

2024

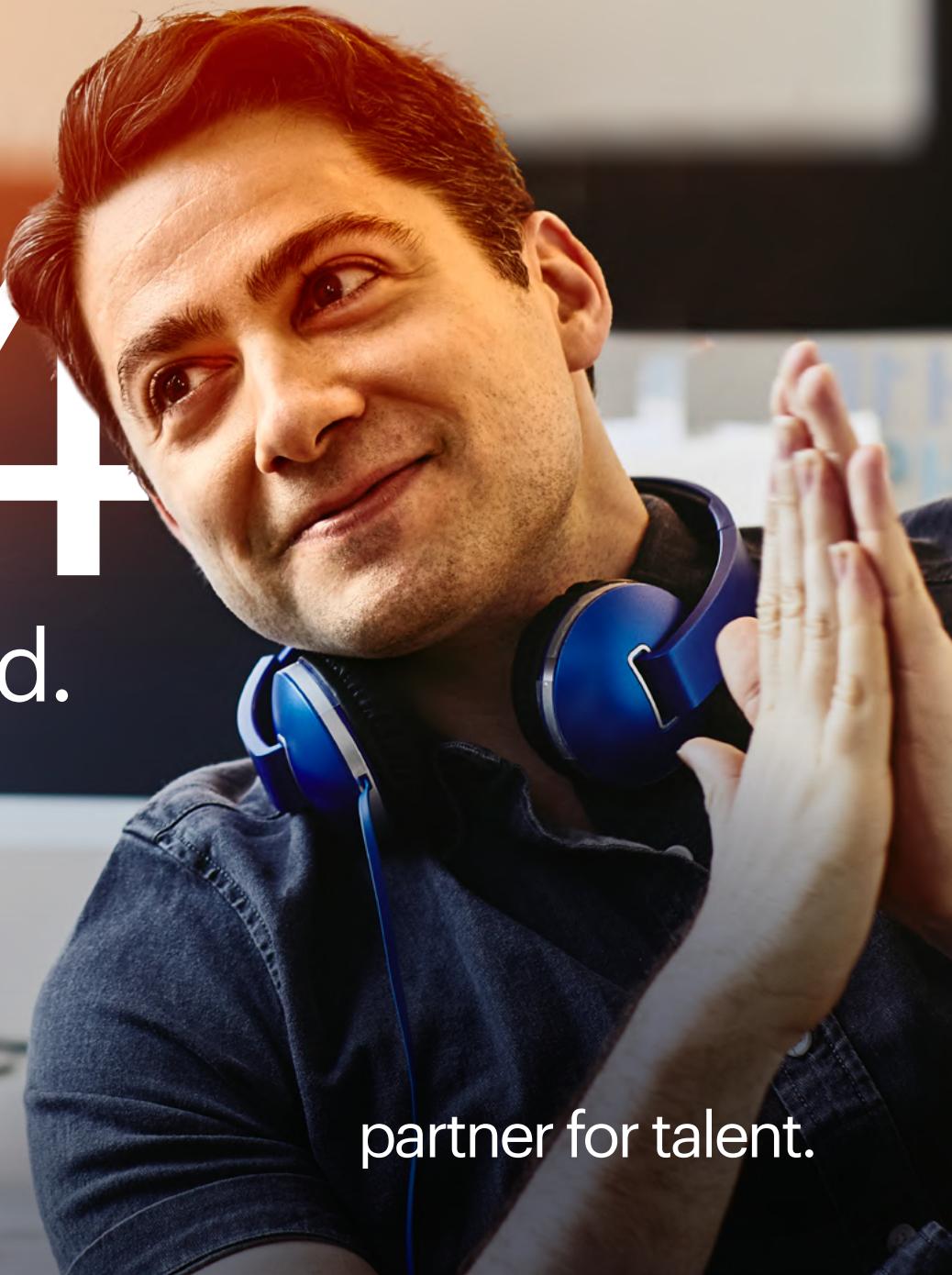
informe de sostenibilidad.

estado de información no financiera



randstad

partner for talent.



creamos empleo justo e inclusivo.

generamos un impacto positivo conectando el talento con oportunidades que transforman vidas y organizaciones

impulsamos
el empleo
sostenible.

180.882

candidatos a los que se ha
facilitado un empleo

937.111

contratos realizados

156.202

candidatos formados

velamos por el
bienestar, la inclusión
y la diversidad de
nuestro equipo.

74,81%

de mujeres en la plantilla

33,3%

de mujeres en el comité de dirección

22,35%

plantilla adherida al programa
de bienestar emocional



garantizamos
la excelencia
operativa
con nuestros
clientes.

13.407

clientes nos han
elegido en 2024

4,4/5

índice de satisfacción
de clientes

extendemos nuestro
compromiso
a la cadena de
suministro.

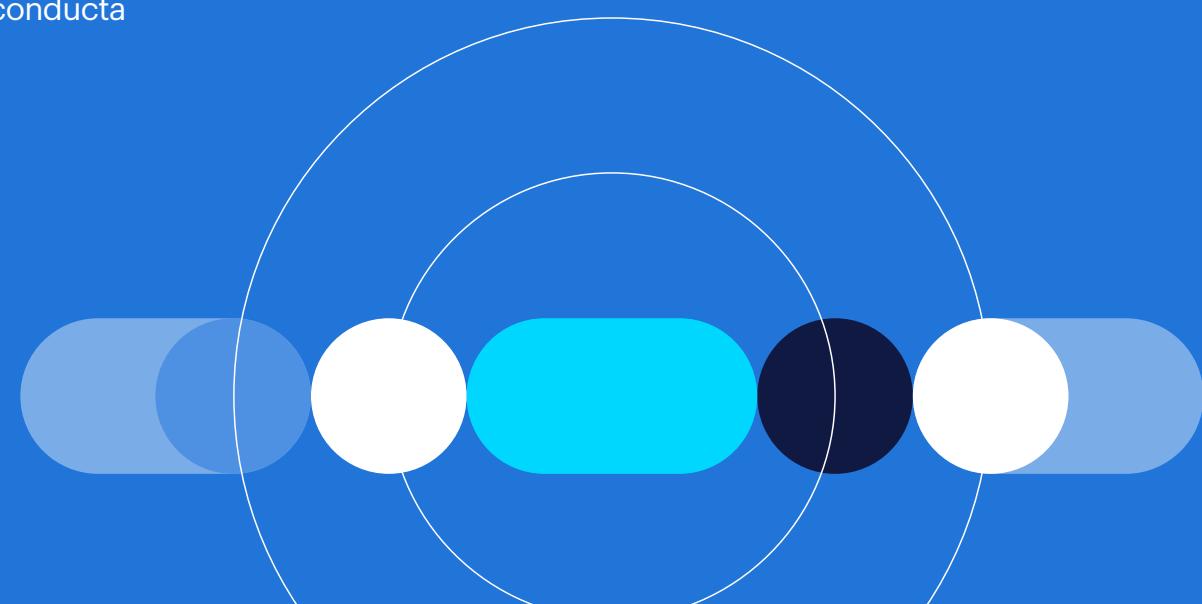
97,58%
de proveedores locales

294
proveedores adheridos
al código de conducta

generamos
comunidad.

1,5 M€
invertidos en programas sociales

5.677
personas beneficiarias de los
proyectos sociales



sumario.

mensaje de la CEO

conversación con los embajadores

construimos randstad

- 10 queremos ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo
- 12 partner for talent es nuestra estrategia de especialización
- 16 nuestra presencia global y local
- 18 creamos valor con impacto
- 21 nuestro gobierno corporativo
- 26 gestionamos y mitigamos los riesgos
- 28 establecemos alianzas estratégicas



priorizamos la ética

- 30 adoptamos una conducta empresarial responsable
- 36 respondemos al contexto macroeconómico del sector
- 37 reforzamos la ciberseguridad en nuestra actividad

impulsamos el empleo sostenible

- 41 contribuimos a crear un mercado laboral justo y eficiente
- 43 promovemos la sostenibilidad con la estrategia E+ESG
- 48 identificamos nuestros temas materiales
- 54 impulsamos las mejores prácticas con nuestros grupos de interés
- 57 Contribuimos a los objetivos de desarrollo sostenible
- 58 formamos parte de índices de sostenibilidad y contamos con reconocimientos destacados



creamos talento

- 65 velamos por el bienestar de nuestras personas
- 77 generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores
- 88 garantizamos la excelencia operativa con nuestros clientes

cuidamos el planeta

- 117 trabajamos para mitigar el cambio climático
- 119 cero emisiones en 2050



generamos comunidad

- 100 contribuimos a la transformación del mercado laboral
- 104 damos soporte a proyectos sociales
- 106 generamos oportunidades laborales para personas con discapacidad
- 111 extendemos nuestro compromiso a la cadena de suministro
- 115 participamos en la conversación social

anexos

- 123 tablas de datos sobre empleados
- 131 tablas de datos sobre candidatos
- 136 alcance y criterios
- 136 relevancia y principios
- 137 tabla de contenidos estándares GRI
- 142 tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018
- 151 verificación externa

construyendo un futuro laboral más justo.

El mundo del trabajo continúa transformándose a gran velocidad. En 2024, las empresas hemos afrontado un entorno económico exigente, marcado por la escasez de talento y una aceleración tecnológica sin precedentes, con la inteligencia artificial como eje central. Esta evolución exige no solo adaptación, sino también una mirada estratégica que ponga a las personas en el centro.

En Randstad, hemos respondido a este contexto con resistencia, innovación y compromiso. Hemos reforzado nuestro papel como socio estratégico del talento, consolidando nuestra posición como un actor clave en la construcción de un entorno laboral más justo, inclusivo y sostenible.

A lo largo del ejercicio, hemos avanzado con determinación en los cinco pilares de nuestra estrategia Partner for Talent, con la sostenibilidad como eje transversal. Hemos impulsado la especialización, la excelencia operativa. Además, hemos fortalecido nuestra estructura interna para seguir garantizando los más altos estándares en materias como cumplimiento, protección de datos, calidad y medioambiente. También hemos definido una política de inteligencia artificial alineada con los principios éticos del nuevo Reglamento Europeo, que

nos permite anticipar riesgos y maximizar el impacto positivo de la tecnología. Todo ello con el objetivo de generar confianza, aportar valor y anticipar los desafíos del futuro del trabajo.

En línea con nuestra visión estratégica de la sostenibilidad, actualizamos el análisis de doble materialidad de acuerdo con los estándares definidos por la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD). Además, hemos desplegado acciones concretas dentro de nuestra estrategia E+ESG, como la publicación de una guía de lenguaje inclusivo, el fortalecimiento de nuestras políticas medioambientales y el impulso de nuevas iniciativas en materia de diversidad, equidad e inclusión.

Nuestro compromiso ha sido reconocido externamente. En 2024, obtuvimos la Medalla de Plata de EcoVadis y la certificación como Top Employer, distinciones que avalan nuestras buenas prácticas en sostenibilidad y gestión del talento. Estos reconocimientos no solo reflejan nuestro esfuerzo continuo por mejorar, sino también nuestra ambición de ser referentes en nuestro sector.

En Randstad creemos firmemente que el empleo es una de las principales palancas para el

desarrollo sostenible. Durante el año, facilitamos empleo a más de 180.000 personas en España, promoviendo la igualdad de oportunidades, la inclusión de colectivos vulnerables y un acceso equitativo al talento. La diversidad y la innovación son, y seguirán siendo, claves para construir una sociedad más justa y competitiva.

Nuestro propósito sigue siendo claro: ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo. Y para ello seguiremos trabajando con visión, con propósito y responsabilidad, construyendo un futuro sostenible para el empleo, las personas y la sociedad.

Gracias a todas las personas que forman parte de Randstad España. Su compromiso, talento y pasión hacen posible que cada logro de este informe sea una realidad.

ana requena,
CEO de randstad
españa



conversación hacia un futuro más sostenible.

Con motivo de la presentación del nuevo Informe de Sostenibilidad 2024 de Randstad España, los principales embajadores de sostenibilidad de la compañía exponen su perspectiva sobre cómo Randstad genera valor a la sociedad, a la comunidad y al entorno. Para ser el mejor partner for talent, Randstad impulsa su estrategia E+ESG (Employment + Environmental, Social, Governance) mediante acciones encaminadas a crear empleo justo y sostenible, fomentar la diversidad y mitigar el cambio climático.



juliana fragoso,
embajadora de net-zero

¿cómo cuidamos del planeta mientras construimos el futuro del talento?

Abordar el cambio climático es una responsabilidad compartida. Desde nuestra embajada Net Zero, fomentamos una cultura de conciencia ambiental y apoyamos el compromiso global de nuestra compañía con la sostenibilidad. Hemos logrado reducir nuestra huella de carbono en un 32% desde 2019 y nos esforzamos por alcanzar una disminución del 57% en las emisiones de alcance 1 y 2, y del 30% en el alcance 3 para 2030. Nuestro propósito es llegar a cero emisiones netas para 2050, alineándonos con los estándares científicos internacionales (SBTi). Como un referente en el ámbito del talento, reconocemos que nuestras acciones impactan a empleados, clientes y proveedores. Por ello, promovemos medidas concretas contribuyendo también a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de impacto: en eficiencia energética, movilidad sostenible y colaboración responsable, demostrando que liderar también implica proteger el futuro.

Hemos reducido
nuestra huella de
carbono en un
32%, y trabajamos
para alcanzar las
cero emisiones
netas para 2050.





ana spada,
embajadora de talento sénior



cristian oteo,
embajador de new@randstad & youth



¿cómo conectamos el valor de la experiencia con la fuerza de las nuevas generaciones para construir el futuro de randstad?

Talento senior: Desde la embajada de Talento Senior nos enfocamos en garantizar que la experiencia acumulada a lo largo de los años sea reconocida como un activo estratégico, tanto dentro de Randstad como en los procesos de selección con nuestros clientes. Reconocemos que la edad brinda competencias exclusivas como la visión a largo plazo, estabilidad, adaptabilidad y una sólida

red de contactos. Por ello, promovemos entornos en los que las personas mayores puedan seguir contribuyendo, desarrollándose y manteniendo su motivación en la etapa más madura de su carrera profesional. Además, ayudamos a nuestros clientes a reconocer el valor estratégico del talento sénior en sus procesos de contratación, fomentando decisiones basadas en habilidades, no en estereotipos relacionados con la edad. Apostamos por un modelo de talento enriquecido por la experiencia, como parte de nuestra estrategia para ser el mejor partner para el talento.

New & youth: Aceptar nuevas ideas significa también acoger a nuevas personas. En Randstad, fomentamos ambientes donde los recién llegados, especialmente los jóvenes, puedan integrarse, contribuir y desarrollarse como profesionales. Entendemos que los primeros pasos son cruciales, por lo que prestamos especial atención al proceso de onboarding, que dura más de tres meses, para guiar, orientar y facilitar la adaptación a nuestra

Fomentamos ambientes donde los jóvenes puedan integrarse, contribuir y desarrollarse como profesionales.

cultura y propósito. Mediante la iniciativa “new & youth”, promovemos el sentido de pertenencia, el intercambio intergeneracional y el aprendizaje. Aspiramos a ser una voz activa en la construcción del futuro de nuestra empresa, ya que comenzar con energía y una perspectiva renovada es una gran oportunidad para aportar valor desde el primer día.

La edad brinda habilidades exclusivas como la visión a largo plazo o una sólida red de contactos.



virginia molina,
embajadora de women



¿cómo impulsamos en randstad un entorno donde las mujeres puedan crecer, liderar y transformar el futuro?

En Randstad, el talento femenino es una de nuestras principales fortalezas: el 74% de nuestra plantilla está formada por mujeres. Desde la embajada Women, nos esforzamos por dar voz y visibilidad a nuestro talento y crear entornos donde cada profesional pueda desarrollarse plenamente. Promovemos un empleo justo y sostenible, el aprendizaje continuo, el desarrollo de habilidades de liderazgo y la participación activa en iniciativas clave para el crecimiento profesional, como las Becas Talento o el programa Smart Mentoring. Aunque estos programas no son exclusivos para mujeres, más del 70% de los participantes lo son, lo que crea espacios donde compartimos experiencias que nos motivan a seguir avanzando. Somos conscientes de que todavía queda mucho por hacer para alcanzar una representación más equitativa en posiciones de liderazgo. Por ello, nos enfocamos cada día para hacer realidad ese futuro brillante, garantizando siempre el respeto a los derechos humanos y la equidad.

El 74% de la plantilla de Randstad está conformada por mujeres.



laura bueno,
embajadora de vida+sana



¿cómo construimos un entorno donde sentirse bien también es parte del éxito profesional?

Desde vida+sana, promovemos una cultura de bienestar que resalta la importancia de los pequeños hábitos que generan un impacto significativo: una dieta equilibrada, el ejercicio físico, el descanso adecuado, la salud mental y la desconexión digital. Colaboramos con un partner especializado en bienestar, lo que nos permite ofrecer recursos, actividades y contenidos personalizados según las necesidades de cada individuo, favoreciendo un estilo de vida más saludable y sostenible. Impulsamos acciones que nos ayudan a sentirnos bien tanto física como emocionalmente, dentro y fuera del ámbito laboral. Nuestro objetivo es que cada persona encuentre su propio equilibrio y se sienta apoyada en ese proceso. Al cuidarnos, estamos más motivados, conectados y listos para enfrentar los desafíos con energía y una actitud positiva. Este bienestar personal se refleja y potencia dentro del equipo.

Promovemos una cultura de bienestar con el objetivo de que cada persona encuentre su propio equilibrio.

construimos randstad.

- 10 Queremos ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo.
- 12 Partner for talent es nuestra estrategia de especialización.
- 16 Nuestra presencia global y local.
- 18 Creamos valor con impacto.
- 21 Nuestro gobierno corporativo.
- 26 Gestionamos y mitigamos los riesgos.
- 28 Establecemos alianzas estratégicas.



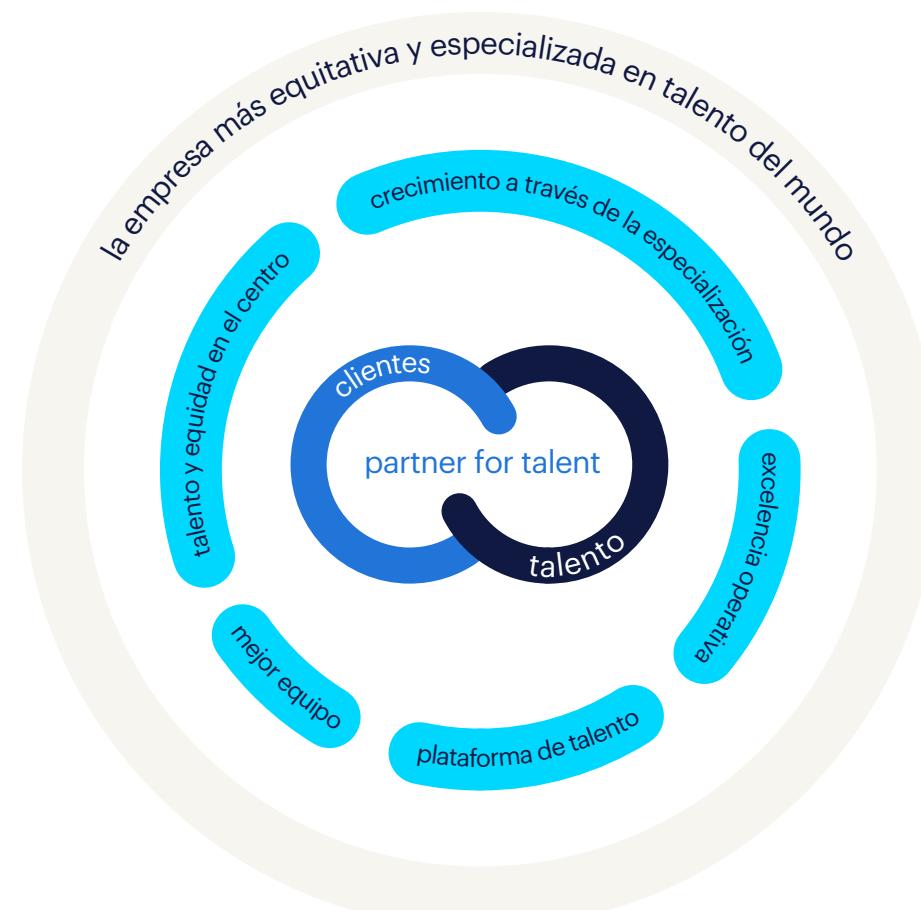
queremos ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo.

Randstad es la empresa líder mundial en talento, centrada en mejorar la vida de las personas a través del empleo. Como indica nuestra estrategia, queremos ser un aliado en la búsqueda del talento para nuestros candidatos y clientes.

Cada gesto, cada decisión, refleja nuestros valores. Conocer es la base de nuestro trabajo. Servir es adelantarnos, cuidar los detalles, aportar valor, superar. Confiar es nuestro modo de relacionarnos: con respeto, cercanía y honestidad. Alcanzar la perfección es nuestra actitud diaria. Y siempre con una visión amplia, promoviendo el bienestar de todas las personas implicadas. En Randstad trabajamos por y para las personas. No es solo una convicción, es la esencia de todo lo que hacemos.

Randstad fue fundada en 1960 y tiene su sede en Diemen, Países Bajos. Somos el socio de referencia tanto para las personas como para las organizaciones. Trabajamos para asegurar que todas las personas, independientemente de su origen, tengan acceso a las mismas oportunidades y se mantengan relevantes en un mundo laboral en constante transformación.

Tenemos un profundo conocimiento del mercado laboral y ayudamos a los clientes a crear equipos de trabajo cualificados, diversos y ágiles, que les permitan alcanzar el éxito.



fieles a nuestros valores

Nuestros valores, establecidos desde el momento de creación de la empresa representan la base de nuestra cultura. Los utilizamos como guía en cada decisión que tomamos y en cada acción que emprendemos.

Nuestros valores conforman la cultura de Randstad y nos ayudan a evolucionar, crecer y servir mejor a nuestros clientes, al talento y a todas las partes interesadas.



conocer

Somos expertos. Conocemos a los clientes, a sus empresas, al talento y el negocio. Lo que de verdad cuenta son los detalles.

servir

Tenemos éxito debido a un espíritu de servicio excelente, que supera los requisitos esenciales del sector.

confiar

Somos respetuosos. Valoramos las relaciones y tratamos bien a las personas.

buscar la perfección

Siempre procuramos mejorar e innovar. Nuestro enfoque hacia la mejora continua nos posiciona con una ventaja competitiva en el mercado.

promover los intereses de todos

Tenemos amplitud de miras. Nos tomamos la responsabilidad social muy en serio: nuestra empresa siempre debe beneficiar al conjunto de la sociedad.

partner for talent es nuestra estrategia de especialización.



Proporcionamos el talento operativo necesario para el funcionamiento del negocio, lo que permite construir equipos exitosos que crecen a medida que los negocios lo hacen. Al combinar información propia, un extenso conocimiento del mercado y la comprensión profunda de la dinámica laboral, podemos prever la demanda de personal.



Ayudamos a las organizaciones a cubrir roles cruciales para impulsar el crecimiento y la agilidad. Seleccionamos los perfiles profesionales cualificados más demandados en el mercado en áreas clave.



Ofrecemos servicios tecnológicos especializados con un equipo de talento digital altamente cualificado. Nuestras soluciones permiten a las organizaciones escalar equipos, conectando profesionales cualificados con expertos en tecnologías reconocidas y demandadas a nivel mundial.



Acompañamos a las organizaciones en la gestión estratégica de su capital humano a través de servicios de consultoría de talento, externalización de procesos de selección, formación y desarrollo y programas de transición profesional. Nuestras soluciones ayudan a los clientes a construir plantillas de trabajo ágiles y cualificadas.

temas clave

- logística y transporte
- industria
- oficios cualificados
- contact center
- horeco
- sales & trade
- atención en eventos y promociones
- servicios administrativos

- oficina y soporte administrativo
- finanzas y banca
- HR & legal
- sales & marketing
- health & life science
- engineering & supply chain

- servicios de talento
- soluciones gestionadas
- centro de excelencia

- consultoría de talento
- recruitment process outsourcing
- learning & development
- transición del talento

soluciones integrales de talento

Al celebrar este año nuestros 65 años de historia, Randstad se encuentra en un momento único de su trayectoria. Hemos ayudado a millones de personas a encontrar un empleo significativo, apoyado a clientes con soluciones expertas de talento y nos hemos mantenido fieles a los valores que nos han guiado desde nuestros inicios: conocer, servir y confiar.

Pero el mundo laboral está cambiando, y rápido. Nos enfrentamos a transformaciones fundamentales: escasez de talento, necesidad de especialización y digitalización e inteligencia artificial.

Para seguir siendo relevantes y líderes, debemos evolucionar fortaleciendo nuestra escala global, nuestras relaciones y nuestros valores, mientras nos especializamos y priorizamos lo digital.



No solo respondemos al cambio, lo estamos liderando.

soluciones de talento para la empresa

selección

perfíles operativos
perfíles profesionales
perfíles digitales
perfíles alta dirección

contratación

contratación temporal
contratación temporal de gran volumen

outsourcing

servicios logísticos
servicios industriales
servicios administrativos
servicios comerciales
servicios IT

soluciones para el ciclo de vida del talento

atracción

recruitment process outsourcing
marca empleadora
benchmark salarial
experiencia del talento
descripción de puestos

desarrollo

evaluación del desempeño
aprendizaje y gestión de la información
liderazgo y desarrollo de carreras
encuestas de engagement
consultoría ESG

transición

outplacement individual
outplacement grupal
gestión del talento senior

operational

professional

digital

digital

enterprise

gestión del talento

En atracción y selección, evaluamos el talento y asesoramos para posicionar a nuestros clientes como marcas empleadoras atractivas. Gestionamos la contratación temporal desde el reclutamiento hasta el seguimiento, y cuando el volumen lo requiere, aplicamos nuestro modelo inhouse para mejorar la productividad y reducir la rotación.

outsourcing

Si el cliente busca eficiencia operativa, ofrecemos servicios de outsourcing, asumiendo la gestión completa y responsabilizándonos de los resultados. Esto incluye tanto funciones tradicionales como servicios IT, apoyando la transformación digital de las empresas.

Para procesos de selección más complejos o de alto volumen, proponemos soluciones de RPO (Recruitment Process Outsourcing), actuando como el departamento de selección del cliente. Complementamos con consultoría de talento para mejorar la experiencia del candidato y optimizar las descripciones y procesos.

Además, impulsamos el desarrollo profesional con formación adaptada, coaching, liderazgo y herramientas digitales. Cuando el encaje no se da, facilitamos la movilidad interna o, en caso de salida, acompañamos con programas de outplacement, ayudando especialmente al talento senior a reincorporarse laboralmente.

**Impulsamos
el desarrollo
profesional con
formación adaptada,
coaching, liderazgo y
herramientas digitales.**



nuestros pilares estratégicos

crecimiento a través de la especialización

impulsar el crecimiento en segmentos clave

enfocarse en la diferenciación

agilidad y adaptación

- talento con habilidades específicas.
- Foco en sectores de alto crecimiento como ingeniería, finanzas y tecnología de la información.
- Servicios orientados a las nuevas formas de trabajo: asesoramiento, coaching y desarrollo de habilidades.

talento y equidad en el centro

experiencia de primera clase

desarrollo de habilidades con impacto

prácticas más equitativas

- Eliminación de barreras de acceso al empleo y al desarrollo profesional.
- La equidad, principio fundamental que guía todas nuestras acciones.
- Fomento de un mercado laboral más inclusivo, con empleos dignos, seguros y prósperos para todos.

excelencia operativa

operaciones y servicios omnicanal

centros de talento y operaciones superiores

servicios de confianza

- Calidad en la entrega de servicios: lo que nos diferencia frente a otras organizaciones.
- Creación de la experiencia más eficiente y sobresaliente para los clientes.
- Excelencia operativa, el pilar clave de la preferencia de los clientes por Randstad.

plataforma de talento de randstad

puntos de contacto personalizados

procesos fluidos

innovador y rentable

- Integración de funcionalidades de mid y front office, adaptadas a distintos mercados y especializaciones.
- Interacción digital personalizada con talento y clientes, disponible en todo momento.
- Mercado digital integral, impulsado por inteligencia artificial responsable.

el mejor equipo del sector

guiado por la cultura y los valores

el equipo directivo más experimentado

atracción de talento

- El talento de Randstad representa los valores y la cultura de la compañía.
- Responsable de hacer realidad la visión, la estrategia y los principios de la empresa.
- Su compromiso y profesionalismo, base del liderazgo de Randstad en el mercado.

nuestra presencia global y local.

La presencia de Randstad en todo el mundo refuerza nuestra capacidad para brindar soluciones globales y atender las necesidades de las empresas multinacionales. También nos permite compartir mejores prácticas, innovar de manera constante y aprovechar las oportunidades que emergen en mercados internacionales, garantizando que tanto el talento como los clientes se beneficien de un enfoque verdaderamente global y una visión 360° del mercado laboral.

randstad en el mundo

Estamos presentes en 39 países en todo el mundo.



Alemania • Andorra • Argentina • Australia • Austria • Bélgica • Brasil • Canadá • Chile • China • Dinamarca • Emiratos Árabes Unidos • España • Estados Unidos • Francia • Grecia • Hong Kong • Hungría • India • Irlanda • Italia • Japón • Luxemburgo • Malasia • México • Mónaco • Noruega • Nueva Zelanda • Países Bajos • Polonia • Portugal • Reino Unido • República Checa • Rumanía • Singapur • Suecia • Suiza • Turquía • Uruguay

datos globales

570.300

personas trabajando (semanalmente)

24.122 M€

de facturación

260.300

posiciones cubiertas*

445.100

trabajadores formados

47.300

empleados internos formados

41.400

empleados corporativos

2.410

oficinas en 39 mercados y

1.843 inhouse

* Incluye Recruitment Process Outsourcing



Para más información sobre Randstad en el mundo, [consulta nuestro Annual Report 2024](#).

randstad en españa

Desde Randstad España ofrecemos un servicio cercano y personalizado. Nos adaptamos a las particularidades de cada mercado local, comprendemos las necesidades específicas de las empresas y garantizamos que el talento disponible se ajuste a esos requerimientos. Esta cobertura amplia nos permite ser más ágiles en la identificación y gestión del talento, lo que nos posiciona como un socio estratégico para las organizaciones que buscan crecer y evolucionar en un entorno competitivo.

La sostenibilidad es la piedra angular de nuestra estrategia, integrando todas nuestras unidades de negocio para generar un impacto positivo en el mercado laboral y contribuir a un entorno más sostenible. Ampliamos los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) para convertirlos en el modelo E+ESG, otorgando a la E de empleados toda la relevancia que creemos que merece. Este cambio se basa en la convicción de que solo siendo también

sostenibles con las personas se podrá lograr con solvencia y coherencia el impacto en las dimensiones ambiental, social y de buen gobierno. Puedes conocer nuestra estrategia de sostenibilidad en el [capítulo 3](#).

Además, trabajamos de manera continua para optimizar nuestra propuesta desde la perspectiva de la experiencia del cliente, con el objetivo de establecer relaciones cercanas y mantener un diálogo constante.

datos randstad españa

1.877 M€

de facturación (Iberia)

62.900

personas cada día
tienen un empleo
(media mensual)

381

oficinas, de ellas

171 inhouse

2.517

empleados corporativos



Creamos valor con impacto.

Nuestra manera de trabajar, el conocimiento, la experiencia global y local, una ejecución excelente, el seguimiento continuo y la garantía legal nos convierten en la empresa de talento más recomendada, según el último estudio de Kantar de 2024.

activos clave



nuestra estrategia



nuestro modelo de negocio

soluciones de talento

- Talento temporal
- Soluciones inhouse
- Consultoría
- MSP / RPO
- Talento permanente
- Asignaciones ínterin
- Proyectos (SOW)
- Outplacement y desarrollo de carrera

el valor que generamos

62.900

personas empleadas
cada semana

147.000

personas formadas
cada año

2.300

personas con discapacidad
empleadas anualmente

5.677

personas impactadas por
proyectos sociales

1.935

proveedores
nacionales

nuestro impacto

talento

Ayudamos a asegurar roles
significativos y desarrollar
habilidades relevantes.

clientes

Apoyamos en la búsqueda de
plantillas diversas, ágiles y de
alta calidad.

empleados

Ofrecemos desarrollo
continuo y oportunidades
de carrera.

inversores

Aseguramos valor económico a
largo plazo a través de nuestra
estrategia y ambición.

sociedad

Transformamos el mundo laboral
con nuestras actividades y
programas de impacto social.

contribución a los objetivos de desarrollo sostenible



4
EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5
IGUALDAD
DE GÉNERO



8
TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10
REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



13
ACCIÓN
POR EL CLIMA

impacto económico

impacto económico (miles de €)	2024	2023	2022
Importe en seguros sociales de empleados internos y externos	395.241	333.341	335.866
Importe en impuestos: pagos de IVA, IGIC e IRPF y similares	414.434	336.276	326.231
Pagos a proveedores	112.211	76.249	71.347
EBITDA	69.032	57.709	59.264
Pagos por impuesto de sociedades	16.976	14.892	11.227

En 2024, Randstad España recibió 247.831 euros en subvenciones públicas.

estructura accionarial

El grupo Randstad España está compuesto por 11 sociedades mercantiles. Randstad España SL, la matriz, engloba los servicios centrales del grupo, está 100% participada por la entidad Randstad Luxemburg Financial Holding S.a.r.l, y a su vez es titular del 100%

del capital social de las otras 10 compañías operativas. Randstad España forma parte del grupo internacional Randstad. La matriz del grupo es Randstad NV, ubicada en Países Bajos que cotiza en el Euronext de la Bolsa de Amsterdam.

randstad españa S.L.

- **Randstad Empleo ETT, S.A.:** trabajo temporal y agencia de colocación.
- **Randstad Project Services, S.L.:** outsourcing industrial, comercial y Business Process Outsourcing administrativo.
- **Vexter Outsourcing, S.A.** (hoy denominada Randstad Sales & Trade Services SA): outsourcing comercial.
- **Randstad Digital S.A.:** (anteriormente denominada Randstad Technologies S.A.): consultoría ICT, outsourcing informático y selección y formación de perfiles IT.
- **Randstad Consultores y Soluciones de Recursos Humanos S.L.:** consultoría de recursos humanos, selección y formación.

- **Avanzo Learning Progress S.A.:** consultoría y soluciones tecnológicas para la formación.
- **CTC Externalización, S.L.:** outsourcing industrial y logístico.
- **Centro Logístico Avanzado, S.L.:** outsourcing industrial y logístico.
- **Linser Log SA.:** outsourcing industrial y logístico.
- **Diana Promoción SA.:** (absorbida por Vexter Outsourcing SA): outsourcing comercial.

Adicionalmente, vinculada a dicho grupo empresarial se encuentra la Fundación Randstad. Puedes conocer la labor de la Fundación Randstad en el [capítulo 5](#).

nuestro gobierno corporativo.

En Randstad, entendemos que un sólido gobierno corporativo es esencial para garantizar la transparencia, la integridad y la sostenibilidad de nuestras operaciones. Contamos con una estructura clara, políticas rigurosas y órganos de supervisión que refuerzan nuestro compromiso con la excelencia empresarial, el cumplimiento normativo y la creación de valor a largo plazo.

comité de dirección

El Comité de Dirección de Randstad desempeña un papel clave en la orientación estratégica y operativa de la compañía.

Su misión es proyectar a Randstad España hacia el futuro, orientándose a la consecución de los objetivos financieros y no financieros para asegurar la continuidad de la empresa a largo plazo. En línea con nuestro impulso a la igualdad, el 37,5% del Comité de Dirección está constituido por mujeres. Rigen su labor por los principios empresariales de Randstad.

Desde el 1 de octubre de 2024, Francisco Javier López Velayos ha sido designado como nuevo miembro del Comité de Dirección de Randstad España, liderando la dirección general de Marketing y Producto.

En 2024, nuestra CEO Ana Requena ha sido nombrada como una de las 100 mujeres más influyentes de España.





ana mª requena

Presidenta ejecutiva y CEO de Randstad España.

Se incorporó a Randstad en 2006. Miembro del Comité de Dirección desde 2011.



raquel larena

Directora General de RRHH en Randstad España y HR Regional Leader Large European markets.

Se incorporó a Randstad en 2004. Miembro del Comité de Dirección desde 2012.



diego miranda

Regional CIO Southern Europe, Latam & UK.

Se incorporó a Randstad en 2006. Miembro del Comité de Dirección desde 2015.



cristina mallol

Directora General Professional & Digital Technologies en Randstad España. Regional MD Perm Randstad EMEA.

Se incorporó a Randstad en 1999. Miembro del Comité de Dirección desde 2012.



jordi rius

Director General de Outsourcing y Strategic Accounts en Randstad España.

Se incorporó a Randstad en 2000. Miembro del Comité de Dirección desde 2011.



andrés menéndez

Director General Staffing e Inhouse Services en Randstad España.

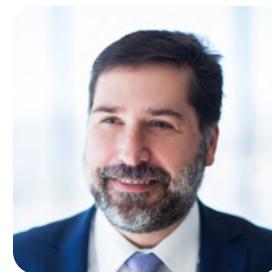
Se incorporó a Randstad en 2009. Miembro del Comité de Dirección desde 2020.



oriol mas

Director General de Enterprise en Randstad España.

Se incorporó a Randstad en 2013. Miembro del Comité de Dirección desde 2013.



pep fernández

Director General de Finanzas y Administración de Randstad España.

Se incorporó a Randstad en 2009. Miembro del Comité de Dirección desde 2013.



**francisco javier
lópez**

Director General de Marketing y Producto.

Se incorporó a Randstad en 2018. Miembro del Comité de Dirección desde 2024.



funciones del comité de dirección

- Definir el plan de negocio anual.
- Definir e impulsar la cultura corporativa.
- Establecer estrategias dentro del marco operativo de Randstad para cumplir con los objetivos.
- Evaluar de forma periódica el grado de cumplimiento de objetivos y tomar decisiones si surgen desviaciones.
- Evaluar, analizar y supervisar proyectos estratégicos.
- Alinear las estrategias y acciones comerciales con las generales.

política retributiva del comité de dirección

La política de compensación del Comité de Dirección contempla un componente variable del salario bruto anual, condicionado al cumplimiento total de los objetivos establecidos. Algunos de estos objetivos están relacionados con la diversidad en este órgano y se calcula en función del porcentaje de mujeres en el propio Comité de Dirección.

otros comités

La estructura de gobierno de Randstad se complementa con diversos comités. En 2024 se han creado dos nuevos comités: el de cumplimiento y el de privacidad.

comité de cumplimiento

Revisar y aprobar el Programa de Cumplimiento Legal, supervisar su correcta aplicación —especialmente en lo relativo al Código Ético— y proponer mejoras o modificaciones al órgano de administración. Impulsar nuevas políticas y procedimientos del área de Compliance & Data Protection.

comité de privacidad

Órgano colegiado con capacidad decisoria. Apoyar y colaborar con el Delegado de Protección de Datos (DPO) para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de privacidad.

comité estratégico

Revisar el plan estratégico, realizar el seguimiento de indicadores, aplicar medidas correctoras si procede e impulsar el plan de inversiones.

comité de riesgos comerciales

Análisis, evaluación y toma de decisiones sobre clientes con riesgo financiero y sobre operaciones a futuro; revisión de la evolución de indicadores como DSO, deuda vencida, insolvencias, y toma de decisiones estratégicas para reducir y contener dichas ratios a mínimos.

comité de crisis

Coordinar la respuesta ante situaciones críticas. Evaluar riesgos y tomar decisiones estratégicas; minimizar el impacto, protegiendo a las personas, la reputación y los recursos de la empresa.

comité comercial

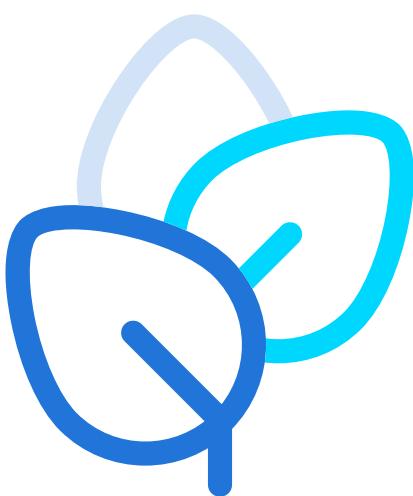
Revisar el plan comercial y seguimiento de indicadores de calidad de servicio al cliente.

comité de seguridad y salud

Seguimiento de la siniestralidad, análisis de causas y establecimiento de medidas preventivas y mejoras continuas. Velar por la salud, seguridad y bienestar en el entorno laboral.

gobernanza de la sostenibilidad

Randstad cuenta con distintos órganos de gobernanza para garantizar el impulso y la supervisión de sus compromisos en materia ESG. A nivel nacional, el Comité de Dirección de España integra estos aspectos en su toma de decisiones estratégicas. Además, desde 2023, la compañía cuenta con un Comité de Dirección de Sostenibilidad a nivel global, con el objetivo de alinear, integrar y hacer seguimiento del avance en los temas materiales de sostenibilidad en el marco de la estrategia global.



comité de dirección de sostenibilidad global

Este comité está compuesto por responsables de distintas áreas clave de sostenibilidad, como diversidad, equidad e inclusión; reporting ESG; derechos humanos; talento; ciudadanía corporativa; cumplimiento normativo; medioambiente, y líderes funcionales de áreas como compras, recursos humanos, asuntos corporativos, sostenibilidad y estrategia.

Su principal objetivo es guiar la alineación, integración y avance en los temas materiales de sostenibilidad dentro de la estrategia global.

conocimiento sobre sostenibilidad

Las personas responsables de los temas ESG en Randstad cuentan con formación y experiencia en sostenibilidad. Óscar Gutiérrez Gómez, director de RSC en Randstad España desde marzo de 2022, ha completado el Senior Management Program in Sustainability en ESIC, lo que refuerza su preparación para liderar las iniciativas en esta área. Por su parte, Raquel Larena, HR Regional Leader Large European markets, ha cursado el Senior Executive Program en Gestión de Recursos Humanos en INSEAD, adaptado específicamente para el equipo de Randstad, incorporando también contenidos en materia ESG.

políticas de remuneración y objetivos esg

Vincular las políticas de remuneración del Comité de Dirección con objetivos ESG es fundamental para alinear los incentivos de la organización con su compromiso en materia ambiental, social y de buen gobierno. En particular, el 35% del plan de concesión condicional de acciones de rendimiento para 2024 está vinculado a indicadores clave estratégicos de carácter principalmente social.

Dentro de estos objetivos estratégicos, se incluyen metas concretas relacionadas con la equidad de género, la satisfacción del talento y la satisfacción del cliente, que representan el 11%, 12% y 12% respectivamente del peso total del componente no financiero.

Este sistema de remuneración incentiva directamente el compromiso del Comité de Dirección con la sostenibilidad, lo que no solo impulsa mejoras internas, sino que también contribuye a la reputación y sostenibilidad a largo plazo de Randstad. Promovemos una cultura organizativa en la que el éxito financiero va de la mano con el progreso social, la equidad y nuestro servicio al cliente, consolidando su posición como líder responsable dentro del sector de los recursos humanos.

gestionamos y mitigamos los riesgos.

Estamos presentes en sectores con distintos niveles de desarrollo económico y regulatorio, dinámicas de mercado, avances tecnológicos y competencia.

Como resultado, estamos en constante evolución, lo que puede influir en nuestra exposición a riesgos y oportunidades. Por ello, la agilidad y la capacidad de adaptación son claves. Nuestro modelo de gestión nos proporciona la flexibilidad necesaria para transformar riesgos en oportunidades.

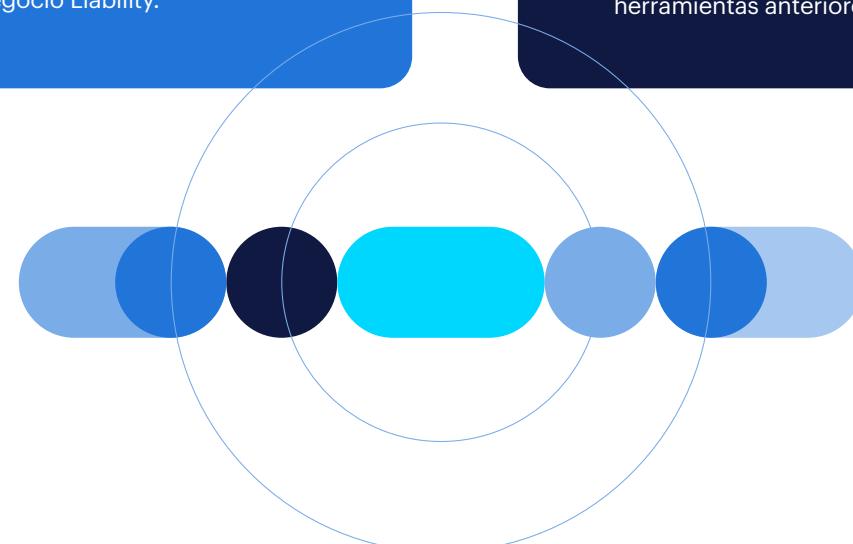
En Randstad, la gestión y mitigación de riesgos se aborda desde un enfoque integral y estructurado que combina herramientas, procesos y órganos de control tanto a nivel local como global. La identificación y seguimiento de riesgos se realiza a través de una matriz específica, que permite priorizar y actuar sobre los más relevantes. Este control se refuerza con auditorías internas continuas que abarcan el 100% de los negocios y expedientes, así como con comités de riesgos ejecutivos, auditorías externas y el apoyo de consultores especializados por temática. Además, contamos con un sistema de valoración de riesgos de negocio (Liability) que permite anticipar posibles impactos.

a nivel local

- Creación de área de compliance.
- Construcción y seguimiento a la matriz de riesgos.
- Auditorías internas constantes: 100% de los negocios y de los expedientes.
- Comités de riesgos de ejecutivos.
- Auditorías externas.
- Consultores externos por temática.
- Sistema de valoración de riesgos de negocio Liability.

a nivel holding

- Contamos con una herramienta integrada en entorno web compartida por todas las empresas del grupo a nivel mundial. En esta herramienta se valoran más de 260 riesgos en todos los ámbitos de la empresa.
- Auditorías: Calendario de auditorías anuales, donde intervienen el equipo auditor especializado del holding y un auditor externo de primer nivel.
- Lista de cuestiones: Se establecen y se supervisan las tareas a realizar a partir de los hallazgos detectados por las herramientas anteriores.



áreas de riesgo y sistema de control

contexto mundial

Cambios del entorno político
Cambios legislativos

estratégicos

Nuevos mercados y servicios
Nueva tecnología e innovación
Cultura corporativa
Fusiones y adquisiciones

operacionales

Conceptos de servicio
Contratación y prestación
Tecnologías de la información y seguridad
Gestión del talento
Sostenibilidad

cumplimiento

Protección de datos
Derecho laboral
Salud y seguridad en el trabajo
Derecho de la competencia
Impuestos

el comportamiento del management conduce al resto de la organización

el servicio al cliente y las mejores prácticas determinan nuestra manera de trabajar

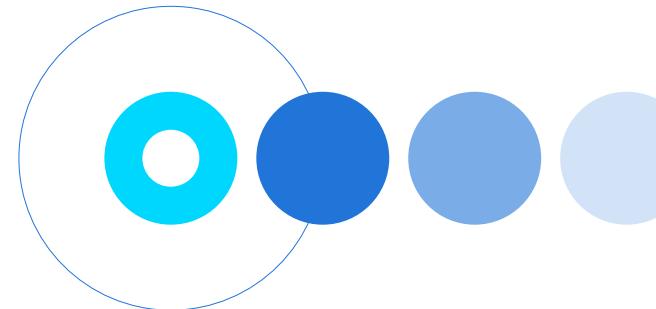
match

el servicio al candidato y las mejores prácticas determinan nuestra manera de trabajar

las actividades de gestión de riesgos y oportunidades aseguran nuestra posición de control

establecemos alianzas estratégicas.

Randstad establece alianzas en España y a nivel global para impulsar el impacto positivo de sus iniciativas ESG, ampliar su capacidad de acción y colaborar con otros agentes en la construcción de un mercado laboral más inclusivo, sostenible y justo.



españa



global



priorizamos la ética.

- 30 Adoptamos una conducta empresarial responsable.
- 36 Respondemos al contexto macroeconómico del sector.
- 37 Reforzamos la ciberseguridad en nuestra actividad.

adoptamos una conducta empresarial responsable.

Nuestra actividad se estructura en torno a nuestros valores, que inspiran los principios empresariales de Randstad y marcan el camino hacia una gestión responsable, ética y orientada al bien común.

Con el objetivo de actuar siempre de manera coherente y alineada con estos compromisos, contamos con un sólido marco de actuación que incluye políticas internas, manuales de procedimiento y avanzados sistemas de control y gestión de riesgos.

Este enfoque riguroso nos permite asegurar el cumplimiento normativo en todos los niveles de la organización, así como garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas nuestras operaciones.

principios empresariales

En Randstad, trabajamos cada día con integridad y con un firme respeto por los derechos humanos, guiados por nuestros valores fundamentales y nuestros [Principios empresariales](#).

Nuestros valores —conocer, servir y confiar; promover los intereses de todas las partes implicadas; y aspirar a la perfección— nos inspiran a actuar correctamente en todo momento. Los principios de actuación refuerzan

estos valores y aseguran que nuestras decisiones, tanto profesionales como personales, estén alineadas con las necesidades del entorno en el que operamos y contribuyan a fortalecer nuestro propósito.

Los principios empresariales son nuestros estándares mínimos y se aplican a todos los representantes de Randstad, incluyendo a talento, directivos y consejeros.



conocer

somos expertos en mercado laboral

1. Conocer y cumplir los principios internacionales sobre derechos humanos, las políticas y los procedimientos internos de Randstad y las leyes que regulan nuestra actividad.
2. Conocer y cumplir las leyes sobre competencia y sobre antimonopolio.
3. Conocer y cumplir las leyes sobre uso de información privilegiada y abuso de mercado.
4. Asegurar que nuestros registros (incluyendo los que contienen datos de carácter personal) se creen, utilicen, almacenen y destruyan como establece la ley.

servir

fomentamos la excelencia

5. Desarrollamos nuestra actividad actuando justa y éticamente, evitando situaciones que puedan crear un conflicto de interés.
6. No ofrecemos, pagamos ni aceptamos ningún tipo de soborno, regalo o gesto de hospitalidad que pueda dar a entender una conducta inapropiada.
7. Rechazamos los regalos o gestos de hospitalidad que puedan crear influencias indebidas o la apariencia de influencias indebidas.

confiar

actuamos siempre con respeto

8. Tratamos a todas las personas que se relacionan con Randstad de manera equitativa, con cuidado y consideración. No toleraremos la intimidación ni el acoso en ninguna de sus formas.
9. Respetamos el derecho a la intimidad, nos aseguramos de utilizar correctamente los datos personales y de que en ningún caso se abuse de la información confidencial de terceros.
10. No utilizamos ilícitamente con fines privados los bienes propiedad de Randstad.

promover simultáneamente los intereses de todos y todas

trabajamos por una sociedad mejor

11. Fomentamos la diversidad y no discriminamos por razón de edad, color de piel, discapacidad, identidad de género, estado civil, nacionalidad, raza, origen étnico, religión, entorno cultural, orientación sexual o cualquier otra característica.
12. No establecemos relaciones con nadie que tenga vínculos con el terrorismo u otras actividades delictivas.
13. No intervenimos en ningún tipo de actividad con fines políticos.

aspirar a la perfección

siempre tratamos de mejorar e innovar

14. Monitorizamos y minimizamos el impacto de nuestra actividad en el medioambiente.
15. Mantenemos y proporcionamos contratos, registros y datos financieros completos, veraces, actualizados, precisos e inteligibles.



marco de ética empresarial

Randstad es una organización internacional comprometida con la excelencia a nivel global. Como tal, esperamos que todos nuestros representantes actúen con integridad, cumplan con la legalidad vigente y se guíen por nuestros valores fundamentales: conocer, servir, confiar, promover simultáneamente los intereses de todas las partes implicadas y aspirar a la perfección.

Nuestro marco de ética corporativa recoge las distintas políticas que definen el comportamiento esperado en Randstad, incluyendo principios clave como la anticorrupción y la transparencia.

Este firme compromiso con nuestros valores se traslada a todos nuestros grupos de interés, especialmente a nuestro talento. Desde su incorporación a la compañía, compartimos estos principios con el talento, y ofrecemos formación continua y evaluaciones periódicas para asegurar su conocimiento y aplicación.

El objetivo de Randstad es contar con un conjunto robusto de herramientas de gestión, principios de actuación, políticas y estructuras de gobernanza que no solo cumplan, sino que superen los estándares del sector.

Con el objetivo de fortalecer su compromiso con la ética, la legalidad y la excelencia, en 2024 Randstad ha seguido avanzando en el marco de conducta empresarial responsable.



políticas, estándares y normas éticas

Randstad aspira a ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo. Para lograrlo, mantiene un firme compromiso con la excelencia en la relación con todos sus grupos de interés y cuenta con una serie de herramientas clave.



ambientales

- Código de proveedores
- Política de sostenibilidad
- Política de medioambiente global
- Manifiesto de compras sostenibles



sociales

- Política de diversidad, equidad e inclusión (DEI)
- Plan de igualdad ETT
- Plan de Igualdad randstad España
- Procedimiento de comunicación de conductas inapropiadas
- Política de salud y bienestar
- Política de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Política de derechos humanos
- Guía de lenguaje inclusivo



gobernanza

- Política de inteligencia artificial
- Principios globales de inteligencia artificial
- Política de archivo de documentación
- Principios empresariales
- Política sobre competencia

nuevo centro de gestión de calidad

Este centro promueve una cultura de calidad y mejora continua en todos los niveles de la organización, integrando los departamentos de auditoría interna, gestión de calidad y medio ambiente. Su misión es asegurar la excelencia operativa y el cumplimiento de los estándares más exigentes.

nueva política de inteligencia artificial

El 1 de agosto de 2024 entró en vigor el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, que busca garantizar un desarrollo y uso responsable de esta tecnología. En respuesta, Randstad ha desarrollado su propia Política de inteligencia artificial, ya disponible para consulta, que incluye: principios éticos, guías de uso y estructuras de gobernanza. Se ha habilitado un espacio específico en la intranet de Randstad España con información, recursos y herramientas sobre el uso de la IA en Randstad.

gestión ética

	2024	2023	2022
Talento corporativo formado en los principios empresariales	100%	100%	100%
Miembros de órganos de gobierno y talento a los que se ha informado de políticas anticorrupción (si aplica)	100%	100%	100%
Conocimiento del procedimiento para informar de conducta impropia (en una escala de 0 a 10)	8,7	8,7	8,8



mecanismos de queja y denuncia

Cualquier persona, ya sea interna o externa a Randstad en España y que mantenga una relación con su actividad, dispone de diversos canales de comunicación para plantear inquietudes o notificar posibles incumplimientos en materia ética. Entre ellos se encuentran el Centro de Soporte de Randstad —una línea telefónica directa disponible las 24 horas del día a través de números de acceso local gratuitos— y el [canal ético para reportar conductas inapropiadas](#), específicamente habilitado para reportar comportamientos contrarios a nuestros valores y principios.

Para garantizar una correcta gestión de todas las comunicaciones, Randstad ha desarrollado el [procedimiento de comunicación de malas conductas](#), en el que se detallan las distintas opciones y pasos a seguir para expresar una preocupación o informar sobre un comportamiento inadecuado o sospechoso.

Randstad fomenta una cultura basada en la apertura, la responsabilidad y la integridad, y alienta a todas las personas vinculadas a la compañía a comunicar cualquier inquietud ética, dilema o conducta que no refleje nuestros valores fundamentales y principios empresariales. Creemos firmemente que comunicar es esencial para proteger a nuestros equipos, nuestra organización, nuestros grupos de interés y a la sociedad en su conjunto.

Sabemos que alzar la voz puede requerir valor. Por eso, ponemos a disposición un canal fácil, seguro y confidencial, que permite comunicar en confianza y sin temor a represalias.

compromiso con los derechos humanos

Promovemos y respetamos los derechos humanos en todas nuestras operaciones. Disponemos de políticas corporativas específicas que garantizan que nuestra actuación esté alineada con estos valores en cada uno de los países donde operamos. Apoyamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas que recoge principios fundamentales en materia de derechos humanos y laborales.

La protección de los derechos humanos está integrada en nuestra estrategia, procesos y valores. Contamos con un marco global de gestión de riesgos y cumplimiento, con evaluaciones periódicas, auditorías internas y seguimiento por parte de la alta dirección.

Las compañías y departamentos globales evalúan este marco al menos dos veces al año, complementando estas autoevaluaciones con auditorías internas. Los resultados, junto con los planes de mejora derivados, se analizan en reuniones del Comité Ejecutivo y del Comité de Auditoría, lo que permite un control transversal y permanente en toda la organización.

Colaboramos con clientes y proveedores para asegurar el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de valor. En función de la criticidad y la legislación aplicable, Randstad puede realizar inspecciones o auditorías para verificar el cumplimiento de normativas clave, como las relativas a salud y seguridad.

En caso de detectarse incumplimientos, exigimos planes de mejora correctivos, y si estos no se llevan a cabo de forma satisfactoria, nos reservamos el derecho a rescindir la relación contractual con el cliente o proveedor.

Nuestro compromiso refuerza nuestro propósito de crear entornos laborales justos, seguros y respetuosos para todas las personas.

	2024	2023	2022
N.º de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	298	253	301
Porcentaje de empleados que reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de estos relevantes para las operaciones	100%	100%	100%



respondemos al contexto macroeconómico del sector.

En un entorno marcado por la incertidumbre económica, Randstad responde a los principales retos y oportunidades que impactan en el mercado laboral.

Según el [informe de tendencias de RRHH 2024](#) de Randstad Research, en colaboración con CEOE, las empresas españolas prevén un escenario de desaceleración leve pero sostenida, con un 77% de compañías anticipando un empeoramiento de la economía internacional y un 82% para la economía nacional.

Ante este panorama, el foco organizativo se traslada a la productividad, la innovación y la eficiencia operativa, siendo la digitalización una de las principales palancas de transformación. A su vez, el déficit de talento se consolida como el reto prioritario en recursos humanos.

Otro elemento clave que redefine el mercado laboral es la adopción de la Inteligencia Artificial. El informe "[IA y mercado de trabajo en España](#)" de Randstad España subraya que la IA está en una fase temprana de adopción, pero con gran potencial transformador. Las tareas más expuestas son las administrativas y lingüísticas, lo que exigirá una recalificación masiva de los profesionales. Se estima que el 18% del trabajo podría ser automatizado, lo que incrementaría la productividad y el PIB global. A pesar de los temores asociados, la IA también se percibe como una oportunidad para liberar a los equipos de tareas repetitivas y potenciar funciones de mayor valor añadido.

tendencias clave de RRHH en 2024

- Tono pesimista en relación con la situación económica.
8 de cada 10 empresas prevén un empeoramiento económico tanto a nivel nacional como internacional.
- Prioridad absoluta: productividad y eficiencia.
La productividad, la adaptación operativa y la innovación son los principales objetivos organizativos.
- Digitalización como eje central.
El 81% de las empresas prevé transformaciones organizativas vinculadas a la digitalización e innovación tecnológica.
- Déficit de talento como principal desafío.
El 75% de las empresas sufre escasez de talento, especialmente en perfiles cualificados.
- Fidelización y atracción, estrategias prioritarias.
Mejoras en el clima laboral, la flexibilidad y los planes de carrera son esenciales para retener talento.
- Incremento de tiempo para cubrir vacantes.
El 82% de las empresas afirma que se tarda más que antes de la pandemia en encontrar talento adecuado.
- Apuesta por employer branding.
Reforzar la marca empleadora se consolida como táctica clave para atraer perfiles escasos.
- Rotación, crecimiento del negocio y nuevas habilidades impulsan contrataciones.
El 67% de las empresas prevé contratar en los próximos 12 meses, por rotación o necesidad de nuevas capacidades.
- Automatización sin destrucción masiva de empleo.
Solo el 2% de las empresas ha reducido plantilla por la implementación de IA.
- Cambios en los modelos de trabajo y cultura organizativa.
Mayor orientación a la flexibilidad, transformación de estructuras y redefinición del rol de RRHH.

Fuente: Tendencias de RRHH 2024, Randstad Research

reforzamos la ciberseguridad en nuestra actividad.

En Randstad, la seguridad de la información y la protección de datos son pilares esenciales de nuestra actividad.

Contamos con políticas sólidas, alineadas con las directrices globales del Grupo Randstad, que definen de forma clara la estrategia y la estructura organizativa de ambas funciones.

Estas áreas trabajan de forma coordinada para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como el cumplimiento riguroso de la normativa en materia de protección de datos personales.

Todas las políticas y procedimientos en este ámbito están disponibles para el conjunto de empleados a través de la intranet corporativa, fomentando una cultura de seguridad y responsabilidad compartida.

protección de datos

En Randstad, somos plenamente conscientes de que los datos personales son un pilar fundamental de nuestros servicios. Por ese motivo, es esencial tratar la información personal con el máximo cuidado y responsabilidad.

Todos los empleados de Randstad, en el desarrollo de su actividad profesional, deben proteger la información personal de compañeros, candidatos, clientes, proveedores y cualquier otro grupo de interés. Esta Política de Protección de Datos ofrece un marco homogéneo que garantice un tratamiento adecuado, seguro y conforme a la ley en todos los territorios en los que operamos.

La privacidad y la protección de datos son derechos fundamentales en muchos de estos territorios.

Entendemos por “tratamiento” cualquier operación sobre datos personales: recogida, registro, organización, conservación, modificación, consulta, uso, comunicación, limitación, eliminación o destrucción.

La legislación vigente establece directrices claras sobre cómo gestionar los datos personales. El incumplimiento de dichas normativas puede suponer sanciones económicas importantes y daños a la reputación corporativa.

Aplicamos unos principios básicos en materia de protección de datos:

garantizar la
privacidad y
confidencialidad

asegurar la
transparencia en
el tratamiento

conservar los datos
solo durante el
tiempo necesario

compartir los datos
únicamente bajo
criterios legales y
con fines legítimos

cumplir
estrictamente la
normativa aplicable

limitar el uso de los
datos a la finalidad
concreta para la que
fueron recabados

respetar en todo
momento los
derechos de
los titulares



competencias del área de cumplimiento y protección de datos

Este equipo es el responsable de asesorar, sensibilizar y dar soporte legal en materia de privacidad a toda la organización. Entre sus funciones destacan:

- Evaluación del cumplimiento normativo y análisis de riesgos legales en protección de datos.
- Diseño, implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Protección de Datos.
- Punto de contacto con interesados (clientes, talento, etc.) y con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
- Asesoramiento jurídico en consultas internas, negociación de contratos desde la perspectiva de privacidad, y participación en reuniones con terceros.
- Soporte legal en el diseño de nuevos productos o servicios, aplicando los principios de privacidad desde el diseño y por defecto.
- Formación y concienciación continua a todo el equipo Randstad sobre la gestión adecuada de los datos personales.

oficina de gobierno y calidad del dato

La Oficina de Gobierno del Dato de Randstad tiene como misión liderar la estrategia de gestión y gobernanza de los datos a nivel corporativo. Su objetivo es impulsar una cultura data-driven, facilitando el acceso a datos fiables, consistentes y de calidad para mejorar la competitividad del negocio, tanto en el presente como en el futuro.

Los objetivos son garantizar el acceso, disponibilidad, integridad y calidad de los datos; democratizar el conocimiento sobre los datos y promover la capacitación interna; y fomentar el uso del dato como activo estratégico de valor.

La Oficina ha puesto en marcha un espacio web interno con recursos clave, como:

- Diccionario de términos de negocio: definiciones y relaciones entre conceptos clave para un lenguaje común y alineado en toda la organización.
- Glosario de términos de negocio: conceptos de uso habitual en Randstad, definidos para mejorar la comprensión colectiva.
- Glosario de términos de gobierno del dato: basado en estándares globales (como DAMA), facilita la alineación con buenas prácticas internacionales.
- Políticas, procesos y manuales: documentación actualizada para guiar la correcta gestión y gobernanza del dato.

ciberseguridad

En Randstad España contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) sólido y certificado conforme a la norma ISO 27001:2022, obtenida en noviembre de 2024. Esta certificación avala nuestro compromiso con la seguridad de la información y la mejora continua de nuestros procesos en este ámbito.

El SGSI está liderado por el Comité de Seguridad, que se reúne mensualmente y está formado por:

- Director de Sistemas de Información
- Director de Seguridad de la Información
- Delegado de Protección de Datos

Este comité supervisa el funcionamiento del SGSI, evalúa los riesgos, gestiona los incidentes de seguridad y promueve una cultura de concienciación en materia de ciberseguridad en toda la organización.

Adicionalmente, se celebran comités específicos para el seguimiento de los planes de tratamiento de riesgos, la gestión de no conformidades y la presentación de un informe anual al Comité de Dirección.

La ejecución operativa del SGSI recae en un equipo especializado y de los servicios globales de seguridad de Randstad Global. Estos recursos permiten desplegar tecnologías avanzadas para proteger tanto nuestras infraestructuras como los dispositivos y entornos de trabajo.

Además, colaboramos con expertos externos para el desarrollo de proyectos concretos, auditorías y tareas altamente especializadas.

La seguridad de la información y la protección de datos en Randstad son procesos vivos y en constante evolución. Realizamos auditorías externas bienales, llevadas a cabo por entidades independientes, para asegurar la eficacia de nuestras medidas y detectar áreas de mejora.

De cara al futuro, está previsto ampliar el alcance del SGSI mediante la certificación ISO 27701, centrada en la gestión de la privacidad de la información, y analizar la posible obtención de la certificación del Esquema Nacional de Seguridad en nivel medio.

El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información ha sido certificado en 2024 conforme a la norma ISO 27001:2022.



impulsamos el empleo sostenible.

- 41 Contribuimos a crear un mercado laboral justo y eficiente.
- 43 Promovemos la sostenibilidad con la estrategia E+ESG.
- 48 Identificamos nuestros temas materiales.
- 54 Impulsamos las mejores prácticas con nuestros grupos de interés.
- 57 Contribuimos a los objetivos de desarrollo sostenible.
- 58 Formamos parte de índices de sostenibilidad y contamos con reconocimientos destacados.



contribuimos a crear un mercado laboral justo y eficiente.

En Randstad España entendemos la sostenibilidad como un eje clave de nuestra estrategia empresarial.

Nuestro compromiso con las personas nos impulsa a generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en el entorno. Por eso, incorporamos criterios sostenibles en todas nuestras decisiones, promoviendo un modelo de crecimiento responsable y una gestión que prioriza el bienestar y desarrollo integral de las personas.

Impulsamos un futuro sostenible para la sociedad y la economía mediante el desarrollo de mercados laborales justos y eficientes. Para ello, hemos definido la estrategia E+ESG (Employment + Environmental, Social, Governance), un plan de acción orientado a generar un triple impacto positivo. La estrategia se basa en el análisis de doble materialidad, que identifica los temas clave con mayor impacto en nuestro entorno y en el negocio. En este Informe de Sostenibilidad damos cuenta del avance en cada uno de ellos.

Hemos definido la estrategia E+ESG, para generar un triple impacto positivo.

nuestro marco de sostenibilidad



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA

promover un mercado laboral justo



- condiciones de trabajo: living wage, diálogo social, working time, justicia y seguridad en el empleo, libertad de asociación...
- salud y seguridad
- otros derechos laborales: violencia, trabajo infantil, trabajos forzados



fomentar la igualdad en el trabajo

- diversidad y empleo inclusivo con igualdad de oportunidades
- formación y educación, incluyendo up- y reskilling



apoyar la transición verde

- cambio climático @ net zero en 2050
- formación y educación, incluyendo up- y reskilling para la transición verde

otros temas transversales de sostenibilidad

- ética en el negocio

- implicación en el sector y políticas

- seguridad del dato y privacidad

objetivo y retos en materia de sostenibilidad

El modelo de sostenibilidad de Randstad se centra en maximizar el impacto positivo allí donde nuestra aportación genera un valor real y tangible para la sociedad. Con este enfoque, nuestro propósito es claro: convertirnos en la empresa más equitativa y especializada en la gestión del talento.

Aspiramos a impulsar el progreso social apoyando a personas y organizaciones para que desarrollen todo su potencial, contribuyendo activamente a dar forma al futuro del empleo a través de siete grandes retos:

- 1 ser el destino elegido por el talento
- 2 ofrecer soluciones globales para el talento, siendo un socio estratégico
- 3 realizar propuestas innovadoras al cliente
- 4 optimizar y flexibilizar nuestro catálogo de servicios
- 5 impulsar la excelencia operativa para apoyar las funciones de los trabajadores
- 6 unificar los sistemas y aplicaciones informáticas para impulsar el crecimiento de la información
- 7 hacer de randstad un lugar de trabajo aún mejor



promovemos la sostenibilidad con la estrategia E+ESG.

En Randstad, nuestra estrategia de sostenibilidad E+ESG se construye sobre un enfoque integral que alinea los criterios ambientales, sociales y de gobernanza con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los que estamos comprometidos.

Desglosamos nuestra visión en cuatro dimensiones clave, siendo uno de los pilares fundamentales el impulso del empleo sostenible. Cuando hablamos de empleo sostenible, nos referimos al impacto positivo y directo que nuestra actividad genera en la sociedad y el medioambiente, promoviendo un crecimiento responsable basado en el bienestar de las personas.

empleo



Promovemos un empleo responsable y sostenible, fomentando mercados laborales más justos y eficientes, condiciones de trabajo dignas, y garantizando la salud y seguridad de las personas.

ambiental



Apoyamos la transición hacia una economía verde con el compromiso de alcanzar la neutralidad climática en 2050, y contribuimos mediante la capacitación orientada a los empleos verdes.

social

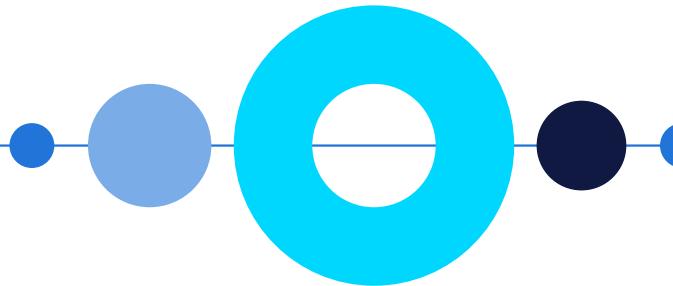


Impulsamos un empleo diverso e inclusivo, asegurando la igualdad de oportunidades. Nuestro enfoque promueve la equidad, la igualdad y la diversidad como elementos clave para una sociedad más justa.

gobernanza



Desarrollamos estructuras de gobernanza basadas en la transparencia y la comunicación clara, que aseguren una supervisión eficaz y refuerzen la confianza en nuestra gestión.



¿por qué somos empleo sostenible?

1

Porque trabajamos por y para las personas, protegiendo sus derechos humanos fundamentales.

[principios empresariales](#)

[política de derechos humanos](#)

2

Porque apoyamos y practicamos la equidad, la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia.

[política de diversidad e inclusión](#)

3

Porque utilizamos medidas que contribuyen a la igualdad de género y favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

[plan de igualdad Randstad](#)

4

Porque tomamos todas las medidas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad de todos nuestros empleados y trabajadores.

[política de gestión de la seguridad y salud en el trabajo](#)

5

Porque adoptamos medidas para proteger el medioambiente que contribuyan al objetivo más amplio del desarrollo sostenible.

[política de medioambiente](#)

6

Porque rechazamos la corrupción y nos basamos en nuestros principios empresariales, fomentando la transparencia.

[comunicación malas conductas](#)

7

Porque respetamos la privacidad y adoptamos medidas para garantizar la seguridad de la información personal.

[política de protección de datos](#)

8

Porque realizamos actividades de forma compatible con todas las leyes y regulaciones en materia de competencia.

[política sobre la competencia](#)

9

Porque adoptamos tecnologías punteras como los sistemas de IA sin comprometer la interacción humana.

[principios de inteligencia artificial](#)

10

Porque mantenemos nuestra actividad alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas.

[política de sostenibilidad](#)

proyectos destacados de la estrategia E+ESG

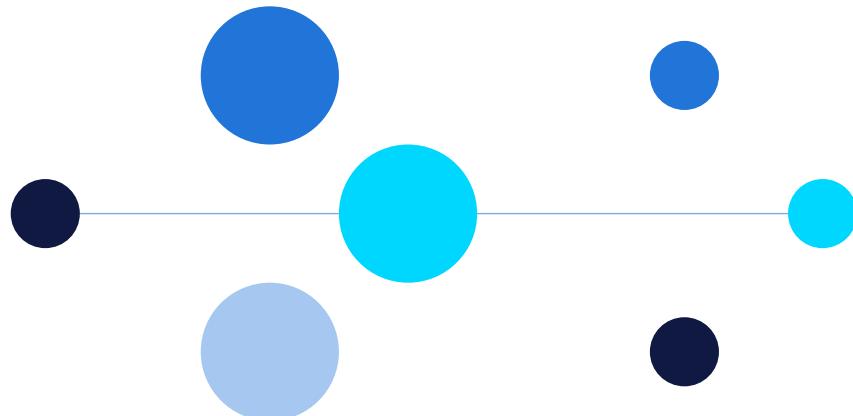
Durante 2024, Randstad ha impulsado una serie de iniciativas estratégicas que refuerzan nuestro compromiso con la sostenibilidad, la diversidad, la inclusión y el buen gobierno. Estos proyectos reflejan la integración transversal de los criterios ESG en toda la organización:

- **Reestructuración organizativa con enfoque ESG**
Se ha adaptado la estructura interna incorporando nuevas competencias en sostenibilidad y fortaleciendo la colaboración entre todas las áreas.
- **Guía de lenguaje inclusivo**
Hemos desarrollado una guía de referencia para promover una comunicación más respetuosa, diversa e inclusiva.
- **Desarrollo de nuevas políticas y avances medioambientales**
Continuamos avanzando en los retos vinculados al medioambiente y en la implementación de nuevas políticas y acciones.
- **Plan Diversidad, Equidad e Inclusión**
Hemos llevado a cabo múltiples acciones del Plan, como talleres de empoderamiento y liderazgo femenino, alianzas con colectivos Pride, sesiones para promover la colaboración intergeneracional y programas de inserción y sensibilización sobre discapacidad.
- **Fomento del voluntariado corporativo y de los embajadores de sostenibilidad**
Se han potenciado estas iniciativas, promoviendo una cultura más participativa y comprometida.



nuestros embajadores de sostenibilidad

Un año más, seguimos fortaleciendo nuestro programa de Embajadores de Sostenibilidad, integrado en el comité transversal de E+ESG. Gracias al compromiso de los 15 profesionales de diferentes áreas, continuamos promoviendo buenas prácticas en sostenibilidad y responsabilidad social, reforzando día a día nuestro compromiso con toda la organización.



esperanza pico y
virginia molina
women



beatriz gálvez
personas con
discapacidad



jose omar
leonard
global pride



ana spada
talento
senior



cristian oteo
new@randstad
& youth



lourdes martínez
refugiados e
inmigrantes



samantha
servizio
voluntariado



laura
bueno
vida+sana



elisabeth
león
quality



juliana fragoso y
paloma manso
net zero



diego
donoso
comunicación



rafa
tuñón
talento



valentín
bote
research



cristina villasante
debida diligencia
(derechos humanos)

logros 2024 del programa embajadores

women

- Obtención del Sello Empowering Women's Talent (Equipos&Talento).
- Desarrollo de iniciativas internas de puesta en valor de nuestro talento femenino, incluyendo entrevistas a mujeres líderes para visibilizar referentes y buenas prácticas.

pride

- Creación de un grupo de trabajo específico para el colectivo LGBTI+.
- Lanzamiento de un canal de comunicación interno con publicaciones mensuales sobre diversidad y temas relacionados con la comunidad LGBTI+.

new & youth

- Definición de los objetivos estratégicos del grupo, con los primeros avances centrados en fomentar el sentido de pertenencia entre los más jóvenes.
- Puesta en marcha de un grupo de trabajo específico.

seniors

- Creación del grupo de trabajo Team Talento Senior, centrado en potenciar la experiencia de los perfiles senior.
- Posicionamiento del talento senior como ventaja estratégica para los clientes.

net zero

- Organización de actividades de voluntariado ambiental, como la jornada de recogida de residuos en espacios naturales bajo el lema "Basuraleza".

discapacidad

- Renovación de los certificados de Excepcionalidad RTT, RC y Digital.
- Desarrollo de un proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad dentro del área de RPS.

refugiados e inmigrantes

- Ejecución de un proyecto de mentoría para menores refugiados, en colaboración con la Tent Partnership for Refugees, con la participación de 18 voluntarios de Randstad.



voluntariado corporativo

- Aumento del número de horas de voluntariado realizadas, que se ha cuatriuplicado en los últimos dos años.

vida + sana

- Publicaciones mensuales sobre alimentación saludable, bienestar emocional y consejos para un entorno laboral equilibrado.
- Segunda edición del Programa BH Bienestar.

identificamos nuestros temas materiales.

En línea con nuestro compromiso por la sostenibilidad y con el objetivo de analizar el impacto de nuestra actividad, en 2024 hemos actualizado el estudio de doble materialidad, con el fin de responder a los requerimientos de la Directiva Europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y al estándar de las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS), que será de aplicación para Randstad España en próximos ejercicios.

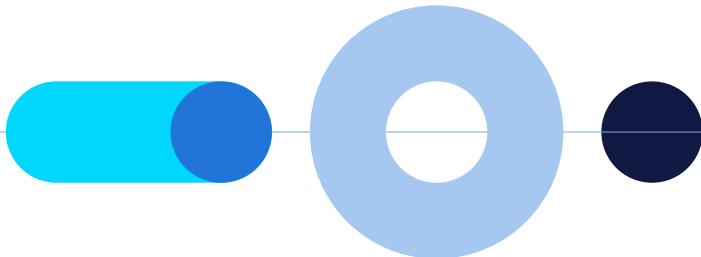
materialidad de impacto

Impactos significativos de Randstad en las personas y el Planeta.

materialidad financiera

Riesgos y oportunidades de los temas de sostenibilidad para el negocio de Randstad.

Respecto al anterior estudio, se ha ampliado el alcance del análisis y se han incluido consultas a expertos, siguiendo las recomendaciones voluntarias de la Guía de implementación de doble materialidad establecida por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).



Con todo ello obtenemos una información valiosa para el desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad, cimentada en las expectativas externas y las necesidades internas. El estudio de doble materialidad nos permite adquirir un mayor conocimiento de los temas a través de los cuales generamos mayor impacto en las personas y el planeta, así como los asuntos que más impactan en el valor económico de Randstad España.

fases del estudio de doble materialidad

análisis de contexto

Análisis de fuentes de información para conocer el contexto de Randstad España: cadena de valor, grupos de interés, actividad y modelo de negocio...

evaluación de impactos, riesgos y oportunidades

Evaluación de los impactos externos riesgos y oportunidades, y consolidación en temas materiales.

identificación de impactos, riesgos y oportunidades

Análisis para identificar impactos externos (materialidad de impacto), riesgos y oportunidades (de materialidad financiera).

matriz de doble materialidad

Consolidación de los temas materiales en la matriz a partir de las consultas realizadas a los grupos de interés.

análisis de contexto

En la primera fase se realizó un primer análisis de fuente de información para comprender el contexto de Randstad España e identificar su cadena de valor, los grupos de interés sobre los que Randstad tiene impacto y los horizontes temporales que delimitan el alcance del estudio. Se han analizado de forma exhaustiva casi 50 fuentes de información:

- **Fuentes internas.** Estrategias, planes, políticas, códigos y normas corporativas de la organización.
- **Fuentes externas.** Tendencias del sector, tendencias de sostenibilidad, marco regulatorio e índices de sostenibilidad internacionales.



identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades



Partiendo del análisis de información, se determinaron los asuntos que se deben tener en cuenta en la identificación y evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades. Para ello, se tomó como punto de partida el listado de los temas, subtemas y sub-subtemas de las NEIS y se seleccionaron los asuntos que, en base a la información analizada, son potencialmente materiales para Randstad y cuáles no están incluidos en este listado pero son también potencialmente materiales como asunto propio.

impacto

Efectos, positivos y negativos de Randstad sobre las personas o el medio ambiente.

riesgos y oportunidades

Cuestiones que tienen, o se espera que puedan tener, un impacto negativo (riesgos) o positivo (oportunidad) en el desarrollo, en la situación financiera de Randstad.

Los impactos, riesgos y oportunidades identificados a partir del análisis de fuentes de información se vinculan con las NEIS y los asuntos potencialmente materiales de Randstad España. Como resultado, se identificaron 58 impactos, 35 riesgos y 23 oportunidades identificados, vinculados a 12 temas.

Para la identificación, validación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades se llevaron a cabo entrevistas a tres profesionales de Randstad España con visión estratégica y financiera. Además, se realizó una consulta a un panel de expertos externos liderado por CANVAS Estrategias Sostenibles, conformado por profesionales de diferentes perfiles.

Los impactos, riesgos y oportunidades han sido evaluados, desde la visión de doble materialidad, siguiendo las directrices de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad.

1. Evaluación de la materialidad de impacto obtenida a partir de las entrevistas a expertos, así como la información analizada en la primera fase. Se ha evaluado la probabilidad de ocurrencia, en el caso de los impactos potenciales, y la magnitud del impacto (gravedad, alcance y carácter irremediable).

2. Evaluación de la materialidad financiera obtenida a partir de las entrevistas a expertos, así como la información analizada en la primera fase. Se ha evaluado el nivel, la magnitud del efecto financiero y la probabilidad de ocurrencia.

Se han definido 23 impactos, 14 riesgos y 12 oportunidades materiales vinculados a 12 temas.

	impactos	riesgos	oportunidad
ambiental			
cambio climático	<p>negativos: Huella de carbono operativa.</p> <p>positivos: Uso de energía renovable.</p>		
social			
excelencia operativa	positivos: Calidad en los procesos de selección.	Escasez de talento.	Anticipación a los nuevos modelos de empleo y compromiso por la excelencia.
conciliación y flexibilidad		Reducción de la productividad por absentismo e integración de nuevas sociedades.	Atracción del talento por medidas de flexibilidad laboral y mejora del rendimiento de los empleados por las medidas de flexibilidad.
gestión y formación del talento - empleados	positivos: Mayoría de la plantilla con contrato indefinido.	Pérdida de talento.	
gestión y formación del talento - candidatos y trabajadores	<p>negativos: Dificultad para afrontar el déficit de talento e inestabilidad de los empleos temporales.</p> <p>positivos: Generación de empleo, convenio colectivo para los trabajadores y formación.</p>	Insatisfacción de los candidatos en el proceso.	
salud y seguridad laboral	negativos: Presión por resultados.	Possible incumplimiento de la normativa de salud y seguridad.	
inclusión y diversidad laboral - empleados	negativos: Brecha salarial.		

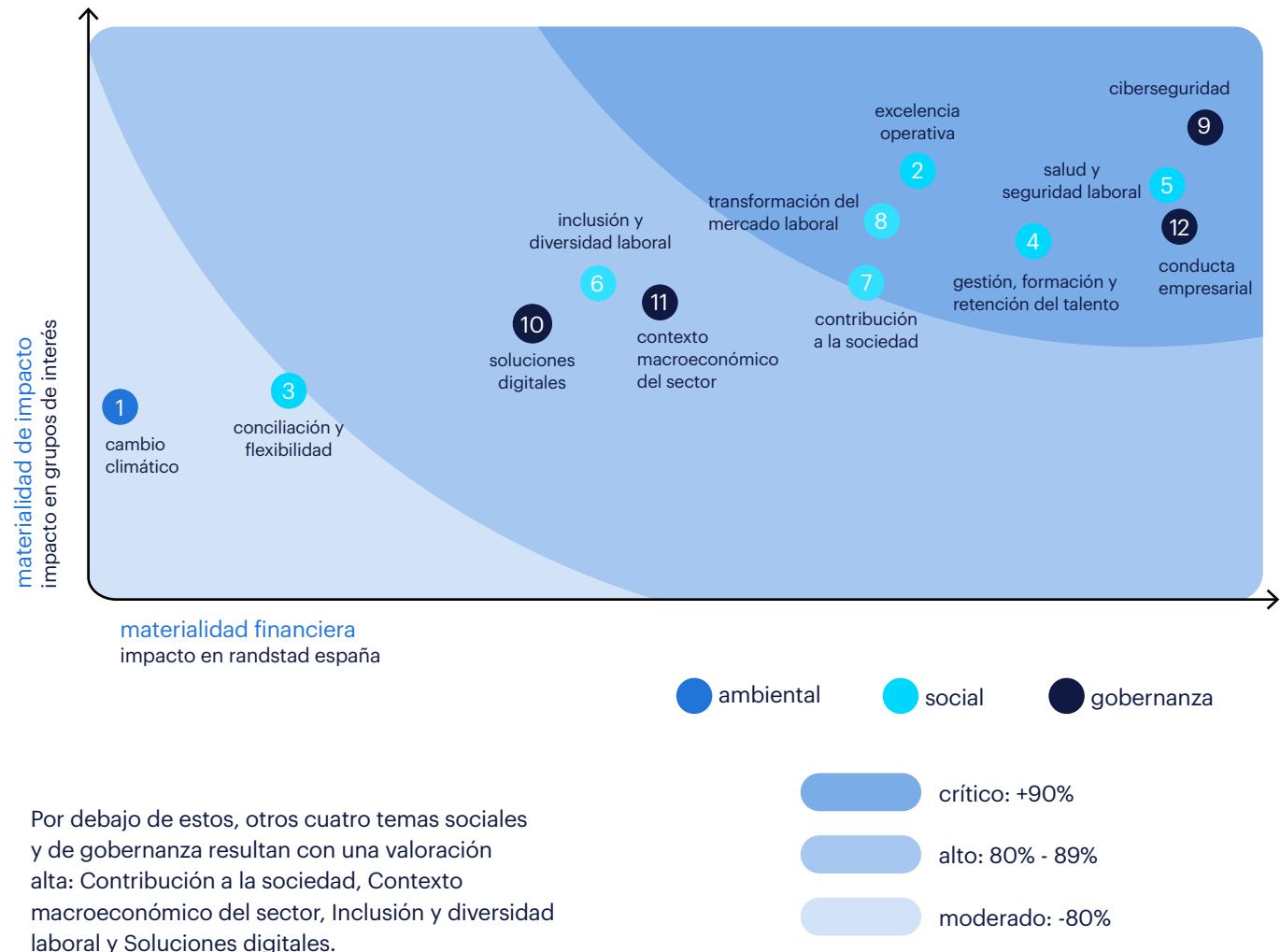
	impactos	riesgos	oportunidad
social			
inclusión y diversidad laboral – candidatos y trabajadores	positivos: Fomento del empleo inclusivo.		
contribución a la sociedad	positivos: Compromiso con la protección de las personas más vulnerables en el mercado laboral.		
transformación del mercado laboral	positivos: Mejora de las condiciones del mercado laboral y generación de riqueza.		Mejor conocimiento del mercado laboral gracias a Randstad Research.
gobernanza			
ciberseguridad	negativos: Posible vulneración de datos de clientes, candidatos y trabajadores. positivos: Sistema de protección de datos frente a posibles casos de ciberataques.	Posibles casos de ciberataques y eventos de riesgo tecnológico que afecten a la continuidad del negocio.	Sistemas de protección de datos.
soluciones digitales	positivos: Soluciones digitales para facilitar el acceso al empleo y compromiso en la integración de la IA.	Incapacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos.	Nuevas herramientas para la selección de perfiles e integración de tecnología para mejorar la eficiencia.
contexto macroeconómico del sector	positivos: Formación re-skilling y up-skilling para candidatos y trabajadores.	Descenso del empleo por malas condiciones del mercado y por la integración de la IA, crecimiento de la competencia y cambios normativos.	Preocupación por el cuidado humano de las personas en las empresas.
conducta empresarial	positivos: Sistemas para garantizar el gobierno ético y protección de denunciantes.		Cultura alineada con los principios empresariales y compromiso con los derechos humanos.

matriz de doble materialidad

Los 12 temas materiales de Randstad España se han clasificado en tres categorías: ambiental, social y gobernanza. En 2023 se hicieron encuestas a los principales grupos de interés (clientes, Comité de Dirección, candidatos y trabajadores, Randstad Group, empleados, proveedores y sociedad) con el objetivo de recoger su visión sobre los temas prioritarios en sostenibilidad.

La matriz de doble materialidad se ha actualizado con los resultados obtenidos en las consultas y la información de la evaluación 2024, considerando la vinculación entre los temas materiales de 2023 y 2024.

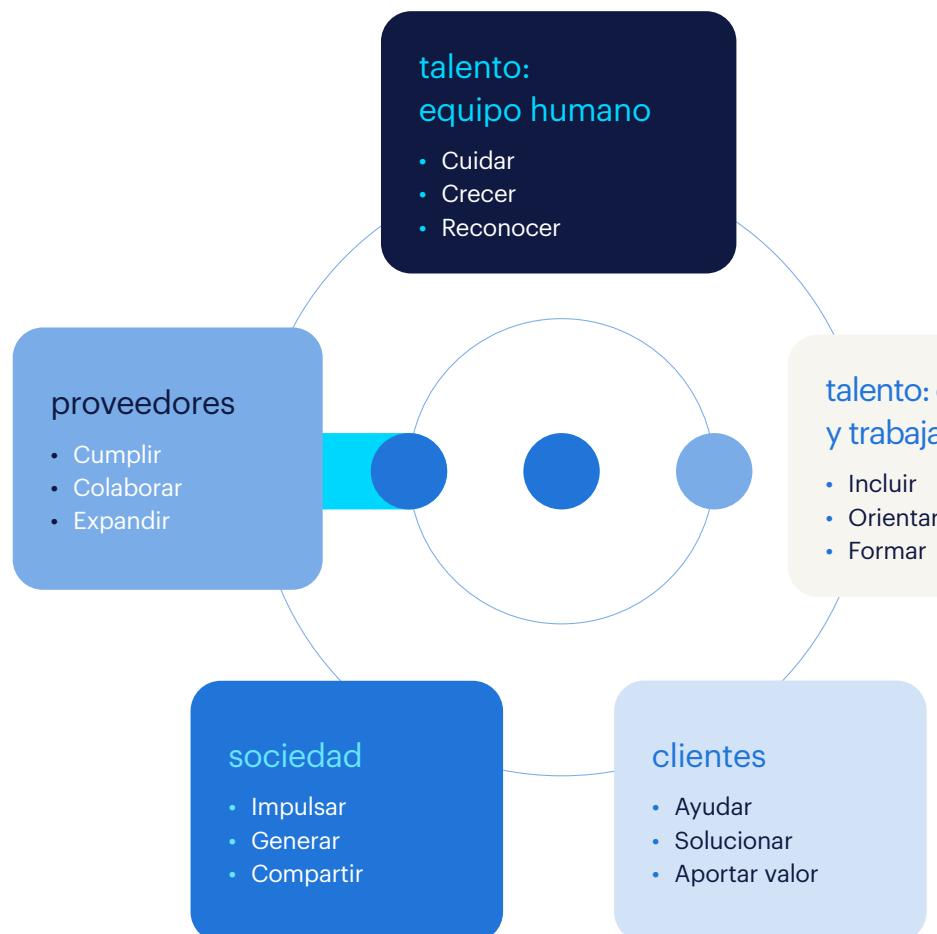
El tema material con más impacto en 2024 continúa siendo Ciberseguridad. De esta forma, se consolida como el principal asunto estratégico de Randstad España, siendo prioritario para el negocio (materialidad financiera) y los grupos de interés (materialidad de impacto). Otros cinco asuntos tienen un impacto crítico (mayor al 90% de valoración) para la compañía: Salud y seguridad laboral, Conducta empresarial, Excelencia operativa, Gestión, formación y retención del talento y Transformación del mercado laboral.



impulsamos las mejores prácticas con nuestros grupos de interés.

En Randstad creemos que la clave de una relación sólida con nuestros grupos de interés es la coherencia entre nuestros compromisos y nuestras acciones.

Para garantizarlo, nuestra [Política de Sostenibilidad](#) establece un marco de actuación común que impulsa las mejores prácticas en nuestra relación con el talento, los clientes, los proveedores y la sociedad en su conjunto.



talento: equipo humano

Nuestra propuesta de valor para el talento se apoya en los pilares de la conciliación, el crecimiento profesional, la compensación justa, el bienestar integral y el reconocimiento. El impulso al equipo humano y la formación continua son esenciales para ofrecer una experiencia diferencial a quienes forman parte de Randstad. Para ello, contamos con diversas iniciativas y herramientas como:

- [Formulario My Career](#) para solicitar cambios de rol.
- [Canal interno de comunicación de vacantes internas](#).
- [Boletín mensual de talento](#).
- [Jornadas de desarrollo](#) para conocer otras áreas del negocio.
- [Programa Smart Mentoring](#).
- [Becas Randstad de formación](#).
- [Formación en competencias clave](#) para los equipos.

talento: candidatos y trabajadores

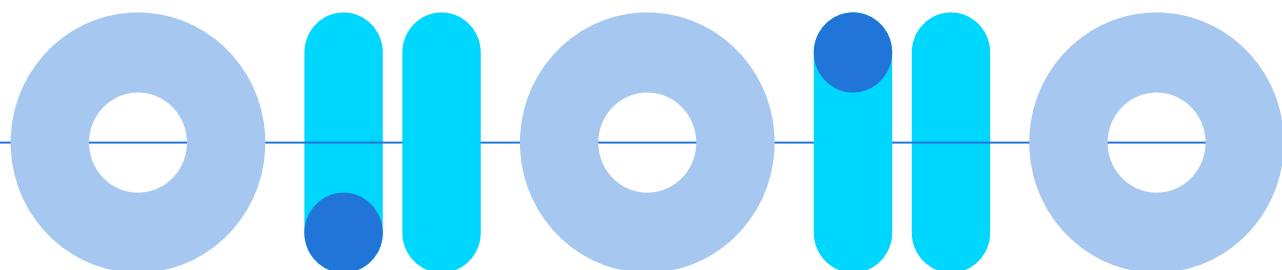
Seguimos avanzando con el objetivo de convertirnos en la empresa más inclusiva y con el talento más especializado del mercado. Para lograrlo, apostamos por:

- [Innovación tecnológica](#) como aliada clave en el desarrollo personal y profesional, complementada con el acompañamiento experto de nuestros consultores en orientación laboral.
- [Impulso de la empleabilidad](#) de las personas en situación de desempleo de larga duración, ofreciendo formación en nuevas competencias.
- [Encuestas de satisfacción](#) periódicas y segmentadas realizadas en 2024, que nos han permitido analizar en profundidad la experiencia del candidato y detectar oportunidades de mejora concretas.
- [Programa Customer Delight](#), a través del cual recogemos valoraciones tanto de los candidatos como de los trabajadores.

clientes

Ayudamos a nuestros clientes a encontrar perfiles alineados con sus necesidades de negocio, al mismo tiempo que impulsamos la empleabilidad de nuestros candidatos, fortaleciendo sus capacidades y acompañándolos en el desarrollo de su carrera profesional. Para ello, contamos con herramientas como:

- [Randstad Relevate](#), plataforma digital para identificar talento con mayor precisión, que permite centralizar y monitorizar toda la actividad con Randstad de forma eficiente.
- [Randstad Learning](#), soluciones formativas adaptadas a las necesidades tanto de las empresas como de los profesionales, cubriendo todas las etapas del ciclo de aprendizaje.



sociedad

Trabajamos para maximizar nuestro impacto positivo a través de la generación de conocimiento, la innovación social y el impulso de un empleo más inclusivo y accesible. Contamos con:

- **Randstad Research:** nuestro centro de análisis especializado en el estudio del mercado laboral, desde el que generamos y compartimos información clave sobre el empleo y su influencia en la economía y las empresas en España.
- **Fundación Randstad:** a través de la cual promovemos proyectos de colaboración entre el sector público y el privado, con el objetivo de facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad y contribuir a una sociedad más equitativa.

proveedores

Impulsamos una cadena de suministro sostenible, ética y responsable. Para lograrlo, exigimos a nuestros proveedores que se alineen con nuestros estándares éticos y operen conforme al marco de responsabilidad social y sostenibilidad definidos en nuestra normativa interna:

- **Código de Proveedores:** recoge nuestros principios laborales, medioambientales y en materia de derechos humanos, asegurando que todas las compras se realicen de manera responsable.
- **Manifiesto de Compras Sostenibles:** refuerza este compromiso, velando por que toda la cadena de suministro actúe conforme a los valores y principios de Randstad.



Contribuimos a los objetivos de desarrollo sostenible.

Las agencias de empleo desempeñan un papel clave en Europa como intermediarias en el mercado laboral, conectando a trabajadores con oportunidades acordes a sus perfiles y mejorando la eficiencia del sistema.

En este sentido somos agentes clave para avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al facilitar el acceso al trabajo, mejorar la cualificación profesional y promover la inclusión.

En Randstad impulsamos nuestro compromiso con la sostenibilidad alineando nuestra estrategia y modelo de negocio con los ODS. Tras un proceso de análisis, hemos destacado cinco ODS estratégicos a los que contribuimos de forma significativa a través de nuestra labor como socios del talento.

objetivos de desarrollo sostenible	nuestra contribución
 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	Ayudamos a garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promovemos el aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos.
 5 IGUALDAD DE GÉNERO	Ayudamos a lograr la igualdad de género y a empoderar a todas las mujeres y niñas. Apoyamos a las mujeres en el ascenso profesional en todos los niveles de la organización, a través de iniciativas locales y nuestra participación en el liderazgo de opinión y en foros de la industria.
 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Promovemos el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Impulsamos programas locales de innovación social que tienen como objetivo mejorar la empleabilidad y la competencia.
 10 REDUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	Trabajamos para reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.
 13 ACCIÓN POR EL CLIMA	Tomamos medidas para combatir el cambio climático y sus impactos

Damos impulso a la igualdad de género, a la mejora de las condiciones laborales y a una distribución más equitativa de los ingresos, apoyando así una sociedad más justa y sostenible.

formamos parte de índices de sostenibilidad y contamos con reconocimientos destacados.

Como líder global en servicios de talento y por nuestro compromiso con la sostenibilidad estamos presentes en los principales índices internacionales.

Además, nuestras certificaciones y reconocimientos avalan el esfuerzo continuo por integrar los más altos estándares sociales, ambientales y de gobernanza en nuestra actividad.

reconocimientos y certificaciones recibidas por randstad españa

En 2024, Randstad ha obtenido la Medalla de Plata de EcoVadis en sostenibilidad, un reconocimiento que destaca nuestro compromiso con la responsabilidad social, ambiental y de gobernanza.

En los Premios Equipos y Talento 2024, hemos sido galardonados con el sello Empowering Women's Talent, como una de las compañías más comprometidas con el impulso del talento femenino. También hemos recibido

el reconocimiento Diversity Leading Company, que nos posiciona como una de las empresas líderes en diversidad e inclusión.

Por su parte, la Fundación Randstad ha sido distinguida con el Premio Laurel 2024 de la Región de Murcia, en reconocimiento a su labor en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual.



En Randstad contamos también con las certificaciones ISO 14001, 9001, 45001, 20000 y 27001, que avalan nuestro compromiso con la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud laboral, la gestión de servicios y la seguridad de la información.



14001



9001



45001



20000



27001

randstad, reconocida como top employer 2024 en españa

Randstad ha sido reconocida como Top Employer 2024, siendo la única empresa del sector de recursos humanos en obtener esta certificación.

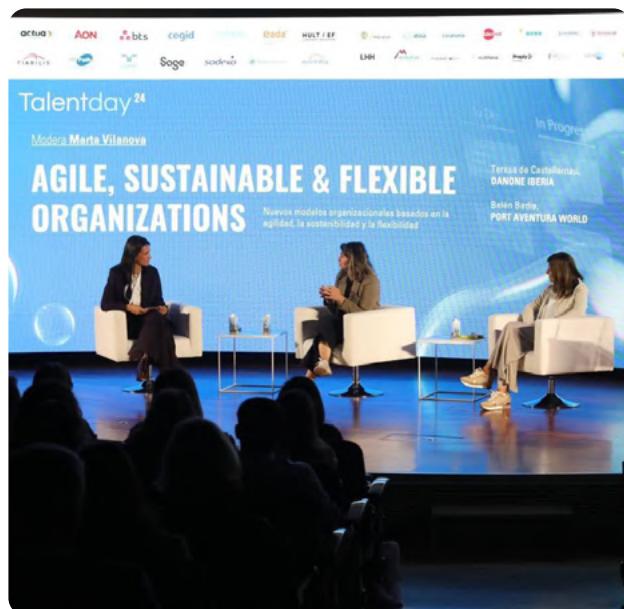
Este reconocimiento destaca su compromiso con un entorno laboral excelente, basado en la igualdad de oportunidades, el bienestar, la conciliación y el desarrollo profesional.

La compañía ofrece beneficios como planes de carrera, formación continua, flexibilidad, teletrabajo, apoyo psicológico, seguro médico, y un atractivo paquete retributivo, consolidando su posición como empresa de talento equitativa y especializada.



participación en iniciativas de interés

- Talent Day Barcelona, organizado por Equipos&Talento. participamos moderando la mesa “Agile, sustainable & flexible organizations”.



- Sustainability Day 2024, organizado por CompromisoRSE y Equipos y Talento. Óscar Gutiérrez, director de responsabilidad social corporativa de Randstad, destacó las cuatro macrotendencias que están transformando el empleo sostenible: digitalización, cambio demográfico, empleo verde y nuevas generaciones.



- Foro ‘Talento joven: evolución y revolución de Millennials y Generación Z’ organizado por Padula & Partners. Óscar Gutiérrez, director de responsabilidad social corporativa de Randstad, participó en el foro, donde destacó que, además del salario, los jóvenes valoran especialmente la conciliación, la equidad y un buen ambiente laboral.



desempeño de randstad global en índices de sostenibilidad



Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI)

Lanzado en 1999, el DJSI reconoce a las principales empresas de cada sector industrial por su desempeño responsable en los ámbitos económico, ambiental y social.

Incluidos por
décimo año
consecutivo.



FTSE4Good

Índice global de inversión responsable que identifica a las empresas que demuestran sólidas prácticas ESG, evaluadas según estándares reconocidos internacionalmente.

Miembros del
FTSE4Good Index Series.



EcoVadis

Desde su fundación en 2007, EcoVadis se ha convertido en el proveedor de evaluaciones de sostenibilidad empresarial más grande y confiable del mundo, creando una red global de empresas evaluadas. La evaluación de sostenibilidad de EcoVadis mide cómo una empresa ha integrado los principios de Sostenibilidad/Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en su sistema de negocio y gestión.

Reconocidos con
la calificación de
sostenibilidad
“Oro” de Ecovadis
2023.



Carbon Disclosure Project

Organización sin ánimo de lucro que gestiona el sistema global de divulgación para que las empresas puedan gestionar sus impactos ambientales.

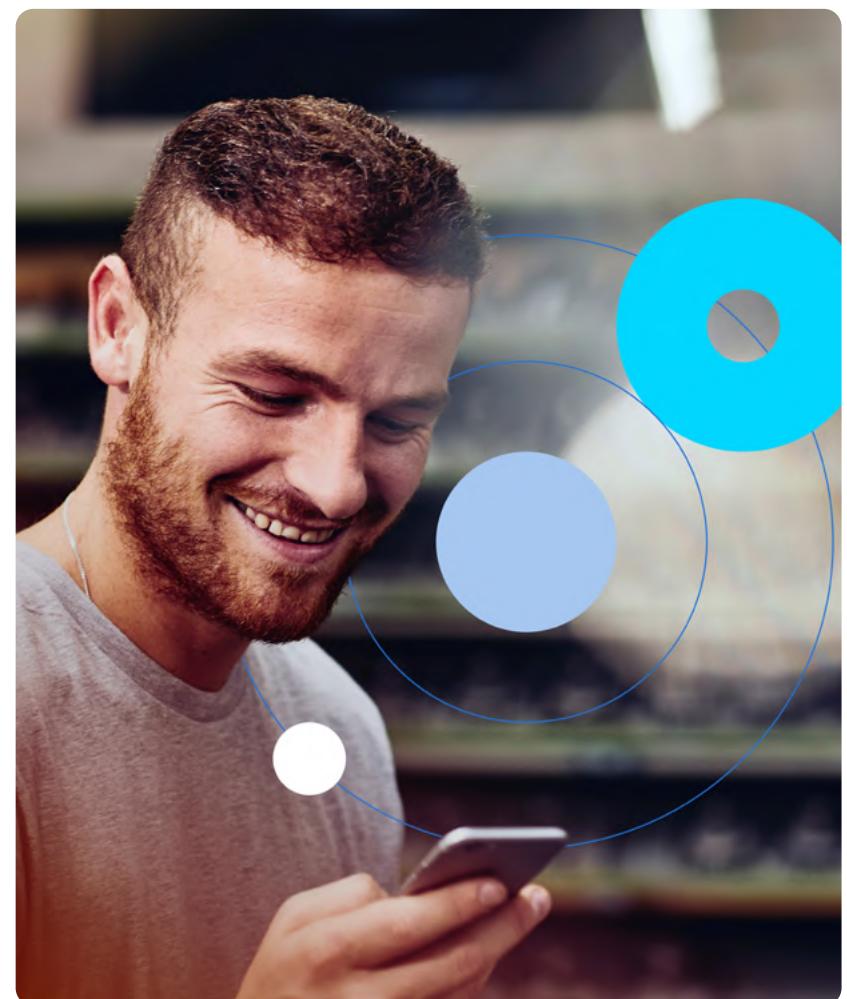
Obtenida la
calificación B de
Carbon Disclosure
Project.



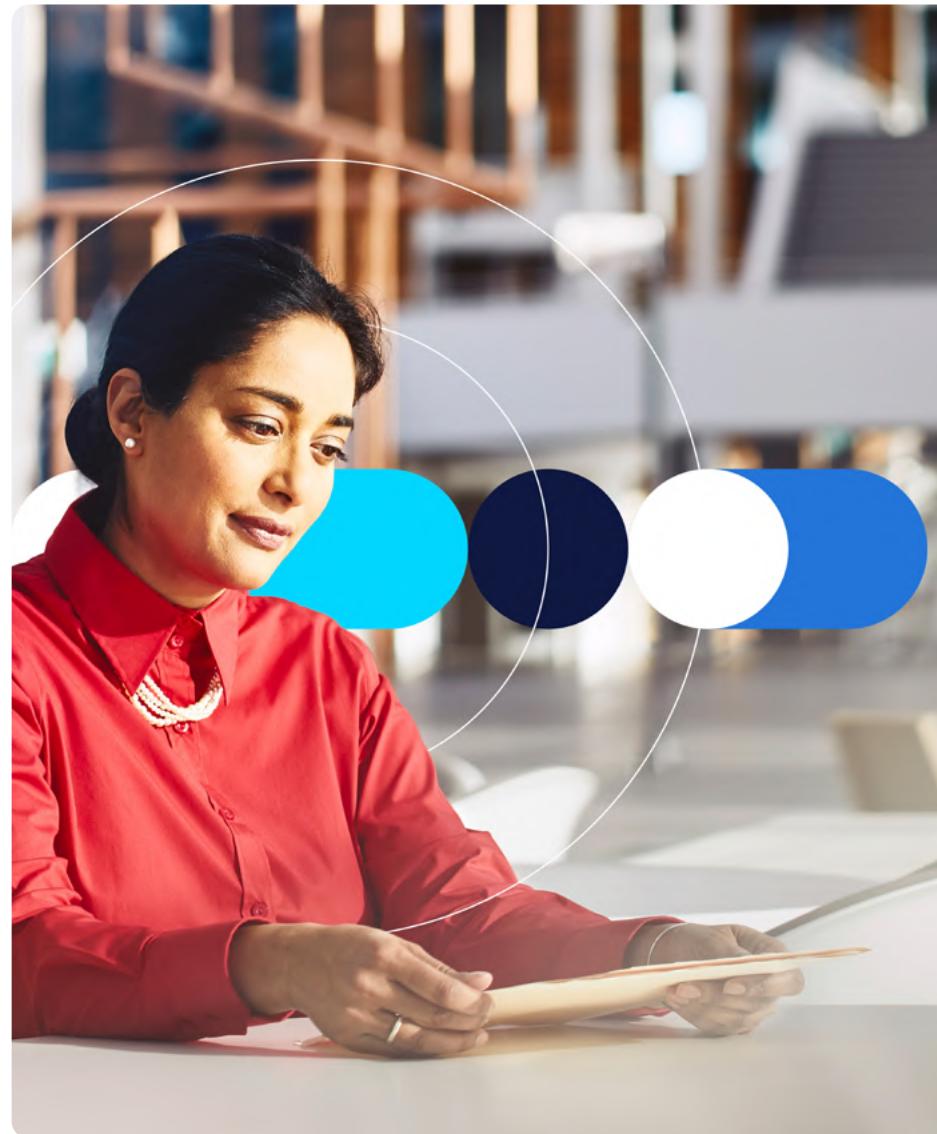
Sustainalytics

Las calificaciones de riesgo ESG de Sustainalytics ofrecen una visión clara de los riesgos ESG de las empresas.

Recibida una
calificación
de riesgo
insignificante.



MSCI 	MSCI Proveedor líder de herramientas y servicios de apoyo a decisiones críticas para la comunidad inversora global. La calificación ESG de MSCI mide la resiliencia de una empresa frente a riesgos ESG relevantes a largo plazo en su industria.	Reconocidos con una calificación AA por MSCI ESG.
Sedex 	Sedex Proporciona datos, herramientas y servicios basados en información para ayudar a las empresas a mejorar continuamente sus resultados en materia ESG.	Participación en el benchmark de Sedex.
ISS ESG 	ISS ESG Realiza investigaciones y calificaciones ESG a nivel corporativo y nacional para identificar riesgos y oportunidades sociales y ambientales relevantes.	Obtenida la calificación B- en el benchmark de ISS-ESG.
MOODY'S RATING 	Benchmark ESG de Moody's Evaluación que ofrece una visión holística de los riesgos y exposiciones ESG a nivel empresarial, compara compañías y sectores, y evalúa el impacto de los factores ESG en el perfil de riesgo de una empresa.	Inclusión en el benchmark ESG de Moody's.
TAX TRANSPARENCY BENCHMARK 2024 	Benchmark de Transparencia Fiscal de VBDO Evalúa la transparencia de las empresas en los Países Bajos. VBDO espera que las empresas e instituciones financieras elaboren una política fiscal responsable conforme a los estándares más recientes.	Inclusión en el benchmark de Transparencia Fiscal de VBDO.
SIA 2024 Global Power 150 Women in Staffing 	Global Power 150 – Women in Staffing de SIA La publicación Staffing Industry Analysts (SIA) reconoce a mujeres líderes influyentes en la industria y celebra el talento femenino que está moldeando el futuro del trabajo.	Ocho directivas de Randstad global incluidas en la lista 'Global Power 150 – Women in Staffing'.



creamos talento.

- 65 Velamos por el bienestar de nuestras personas.
- 77 Generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores.
- 88 Garantizamos la excelencia operativa con nuestros clientes.

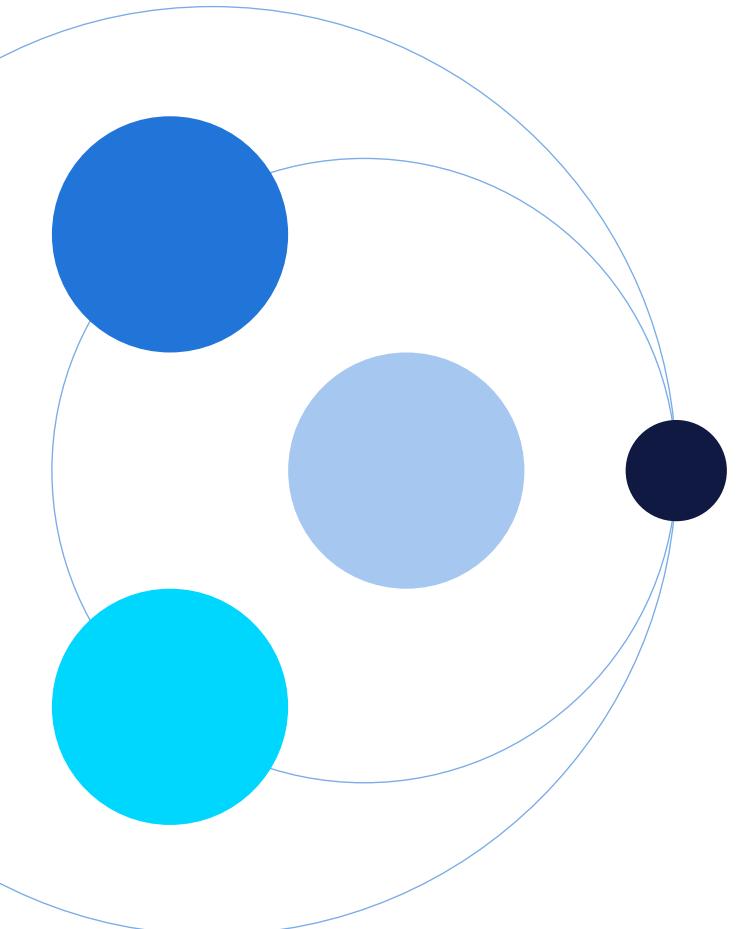


En Randstad entendemos el talento como la suma de capacidades, motivaciones y valores que hacen única a cada persona.

Es el eje sobre el que construimos nuestra actividad y el principal impulsor de nuestro impacto positivo en la sociedad. Apostamos por una gestión del talento que no solo identifica habilidades, sino que también cultiva el potencial, impulsa el desarrollo y promueve entornos de trabajo donde las personas puedan crecer, aportar y transformar.

Para nuestro equipo interno, ofrecemos un amplio abanico de beneficios y medidas orientadas a potenciar el desarrollo individual, mejorar el bienestar y reconocer las contribuciones de cada persona. Para los candidatos, somos un aliado en su búsqueda de empleo, brindando orientación experta, herramientas de formación y acompañamiento personalizado. Y para los trabajadores que prestan servicio a nuestros clientes, garantizamos condiciones laborales de calidad, seguimiento continuo y una experiencia profesional enriquecedora.

Con nuestros clientes compartimos una visión a largo plazo basada en la especialización sectorial, la excelencia operativa y la innovación en soluciones de talento. Comprendemos sus retos estratégicos y diseñamos respuestas a medida que combinan tecnología y conocimiento del mercado.



velamos por el bienestar de nuestras personas.

En 2024, hemos experimentado un año marcado por el crecimiento y la consolidación de nuevas oportunidades, manteniendo el foco en el fortalecimiento de nuestras tres líneas estratégicas:

fidelización y atracción del talento

excelencia en la experiencia del empleado

construcción de una estructura organizativa dinámica

2.517

personas conforman el equipo humano

74,81%

mujeres

1.450

personas adheridas al nuevo programa de retribución flexible

96%

vacantes de management cubiertas con talento interno

496

personas han progresado en su carrera

22,35%

plantilla adherida al programa de bienestar emocional

logros 2024

- Certificación Top Employer 2024, que avala nuestras buenas prácticas en gestión de talento, bienestar, formación y desarrollo profesional.
- Cuarta edición de las Becas Randstad, concedidas a 25 personas y con un importe de hasta 8.000€.
- Tercera edición del programa Smart Mentoring, con 196 participantes.
- Formación sobre liderazgo para nuevos managers.
- Programa de desarrollo del talento femenino, con workshops de empoderamiento, entre otras iniciativas.
- Implementación del proyecto Knowledge Influencers, que permite a los empleados compartir su conocimiento con otros compañeros.
- Formación en materias clave, como ciberseguridad, diversidad e inclusión, dirigida a todos los empleados.

retos 2025

- Seguir impulsando el liderazgo con programas de desarrollo.
- Mejorar la experiencia del empleado mediante el sistema de escucha continua.
- Reforzar el bienestar emocional como eje clave de nuestra propuesta de valor.
- Optimizar procesos internos para reducir la carga de trabajo.
- Ampliar y mejorar la oferta de retribución flexible.
- Mantener el reconocimiento como empresa Top Employer.
- Actualizar conocimientos sobre cumplimiento o ciberseguridad y desplegar la estrategia de especialización con formación en venta y áreas específicas.

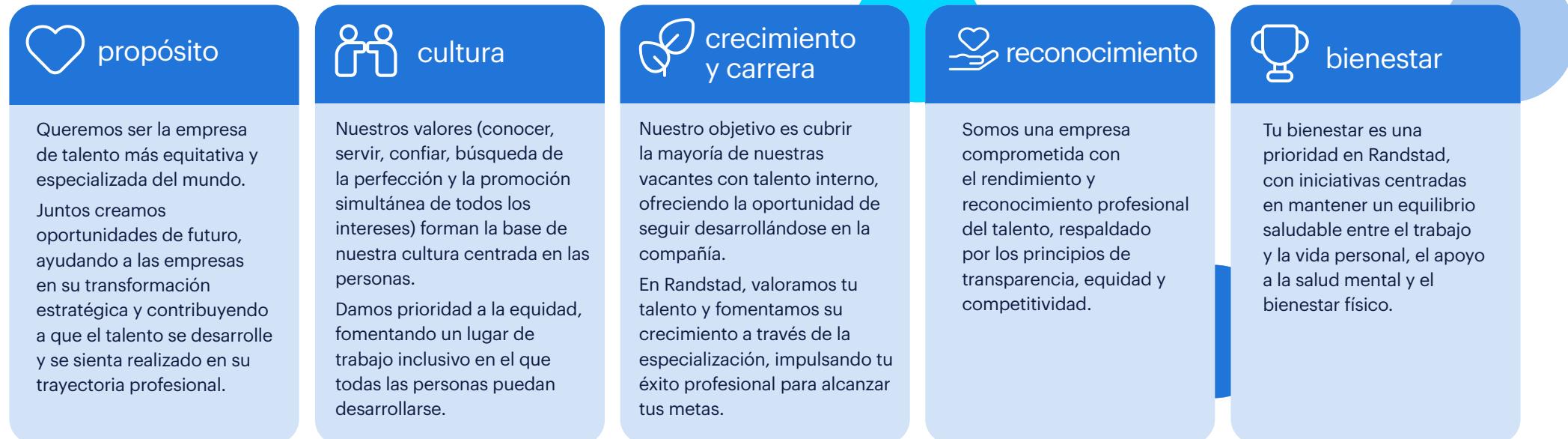
ODS de impacto



propuesta de valor para nuestro equipo

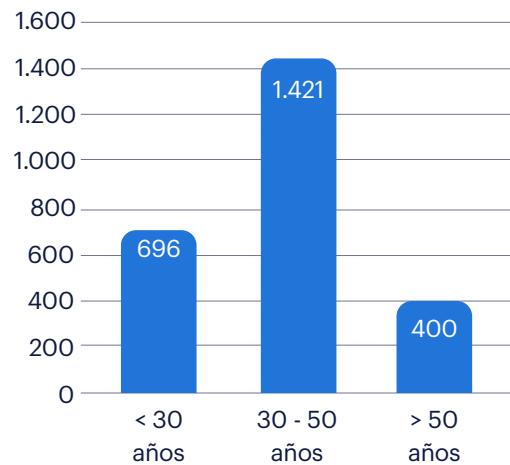
La nueva propuesta de valor al empleado, "Together we grow", nace de la estrategia global de Randstad de homogeneizar y ofrecer a todas las personas que forman parte de la compañía una experiencia única y coherente en cualquier país.

La propuesta se articula en torno a cinco pilares estratégicos: propósito, cultura, crecimiento y carrera, reconocimiento y bienestar.

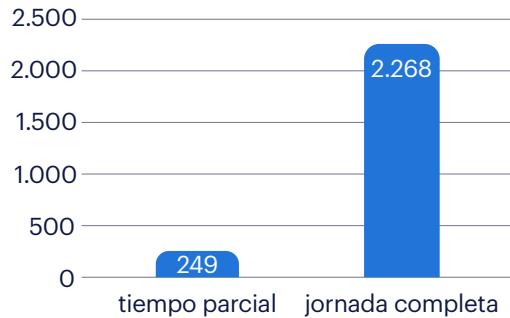


descripción de la plantilla

empleados por rango de edad



empleados por tipo de jornada



empleados por categoría

-
- A donut chart titled 'empleados por categoría' (employees by category) for the year 2020. The chart is divided into five segments: comité de dirección (white), dirección de área, regional y nacional (light blue), responsables de departamento, dirección de zona y asimilados (cyan), dirección de oficina, coordinador/a y asimilados (medium blue), and personal comercial, técnico y administrativo (dark blue). The data is as follows:
- | Categoría | Número de Empleados |
|--|---------------------|
| comité de dirección | 9 |
| dirección de área, regional y nacional | 39 |
| responsables de departamento, dirección de zona y asimilados | 102 |
| dirección de oficina, coordinador/a y asimilados | 347 |
| personal comercial, técnico y administrativo | 2.020 |

Se pueden encontrar los datos desglosados de empleados en [anexos](#).



salud y seguridad laboral

La seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas que forman parte de nuestra organización son una prioridad fundamental. Aplicamos de manera estricta las normativas y políticas preventivas del grupo, garantizando así un entorno laboral seguro y protegido.

En 2024 hemos superado satisfactoriamente la auditoría ISO 45001. Además, se ha renovado hasta 2028 el Certificado en Seguridad de la Asociación de Empresas Químicas de Tarragona (AEQT), obteniendo la máxima calificación de 5 estrellas, dos más que en la evaluación anterior.

Asimismo, se ha finalizado con éxito la revisión trienal de las evaluaciones de riesgos de todos los centros de trabajo, actualizando las condiciones de seguridad. También se ha realizado una revisión exhaustiva de la documentación de prevención vinculada a contratos.

En paralelo, se han reforzado los recursos humanos y materiales del servicio de prevención, adaptándose al crecimiento de la compañía, mediante una nueva estructura organizativa que amplía el control y la supervisión en prevención de riesgos. Complementariamente, se han automatizado los procesos de comunicación sobre riesgos laborales y reforzado las horas de formación en prevención de riesgos para empleados.



5.650

horas de formación
en prevención de
riesgos laborales

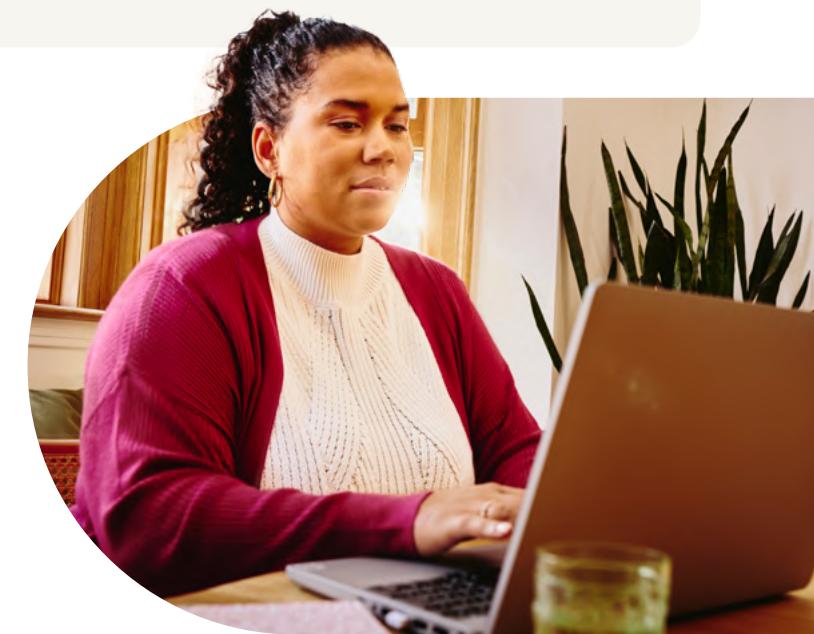
1.253.817

horas de
absentismo

1,39%

índice de
absentismo

Hemos superado satisfactoriamente la auditoría ISO 45001, reflejando nuestro compromiso con los más altos estándares en seguridad y salud laboral.



cuidado de la salud

A través del Programa BH Bienestar, ponemos a disposición de todos los empleados una serie de servicios y herramientas diseñadas para cuidar y potenciar la salud emocional y el bienestar personal y profesional. Entre los principales recursos que ofrece el programa destacan:

coaching en habilidades

servicio personalizado para desarrollar competencias y afrontar retos personales y profesionales.

asistencia psicológica

consultas por videollamada, con psicólogos expertos, para proporcionar apoyo emocional y asesoramiento profesional.

programas de bienestar

itinerarios individuales de 4-5 sesiones, guiados por expertos, para trabajar el bienestar integral.

inclusión y diversidad

Movidos por la visión de ser la empresa de talento más equitativa y especializada, situamos la igualdad de oportunidades en el centro de nuestra actividad. Nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión está plenamente integrada en nuestra cultura, fundamentada en las mejores prácticas internacionales y se materializa a través de nuestra [Política de diversidad e inclusión](#). Nuestro propósito es construir un entorno inclusivo donde cada persona pueda aportar su auténtico talento, perspectivas y experiencias, favoreciendo su crecimiento y contribución en el trabajo.

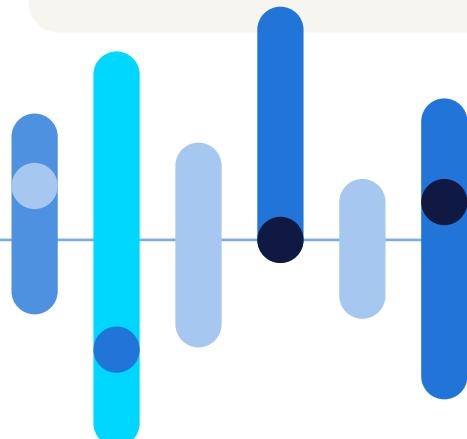
Adoptamos un enfoque global-local que respeta las diferencias culturales, las costumbres y la legislación de cada país. Escuchamos activamente las voces de todos los empleados, con especial atención a los colectivos con menor representación, y desarrollamos planes a largo plazo para impulsar la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia.

En 2024, la brecha salarial se ha situado en un 20,43% frente al 26,82% registrado en 2023. Asimismo, al excluir el Comité de Dirección, la brecha salarial se reduce hasta el 18,47%, en comparación con el 21,98% del año anterior.

**4,76% de incremento
de mujeres en
puestos directivos.**

74,81%
mujeres en plantilla

330
mujeres en puestos
directivos



gestión, formación y retención del talento

En Randstad, sabemos que el verdadero motor de nuestro éxito son las personas. Por ello, trabajamos cada día para construir una experiencia profesional única, donde cada empleado pueda desarrollar todo su potencial. Apostamos por un modelo de gestión centrado en el talento, acompañando a cada persona desde su primer día en la compañía y guiándola de forma continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Para facilitar ese camino de crecimiento, hemos diseñado un mapa de oportunidades específico para cada línea de negocio, ofreciendo a nuestros equipos una visión clara y personalizada de sus posibilidades de evolución dentro de Randstad.

Además, impulsamos la participación en proyectos estratégicos, programas de mentoría y otras iniciativas de crecimiento.

221
movimientos
horizontales

496
promociones

72
posiciones a
management

formación de nuestros equipos

Facilitamos el aprendizaje continuo a través de plataformas de formación en línea y metodologías de gamificación enfocadas en competencias clave como liderazgo, ventas, habilidades interpersonales y conocimientos técnicos específicos de cada rol.

A lo largo de 2024 hemos incrementado tanto las horas de formación como la inversión destinada al desarrollo de nuevas aptitudes, reafirmando así nuestro compromiso con la capacitación continua de nuestros equipos.

56.942
horas totales de
formación

22,62
horas de formación por
persona

958.000 €
invertidos en formación

**96% de las posiciones de
management han sido
cubiertas por talento interno.**

**61,23% de incremento
de horas de formación.**

Los datos desglosados de formación del talento interno se pueden consultar en los [anexos](#).

becas randstad

En 2024 hemos puesto en marcha la cuarta edición de nuestro programa de becas, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo y crecimiento del talento interno. Se han otorgado 25 becas de formación, con una asignación máxima de 8.000 euros por beca, destinadas a apoyar estudios de posgrado en áreas estratégicas de la compañía: liderazgo, digitalización, data mindset y ventas.



desempeño profesional

En 2024 hemos revisado el sistema de gestión del desempeño con el objetivo de mejorar la experiencia y el nivel de compromiso de nuestro talento. En esta línea, seguimos utilizando el modelo de Conversaciones de Desarrollo Randstad, que busca generar conversaciones de alto valor para los empleados y su desarrollo.

Todas las personas que forman parte de Randstad participan en el proceso de evaluación del desempeño.

objetivos del proceso de evaluación del desempeño

- Conocer la motivación y compromiso del empleado.
- Analizar su nivel de desempeño en el puesto.
- Establecer un plan de desarrollo para potenciar puntos fuertes y detectar áreas de mejora.
- Favorecer la comunicación bidireccional.
- Buscar compromisos respecto a los planes fijados en la evaluación anterior.
- Ayudar y motivar al empleado a que consiga sus objetivos.

programa smart mentoring

Por tercer año, hemos impulsado el programa Smart Mentoring, una iniciativa estratégica orientada a dinamizar el talento interno y poner en valor el conocimiento y la experiencia de nuestros equipos. En esta edición, el programa ha contado con la participación de más de 196 personas, consolidándose como una herramienta clave para el desarrollo profesional en Randstad.

A través de este proyecto, fomentamos dos aptitudes esenciales: la curiosidad para aprender de otros compañeros en el rol de mentee, y la generosidad y el compromiso para compartir conocimientos como mentor. Gracias a esta filosofía de colaboración, un 7,78% de nuestra plantilla en España ha decidido formar parte de esta experiencia.

196
participantes
en la edición 2024

94%
de los mentores y mentees
repetirían la experiencia

conciliación y flexibilidad

En Randstad, creemos que el equilibrio entre la vida laboral y personal es clave para el bienestar y el éxito de nuestros empleados. Por ello, trabajamos de manera continua para responder a sus necesidades, desarrollando programas e iniciativas que facilitan la conciliación.

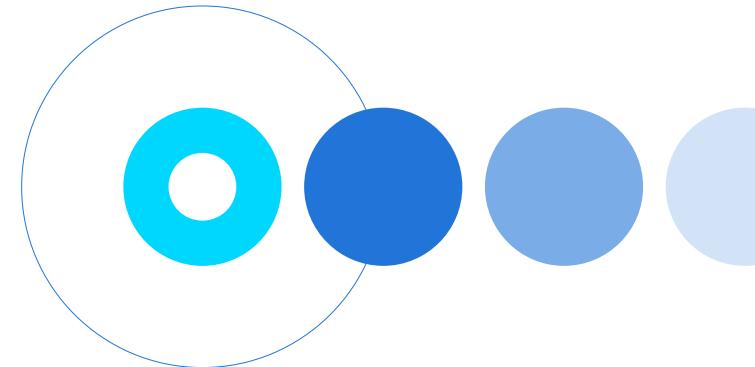
modelo híbrido

Seguimos fortaleciendo nuestro modelo híbrido de trabajo, que en 2024 ha incorporado dos mejoras significativas:

- **Ampliación del marco de flexibilidad horaria:** los empleados pueden determinar sus horas de entrada y salida, dentro de una franja horaria predefinida.
- **Implementación de tres días de teletrabajo** para los puestos vinculados a servicios corporativos.

La mayoría de los equipos continúa trabajando en jornada partida, en línea con nuestro horario de atención al cliente (de 9 a 18 h). Gracias a la flexibilidad horaria implementada, garantizamos una cobertura eficiente del servicio. Además, para aquellos profesionales que desempeñan sus funciones en las instalaciones de clientes, hemos adaptado los horarios de trabajo a sus necesidades específicas.

Hemos introducido también la reducción de la semana laboral, ofreciendo la posibilidad de pasar de una jornada de cinco días a una de cuatro. Esta modalidad implica una disminución de ocho horas sobre las 39 horas semanales.



desconexión digital

Respetamos el derecho de nuestras personas a desconectar del trabajo, protegiendo su tiempo de descanso y promoviendo su bienestar. Para ello, seguimos las directrices establecidas en nuestro Manifiesto para la Desconexión Digital, reafirmando nuestro compromiso con la salud y la calidad de vida de nuestros equipos.

manifiesto para la desconexión digital

- No se harán llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo.
- Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la compañía pone a disposición de las personas. Se evitará, en la medida de lo posible, el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado.
- Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de “programar envío” para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.
- La dirección de la compañía es responsable de respaldar estas medidas y garantizar el cumplimiento dentro de su área de responsabilidad.
- Se promoverán acciones de formación y sensibilización sobre la utilización adecuada de las herramientas tecnológicas que prevengan la amenaza de fatiga informática y encaminadas a difundir y hacer efectivo el derecho a la desconexión digital.

escucha activa, comunicación y diálogo

En Randstad, seguimos trabajando para consolidarnos como el mejor lugar donde desarrollar una carrera profesional. El diálogo y la comunicación con nuestros empleados son ejes fundamentales de esta estrategia.

evaluación de la satisfacción

A través de nuestra encuesta interna de clima laboral, medimos factores clave relacionados con el compromiso y la satisfacción de nuestros equipos. En 2024, más de 2.357 empleados participaron en la encuesta, alcanzando una tasa de respuesta del 90% y una valoración media de 8 sobre 10.

Para seguir fortaleciendo el bienestar y la motivación de nuestros equipos, este año hemos continuado impulsando diversas iniciativas.

programa BH bienestar

enfocado en mejorar la salud emocional y física de nuestro talento

plan de retribución flexible

facilita mayores opciones de ahorro y ventajas fiscales

voluntariado corporativo

incluye 8 horas laborales al año para actividades solidarias

programa next generation

fomenta la empleabilidad y el desarrollo profesional de los jóvenes

programa tú sumas

soporte a empleados y familiares con un grado de discapacidad de 33% o más o susceptible de reconocimiento

comunicación y participación

Impulsamos una comunicación abierta y continua con nuestros equipos, facilitando su participación a través de distintos canales e iniciativas.

canales de comunicación interna

Connect (intranet) y comunicados por correo electrónico son los principales medios de información y actualización para todos los empleados.

recogida de necesidades y expectativas

Encuesta trimestral InTouch, que mide la satisfacción y compromiso. Encuesta de valoración del servicio de Head Office. Buzón de sugerencias en la intranet.

participación en iniciativas corporativas

Programas de voluntariado. BH Bienestar. Encuentros-café.

learninghub

La plataforma de formación permite a los empleados acceder, compartir y recomendar contenidos formativos, valorar y comentar los cursos disponibles y proponer nuevos temas a través de un buzón de sugerencias.

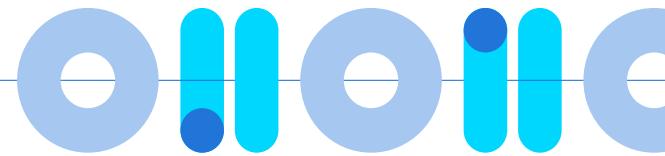


comunicación para compartir información

- Canal corporativo Randstad&you.
- Creación de canales específicos según negocios y ámbitos de interés de los departamentos.
- Páginas con información corporativa, de cada línea de negocio, departamentos, experiencia del empleado, enlaces y documentos de interés, etc.
- Buscador de contacto a nivel local y global.

otras herramientas para la comunicación diaria

- Reunión de la mañana.
- Bilaterales (one to one meetings).
- Status Meeting de managers y directores.
- Comunicación de resultados.
- Planes de Operaciones Estratégicos.



relación con sindicatos

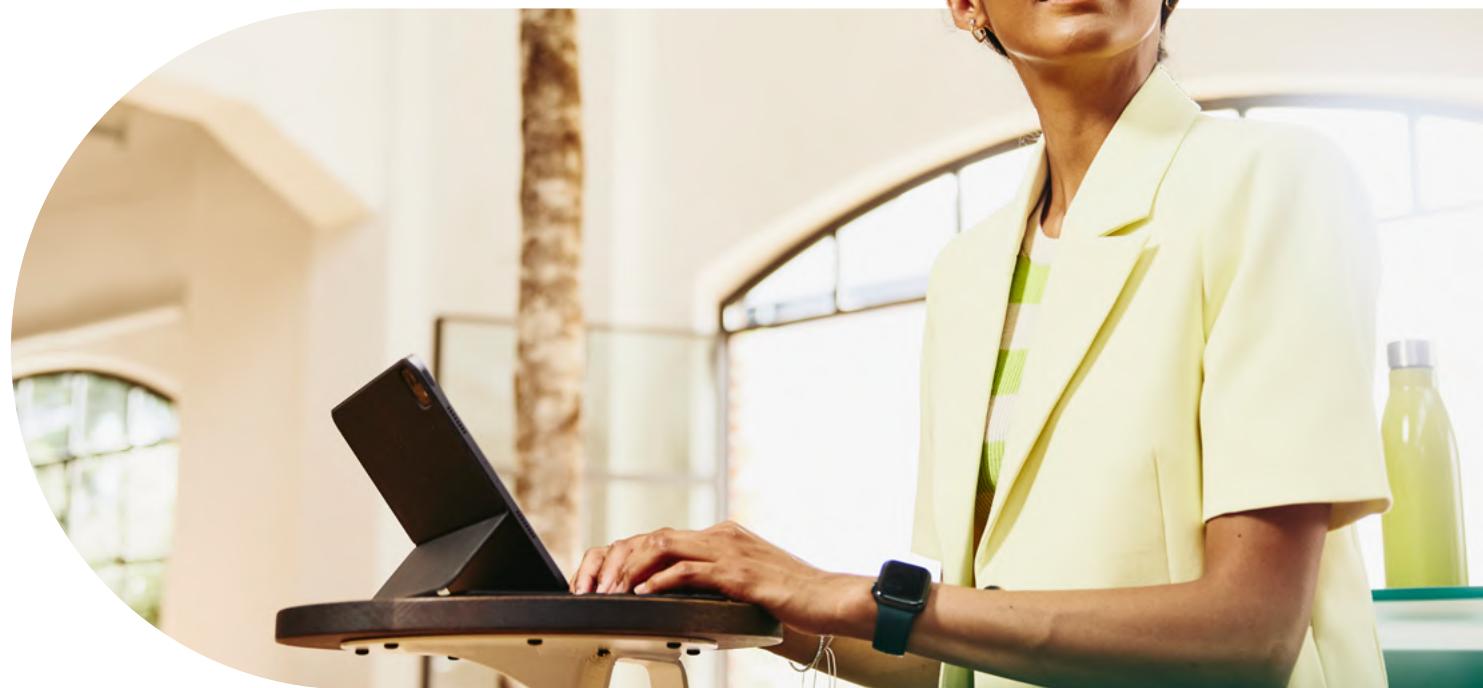
Randstad estructura sus relaciones con las organizaciones sindicales a nivel empresarial, sectorial e institucional. En España, además de cumplir con las obligaciones de información y documentación, la participación de la representación de los trabajadores se canaliza a través de distintos comités y comisiones, como la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y los Comités de Seguridad y Salud.

A nivel internacional, España cuenta con representantes en el Comité Europeo de Randstad, quienes participan activamente en las reuniones y decisiones de este órgano.

En el ámbito sectorial, Randstad forma parte de la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal, Asempleo, siendo parte negociadora del convenio colectivo del sector y manteniendo el diálogo sindical a través de la comisión paritaria y otras comisiones de trabajo.

Las empresas Randstad Project Services, S.L., Randstad Sales & Trade Services, S.A., Centro Logístico Avanzado, S.L., CTC Externalización, S.L. y Linser Log, S.A. estructuran sus relaciones sindicales mediante la representación unitaria de sus trabajadores (Comités de Empresa y Delegados de Personal), elegidos conforme al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El enfoque de las relaciones laborales se orienta a garantizar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los diferentes centros de trabajo, proporcionar protección y apoyo individual a los trabajadores, y promover el diálogo y la búsqueda de consensos con los representantes legales y los sindicatos, fortaleciendo así el marco de relaciones laborales y respetando las obligaciones legales.



generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores.

Impulsamos el talento conectando a las personas con su mejor oportunidad y apoyamos el crecimiento personal y profesional de candidatos y trabajadores a través de la integración de nuevas tecnologías, la formación continua y la orientación de nuestros expertos consultores.

candidatos

personas que asesoramos y acompañamos en su búsqueda de empleo.

trabajadores

profesionales que prestan servicios en nuestros clientes.

Buscamos alinear cultura, competencias y habilidades, ayudando a que cada persona conecte con los valores de la empresa y desarrolle las capacidades necesarias para fortalecer su empleabilidad y alcanzar su máximo potencial. La formación es un pilar clave en esta estrategia, ya que nos permite ajustar con éxito las necesidades del talento a las de nuestros clientes.

180.882

candidatos y trabajadores a los que se ha facilitado empleo

937.111

contratos realizados

Los datos desglosados de candidatos y trabajadores se pueden consultar en [anexos](#).



logros 2024

randstad operational

- Mejora del acceso de los candidatos a las ofertas laborales mediante su publicación en todas nuestras oficinas a pie de calle.
- Impulso a la empleabilidad en zonas de baja densidad de población a través de acciones de captación y selección altamente focalizadas.

randstad professional

- Más de 158.000 candidatos inscritos en nuestras ofertas
- Atención a cerca de 60.000 profesionales.

randstad digital

- Más de 30.000 candidatos registrados en nuestras vacantes de posiciones IT.
- Más de 380 expertos digitales en plantilla, manteniendo una rotación del 22%, por debajo de la media del sector de consultoría tecnológica (25%).

randstad entreprise

- Más de 16.000 incorporaciones de candidatos en plantilla de nuestros clientes, un 25% más respecto al año anterior.
- Reincorporación al mercado laboral del talento de nuestros programas de outplacement en un promedio de 3,6 meses; el 78% mejora su posición y condiciones salariales.

retos 2025

randstad operational

- Incrementar la reubicación del talento fijo discontinuo, asegurando su continuidad laboral.
- Completar el traspaso de la información de los sistemas de CTC para su integración en los programas de beneficios corporativos.

randstad digital

- Superar los 500 expertos digitales en plantilla.
- Reducir la brecha de género, creando entornos más inclusivos y garantizando la igualdad de oportunidades para atraer, desarrollar y retener talento femenino.

randstad entreprise

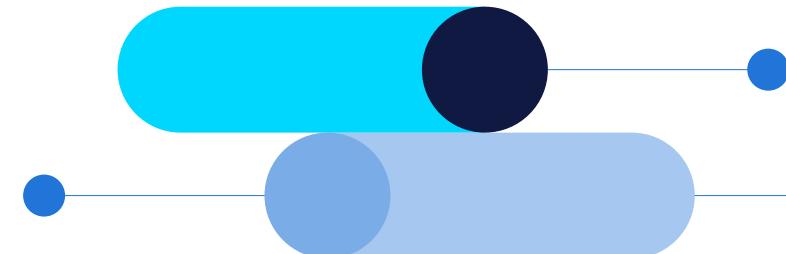
- Incorporar la firma digitalizada en nuestras soluciones de formación, impulsando la sostenibilidad (eliminando el uso de papel) y mejorando la experiencia de los usuarios.
- Potenciar la plataforma de gamificación Fight2Learn de Randstad Learning como herramienta de aprendizaje a través del juego.
- Ampliar los servicios de coaching de carrera para apoyar la evolución profesional de los participantes.

ODS de impacto



ejes de relación con candidatos

Estamos comprometidos con una gestión ética y responsable de candidatos y trabajadores, poniendo especial énfasis en la inclusión, la diversidad y la generación de oportunidades laborales para todos. Durante 2024, hemos seguido avanzando para ofrecer una experiencia positiva a todas las personas que confían en nosotros.



canales de comunicación y herramientas digitales

Nuestros candidatos y trabajadores pueden acudir a nuestras oficinas para recibir asesoramiento personalizado de nuestros consultores o contactar a través de nuestra web y app.

Desde estas plataformas, los candidatos pueden gestionar de manera integral su proceso de incorporación, mientras que los trabajadores tienen acceso a funcionalidades como la gestión documental, la formación online o la organización de sus turnos de trabajo.

Estas herramientas nos permiten centralizar todos los servicios en un único entorno digital, garantizando una experiencia de usuario ágil, sencilla y accesible.

cuidado y mejora de la experiencia de candidatos y trabajadores

Trabajamos constantemente en el diseño, desarrollo e implementación de modelos de relación personalizados, adaptados a los distintos perfiles profesionales.

Identificamos los momentos clave de contacto y diseñamos acciones específicas para garantizar que, a lo largo de su journey con Randstad, se satisfagan todas las necesidades, desde la búsqueda de empleo hasta su desarrollo en proyectos de nuestros clientes.

promoción de la diversidad y la inclusión

Hemos intensificado nuestras acciones para fomentar la diversidad y la inclusión laboral, con especial atención a la integración de personas con discapacidad, tanto a través de la intermediación de nuestra Fundación como mediante su incorporación directa en proyectos de outsourcing para clientes.

desarrollo de programas de formación

Ponemos a disposición de nuestros trabajadores una plataforma exclusiva de e-learning, donde encuentran contenidos formativos que les ayudan a mejorar su desempeño, adquirir nuevas competencias y potenciar su desarrollo profesional.

proceso de validación de candidatos

Llevamos a cabo un proceso estandarizado de validación de candidatos en el que todos son tratados con igualdad y objetividad. A partir de este marco común, definimos distintos itinerarios personalizados que nos permiten adaptar la validación a cada perfil, evaluando competencias, conocimientos técnicos, referencias y otros aspectos clave. El objetivo es garantizar el mejor encaje posible entre las necesidades de nuestros clientes y el perfil de cada candidato.

En 2024, hemos mantenido 22 itinerarios específicos, que cubren la totalidad de los perfiles que gestionamos en Randstad. Gracias a ellos, aseguramos tanto la eficiencia del proceso como una experiencia positiva para el candidato. En total, hemos completado más de 141.000 procesos de validación a lo largo del año.

 22
itinerarios

 141.105
procesos de selección
completados

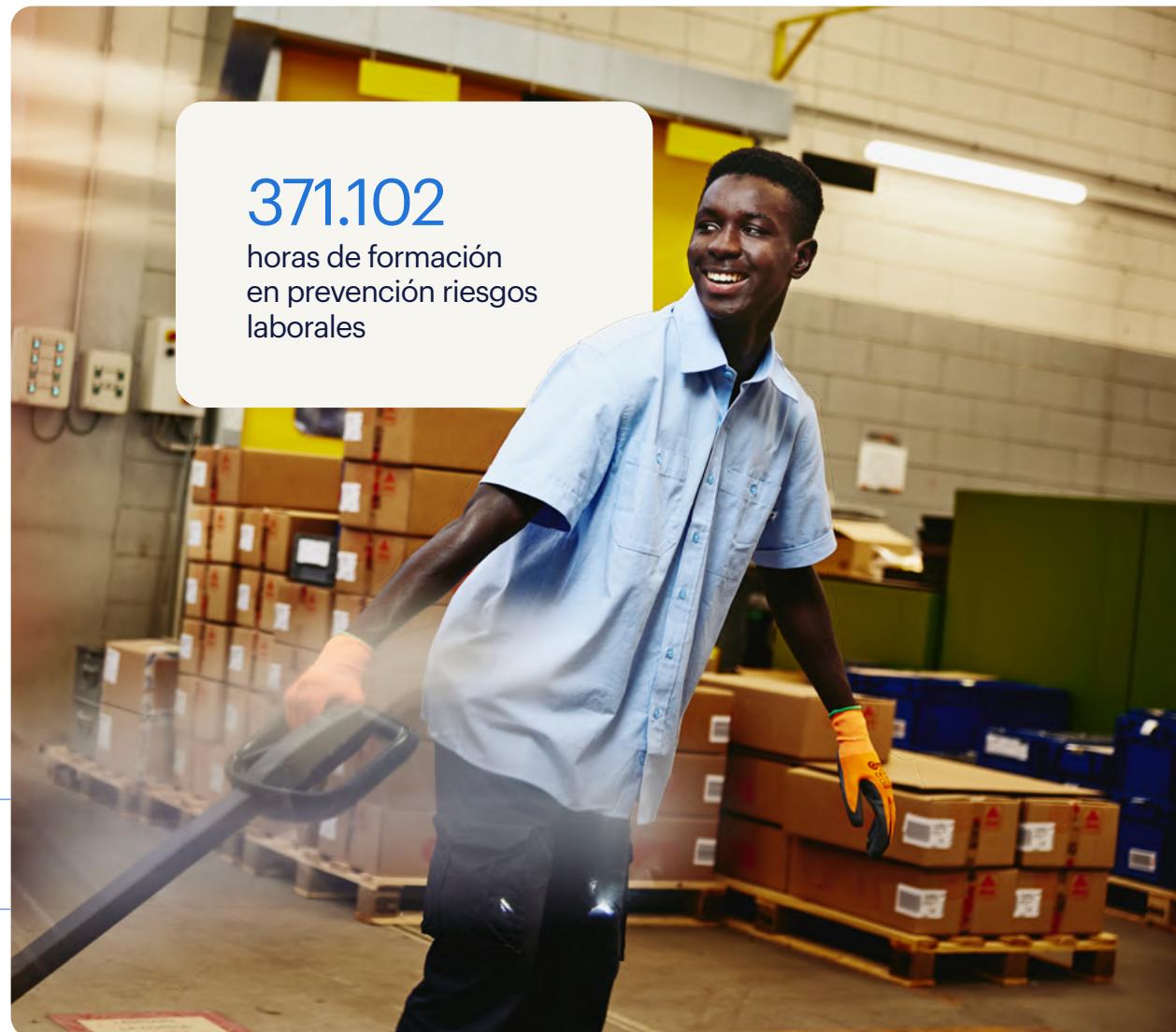


salud y seguridad laboral

Garantizar a trabajadores y candidatos unos entornos de trabajo seguros y saludables es una prioridad. Por ello, en 2024 hemos seguido impulsando iniciativas orientadas a reforzar la prevención de riesgos laborales y la concienciación en materia de seguridad.

Hemos desarrollado nuevos contenidos de formación e-learning, dirigidos tanto a trabajadores como a candidatos. Estos materiales están diseñados para ofrecer una formación accesible, práctica y adaptada a los distintos perfiles profesionales, con el objetivo de promover entornos de trabajo más seguros y saludables. Asimismo, se ha realizado un reajuste en la duración de una gran cantidad de cursos.

Además, hemos implementado códigos QR de Emergencias con nuevo logotipo en todas las oficinas centrales del grupo. Esta medida permite acceder de forma inmediata a protocolos de actuación ante situaciones de emergencia, facilitando una respuesta ágil y eficaz en caso necesario.



inclusión y diversidad

Fomentamos una cultura basada en la dignidad humana y la igualdad de oportunidades, rechazando cualquier forma de discriminación. Contamos con un Procedimiento de denuncia de conductas indebidas que garantiza la gestión confidencial y rigurosa de los casos.

Todas las decisiones de empleo –contratación, promoción, compensación, formación o finalización de contratos– se toman sin distinción de raza, género, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones protegidas por ley, conforme a nuestra [Política de Derechos Humanos](#) y su principio de tolerancia cero.

Cada año analizamos la equidad retributiva entre hombres y mujeres por región, corrigiendo posibles brechas. Además, el tratamiento de datos personales relacionados con la diversidad se realiza bajo estrictos criterios legales y de protección de datos.

Impulsamos un proceso de selección justo e inclusivo, atendiendo especialmente a personas de colectivos históricamente subrepresentados. Somos conscientes de que el riesgo de exclusión persiste, especialmente para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores mayores, miembros de la comunidad LGBTI+ y personas de diversos orígenes étnicos. Por ello, trabajamos activamente para apoyar su inclusión y fomentar la sostenibilidad del mercado laboral.

áreas de acción prioritarias

mujeres

Promoción y desarrollo del talento femenino.

orgullo

Fortalecimiento de un entorno inclusivo para empleados LGBTI+ y sus aliados.

generaciones

Impulso al talento joven y apoyo a la continuidad laboral del talento senior.

discapacidad

Promoción de la igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidad.

gestión, formación y retención del talento

Desde el inicio de la relación con Randstad, la formación del talento es esencial: primero, mediante programas genéricos que mejoran su empleabilidad en sectores específicos; y, posteriormente, a través de formaciones adaptadas a los procesos concretos de cada cliente una vez incorporados, asegurando así su integración y éxito en el puesto.

Como empresa de recursos humanos, el desarrollo humano y profesional ha sido siempre una prioridad para nosotros. Apostamos por la formación continua de candidatos y trabajadores, promoviendo la motivación personal y una cultura de aprendizaje permanente.



872.796
horas de formación



156.202
personas formadas

la formación en la app de randstad

23.623.796

tráfico de candidatos

5.842

clips de vídeo consumidos

2.320

usuarios únicos de clips de vídeo

6.867

itinerarios quick-learning completados

3.556

usuarios únicos que han usado quick-learning

áreas clave de formación en 2024

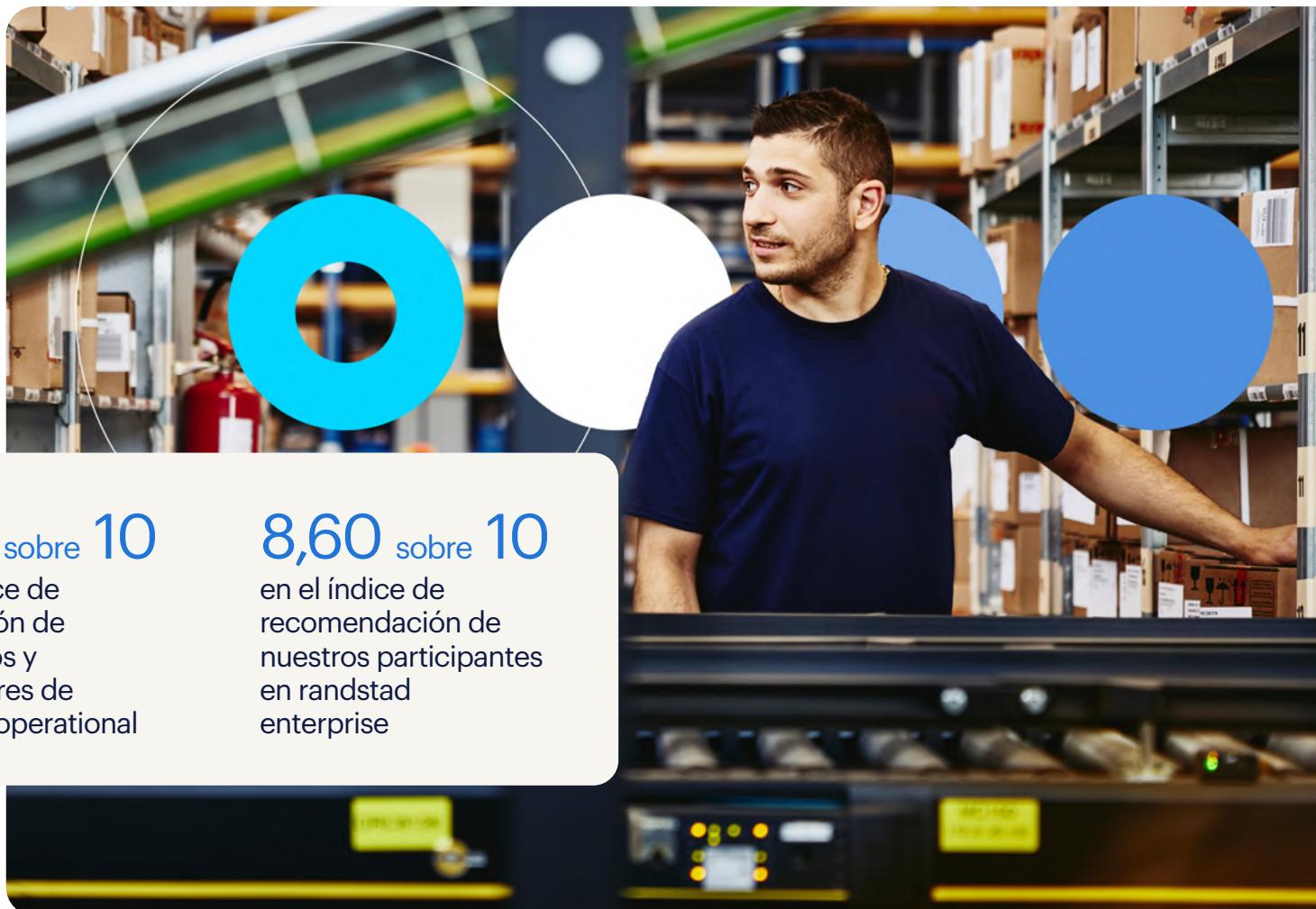


- logística
- alimentación
- e-commerce
- distribución
- tecnología
- farmacia
- metal
- automoción
- química
- cosmética
- hostelería
- banca y seguros
- puertos y aeropuertos
- servicios
- en el ámbito de RRHH (igualdad de género, prevención y actuación ante el acoso laboral, gestión de equipos, liderazgo, comunicación e idiomas)

escucha activa, comunicación y alianzas

seguimiento de la satisfacción de candidatos y trabajadores

La satisfacción de candidatos y trabajadores es un eje central de nuestra estrategia de talento. A lo largo del año hemos logrado avances significativos, reflejando nuestro compromiso con una experiencia más positiva y cercana. Los principales desafíos son continuar con la implementación de nuestra nueva plataforma de medición y seguir impulsando acciones que mejoren, de forma continua y sostenida, la satisfacción de las personas que confían en nosotros.



92%

del talento senior de randstad enterprise encuentra una solución profesional satisfactoria

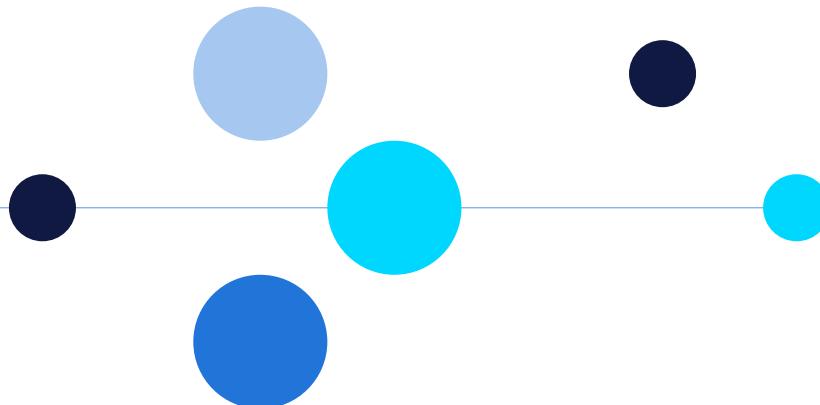
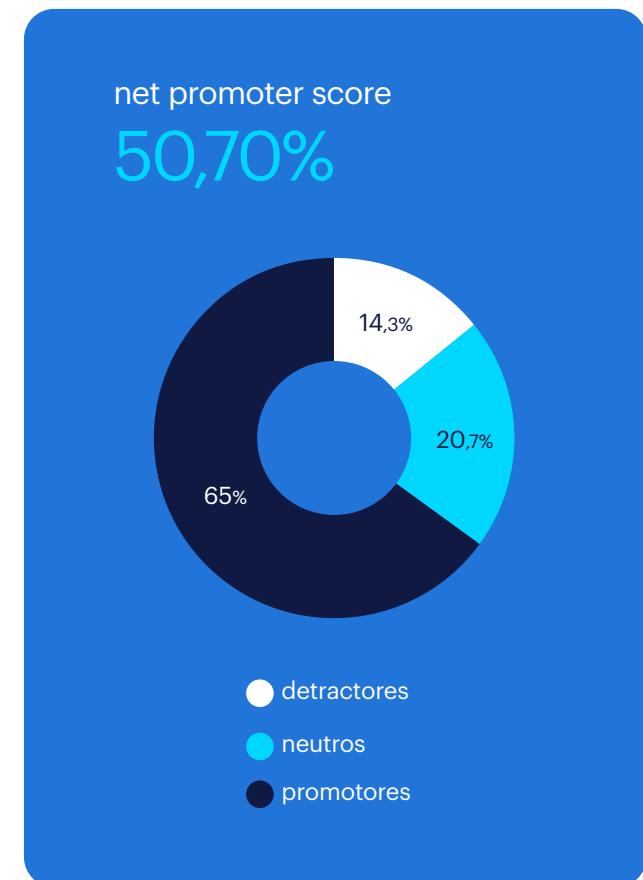
8,32 sobre 10

en el índice de satisfacción de candidatos y trabajadores de randstad operational

8,60 sobre 10

en el índice de recomendación de nuestros participantes en randstad enterprise

Uno de los cambios implementados es la modificación del índice de satisfacción de candidatos, que recoge este año el dato global, a diferencia de años anteriores que se centraba únicamente en una línea de negocio (staffing). Este cambio se encuadra en la nueva estrategia Partner for talent, que otorga la misma importancia a todas las líneas de negocio (Operational, Enterprise, Profesional y Digital).



comunicación y participación

A través de la página web [randstad.es](#) o mediante la app de Randstad, los candidatos pueden registrarse y acceder a su cuenta para buscar empleo y avanzar en su desarrollo profesional. Además, en la web está disponible un directorio de oficinas, donde los usuarios pueden consultar direcciones y teléfonos de contacto.

Al registrarse, los candidatos reciben notificaciones mediante la app y correos electrónicos con ofertas de empleo, recomendaciones y noticias relevantes. También disponemos de una sección de preguntas frecuentes para resolver las dudas más habituales.

Cada oferta publicada en la web y en la app incluye el contacto directo del consultor de Randstad responsable, facilitando la posibilidad de localizarlo en LinkedIn o de escribirle por correo electrónico con un solo clic.

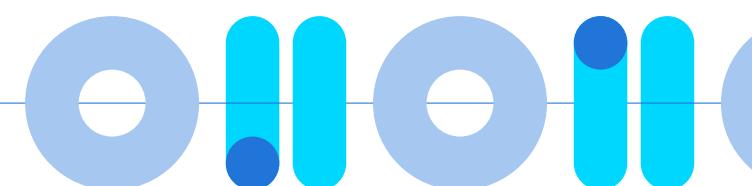
las cifras de la web de randstad en 2024

8.756.890
tráfico de candidatos

187.014
nuevas cuentas
creadas

1.918.524
nuevos candidatos en la base
de datos generados en web

Casi 2 millones de
nuevos candidatos
registrados en nuestra
base de datos.



alianzas

En nuestro objetivo de convertirnos en el destino preferido del talento, establecemos y mantenemos alianzas con entidades de referencia en el ámbito educativo, así como con plataformas y asociaciones que trabajan por acercar el mundo laboral al talento joven.

- **Consejo Asesor de Empleabilidad de la Fundación Universitaria San Pablo CEU.** Seguimos participando activamente en el Consejo, que tiene como finalidad reflexionar y promover iniciativas que mejoren la empleabilidad de los estudiantes.
- **Centros de Formación Profesional.** Hemos iniciado colaboraciones con centros de especializados en disciplinas técnicas y oficios cualificados con el objetivo de acercar el mundo laboral a los estudiantes.
- **Openwebinars.** Impulsamos una colaboración a través de la iniciativa “Proyecto Becas”, dirigida a alumnos y exalumnos de grados tecnológicos de Formación Profesional.
- **Lideremos.** Participamos en esta plataforma de talento y liderazgo juvenil que agrupa a más de 15.550 jóvenes, con el objetivo de conectar a jóvenes y líderes de distintos sectores. Empleados de Randstad intervienen activamente en eventos de la asociación. Además, patrocinamos los premios Lideremos, que reconocen a jóvenes que destacan en las áreas de innovación, sostenibilidad, moda, salud mental, emprendimiento, impacto social y liderazgo.
- **Estudiantes con Talento.** Concurso que conecta a estudiantes universitarios con empresas. En 2024, Randstad ha presentado un briefing sobre un proyecto que los estudiantes han desarrollado y defendido ante un jurado.



garantizamos la excelencia operativa con nuestros clientes.

En 2024, el enfoque estratégico en la experiencia del cliente ha adquirido una relevancia especial, con el objetivo de alcanzar una comprensión más global y a largo plazo de sus necesidades de talento. Este enfoque se fundamenta en un profundo conocimiento de su sector y de los retos estratégicos a los que se enfrenta.

Fruto de esta visión, hemos avanzado de forma significativa en el desarrollo de nuestra especialización sectorial. No solo contamos con experiencia en todas las soluciones vinculadas al talento, sino que también disponemos de un conocimiento exhaustivo del comportamiento de los sectores en los que operan nuestros clientes: sus principales desafíos, prioridades estratégicas, exigencias y carencias. Todo ello nos permite diseñar propuestas de valor completamente alineadas con sus necesidades actuales y anticiparnos a las que surgirán en el futuro.

13.407

clientes

381

oficinas en toda España



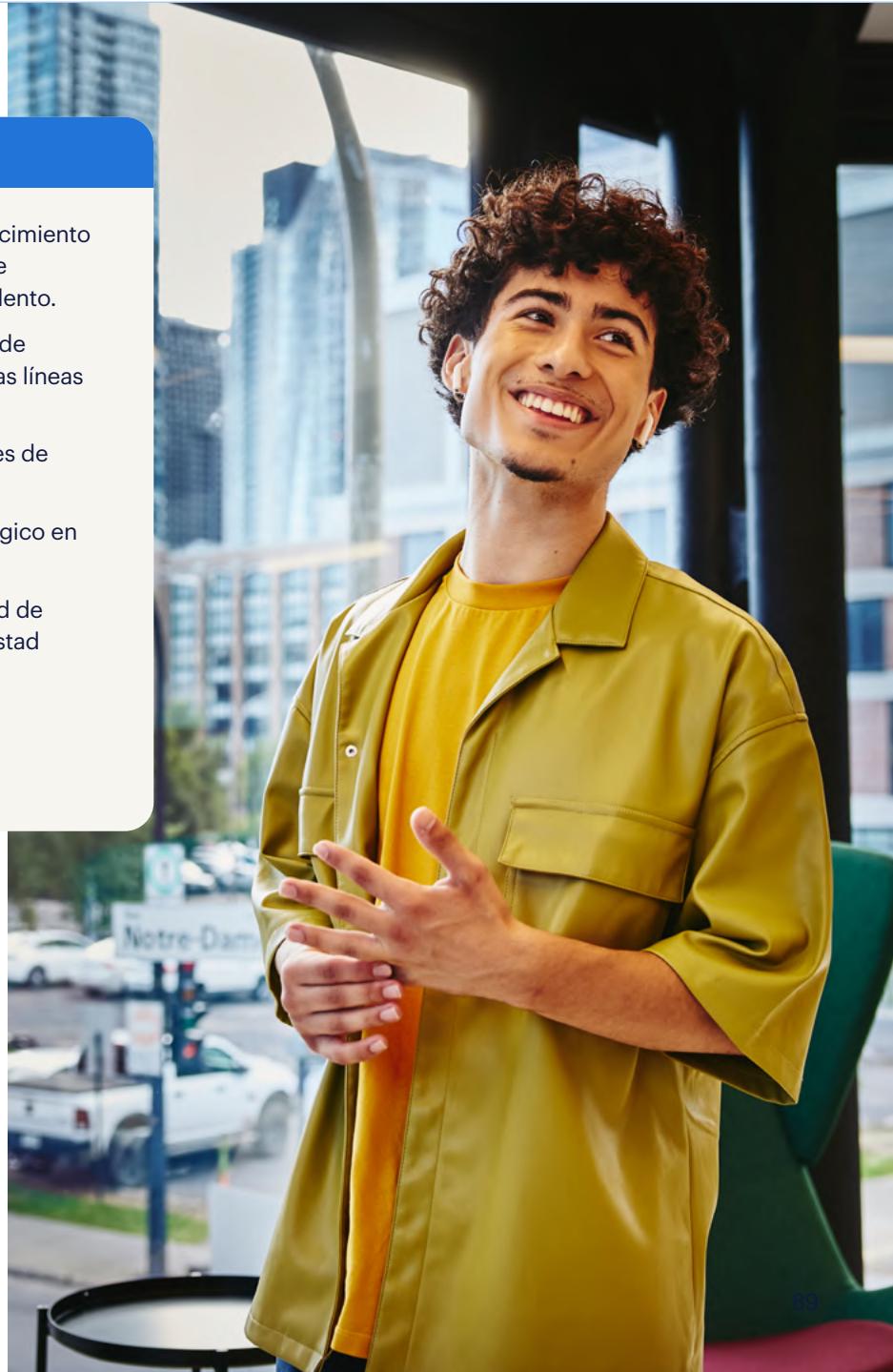
logros 2024

- Integración de Randstad Staffing e Inhouse y creación de una división especializada en perfiles de oficios cualificados (skilled trades).
- Consolidación de toda la oferta de externalización.
- Creación de centros de expertos por especialidad e incorporación de la subespecialidad de Energías Verdes.
- Apertura de un nuevo centro especializado en Cloud & Data en Gijón.
- Crecimiento de las soluciones globales para Randstad Enterprise del 6,5%.
- Ampliación de especializaciones en Randstad RPO, implantación de procesos estructurados de evaluación de competencias y liderazgo en estructuras directivas en Randstad Consulting y acuerdo con la Universidad Faconauto para la formación de más de 160.000 profesionales en Randstad Learning.
- 91% de los participantes en Randstad Outplacement ha encontrado una solución satisfactoria en una media de 3,6 meses, y el 78% ha accedido a empleos con condiciones iguales o mejores.

retos 2025

- Continuar profundizando en el conocimiento sectorial e innovar en soluciones que contribuyan a paliar la escasez de talento.
- Extender la plataforma de medición de satisfacción en tiempo real a todas las líneas de negocio.
- Impulsar la especialización en perfiles de oficios cualificados.
- Seguir actuando como socio estratégico en Randstad Outsourcing.
- Reforzar el conocimiento y visibilidad de los servicios de consultoría de Randstad Enterprise.
- Mantener la innovación en Randstad Learning.

ODS de impacto



ejes de la relación con clientes

Para Randstad, ofrecer un conocimiento profundo de cada sector nos permite brindar una experiencia personalizada y ajustada a las necesidades reales de nuestros clientes.

Esta visión se concreta en la estrategia Partner for Talent, con la que nos posicionamos como socios de confianza a lo largo de todo el ciclo de vida del talento. No somos solo proveedores: compartimos objetivos, anticipamos necesidades y nos adaptamos con agilidad a los retos del empleo del futuro.

Gracias a esta forma de trabajar –basada en la experiencia, la especialización, la excelencia operativa y el acompañamiento continuo– Randstad ha sido reconocida como la empresa de talento más recomendada en España, según el estudio Kantar 2024.

La estrategia Partner for Talent se sustenta en cinco pilares clave de funcionamiento:

crecimiento a través de la especialización

Impulso del crecimiento en segmentos clave.
Foco en la diferenciación agilidad y adaptación.

talento y equidad en el centro

Experiencia de primera clase.
Desarrollo de habilidades con impacto.
Servicios de confianza.

excelencia operativa

Operaciones y servicios omnicanal.
Centros de talento y operaciones superiores.
Servicios de confianza.

plataforma de talento randstad

Puntos de contacto personalizados.
Procesos fluidos.
Innovación y rentabilidad.

el mejor equipo del sector

Guiado por la cultura y los valores.
El equipo directivo más experimentado.
Atracción de talento.

soluciones y herramientas digitales

Cada empresa es única y sus necesidades varían según el sector y el contexto. Como socio de confianza para nuestros clientes, ofrecemos soluciones de talento que cubren todo el ciclo de vida: desde la atracción y selección hasta el desarrollo, la movilidad y la transición profesional.

Nuestro portfolio permite incorporar talento a través de distintos modelos de contratación y gestionar estratégicamente el crecimiento y la evolución de las plantillas.

Además, contamos con 3 áreas especializadas para dar apoyo completo a las empresas en sus planes y estrategias de diversidad, equidad e inclusión. Apoyamos a las organizaciones en la implementación de políticas de esta materia, integrando desde procesos de selección inclusivos hasta acciones de consultoría, formación y diseño de protocolos para fomentar entornos laborales equitativos y seguros.

- [Introducción de soluciones de inteligencia artificial](#) para el entrenamiento de habilidades de comunicación y ventas.
- [Lanzamiento de la plataforma Firstlook](#), que conecta de manera digital y segura a participantes con empresas, agilizando los procesos de recolocación.



talent center, el mejor talento

Uno de los factores de éxito de cualquier compañía reside en sus trabajadores; nuestra herramienta Talent Center permite agilizar y garantizar la idoneidad de los perfiles de candidatos de manera ágil y segura.

Contamos con un equipo de especialistas de búsqueda de talento dedicado a la presentación de candidatos ya validados, tras ser entrevistados y superar nuestro proceso de selección.

equipo de especialistas de búsqueda de talento

- Experiencia en técnicas de atracción y selección.
- Grandes conocedores del sector, del mercado laboral y sus perfiles.
- Amplia red de contactos profesionales.

digitalización al servicio del cliente

La digitalización es clave en nuestra propuesta de valor. Ponemos a disposición de nuestros clientes herramientas como Relevate HR Portal, que centraliza la gestión con Randstad, y soluciones digitales que agilizan procesos como entrevistas en vídeo o evaluaciones de competencias.



19

proyectos/herramientas relacionadas con **tecnología**

1

proyecto/herramienta relacionada con **big data**

2,5 M€

inversión en mejora de sistemas y soluciones a clientes

diálogo y comunicación

La satisfacción y el nivel de recomendación de nuestros clientes se evalúan de forma continua a través del Net Promoter Score (NPS), que mide la proporción de clientes dispuestos a recomendarnos.

Hemos implementado en 2024 una nueva plataforma de medición en tiempo real para Randstad Staffing, Inhouse y Professional. Esta herramienta nos permite obtener mayor volumen de respuestas y un feedback inmediato de los clientes sobre su experiencia con nuestros servicios. Este avance refuerza nuestra estrategia de mejora continua, al permitirnos detectar oportunidades de mejora y consolidar nuestras fortalezas. Por ello, en 2024 el índice de satisfacción pasa a ser sobre 5 y no sobre 10 como hasta ahora, aportando aporta información global de 4 nuevas unidades de negocio de Randstad en España (operational, enterprise, digital y professional).

Hemos mantenido elevados niveles de satisfacción y recomendación por parte de nuestros clientes. No obstante, la creciente escasez de talento ha sido el principal desafío, impactando en el mercado laboral y presentando retos en la relación con nuestros clientes, disminuyendo muy ligeramente los índices de recomendación y satisfacción frente al año anterior.



canales de comunicación y participación

Durante 2024 hemos reforzado nuestros canales de comunicación con clientes y con el entorno, combinando formatos digitales y presenciales:

- Apartado para empresas en la web de Randstad.
- Impulso de la especialización sectorial, con formularios web que conectan directamente con la oficina digital.
- Visitas comerciales físicas y virtuales en todo el país, con más de 1.500 consultores.
- Realización de webinars y eventos especializados en empleo, normativa o sectores clave.
- Participación en eventos como organizadores, patrocinadores o asistentes.
- Presencia en redes sociales.
- Boletines electrónicos para clientes y candidatos, con contenido segmentado.
- Web y blog con contenidos adaptados a las búsquedas y temas de mayor interés.

incidencias y reclamaciones

Como parte de nuestra cultura de apertura y responsabilidad, animamos a empleados, clientes y candidatos a comunicar cualquier conducta que no refleje nuestros valores. Para ello, ponemos a su disposición canales como el Centro de Soporte de Randstad y el [canal ético para reportar conductas inapropiadas](#), destinado a reportar faltas graves.

En 2024 se han atendido 5.436 reclamaciones (4.127 en 2023) a través de estos canales. Ninguna de ellas ha estado relacionada con violaciones de privacidad o pérdida de datos de clientes.

El procedimiento para reportar cualquier incidente está detallado en el documento [Procedimiento para informar de conductas inapropiadas](#), que recoge claramente los pasos a seguir y garantiza una gestión adecuada, respetando siempre los derechos de todas las partes involucradas.

0

reclamaciones
fundamentadas relativas a
violaciones de la privacidad
del cliente y pérdida de
datos del cliente

48 h

tiempo máximo de
resolución de quejas
y reclamaciones

reconocimientos y alianzas

Ana Requena, entre las 100 mujeres más influyentes y los mejores CEO de 2024 según Forbes

Ana Requena, CEO de Randstad España, ha sido reconocida como una de las 100 mujeres más influyentes de 2024, un reconocimiento que pone en valor su trayectoria, liderazgo y compromiso con la igualdad y el impacto social. Su inclusión en este prestigioso listado de Forbes destaca su contribución al avance del talento femenino y su papel como referente en el entorno profesional y empresarial actual.

Forbes España también ha publicado su lista de los 100 mejores CEO de España, destacando a los líderes empresariales que han impulsado el crecimiento económico del país en un año especialmente positivo. Ana Requena es una de las 12 mujeres incluidas en la lista.



colaboraciones

Somos socios de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme) y la Asociación Patronal de Empresas de Trabajo Temporal (Asempleo). Asimismo, participamos en más de 20 asociaciones empresariales, educativas y sectoriales, a nivel nacional y regional.

CEOE Empresas
Españolas

CEPYME

ASEMPELEO

iniciativas destacadas para clientes

Con el objetivo de dar visibilidad a la nueva especialización sectorial de Randstad, se han organizado encuentros dirigidos a empresas, adaptados a la realidad y a los retos de cada sector.

eventos y acuerdos sectoriales

Acuerdo de colaboración con UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte.



Desayunos y almuerzos sectoriales de alimentación (Asturias, Cataluña, Pamplona y Valladolid) y de automoción (Levante).



Participación en el Clúster Logístico de Aragón (ALIA Logistics Summit 2024).



Participación en PharmaLog 2024 en Madrid.



Participación en la Noche de Automoción y Movilidad de la Industria de Aragón.



Presencia en el Salón Internacional de la Logística (SIL) de Barcelona.



eventos sobre gestión del talento

Participación en el encuentro anual de RRHH de Canarias 2024 (Gehocan).



2ª edición del Clúster de Randstad Professional.



Foro RRHH de Foment del Treball Nacional.



Participación en Innovative Learning 2024 (Equipos y Talento).



Evento con la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana sobre impulso al mercado laboral.



Participación en el Ciclo de Debates Laborales de Foment del Treball Nacional (igualdad retributiva).



eventos sobre tecnología e inteligencia artificial

Presencia de Randstad Digital en Madrid Tech Show.



Organización de evento sobre inteligencia artificial y mercado de trabajo en España.



Jornada sobre cómo la IA generativa está transformando el mercado laboral.



premios

Celebración de los Randstad Awards 2024, que reconocen a las empresas más atractivas para trabajar.

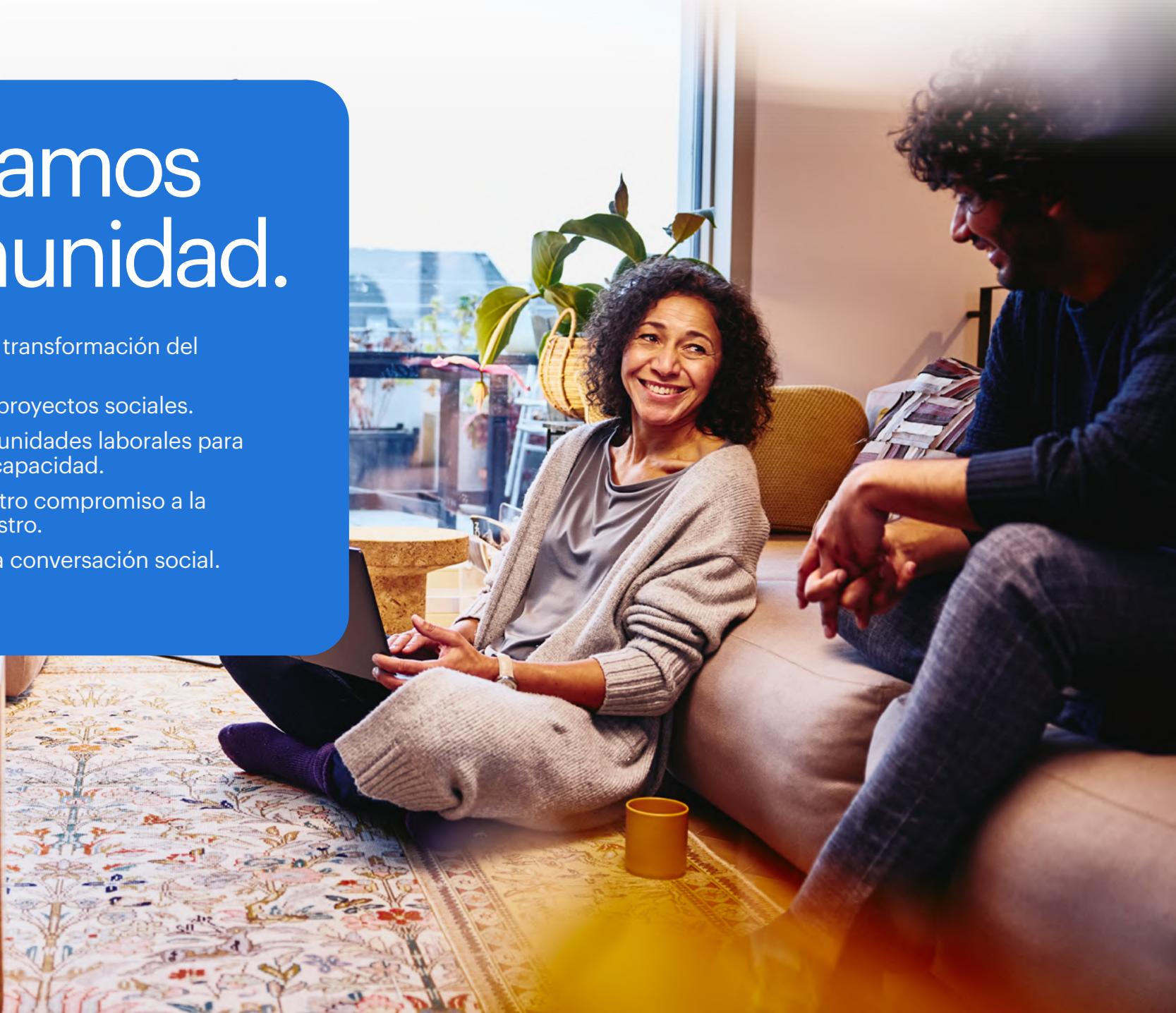


Colaboración con Forbes, entrega premio Mejor Empresa para Trabajar en España en 2024.



generamos comunidad.

- 100 Contribuimos a la transformación del mercado laboral.
- 104 Damos soporte a proyectos sociales.
- 106 Generamos oportunidades laborales para personas con discapacidad.
- 111 Extendemos nuestro compromiso a la cadena de suministro.
- 115 Participamos en la conversación social.



contribuimos a la transformación del mercado laboral.

Desde su origen, Randstad ha estado firmemente comprometida con la creación de valor para la sociedad. Nuestra contribución no se limita a la intermediación laboral, sino que se extiende al impulso de economías más equitativas y eficientes, al fortalecimiento del tejido social y a la promoción del talento sin barreras.

A través de iniciativas como [Randstad Research](#), nuestro centro de estudios del mercado laboral, compartimos conocimiento ofreciendo información actualizada y rigurosa para mejorar la toma de decisiones en el ámbito del talento.

Asimismo, desde 2004 canalizamos nuestra acción social a través la [Fundación Randstad](#), que impulsa la inclusión profesional de personas con discapacidad, ofreciéndoles formación y apoyo para su incorporación al mercado.

La actividad de Randstad mejora de forma directa las condiciones del mercado laboral, dinamiza las economías locales y genera riqueza a través del empleo, las relaciones profesionales y el flujo económico que impulsamos.

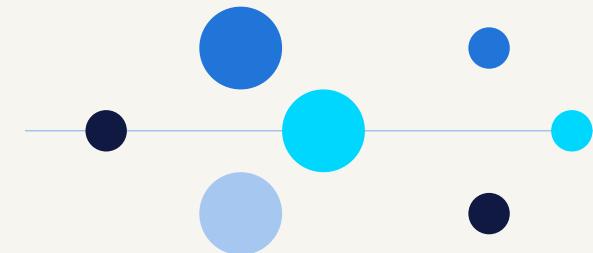
logros 2024

randstad research

- Realización de 18 [análisis del mercado de trabajo](#) aplicados a 14 sectores y 4 perfiles profesionales diferentes.
- Nueva línea de investigación sobre [inteligencia artificial](#) y su impacto en el empleo, los recursos humanos y la inclusión de personas con discapacidad, con tres publicaciones destacadas.
- Actualización del informe “[El papel de las agencias de empleo en la mejora de la sociedad europea](#)”.
- Lanzamiento del informe [¿Por qué hablamos de empleo sostenible?](#)
- Organización de encuentros periódicos con expertos del ámbito laboral.
- Refuerzo de la actividad de [Randstad Research Portugal](#) con 24 nuevos contenidos.

fundación randstad

- Cumplimos 20 años impulsando la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Celebración de una nueva edición de los [Premios Fundación Randstad](#).
- Colaboración con [Randstad Research](#) a través del Comité de Expertos Jurídicos, fortaleciendo el vínculo entre conocimiento y acción social.



retos 2025

randstad research

Seguir generando conocimiento riguroso y accesible sobre el mercado laboral, abordando temas clave como el relevo generacional, la transformación de competencias, la economía verde, la inteligencia artificial y las ocupaciones más demandadas.

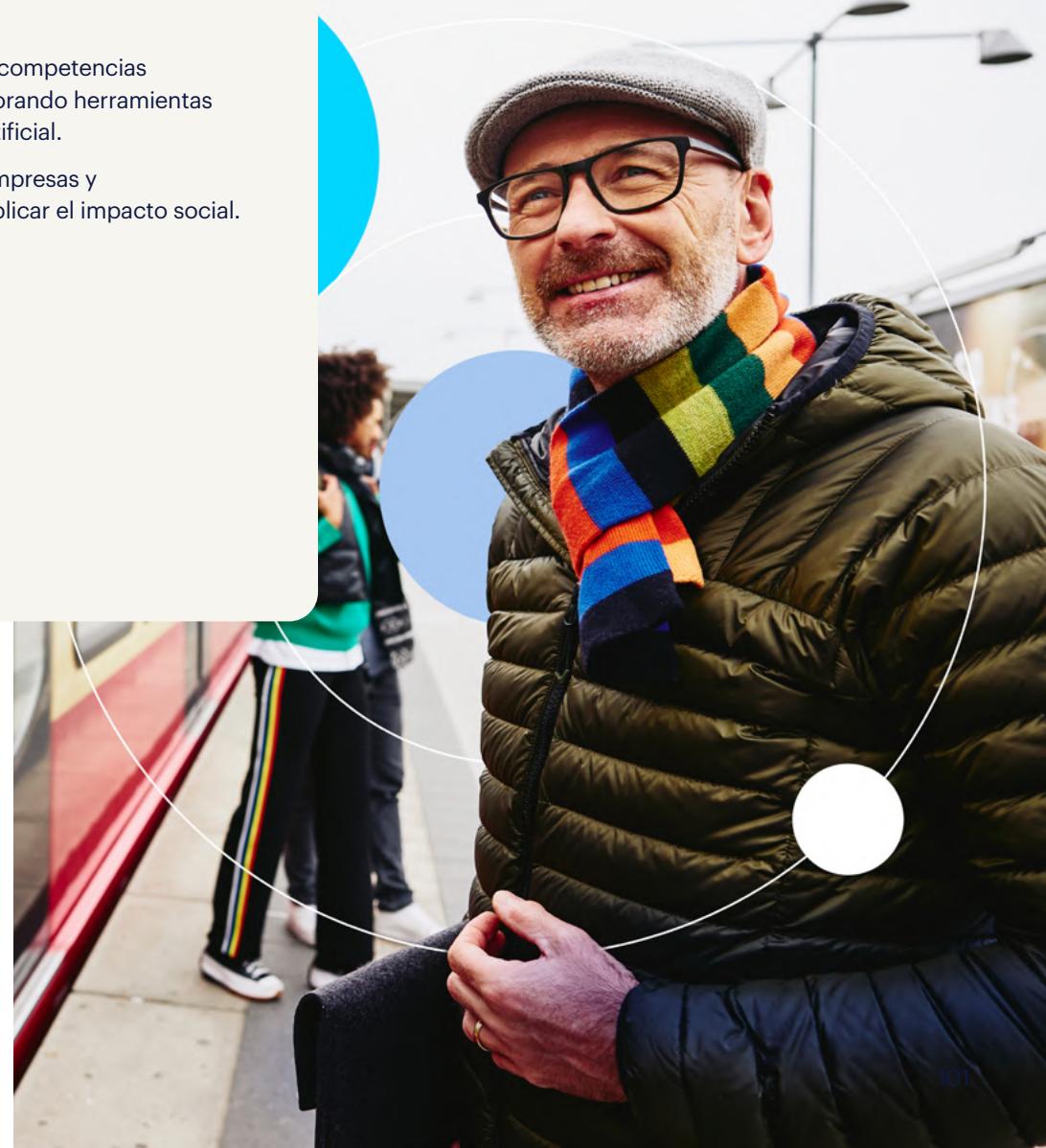
Principales ejes de trabajo:

- Mercado laboral: seguimiento de los indicadores clave (paro, EPA, afiliación) para entender su evolución.
- Talento: análisis de competencias y desajustes en el mercado de trabajo como el déficit de talento.
- Tendencias en recursos humanos: estudio de las principales dinámicas del sector, incluidas las salariales, desde una perspectiva transversal y sectorial.

fundación randstad

- Promover la formación en competencias digitales y empleo, incorporando herramientas basadas en inteligencia artificial.
- Ampliar las alianzas con empresas y organizaciones para multiplicar el impacto social.

ODS de impacto



randstad research

Hace nueve años lanzamos Randstad Research, nuestro centro de análisis y estudios sobre el mercado laboral y los recursos humanos. Un proyecto concebido con la misión de enmarcar el estudio del empleo en el contexto de la economía española y su impacto en el tejido empresarial.

A lo largo de estos años, hemos generado más de 600 contenidos, contamos con una comunidad de más de 34.000 suscriptores y hemos realizado 80 presentaciones públicas desde 2017. Este modelo ha sido replicado con éxito en otros países como Italia y Bélgica (2019), y más recientemente en Portugal (2023).

Se trata de un servicio de acceso libre, que pone a disposición de la sociedad información objetiva y fiable sobre el mercado de trabajo y los recursos humanos.

El portal organiza sus publicaciones en tres grandes áreas: empleo, talento y tendencias en recursos humanos. Además, para facilitar el acceso a todo este conocimiento, ofrecemos un área de registro gratuito en la web.



mercado laboral

Evolución reciente del mercado de trabajo:
EPA, afiliación, etc.



predicciones

Evolución prevista del mercado de trabajo:
boletín trimestral, pymes, etc.



absentismo

Seguimiento trimestral de variables clave en la productividad empresarial.



tendencias RRHH

Ánalysis de las principales tendencias de RRHH, sectoriales y salariales.



talento

Ánalysis de las competencias, talento y los desajustes competenciales.



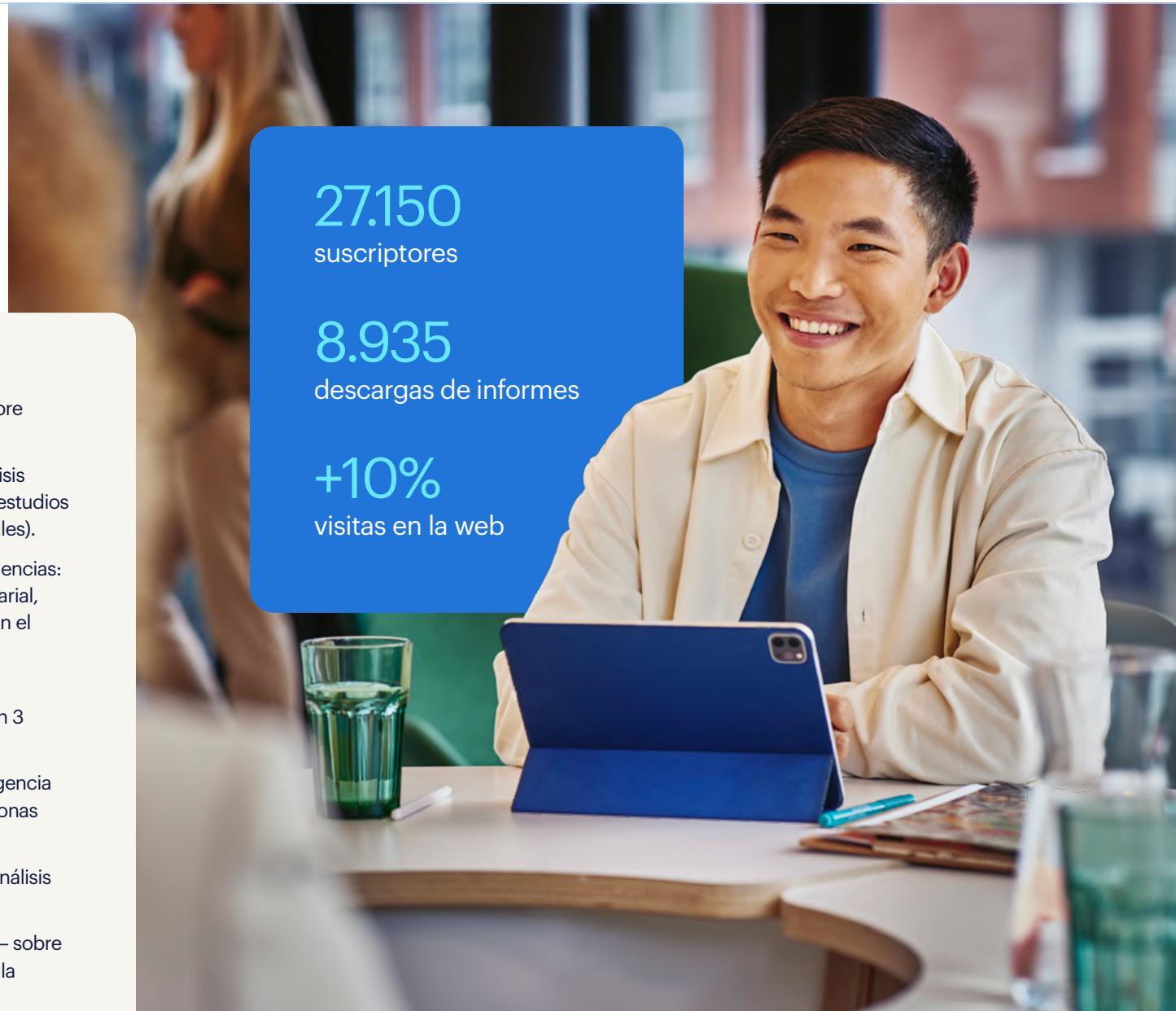
insights

Otros informes sobre el mercado laboral y de RRHH.

Desde sus inicios, Randstad Research se ha consolidado como un referente, combinando un profundo conocimiento de la realidad laboral —nacional e internacional— con el rigor científico y metodologías contrastadas.

actividades destacadas en 2024

- Desarrollo continuo de dashboards de seguimiento sobre afiliación, EPA, absentismo y condiciones laborales.
- Publicación periódica de informes especializados: análisis trimestrales sobre el mercado laboral y el absentismo, estudios sectoriales (14 sectores) y perfiles profesionales (4 perfiles).
- Elaboración de informes temáticos sobre grandes tendencias: la gestión del talento, recursos humanos, evolución salarial, empleo sostenible, efectos de la Inteligencia Artificial en el empleo y la inclusión de personas con discapacidad.
- Producción de contenidos específicos centrados en el mercado laboral de las personas con discapacidad, con 3 informes monográficos.
- Publicación de 3 informes sobre el impacto de la Inteligencia Artificial en el empleo, los recursos humanos y las personas con discapacidad.
- Difusión de conocimiento a través de 16 webcasts de análisis de datos clave (paro, afiliación y EPA)
- Celebración de 12 encuentros —presenciales y virtuales— sobre previsiones laborales, rotación y nuevas tendencias en la gestión de personas.



damos soporte a proyectos sociales.

Impulsamos proyectos sociales a través de iniciativas corporativas y de la Fundación Randstad y fomentamos alianzas público-privadas para promover un empleo inclusivo y sostenible. Reforzamos nuestro compromiso con la sociedad, animando también a nuestros equipos a participar activamente en la mejora de su entorno.

impacto social	2024	2023	2022
Inversión en proyectos sociales (miles de €)	1.536	1.903	1.470
Nº personas impactadas por los proyectos sociales	5.677	5.214	4.977

voluntariado randstad

Promovemos nuestro compromiso con la sociedad y las comunidades en las que operamos, fomentando que nuestro equipo contribuya activamente a la mejora del entorno. Con este propósito, ofrecemos la posibilidad de dedicar hasta 8 horas al año a acciones sociales, eligiendo iniciativas que les inspiren.

Durante 2024, nuestros voluntarios han participado en actividades vinculadas a la formación y la sostenibilidad medioambiental, a través de dos modalidades:

- **Voluntariado formativo:** en el que profesionales y empresas colaboradoras comparten su experiencia para impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad.
- **Voluntariado participativo:** a través del cual se organizan actividades de carácter ambiental, deportivo y social, que reúnen a empleados, colaboradores y personas con discapacidad.



281

participantes (solo empleados de randstad españa)

1.108

horas de voluntariado (solo empleados de randstad españa)

50.600

euros destinados a entidades sociales

En 2024, entre otras, hemos llevado a cabo las siguientes acciones de voluntariado:

- **Proyecto Basuraleza, en colaboración con Libera, Unidos contra la basuraleza.** Recogida y caracterización de residuos en playas fluviales y marinas. Contamos con la participación de 9 voluntarios empleados de Randstad España. [\(26 horas\)](#)
- **Brecha digital, gestionado por la Fundación Randstad.** El objetivo del proyecto es acercar la tecnología a las personas con discapacidad para mejorar sus competencias digitales y, por ende, su empleabilidad. [\(108 horas\)](#)
- **Jornada de donación de sangre con Cruz Roja.** Durante una jornada, nuestros empleados de la sede central de Madrid pudieron acercarse al autobús de donación instalado junto a la oficina y contribuir de forma directa a salvar vidas, reforzando nuestro compromiso con la salud y el bienestar de la sociedad. [\(72 horas\)](#)
- **Ayuda a los afectados de la DANA de Valencia a través de World Central Kitchen.** Voluntarios de Randstad acudieron a las zonas afectadas por la DANA para colaborar activamente, participando en tareas esenciales como la limpieza de espacios públicos y la distribución de alimentos y productos de primera necesidad, apoyando a las comunidades damnificadas con una respuesta ágil y solidaria. [\(47 horas\)](#)
- **Voluntariado corporativo por la inclusión, junto con Fundación Randstad.** Jornada simultánea de voluntariado en Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao y Las Palmas. Con la participación de 118 voluntarios, 111 familiares y 136 beneficiarios, compartimos experiencias transformadoras en torno al deporte adaptado, generando espacios de conexión, empatía y sensibilización hacia la discapacidad. [\(460 horas\)](#)
- **"Reyes Majos", en colaboración con Miaportación.** Iniciativa navideña que conecta a nuestros equipos con menores, personas mayores y familias en situación de vulnerabilidad para cumplir sus deseos en estas fechas tan especiales. Cada equipo de voluntarios de Randstad recibe una carta con una petición personalizada y se encarga de hacer realidad ese deseo, comprando, envolviendo y entregando el regalo. Esta iniciativa pone en valor la escucha activa y la empatía, siendo una forma cercana y significativa de generar impacto social durante las fiestas. [\(62 horas\)](#)



generamos oportunidades laborales para personas con discapacidad.

fundación randstad

Desde hace dos décadas, y a través de la Fundación Randstad, trabajamos para promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Buscamos transformar el entorno empresarial y social, apostando por un futuro más inclusivo.

[Consulta la memoria 2024 de la Fundación Randstad.](#)

misión



Contribuir a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad mediante la sensibilización, la capacitación y la transición al empleo.

visión



Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad y su plena inclusión en las empresas y en la sociedad.

El mercado laboral está en constante evolución, impulsado por la digitalización y la demanda de nuevas competencias profesionales. En este contexto de cambio, es fundamental garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a las herramientas y conocimientos que les permitan desarrollarse y prosperar.

En Fundación Randstad, trabajamos para reducir las barreras al empleo a través de programas de orientación, formación e integración, proporcionando las habilidades necesarias para afrontar los desafíos del mundo laboral actual.

En este marco, impulsamos iniciativas centradas tanto en la inclusión en entornos digitales —a través de acciones de sensibilización y promoción de la accesibilidad en el ámbito laboral— como en la formación en competencias clave y especializadas, alineadas con las demandas reales del mercado y orientadas a mejorar la empleabilidad.

Destacamos la colaboración con ILUNION, gracias a la cual hemos avanzado en la adecuación de espacios más accesibles e inclusivos, eliminando barreras físicas y reforzando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades en todos los entornos.



Hemos recibido el Premio Laurel 2024 de la Región de Murcia, en reconocimiento a nuestra labor en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual.

nuestras líneas de actuación

En Fundación Randstad trabajamos en tres ámbitos clave para avanzar hacia la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad:

más empleo y mejor empleabilidad

- Desarrollo de competencias: formación digital, acceso a programas especializados alineados con las demandas del mercado, sensibilización en entornos laborales digitales y refuerzo de habilidades clave.
- Programas de formación e integración: Ability Campus, Plataforma Ability Campus, Programa Puente, Programa Integrados y Programa Brecha Digital.
- Becas universitarias: en colaboración con UNIR, Capaz Atresmedia y Fundación Arquia.

diversidad e inclusión en empresas y administraciones

- Colaboraciones con empresas: desarrollo de proyectos personalizados de inclusión laboral.
- Alianzas con administraciones públicas: impulso de políticas y programas de inclusión a nivel institucional.

fomento del conocimiento sobre discapacidad

- Sensibilización sobre la realidad de las personas con discapacidad y las barreras que enfrentan.
- Promoción del respeto por la diversidad.
- Visibilización de capacidades y aptitudes para su integración sociolaboral.



proyectos destacados

programa integrados

Este programa tiene como objetivo promover la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, proporcionándoles las herramientas y competencias necesarias para desenvolverse con éxito en el entorno laboral.

A través de formación para el empleo y acceso a la educación superior, acompañamos a los participantes en su desarrollo profesional, potenciando habilidades clave como el uso de tecnologías, herramientas digitales, idiomas y otras competencias transversales esenciales para su empleabilidad.

5.677

personas atendidas

4.113

personas formadas

programa brecha digital

En 2024 continuamos desarrollando el Programa Brecha Digital, una iniciativa que impulsa la inclusión digital de las personas con discapacidad mediante acciones de alfabetización tecnológica. A través de la formación en competencias digitales básicas y avanzadas, trabajamos para mejorar su empleabilidad y reducir la brecha digital que dificulta su acceso al mercado laboral.

Además de su impacto social, el programa incorpora una dimensión medioambiental al fomentar prácticas de economía circular. Las empresas colaboradoras pueden contribuir al proyecto mediante la donación de equipos informáticos y tarjetas de conexión a internet, que reciben una segunda vida. De este modo, se promueve un uso responsable de los recursos tecnológicos, alineando inclusión social y sostenibilidad ambiental.



17

grupos realizados en
6 delegaciones de la
fundación randstad

196

personas formadas

98%

tasa de finalización

19

personas usuarias
integradas

91

personas voluntarias

146

ordenadores entregados

65

t CO₂
reducidas al año

itinerarios de empleabilidad ability campus

En Fundación Randstad desarrollamos itinerarios personalizados para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Acompañamos a cada participante en su proceso de inserción laboral, evaluando sus competencias, ofreciendo formación adaptada a las demandas del mercado y brindando apoyo en la búsqueda activa de empleo.

4.113

itinerarios
realizados

1.460

personas con
formación adaptada

149

acciones
formativas adaptadas

6.241

horas de formación
adaptada

plataforma ability campus

En 2024 hemos incorporado una plataforma digital innovadora que permite diseñar y seguir itinerarios de inserción sociolaboral de forma online. Esta herramienta, totalmente accesible, pone a disposición de cada usuario un entorno interactivo donde puede gestionar su formación y avanzar en su desarrollo profesional. Su enfoque participativo transforma al usuario en protagonista de su propio proceso, eliminando barreras y facilitando un acceso más ágil al empleo.

5.613

personas
registradas

4.398

personas en
itinerario

programa puente

Mediante una metodología completamente online, el Programa Puente permite acercar formación y orientación laboral a personas con discapacidad que residen en zonas donde la Fundación Randstad no tiene presencia física. Este enfoque garantiza que la distancia geográfica no limite sus oportunidades de desarrollo profesional ni su acceso al mercado laboral.

219

itinerarios realizados

465

personas atendidas

266

contratos firmados

premios fundación randstad 2024 – 19^a edición

En 2024 hemos celebrado la 19^a edición de los Premios Fundación Randstad, una iniciativa que desarrollamos desde 2005 con el objetivo de reconocer y visibilizar proyectos de acción social vinculados a la discapacidad. Estos galardones rinden homenaje a personas, empresas y entidades que generan un impacto real en la construcción de una sociedad más inclusiva.

Las distintas categorías premian las mejores iniciativas lideradas por empresas, personas o entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad. A través de estos galardones, reconocemos acciones que contribuyen a mejorar la vida de personas con otras capacidades mediante la inclusión laboral, la sensibilización, la innovación y el liderazgo.

inclusión laboral de personas con discapacidad

distinción gran empresa

Ximenez Group, por la iniciativa "Ilumina tu esencia".

[saber más](#)



distinción pyme

Fundación Visibles, por el proyecto Cafetería Plaerdemavida.

[saber más](#)



colaboración intersectorial en favor de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad

Fundación Integralia DVK por el HUB de Diversidad Digital Integralia.

[saber más](#)



innovación tecnológica orientada a favorecer la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad

Metrociego Madrid, la aplicación que guía a las personas ciegas en el metro de Madrid.

[saber más](#)



difusión de la cultura, conocimiento y normalización de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad

Tododisca, medio de comunicación español de presencia internacional enfocado en la discapacidad, dependencia y economía social.

[saber más](#)



compromiso y liderazgo inspirador

Inazio Nieva Rodríguez, una persona con parálisis cerebral que se ha convertido en una voz inspiradora en la comunidad.

[saber más](#)

extendemos nuestro compromiso a la cadena de suministro.

En Randstad, trabajamos estrechamente con nuestros clientes y proveedores para generar valor de forma conjunta.

Los integramos en un proyecto global que aborda de manera transversal la reducción y compensación de emisiones, en coherencia con los objetivos de nuestra estrategia medioambiental.

Con el fin de garantizar que los principios de sostenibilidad estén presentes en toda la cadena de valor, aplicamos criterios rigurosos, objetivos e imparciales en los procesos de compra y contratación. Evaluamos a nuestros proveedores no solo para comprobar su capacidad operativa, sino también por su compromiso con las personas y el medioambiente y garantizar una cadena de suministro más responsable.

Además, supervisamos de forma continua que nuestras relaciones comerciales cumplan con los estándares recogidos en el [Código de Proveedores](#). Este documento, de adhesión obligatoria, recoge nuestras exigencias en materia de derechos humanos, condiciones laborales, integridad y protección ambiental.

logros 2024

- [Reforzamiento de alianzas con proveedores](#), fortaleciendo nuestra resiliencia y asegurando la continuidad de la cadena de valor en cualquier contexto.
- [Garantía de puntualidad en los pagos](#) para facilitar la liquidez de nuestros colaboradores.
- [Implementación del nuevo Código de Conducta de Proveedores](#), alineado con estándares internacionales en derechos humanos y sostenibilidad ambiental.
- [Evaluación y certificación de proveedores mediante auditorías sociales y ambientales](#), incluyendo la verificación de estándares como la ISO 14001.
- [Reducción de la huella de carbono en la cadena de suministro](#) mediante la optimización logística y el uso de materiales con menor impacto ambiental.

retos 2025

- Asegurar el cumplimiento de criterios ambientales en toda la cadena de valor, asegurando que los proveedores se alineen con lo establecido en nuestro [Código de Proveedores](#) y el [Manifiesto de Compras Sostenibles](#).
- Incorporar principios de economía circular a través de programas de reciclaje y reutilización de materiales, usando embalaje biodegradable o reciclable en colaboración con proveedores.
- Priorizar las compras a empresas locales y apoyar a pymes con prácticas sostenibles.
- Potenciar el consumo de energías renovables, mediante acuerdos con proveedores que emplean fuentes limpias en sus procesos productivos y la implementación de contratos de suministro eléctrico verde en la cadena de suministro.

ODS de impacto



manifiesto de compras sostenibles

Como parte de nuestra estrategia medioambiental, actualizamos periódicamente los objetivos de reducción y compensación de emisiones. Adoptamos una visión integradora que genera valor tanto para clientes como para proveedores, incorporando principios de sostenibilidad en todo el proceso de compra y contratación.

Establecemos procedimientos objetivos e imparciales para la evaluación y selección de proveedores, quienes deben adherirse obligatoriamente a nuestro [Código de Proveedores](#).

Nuestro objetivo es asegurar una cadena de suministro alineada con criterios éticos, sociales y medioambientales.



origen de nuestros proveedores

	2024	2023	2022	variación 23-24
nº de proveedores nacionales	1.935	1.900	1.500	-2,76%
% sobre el total	97,58%	93,87%	96,28%	3,95%
nº de proveedores internacionales	48	130	58	-63,08%
% sobre el total	2,42%	6,13%	3,72%	-60,53%



criterios sociales y medioambientales en la contratación de proveedores

Para garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos y objetivos, la contratación de proveedores debe regirse por los siguientes principios.

transparencia

Nos esforzamos por transmitir a nuestros proveedores transparencia e integridad, actuando con equidad, independencia y objetividad. Nos comprometemos a actuar siempre con honestidad y ejemplaridad.

sostenibilidad

Desarrollamos nuestras actividades con una visión estratégica a medio y largo plazo, contribuyendo al desarrollo económico, medioambiental y social.

resultados

Anualmente revisamos y fijamos nuevos objetivos, tomando decisiones estratégicas en función de las necesidades y asegurando su alineación con nuestra visión de crecimiento sostenible.

relación con proveedores

	2024	2023	2022	variación 23-24
nº de proveedores adheridos al código de conducta y evaluados con criterios de sostenibilidad (o firmantes de los principios empresariales)	298	253	301	17,79%
% sobre el total de proveedores	15,03%	11,93%	19,23%	25,92%
importe facturado por proveedores (€)	123.318	91.002	83.940	35,51%
importe facturado por proveedores que han aceptado el código de proveedores (€)	58.450	60.704	50.163	-3,71%
importe facturado por proveedores que no han aceptado el código de proveedores (€)	64.868	30.298	33.777	114,10%
% de aprovisionamiento sostenible	47,40%	66,71%	59,76%	-28,95%

marco de actuación con proveedores

fomento de una cultura de sostenibilidad

Presente en los acuerdos con colaboradores y en la gestión diaria.

implementación de procesos de mejora continua

Monitorización periódica de la actividad para garantizar la evolución hacia prácticas más sostenibles.

aseguramiento del cumplimiento normativo

Alineación de los proveedores con los códigos y políticas corporativas en materia de derechos humanos, ética, seguridad y salud laboral.

promoción de proveedores locales

Generación de impacto social positivo y prácticas comerciales responsables desde el origen.

participamos en la conversación social.

Nuestra presencia en redes sociales refleja una apuesta clara por la cercanía, la transparencia y la escucha activa.

A través de estos canales, reforzamos el vínculo con nuestros grupos de interés, adaptándonos a nuevas formas de comunicación y compartiendo contenidos útiles, actualizados y alineados con sus necesidades e inquietudes.

A través de plataformas como LinkedIn, Instagram, TikTok, X (Twitter) y Facebook, generamos conversación, difundimos conocimientos sobre empleo, talento y mercado laboral, y mostramos el impacto de nuestras acciones sociales y corporativas.

Contamos con una presencia consolidada en redes sociales, con perfiles activos en LinkedIn y una considerable comunidad en TikTok, donde ya superamos los 440.000 seguidores. También hemos publicado nuevas ediciones de nuestras newsletters dirigidas a clientes y candidatos, ofreciendo contenidos personalizados adaptados a sus intereses.

Asimismo, en nuestro blog corporativo incorporamos nuevas temáticas alineadas con las búsquedas más relevantes, con el objetivo de que nuestra presencia online responda de manera efectiva a las demandas de la sociedad y de nuestros grupos de interés.



seguidores en redes sociales

		2024	2023	2022	variación 23-34
in	linkedin randstad españa	764.481	679.283	618.394	12,54%
fb	facebook randstad españa	193.594	194.012	194.503	-0,22%
ig	instagram	27.841	25.885	24.475	7,56%
x	x @randstad_empleo	103.662	104.362	103.711	-0,67%
x	x @randstad_es	91.788	93.661	95.500	-2,00%
tok	tiktok @randstad_espana	442.500	401.226	272.400	10,29%



cuidamos
el planeta

cuidamos el planeta.

117 Trabajamos para mitigar el cambio climático.

119 Cero emisiones en 2050.

trabajamos para mitigar el cambio climático.

En Randstad entendemos que la protección del medioambiente es una responsabilidad compartida por la dirección y por cada una de las personas que forman parte de nuestro equipo. Este compromiso se afianza a través de nuestra [Política Global de Medioambiente](#).

En el marco de esta política, hemos implantado un modelo de gestión ambiental responsable, con el objetivo de sensibilizar a toda la plantilla en materia de sostenibilidad. Además, cumplimos con la normativa vigente y fomentamos el uso responsable de los recursos naturales en toda nuestra cadena de valor.



Trabajamos activamente para:

- Garantizar el cumplimiento de la normativa medioambiental en todas nuestras operaciones, mediante un sistema integrado de seguimiento y control.
- Definir objetivos ambientales corporativos, revisando y ajustando nuestras metas en función del impacto real de nuestras actividades.
- Mejorar de forma continua nuestras políticas y resultados ambientales, teniendo en cuenta las necesidades de los clientes, los avances técnicos, la evidencia científica y las expectativas sociales.
- Reducir los riesgos ambientales que puedan afectar tanto a nuestro equipo como a la sociedad en general.
- Impulsar la concienciación y el compromiso ambiental de toda la plantilla, promoviendo una mayor comprensión del impacto de sus acciones cotidianas.
- Extender nuestras prácticas sostenibles a la cadena de suministro, animando a los proveedores a adoptar criterios ambientales alineados con los valores de Randstad.
- Establecer relaciones con socios responsables que compartan nuestros principios y objetivos medioambientales.
- Integrar criterios de sostenibilidad en los acuerdos comerciales, incluyendo procesos de fusiones y adquisiciones.
- Disminuir nuestra huella ecológica mediante el ahorro energético, el uso de energías renovables, la mejora en la gestión de residuos, la reducción del consumo de agua y papel, y la limitación de viajes de negocio siempre que sea viable.

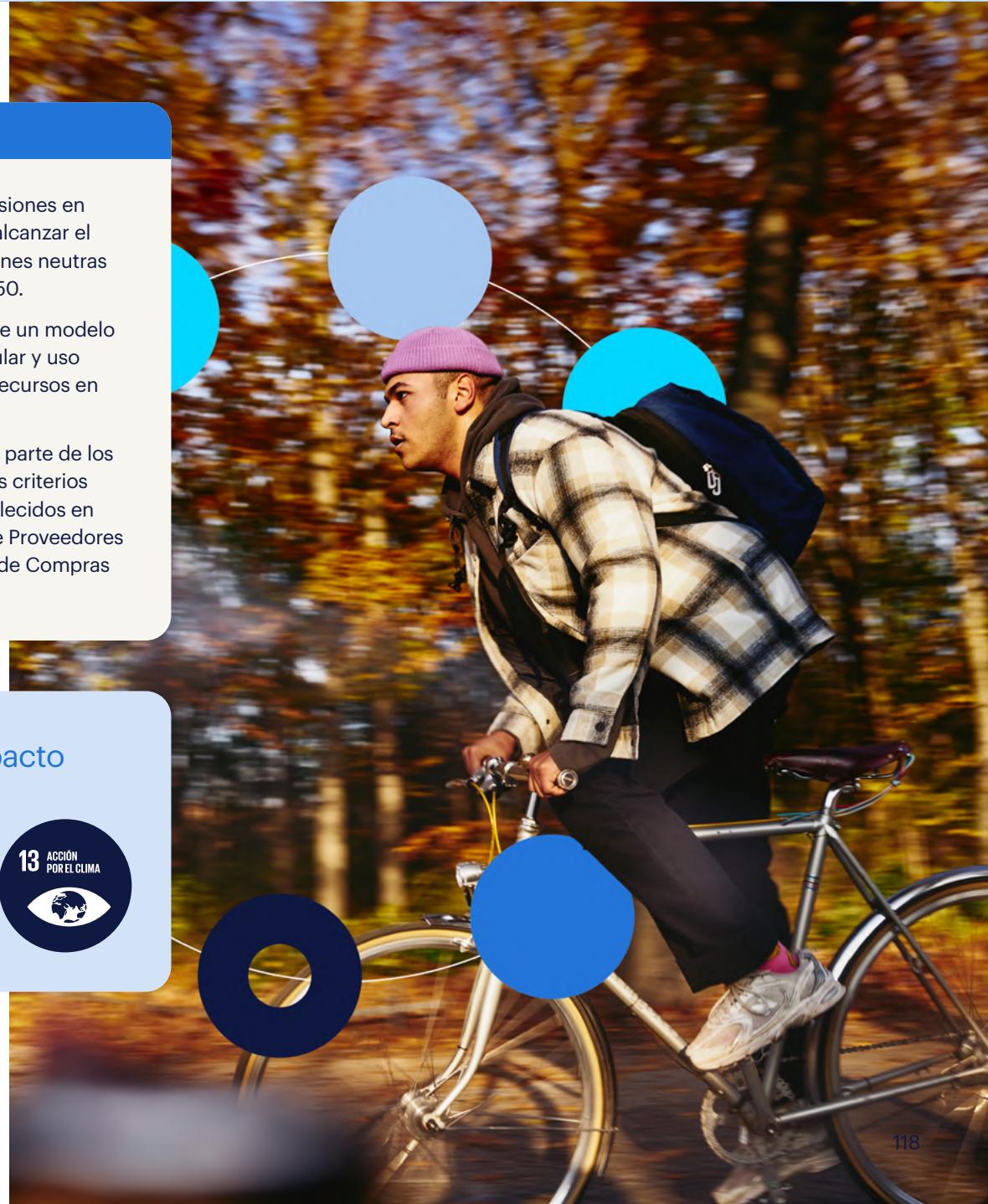
logros 2024

- Certificación energética con garantía de uso de energía 100% renovable.
- Instalación de cubos de reciclaje en las 116 oficinas con más de 5 empleados.
- Incremento del número de publicaciones sobre sostenibilidad en la intranet corporativa, (5% respecto a 2023), promoviendo la implicación de nuestra plantilla. Se ha creado además la firma Vida+Sana, centrada en la sostenibilidad y el bienestar de los empleados.
- Actualización del Código de Proveedores, incluyendo nuevos criterios medioambientales para reforzar el compromiso sostenible en la cadena de suministro.
- Creación del departamento Quality Management Center, dedicado a fomentar la excelencia operativa y el cumplimiento ambiental. Sus funciones incluyen:
 - Asesoramiento en calidad, medioambiente y cumplimiento normativo sectorial.
 - Evaluación, implementación y coordinación de certificaciones externas.
 - Revisión de pliegos, acuerdos de calidad y homologación de proveedores.

retos 2025

- Reducción de emisiones en un 5% anual para alcanzar el objetivo de emisiones neutras en carbono en 2050.
- Implementación de un modelo de economía circular y uso sostenible de los recursos en nuestras oficinas.
- Cumplimiento por parte de los proveedores de los criterios ambientales establecidos en nuestro Código de Proveedores y en el Manifiesto de Compras Sostenibles.

ODS de impacto



cero emisiones en 2050.

Randstad se ha comprometido a alcanzar las cero emisiones netas en 2050, un objetivo aprobado por la iniciativa Science-Based Targets (SBTi) y alineado con los principios del Acuerdo de París. Nuestro enfoque se basa en una reducción anual del 5% de las emisiones residuales, con el objetivo de lograr el cese permanente de la producción de emisiones de dióxido de carbono. Esto supone una disminución global aproximada de 6,8 toneladas de CO₂ cada año.

La iniciativa Science Based Targets (SBTi) ha validado que nuestros objetivos de reducción de emisiones cumplen con sus criterios y que están alineados con una trayectoria de 1,5 °C.



SCIENCE
BASED
TARGETS

Para 2050, aspiramos a reducir un 50% las emisiones de alcance 1 y 2, y un 30% las de alcance 3. Para alcanzar este objetivo, hemos puesto en marcha cinco líneas estratégicas: movilidad sostenible, eficiencia energética en edificios, uso exclusivo de energía 100% renovable, reducción del impacto de los viajes de negocio y colaboración activa con proveedores.

Cada línea está liderada por un grupo de trabajo global, coordinado por expertos de Randstad, que vela por la implantación de medidas eficaces y medibles a lo largo del tiempo.

iniciativas para la reducción de la huella de carbono



política de movilidad sostenible (alcance 1 y 2)

Impulsamos la transición hacia vehículos eléctricos y de bajo consumo, al tiempo que reducimos el kilometraje mediante el fomento del trabajo a distancia.



eficiencia energética (alcance 1 y 2)

Optimizamos el uso del espacio de oficinas, promoviendo entornos más eficientes y reducidos. A su vez, trabajamos en sensibilizar a nuestros empleados para que promuevan el ahorro energético.



energía 100% renovables (alcance 1 y 2)

Avanzamos hacia un suministro eléctrico procedente íntegramente de fuentes renovables, asegurando certificaciones de origen que respalden la reducción de emisiones asociadas.



viajes de negocios sostenibles (alcance 3)

Priorizamos alternativas al transporte aéreo, elegimos aerolíneas más eficientes y fomentamos las reuniones virtuales para reducir desplazamientos.



compromiso con los proveedores (alcance 3)

Colaboramos con nuestros proveedores para definir objetivos alineados con la ciencia, integrando los criterios SBTi en los procesos de evaluación y selección.

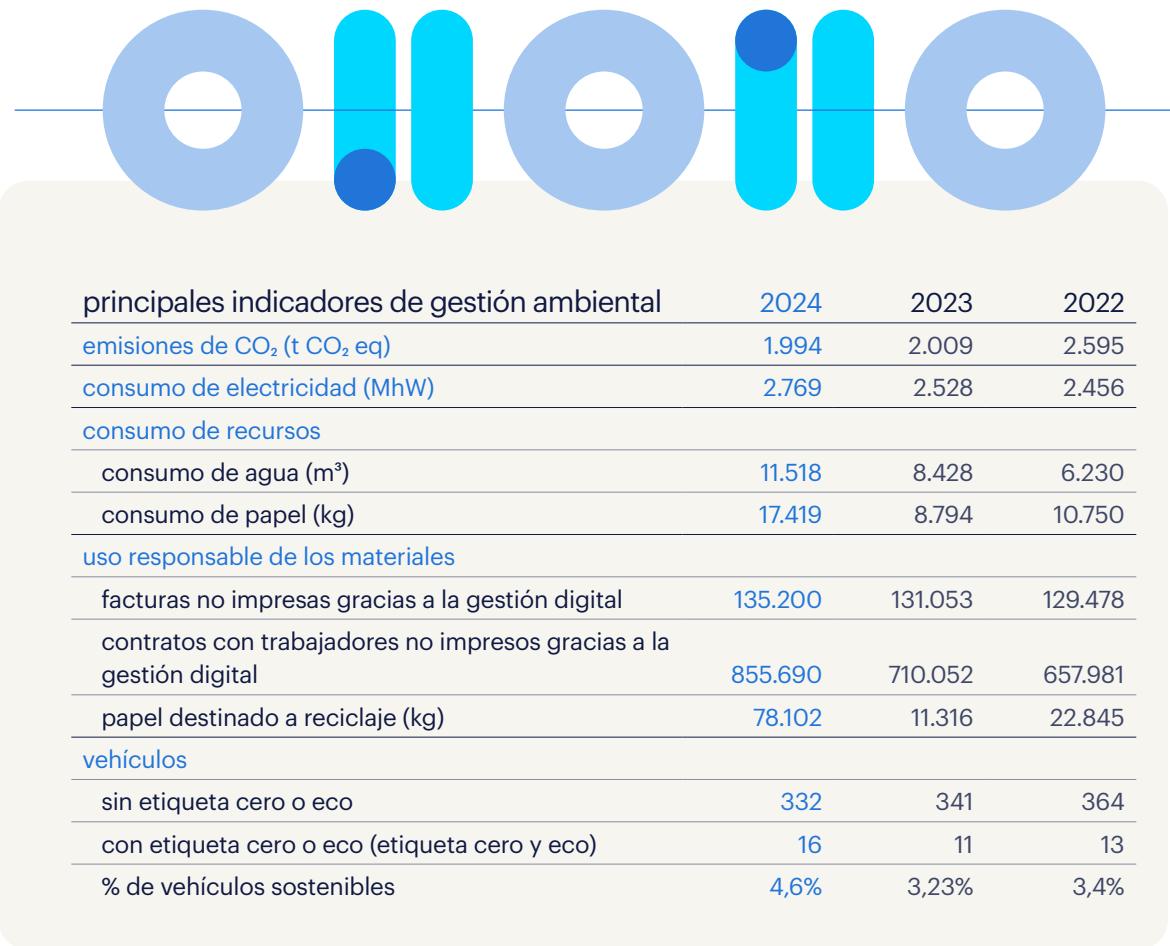
iniciativas ambientales destacadas

En Randstad reforzamos nuestro compromiso con el medioambiente mediante la implementación de medidas concretas que reducen el impacto ambiental de nuestra actividad.

- Renovación progresiva de la flota corporativa, con la incorporación de 2 vehículos de cero emisiones y 14 vehículos con etiqueta ECO.
- Implementación de sistemas de iluminación con sensores de presencia para optimizar el consumo energético.
- Sustitución de grifos por modelos de bajo caudal para reducir el consumo de agua en instalaciones.

Estas iniciativas, a su vez se complementan con políticas y guías específicas que orientan nuestro camino hacia una operación más sostenible y responsable. Esto nos permite contar con un marco normativo y orientador que refuerza nuestro compromiso medioambiental. Disponemos de una Política de movilidad sostenible, una [Política global de medioambiente](#) y un [Manifiesto de compras sostenibles](#), todos ellos alineados con nuestros objetivos de sostenibilidad.

Asimismo, hemos desarrollado una Guía de Buenas Prácticas Medioambientales para nuestras oficinas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Sevilla. Esta guía recoge medidas concretas orientadas a minimizar los impactos ambientales negativos derivados de nuestras actividades diarias, fomentando una gestión más eficiente de los recursos y contribuyendo a consolidar una cultura corporativa más responsable y sostenible.





certificaciones y adhesiones

En Randstad trabajamos para que nuestras actividades e instalaciones se desarrollen conforme a los más altos estándares de calidad y gestión ambiental, como la certificación ISO 14001, que establece los requisitos para implementar un sistema de gestión ambiental eficaz, orientado a la mejora continua del desempeño en esta materia. Esta acreditación avala que nuestras prácticas se alinean con criterios de sostenibilidad, minimizando nuestro impacto y promoviendo una cultura de responsabilidad con el medio natural.



Las compañías LIN y CTC se han adherido en 2024 a Cartón Circular, el Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) para envases industriales. Este sistema permite gestionar de forma integral todos los envases utilizados en el canal industrial, en cumplimiento con el Real Decreto 1055/2022 sobre envases y residuos de envases, que obliga a las empresas a responsabilizarse de la gestión de los envases de sus productos.



Además, nuestra colaboración con ILUNION, que ofrece espacios accesibles, refuerza nuestro compromiso con unas instalaciones inclusivas y sostenibles.



anexos.

- 123 Tablas de datos sobre empleados.
- 131 Tablas de datos sobre candidatos.
- 136 Alcance y criterios.
- 136 Relevancia y principios.
- 137 Tabla de contenidos estándares GRI.
- 142 Tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018.
- 151 Verificación externa.



tablas de datos sobre empleados.

cifras generales	2024	2023	2022	variación 23-24
nº total de empleados	2.517	2.441	2.008	3,11%
nº mujeres en la plantilla	1.883	1.822	1.547	3,35%
% sobre el total	74,81%	74,64%	77,04%	0,23%
a jornada completa	1.647	1.552	1.299	6,12%
a tiempo parcial	236	270	248	-12,59%
nº hombres en la plantilla	634	619	461	2,42%
% sobre el total	25,19%	25,36%	22,96%	-0,67%
a jornada completa	621	613	453	1,31%
a tiempo parcial	13	6	8	116,67%
edad media de la plantilla	38,14	38,30	38,01	-0,43%
% contratos indefinidos sobre el total	96%	97%	97%	-1,13%
empleados con discapacidad	15	13	9	-7,69%
% sobre el total	0,48%	0,53%	0,45%	-10,48%

empleados por categoría, género y rango de edad

	2024			2023			2022		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
comité de dirección	3	6	9	3	5	8	3	5	8
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30 – 50 años	-	2	2	-	1	1	1	1	2
> 50 años	3	4	7	3	4	7	2	4	6
director/a de área, regional y nacional	18	21	39	15	22	37	14	17	31
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30 – 50 años	6	10	16	8	11	19	8	9	17
> 50 años	12	11	23	7	11	18	6	8	14
responsable departamento, director/a de zona y asimilados	63	39	102	66	52	118	57	33	90
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30 – 50 años	37	18	55	39	28	67	37	19	56
> 50 años	26	21	47	27	24	51	20	14	34
director/a de oficina, coordinador y asimilados	246	101	347	231	100	331	229	79	308
< 30 años	9	5	14	8	5	13	7	4	11
30 – 50 años	187	71	258	180	76	256	183	64	247
> 50 años	50	25	75	43	19	62	39	11	50
comerciales, técnicos y administrativos	1.553	467	2.020	1.507	440	1.947	1.244	327	1.571
< 30 años	512	170	682	461	156	617	352	116	468
30 – 50 años	859	231	1.090	882	224	1.106	772	178	950
> 50 años	182	66	248	164	60	224	120	33	153
total	1.883	634	2.517	1.822	619	2.441	1.547	461	2.008

empleados por categoría, género, rango de edad y tipo de contrato

clasificación profesional	2024			2023			2022		
	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total
comité de dirección	9	-	9	8	-	8	8	-	8
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mujeres	30 - 50 años	-	-	-	-	-	1	-	1
	> 50 años	3	-	3	3	-	3	2	-
	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-
hombres	30 - 50 años	2	-	2	1	-	1	1	-
	> 50 años	4	-	4	4	-	4	4	-
	director/a de área, regional y nacional	39	-	39	37	-	37	31	-
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mujeres	30 - 50 años	6	-	6	8	-	8	8	-
	> 50 años	12	-	12	7	-	7	6	-
	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-
hombres	30 - 50 años	10	-	10	11	-	11	9	-
	> 50 años	11	-	11	11	-	11	8	-
	responsable departamento, director/a de zona y asimilados	102	-	102	118	-	118	90	-
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mujeres	30 - 50 años	37	-	37	39	-	39	37	-
	> 50 años	26	-	26	27	-	27	20	-
	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-
hombres	30 - 50 años	18	-	18	28	-	28	19	-
	> 50 años	21	-	21	24	-	24	14	-
	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-

clasificación profesional	2024			2023			2022		
	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total
director/a de oficina, coordinador y asimilados	346	1	347	331	-	331	308	-	308
< 30 años	9	-	9	8	-	8	7	-	7
mujeres	30 - 50 años	186	1	187	180	-	180	183	-
	> 50 años	50	-	50	43	-	43	39	-
	< 30 años	5	-	5	5	-	5	-	-
hombres	30 - 50 años	71	-	71	76	-	76	64	-
	> 50 años	25	-	25	19	-	19	11	-
	< 30 años	147	23	170	142	14	156	32	1
comerciales, técnicos y administrativos	1.912	108	2.020	1.868	79	1.947	1.519	52	1.571
	< 30 años	455	57	512	422	39	461	118	2
	30 - 50 años	838	21	859	860	22	882	760	12
mujeres	> 50 años	182	-	182	162	2	164	325	27
	< 30 años	147	23	170	142	14	156	32	1
	30 - 50 años	224	7	231	222	2	224	175	3
hombres	> 50 años	66	-	66	60	-	60	109	7
	< 30 años	2408	109	2.517	2.362	79	2.441	1.956	52
	30 - 50 años	1.519	52	1.571	1.461	22	1.482	1.182	2008
total	2.408	109	2.517	2.362	79	2.441	1.956	52	2.008

empleados por categoría, género, rango de edad y jornada

clasificación profesional	2024			2023			2022						
	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total	
comité de dirección	9	-	-	9	8	-	-	8	8	-	-	8	
< 30 años	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	
mujeres	30 - 50 años	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	
> 50 años	-	-	-	-	3	-	-	3	2	-	-	2	
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
hombres	30 - 50 años	2	-	-	2	1	-	-	1	1	-	-	1
> 50 años	4	-	-	4	4	-	-	4	4	-	-	4	
director/a de área, regional y nacional	39	-	-	39	37	-	-	37	28	3	-	31	
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
mujeres	30 - 50 años	6	-	-	6	8	-	-	8	7	1	-	8
> 50 años	12	-	-	12	7	-	-	7	5	1	-	6	
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
hombres	30 - 50 años	10	-	-	10	11	-	-	11	8	1	-	9
> 50 años	11	-	-	11	11	-	-	11	8	-	-	8	
responsable departamento, director/a de zona y asimilados	101	1	-	102	117	1	-	118	89	1	-	90	
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
mujeres	30 - 50 años	36	1	-	37	38	1	-	39	36	1	-	37
> 50 años	26	-	-	26	27	-	-	27	20	-	-	20	
< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
hombres	30 - 50 años	18	-	-	18	28	-	-	28	19	-	-	19
> 50 años	21	-	-	21	24	-	-	24	14	-	-	14	

clasificación profesional	2024			2023			2022						
	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total	
director/a de oficina, coordinador y asimilados	301	45	1	347	286	44	1	331	270	37	1	308	
< 30 años	9	-	-	9	8	-	-	8	7	-	-	7	
mujeres	30 - 50 años	147	39	1	187	138	41	1	180	146	36	1	183
> 50 años	44	6	-	50	40	3	-	43	38	1	-	39	
< 30 años	5	-	-	5	5	-	-	5	4	-	-	4	
hombres	30 - 50 años	71	-	-	71	76	-	-	76	64	-	-	64
> 50 años	25	-	-	25	19	-	-	19	11	-	-	11	
comerciales, técnicos y administrativos	1.818	184	18	2.020	1.717	195	35	1.947	1.357	200	14	1.571	
< 30 años	511	1	-	512	452	2	7	461	346	5	1	352	
mujeres	30 - 50 años	681	170	8	859	685	180	17	882	582	183	7	772
> 50 años	172	7	3	182	146	9	9	164	109	8	3	120	
< 30 años	165	-	5	170	156	-	-	156	114	-	2	116	
hombres	30 - 50 años	225	5	1	231	219	3	2	224	174	3	1	178
> 50 años	64	1	1	66	59	1	-	60	32	1	-	33	
total	2.268	230	19	2.517	2.165	240	36	2.441	1.752	241	15	2.008	

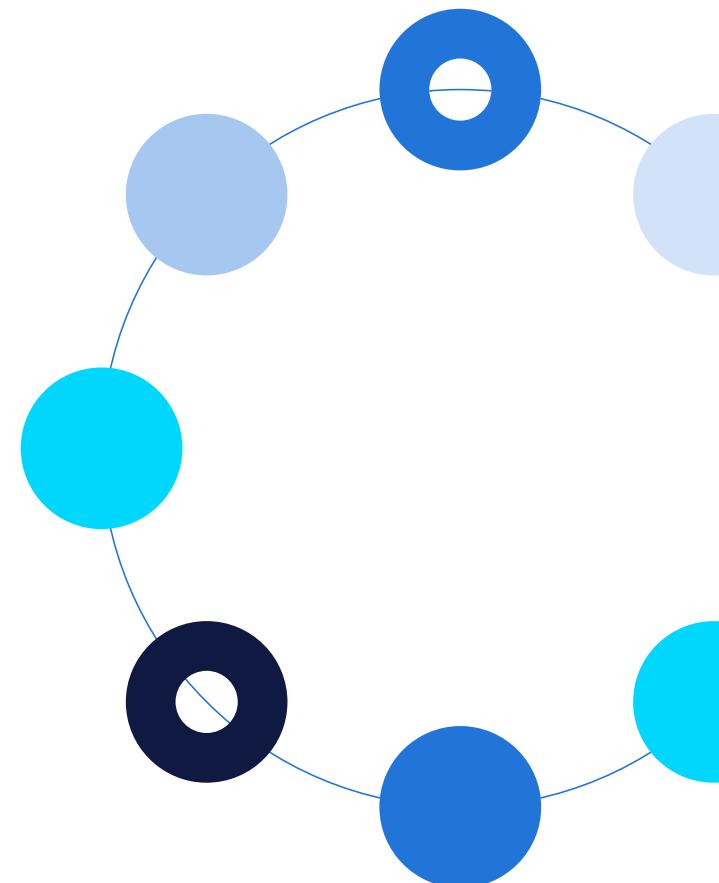
* Empleados a jornada completa que disfrutan de una reducción de jornada por guarda y custodia de hijos.

nuevas incorporaciones

rango de edad	2024			2023			2022			variación 23-24
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	
< 30 años	432	155	587	364	107	471	314	133	447	24,6%
30 - 50 años	221	76	297	160	51	211	237	85	322	40,8%
> 50 años	16	6	22	2	1	3	10	2	13	633,3%
total	669	237	906	526	159	685	561	221	782	32,3%

rotación y tasa de rotación por género y edad

grupo de edad	2024			2023			2022		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
< 30 años	111	299	410	225	60	285	269	139	408
tasa de rotación	63,4%	57,4%	58,9%	48%	37,3%	45,2%	74,93%	116%	85,18%
30 - 50 años	82	244	326	200	74	274	306	102	408
tasa de rotación	24,7%	22,4%	22,9%	18%	21,8%	18,9%	30,57%	37,64%	32,08%
> 50 años	11	16	27	12	11	23	11	8	19
tasa de rotación	8,7%	5,9%	6,8%	4,9%	9,3%	6,4%	5,88%	11,43%	7,39%
total	204	559	763	437	145	582	586	249	835
tasa de rotación	32,2%	29,7%	30,3%	24%	23,4%	23,8%	37,88%	54,01%	41,58%



desvinculaciones

clasificación profesional	2024		2023		2022	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
comité de dirección	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	-	-	-	-	-
	> 50 años	-	-	-	-	-
director/a y de área, regional y nacional	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	-	-	-	-	-
	> 50 años	-	2	1	2	-
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	2	1	-	1	-
	> 50 años	1	1	1	1	-
director/a de oficina, coordinador y asimilados	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	-	2	2	2	4
	> 50 años	-	1	1	-	2
comerciales, técnicos y administrativos	< 30 años	18	13	10	4	18
	30 – 50 años	27	9	19	16	21
	> 50 años	4	1	1	4	1
total	52	30	35	30	44	32

formación y desarrollo del talento

	2024	2023	2022	variación 23-24
nº de horas totales de formación a empleados de estructura	56.942	35.317	61.267	61,23%
mujeres	43.754	26.100	44.132	67,64%
hombres	13.188	9.217	17.135	43,08%
nº de horas de formación por cada empleado	22,62	14,47	30,51	56,36%
inversión total en formación (miles de euros)	958	961	1.170	-0,31%
nº de movimientos internos	715	803	853	-10,96%
% promociones internas	96,15%	98%	97,65%	-1,89%
nº de promociones verticales	494	244	504	102,46%
nº de movimientos horizontales	221	559	349	-60,47%
horas de formación por categoría profesional				
comité de dirección	2	106	157	-98,11%
director/a nacional, regional y de área	790	482	2.027	63,90%
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	4.300	1.822	2.038	136,00%
director/a de oficina, coordinador y asimilados	10.168	5.044	7.587	101,59%
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	41.682	27.863	49.459	49,60%
total	56.942	35.317	61.267	61,23%

salario medio por categoría, género y edad (€)

clasificación profesional	2024		2023		2022	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
comité de dirección	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 - 50 años	-	147.243	178.482	149.957	135.448
	> 50 años	197.834	156.475	194.339	149.674	142.418
director/a y de área, regional y nacional	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 - 50 años	85.587	81.122	83.207	83.288	68.445
	> 50 años	83.882	99.391	77.289	107.683	72.773
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	< 30 años	-	-	-	-	-
	30 - 50 años	53.403	58.425	53.746	59.198	49.717
	> 50 años	60.871	70.299	59.297	64.603	52.182
director/a de oficina, coordinador y asimilados	< 30 años	29.240	34.460	27.904	32.400	27.804
	30 - 50 años	35.065	39.774	34.088	38.500	32.129
	> 50 años	37.774	43.032	35.822	41.495	34.648
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	< 30 años	19.611	19.415	19.315	20.150	19.181
	30 - 50 años	24.206	27.165	23.326	26.409	22.520
	> 50 años	28.805	35.610	27.242	33.007	26.858
total		26.796	33.676	24.828	33.928	25.267
						32.153

ratio de salario medio hombre/mujer

clasificación profesional	ratio
comité de dirección	129%
director/a nacional, regional y de área	93%
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	87%
director/a de oficina, coordinador y asimilados	88%
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	91%

datos clave de diversidad

	2024	2023	2022	variación 23-24
diversidad geográfica	28	23	22	21,74%
nº de nacionalidades	171	34	100	27,61%
empleados de nacionalidad extranjera		134	100	34%
diversidad generacional				
gen Z (nacidos entre 1996-2010)	24%	18%	12%	33%
generación millenial (nacidos entre 1981-1995)	45%	48%	55%	-6%
generación X (nacidos entre 1965-1980)	30%	33%	32%	-9%
generación del baby boom (nacidos entre 1946-1964)	1%	1%	1%	0%
diversidad funcional				
nº empleados con discapacidad	15	13	9	-7,69%

	2024	2023	2022	variación 23-24
diversidad de género				
nº de mujeres en plantilla	1.883	1.822	1.547	3,35%
a jornada completa	1.647	1.552	1.299	6,12%
a tiempo parcial	236	270	248	-12,59%
nº de mujeres en puestos directivos	330	315	303	4,76%
mujeres por categoría profesional				
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	1.553	1.507	1.244	3,05%
%	79,76%	77,4%	79,19%	
director/a de oficina, coordinador y asimilados	246	231	229	6,49%
%	74,32%	69,79%	74,35%	
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	63	66	57	-4,55%
%	53,39%	55,93%	63,33%	
director/a nacional, regional y de área	18	15	14	20,00%
%	48,65%	40,54%	45,16%	
comité de dirección	3	3	3	0,00%
%	37,50%	37,5%	37,50%	
total	1.883	1.822	1.547	3,35%

datos clave de conciliación y smartworking

	2024	2023	2022	variación 23-24
nº empleados con reducción de jornada	230	240	241	-4,17%
% empleados con medidas de smartworking o teletrabajo	2.441	2.047	1.550	19,25%
nº empleados que han tenido derecho a permiso parental*				
mujeres	94	96	80	-2,08%
hombres	39	42	35	-7,14%
nº empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental*				
mujeres	97	96	80	1,04%
hombres	37	42	35	-11,90%
nº total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo*				
mujeres	97	96	80	1,04%
hombres	37	42	35	-11,90%
tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental				
mujeres	100%	100%	100%	0%
hombres	100%	100%	100%	0%

*permisos por baja parental.

salud y seguridad

	2024	2023	2022			
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
nº de accidentes de trabajo con baja	1.173	2.421	1.005	2.208	716	1.975
nº de días perdidos debido a accidentes de nuestros candidatos y empleados corporativos*	24.941	48.536	15.756	31.619	9.802	28.935
índice de frecuencia**	33,24	59,90	29,58	51,82	25,00	54,56
índice de gravedad	0,71	1,20	0,46	0,74	0,34	0,80
enfermedades profesionales	9	4	3	1	4	3
fallecimientos	0	2	-	3	-	1
nº de horas de formación en prevención riesgos laborales	5.640		4.455		6.638	

*Número de días perdidos hasta la baja del trabajador de la empresa. Puede darse el caso de que el trabajador sea baja en Randstad, pero siga de baja por accidente o enfermedad común, siendo pagado por Mutua directamente.

**El índice de frecuencia se calcula dividiendo el nº de accidentes laborales con baja, ocurridos durante el ejercicio, entre el número de horas trabajadas, siendo estas el número de horas anuales por convenio multiplicadas por el número de empleados a cierre del ejercicio.

absentismo

	2024	2023	2022
horas absentismo	1.253.817	1.022.177	1.836.680
índice de absentismo	1,39%	1,19%	2,25%

tablas de datos sobre candidatos.

candidatos puestos a disposición de nuestros clientes a cierre de ejercicio, **por género y edad**

	2024		2023		2022	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
< 30 años	3.491	5.021	2.869	4.124	3.063	4.032
30 - 50 años	4.608	5.269	3.827	4.695	4.322	4.826
> 50 años	1.247	1.266	1.126	1.197	957	973
total	9.346	11.556	7.822	10.016	8.342	9.831

candidatos puestos a disposición de nuestros clientes a cierre de ejercicio, **por género y perfil**

	2024			2023			2022		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
administrativos/as y contables	1.063	549	1.612	1.126	528	1.654	1.619	847	2.466
camareros/as	335	352	687	206	209	415	305	240	545
operario/a	1.033	1.677	2.710	929	1.459	2.388	1.207	1.805	3.012
peones	265	602	867	504	868	1.372	458	974	1.432
oficiales	27	162	189	61	253	314	26	161	187
teleoperadores/as	424	254	678	372	203	575	566	289	855
promotores/as comerciales	860	294	1154	818	284	1.102	599	144	743
mozos/as	1.826	3.232	5.058	985	2.329	3.314	996	1.918	2.914
carretilleros/as	92	1.029	1.121	67	839	906	139	724	863
dependientes/as	361	56	417	458	65	523	219	33	252
manipuladores/as	918	991	1909	564	566	1.130	490	387	877
resto	2.142	2.358	4.500	1.732	2.413	4.145	1.718	2.309	4.027
total	9.346	11.556	20.902	7.822	10.016	17.838	8.342	9.831	18.173

*Nota: dada la cantidad y variabilidad de perfiles se hace el desglose por los perfiles profesionales con mayor presencia.

desglose por género, edad y categoría profesional

	2024			2023			2022		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
colaboradores outsourcing	5.038	6.057	11.095	5.729	6.852	12.581	2.454	847	2.466
< 30 años	1.296	1.283	2.579	1.255	1.765	3.020	529	718	1.547
30 – 50 años	2.712	3.242	5.954	3.150	3.669	6.819	1.287	1.264	2.551
> 50 años	1.030	1.532	2.562	1.324	1.418	2.742	338	393	731
IT experts	92	275	367	104	257	361	91	269	360
< 30 años	12	37	49	20	64	84	20	88	108
30 – 50 años	63	165	228	77	162	239	62	161	223
> 50 años	17	73	90	7	31	84	9	20	29
total	5.130	6.332	11.462	5.833	7.109	12.642	2.545	2.644	5.189

desglose por género, edad, categoría profesional y tipo de contrato de los colaboradores a cierre de ejercicio

	clasificación profesional	2024			2023			2022		
		indef.	resto	total	indef.	resto	total	indef.	resto	total
colaboradores outsourcing		9.499	1.596	11.095	10.942	1.639	12.581	1.773	357	2.130
> 30 años		1.206	90	1.296	880	375	1.255	715	114	829
mujeres	30 – 50 años	2.344	368	2.712	2.775	375	3.150	1.091	196	1.287
	< 50 años	671	359	1.030	1.225	99	1.324	279	59	338
	total	4.221	817	5.038	4.880	849	5.729	2.085	369	2.454
	> 30 años	2.924	318	3.242	1.384	381	1.765	560	158	718
hombres	30 – 50 años	1.136	396	1.532	3.333	336	3.669	1.064	200	1.264
	< 50 años	1.218	65	1.283	1.345	73	1.418	348	45	393
	total	5.278	779	6.057	6.062	790	6.852	1.972	403	2.375
	IT experts	364	3	367	254	7	361	345	15	360
mujeres	> 30 años	12	-	12	20	-	20	20	20	20
	30 – 50 años	63	-	63	75	2	77	58	4	62
	< 50 años	17	-	17	7	-	7	9	9	9
	total	92	2	94	102	2	104	87	4	91
hombres	> 30 años	72	1	73	63	1	64	86	2	88
	30 – 50 años	163	2	165	158	4	162	154	7	161
	< 50 años	37	-	37	31	-	31	18	2	20
	total	272	3	275	252	5	257	258	11	269
	total	9.863	1.599	11.462	11.296	1.646	12.942	4.402	787	5.189

desglose por género, edad, categoría profesional y tipo de jornada de los colaboradores a cierre de ejercicio

clasificación profesional	rango de edad	2024			2023			2022					
		completa	guarda legal	parcial	total	completa	guarda legal	parcial	total	completa	guarda legal	parcial	
colaboradores outsourcing		7.817	153	3.125	11.095	7.229	154	5.198	12.581	3.054	85	1.690	4.829
mujeres	> 30 años	501	4	525	1.030	449	6	800	1.255	276	5	548	829
	30 – 50 años	1.785	105	822	2.712	1.469	107	1.574	3.150	758	59	470	1.287
	< 50 años	907	9	380	1.296	571	11	742	1.324	233	2	103	338
	total	3.193	118	1.727	5.038	2.489	124	3.116	5.729	1.267	66	1.121	2.454
hombres	> 30 años	890	2	640	1.532	941	2	822	1.765	400	1	317	718
	30 – 50 años	2.601	25	616	3.242	2.680	21	968	3.669	1.031	17	216	1.264
	< 50 años	1.133	8	142	1.283	1.119	7	292	1.418	356	1	36	393
	total	4.624	35	1.398	6.057	4.740	30	2.082	6.852	1.787	19	569	2.375
IT experts		362	3	2	367	357	3	1	361	351	5	4	360
mujeres	> 30 años	17	-	-	17	20	-	-	20	19	-	1	20
	30 – 50 años	61	2	-	63	73	3	1	77	57	4	1	62
	< 50 años	11	1	-	12	7	-	-	7	9	-	-	9
	total	89	3	-	92	100	3	1	104	85	4	2	91
hombres	> 30 años	37	-	-	37	64	-	-	64	87	-	1	88
	30 – 50 años	163	-	2	165	162	-	-	162	159	1	1	161
	< 50 años	73	-	-	73	31	-	-	31	20	-	-	20
	total	273	-	2	275	257	-	-	257	266	1	2	269
total		8.179	156	3.127	11.462	7.586	157	5.199	12.942	3.405	90	1.694	5.189

desglose por género, edad y categoría profesional del salario medio de los colaboradores

	2024		2023		2022	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
colaboradores outsourcing	16.554	18.743	15.348	17.613	16.127	17.108
< 30 años	15.875	19.856	15.222	16.323	16.104	16.240
30 – 50 años	16.567	18.673	15.634	17.683	16.101	17.444
> 50 años	17.375	17.957	14.789	19.038	16.283	17.612
IT experts	31.895	34.463	31.149	34.857	25.061	28.443
< 30 años	35.498	37.279	24.491	29.490	31.021	34.411
30 – 50 años	32.563	36.972	32.009	36.704	37.078	35.827
> 50 años	26.874	27.367	38.000	36.286	30.310	32.564
total	16.829	19.425	15.630	18.236	16.634	18.680

desvinculaciones

	2024			2023			2022		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
colaboradores outsourcing	533	996	1.529	310	456	766	218	382	600
< 30 años	88	150	238	93	171	264	73	164	237
30 – 50 años	292	503	795	176	242	418	109	180	289
> 50 años	153	343	496	41	43	84	36	38	74
IT experts	11	29	40	5	27	32	4	18	22
< 30 años	-	3	3	2	10	12	-	4	4
30 – 50 años	8	22	30	3	14	17	1	12	13
> 50 años	3	4	7	-	3	3	3	2	5
total	544	1.025	1.569	315	483	798	222	400	622

salud y seguridad de los trabajadores

	2024	2023	2022
n.º de horas de formación en prevención de riesgos laborales	371.102	740.222	879.367
% horas de formación en prevención de riesgos laborales	43%	44%	47%
reconocimientos médicos realizados a trabajadores externos y personal de estructura	31.972	28.597	27.899

nº y porcentaje de candidatos contratados por género

	2024		2023		2022	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
nº y % de candidatos contratados	73.781	99.203	64.915	85.107	69.666	90.544
	43%	57%	43%	57%	43%	57%
total	172.984		150.022		160.210	

nº y porcentaje de candidatos contratados por edad

	2024			2023			2022		
	< 30 años	30-50 años	>50 años	< 30 años	30-50 años	>50 años	< 30 años	30-50 años	>50 años
nº y % de candidatos contratados	82.452	70.941	19.591	63.958	69.647	16.417	72.052	75.610	12.548
	48%	41%	11%	43%	46%	11%	45%	47%	8%
total		172.984			150.022			160.210	

nº y porcentaje de candidatos contratados de colectivos de difícil empleabilidad

	2024			2023			2022		
	< 30 años	30-50 años	>50 años	< 30 años	30-50 años	>50 años	< 30 años	30-50 años	>50 años
nº y % de candidatos contratados	922	39.733	35.461	713	31.501	31.032	804	29.034	29.754
	1%	52%	47%	1%	50%	46%	1%	49%	50%
total		76.116			63.246			59.592	
% (*)		44,00%			42,16%			37,20%	

(*) % de personas contratadas que pertenecen a colectivos de difícil empleabilidad (personas con discapacidad, inmigrantes y mayores de 45 años), sobre el total de personas contratadas durante el año.

alcance y criterios.

El Informe de Sostenibilidad de Randstad España, con una periodicidad anual, contiene la información más relevante sobre la contribución y desempeño económico, social y ambiental de la compañía durante el año. De igual modo, el presente Informe otorga información y datos esenciales sobre el modelo de negocio de la compañía, su estrategia de sostenibilidad o la relación con los grupos de interés.

Asimismo, el presente Informe de Sostenibilidad representa el Estado de Información no Financiera a cierre de año 2024 de Randstad España (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023).

Así, este documento incluye:

- La respuesta de Randstad España a los requerimientos legales exigidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como las directrices UE 2017/C215/01 para el reporte del desempeño de la compañía en materia de información no financiera.
- El alcance de la información reportada es del Randstad España (Randstad España, S.L.U.; Randstad Empleo Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U.; Randstad Consultores y Soluciones de Recursos Humanos, S.L.U.; Randstad Project Services, S.L.U.; Vexter Outsourcing, S.A.U., Randstad Technologies, S.A.U., Avanzo Learning Progress, S.A., Monster Worldwide, S.L., Grupo CTC). En aquellos casos que existen limitaciones al alcance se especifican a lo largo del informe

relevancia y principios.

Los contenidos recogidos en el Informe responden a los asuntos relevantes para Randstad España y sus grupos de interés, según su análisis de doble materialidad, y que se explica y desarrolla en profundidad en el Capítulo 3. Impulsamos el empleo sostenible del Informe de Sostenibilidad 2024. A partir de este análisis, se definen los contenidos destacados a reportar a través de un proceso interno de recogida y contraste de información, solicitud de indicadores y datos cualitativos y cuantitativos del avance en sostenibilidad de la compañía.

Para la definición del contenido y la calidad del Informe se siguen los principios recomendados por los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI):

precisión • equilibrio • claridad • comparabilidad
exhaustividad • contexto de sostenibilidad
puntualidad • verificabilidad

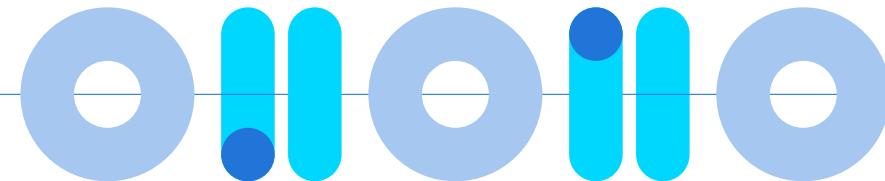


tabla de contenidos estándares GRI.

declaración de uso	Randstad España ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.	
GRI 1 empleado en el reporte	GRI 1: Fundamentos 2021	
estándar GRI	contenido	ubicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	partner for talent es nuestra estrategia de especialización nuestra presencia global y local
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	creamos valor con impacto - estructura accionarial anexos - alcance y criterios
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1/01/2024 – 31/12/2024 publicación anual Punto de contacto: Calle Vía de los Poblados 9, Edificio B, 5 ^a Planta, 28033 Madrid. Teléfono: +34 914 906 039
	2-4 Actualización de la información	anexos - alcance y criterios
	2-5 Verificación externa	anexos - verificación externa
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	partner for talent es nuestra estrategia de especialización extendemos nuestro compromiso a la cadena de suministro
	2-7 Empleados	velamos por el bienestar de nuestras personas
	2-8 Trabajadores que no son empleados	generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	nuestro gobierno corporativo
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	nuestro gobierno corporativo

estándar GRI	contenido	ubicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	nuestro gobierno corporativo
	2-15 Conflictos de interés	adoptamos una conducta empresarial responsable
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	mecanismos de queja y denuncia
	2-19 Políticas de remuneración	nuestro gobierno corporativo propuesta de valor para nuestro equipo anexos - tablas de datos sobre empleado
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	promovemos la sostenibilidad con la estrategia E + ESG
	2-23 Compromisos y políticas	adoptamos una conducta empresarial responsable
	2-28 Afiliación a asociaciones	establecemos alianzas estratégicas
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	impulsamos las mejores prácticas con nuestros grupos de interés
	2-30 Convenios de negociación colectiva	escucha activa, comunicación y diálogo
estándar GRI	contenido	ubicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	identificamos nuestros temas materiales
	3-2 Lista de temas materiales	identificamos nuestros temas materiales
ciberseguridad y protección de datos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	reforzamos la ciberseguridad en nuestra actividad
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	diálogo y comunicación

estándar GRI	contenido	ubicación
salud y seguridad laboral		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	velamos por el bienestar de nuestras personas - salud y seguridad laboral generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores - salud y seguridad laboral
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-9 Lesiones por accidente laboral	salud y seguridad laboral velamos por el bienestar de nuestras personas - salud y seguridad laboral generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores - salud y seguridad laboral salud y seguridad laboral
transparencia, ética y buen gobierno		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3. Nuestros compromisos - Ética y transparencia
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3. Nuestros compromisos - Marco de ética empresarial
gestión, formación y retención del talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	velamos por el bienestar de nuestras personas
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	tablas de datos sobre empleados
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	tablas de datos sobre empleados velamos por el bienestar de nuestras personas – gestión, formación y retención del talento
calidad del servicio a candidatos y clientes		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	05 generamos comunidad

estándar GRI	contenido	ubicación
contribución a la sociedad		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	05 generamos comunidad
cumplimiento normativo		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	gestionamos y mitigamos los riesgos
contribución a la economía y el mercado laboral		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	impacto económico
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	impacto económico
inclusión y diversidad laboral		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	velamos por el bienestar de nuestras personas – inclusión y diversidad generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores – inclusión y diversidad
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	velamos por el bienestar de nuestras personas – inclusión y diversidad tablas de datos sobre empleados
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	velamos por el bienestar de nuestras personas – inclusión y diversidad
contexto macroeconómico del sector		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	respondemos al contexto macroeconómico del sector

estándar GRI	contenido	ubicación
soluciones digitales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	generamos empleo de calidad para candidatos y trabajadores –gestión, formación y retención del talento.
conciliación y flexibilidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	velamos por el bienestar de nuestras personas – conciliación y flexibilidad
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	tablas de datos sobre empleados
protección del medioambiente		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	06 cuidamos el planeta
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 301-2 Insumos reciclados	06 cuidamos el planeta
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización 302-4 Reducción del consumo energético	06 cuidamos el planeta
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	06 cuidamos el planeta
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	06 cuidamos el planeta
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	06 cuidamos el planeta
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	extendemos nuestro compromiso a la cadena de suministro

tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018.

A continuación, se incluye la relación de contenidos e indicadores de resultados no financieros requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad, y su vinculación con los indicadores del estándar Global Reporting Initiative (GRI), el seguido para la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad.

Se indica en las columnas específicas el número de página donde se reporta el contenido requerido.

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
información general		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura	10-15, 20-25	2-1 Detalles organizacionales 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno
Presencia geográfica	16-17	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Objetivos y estrategias de la organización	6-8, 10-15, 18-19	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 3-3 Gestión de los temas materiales
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	36, 53	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 3-3 Gestión de los temas materiales
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	136	Declaración de uso del Índice de contenidos GRI. 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto 2-4 Actualización de la información 2-5 Verificación externa

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
políticas de la compañía		
Descripción y resultados de las políticas relativas a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal	30-33	3-3 Gestión de los temas materiales
gestión de riesgos		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	26-27, 37-39, 48-52	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Gestión de los temas materiales
cuestiones medioambientales		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	117 - 119	3-3 Gestión de los temas materiales
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	117 - 119	3-3 Gestión de los temas materiales
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	119	3-3 Gestión de los temas materiales
Sobre la aplicación del principio de precaución	117 - 119	2-23 Compromisos y políticas
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	117 - 119	2-23 Compromisos y políticas

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	117 - 119	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 302-1 Consumo de energía dentro de la organización 302-4 Reducción del consumo energético 303-5 Consumo de agua 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
economía circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	117 - 120	301-2 Insumos reciclados
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No se identifican riesgos relacionados con el desperdicio de alimentos.	No material
uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	120	303-5 Consumo de agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	120	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
Consumo, directo e indirecto, de energía	120	302-1 Consumo de energía dentro de la organización
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	119	302-4 Reducción del consumo energético
Uso de energías renovables	118, 120	302-1 Consumo de energía dentro de la organización

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	120	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	117 - 119	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	119 - 120	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No se identifican riesgos relacionados con la biodiversidad.	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No se identifican riesgos relacionados con la biodiversidad.	No material

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
cuestiones sociales y relativas al personal		
empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	123, 129	2-7 Empleados 2-8 Trabajadores que no son empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	124	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	123 - 125	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	127	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	128	2-19 Políticas de remuneración 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	70, 128	2-19 Políticas de remuneración 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	128	2-19 Políticas de remuneración
Implantación de políticas de desconexión laboral	73	3-3 Gestión de los temas materiales
Empleados con discapacidad	129	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	73	3-3 Gestión de los temas materiales
Número de horas de absentismo	69, 130	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	73	3-3 Gestión de los temas materiales 401-3 Permiso parental

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	69	3-3 Gestión de los temas materiales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	130	3-3 Gestión de los temas materiales 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional 403-9 Lesiones por accidente laboral
Enfermedades profesionales por sexo	130	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional
relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	76	2-30 Convenios de negociación colectiva
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	100% de los empleados	2-30 Convenios de negociación colectiva
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	76	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos
formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	71 - 72	3-3 Gestión de los temas materiales 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	127	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	70	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	70	3-3 Gestión de los temas materiales 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	44, 70	3-3 Gestión de los temas materiales 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	44, 70	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
respeto de los derechos humanos		
aplicación de procedimientos de diligencia debida		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	35	2-23 Compromisos y políticas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2024 no se ha registrado ninguna denuncia.	2-16 Comunicación de inquietudes críticas 3-3 Gestión de los temas materiales 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	35	2-23 Compromisos y políticas
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	35	2-23 Compromisos y políticas
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	35	2-23 Compromisos y políticas
Abolición efectiva del trabajo infantil	35	2-23 Compromisos y políticas

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	32 - 34	2-15 Conflictos de interés 2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Gestión de los temas materiales 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	32 - 34	2-23 Compromisos y políticas
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	104	2-28 Afiliación a asociaciones
información sobre la sociedad		
compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	16 - 17	3-3 Gestión de los temas materiales 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	100 - 105	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	54 - 56	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
Acciones de asociación o patrocinio	28	2-28 Afiliación a asociaciones
subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	111 - 114	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	111 - 114	Contenido 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	58 - 59	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	No se identifican riesgos relacionados con estos aspectos.	No material
Sistemas de reclamación	94	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
Quejas recibidas y resolución de las mismas	94	2-16 Comunicación de inquietudes críticas 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	20	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Impuestos sobre beneficios pagados	20	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Subvenciones públicas recibidas	20	201-1 Valor económico directo generado y distribuido

verificación externa.

Deloitte.

Deloitte Auditores, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
28020 Madrid
España
Tel. +34 915 14 50 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE RANDSTAD ESPAÑA, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

Al socio único de Randstad España, S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Randstad España, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante Randstad España, S.L.U. o la entidad o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el anexo "tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018" de información no financiera y diversidad incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la entidad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo "tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018" de información no financiera y diversidad del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la entidad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Deloitte Auditores, S.L. inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, volumen 13.650, sección Bº, folio 168, hoja B-54414, inscripción 997, C.I.F.: B-77104649
Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020, Madrid, Spain

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándose en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la entidad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el "Informe de Sostenibilidad 2024", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

- 2 -

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo Randstad España correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo "tablas de contenidos relativos a la Ley 11/2018" de información no financiera y diversidad del EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

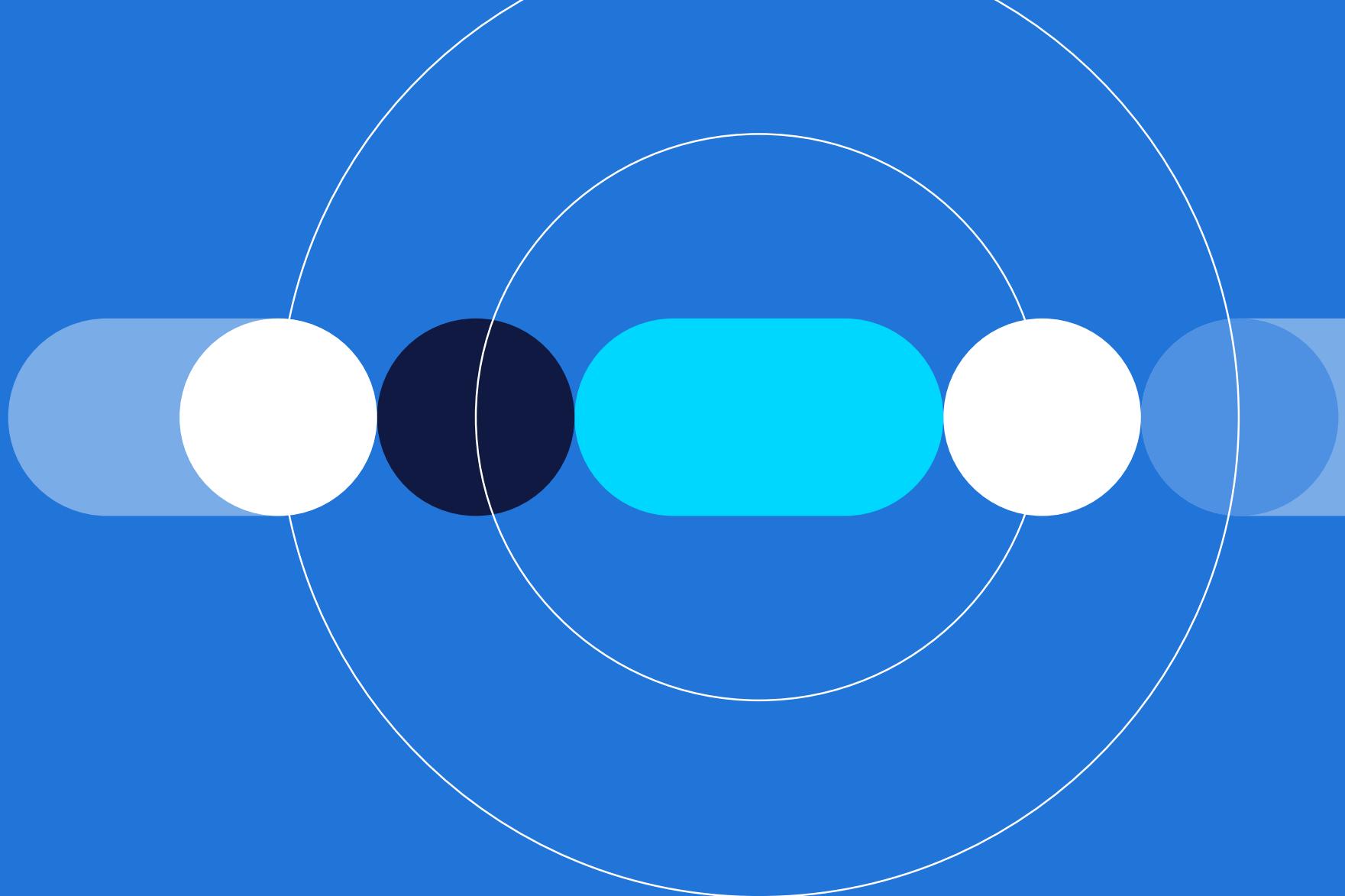
DELOITTE AUDITORES, S.L.


IGNACIO LITAGO CORTÉS
 30 de junio de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE
AUDITORES, S.L.
2025 - Núm. 0125202503
Sello corporativo 50,00 EUR
Sello de identidad de estos sellos





randstad.es

partner for talent.