



2025

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

179.152

candidatos a los que se
ha facilitado un empleo

955.225

contratos realizados

173.821

personas formadas

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

73,75%

de mujeres en
la plantilla

33,3%

de mujeres en
el comité de
dirección



garantizamos
la excelencia
operativa
con nuestros
clientes

13.901

clientes nos han
elegido en 2025

8,32/10

índice de satisfacción
de clientes

extendemos nuestro
compromiso
a la cadena de
suministro

96,45%

de proveedores locales

267

proveedores adheridos
al código de conducta

15,68%

plantilla adherida al programa
de bienestar emocional

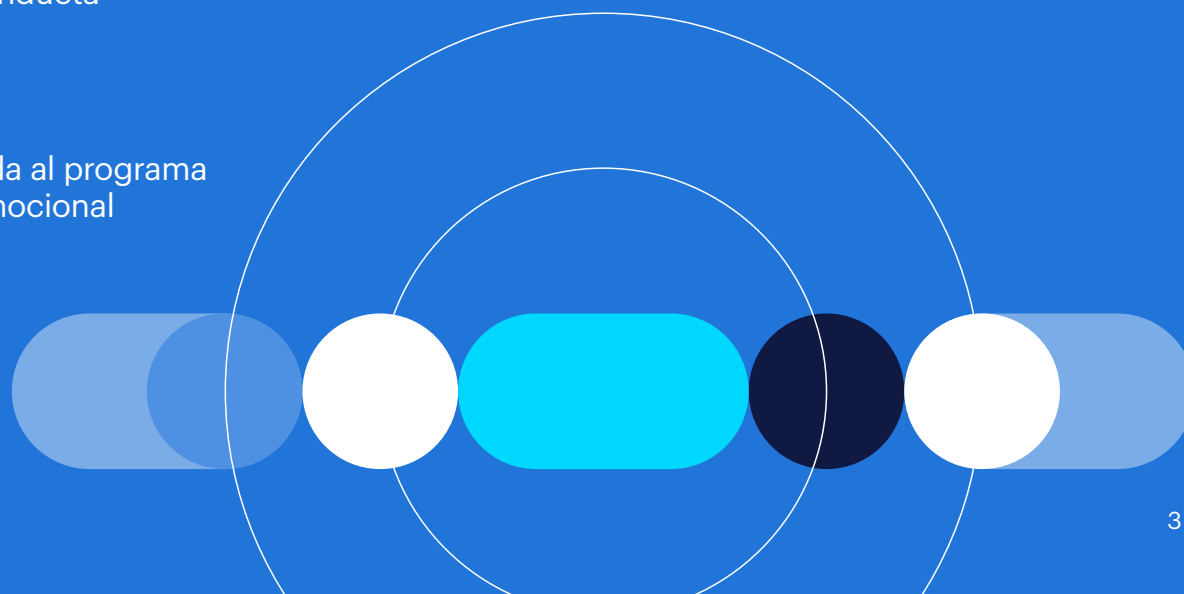
generamos
comunidad

1,3 M€

invertidos en programas
sociales

6.376

personas beneficiarias de
los proyectos sociales



sumario.

mensaje de la CEO

somos randstad

- 7 queremos ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo
- 9 modelo de negocio
- 14 presencia global y local
- 16 el mercado del trabajo en España
- 17 impacto económico
- 17 estructura accionarial
- 18 gobierno corporativo
- 22 alianzas estratégicas

impulsamos el empleo sostenible

- 24 estrategia de sostenibilidad
- 31 análisis de doble materialidad
- 38 relación con nuestros grupos de interés
- 40 contribución a los objetivos de desarrollo sostenible
- 41 certificaciones y alianzas de sostenibilidad

creamos talento

- 47 empleados
- 58 candidatos y trabajadores
- 69 clientes

generamos comunidad

- 79 contribuimos a la transformación del mercado laboral
- 82 randstad research
- 84 fundación randstad
- 89 voluntariado corporativo
- 92 participamos en la conversación social



cuidamos el planeta

- 97 cambio climático
- 101 principales indicadores de gestión ambiental
- 102 empleo verde
- 103 certificaciones y alianzas ambientales

gestionamos la gobernanza

- 105 conducta empresarial
- 112 relación con proveedores
- 116 ciberseguridad y protección de datos
- 119 gestión y mitigación de riesgos

anexos

- 122 tablas de datos sobre empleados
- 130 tablas de datos sobre candidatos
- 135 alcance y criterios
- 135 relevancia y principios
- 136 tabla de contenidos estándares GRI
- 141 tabla de contenidos relativos a la Ley 11/201.
- 150 verificación externa



el empleo como palanca real de cambio.

En Randstad llevamos décadas convencidos de que el empleo es la herramienta más poderosa de transformación social que existe. Detrás de cada contratación hay una historia con nombre propio: desde quien encuentra su primer trabajo o reorienta su trayectoria profesional, hasta quien logra superar las barreras que el mercado ponía en su camino. Ese doble compromiso, con las personas y con las organizaciones que las necesitan, es nuestra razón de ser, y este informe es su resultado más concreto.

El entorno nos exige estar a la altura. La escasez de talento se agudiza: el 76% de las empresas sigue sin encontrar los perfiles que necesita, mientras la transformación digital acelera la reconfiguración de las competencias: el 60% de los empleadores en España estima que la inteligencia artificial impactará una alta proporción de las tareas, ante lo cual el 73% del talento responde con la confianza de sentirse plenamente seguro utilizando las tecnologías más recientes (Randstad Workmonitor 2025).

En este contexto tan retador, hemos facilitado empleo a 179.152 personas en España en 2025, transformando estas complejas dinámicas en oportunidades reales de inclusión. Hemos acompañado a 13.901 clientes en la construcción de equipos más especializados,

ágiles y diversos, e impulsado la formación de 173.821 personas para asegurar su empleabilidad a largo plazo.

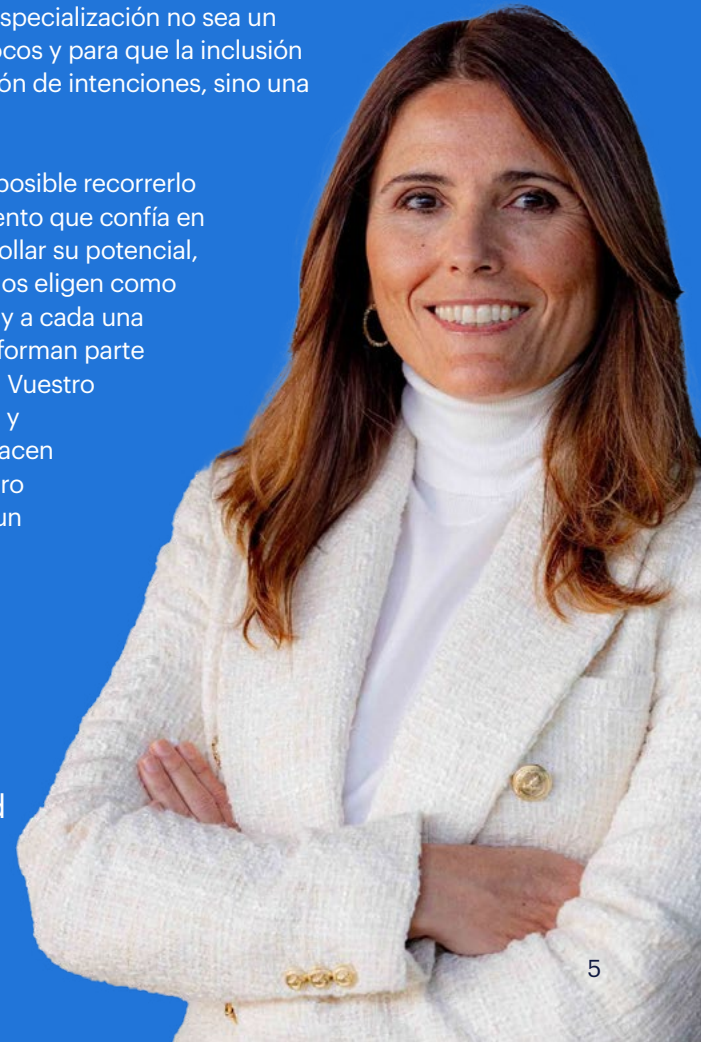
Nuestra estrategia Partner for Talent es el marco desde el que damos respuesta a esos retos. En 2025 hemos completado el despliegue de nuestro modelo de especialización en España, con resultados ya visibles: mayor relevancia en sectores de alto crecimiento como ingeniería, salud, finanzas y tecnología, y la posición consolidada como la empresa de talento más recomendada del sector, según el estudio de Kantar 2025. La especialización no es un fin en sí misma: es la condición necesaria para acompañar mejor a cada empresa y a cada persona, con el conocimiento preciso que cada situación requiere.

La sostenibilidad, en Randstad, es la forma en que tomamos decisiones. Nuestra estrategia E+ESG aborda el triple impacto desde el empleo (E+), siendo nuestro motor de transformación. Bajo este enfoque, conectamos el trabajo con el cuidado del medioambiente (E), promovemos la inclusión social (S) —apoyando a más de 6.300 personas vulnerables en 2025 a través de la Fundación Randstad— y consolidamos una gobernanza ética (G) que aseguran una transición económica y económica justa.

El título de este informe, Creamos empleo especializado e inclusivo, es un reflejo de lo que hacemos y de lo que aspiramos a seguir haciendo. Continuaremos impulsando con firmeza para que la especialización no sea un privilegio de unos pocos y para que la inclusión no sea una declaración de intenciones, sino una práctica cotidiana.

Este camino solo es posible recorrerlo juntos. Gracias al talento que confía en nosotros para desarrollar su potencial, a las empresas que nos eligen como su partner for talent, y a cada una de las personas que forman parte de Randstad España. Vuestro compromiso, talento y pasión compartida hacen posible que cada logro de este informe sea un paso firme hacia un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

ana requena,
CEO de randstad
españa



somos randstad.

- 7 queremos ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo
- 9 modelo de negocio
- 14 presencia global y local
- 16 el mercado del trabajo en España
- 17 impacto económico
- 17 estructura accionarial
- 18 gobierno corporativo
- 22 alianzas estratégicas

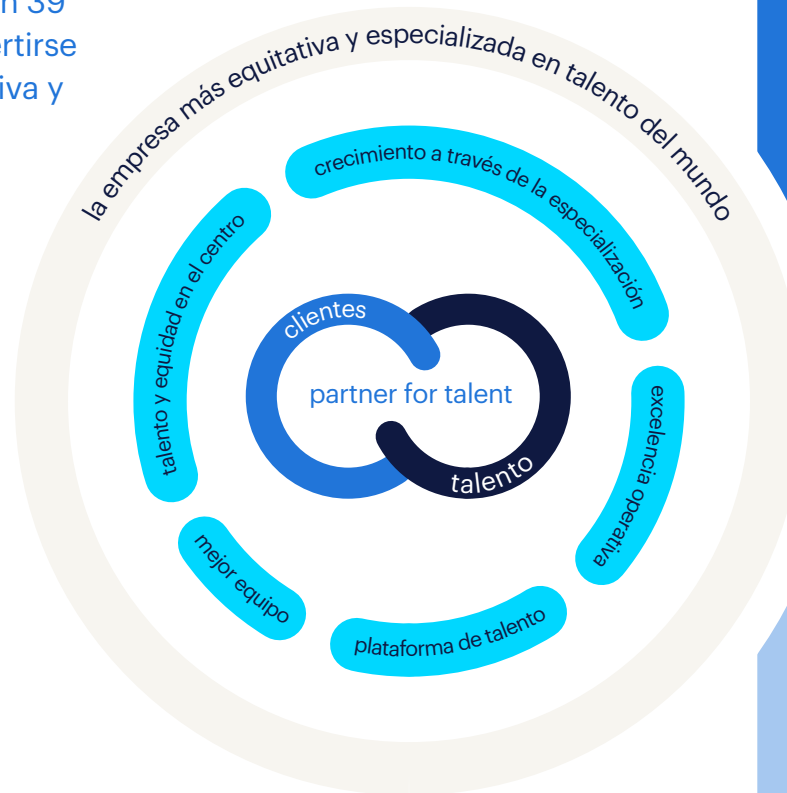


queremos ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mundo.

Randstad es la empresa líder global en soluciones de talento, con presencia en 39 mercados y una clara ambición: convertirse en la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo.

Fundada en 1960 y con sede en Diemen, Países Bajos, Randstad es hoy en día una aliada de referencia para el talento y las empresas, aportando soluciones que responden a sus necesidades y les permiten avanzar con confianza en un mercado cada vez más exigente.

Gracias a nuestro profundo conocimiento del mercado de trabajo y a nuestro enfoque especializado, ayudamos a las empresas a construir equipos diversos, ágiles y preparados para el futuro, al tiempo que impulsamos el desarrollo profesional de las personas.



estrategia

Ser partner for talent ofreciendo una experiencia especializada y personalizada que combina el conocimiento experto de nuestros equipos con capacidades digitales que nos permiten operar a escala.

cultura

Ponemos a las personas en el centro de todas nuestras decisiones; fomentando un entorno en el que el desarrollo, el bienestar y la confianza sean siempre los pilares fundamentales.

visión

Ser la empresa más equitativa y especializada en talento del mundo.

valores

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. Estamos aquí para complacer a clientes y talento, lo que nos proporciona ventaja.

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.

modelo de negocio.

partner for talent

Randstad desarrolla soluciones de talento integrales que responden a las necesidades de un mercado laboral en constante evolución. En este contexto, factores como la escasez de talento, la transformación tecnológica y la transición hacia modelos más sostenibles están redefiniendo la forma en la que trabajamos y acompañamos a nuestros clientes y al talento.

Gracias a nuestra especialización en cada industria, ofrecemos soluciones que se adaptan a las demandas de nuestros clientes, consolidando nuestra estrategia

partner for talent. Actuamos como un socio que acompaña a las personas a lo largo de su trayectoria profesional y a las empresas en la construcción de equipos más diversos, ágiles y preparados para el futuro, que les permita alcanzar el éxito.

La convergencia tecnológica, con el avance de la IA generativa, se ha convertido en el motor que nos permite ser, simultáneamente, más tecnológicos y más humanos. Utilizamos la inteligencia artificial para eliminar tareas burocráticas y centrarnos en lo que aporta valor real: el asesoramiento experto y la empatía.

Gracias a nuestra especialización en cada industria, ofrecemos soluciones que se adaptan a las demandas de nuestros clientes.



áreas 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.
sectores y funciones clave			
- logística y transporte - oficios cualificados - industria - horeca - contact center - sales & trade - azafatas - servicios administrativos	- office & administrative support - finance, banking & accounting - human resources & legal - sales & marketing - health & life sciences - engineering & supply chain	- talent services - managed solutions - centre of excellence	- consultoría de talento - recruitment process <i>outsourcing</i> - formación y desarrollo - liderazgo y coaching - transición del talento y outplacement

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.

soluciones integrales de talento

Cubrimos cualquier necesidad de talento que una empresa pueda encontrar, adaptándonos con agilidad a un entorno laboral que exige respuestas inmediatas. Nuestra propuesta de valor se basa en una gestión integral del talento, que abarca desde soluciones de talento específicas, hasta acompañamiento en todo el ciclo de vida del talento.



soluciones de talento para tu empresa

selección

- perfiles operativos
- perfiles cualificados
- perfiles profesionales
- perfiles digitales
- perfiles alta dirección

contratación

- contratación temporal
- contratación temporal de gran volumen

outsourcing

- servicios logísticos
- servicios industriales
- servicios administrativos
- servicios comerciales
- servicios IT

operational

professional

digital

digital

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

enterprise

modelo de creación de valor

activos clave

capital humano

Líderes y equipos formados por los mejores profesionales en el mundo del talento.

capital intelectual

Servicio de alta calidad gracias al conocimiento, la experiencia y una marca sólida.

capital tecnológico

Capacidad para escalar innovaciones de manera eficaz para generar impacto.

capital financiero

Mezcla sostenible de inversiones de deuda y capital. Posición financiera sólida.

capital social

Diálogos con grupos de interés relevantes y compromiso fundamental con la sostenibilidad.

tendencias clave de la industria

Escasez de talento y cambio.

Necesidad de los clientes de un apoyo más especializado.

Digitalización e inteligencia artificial.

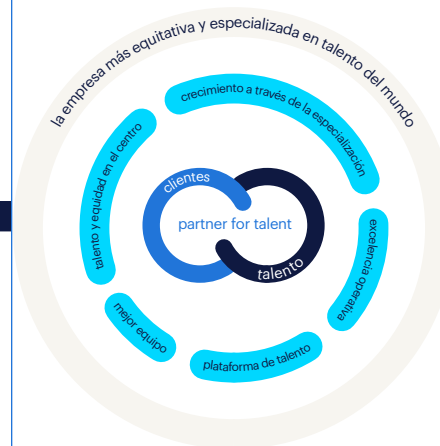
nuestra estrategia

operational

digital

professional

enterprise



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

63.800

personas empleadas cada semana (media)

173.821

personas formadas cada año

73,75%

mujeres en plantilla

8,05/10

índice de satisfacción de candidatos

2.307

proveedores nacionales

6.376

personas impactadas por proyectos sociales

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



presencia global y local.

datos globales

23.077 M€
de facturación

560.900
personas trabajando
(semanalmente)

41.500
empleados internos
formados

2.410
oficinas en
39 mercados y

532.200
trabajadores
formados

1.843 inhouse

250.000
posiciones cubiertas*

38.480
empleados
corporativos

* Incluye Recruitment Process Outsourcing

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 RAE • 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

Para más información sobre Randstad en el mundo, [consulta nuestro Annual Report 2025](#).

randstad en españa

En Randstad España, cerramos un 2025 excepcional, marcado por la consolidación de nuestra estrategia de especialización, que nos permite hoy anticiparnos a las carencias de talento y ofrecer soluciones adaptadas a la realidad presente y futura de cada industria. Lo que nos posiciona como un socio estratégico para las organizaciones que buscan crecer y evolucionar en un entorno competitivo.

La suma del conocimiento experto de nuestros equipos, una sólida experiencia global y local, y una ejecución excelente con total garantía legal nos permite validar, un año más, nuestra posición como la empresa de talento más recomendada del sector, según el estudio de Kantar de 2025.



datos randstad españa

1.962 M€
de facturación (Iberia)
(en 2024: 1.877 M€)

339
oficinas, de ellas
164 inhouse
(en 2024: 381
oficinas, 171 house)

63.800
personas cada día
tienen un empleo
(media semanal
Iberia) (2024: 62.900)

2.636
empleados
corporativos
(en 2024: 2.517)

el mercado del trabajo en españa.

El mercado de trabajo en España ha mostrado una notable capacidad de crecimiento y transformación en la última década. Entre 2015 y 2025, el número de personas ocupadas ha aumentado en más de 4 millones, pasando de aproximadamente 17,5 millones a cerca de 22,3 millones, según el informe del [Décimo aniversario de Randstad Research](#), que analiza las tendencias del mercado laboral español en los últimos diez años.

Sin embargo, el [Workmonitor 2025](#) señala que España mantiene la tasa de paro más elevada de la Unión Europea, pese a haberse reducido significativamente en la última década, y el mercado laboral sigue mostrando tensiones en la cobertura de vacantes, con un 76% de empresas que declaran dificultades para encontrar talento.

Este año se consolidan cambios estructurales que están redefiniendo el empleo, como la extensión del teletrabajo, el aumento del peso de los trabajadores extranjeros en la creación de empleo o el incremento del absentismo laboral, que supera el 7%. A estos cambios, se suma la integración de la inteligencia artificial en la gestión del talento. El 76% de las empresas está transformando sus procesos de negocio y relación con clientes mediante IA, y el 53% ya utiliza herramientas de automatización para personalizar la experiencia del talento.

A pesar de los retos, las empresas y el talento se han acostumbrado a trabajar en un estado de adaptación perpetua, ajustándose a la volatilidad económica, social y tecnológica, y consolidando una gran capacidad de resiliencia.

principales tendencias

escasez estructural de talento

El desajuste entre oferta y demanda de profesionales se ha intensificado de forma sostenida en los últimos años. Este fenómeno refleja un problema estructural, impulsado tanto por factores demográficos como por la rápida transformación de las competencias requeridas.

redefinición de las prioridades laborales

Los factores tradicionalmente más importantes para el talento, como el salario, están perdiendo protagonismo para dar paso a una distribución más amplia de las prioridades. Por primera vez, el 88% de los trabajadores considera que el equilibrio entre la vida personal está por encima del salario como principal factor de motivación.

desajuste entre competencias y necesidades

El mercado laboral está cada vez más condicionado por un desajuste entre las competencias disponibles y las demandadas. Se estima que cerca del 40% de las competencias actuales de los trabajadores cambiarán antes de 2030, lo que obliga a las organizaciones a acelerar sus estrategias de reskilling y upskilling, así como a apostar por la movilidad interna y la adaptación continua del talento.

Fuente: Workmonitor 2025, Randstad Research

impacto económico.

	2025	2024	2023
importe en seguros sociales de empleados internos y externos (miles de €)	485.522	395.241	333.341
importe en impuestos: pagos de IVA, IGIC e IRPF y similares (miles de €)	413.490	414.434	336.276
pagos a proveedores (miles de €)	109.026	112.211	76.249
beneficio neto en España (miles de €)	57.851	51.275	44.009
pagos por impuesto de sociedades (miles de €)	20.176	16.981	14.892
subvenciones públicas recibidas	0	247.831	-

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 y cotiza en el Euronext de la Bolsa de Amsterdam.

randstad españa S.L.

- **Randstad Empleo ETT, SA:** trabajo temporal y agencia de colocación.
- **Randstad Project Services SL:** *outsourcing* industrial, comercial y *Business Process Outsourcing* administrativo.
- **Randstad Sales & Trade Services SA:** (anteriormente denominada Vexter *Outsourcing* SA): *outsourcing* comercial.
- **Randstad Digital SA (anteriormente denominada Randstad Technologies SA):** consultoría ICT, *outsourcing* informático y selección y formación de perfiles IT.
- **Randstad Consultores y Soluciones de Recursos Humanos SL:** consultoría de recursos humanos, selección y formación.
- **Avanzo Learning Progress SA:** consultoría y soluciones tecnológicas para la formación.
- **CTC Externalización SL:** *outsourcing* industrial y logístico.
- **Centro Logístico Avanzado SL:** *outsourcing* industrial y logístico.
- **Linser Log SA:** *outsourcing* industrial y logístico.

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

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.

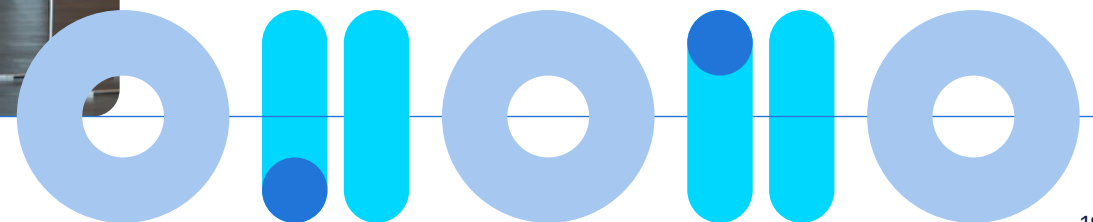


comité de dirección

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. Y rigen su labor por los principios empresariales de Randstad.

Este año, nuestra CEO, Ana Requena, ha sido incluida en la lista de Forbes de *100 mejores CEO de España 2025*, un reconocimiento que pone en valor su liderazgo y refuerza el posicionamiento de Randstad España en el sector.





ana mª requena

Presidenta ejecutiva y CEO de Randstad España

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



pep fernández

Director General Financiero (CFO)

Se incorporó a Randstad en 2009. Miembro del Comité de Dirección desde 2023.



raquel larena

Directora General de Talento y Cultura y HR Regional Leader Large European markets

Se incorporó a Randstad en 2004. Miembro del Comité de Dirección desde 2017.



francisco javier lópez

Director General de Marketing y Producto

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



cristina mallol

Directora General Professional & Digital

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



oriol mas

Director General de Randstad Enterprise

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



andrés menéndez

Director General Staffing e Inhouse Services

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



diego miranda

Director General de IT y Regional CIO Southern Europe & LATAM

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



jordi rius

Director General de Outsourcing y Strategic Accounts

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



diversidad de género



diversidad generacional

miembros del comité de dirección



principales 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.

De los incentivos a largo plazo (*Long-Term Incentives, LTI*), correspondientes al periodo 2025-2027, el 35% de la asignación está vinculado a objetivos no financieros. Estos incluyen el desarrollo de capacidades del talento, medido a través del porcentaje de personas formadas; la evolución de la satisfacción del talento en las principales unidades operativas; y el avance en materia de equidad y diversidad, con el objetivo de alcanzar un 45,5% de mujeres en puestos de alta dirección en 2027.

Los incentivos a corto plazo (*Short-Term Incentives, STI*) incorporan también criterios ESG, representando el 25% del bono anual. Estos se basan en indicadores como el nivel de compromiso de las personas, evaluado a través de encuestas internas en relación con índices de referencia, y la capacidad de la organización para fomentar la empleabilidad continua mediante la redistribución del talento.

A pesar de que Randstad tiene objetivos de descarbonización validados por la iniciativa SBTi (*Science Based Targets*) para llegar a Net Zero, actualmente, no se incluyen métricas de desempeño relacionadas con el clima en la remuneración de la dirección. Esto se debe a que, dada la naturaleza de empresa de servicios, los impactos ambientales directos no se consideran financieramente materiales en comparación con los aspectos sociales.

otros comités



comité de cumplimiento

Creado en 2024 como órgano de control interno del Grupo Randstad. Lidera la implementación, vigilancia y actualización continua del programa de cumplimiento legal, garantizando su eficacia operativa y alineación normativa mediante la celebración de reuniones de seguimiento periódicas.



comité de privacidad

Creado en 2024, es un órgano colegiado con capacidad decisoria, cuya finalidad es 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

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



comité comercial

Realiza el análisis de indicadores clave como el crecimiento, las actividades comerciales, la productividad y la rentabilidad. Alinea las actividades operativas con las decisiones estratégicas y establece estrategias para maximizar las oportunidades comerciales.



comité de crisis

Coordina la respuesta ante situaciones críticas para minimizar impactos en las personas, reputación y recursos.



comité de seguridad y salud

Vela por el bienestar en el entorno laboral mediante el seguimiento de la siniestralidad y el establecimiento de medidas preventivas.



comité de riesgos comerciales

Responsable del 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.

alianzas estratégicas.

En Randstad entendemos que para ampliar el alcance de nuestras iniciativas y generar impacto real, no podemos actuar de forma aislada, sino a través de la colaboración. Por ello, trabajamos en alianza con organizaciones a nivel local y global, sumando capacidades y conocimiento para abordar retos compartidos.

españa



global



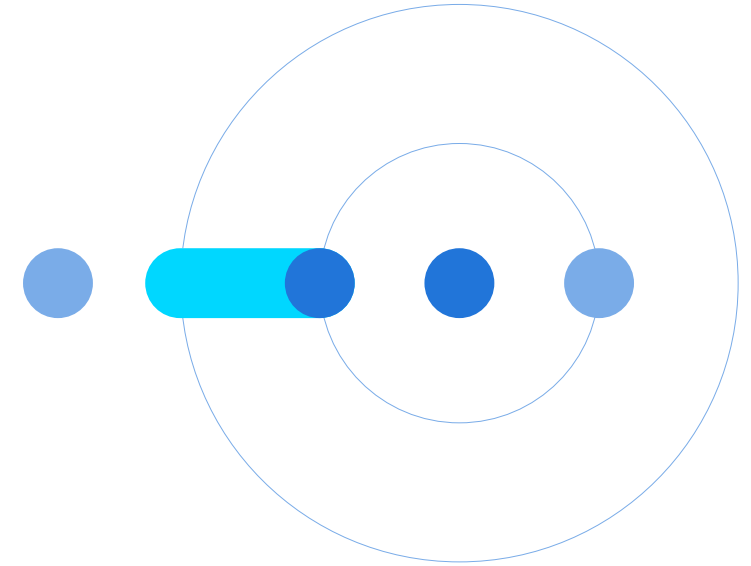
impulsamos el empleo sostenible.

- 24 estrategia de sostenibilidad
- 31 análisis de doble materialidad
- 38 relación con nuestros grupos de interés
- 40 contribución a los objetivos de desarrollo sostenible
- 41 certificaciones y alianzas de sostenibilidad

estrategia de sostenibilidad.

En Randstad España trabajamos para impulsar la sostenibilidad, contribuyendo al desarrollo de mercados laborales más justos y eficientes.

Desde este enfoque, actuamos en tres ámbitos clave: promovemos un mercado laboral justo con condiciones de equidad, diversidad e inclusión para el talento; actuamos con integridad en la gestión de la tecnología y la salud y seguridad de los trabajadores; y nos comprometemos con dejar un planeta mejor a través de nuestra estrategia net zero de reducción de emisiones.



marco global de sostenibilidad



partner por un mercado laboral
justo y equitativo

- trabajo justo y desarrollo de talento
- equidad, diversidad e inclusión



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



partner con integridad

- avances en tecnología digital
- salud y seguridad
- ética empresarial



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



partner para un planeta mejor

- net zero



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA

partner por un mercado laboral justo y equitativo

- **trabajo justo y desarrollo de talento**

Lideramos la transformación del mercado laboral, así como la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y su acceso a los sistemas de protección social.

[política de derechos humanos y condiciones laborales justas.](#)

[política de sostenibilidad.](#)

- **equidad, diversidad e inclusión**

Queremos que nuestro talento y las personas cuyas carreras apoyamos se sientan incluidas, valoradas y respetadas. Queremos crear un entorno laboral más equitativo y diverso, tanto en Randstad como con nuestros clientes y socios.

[política de equidad, diversidad e inclusión.](#)

[plan de igualdad.](#)

partner con integridad

- **avances en tecnología digital**

Estamos comprometidos con garantizar la privacidad de nuestros empleados, candidatos, trabajadores, clientes y proveedores.

Invertimos continuamente en tecnología para mantenernos a la vanguardia en un contexto digital en constante evolución

[política de protección de datos.](#)

[principios de inteligencia artificial.](#)

[política de seguridad de la información.](#)

- **salud y seguridad**

Trabajamos para garantizar la salud, física y mental, y el bienestar de nuestro talento. Además, ayudamos a nuestros clientes a promover y coordinar actividades que fomenten entornos laborales saludables y seguros para todos los trabajadores.

[política de salud y seguridad.](#)

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

- **ética empresarial**

Estamos comprometidos a contribuir al desarrollo del sector de los servicios de recursos humanos y a promover regulaciones claras, justas y viables.

[nuestros principios empresariales.](#)

[comunicación de conductas inapropiadas.](#)

[política sobre la competencia.](#)

[código ético](#)

partner por un planeta mejor

- **net zero**

Estamos comprometidos a contribuir al desarrollo del sector de los servicios de recursos humanos y a promover regulaciones claras, justas y viables.

[política de medioambiente](#)

[manifiesto de compras sostenibles](#)

[código de proveedores](#)

estrategia E+ESG de randstad españa

En Randstad España adaptamos los compromisos globales en materia de sostenibilidad a través de nuestra estrategia E+ESG (Employment + Environmental, Social & Governance), un enfoque integral alineado con nuestra actividad como empresa de talento.

En el marco de la estrategia destacamos como pilar fundamental el empleo, reconociéndolo como el principal motor de transformación. Desde este punto, integramos los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, alineándolos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los que estamos comprometidos.

Durante 2025, hemos consolidado este modelo como eje de nuestra gestión, avanzando en su aterrizaje operativo y reforzando el papel de la sostenibilidad como palanca de competitividad. En este proceso, hemos actualizado nuestra Política de Sostenibilidad y revisado el análisis de doble materialidad, fortaleciendo el marco que guía nuestras decisiones y prioridades.

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 refuercen la confianza en nuestra gestión.



gobernanza de la sostenibilidad

comité de dirección de sostenibilidad global

Contamos 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.

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.

conocimientos sobre sostenibilidad de las personas responsables en materia ESG

Además, fortalecemos la gobernanza de la sostenibilidad asegurando que 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.



embajadores/as de sostenibilidad

En 2025 hemos continuado nuestro programa de Embajadores de Sostenibilidad, un grupo de profesionales de diferentes áreas que impulsa la sostenibilidad, liderando de forma voluntaria proyectos relacionados con el impacto ESG. Gracias al compromiso de los 16 profesionales de diferentes áreas, continuamos promoviendo buenas prácticas en sostenibilidad y responsabilidad social, reforzando día a día nuestro compromiso con toda la organización.



virginia molina y
marta pintó
women



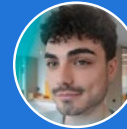
beatriz gálvez
y ana spada
personas con
discapacidad



kike
arosa
global pride



cristina
villasante
talento senior



cristian
oteo
new@randstad
& youth



lourdes
martínez
refugiados e
inmigrantes



samantha
servizio
voluntariado



dimitri nagib
defranc
y paloma manso
net zero



laura
bueno
vida+sana



elizabeth
león
quality



yasmina
boricó
comunicación



rafa
tuñón
talento



valentín
bote
research

partner for talent.

logros 2025 del programa embajadores

women

- Impulsamos el empoderamiento profesional con los workshops *Empowering Women's Talent*.
- Celebramos dos nuevas ediciones del programa Mujeres Reales a través del cual damos a conocer la historia de las mujeres que conforman Randstad España.

pride

- Consolidamos nuestro compromiso LGTBQ+ con la adhesión formal a REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, el primer ecosistema de empresas y profesionales en España para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, características sexuales, expresión de género u orientación sexual.

new & youth

- Promovemos activamente el diálogo intergeneracional a través de *Randstad Generations Talks*, creando un espacio donde la experiencia del talento senior se fusiona con la visión fresca de los perfiles youth.

seniors

- Reconocemos a los profesionales mayores de 60 años de la compañía con la *Celebración Sixties*, un acto centrado en valorar su trayectoria profesional y brindarles acompañamiento en esta etapa vital crucial desde una óptica de bienestar y desarrollo continuo.



net zero

- Ponemos en marcha el #DesafíoNetZero, con publicaciones mensuales que ofrecen consejos prácticos para reducir la huella de carbono en el día a día.
- Participamos un año más en la campaña Basuraliza de Libera, movilizando a empleados de diversas áreas geográficas para la limpieza de espacios naturales.
- Lanzamos el primer concurso de tazas sostenibles, una iniciativa que ha animado a los equipos a reducir el uso de recipientes de un solo uso.

discapacidad

- Desarrollamos una formación interna sobre acercamiento y conocimiento de la discapacidad, en colaboración con Fundación Randstad, con el objetivo de concienciar sobre lo que pueden aportar las personas con discapacidad a las compañías, apoyando a su inclusión en entornos laborales y sociales.
- Nuestro talento participa un año más como voluntario en el programa de Fundación Randstad, Brecha Digital, llegando a diferente ciudades de todo el territorio nacional.

refugiadas e inmigrantes

- Participamos en el programa de Mentorías en colaboración con Tent (*Tent Partnership for Refugees*) donde nuestros empleados han ejercido como mentores, acompañando a personas refugiadas en su proceso de inserción en el mercado laboral español.

voluntariado corporativo

- Alcance récord en voluntariado, con 1.759 horas dedicadas (un 58,8% más que en 2024) y la participación de 465 empleados en iniciativas de inclusión y apoyo social.
- Atendimos a cuatro ejes prioritarios: la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, el apoyo a colectivos en situación de vulnerabilidad, la integración profesional de refugiados y la respuesta ante emergencias humanitarias.



vida + sana

- Nos unimos a la Red Española de Empresas Saludables con la obtención de la Declaración de Luxemburgo, que nos valida como empresa que promueve activamente la salud y el bienestar de nuestros empleados.
- Realizamos campañas de comunicación centradas en alimentación, ejercicio físico, y hábitos saludables.
- Presentamos el desarrollo del Plan de acompañamiento ante el cáncer, desarrollado en colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC).
- Establecemos acuerdos preferentes con gimnasios y centros de entrenamiento para nuestros empleados.

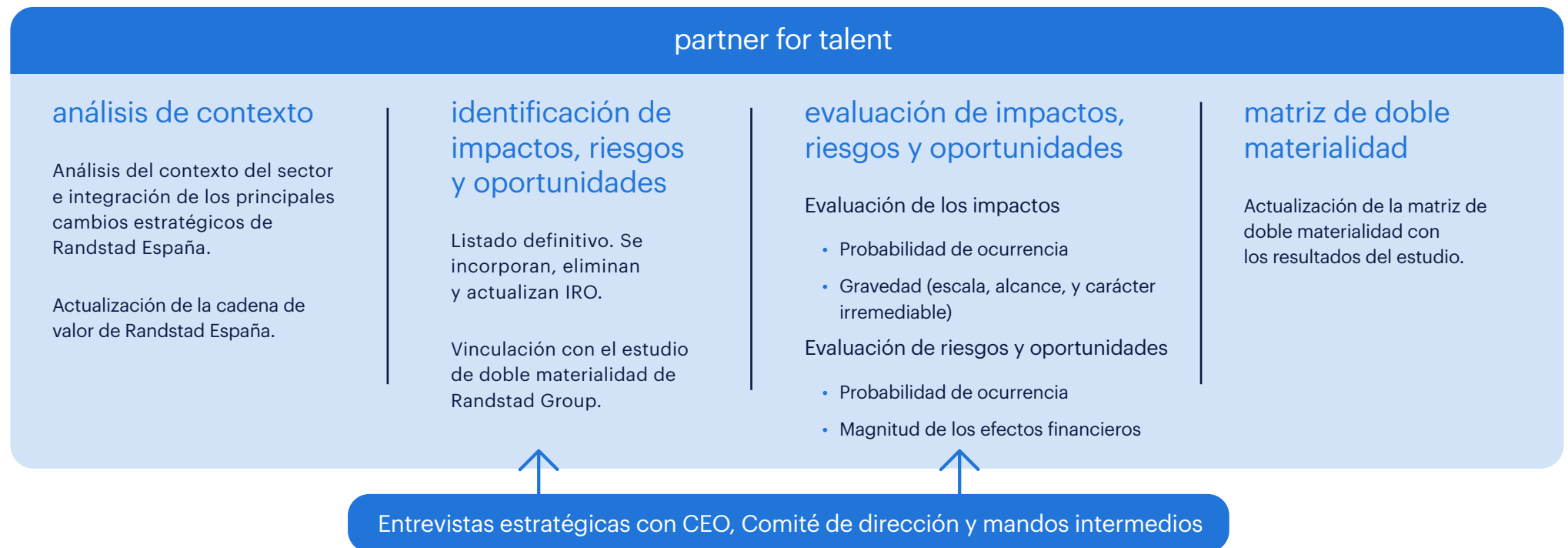
análisis de doble materialidad.

En 2025 hemos actualizado nuestro estudio de doble materialidad siguiendo el enfoque de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) y la identificación de temas materiales, en línea con el ejercicio realizado por el Grupo Randstad.

Con el objetivo de asegurar la conexión del análisis con la realidad del negocio, este año se han realizado entrevistas estratégicas internas con la participación de la alta dirección y responsables

clave de distintas áreas. Estas conversaciones han permitido identificar los principales retos y validar la relevancia de los impactos, riesgos y oportunidades para la compañía.

Como resultado, se ha actualizado la matriz de doble materialidad y se han definido los temas materiales que orientan nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestra toma de decisiones.



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 de impactos, riesgos y oportunidades

Partiendo del análisis de información, se actualizó el listado de impactos, riesgos y oportunidades que se definió en el pasado ejercicio. Se eliminaron, incluyeron o modificaron impactos, riesgos u oportunidades por evolución estratégica o por el contexto.

Como resultado, se identificaron 58 impactos, 35 riesgos y 23 oportunidades, todos vinculados a 12 temas y alineados con el enfoque del Grupo Randstad, adaptado a la realidad del negocio en España. Este listado constituye la base para su posterior evaluación y priorización en el análisis de doble materialidad.

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.



evaluación de impactos, riesgos y oportunidades

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.

entrevistas internas

Con el objetivo de identificar retos y evaluar impactos, riesgos y oportunidades se realizaron **8 entrevistas** estratégicas con **10 profesionales** de Randstad España entre los que se encuentran la CEO, miembros el Comité de dirección y mando intermedios.

- **Evaluación de la materialidad de impacto** obtenida a partir de entrevistas internas al equipo de ESG, 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).
- **Evaluación de la materialidad financiera** obtenida a partir de las entrevistas internas a perfiles de alta dirección y mandos intermedios, así como la información analizada en la primera fase. Se ha evaluado el nivel, la magnitud del efecto financiero y la probabilidad de ocurrencia.



A partir del proceso de evaluación, se han definido 16 impactos, 16 riesgos y 13 oportunidades materiales vinculados a 12 temas.

impactos		riesgos	oportunidad
ambiental			
cambio climático		Interrupciones operativas y pérdidas de activos causadas por la ocurrencia de eventos climáticos extremos (corto plazo)	
social			
excelencia operativa	Mejora de la satisfacción de clientes y candidatos mediante procesos de selección que aseguren la calidad y experiencia adecuada (positivo)	Dificultad para cubrir las necesidades de los clientes por la escasez de talento cualificado en un mercado laboral en constante evolución (corto plazo)	Mejora de la reputación y fidelización de clientes mediante el compromiso con la excelencia operativa
conciliación y flexibilidad - empleados		Disminución de la productividad y aumento de costes operativos causados por el absentismo y la alta rotación del personal (corto plazo) Descenso de la productividad y eficiencia operativa por un bajo nivel de satisfacción y un clima laboral negativo entre los empleados (medio plazo)	Atracción del talento por medidas de flexibilidad laboral, compensación y conciliación
conciliación y flexibilidad - candidatos y trabajadores	Creación de empleo para candidatos y trabajadores alineado con sus expectativas (positivo)	Pérdida de confianza y desvinculación de candidatos por el incumplimiento de condiciones de conciliación y flexibilidad por parte de los clientes (corto plazo)	
gestión y formación del talento - empleados		Pérdida del talento interno (corto plazo)	
gestión y formación del talento - candidatos y trabajadores	Incertidumbre económica y falta de continuidad profesional por la inestabilidad laboral del trabajo temporal		
	Creación de empleo para candidatos y trabajadores alineado con sus expectativas Mejora de la empleabilidad y adaptación profesional de candidatos y trabajadores mediante programas de re-skilling y up-skilling		Desarrollo de programas de formación de competencias en inteligencia artificial para fortalecer la empleabilidad y la productividad de los trabajadores
	Precariedad laboral debido a las bajas condiciones salariales de los puestos de trabajo ofertados		

	impactos	riesgos	oportunidad
social			
salud y seguridad laboral - empleados	Aumento del estrés laboral por la presión excesiva por resultados Mejora del bienestar integral y la satisfacción laboral mediante programas de salud y apoyo psicológico	Aumento de los costes operativos causados por accidentes o enfermedades profesionales que causen baja (corto plazo)	
salud y seguridad laboral – candidatos y trabajadores		Sanciones legales y responsabilidad penal por el incumplimiento de la normativa de salud y seguridad en trabajadores puestos a disposición a clientes (corto plazo)	Aumento de la atracción de candidatos y clientes mediante la promoción de entornos laborales seguros y saludables
inclusión y diversidad laboral – candidatos y trabajadores			Mejora del posicionamiento corporativo y del servicio a cliente gracias a la búsqueda activa de perfiles con criterios de equidad y diversidad
contribución a la sociedad	Mejora de la inclusión y la empleabilidad de colectivos vulnerables gracias al compromiso de Randstad con su protección en el mercado laboral Integración laboral de personas con discapacidad a través de programas específicos de acompañamiento		Generación de impacto social positivo mediante las acciones de inclusión y formación impulsadas por la Fundación Randstad
transformación del mercado laboral	Contribución a la mejora de las condiciones laborales del mercado de trabajo Generación de conocimiento sobre el mercado laboral a través de Randstad Research Generación de empleo y dinamización de la economía a través de la actividad de Randstad		Fortalecimiento de la reputación y el liderazgo de la compañía mediante estudios e informes sobre el mercado laboral a través de Randstad Research

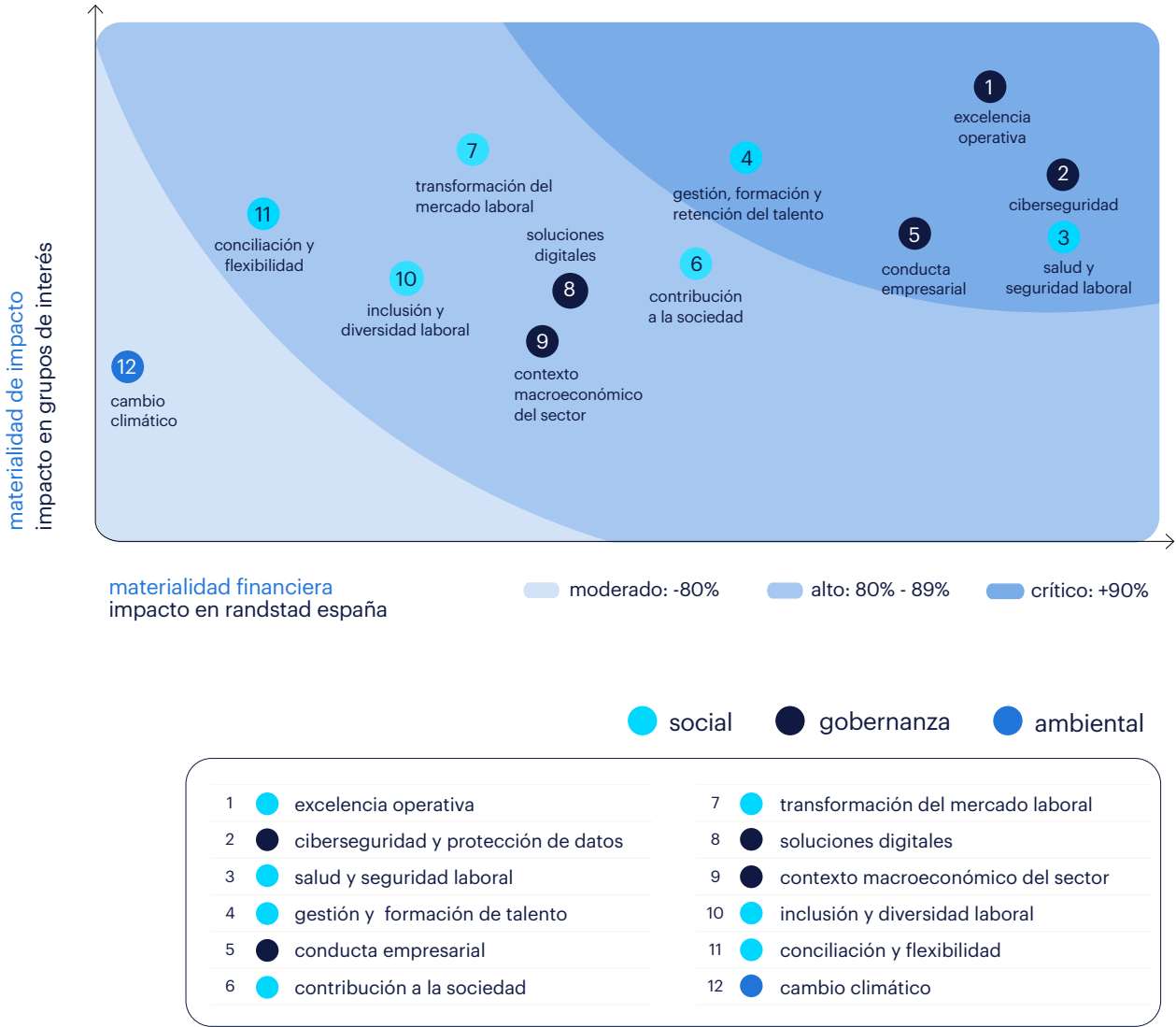
	impactos	riesgos	oportunidad
gobernanza			
ciberseguridad y protección de datos		Pérdida de reputación y sanciones legales por ciberataques que comprometen datos personales e información de empleados, candidatos y clientes (corto plazo) Interrupciones en la actividad y pérdidas económicas por fallos tecnológicos que afecten a la continuidad del negocio (corto plazo)	
soluciones digitales	Protección de las personas mediante la integración ética de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección Pérdida de puestos de trabajo debido a la automatización de tareas y procesos	Pérdida de talento y clientes por la ineficacia o los fallos en las herramientas digitales de los procesos (medio plazo)	Optimización de los procesos de selección mediante el uso de IA y procesos digitales automatizados
contexto macroeconómico del sector		Dificultad para afrontar el déficit de talento y su fidelización (medio plazo) Pérdida de cuota de mercado y clientes por el crecimiento de la competencia y la aparición de operadores disruptivos en el mercado (medio plazo) Reducción de oportunidades laborales causada por la automatización y la sustitución de tareas humanas por IA (largo plazo) Fuga de talento nacional hacia mercados europeos por mejores condiciones laborales (largo plazo) Costes adicionales causados por modificaciones normativas que impacten en las líneas de negocio de Randstad (medio plazo)	Mayor demanda de servicios derivada de la creciente atención de las empresas por el cuidado de su equipo humano Aumento del talento a causa de los movimientos migratorios Ventaja competitiva gracias a la anticipación a los nuevos modelos de empleo y gestión del talento Creación de nuevos puestos de trabajo en sectores clave como consecuencia de la sucesión generacional
conducta empresarial	Fortalecimiento de la cultura corporativa gracias a la implementación de medidas y sistemas de protección para garantizar el gobierno ético		Diferenciación y atracción del talento gracias a la consolidación de una cultura alineada con los principios empresariales

matriz de doble materialidad

Los 12 temas materiales de Randstad España se han clasificado en tres categorías: ambiental, social y gobernanza. En el anterior ejercicio 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 se ha actualizado en base a estas consultas y los resultados de la evaluación de IRO.

El análisis de doble materialidad 2025 sitúa la **Excelencia operativa** como el tema más relevante para Randstad España, junto a la **Ciberseguridad**. Destacan también como ámbitos de impacto crítico la **Salud y seguridad laboral**, la **Gestión y formación del talento** y la **Conducta empresarial**.

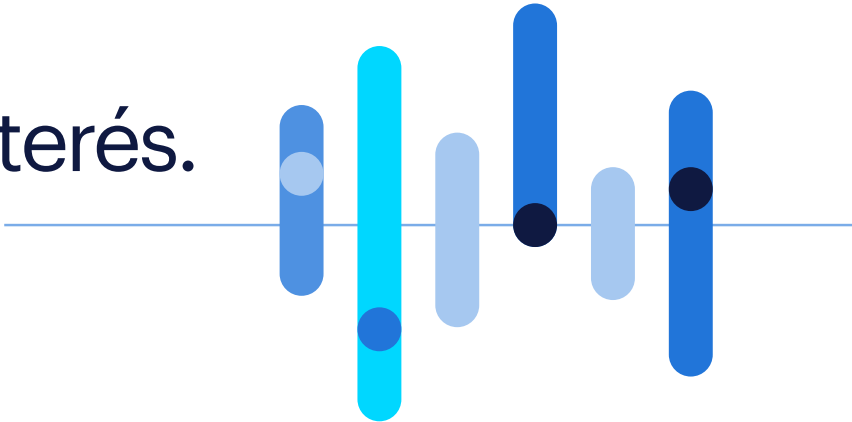
En un segundo nivel de relevancia se sitúan otros temas de carácter social y de gobernanza, como la **Contribución a la sociedad**, la **Transformación del mercado laboral**, las **Soluciones digitales**, el **Contexto macroeconómico del sector** y la **Inclusión y diversidad laboral**.



relación 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.



grupo de interés

compromisos

eje de
relación

canales de comunicación

talento interno

Nuestra propuesta de valor para el talento se basa en la conciliación, el desarrollo profesional, una compensación justa, el bienestar integral y el reconocimiento. Para asegurar una experiencia alineada con estas prioridades, contamos con herramientas y espacios que nos permiten conocer de forma directa las necesidades y expectativas de las personas.

- Cuidar
- Crecer
- Reconocer

[Encuestas de satisfacción](#) realizadas de forma trimestral.
Mecanismos de escucha directa, como reuniones matinales diarias, encuentros individuales (one-to-one) y reuniones de seguimiento entre managers y equipos.
Canales corporativos internos como [Randstad&You](#), [Connect](#) (intranet) y comunicaciones vía correo electrónico.
[Iniciativas presenciales](#) como la campaña “Cubos de Impacto”, orientada a acercar la información clave del EINF a los empleados.
[Formatos interactivos](#), como “Café con...” o “Flag Ceremony”.

candidatos/as y
trabajadores/as

Ofrecemos una experiencia diferencial al talento, combinando el uso de la tecnología con el acompañamiento experto de nuestros equipos, impulsando la empleabilidad y facilitando el acceso a oportunidades laborales adaptadas a cada perfil.

- Incluir
- Orientar
- Formar

[Encuestas de satisfacción](#) periódicas y segmentadas, que permiten analizar la experiencia del candidato e identificar áreas de mejora.
[Programa Customer Delight](#), a través del que recogemos sus valoraciones.
Canales digitales, como la [web randstad.es](#) y la [app de Randstad](#), que facilitan el acceso a ofertas y servicios.
Atención personalizada en oficinas, que complementa la experiencia digital con un acompañamiento cercano.
Comunicaciones personalizadas, como notificaciones sobre ofertas de empleo y contenidos de interés.

grupo de interés

compromisos

eje de
relación

canales de comunicación



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.

- Ayudar
- Solucionar
- Aportar valor

[Buzón de sugerencias](#) disponible en la intranet y en el [Centro de Soporte](#), accesible 24 horas para la gestión de consultas, incidencias y reclamaciones.

Envío de [boletines electrónicos](#) segmentados.

Relación directa a través de visitas comerciales, tanto presenciales como virtuales, realizadas por nuestros consultores y consultoras.

[Webinars y eventos especializados](#) sobre normativa y tendencias del mercado laboral.



proveedores

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

- Cumplir
- Colaborar
- Expandir

[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.



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.

- Impulsar
- Generar
- Compartir

[Randstad Research](#), nuestro centro de análisis especializado en el mercado laboral, desde el que generamos y difundimos información clave sobre el empleo y su impacto en la economía y las empresas.

Actividad de la [Fundación Randstad](#), que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad y donde desarrollamos proyectos de colaboración entre el ámbito público y privado.

Colaboración con organizaciones empresariales, sindicatos y otros agentes para abordar cuestiones relacionadas con el empleo y las condiciones laborales.

Presencia activa en canales digitales, como redes sociales (LinkedIn, TikTok, Facebook, Instagram y X) y el blog corporativo, desde donde compartimos contenidos y fomentamos la conversación sobre el mundo del trabajo.

contribución a los objetivos de desarrollo sostenible.

En Randstad impulsamos nuestro compromiso con la sostenibilidad alineando nuestra estrategia, partner for talent, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Priorizamos cinco ODS estratégicos a los que contribuimos de forma significativa a través de nuestra labor como socios del talento.

ODS	meta	nuestra contribución
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	Promover el aprendizaje inclusivo, equitativo y permanente.	• Impulsamos el aprendizaje continuo, con casi 4 millones de horas de formación impartidas a más de 532.000 personas a nivel mundial, incluyendo un programa de inteligencia artificial para todos los empleados. • Participamos como voluntarios en el programa “Brecha Digital” de la Fundación Randstad para capacitar en competencias digitales a personas con discapacidad, facilitando su inserción laboral. • Promovemos iniciativas como “4º ESO + Empresa” que acercan a los estudiantes al entorno profesional, ofreciendo orientación temprana.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Alcanzar la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas.	• Promovemos activamente la equidad salarial y el avance de mujeres a puestos directivos, vinculando estos objetivos a la remuneración de sus ejecutivos. • El 52% de los puestos directivos globales están ocupados por mujeres, con la meta de alcanzar el 45,5% en la alta dirección para 2027. • En España, las mujeres constituyen más del 70% de la plantilla. • Apoyamos el desarrollo profesional femenino a través del programa “Empowering Women’s Talent”.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	Fomentar el crecimiento económico sostenible, empleo pleno y productivo, y el trabajo decente.	• Conectamos a millones de personas con empleos dignos, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales, la seguridad y la salud en el trabajo. • Mejoramos la eficiencia de los mercados laborales y ayudamos a las empresas a construir fuerzas de trabajo ágiles, mediante la especialización y el uso de herramientas de IA.
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	Reducir la desigualdad, potenciando la inclusión social y económica de colectivos vulnerables.	• Trabajamos para eliminar las barreras para la inclusión laboral de colectivos vulnerables. • Desde la Fundación Randstad trabajamos intensamente por la plena inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. • Promovemos la inclusión activa de refugiados y migrantes mediante alianzas estratégicas y mentorías. • Utilizamos la herramienta Prosper4All para gestionar el crecimiento inclusivo y medir el impacto social de la compañía.
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático.	• Nos comprometemos con la neutralidad de carbono para 2050. • Impulsamos la movilidad sostenible mediante acuerdos para el uso de combustibles renovables en la flota y el fomento del vehículo eléctrico. • Realizamos campañas internas como el #DesafíoNetZero y acciones de voluntariado ambiental para sensibilizar a los empleados.

certificaciones y alianzas de sostenibilidad.

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.

alianzas de sostenibilidad



Pacto Mundial
Red Española

ObservatorioGT
Generación y Talento



asociación
española
contra el cáncer

seres
fundación sociedad
y empresa responsable

RED
RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

certificaciones de randstad españa



certificaciones ISO

Contamos con un conjunto de certificaciones ISO que avalan nuestros compromisos:

- **ISO 9001 Gestión de la calidad.** Garantiza que nuestros procesos están orientados a la mejora continua y a la satisfacción de candidatos, trabajadores y clientes.
- **ISO 14001 Gestión ambiental.** Acredita la integración de criterios ambientales en nuestra operativa diaria, con un 31,76% de oficinas certificadas bajo este estándar.
- **ISO 45001 Seguridad y salud en el trabajo.** Certifica nuestro sistema de gestión orientado a prevenir riesgos laborales y promover entornos de trabajo seguros y saludables.
- **ISO 20000 Gestión de servicios de tecnología de la información.** Avala la calidad y eficiencia en la prestación de servicios tecnológicos a nuestros clientes.
- **ISO 27001 Seguridad de la información.** Refleja nuestro compromiso con la protección de los datos y la información que gestionamos, garantizando su confidencialidad, integridad y disponibilidad.



EcoVadis

Completamos el proceso de evaluación para “Randstad España Group” con el fin de auditar la gestión en medio ambiente, prácticas laborales, ética y compras sostenibles de todas nuestras operaciones en España.



Empowering Women's Talent

Recibimos por segundo año consecutivo el distintivo Empowering Women's Talent de Custommedia, que premia nuestras políticas de desarrollo del talento femenino, la igualdad, diversidad e inclusión.



Declaración de Luxemburgo

Firmamos la Declaración de Luxemburgo y entramos a formar parte de la Red Española de Empresas Saludables, un reconocimiento que avala nuestro compromiso activo con la salud y el bienestar de la plantilla.



PROSPECT4ALL

Somos reconocida como empresa Socially Committed dentro del programa Prosper4All de la Fundación CODESPA, con una puntuación de 80,32 sobre 100, superando la media del mercado. Este sello valida nuestro compromiso con el crecimiento inclusivo, la economía de proximidad y la innovación con impacto social.



Cruz Roja

Reconocidos por Cruz Roja en Valladolid por nuestro apoyo al tejido empresarial de Burgos y Zamora y el compromiso con la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social.

desempeño de randstad global en índices de sostenibilidad

Randstad mantiene una presencia destacada en los principales índices y clasificaciones de sostenibilidad a nivel mundial. Esta inclusión se considera estratégica para la compañía, ya que aseguramos que la gestión sea auditada externamente bajo diversos estándares, reforzando nuestro compromiso ante nuestros grupos de interés.

 Dow Jones Sustainability Indexes	Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) Reconoce a las principales empresas de cada sector industrial por su desempeño responsable en los ámbitos económico, ambiental y social.	Incluidos más de diez años consecutivos.
 FTSE4Good	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 Sustainability Rating	EcoVadis EcoVadis es la evaluación de sostenibilidad empresarial más grande y confiable del mundo, midiendo cómo integran las empresas los principios de Sostenibilidad/Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en su sistema de negocio y gestión.	Reconocidos a nivel global con la calificación de sostenibilidad Gold.
 CDP	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.
 MORNINGSTAR SUSTAINALYTICS	Sustainalytics Firma líder e independiente en investigación, calificación y análisis de ESG y gobierno corporativo, ofreciendo información clara sobre los riesgos ESG de las empresas.	Recibida una calificación de 8.1
 MSCI	MSCI Proveedor líder de herramientas y servicios de apoyo a decisiones críticas para la comunidad inversora global. Su calificación 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

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

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.



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.



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 puesto número 7 entre 116 empresas cotizadas de la UE en su análisis comparativo de transparencia fiscal.

creamos talento.

47 empleados
58 candidatos y trabajadores
69 clientes



El talento es el eje sobre el que construimos nuestra actividad y el principal impulsor de nuestro impacto en la sociedad. Nuestra propuesta para la gestión del talento se centra en cultivar el potencial, impulsar el desarrollo y promover entornos donde las personas pueden crecer, aportar y transformar.

Articulamos esta visión en torno a nuestros tres grupos de interés clave: nuestros empleados, para los que ofrecemos desarrollo, bienestar y reconocimiento; los candidatos y trabajadores, a quienes acompañamos a lo largo de toda su trayectoria profesional; y los clientes, con quienes construimos relaciones a largo plazo basadas en la especialización, la excelencia operativa y soluciones de talento que combinan tecnología y conocimiento del mercado.



empleados



clientes

candidatos y
trabajadores

empleados.

2.636

personas conforman
el equipo humano
(2024: 2.517)

1.944

mujeres
(2024: 1.883)

94%

vacantes de *management*
cubiertas con talento interno
(2024: 96%)

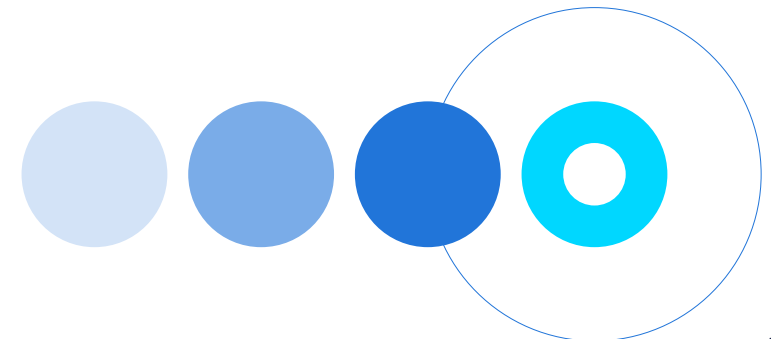
logros 2025

- **Apuesta por la promoción interna:** el 94% de las vacantes internas de management se cubrieron con talento interno.
- **Impulso al talento femenino** con un programa de desarrollo, integrado por talleres de empoderamiento, entre otras iniciativas.
- **Voluntariado corporativo** activo en diferentes puntos de España, con iniciativas vinculadas al deporte y la discapacidad, el medioambiente y la brecha digital.
- **Quinta edición de las Becas Randstad**, dotadas con hasta 8.000 € y dirigidas a 25 personas para impulsar su desarrollo profesional.
- **Proyecto Knowledge Influencer**, que facilita el intercambio de aprendizajes entre compañeros.
- **Formación continua para empleados** con programas específicos de cultura interna como onboarding core, inteligencia artificial y acreditación en ventas OTS (*operational talent solutions*) para reforzar las capacidades comerciales del equipo.

retos 2026

- **Ampliar el Programa de Acreditación en Ventas a PTS** (*professional talent solutions*) complementando el ya existente para OTS (*operational talent solutions*) y reforzando nuestra estrategia de especialización.
- **Implementar el programa Managing with Excellence** para mejorar las capacidades de liderazgo de los managers.
- **Seguir formando a la plantilla en inteligencia artificial.**
- **Mejorar la experiencia de los empleados** a partir de los aprendizajes recogidos en el sistema de escucha trimestral.
- **Optimizar las iniciativas de bienestar emocional** como parte de la propuesta de valor para el equipo.
- **Ampliar el programa de Retribución Flexible** con nuevos servicios.

ODS de impacto



propuesta de valor

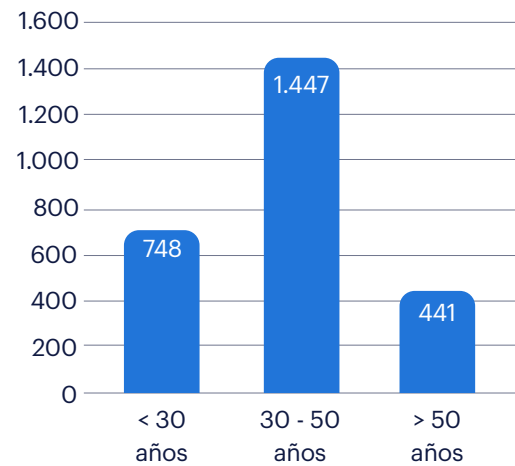
Together we grow es nuestra propuesta de valor al talento interno. Ofrecemos a todas las personas que forman parte de la compañía una experiencia única y coherente.

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

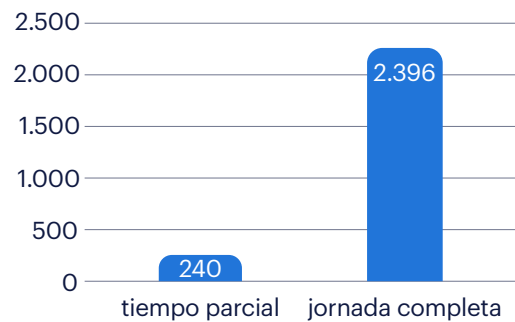


descripción de la plantilla

empleados por rango de edad



empleados por tipo de jornada



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](#).

Trabajamos mejor cuando nuestros equipos reflejan diversos orígenes, géneros, edades, nacionalidades o creencias, así como cualquiera de las muchas dimensiones de identidad que conforman lo que somos. Queremos ser una empresa donde cada individuo se sienta valorado, respetado y respaldado, creando un entorno propicio para compartir ideas.

En 2025, la brecha salarial se ha situado en un 17,05%, frente al 21,18% registrado en 2024. Asimismo, al excluir el Comité de dirección, la brecha salarial se reduce hasta el 14,31%, en comparación con el 16,04% del año anterior.

73,75%
mujeres en
plantilla
(2024: 74,81%)

340
mujeres en
puestos directivos
(2024: 330)

gestión, formación y retención del talento

Las personas son el motor del negocio de Randstad. Por eso, trabajamos para construir una experiencia profesional en la que cada empleado pueda desarrollar todo su potencial, desde el primer día y a lo largo de toda su trayectoria.

**El 94% de las
promociones son
internas.**

Nuestro modelo de gestión del talento interno se basa en la promoción, la movilidad y el aprendizaje continuo. Mantenemos el compromiso de cubrir al menos el 80% de las posiciones de manager con talento interno, e incentivamos los movimientos entre líneas de negocio para ampliar perspectivas y enriquecer el desarrollo profesional. Este crecimiento se apoya en programas de mentoría, *coaching* y conversaciones de desarrollo continuas.

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.

204
movimientos
horizontales

570
promociones

56
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.

En 2025, los programas de formación que hemos llevado a cabo han sido:

- **Randstad AI Skill Accelerator:** Ante la irrupción de la inteligencia artificial, dotamos a toda la plantilla de un conjunto completo de herramientas de IA. La formación, de carácter global y obligatorio, garantiza un uso productivo, seguro y ético de estas tecnologías.
- **Excelencia comercial:** Pusimos en marcha nuevos programas de capacitación y acreditación de ventas por especialización, diseñados para acelerar el desarrollo de habilidades comerciales en los equipos de campo.
- **Empoderamiento y diversidad:** Impulsamos el talento femenino a través de los talleres *Empowering Women's Talent*.
- **Becas Talento:** Continuamos apostando por la formación con la quinta edición de estas becas destinadas a apoyar estudios de posgrado en áreas estratégicas de la compañía, que este año contaron con una participación femenina superior al 70%.

horas por temática



- **Cursos de idiomas:** Pusimos a disposición de toda la plantilla cursos gratuitos de autoaprendizaje de inglés, con 2.800 matriculaciones a nivel global en 2025.
- **Refresh de onboarding:** Formamos a todos los empleados en los principios empresariales y de cumplimiento normativo, reforzando la cultura ética de la compañía.

75.995

horas totales de formación
(2024: 57.194,5)

28,83

horas de formación por persona
(2024: 22,62)

982.000 €

invertidos en formación
(2024: 958.000 €)

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

El 94,43% de
nuestros empleados
se han formado
en competencias
digitales e IA.

desempeño profesional

La gestión del desempeño en Randstad se aleja del modelo de evaluación tradicional. En su lugar, apostamos por conversaciones continuas y de alto valor entre empleados y managers, con foco en el desarrollo, las aspiraciones profesionales y los resultados.

El modelo CDR (Conversaciones de Desarrollo Randstad) articula este enfoque a través del programa *Great Conversations*: diálogos productivos, bidireccionales y con visión de futuro que se mantienen al menos trimestralmente. Estas conversaciones no solo miden el desempeño, sino que evalúan también el potencial de cada persona, aportando información clave para la planificación de la fuerza laboral, el desarrollo y la sucesión.

La retroalimentación fluye en ambas direcciones, los managers reciben y ofrecen feedback de forma continua, fomentando un diálogo constructivo que refuerza la cultura de confianza y crecimiento.

A esto se suma *Randstad in Touch*, la encuesta trimestral que mide el pulso de la organización en tiempo real. Sus resultados se integran en paneles de seguimiento que permiten a los managers locales identificar puntos de mejora y tomar decisiones ágiles.



100%
empleados evaluados
en 2025 (2024: 100%)

Apostamos por conversaciones
continuas y de alto valor entre
empleados y managers.

conciliación y flexibilidad

Seguimos consolidando nuestra estrategia de conciliación y flexibilidad, que asegura que nuestro equipo pueda alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal, clave para su bienestar y su éxito personal.

modelo híbrido

Continuamos ofreciendo al equipo de Randstad España nuestro modelo híbrido de trabajo centrándonos en dos medidas:

- **Marco de flexibilidad horaria:** los empleados pueden determinar sus horas de entrada y salida, dentro de una franja horaria predefinida, ofreciendo una mayor autonomía y conciliación laboral.
- **Tres días de teletrabajo** para los puestos vinculados a servicios corporativos, que ya ha mejorado con mucho éxito la eficiencia y la satisfacción laboral de nuestros equipos.

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.

Asimismo, ofrecemos la posibilidad de reducir la semana laboral de cinco a cuatro días, con una reducción de ocho horas sobre las 39 horas semanales.

Ofrecemos la posibilidad de reducir la semana laboral de cinco a cuatro días.

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.

salud y seguridad

La salud y seguridad de nuestra plantilla es para Randstad un asunto prioritario porque entendemos que un equipo saludable es la base de un buen desempeño y una cultura de trabajo positiva. Este compromiso se articula a través del programa Vida+Sana, que promueve el bienestar en todas sus dimensiones: física, mental, social, familiar y financiera. El programa está respaldado por la [Política Global de Salud y Seguridad de la compañía](#).

Para que los principios de salud y seguridad estén realmente presentes en el día a día del equipo, mantenemos una comunicación constante a través de varias vías.

- Lanzamos campañas mensuales sobre hábitos saludables, alimentación equilibrada, prevención de adicciones, salud mental o bienestar financiero, entre otros temas.
- Organizamos también sesiones informativas específicas en fechas señaladas, como el Día de la Salud Mental, donde se abordan herramientas concretas para la gestión emocional.
- Impulsamos acciones cotidianas en los espacios de trabajo que invitan al equipo a incorporar el movimiento y el ejercicio en su rutina diaria.

En Randstad España estamos certificados bajo la norma ISO 45001, y el Certificado de Seguridad de

Un equipo saludable es la base de un desempeño sostenible y una cultura de trabajo positiva.

la Asociación de Empresas Químicas de Tarragona (AEQT), en el que obtuvimos la puntuación máxima de 5 estrellas. Además, nos adherimos a la Declaración de Luxemburgo, un documento de consenso creado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), por el que nos comprometemos a aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma.

Este año se ha reforzado la formación práctica en prevención de riesgos laborales para toda la plantilla, incorporando ejercicios de ergonomía dentro del *onboarding core*, y se ha elaborado un protocolo de actuación ante emergencias climáticas aplicable a todos los colectivos.

10.938

horas de formación
en prevención de
riesgos laborales
(2024: 5.650)

2,69%

índice de
absentismo
(2024: 1,39%)

cuidado de la salud

programa priority

Orientado al bienestar familiar, ofrece 6 meses de acompañamiento gratuito para ayudar a los familiares desempleados de los trabajadores de Randstad a reincorporarse al mercado laboral.

alianza con gimnasios

Acuerdos estratégicos ofreciendo condiciones exclusivas en diferentes cadenas de gimnasios para combatir el sedentarismo e incentivar una cultura del bienestar fuera del trabajo.

programa tú sumas

Ofrecemos servicios a empleados y familiares con un grado de discapacidad del 33% o más o susceptible de reconocimiento.

escucha activa, comunicación y diálogo

Seguir trabajando para hacer que nuestra empresa sea el mejor lugar donde trabajar es el foco de nuestra política de empleados. Para ello, es de vital importancia la escucha activa y el diálogo con los empleados. A través de nuestra encuesta

interna medimos factores que están relacionados con su *engagement* y satisfacción. En 2025, 2.587 empleados participaron en la encuesta, alcanzando una tasa de respuesta del 92% y una valoración media de 8 sobre 10.

comunicación y participación

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

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

Programa de formadores internos.
Embajadas de sostenibilidad.
Business Resource Groups (BRGs).

learninghub

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

workday

Herramienta disponible para los empleados que permite su participación y comunicación activa con recursos humanos.

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 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 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.

reconocimientos



Top Employer 2025

Estamos certificados nuevamente como Top Employer, un sello que reconoce a las organizaciones que cumplen con los más altos estándares en su oferta de valor hacia los empleados y en sus prácticas de recursos humanos.



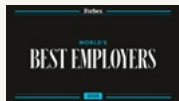
Best Company for All Talent

Recibimos este reconocimiento de Equipos&Talent, que distingue a las organizaciones que promueven entornos laborales inclusivos y diversos.



Premio de Oro Brandon Hall Group

Obtenemos el premio en la categoría de “Desarrollo de Liderazgo”, reconociendo la excelencia del programa para futuros ejecutivos de Randstad.



2025 Forbes list of World's Best Employers

Incluidos en la lista de los mejores empleadores del mundo según Forbes.

candidatos y trabajadores.

Impulsamos el talento conectando a las personas con su mejor oportunidad y apoyamos el crecimiento personal y profesional 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.

179.152

candidatos y trabajadores a los que se ha facilitado empleo (2024: 180.882)

955.225

contratos realizados (2024: 937.111)

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

logros 2025

randstad operational

- Formación de más de 1.700 candidatos en nuestras escuelas de talento, contribuyendo a reducir un 38% la ratio de rotación de los trabajadores y consolidando la formación como herramienta clave de fidelización.
- Inclusión de la totalidad de los trabajadores directos en el portal de beneficios para empleados, garantizando un acceso igualitario a las ventajas corporativas.
- Récord de 199 trabajadores con discapacidad contratados en los servicios de *outsourcing*.

randstad professional

- Incremento de un 19% en la captación de candidatos de perfil profesional respecto al año anterior.
- Lanzamiento de la comunidad de talento de *Finance & Accounting*, con más de 40.000 miembros inscritos, y celebración del primer evento global online para la comunidad, con participación de 11 países y 344 asistentes.
- Análisis cualitativo de la experiencia del candidato en el segmento Professional, con el objetivo de identificar fricciones y optimizar el proceso de selección.

randstad digital

- Incremento de un 4% en la captación de candidatos de perfil digital respecto al año anterior.
- Aumento del 5% de la plantilla de digital experts, manteniendo la rotación más baja del sector y reduciéndola un 10% respecto a 2024.
- Análisis cualitativo de la experiencia del candidato en el segmento Digital, que nos ayuda a encontrar áreas de mejora de cara a futuros procesos.

randstad enterprise

- Más de 17.300 incorporaciones gestionadas desde *Recruiting Process Outsourcing*, un 8% más que el año anterior.
- El 91% de los participantes en programas de transición de carreras y *outplacement* encontraron una solución satisfactoria al finalizar el programa, igualando el récord de 2024. En talento senior, el 93% logró una solución satisfactoria y el 74% consiguió un puesto con iguales o mejores condiciones.
- Incorporación de inteligencia artificial en la plataforma de *outplacement*, permitiendo a los participantes practicar entrevistas y recibir sugerencias personalizadas para mejorar su preparación.

retos 2026

randstad operational

Potenciar la continuidad laboral con el desarrollo de nuevas soluciones digitales que faciliten a los candidatos un acceso más rápido a las posiciones vacantes que encajen con sus perfiles.

randstad enterprise

Continuar invirtiendo en tecnología para las soluciones de formación y desarrollo, potenciando la plataforma de gamificación *Fight2Learn* como eje central para consolidar conocimientos a través del juego e implementando las nuevas funcionalidades previstas en *Relevante Learning* para clientes.

randstad professional

Seguir creciendo en las comunidades de talento con el lanzamiento de las nuevas comunidades de Ingeniería y Healthcare.

ODS de impacto



propuesta de valor

Mantenemos un compromiso firme con la gestión responsable y ética de nuestros candidatos y trabajadores. Nos centramos en consolidar un modelo de relación que prioriza la inclusión, la diversidad y la creación de oportunidades reales, garantizando que cada etapa de su trayectoria con nosotros sea positiva y satisfactoria.

Nuestro objetivo es consolidar Randstad como el socio preferido del talento. Para ello, combinamos el conocimiento experto de nuestros consultores con herramientas digitales que otorgan a las personas mayor autonomía en la gestión de su carrera. Todo ello, con el propósito de que cada persona logre su máximo potencial profesional.

ejes de la relación con candidatos y trabajadores

proximidad y eficiencia digital

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

Asimismo, proporcionamos a nuestros trabajadores en activo un canal único para administrar su documentación laboral, turnos y formación. Esta unificación de herramientas nos permite ser más eficaces en la gestión, eliminando la dispersión entre plataformas y asegurando interacciones sencillas que facilitan el camino hacia el empleo.

personalización de la experiencia

Velamos por la mejora continua de la experiencia del talento mediante modelos de relación adaptados a la realidad de cada perfil profesional.

Hemos diseñado un itinerario (*journey*) que identifica y atiende tanto las necesidades transaccionales como las emocionales en cada punto de contacto. De este modo, aseguramos que nuestros profesionales se sientan acompañados y respaldados, tanto en la fase de búsqueda de empleo como en el desarrollo posterior de sus servicios.

inclusión y desarrollo profesional

Promovemos la diversidad como un eje transversal de nuestra actividad. Hemos reforzado las medidas para la inserción laboral de personas con discapacidad, con la contratación directa en nuestros servicios de *outsourcing* a través de la Fundación Randstad.

Impulsamos el crecimiento de nuestro equipo a través de una plataforma de e-learning exclusiva, donde ofrecemos contenidos formativos diseñados para actualizar competencias y mejorar la empleabilidad a largo plazo.

proceso de validación del talento

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.



inclusión y diversidad

En Randstad creemos que el origen, las circunstancias o cualquier rasgo de las personas no deben condicionar las oportunidades profesionales. Por eso trabajamos para eliminar las barreras de entrada al mercado laboral y garantizar un trato equitativo en cada fase del proceso de selección. Nuestra [Política de Derechos Humanos](#) establece una tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación, ya sea por edad, género, discapacidad, raza, orientación sexual o cualquier otra condición.

Este compromiso se materializa en dos planos. Por un lado, en la cultura y los procesos: impulsamos selecciones justas e inclusivas, prestando especial atención a colectivos históricamente subrepresentados o con mayor riesgo de exclusión, como mujeres, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, miembros de la comunidad LGBTI+ y personas de diversos orígenes étnicos. Por otro, en la tecnología: la Plataforma de Talento de Randstad integra inteligencia artificial de forma responsable para reducir los sesgos cognitivos en la selección, con emparejamientos basados estrictamente en las habilidades del candidato y criterios de accesibilidad que garantizan un acceso equitativo a las ofertas laborales para todos los perfiles.



focos de acción

diversidad de género

fomentamos el talento femenino en pos de nuestros objetivos de diversidad y los de nuestros clientes

diversidad generacional

impulsamos el talento joven y apostamos por la continuidad laboral del talento senior

diversidad cultural

abrazamos la riqueza que ofrece el talento de otros países y distintas perspectivas culturales

diversidad funcional

promovemos la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad

gestión, formación y retención del talento

El desarrollo de las personas que trabajan con Randstad no termina en la colocación. El aprendizaje continuo, la mejora de competencias y el reciclaje profesional son parte del compromiso con cada candidato y trabajador, con un objetivo claro: mantener su empleabilidad a largo plazo en un mercado caracterizado por la escasez de perfiles y la transformación constante.

A nivel global, Randstad se ha fijado como objetivo estratégico que el 25% de su talento esté capacitado para 2027, respaldando esta acción con una inversión de 166,4 millones de euros destinados exclusivamente a formación. Para hacerlo posible, combinamos modelos de aprendizaje presenciales, virtuales e híbridos, apoyados por tecnología avanzada.

randstad relevant learning

Plataforma global que ofrece contenido especializado, colaboraciones con instituciones educativas líderes y orientación profesional personalizada para que el talento alcance sus metas.

randstad risesmart

Línea de negocio enfocada en la transición de carreras que conecta a los candidatos con coaches profesionales para definir objetivos, identificar rutas de desarrollo y brindar apoyo en procesos de recolocación.

randstad impulsa

Plataforma digital gratuita que utiliza la gamificación para ayudar a los candidatos a mejorar sus perspectivas. Ofrece optimización del currículum, pruebas de habilidades y acceso a itinerarios formativos únicos.



994.139
horas de formación
(2024: 872.796)



173.821
personas formadas
(2024: 156.202)

comunidad *finance & accounting*

Espacio exclusivo para más de 40.000 profesionales del sector financiero y contable, diseñado para compartir conocimiento y acceder a contenido relevante sobre tendencias, oportunidades y desarrollo profesional.

escuelas de talento

Programa orientado a dotar a los candidatos de las destrezas prácticas que demandan las empresas en sectores con alta necesidad de perfiles cualificados, combinando formación especializada con acceso directo al empleo.

salud y seguridad laboral

Garantizar a trabajadores y candidatos unos entornos de trabajo seguros y saludables es una prioridad. El 100% del talento está cubierto por el sistema de gestión de seguridad y salud del grupo, y se garantiza una formación en prevención de riesgos laborales accesible, adaptada y comprensible antes de cada contratación.

En 2025 nos hemos centrado en la inclusión de avances en formación y mejora de los sistemas de control.

30.852

reconocimientos médicos
a trabajadores externos

454.424

horas de formación
en prevención riesgos
laborales (2024: 371.102)



formación en salud y seguridad

Ajustamos la carga lectiva de los cursos, dividiéndolos en una parte genérica y otra específica. Los cinco principales cursos de prevención se han ofrecido traducidos al inglés y al francés para hacerlos accesibles a más trabajadores. La formación obligatoria previa al contrato puede ofrecerse ahora en cualquier idioma y en modalidad online, permitiendo que el candidato obtenga un diploma válido en su propia lengua.

Además, desarrollamos nuevos cursos específicos en materia de prevención, así como cursos específicos para el personal que gestiona trabajadores en modalidad de puesta a disposición. Por último, se ha lanzado una convocatoria de cursos de PRL de 30 horas con el objetivo de capacitar a 90 personas en investigación de accidentes y gestión documental con clientes.

mejora de los sistemas de control

Para mejorar el control de la siniestralidad, introducimos una nueva herramienta que automatiza la apertura de borradores de partes de accidente a partir de los ficheros agilizando el trabajo de las oficinas. Creamos un grupo de reducción de siniestralidad, cuya primera iniciativa ha sido un pre-parte de accidente para confirmar con los clientes

si el incidente se ha producido en sus instalaciones, con implementación prevista para 2026. En paralelo, desarrollamos un dashboard de control local que permitirá a cada oficina gestionar datos de siniestralidad, hacer seguimiento de reconocimientos médicos y proporcionar equipos de protección individual.

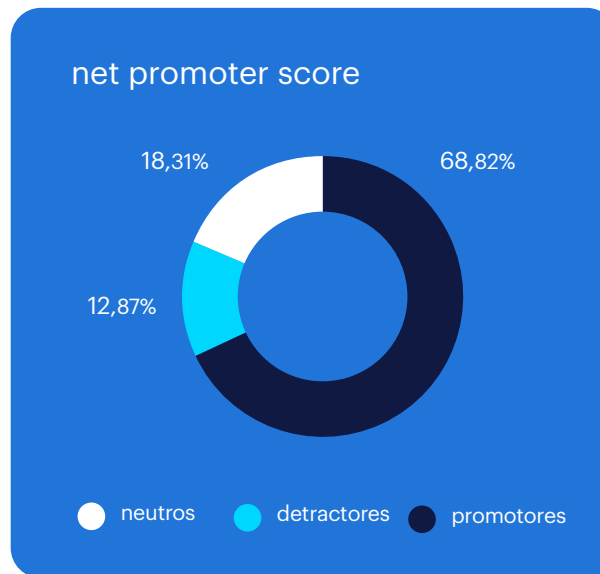


escucha activa, comunicación y alianzas

satisfacción de candidatos y trabajadores

Para Randstad la medición de la satisfacción y la recomendación de candidatos y trabajadores es un ámbito clave. Hemos extendido esta evaluación a la totalidad del colectivo de talento a través de Medallia, la nueva plataforma global de medición de la experiencia. Su implementación abarca la práctica totalidad de los productos de Randstad, con la excepción de los participantes de *outplacement*, que cuentan con su propia plataforma de gestión, lo que nos permite homogeneizar la experiencia y disponer de una visión más eficiente de los resultados anuales de satisfacción.

Este cambio en la forma de recoger el *feedback* nos permite actuar de manera más personalizada y ágil con cada candidato y trabajador. De cara al futuro, trabajamos en la integración de todas las encuestas en una misma instancia de la plataforma, lo que permitirá visualizar de forma unificada los resultados de todos los negocios de la organización.



56.015
respuestas obtenidas
(2024: 8.770)

8,05/10
índice de satisfacción
de candidatos
(2024: 7,94)

55,95%
Net Promoter Score
(2024: 50,70%)

comunicación y participación

Para Randstad la medición de la satisfacción y la comunicación con los candidatos se articula a través de múltiples canales para llegar a cada persona donde y cuando necesita. A través de la web randstad.es y la app, los candidatos pueden registrarse, buscar oportunidades de empleo, recibir notificaciones personalizadas y contactar directamente con el consultor responsable de cada oferta con un solo clic. La plataforma FBI Contacta, integrada en FBI Talent, refuerza este vínculo incorporando WhatsApp como vía ágil y no intrusiva para validar disponibilidad, experiencia y conocimientos.

En el plano presencial, hemos ampliado la red de oficinas con cuatro nuevas aperturas en Mercabarna, Toledo, Fuerteventura y Dos Hermanas (Sevilla). También hemos acercado las ofertas al talento local mediante cartelería en oficinas a pie de calle y programas de micromarketing en zonas de baja densidad de población. Destaca también la jornada “Tu nuevo empleo empieza con un desayuno”, en la que más de 60 oficinas abrieron sus puertas para ofrecer desayuno y oportunidades laborales.

La conexión con el talento joven ha sido una prioridad en 2025, con campañas en la plataforma Wuolah, acciones de *street marketing* en la UAM —más de 10.000 personas impactadas en dos días— y el patrocinio del festival El Jardín de las Delicias, que acercó la marca a más de 50.000 jóvenes.

ferias de empleo

Participamos en ferias de empleo locales organizadas por distintas entidades con el objetivo de tener contacto directo con candidatos de la zona para que conozcan Randstad, se inscriban en nuestra app y ofrecerles así ofertas de empleo.

oficinas locales

Las oficinas mantienen relación con ayuntamientos, centros de formación y asociaciones de la zona para acercarse a diferentes colectivos y dar a conocer Randstad. En algunas ocasiones imparten charlas sobre el proceso de inscripción en la app, cómo hacer un CV o enfrentarse a una entrevista de trabajo.

redes sociales

Los consultores utilizan su red de LinkedIn para publicar las ofertas de empleo y difundir las oportunidades entre sus contactos. También se utilizan las redes sociales corporativas para publicar ofertas destacadas de manera centralizada.

whatsapp

Publicamos las ofertas de empleo a través de WhatsApp con el objetivo de dar mayor difusión de nuestras ofertas. También hemos puesto en marcha la creación de diferentes canales de WhatsApp enfocados a diferentes sectores y perfiles con el objetivo de ampliar nuestra red de candidatos interesados en trabajar con nosotros.

centros formativos

Colaboramos con diferentes centros formativos a nivel nacional con el objetivo de acercarnos al talento joven y que conozcan Randstad mediante sesiones informativas y formativas. En 2025 llegamos a los 38 acuerdos con centros formativos.

| 80% de las inscripciones realizadas a través de la app.

las cifras de la web de randstad en 2025

14.627.740
tráfico de candidatos

223.463
nuevas cuentas
creadas

952.981
nuevos candidatos en la base de datos
generados en web

las cifras de la app de randstad en 2025

7.140.660
descargas acumuladas
desde 2021

3.738.657
inscripciones en
ofertas de empleo

80%
inscripciones realizadas
a través de la app

442.212
registros mensuales

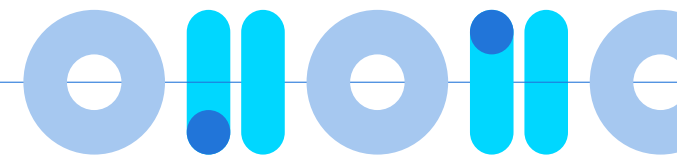
356.132
usuarios activos al mes

4,7
valoración en las tiendas
de aplicaciones Google
Play y App Store

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.** Mantenemos un compromiso activo en el Consejo, junto a líderes de opinión y directivos de grandes corporaciones. La participación de Raquel Larena, HR Regional Leader Large European Markets, como miembro del Consejo Asesor de Empleabilidad, y Javier Martín Manjón, Director de Talento y Cultura en Randstad España y Director de Recursos Humanos de la Fundación Randstad, como miembro de la Comisión de Empresarialidad, nos permite diseñar itinerarios educativos alineados con la realidad del empleo.
- **Centros de Formación Profesional.** Acercamos el mundo laboral a los estudiantes para mostrarles el papel que Randstad puede jugar en su camino hacia el primer empleo. Para la compañía, esta alianza es también una vía directa de contacto con el futuro talento que ocupará profesiones técnicas altamente demandadas, en las que existe una marcada escasez de perfiles.



- **EALDE Business School.** Firmamos un acuerdo institucional con EALDE para diseñar programas de prácticas conjuntos y poner en marcha iniciativas que impulsen la empleabilidad y el desarrollo profesional de los alumnos.
- **Openwebinars.** Colaboramos con OpenWebinars dentro de su "Proyecto Becas" dirigido a alumnos y exalumnos de grados tecnológicos de Formación Profesional. La colaboración facilita el acceso a contenidos formativos IT y a las ofertas de empleo de nuestra especialización digital, conectando al talento joven con las oportunidades de un sector en plena expansión.
- **Lideremos.** Actuamos como socio clave en la identificación de perfiles con alto potencial de liderazgo y en la mentoría de los finalistas y ganadores de los Premios Lideremos 2025. Participamos también en los encuentros de liderazgo intergeneracional, espacios de diálogo directo entre directivos consolidados y jóvenes emprendedores y en los programas formativos conjuntos en *power skills*.
- **Corporate benefits.** Plataforma externa de ofertas exclusivas para los trabajadores de Outsourcing, Digital Outsourcing e Inhouse. A través de esta alianza, los candidatos pueden acceder a descuentos y condiciones especiales en diversas categorías de compra, como parte del programa de fidelización Randstad Care.

clientes.

En 2025, 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.



13.901

clientes
(2024: 13.407)

339

oficinas en
toda España
(2024: 347)

logros 2025

- Mayor especialización en perfiles cualificados (*Skilled Trades*) en Randstad Operational, como mantenimiento, electricidad, mecanizado y personal de conducción profesional.
- Ampliación de la propuesta de valor en las líneas Professional y Digital con servicios complementarios que aportan mayor flexibilidad a los procesos de selección y refuerzan la precisión en el análisis del talento, garantizando decisiones de contratación más seguras e informadas.
- Impulso de soluciones clave de inteligencia artificial en Randstad Enterprise para acelerar la incorporación de candidatos, usando una metodología innovadora y personalizada que eleva el engagement y las competencias de los equipos.
- Realización de un estudio cualitativo en los segmentos Professional y Digital para transformar los *insights* de los clientes en una propuesta de valor y una presentación comercial optimizadas.
- Adaptación de las presentaciones comerciales a cada subespecialidad de Professional reforzando la posición de Randstad como partner experto en cada sector.
- Articulación de la propuesta de valor de Randstad Digital en cuatro Centros de Excelencia tecnológica, respaldados por equipos internos dedicados, que ofrecen una especialización diferencial tanto en soluciones como en talento.

retos 2026

- Seguir creciendo en la especialización de perfiles cualificados en la línea de Randstad Operational, ampliando perfiles y especializaciones dentro de esta unidad de negocio de *staffing*.
- Continuar impulsando las especializaciones de Randstad Professional posicionándolas como Centros de Expertos que proyecten una especialización técnica de alto nivel ante el cliente.
- Impulsar soluciones basadas en inteligencia artificial en los servicios de Randstad Enterprise para clientes.

ODS de
impacto



propuesta de valor para los clientes

Profundizamos en nuestra especialización, apoyándonos en un conocimiento exhaustivo de los mercados y las industrias para diseñar experiencias personalizadas que respondan con precisión a los retos específicos de cada cliente.

Queremos seguir evolucionando la relación con nuestros clientes a largo plazo basado en el conocimiento profundo de sus retos estratégicos. Entendemos esta colaboración como un compromiso de alto nivel, por eso nuestro trabajo no es solo ofrecer soluciones integrales, sino hacer propios los objetivos de nuestros clientes y trabajar conjuntamente para alcanzarlos.

Esta ambición se materializa en nuestra estrategia "Partner for Talent", con la que nos posicionamos como un socio de confianza para nuestros clientes.

Dentro de la estrategia Partner for Talent trabajamos la relación con nuestros clientes a través de:

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 de talento varían según el sector y el momento. Como socio de confianza, ofrecemos soluciones integrales que cubren todo el ciclo del talento: atracción, selección, desarrollo y transición de carrera. Nuestra propuesta responde a tres tipos de necesidades:

- La incorporación de personas a la organización a través de distintos modelos de contratación.
- La gestión de la atracción, el desarrollo y la movilidad interna de la plantilla.
- El impulso de estrategias de equidad, diversidad e inclusión, donde nuestros servicios aportan valor desde múltiples frentes: selección inclusiva, diversidad en servicios externalizados, definición e implantación de protocolos antiacoso o formación en equidad.

Monitorizamos el mercado de forma continua para anticiparnos a las nuevas demandas y crear servicios y especializaciones acordes.

En 2025 hemos dado un paso más en la evolución de Partner for Talent, pasamos de una especialización por sectores a una integración tecnológica que optimiza la calidad de cada proceso.

Esta combinación de unidades especializadas y capacidades digitales nos permite ofrecer un servicio a demanda más preciso, con respuestas ágiles a un mercado laboral cada vez más complejo.



nuevas soluciones en 2025

randstad operational

Consolidamos el equipo y el servicio de Oficios Cualificados, iniciado en 2024, que cubre a nivel nacional perfiles de mantenimiento, mecanizado, electricidad, refrigeración y oficios. A finales de 2025 lanzamos una nueva unidad dedicada a la selección de conductores profesionales, tráfico pesado y especial, distribución y logística, servicio urbano y maquinaria, pensada para reforzar los equipos de transporte y logística de las empresas con talento preparado, comprometido y seguro.

randstad professional

Ampliamos nuestra propuesta de valor con servicios complementarios al proceso de selección que aportan flexibilidad y refuerzan la precisión en el análisis del talento.

Hemos puesto en marcha el modelo de Centros de Expertos (CoEs) que reúne a consultores por especialización sectorial, ofreciendo un asesoramiento más preciso a las empresas y mejorando la experiencia del candidato, atendido siempre por especialistas en su sector.

randstad digital

Pusimos en marcha el modelo de Centers of Excellence organizado por áreas tecnológicas: *Customer Experience*, *Data & Analytics*, *Digital & Product Engineering* y *Cloud & Infrastructure*. Esta estructura mejora la calidad de las soluciones y garantiza que los proyectos se desarrollen con profesionales expertos en cada tecnología. Además, el modelo se aplica también a nivel interno: los profesionales de Randstad Digital se organizan dentro de estos centros, desde donde se gestionan sus planes de carrera,

evaluaciones de desempeño y formación anual.

Además, desarrollamos una solución de gestión inteligente de fichajes basada en IA y automatización, que consolida datos, valida registros, detecta anomalías y resuelve incidencias, reduciendo errores en nóminas y reforzando el cumplimiento normativo.

randstad enterprise

Impulsamos la incorporación de inteligencia artificial en dos ámbitos clave: la fase de entrevistas en *Recruitment Process Outsourcing*, que acorta los tiempos de selección y acelera la incorporación de los candidatos, y el entrenamiento de habilidades con avatares, una metodología más innovadora y personalizada que la formación tradicional, capaz de incrementar el engagement y las competencias de los equipos.

talent center, el mejor talento

Uno de los factores de éxito de cualquier compañía reside en sus trabajadores; nuestro área 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.

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.

6
proyectos/
herramientas
relacionadas
con
tecnología

1
proyectos/
herramientas
relacionadas
con
big data

2,5 M€
inversión en
mejora de
sistemas y
soluciones a
clientes

diálogo y comunicación

Nuestro enfoque *customer centric* convierte a los clientes en parte activa de la evolución de nuestros productos y servicios. A través de entrevistas cualitativas, son ellos quienes nos dicen cómo quieren que sean nuestros servicios, qué beneficios esperan y qué desarrollos debemos abordar para responder a sus necesidades.

A esta escucha cualitativa se suma la medición continua de la satisfacción mediante encuestas recurrentes, donde aplicamos el *Net Promoter Score* (NPS) para conocer el grado

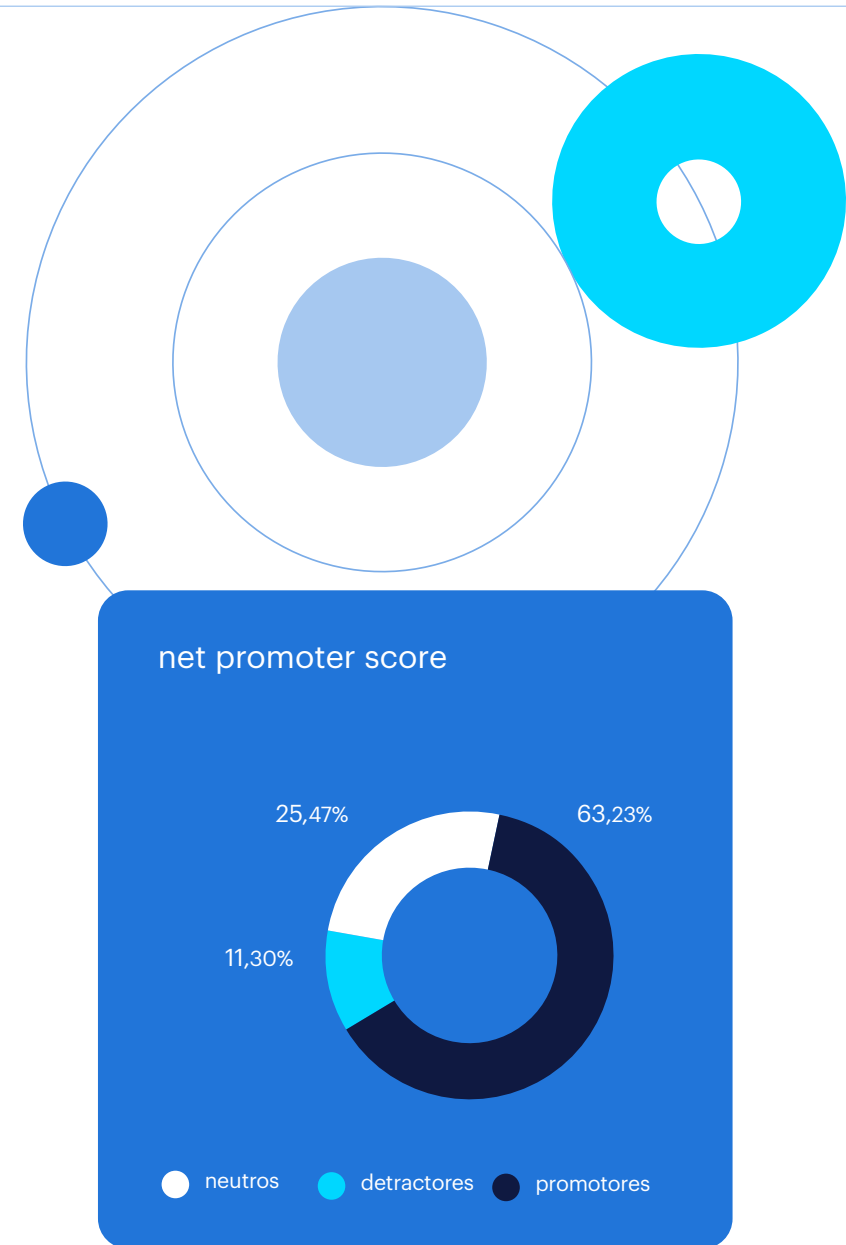
de recomendación de nuestros clientes. La nueva plataforma Medallia supone un avance clave en esta estrategia: nos permite acceder a información en tiempo real, identificar áreas de mejora y reforzar aquellas en las que destacamos, tomando decisiones más ágiles y efectivas.

Este año hemos incorporado además una medición adicional para identificar los aspectos que más impactan en el nivel de recomendación, lo que ha derivado en planes de acción específicos para mejorar nuestro NPS.

1.706
encuestas
realizadas
(2024: 1.094)

8,32/10
índice de satisfacción
de clientes
(2024: 4,4/5)

51,92%
net promoter score
(2024: 59%)



canales de comunicación y participación

visitas comerciales

Canal principal. Nuestra fuerza comercial visita a las empresas, recoge sus necesidades de talento y propone la mejor solución o combinación de soluciones.

eventos propios

Espacios donde invitamos a los clientes a participar e intervenir, compartiendo sus experiencias en gestión del talento.

eventos sectoriales y asociaciones

Participación en encuentros organizados por las asociaciones a las que pertenecemos.

breakfasts sectoriales

Encuentros donde debatimos sobre la situación laboral de cada sector, con la participación de Randstad Research.

web corporativa randstad.es

Donde se encuentran los formularios de contacto atendidos por nuestras oficinas, páginas sectoriales, de servicio y blog con contenido especializado.

plataformas sociales y profesionales

Canales digitales externos donde mantenemos conversación con clientes y otras organizaciones sobre tendencias del sector.

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 2025 se han atendido 8.827 reclamaciones (5.436 en 2024) 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 (2024: 0)

48 h
tiempo máximo
de resolución
de quejas y
reclamaciones

alianzas e iniciativas destacadas

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.

encuentros

Randstad Awards 2025 – Employer Brand Research. Reconocemos a los empleadores con mayor atractivo laboral de España. Las empresas premiadas son las resultantes del Estudio Internacional de *Employer Branding*, realizado por Kantar, empresa de investigación independiente.



Premios CEPYME 2025. Patrocinamos los premios que reconocen la excelencia, innovación y compromiso de las pequeñas y medianas empresas españolas, reforzando el vínculo de la compañía con el tejido productivo nacional.

Primer informe sobre la formación corporativa en España. Ofrecimos por primera vez a nuestros clientes una visión de la formación corporativa desde la perspectiva del empleado, a través de un estudio que recoge la experiencia de 1.000 trabajadores de empresas de más de 500 empleados.



encuentros

Participación en la jornada Retos y oportunidades en los RRHH: Claves para atraer talento e implantar tecnología con éxito, organizada por elEconomista.



Evento Sales & Trade Marketing con AER. Desde Randstad Operational, organizamos un evento propio en colaboración con la Asociación Española del Retail (AER) para abordar los principales retos del sector *Sales & Trade Marketing*.

Participación de Randstad en Forbes House, comunidad de líderes empresariales que conecta a directivos y referentes del tejido económico español, reforzando el posicionamiento de la compañía como voz experta en talento.



encuentros



Premios Forbes España. Acompañamos a Forbes España en una de las galas más representativas del panorama económico nacional, reforzando nuestro vínculo con el ecosistema empresarial y el reconocimiento al liderazgo profesional.

Farma Forum Randstad Barcelona 2025. Invitamos a diferentes expertos en RRHH de empresas farmacéuticas para debatir sobre el estado del sector, sus diferentes desafíos presentes y futuros y la gestión del talento.



Tech Show Madrid. Participamos en la jornada compartiendo ideas, conectando con profesionales del sector y hablando de lo que más nos mueve: talento, tecnología y transformación.



generamos comunidad.

- 79 contribuimos a la transformación del mercado laboral
- 82 randstad research
- 84 fundación randstad
- 89 voluntariado corporativo
- 92 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.

En Randstad creemos que el empleo es una herramienta poderosa para transformar la sociedad. Por eso, nuestro compromiso con la comunidad va más allá de conectar a las personas con las empresas: trabajamos para construir un mercado laboral más equitativo, inclusivo y preparado para los retos del futuro.

En un contexto marcado por la inteligencia artificial, articulamos nuestro impacto social a través de nuestra filosofía *tech & touch*, que combina el poder de la tecnología con la atención cercana y especializada de nuestros equipos. La tecnología nos permite operar a escala, reducir sesgos y conectar talento y empresas con precisión, mientras que la interacción humana garantiza que cada decisión profesional se acompañe con criterio, empatía y conocimiento experto del mercado.

Muestra de ello son nuestras dos grandes iniciativas, que parten precisamente de esa doble base de tecnología e inclusión:

randstad research

Centro de estudios e investigación sobre el mercado laboral. Su misión es generar conocimiento riguroso y accesible que ayude a empresas, instituciones y profesionales a anticiparse a los cambios y tomar mejores decisiones en materia de talento.

fundación randstad

Canaliza la acción social de Randstad desde 2004, con el objetivo de que las personas con discapacidad accedan a un empleo digno y de calidad, a través de formación, orientación y acompañamiento personalizado.

logros 2025

randstad research

- Celebramos el 10º aniversario de Randstad Research con la publicación del informe “10 transformaciones del mercado laboral”.
- Realizamos 18 análisis del mercado de trabajo aplicados a 14 sectores y 4 perfiles profesionales diferentes.
- Lanzamos el informe “El reto generacional en el mercado laboral” en castellano e inglés.
- Reforzamos la actividad de Randstad Research Portugal con 31 nuevos contenidos.
- Puesta en marcha de Randstad Research Brasil con 15 nuevos contenidos en su primer año.
- Participamos en 28 foros públicos con líderes sectoriales y del ámbito laboral y organizamos encuentros periódicos con expertos del ámbito laboral.

fundación randstad

- Atendimos a 6.376 personas y logramos que 2.827 se incorporarán al mercado laboral, lo que supone un crecimiento del 21% en integraciones respecto al ejercicio anterior.
- Nuestra red empresarial siguió fortaleciéndose, con 2.208 empresas que integran talento con discapacidad, un 11,23% más que en 2024, y 287 empresas colaboradoras, un 17,14% más que el año pasado.
- Ampliamos nuestra colaboración con el tercer sector, alcanzando 443 entidades sociales aliadas, casi triplicando la cifra del año anterior.
- Lanzamiento de la campaña Revolución de lo humano, una de las más vistas del año con 8,8 millones de visualizaciones.
- 815 personas atendidas gracias a nuestra presencia en las ferias de empleo en todo el territorio nacional.
- Reconocimiento a nuestro trabajo con tres galardones: AEC Tech Innovation Awards 2025, Digital Skills Awards Spain 2025 y la distinción de la Asociación ADISLI.



retos 2026

randstad research

- Seguir generando conocimiento riguroso y accesible sobre el mercado laboral, abordando temas clave como la inmigración, las ocupaciones más demandadas, la transformación de las competencias o los retos del mercado laboral frente a la transición energética o la España vaciada.
- Seguimiento de los indicadores clave (paro, EPA, afiliación) para entender su evolución.
- Analizar las tendencias en recursos humanos: competencias y transformación de las ocupaciones y principales dinámicas del sector, incluidas las salariales, desde una perspectiva transversal y sectorial.

fundación randstad

- Ampliar el alcance territorial de nuestro proyecto social para llegar a más personas, más empresas y más zonas donde aún existen barreras de acceso al empleo.
- Impulsar la capacitación tecnológica como herramienta clave de empleabilidad, con foco en el uso práctico y responsable de la inteligencia artificial para que las personas con discapacidad puedan integrarla en su desarrollo profesional.
- Consolidar la accesibilidad como pilar transversal de nuestra actuación, ampliando y mejorando los recursos formativos y laborales para que la innovación tecnológica actúe como palanca de inclusión y no como factor de desigualdad.



ODS de impacto



randstad research.

Randstad Research cumplió 10 años en 2025. Una década dedicada al análisis y estudio del mercado laboral y los recursos humanos en España, con la misión de enmarcar el estudio del empleo en la economía española y su incidencia en las empresas.

A lo largo de estos diez años, hemos combinado el conocimiento de la realidad laboral con el rigor científico y metodologías contrastadas, ofreciendo a la sociedad y las organizaciones una visión clara del mercado actual y futuro y apoyando a los directivos en la gestión de sus recursos humanos y en la toma de decisiones. Somos referentes para conocer el contexto y el futuro del mercado laboral. Estudiamos en profundidad aquellos aspectos que impactan en la evolución del mercado de trabajo, de los recursos humanos y que marcan el futuro de nuestras empresas.

A través de este servicio de estudios de libre acceso pone a disposición de la sociedad información de valor sobre el mercado de trabajo y los recursos humanos, con publicaciones encuadradas en tres grandes familias: empleo, talento y tendencias en RRHH. 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

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



talento

Análisis de las competencias, talento y los desajustes competenciales.



insights

Otros informes sobre el mercado laboral y de RRHH.

Diez años poniendo el conocimiento
al servicio del empleo y las personas.

publicaciones y actividades destacadas

Desde su lanzamiento hemos generado más de 650 contenidos diferentes, hemos realizado más de 100 presentaciones públicas y contamos con más de 30.000 suscriptores. Además, el éxito del modelo se ha exportado a otros países, como Italia, Bélgica, Portugal y Brasil.

30.550
suscriptores

23.134
descargas de informes
(+15% crecimiento de descargas
con respecto a 2024)

28
presentaciones
públicas

10 años, 10 transformaciones del mercado laboral

Coincidiendo con el décimo aniversario de Randstad Research, lanzamos este informe que condensa en diez grandes ejes los cambios estructurales que han marcado el empleo en España entre 2015-2025: desde la creación de millones de puestos de trabajo y la evolución de las dinámicas de contratación, hasta la consolidación de nuevas modalidades de trabajo, y la aparición de nuevos desafíos y factores de transformación en el entorno profesional. [Enlace al informe.](#)



el reto generacional en el mercado de trabajo

Realizamos un análisis comparado sobre los cambios generacionales, el déficit de talento y los nuevos retos formativos. A partir de datos oficiales el informe analiza la situación de 25 países de América, Europa y Asia-Pacífico, combinando variables demográficas, laborales y educativas, con una metodología clara y un enfoque visual. La evolución demográfica proyectada hasta 2050 apunta a un desequilibrio creciente en la estructura por edades de la población, con implicaciones directas para los sectores estratégicos. [Enlace al informe.](#)

- Actualización continua de *dashboards* de seguimiento sobre afiliación, EPA, absentismo y condiciones laborales.
- Publicación trimestral de informes sobre el mercado de trabajo y el absentismo laboral.
- Elaboración de informes especializados sobre las grandes tendencias en recursos humanos y la evolución salarial.
- Análisis sectoriales en profundidad, con estudios específicos sobre 14 sectores y 4 perfiles profesionales.
- Producción de 4 informes monográficos sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad.
- Difusión de conocimiento a través de 16 *webcasts* de análisis de datos clave del empleo: paro, afiliación y EPA.
- Celebración de 12 *webinars* y eventos presenciales sobre tendencias en recursos humanos, rotación y previsiones laborales, entre otros temas.

fundación randstad.

Desde hace más de dos décadas, Fundación Randstad trabaja para que el talento de las personas con discapacidad encuentre su espacio en el mercado laboral. Lo hacemos convencidos de que la inclusión no es solo una oportunidad, sino una responsabilidad compartida que requiere compromiso, acción y transformación.

Nuestro propósito trasciende la intermediación laboral: promovemos un cambio cultural en las organizaciones y contribuimos a construir un entorno empresarial más diverso, accesible y equitativo. Apostamos por el empleo de calidad como motor de autonomía,

[consulta la memoria 2025 de la fundación randstad](#)

misión

Impulsar la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad mediante la sensibilización, la capacitación y el acompañamiento.



desarrollo profesional y participación plena en la sociedad.

En 2025 hemos reforzado dos líneas estratégicas: la formación tecnológica, impulsando la capacitación en competencias digitales e incorporamos de forma activa herramientas basadas en inteligencia artificial para mejorar la empleabilidad de las personas a las que acompañamos, y la ampliación de alianzas con empresas y organizaciones colaboradoras, con el propósito de escalar el impacto de nuestros programas de integración y multiplicar las oportunidades reales de empleo.

visión

Lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad en las empresas y a su normalización en la sociedad como agentes activos de cambio. Queremos ser impulsores de un entorno laboral en el que la diversidad sea reconocida como un valor y en el que todas las personas puedan desarrollar su talento en igualdad de condiciones.



nuestras líneas de actuación

Nuestro trabajo en Fundación Randstad se articula en torno a tres líneas estratégicas interconectadas que nos permiten abordar la inclusión laboral desde una perspectiva integral y sostenible:

integración del talento con discapacidad en el mercado laboral

Facilitamos el acceso al empleo y mejorando la empleabilidad a través de orientación, formación y acompañamiento personalizado, con el objetivo de generar oportunidades reales y duraderas.

transformación de organizaciones hacia modelos inclusivos

Acompañamos a empresas y administraciones en la incorporación estructural de la diversidad y la inclusión en su cultura, procesos y toma de decisiones.

generación y difusión de conocimiento sobre discapacidad

Impulsamos la sensibilización, el aprendizaje y la reflexión en el tejido empresarial y en la sociedad para contribuir a eliminar barreras y avanzar hacia entornos laborales más accesibles y equitativos.



cifras clave

	2025	2024	2023
nº de personas que trabajan en la fundación (profesionales especializados en el tratamiento e integración de personas en riesgo de exclusión)	75	75	70
nº de oficinas	7	8	7
nº de personas atendidas	6.376	5.677	5.214
nº de itinerarios de empleabilidad	4.637	4.113	3.122
aportaciones del grupo randstad a la fundación randstad	1.080.000 €	972.000 €	746.000 €

proyectos destacados

programa integrados

Diseñamos itinerarios personalizados que parten de una evaluación individualizada de competencias y necesidades para definir objetivos realistas y trazar un plan de empleo y formación alineado con las demandas actuales del mercado.

La propuesta formativa del programa integrados abarca desde competencias básicas hasta perfiles más especializados, siempre combinada con orientación laboral, asesoramiento y seguimiento continuo.

6.376

personas atendidas
(2024: 5.677)

4.637

personas con itinerarios
de empleabilidad
(2024: 4.113)

programa brecha digital

El programa Brecha Digital nace con el objetivo de reducir las desigualdades de acceso y uso de las tecnologías en las personas con discapacidad. Para ello, combinamos formación en competencias digitales esenciales con un acompañamiento personalizado que permite a cada participante desenvolverse con seguridad en un entorno cada vez más tecnológico y en constante evolución.

Desde su puesta en marcha en 2021, el programa ha formado a 872 personas, fortaleciendo habilidades clave como el uso de herramientas informáticas básicas, navegación por internet, ofimática y competencias digitales orientadas al empleo. En los últimos años, hemos incorporado además formación en inteligencia artificial aplicada, acercando a las personas participantes al uso práctico de herramientas basadas en IA para la búsqueda de empleo, la mejora de la productividad y la adaptación a nuevos entornos laborales digitales.

17

grupos realizados

223

personas formadas

98%

tasa de finalización

114

personas voluntarias

198

ordenadores entregados

87,5

t CO₂
reducidas al año

arte inclusivo

Con la muestra Arte Inclusivo, reafirmamos nuestro compromiso con la cultura como espacio de participación, visibilidad y reconocimiento del talento de las personas con discapacidad intelectual. En 2025 celebramos la VIII edición de esta iniciativa consolidada, que año tras año crece en alcance e impacto, reuniendo expresión artística, diversidad y colaboración.

La exposición se inauguró en el Hub de Innovación Social de Fundación Randstad en Madrid, un espacio que permitió acercar a la sociedad obras creadas por artistas con discapacidad intelectual, generando un punto de encuentro entre cultura, inclusión y sensibilización. La iniciativa amplió además su presencia territorial con su llegada a Sevilla, reforzando nuestro compromiso con una cultura inclusiva en todo el territorio.

muestra arte inclusivo sevilla

57
obras
expuestas

38
artistas
participantes

muestra arte inclusivo madrid

30
obras
expuestas

25
artistas
participantes

programa ED&I

El programa ED&I es un espacio estructurado de trabajo y aprendizaje compartido que permite a empresas comprometidas avanzar de forma realista y aplicada hacia modelos de gestión más diversos, equitativos e inclusivos. Se ha consolidado como un grupo de acción empresarial orientado a trasladar el conocimiento a políticas y prácticas con impacto tangible en las organizaciones.

En 2025 celebramos la quinta edición, con la participación de 35 empresas de distintos sectores, que trabajaron conjuntamente en torno a algunos de los principales retos actuales en materia de diversidad e inclusión.

35
empresas
en total

117
empresas
promotoras

15
empresas
impulsoras

117
empresas
participantes

premios fundación randstad 2025 – 20ª edición

La 20ª edición de los premios de la Fundación Randstad acogió 20 proyectos finalistas, premiados por su capacidad para mejorar la vida de las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral, la sensibilización, la innovación tecnológica y el liderazgo inspirador.

Con los Premios Fundación Randstad visibilizamos e impulsamos buenas prácticas que contribuyen a avanzar hacia una integración laboral plena de las personas con discapacidad, inspirando a otras organizaciones y personas a sumarse a este camino compartido.

inclusión laboral de personas con discapacidad

liderado por una gran empresa

Leroy Merlin. El proyecto 'No menos del 4' tiene como meta incorporar un 4% de personas con discapacidad a su plantilla, duplicando así el porcentaje exigido por la Ley General de Discapacidad.



para pymes

Gourmet Catering & Eventos. La empresa busca normalizar la discapacidad en el ámbito laboral al proporcionar empleo a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, específicamente en eventos y congresos.



colaboración intersectorial

ASTRADE. La entidad fomenta la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el sector vitivinícola, involucrándoles en todas las fases de producción del vino para potenciar su autonomía y empleabilidad.



innovación tecnológica para favorecer la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad

De seda y hierro - RTVE. El programa 'De seda y hierro' emitido en La 2 de TVE, da visibilidad a la discapacidad a través de historias de superación contadas por los propios protagonistas.



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

Dinder club. La primera aplicación móvil de citas y planes diseñada para que personas con discapacidad intelectual establezcan relaciones sociales de forma segura, lo que marca un hito en la inclusión social digital.



compromiso y liderazgo inspirador

Guillermo Gracia Núñez. Nadador de élite con 15 títulos mundiales, seis récords mundiales y numerosos récords nacionales en natación adaptada S15. A pesar de comenzar su carrera a los 21 años, ha dominado su categoría en los últimos años, obteniendo continuamente nuevos títulos y medallas.

voluntariado corporativo.

En Randstad España, el voluntariado corporativo es una palanca estratégica de nuestro propósito *partner for talent*: la equidad y la inclusión que defendemos hacia fuera empiezan también dentro, en cómo devolvemos a la sociedad parte de lo que recibimos.

Por eso, cada persona del equipo dispone de hasta 8 horas anuales de su jornada laboral para participar en las causas sociales que le inspiran. Esta política convierte el voluntariado en un derecho profesional accesible para toda la organización, sin requerir tiempo personal adicional.

En 2025, el programa ha alcanzado un nivel de madurez sin precedentes con un aumento del 58,8% en las horas dedicadas a voluntariado y del 65,5% en los participantes. Estos resultados confirman que el compromiso social de nuestros equipos crece de forma sostenida y se ha consolidado como parte esencial de nuestra cultura corporativa.



465
voluntarios
(empleados de
randstad y familiares)

1.759
horas de voluntariado
(solo empleados de
randstad españa)

12
entidades
apoyadas

impacto social

	2025	2024	2023
inversión en proyectos sociales (miles de €)	1.306	1.307	1.904
nº personas impactadas por los proyectos sociales	6.376	5.677	5.214



proyectos de voluntariado en 2025

Las iniciativas puestas en marcha por el área de RSC combinan acción local y proyección global, con foco en cuatro grandes ámbitos: medioambiente, apoyo a personas refugiadas, solidaridad de proximidad y desafíos internacionales.

- **Proyecto Libera.** Colaboramos con SEO BirdLife y Ecoembes en campañas de recogida de residuos en playas, montes y zonas verdes. En el cuarto trimestre llevamos a cabo una acción especial en Valencia, dedicada a la limpieza de zonas afectadas por la DANA en el primer aniversario de la catástrofe.
- **Programa TENT.** En colaboración con *TENT Partnership for Refugees*, 42 personas del equipo han ejercido como mentoras, dedicando 252 horas a acompañar a personas refugiadas en su inserción laboral: diseño de itinerarios, preparación de entrevistas y orientación profesional.
- **Operación KILO.** Campaña de recogida de alimentos que en el cuarto trimestre se expandió a nivel nacional, permitiendo a cada oficina elegir las organizaciones beneficiarias de su entorno.

- **Reyes majos solidarios.** Junto a la Fundación Mi Aportación, las personas voluntarias actuaron como pajes reales para entregar regalos navideños y cumplir los deseos de personas en situación de vulnerabilidad.





participación en proyectos con la fundación randstad

Se centran en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad y en la sensibilización del entorno laboral en torno a la diversidad funcional.

- **Rincón de libros solidarios.** Venta de libros de segunda mano donados por nuestros empleados en las oficinas para recaudar fondos a favor de la Fundación ITER.
- **Campaña de donación de sangre.** Realizamos dos campañas anuales en las oficinas centrales, en marzo y septiembre, en colaboración con Cruz Roja.
- **Misminsuman con VSO.** Reto deportivo en el que los minutos de ejercicio del equipo se transforman en donaciones para proyectos educativos y de salud en Tanzania.
- **Pedal to empower con World Bicycle Relief.** Desafío ciclista para la entrega de bicicletas a mujeres y niñas en zonas rurales, facilitando su movilidad y su acceso a la educación.



- **Brecha digital.** Uno de los proyectos transversales más relevantes del año. 75 personas del equipo han actuado como formadoras voluntarias, sumando 392,5 horas, con el objetivo de mejorar las competencias digitales de personas con discapacidad y reforzar su empleabilidad. El programa ha alcanzado un récord de expansión geográfica, con presencia en 8 ciudades: Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Córdoba, Valencia, Canarias y Sevilla.
- **Voluntariado deportivo.** Jornadas de deporte inclusivo celebradas en octubre, con un alcance ampliado a 7 ciudades y la participación de 171 personas del equipo y 121 familiares, en beneficio de 136 personas con discapacidad.
- **Teambuilding con propósito.** El equipo de Randstad Digital participó en una jornada en el Hub de Innovación Social de la Fundación Randstad. Junto a la asociación AMAS ESCENA, 31 personas voluntarias grabaron un cortometraje con personas con discapacidad, utilizando el arte como herramienta de inclusión.

participamos en la conversación social.

En Randstad apostamos por estar presentes donde está la conversación social. A través de una combinación de canales digitales y presenciales, reforzamos el vínculo con nuestros grupos de interés, generamos diálogo sobre el mercado de trabajo y damos visibilidad al impacto de nuestras acciones sociales y corporativas.

Para llegar a cada audiencia con el formato más adecuado, articulamos nuestra comunicación en torno a tres grandes ejes:

espacios digitales y redes sociales

- **Web corporativa.** Concentra nuestros servicios, los contenidos de interés y los canales de atención directa para la sociedad.
- **Blog corporativo.** Hemos incorporado nuevas temáticas alineadas con las búsquedas más relevantes, para responder de forma efectiva a las demandas de nuestros grupos de interés.
- **Redes sociales.** Estamos presentes en LinkedIn, Instagram, TikTok, X, Facebook y YouTube, diferenciando la comunicación B2B y B2C según el canal. En 2025 hemos consolidado un estilo cercano y accesible y hemos reforzado nuestro proyecto de *employee advocacy*, que da voz al *expertise* de nuestros profesionales en sus sectores. En TikTok ya superamos los 440.000 seguidores.
- **Newsletters.** Enviamos contenidos personalizados a clientes y talento, adaptados a sus intereses y a las tendencias relevantes en cada sector.

conocimiento y diálogo público

- **Comunidades de talento.** Los espacios digitales especializados por sector, como la Comunidad de Ingeniería, son una de las grandes novedades de 2025, donde compartimos contenido técnico y tendencias relevantes para cada perfil profesional.
- **Notas de prensa.** Comunicación directa con los medios para difundir informes, predicciones de empleo y novedades corporativas.
- **Podcasts y webcasts.** Participamos de forma recurrente en espacios de análisis económico —Capital Radio, COPE, Intereconomía— y producimos las sesiones *Research Live*, donde explicamos cada mes los datos de afiliación y paro y, trimestralmente, los resultados de la EPA.
- **Eventos y ferias.** Estamos presentes en los principales foros del mercado laboral y de recursos humanos, así como en ferias universitarias y sectoriales para orientar a jóvenes y profesionales en su trayectoria.

comunicación presencial

- **Red de oficinas.** Mantenemos una amplia red de oficinas físicas como punto de contacto humano directo con la sociedad local, complementando los canales digitales.



seguidores en redes sociales

	2025	2024	2023	variación 24-25
 linkedIn randstad españa	865.788	764.481	679.283	13,25%
 facebook randstad españa	194.217	193.594	194.012	0,32%
 instagram	30.191	27.841	25.885	8,44%
 x @randstad_empleo	102.576	103.662	104.362	-1,05%
 x @randstad_es	89.322	91.788	93.661	-2,69%
 tiktok @randstad_espana	466.600	442.500	401.226	5,45%

eventos y encuentros con la sociedad

A lo largo de 2025 hemos participado en distintos foros del ámbito empresarial, académico y cultural, llevando nuestra visión sobre el mercado laboral allí donde se debate el futuro del trabajo.

World Business Forum Madrid. Participamos como patrocinadores en uno de los grandes foros internacionales sobre liderazgo, estrategia y transformación empresarial, con presencia activa en el debate sobre el talento y las nuevas formas de trabajo.



Festival Jardín de las Delicias. Patrocinio de uno de los festivales musicales de mayor proyección en España, una vía para acercar nuestra marca al talento joven en un contexto cultural y vivencial.



Jobtruck con la Universidad Autónoma de Madrid. Hemos llevado las oportunidades de empleo directamente al campus universitario con nuestra iniciativa itinerante *Jobtruck*, conectando con el talento joven en su propio entorno y reforzando el vínculo con la comunidad académica.



cuidamos el planeta.

- 97 cambio climático
- 101 principales indicadores de gestión ambiental
- 102 empleo verde
- 103 certificaciones y alianzas ambientales



La protección del medio ambiente es una responsabilidad que asumimos como compañía y como equipo. Nuestra Política Global de Medioambiente define el marco común desde el que actuamos.

logros 2025

- Reducción de nuestra huella de carbono en un 32% desde 2019.
- Superamos con éxito la auditoría de seguimiento de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, revalidando así nuestra certificación ISO 14001:2015.
- Refuerzo de la Embajada *Net Zero* con acciones de eficiencia energética: optimización de la iluminación, configuración en modo ahorro de los equipos electrónicos y ajuste de la climatización en los espacios de trabajo.
- Desarrollamos una *formación específica en gestión ambiental y sostenibilidad* dirigida al equipo directivo.
- Despliegue de una *campaña de comunicación interna* para sensibilizar al equipo sobre la reducción de la huella de carbono, con publicaciones mensuales sobre sostenibilidad a lo largo del año, superando objetivos.
- Organizamos dos jornadas de voluntariado ambiental, en alianza con el Proyecto Libera.

retos 2026

- Avanzar en la *descarbonización*, con foco prioritario en la medición rigurosa de la huella de carbono y en la implementación de planes para su reducción.
- Mejorar la *sistemática de recogida* y cuantificación de datos sobre consumos y residuos, para tomar decisiones con información precisa.
- Reforzar la *gestión física de residuos* en las oficinas, especialmente la reducción de plásticos y cartón de un solo uso.
- Aumentar la *participación del equipo* en las iniciativas ambientales y consolidar la cultura de sostenibilidad medioambiental en toda la organización.

ODS de impacto



cambio climático.

Frente al cambio climático, nuestro compromiso es claro: alcanzar la neutralidad de carbono en 2050. Esa ambición está respaldada por nuestra adhesión a la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y se ancla en un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado bajo la norma ISO 14001.

Este año, nuestros objetivos y acciones se concretan en el Plan de Acción Medioambiental 2025, que se articula en dos pilares:

comunicación y sensibilización estratégica

- Firma Net Zero en todos los comunicados de la intranet.
- Publicaciones internas mensuales sobre reducción de la huella de carbono.
- Formación específica en gestión ambiental dirigida al equipo directivo.

#desafionetzero programa de activación e implicación del empleado

- Embajada Net Zero.
- Medidas de eficiencia energética en las oficinas.
- Voluntariado ambiental en alianza con el Proyecto Libera.



mitigación del cambio climático

Reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante la implementación de medidas de mitigación del cambio climático alineadas estrictamente con el Plan de descarbonización del Grupo Randstad a nivel global.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Nuestra estrategia se fundamenta en los objetivos validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi), que establecen una hoja de ruta clara para alcanzar la neutralidad climática (Net Zero) en 2050.

En el ámbito nacional, nuestro plan de reducción cuantifica los objetivos estratégicos para el periodo 2026-2030, fijando una meta de reducción absoluta de emisiones de los Alcances 1 y 2 del 57% para 2030, tomando como año base 2019.

Hemos reducido nuestra huella de carbono un 32% desde 2019.

Este compromiso se traduce en una trayectoria progresiva de reducción que contempla objetivos intermedios anuales, asegurando que nuestra actividad en territorio español contribuya de manera efectiva y medible a la ambición global de sostenibilidad del grupo. Para impulsar este compromiso, articulamos un plan con tres objetivos y acciones medioambientales concretas para el periodo 2025-2026:

objetivo 1

mejorar los sistemas de recogida de información medioambiental

- Unificación y documentación de los principales indicadores de gestión ambiental.
- Normalización de las fuentes de datos para garantizar una recogida homogénea y comparable.
- Definición de KPIs y reporte comparativo año a año.

objetivo 2

incrementar las actividades de voluntariado medioambiental

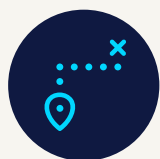
- Continuidad de la alianza con el Proyecto LIBERA *Basuraleza*.
- Organización y promoción de jornadas de voluntariado ambiental a nivel nacional.
- Comunicación interna sistemática de los resultados y del impacto generado.

objetivo 3

implementar acciones con impacto directo en la reducción de la huella de carbono

- Sensibilización sobre el consumo responsable de papel, mensajería, calefacción, iluminación y agua en las oficinas.
- Elaboración del Plan de Movilidad Sostenible, con impacto directo en el alcance 3 y pensado para mejorar el bienestar y la conciliación del equipo.
- Adhesión al Plan Empresarial de Prevención y Ecodiseño del SCRAP Cartón Circular, como paso hacia un modelo de economía circular.

pilares estratégicos en la reducción de nuestra huella



movilidad y viajes sostenibles

- Transición a vehículos eléctricos cuando sea posible.
- Cambiar a vehículos que consuman menos combustible siempre que sea posible.
- Reducir los viajes en avión utilizando opciones alternativas siempre que sea posible (por ej, el tren).
- Selecciones de aerolíneas más eficientes desde el punto de vista energético.
- Reducción de los viajes gracias a opciones de reuniones remotas.



compromiso con los proveedores

- Asociarse con los proveedores actuales para comprometerse a establecer objetivos basados en la ciencia.
- Incorporar el compromiso con las SBTi al proceso de selección de proveedores.

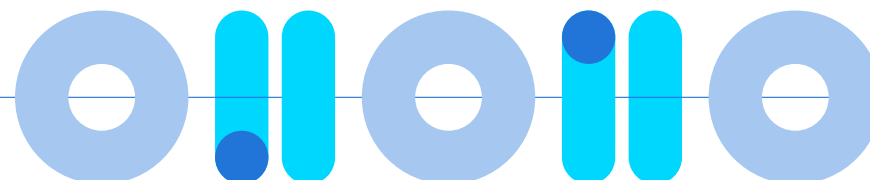


energías y edificios renovables

- Reducción del espacio de oficinas y transición a un espacio de oficinas más eficiente desde el punto de vista energético.
- Mejora de los comportamientos eficientes desde el punto de vista energético.
- Transición a proveedores de energía 100% renovable siempre que sea posible.
- Garantías de origen para cubrir las emisiones de CO₂ relacionadas con la electricidad.

	2025	2024	2019 (año base)
emisiones de GEI por alcance (tCO ₂ e) ³			
alcance 1	39,8	46,9	76,1
alcance 2	0,7	0,9	22,3
alcance 3	149,3	155,9	199,7
emisiones de CO ₂ (t CO ₂ eq)	189,9	203,7	298,1

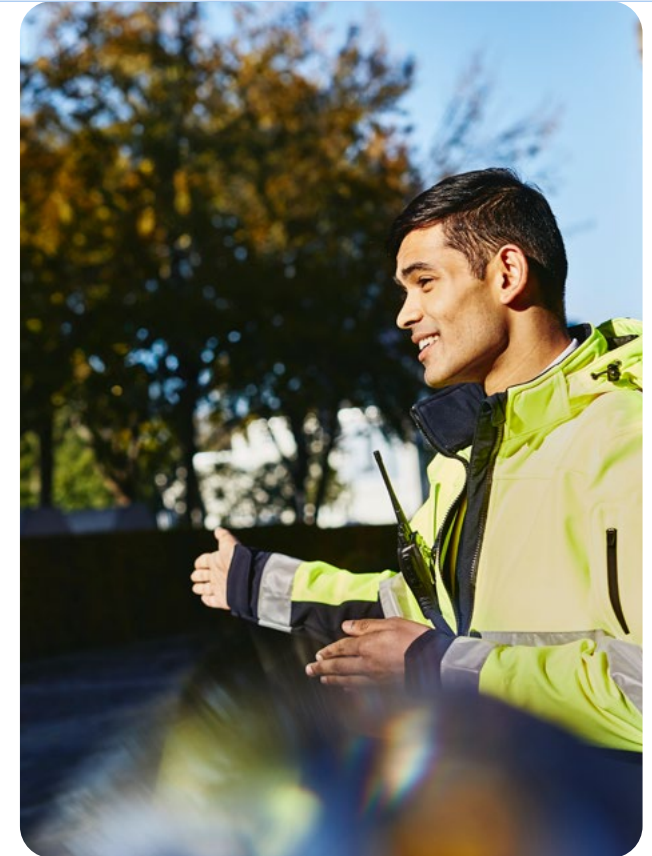
³ Los datos del indicador de emisiones de GEI por alcance corresponden a Randstad Global (ver en el Annual Report 2025)



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.

- **Plan de Acción Medioambiental 2025: Estrategia Net Zero.** Implementamos una hoja de ruta ambiental para cumplir con los objetivos específicos del ejercicio.
- **Refuerzo de la Embajada Net Zero.** Hemos incorporado una segunda embajadora al equipo para ampliar la formación, la concienciación y la comunicación ambiental en toda la organización.
- **Formación online en Gestión Medioambiental y Sostenibilidad.** Programa formativo abierto a toda la plantilla, con 5.743 asistentes a lo largo del año.
- **Voluntariado ambiental con el Proyecto LIBERA.** Dos jornadas de limpieza de espacios naturales bajo la campaña Basuraleza: playas en junio, montes y bosques en noviembre.
- **Energía 100% renovable en el alcance 2.** Nuestro proveedor de electricidad ha certificado el origen 100% renovable de la energía suministrada durante 2025, cubriendo así las emisiones asociadas a la electricidad adquirida.
- **Eliminación del 100% del papel en los procesos con los trabajadores.** Gracias a la reingeniería de procesos y a la firma electrónica en tableta, las gestiones con los trabajadores que prestan servicio a nuestros clientes se realizan ya sin documentos en papel.
- **Manuales de gestión de residuos.** Hemos elaborado dos manuales internos —uno para residuos peligrosos y otro para no peligrosos— que normalizan los procedimientos en todas las oficinas.
- **Trazabilidad de envases y reporte al SCRAP Cartón Circular.** Hemos creado un sistema para hacer seguimiento de la producción de envases y sus residuos. Desde 2025 reportamos estos datos al Sistema de Responsabilidad Ampliada del Producto (SCRAP) Cartón Circular, un paso clave hacia un modelo de economía circular.
- **Acompañamiento al talento en la transición verde.** Incorporado nuevos análisis sobre empleo verde a nuestros estudios de empleo sostenible y publicamos el [informe Transformación Energética Sostenible y Empleo](#), para ayudar a clientes y profesionales a desarrollar las competencias que la economía verde demanda.



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 Guía de movilidad sostenible, una [Política global de medioambiente](#) y un [Manifiesto de compras sostenibles](#), todos ellos alineados con nuestros objetivos de sostenibilidad.

principales indicadores de gestión ambiental.

	2025	2024	2023
emisiones de alcance 1 (Tn CO ₂)*	2.600,35	-	-
emisiones de alcance 2 (Tn CO ₂)*	17,97	-	-
consumo de electricidad (MhW)	1.812	2.769	2.528
electricidad sostenible* (MhW)	1.747	-	-
electricidad no sostenible* (MhW)	65	-	-
consumo de recursos			
consumo de agua (m³)	8.297	11.518	8.428
consumo de papel (kg)	9.454	17.419	8.794
generación de residuos			
residuos peligrosos generados (kg)	5.462	13.451	5.093
residuos no peligrosos generados (kg)	63.027	820.543	470.354
gestión de residuos			
residuos revalorizados (kg)	54.010	325.635	431.048
residuos enviados a vertedero (kg)	14.479	508.359	44.399

	2025	2024	2023
uso responsable de los materiales			
facturas no impresas gracias a la gestión digital	153.293	135.200	131.053
contratos con trabajadores no impresos gracias a la gestión digital	931.240	855.690	710.052
papel destinado a reciclaje (kg)	14.771	78.102	11.316
documentación destruida (kg)*	7.920	-	-
toners reciclados (nº)*	163	-	-
material informático reciclado (kg)*	1.740	-	-
vehículos			
sin etiqueta cero o eco	141	332	341
con etiqueta cero o eco (etiqueta cero y eco)	57	16	11
% de vehículos sostenibles	28,79%	4,6%	3,23%
consumo de gasolina (litros)	557.103	132.071	48.400
consumo de diésel	2.025.122	920.888	497.939
viajes de negocio			
kilómetros recorridos (avión)	3.095.077	3.015.247	2.907.498
kilómetros recorridos (coche)	3.588.531	5.394.084	6.044.168
kilómetros recorridos (tren)*	2.238.134	-	-

* Este indicador se reporta por primera vez en este ejercicio 2025.

empleo verde.

La transición hacia una economía baja en carbono solo será posible si el talento la acompaña. Reducir nuestras propias emisiones es parte del compromiso, pero la mayor contribución que podemos hacer al planeta nace de nuestra actividad principal: conectar a las personas con los empleos que esta transición demanda.

Hemos identificado el talento cualificado para la transición energética como un segmento estratégico de crecimiento. Por eso desplegamos iniciativas específicas que articulan nuestra contribución al empleo verde:

capacitación y reskilling

Colaboramos con clientes, proveedores y entidades de formación para identificar las brechas de competencias en sectores sostenibles como las energías renovables, el acero verde y el sector marítimo.

especialización sector energía

Contamos con un equipo de [consultores especializados](#) en la selección de perfiles de energías limpias y otros perfiles específicos de sostenibilidad, resultados y del impacto generado.

equidad en el empleo verde

Impulsamos la participación de mujeres en puestos industriales que apoyan la transición verde para avanzar hacia un mercado de trabajo más diverso.

investigación en economía verde

Consolidado la economía verde como una de las líneas prioritarias de generación de conocimiento de Randstad Research, con la publicación del informe [Mercado de trabajo en el sector energético](#).

presencia en el diálogo sectorial

Participamos en foros como el Sustainability Day 2025, donde compartimos análisis y experiencia con empresas, instituciones y profesionales del ámbito de la sostenibilidad.

certificaciones y alianzas ambientales.



La certificación ISO 14001, avala que nuestras prácticas se alinean con criterios de sostenibilidad, minimizando nuestro impacto y promoviendo una cultura de responsabilidad con el medio natural.



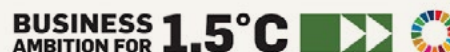
La adhesión a Cartón Circular, con su Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) para envases industriales, permite gestionar de forma integral todos los envases utilizados en el canal industrial, en cumplimiento con el Real Decreto 1055/2022.



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



Somos empresa firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*UN Global Compact*), la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo, asumiendo sus principios de protección medioambiental y derechos humanos.



Estamos adheridos a la iniciativa climática global *Business Ambition for 1.5°C*, promovida por la SBTi, y a la campaña *Race to Zero* de Naciones Unidas. Ambas validan y respaldan científicamente nuestros objetivos de reducción de emisiones y nuestra meta de alcanzar *Net Zero* en 2050.



Participamos en las actividades organizadas por la asociación Fundaciones por el Clima, que reúne al ecosistema fundacional español en torno a la acción climática y favorece el intercambio de conocimiento entre entidades comprometidas con la transición sostenible.

gestionamos la gobernanza.

- 105 conducta empresarial
- 112 relación con proveedores
- 116 ciberseguridad y protección de datos
- 119 gestión y mitigación de riesgos



conducta empresarial.

Nuestra actividad se sustenta en cinco valores establecidos desde nuestra fundación—conocer, servir, confiar, promover simultáneamente los intereses de todas las partes implicadas y aspirar a la perfección— que se traducen en los Principios Empresariales, aplicables a empleados, directivos y consejeros.

En 2025, coincidiendo con el 65º aniversario de la compañía, hemos completado una revisión del marco normativo interno con la actualización de los Principios Empresariales y la publicación de nuevas versiones de las políticas corporativas en materia de derechos humanos, IA, salud y seguridad, protección de datos y proveedores.



principios empresariales

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 toleramos 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

El marco ético de Randstad se articula sobre los Principios Empresariales, que constituyen el código de conducta de la organización y establecen los estándares mínimos de comportamiento. Estos principios se aplican a través de cinco bloques de actuación: valores corporativos, transparencia e información, lucha contra la corrupción, mecanismos de denuncia y gestión ética de la cadena de suministro.

Nuestro compromiso con la transparencia frente a los grupos de interés se materializa en la auditoría externa de la gestión y en la publicación anual del Estado de Información No Financiera. En materia fiscal, Randstad se adhiere a nivel global al Código de Gobernanza Fiscal VNO-NCW y asegura el pago de impuestos en los territorios donde opera.

Aseguramos que el comportamiento responsable, justo y transparente se transmite en toda nuestra cadena de valor a través de diversas herramientas de formación, comunicación y cumplimiento:

empleados

Formación obligatoria en los Principios Empresariales en el momento de la incorporación, con certificación escrita de comprensión y cumplimiento, y cursos de actualización cada dos años que cubren derechos humanos, condiciones laborales, prevención de la corrupción, competencia, protección de datos y uso ético de la inteligencia artificial.

La encuesta de compromiso trimestral Randstad in Touch mide el conocimiento de los principios y del procedimiento de denuncia.

proveedores

Adhesión obligatoria al Código Global para Proveedores, que exige el cumplimiento de los estándares internacionales en derechos humanos, prohibición de la esclavitud moderna y el trabajo infantil, anticorrupción y protección ambiental.

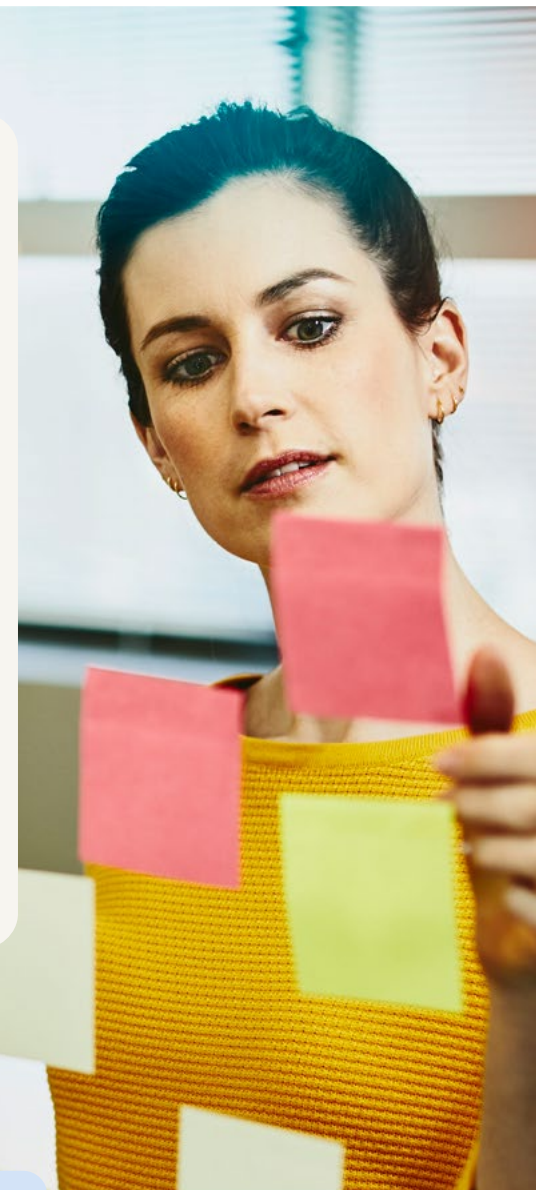
candidatos y clientes

Acceso al Procedimiento de Denuncia de Conductas Indevidas a través de vía telefónica y portal web, con protección frente a represalias.

políticas, estándares y normas éticas

principios empresariales	Constituyen el código de conducta principal de Randstad y establecen los estándares mínimos de comportamiento exigidos a empleados, directivos y consejeros, articulados en torno a los cinco valores corporativos
código ético	Recoge nuestros principios básicos de actuación asociados a la integridad, la prevención de la corrupción y el soborno y el respeto a los derechos humanos en todas las operaciones
procedimiento de denuncias	Regula el funcionamiento del canal interno para la comunicación confidencial de conductas inapropiadas, en línea con la Ley 2/2023, y garantiza la protección del informante frente a represalias.
política de derechos humanos y condiciones laborales justas	Define las responsabilidades y expectativas de Randstad frente al talento propio, a los candidatos y trabajadores y a toda la cadena de valor en materia de derechos humanos, trabajo digno, no discriminación, libertad de asociación y rechazo del trabajo forzoso e infantil.
política fiscal	Establece los principios de transparencia y cumplimiento tributario del Grupo Randstad, alineados con el Código de Gobernanza Fiscal y garantiza el pago de impuestos en los territorios donde Randstad desarrolla su actividad.
política de protección de datos	Fija el marco común para el tratamiento de datos personales de candidatos, empleados, clientes y proveedores.
política de seguridad de la información	Regula el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) certificado en ISO 27001:2022 y define los controles que garantizan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
política y principios de IA	Recoge los principios de uso responsable de la inteligencia artificial en Randstad, actualizado en 2025 en línea con el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial.
política de sostenibilidad	Define el marco general de actuación de Randstad en materia ambiental, social y de gobernanza, y articula los objetivos en empleo inclusivo, descarbonización y desarrollo del talento.
política de EDI	Establece los criterios de actuación que garantizan la igualdad de oportunidades, previenen la discriminación y promueven la diversidad en todas las dimensiones.

Todas las políticas pueden consultarse en el apartado de documentos corporativos de [nuestra página web](#)



corrupción y soborno

Randstad mantiene una política de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción activa o pasiva. Se prohíben expresamente los pagos de facilitación, las aportaciones con fines políticos y el uso de intermediarios sin autorización previa por escrito del área legal.

El marco preventivo se apoya en controles específicos sobre la gestión de compras,

subvenciones y ayudas. Durante el ejercicio 2025, no se ha registrado ningún caso de corrupción ni soborno en la compañía. Asimismo, no se han recibido denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos. Para fortalecer esta cultura ética, contamos con los siguientes mecanismos:

procedimiento de regalos, obsequios y hospitalidades

procedimiento para la gestión de conflictos de interés

política de sanciones internacionales

prevención del blanqueo de capitales

comité de compliance

canal ético de reporte confidencial

durante 2025 hemos realizados los siguientes avances en materia ética:

- Publicación de una nueva versión de los Principios Empresariales, que se mantiene como código de conducta principal.
- Programa de refresh onboarding extendido a toda la plantilla y renovación del conjunto de políticas corporativas.
- Creación del Diccionario ESG, herramienta interna para unificar el lenguaje en materia ética y de sostenibilidad.
- Actualización de los Principios de Inteligencia Artificial y publicación de la Política de IA, en línea con el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. Se ha designado un Responsible AI Officer del Grupo Randstad en España y se han establecido normativas específicas para evaluar sistemas de alto riesgo, limitando el uso de herramientas no homologadas.
- Lanzamiento del programa global y obligatorio de formación en IA responsable, que todos los empleados deben completar antes del primer trimestre de 2026.
- Rediseño e implementación de una nueva estructura de controles de TI y ciberseguridad para reforzar la protección de datos personales.

gestión ética

La gestión ética en Randstad se basa en un sistema de cumplimiento penal basado en la identificación, análisis y evaluación de riesgos de corrupción, con controles específicos y planes de acción para los riesgos detectados. Los elementos operativos del sistema son:

	2025	2024	2023
talento corporativo formado en los principios empresariales	89,91%	100%	100%
miembros de órganos de gobierno y talento a los que se ha informado de políticas anticorrupción (si aplica)	89,91%	100%	100%
conocimiento del procedimiento para informar de conducta impropia (en una escala de 0 a 10)	8,7	8,7	8,7

mecanismos de queja y denuncia

Randstad España dispone de un canal de denuncias para la comunicación de conductas inapropiadas, alineado con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas. El sistema garantiza confidencialidad y anonimato y permite tres vías principales de reporte:

- [Central Integrity Officer del Grupo Randstad](#)
- Línea telefónica gratuita 900 752 088.
- Comunicación directa con el Local Integrity Officer (integrityofficer@randstad.es)

En los casos en los que la sospecha afecte a miembros del órgano de administración, a la alta dirección o al propio Local Integrity Officer, el reporte puede elevarse al Central Integrity Officer a nivel global. Como vía externa, las personas interesadas pueden dirigirse a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.). La compañía garantiza la confidencialidad del informante y la protección frente a represalias en todos los casos.



compromiso con los derechos humanos

Como empresa signataria del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Randstad integra los diez principios en sus procesos y en la relación con sus grupos de interés.

Nuestra gestión de derechos humanos se basa en un proceso continuo de diligencia debida estructurado para identificar, prevenir, mitigar y abordar impactos negativos derivados de las operaciones, servicios o relaciones comerciales de la compañía. Este proceso se opera mediante la evaluación periódica de riesgos e impactos en toda la cadena de valor, un procedimiento de denuncia confidencial y seguro, con protección contra represalias y la investigación de las denuncias por parte del responsable de integridad y aplicación de medidas correctoras.

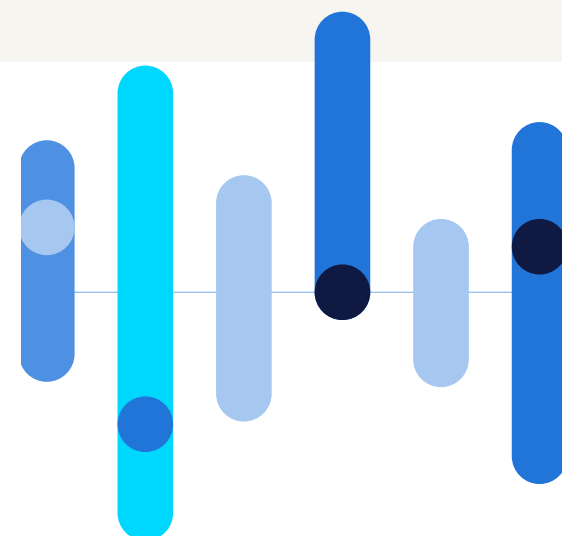
Este año 2025 ha sido clave en la consolidación de nuestro marco normativo en materia de derechos

humanos. Actualizamos la Política de Derechos Humanos y Condiciones Laborales Justas, con el objetivo de alinear el documento con la normativa global y alinear el compromiso con el empleo digno y equitativo. A lo largo del ejercicio se publicaron, además, nuevas versiones de otras políticas complementarias como la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Código Global para Proveedores y Procedimiento de Denuncia de Conductas Indebidas, todas ellas integradas en el marco de control que exige certificación semestral de cumplimiento interno.

Para reforzar la aplicación práctica de este marco, realizamos una formación obligatoria sobre los Principios Empresariales, que incluyen el respeto a los derechos humanos, extendida al conjunto de la plantilla.



	2025	2024	2023
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	267	298	253
porcentaje de empleados que reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de estos relevantes para las operaciones	100%	100%	100%



relación con proveedores.

En Randstad, priorizamos la creación de valor compartido mediante la integración de clientes y proveedores en un ecosistema transversal orientado a la descarbonización y compensación de emisiones, bajo el marco de nuestra política medioambiental. La sostenibilidad constituye un eje vertebrador en nuestra gestión de compras, garantizando la transparencia y neutralidad en los procesos de homologación y selección de colaboradores.

Supervisamos de manera rigurosa que nuestra cadena de suministro opere bajo los estándares del [Código de Proveedores](#), cuya adhesión es obligatoria en todas las relaciones comerciales. Y nos aseguramos de que nuestros proveedores cumplen con normativas internacionales como la ISO 14001, a la vez que avanzamos en la descarbonización de la cadena de suministro optimizando las rutas logísticas para reducir las emisiones de CO₂ y seleccionando materiales con bajo impacto ambiental.

Nuestro compromiso radica en la institucionalización de prácticas responsables que garanticen la integridad ética en cada etapa operativa.

Paralelamente, apostamos por el desarrollo del tejido empresarial local, aumentando la contratación de proximidad para mejorar la eficiencia logística, reducir las emisiones asociadas al transporte y apoyar a las pymes. También impulsamos la descarbonización operativa a través del uso de energías renovables en los procesos productivos de nuestros colaboradores y firmamos contratos de suministro eléctrico con garantía de origen verde en toda la red 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.



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.

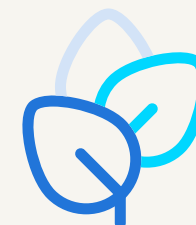
aseguramiento del cumplimiento normativo

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.

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.

datos de nuestros proveedores

	2025	2024	2023	variación 24-25
nº de proveedores nacionales	2.397	1.935	1.900	19,22%
% sobre el total	96,45%	97,58%	93,87%	-1,16%
nº de proveedores internacionales	85	48	130	77,08%
% sobre el total	3,55%	2,42%	6,13%	46,80%

	2025	2024	2023	variación 24-25
nº de proveedores adheridos al código de conducta y evaluados con criterios de sostenibilidad (o firmantes de los principios empresariales)	267	298	253	-10,40%
% sobre el total de proveedores	11,16%	15,03%	11,93%	-25,72%
importe facturado por proveedores (€)	80.814	123.318	91.002	-34,47%
importe facturado por proveedores que han aceptado el código de proveedores (€)	37.536	58.450	60.704	-35,78%
importe facturado por proveedores que no han aceptado el código de proveedores (€)	43.278	64.868	30.298	-33,28%
% de aprovisionamiento sostenible	46,45%	47,40%	66,71%	-0,95%
nº de auditorías realizadas a proveedores	104	-	-	-

ciberseguridad y protección de datos.

En Randstad, la seguridad de la información y la protección de datos son pilares esenciales de nuestra actividad y están regulados a través de la [Política de Seguridad de la Información](#) corporativa y la [Política de Protección de Datos](#), que definen de forma clara la estrategia y la estructura organizativa de ambas funciones.

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.

En Randstad España contamos con una red de delegados de tratamiento formados específicamente en privacidad y con grupos de trabajo y comités de privacidad e IA que se reúnen cada dos y cuatro meses respectivamente. Como muestra del compromiso con la privacidad, nos sometemos cada dos años a una auditoría externa del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) con una firma especializada, aunque la normativa no la exige con esa frecuencia.

protección de datos

En Randstad, somos plenamente conscientes de que los datos personales son un pilar fundamental de nuestros servicios. La [Política de Protección de Datos](#) establece un marco común aplicable a todas las personas y empresas que se relacionan con la compañía.

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.

En 2025 hemos avanzado en la gobernanza del dato poniendo en marcha un sistema de alertas de calidad

que envía notificaciones mensuales por correo electrónico a los responsables de los datos, lo que permite anticipar incidencias y actuar sobre ellas. Sobre esta base, hemos incorporado al marco de gobierno 21 nuevos conjuntos de datos, con definiciones, permisos de acceso y medidas de seguridad estandarizados, cuya calidad monitorizamos mediante cuadros de mando, herramientas de autoservicio e informes. Como complemento, hemos implementado reglas para evaluar la calidad de los metadatos en tablas y campos de las capas de Big Query, con visualización en dashboards.

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

área de compliance, privacy y AI.

El área de Compliance, Privacy y AI es el responsable de asesorar, sensibilizar y dar soporte legal en materia de privacidad a toda la organización. Entre sus funciones destacan:

- Asesorar y sensibilizar en protección de datos a toda la organización, analizando riesgos legales y nivel de cumplimiento normativo.
- Diseño, implantación y mejora continua del Sistema de Gestión de Protección de Datos.
- Punto de contacto con interesados (clientes, candidatos, empleados) y con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
- Resolución de consultas legales y negociación de contratos con clientes y proveedores desde la perspectiva de privacidad.
- Asesoramiento en el diseño de nuevas iniciativas comerciales, aplicando los principios de privacidad desde el diseño y por defecto.
- Concienciación y formación al equipo en gestión de datos personales.

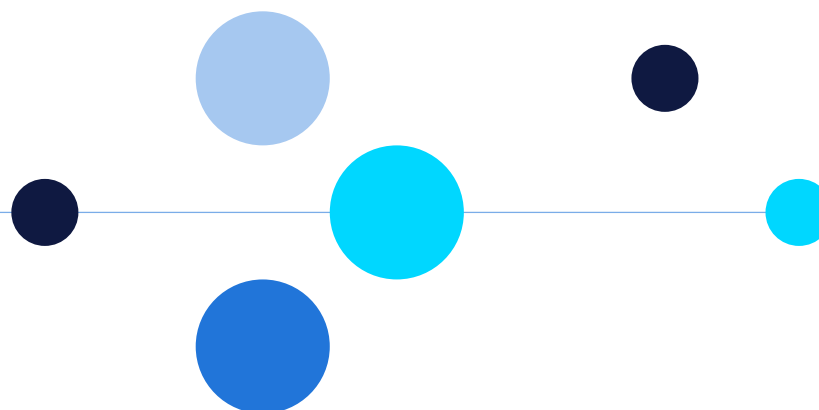
El canal de contacto con el área de compliance, privacy y AI es el correo compliance.privacy.ia@randstad.es

oficina de gobierno y calidad del dato

La Oficina de Gobierno del Dato (Data Governance & Quality Office, DGQO) es el órgano competente en gobernanza de datos. Los datos se consideran activos críticos para la toma de decisiones, la innovación y la experiencia de usuario, y su gestión se articula a través de un marco de gobierno del dato común a toda la organización.

La Oficina ejerce la dirección estratégica de la gestión de la información y lidera las iniciativas

de gobierno y calidad del dato, facilitando su adopción en las áreas de negocio. Estandariza los mecanismos de gestión, establece los procesos y políticas que aseguran la calidad de la información y vela por que las necesidades de cada área queden cubiertas con datos fiables. Aporta, además, claridad sobre la propiedad de los datos y actúa como órgano de decisión estratégica en la materia encargada de los mecanismos de control y seguimiento de la actividad diaria de gobierno y calidad.



ciberseguridad

En Randstad España operamos bajo un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) certificado en la norma ISO 27001:2022. El alcance del SGSI cubre procesos, sistemas de información y empleados de ocho empresas del grupo, desde la actividad de trabajo temporal hasta el *outsourcing* tecnológico y la Fundación Randstad.



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.

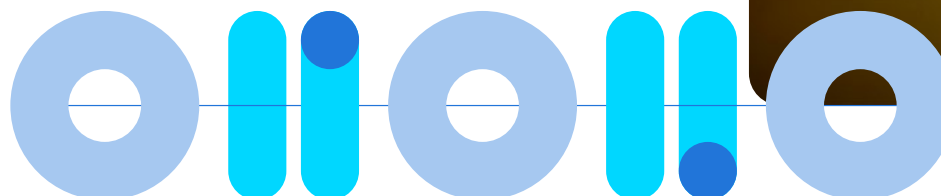
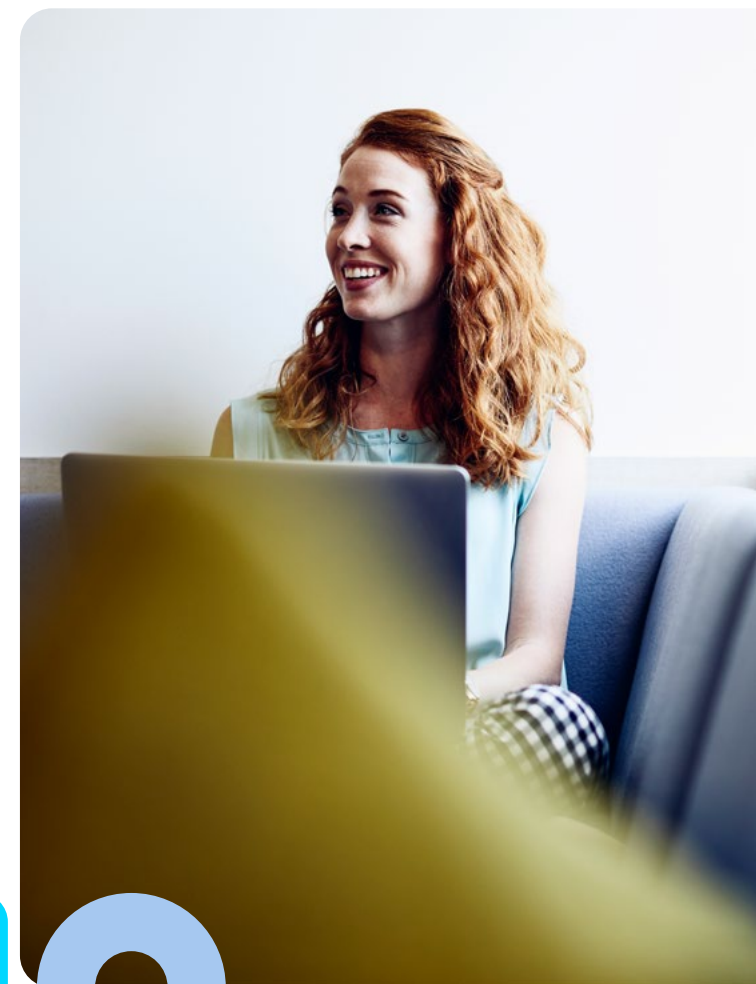
La estrategia de defensa combina un equipo local especializado con la operativa global del grupo. Actualmente trabajamos con servicios de seguridad externalizados aunque nos encontramos en proceso

de migración y consolidación hacia el Global SOC corporativo para la monitorización e inteligencia integral.

Todo el personal de estructura recibe formación obligatoria en ciberseguridad y protección de datos desde su incorporación, con programas de reciclaje periódico y campañas de concienciación mensuales. Adicionalmente, se ejecutan simulacros trimestrales de phishing e ingeniería social para entrenar la capacidad de detección y respuesta de la plantilla. La eficacia de las iniciativas formativas se evalúa mediante pruebas y cuestionarios.

La eficacia de los controles se verifica mediante auditorías internas anuales independientes, revisiones periódicas y auditorías de intrusión realizadas por especialistas externos. Estamos trabajando para alcanzar la certificación ISO 27701 sobre gestión de la privacidad de la información y la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en nivel medio.

Durante 2025 se han registrado 8 incidentes de brechas de seguridad detectados a tiempo neutralizados.



gestión y mitigación de riesgos.

En Randstad, la gestión y mitigación de riesgos se aborda desde un enfoque integral y estructurado que combina herramientas, procesos y órganos de control implementados tanto a nivel local como global.

Nuestro marco global de gestión y control, alineado con el modelo internacional COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), se basa en límites definidos y niveles de tolerancia al riesgo, lo que nos permite orientar nuestras decisiones estratégicas, anticipar posibles impactos adversos y aprovechar nuevas oportunidades.

sistema de control de riesgos

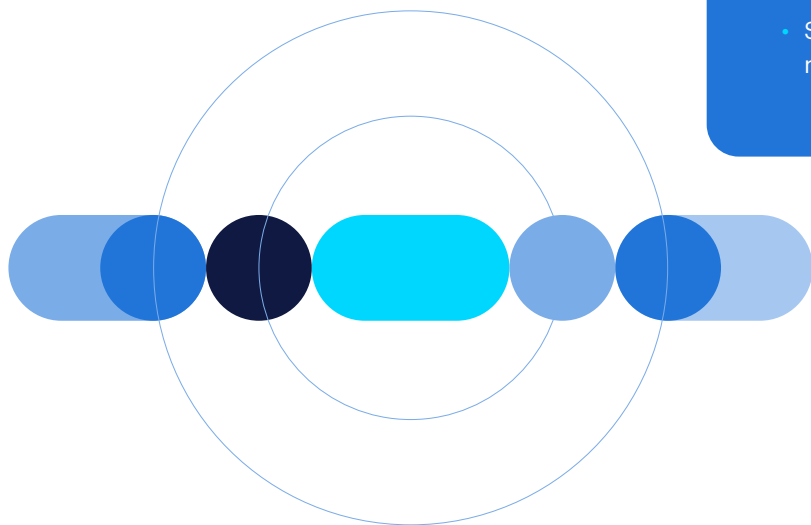
a nivel local

- Área de compliance.
- Seguimiento y actualización de 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 global

Identificamos los principales riesgos operativos, de cumplimiento y financieros, y estructuramos los controles prácticos en torno al proceso central de Randstad: conectar clientes con talento.

- **Registros de riesgos:** Los diferentes mercados identifican sus riesgos y oportunidades en "registros de riesgos". Esta situación de riesgos y controles se evalúa y resume semestralmente como parte de los informes de rendimiento comercial y la planificación de escenarios.
- **Autoevaluaciones y revisiones:** Todos los mercados y funciones globales deben evaluar los componentes del marco de Riesgo y Control al menos una vez al año mediante autoevaluaciones.
- **Auditorías internas y externas:** La función interna de Riesgos y Auditoría Empresarial elabora planes de auditoría basados en riesgos para evaluar las autoevaluaciones de la dirección. Esto se complementa con las auditorías y revisiones de las firmas externas.



áreas de riesgo de randstad españa

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.

riesgos medioambientales



Los riesgos medioambientales se evalúan en el contexto de la revisión anual de la norma ISO 14001. El sistema incluye:

- **Matrices de riesgo específicas.**
- **Auditorías periódicas** y ad hoc sobre aspectos críticos como la gestión de residuos peligrosos y la correcta gestión de residuos no peligrosos.
- **Responsables de emergencia medioambiental** en los edificios de servicios centrales y simulacros de emergencias.
- En los centros de cliente se recomienda contar con un **contacto local** en aspectos medioambientales y emergencias.



anexos.

- 122 tablas de datos sobre empleados
- 130 tablas de datos sobre candidatos
- 135 alcance y criterios
- 135 relevancia y principios
- 136 tabla de contenidos estándares gri
- 141 tabla de contenidos relativos a la ley 11/2018
- 150 verificación externa



tablas de datos sobre empleados.

cifras generales	2025	2024	2023	variación 24-25
nº total de empleados	2.636	2.517	2.441	4,73%
nº mujeres en la plantilla	1.944	1.883	1.822	3,24%
% sobre el total	73,75%	74,81%	74,64%	-1,42%
a jornada completa	1.716	1.647	1.552	4,19%
a tiempo parcial	228	236	270	-3,39%
nº hombres en la plantilla	692	634	619	9,15%
% sobre el total	26,25%	25,19%	25,36%	4,22%
a jornada completa	680	621	613	9,50%
a tiempo parcial	12	13	6	-7,69%
edad media de la plantilla	38,15	38,14	38,30	0,03%
% contratos indefinidos sobre el total	93%	96%	97%	-3,29%
empleados con discapacidad	15	15	13	25,00%
% sobre el total	0,57%	0,60%	0,53%	19,36%

empleados por categoría, género y rango de edad

	2025			2024			2023		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
Comité de Dirección	3	6	9	3	6	9	3	5	8
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
30 - 50 años	0	2	2	-	2	2	-	1	1
> 50 años	3	4	7	3	4	7	3	4	7
Director de Área, Regional y Nacional	16	21	37	18	21	39	15	22	37
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
30 - 50 años	5	10	15	6	10	16	8	11	19
> 50 años	11	11	22	12	11	23	7	11	18
Responsable departamento, Director de Zona y asimilados	64	40	104	63	39	102	66	52	118
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
30 - 50 años	35	18	53	37	18	55	39	28	67
> 50 años	29	22	51	26	21	47	27	24	51
Director de Oficina, Coordinador y asimilados	257	104	361	246	101	347	231	100	331
< 30 años	8	10	18	9	5	14	8	5	13
30 - 50 años	183	67	250	187	71	258	180	76	256
> 50 años	66	27	93	50	25	75	43	19	62
Comerciales, técnicos y administrativos	1.604	521	2.125	1.553	467	2.020	1.507	440	1.947
< 30 años	530	200	730	512	170	682	461	156	617
30 - 50 años	878	249	1.127	859	231	1.090	882	224	1.106
> 50 años	196	72	268	182	66	248	164	60	224
total	1.944	692	2.636	1.883	634	2.517	1.822	619	2.441

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

clasificación profesional	2025			2024			2023		
	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total
comité de dirección	9	0	9	9	-	9	8	-	8
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
mujeres 30 - 50 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
> 50 años	3	0	3	3	-	3	3	-	3
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
hombres 30 - 50 años	2	0	2	2	-	2	1	-	1
> 50 años	4	0	4	4	-	4	4	-	4
director/a de área, regional y nacional	37	0	37	39	-	39	37	-	37
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
mujeres 30 - 50 años	5	0	5	6	-	6	8	-	8
> 50 años	11	0	11	12	-	12	7	-	7
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
hombres 30 - 50 años	10	0	10	10	-	10	11	-	11
> 50 años	11	0	11	11	-	11	11	-	11
responsable departamento, director/a de zona y asimilados	104	0	104	102	-	102	118	-	118
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
mujeres 30 - 50 años	35	0	35	37	-	37	39	-	39
> 50 años	29	0	29	26	-	26	27	-	27
< 30 años	0	0	0	-	-	-	-	-	-
hombres 30 - 50 años	18	0	18	18	-	18	28	-	28
> 50 años	22	0	22	21	-	21	24	-	24

clasificación profesional	2025			2024			2023		
	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total	indefinido	resto	total
director/a de oficina, coordinador y asimilados	361	0	361	346	-	347	331	-	331
< 30 años	8	0	8	9	1	9	8	-	8
mujeres 30 - 50 años	183	0	183	186	-	187	180	-	180
> 50 años	66	0	66	50	-	50	43	-	43
< 30 años	10	0	10	5	-	5	5	-	5
hombres 30 - 50 años	67	0	67	71	-	71	76	-	76
> 50 años	27	0	27	25	-	25	19	-	19
comerciales, técnicos y administrativos	1.928	197	2.125	1.912	108	2.020	1.868	79	1.947
< 30 años	431	99	530	455	57	512	422	39	461
mujeres 30 - 50 años	838	40	878	838	21	859	860	22	882
> 50 años	193	3	196	182	-	182	162	2	164
< 30 años	156	44	200	147	23	170	142	14	156
hombres 30 - 50 años	239	10	249	224	7	231	222	2	224
> 50 años	71	1	72	66	-	66	60	-	60
total	2.439	197	2.636	2.408	109	2.517	2.362	79	2.441

empleados por categoría, género, rango de edad y jornada

clasificación profesional	2025				2024				2023			
	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total
comité de dirección	9	0	0	9	9	-	-	9	8	-	-	8
< 30 años	0	0	0	0	3	-	-	3	-	-	-	-
mujeres 30 - 50 años	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
> 50 años	3	0	0	3	-	-	-	-	3	-	-	3
< 30 años	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
hombres 30 - 50 años	2	0	0	2	2	-	-	2	1	-	-	1
> 50 años	4	0	0	4	4	-	-	4	4	-	-	4
director/a de área, regional y nacional	37	0	0	37	39	-	-	39	37	-	-	37
< 30 años	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
mujeres 30 - 50 años	5	0	0	5	6	-	-	6	8	-	-	8
> 50 años	11	0	0	11	12	-	-	12	7	-	-	7
< 30 años	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
hombres 30 - 50 años	10	0	0	10	10	-	-	10	11	-	-	11
> 50 años	11	0	0	11	11	-	-	11	11	-	-	11
responsable departamento, director/a de zona y asimilados	102	2	0	104	101	1	-	102	117	1	-	118
< 30 años	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
mujeres 30 - 50 años	33	2	0	35	36	1	-	37	38	1	-	39
> 50 años	29	0	0	29	26	-	-	26	27	-	-	27
< 30 años	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
hombres 30 - 50 años	18	0	0	18	18	-	-	18	28	-	-	28
> 50 años	22	0	0	22	21	-	-	21	24	-	-	24

clasificación profesional	2025				2024				2023			
	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total	compl.	guarda legal*	parcial	total
director/a de oficina, coordinador y asimilados	318	42	1	361	301	45	1	347	286	44	1	331
< 30 años	8	0	0	8	9	-	-	9	8	-	-	8
mujeres 30 - 50 años	143	39	1	183	147	39	1	187	138	41	1	180
> 50 años	64	2	0	66	44	6	-	50	40	3	-	43
< 30 años	10	0	0	10	5	-	-	5	5	-	-	5
hombres 30 - 50 años	66	1	0	67	71	-	-	71	76	-	-	76
> 50 años	27	0	0	27	25	-	-	25	19	-	-	19
comerciales, técnicos y administrativos	1.930	175	20	2.125	1.818	184	18	2.020	1.717	195	35	1.947
< 30 años	523	3	4	530	511	1	-	512	452	2	7	461
mujeres 30 - 50 años	710	158	10	878	681	170	8	859	685	180	17	882
> 50 años	187	7	2	196	172	7	3	182	146	9	9	164
< 30 años	199	0	1	200	165	-	5	170	156	-	-	156
hombres 30 - 50 años	244	4	1	249	225	5	1	231	219	3	2	224
> 50 años	67	3	2	72	64	1	1	66	59	1	-	60
total	2.396	219	21	2.636	2.268	230	19	2.517	2.165	240	36	2.441

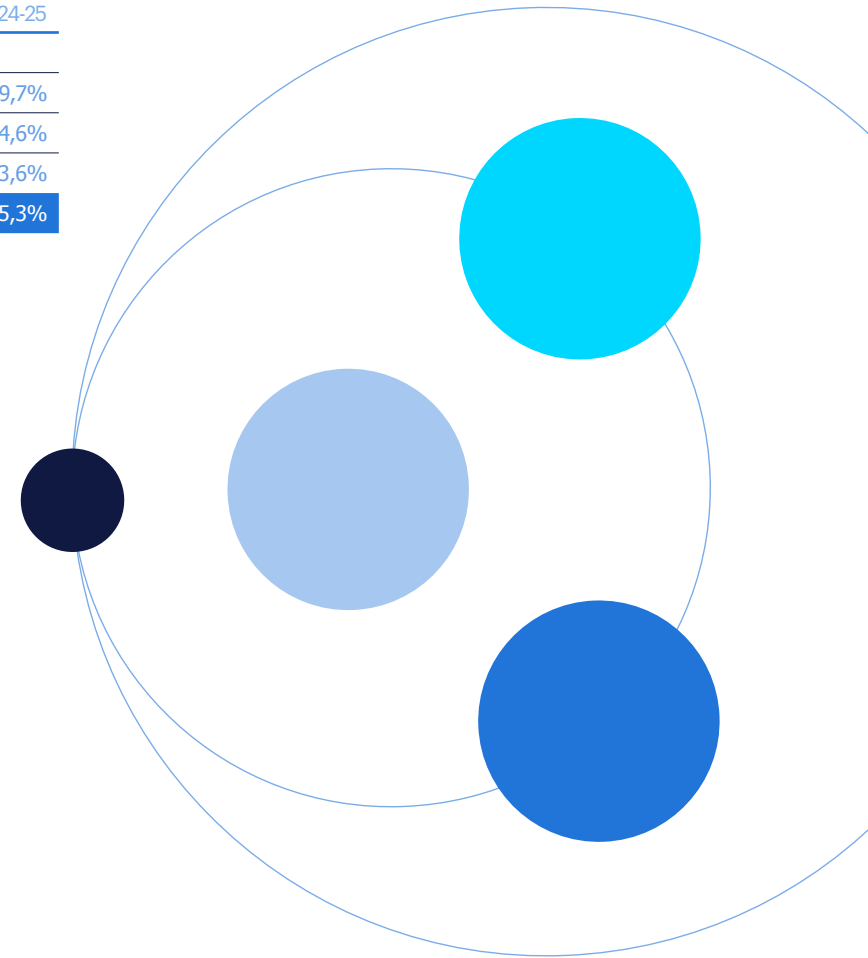
* Empleados a jornada completa que disfrutan de una reducción de jornada por guarda y custodia de hijos.

nuevas incorporaciones

rango de edad	2025			2024			2023			variación 24-25
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	
< 30 años	617	203	820	432	155	587	364	107	471	39,7%
30 – 50 años	272	98	370	221	76	297	160	51	211	24,6%
> 50 años	26	10	36	16	6	22	2	1	3	63,6%
total	915	311	1226	669	237	906	526	159	685	35,3%

rotación y tasa de rotación por género y edad

grupo de edad	2025			2024			2023		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
< 30 años	32	13	45	111	299	410	225	60	285
tasa de rotación	64,5%	50,5%	60,6%	63,4%	57,4%	58,9%	48%	37,3%	45,2%
30 - 50 años	274	99	373	82	244	326	200	74	274
tasa de rotación	24,9%	28,6%	25,8%	24,7%	22,4%	22,9%	18%	21,8%	18,9%
> 50 años	347	106	453	11	16	27	12	11	23
tasa de rotación	10,5%	9,6%	10,2%	8,7%	5,9%	6,8%	4,9%	9,3%	6,4%
total	653	218	871	204	559	763	437	145	582
tasa de rotación	33,6%	31,5%	33,0%	32,2%	29,7%	30,3%	24%	23,4%	23,8%



desvinculaciones

		2025		2024		2023	
clasificación profesional		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	-	-	1	2	1	2
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	< 30 años	-	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	-	-	-	1	-	1
	> 50 años	3	1	1	1	1	1
director/a de oficina, coordinador y asimilados	< 30 años	-	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	6	-	2	2	2	2
	> 50 años	-	2	1	-	1	-
comerciales, técnicos y administrativos	< 30 años	17	8	10	4	10	4
	30 – 50 años	35	17	19	16	19	16
	> 50 años	5	7	1	4	1	4
total		66	35	35	30	35	30

formación y desarrollo del talento

	2025	2024	2023	variación 24-25
nº de horas totales de formación a empleados de estructura	75.995	56.942	35.317	33,46%
mujeres	57.195	43.754	26.100	30,72%
hombres	18.739	13.188	9.217	42,09%
nº de horas de formación por cada empleado	28,83	22,62	14,47	27,45%
inversión total en formación (miles de euros)	982	958	961	2,51%
nº de movimientos internos	774	715	803	8,25%
% promociones internas	94%	96,15%	98%	-2,24%
nº de promociones verticales	570	494	244	15,38%
nº de movimientos horizontales	204	221	559	-7,69%
horas de formación por categoría profesional				
comité de dirección	40	2	106	1900%
director/a nacional, regional y de área	966	790	482	22,22%
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	2.656	4.300	1.822	-38,24%
director/a de oficina, coordinador y asimilados	10.302	10.168	5.044	1,32%
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	62.032	41.682	27.863	48,82%
total	75.995	56.942	35.317	33,46%

salario medio por categoría, género y edad (€)

clasificación profesional		2025		2024		2023	
		mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
comité de dirección	< 30 años	-	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	-	152.833	-	147.243	-	178.482
	> 50 años	203.367	162.033	197.834	156.475	194.339	149.674
director/a y de área, regional y nacional	< 30 años	-	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	91.302	84.707	85.587	81.122	83.207	83.288
	> 50 años	84.208	102.111	83.882	99.391	77.289	107.683
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	< 30 años	-	-	-	-	-	-
	30 – 50 años	53.368	58.932	53.403	58.425	53.746	59.198
	> 50 años	61.883	72.258	60.871	70.299	59.297	64.603
director/a de oficina, coordinador y asimilados	< 30 años	32.043	33.220	29.240	34.460	27.904	32.400
	30 – 50 años	35.343	39.371	35.065	39.774	34.088	38.500
	> 50 años	39.350	46.726	37.774	43.032	35.822	41.495
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	< 30 años	20.352	20.409	19.611	19.415	19.315	20.150
	30 – 50 años	25.179	27.766	24.206	27.165	23.326	26.409
	> 50 años	29.897	36.311	28.805	35.610	27.242	33.007
total		26.678	33.838	25.747	33.676	24.828	33.928

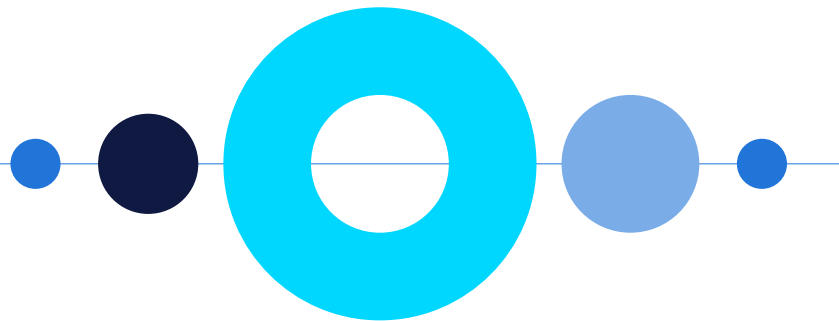
ratio de salario medio hombre/mujer

clasificación profesional	ratio
comité de dirección	128%
director/a nacional, regional y de área	92%
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	86%
director/a de oficina, coordinador y asimilados	89%
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	92%



datos clave de diversidad

	2025	2024	2023	variación 24-25
diversidad geográfica				
nº de nacionalidades	34	28	23	21,43%
empleados de nacionalidad extranjera	277	171	34	61,99%
diversidad generacional				
gen Z (nacidos entre 1996-2010)	28,41%	24%	18%	18,38%
generación millennial (nacidos entre 1981-1995)	42,34%	45%	48%	-5,91%
generación X (nacidos entre 1965-1980)	28,11%	30%	33%	-6,3%
generación del baby boom (nacidos entre 1946-1964)	1,14%	1%	1%	14%
diversidad funcional				
nº empleados con discapacidad	15	15	13	0%



	2025	2024	2023	variación 24-25
diversidad de género				
nºy % de mujeres en plantilla sobre el total	1.944	1.883	1.822	3,24%
a jornada completa	1.716	1.647	1.552	4,19%
a tiempo parcial	228	236	270	-3,39%
Nº de mujeres en puestos directivos y % sobre total de directivos	340	330	315	3,03%
mujeres por categoría profesional, sobre el total de la categoría				
comerciales, reclutadores, técnicos y administrativos	1.604	1.553	1.507	3,28%
%	75,48%	79,76%	77,4%	
director/a de oficina, coordinador y asimilados	257	246	231	4,47%
%	71,19%	74,32%	69,79%	
director/a de zona, responsable departamento y asimilados	64	63	66	1,59%
%	61,54%	53,39%	55,93%	
director/a nacional, regional y de área	16	18	15	-11,11%
%	43,24	48,65%	40,54%	
comité de dirección	3	3	3	0,00%
%	33,3%	37,50%	37,5%	
total	1.944	1.883	1.822	3,24%

datos clave de conciliación y smartworking

	2025	2024	2023	variación 24-25
nº empleados con reducción de jornada	219	230	240	-8,75%
nº empleados con medidas de smartworking o teletrabajo	2.504	2.441	2.047	2,58%
nº empleados que han tenido derecho a permiso parental*				
mujeres	98	94	96	1,03%
hombres	41	39	42	10,81%
nº empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental*				
mujeres	98	97	96	1,03%
hombres	41	37	42	10,81%
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	98	97	96	1,03%
hombres	42	37	42	10,81%
tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental				
mujeres	100%	100%	100%	100%
hombres	100%	100%	100%	100%

*permisos por baja parental.

salud y seguridad

	2025		2024		2023	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
nº de accidentes de trabajo con baja	1.117	2.501	1.173	2.421	1.005	2.208
nº de días perdidos debido a accidentes de nuestros candidatos y empleados corporativos*	34.209	15.027	24.941	48.536	15.756	31.619
índice de frecuencia**	33,52	62,77	33,24	59,90	29,58	51,82
índice de gravedad	0,45	0,86	0,71	1,20	0,46	0,74
enfermedades profesionales	8	6	9	4	3	1
fallecimientos	0	0	0	2	-	3
nº de horas de formación en prevención riesgos laborales	10.938		5.640		4.455	

(*) 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 éstas el número de horas anuales por convenio multiplicadas por el número de empleados a cierre del ejercicio.

absentismo

	2025	2024	2023
horas absentismo	2.341.251	1.253.817	1.022.177
índice de absentismo	2,69%	1,39%	1,19%

tablas de datos sobre candidatos.

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

	2025		2024		2023	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
< 30 años	4.324	6.665	3.491	5.021	2.869	4.124
30 – 50 años	5.462	6.918	4.608	5.269	3.827	4.695
> 50 años	1.678	1.740	1.247	1.266	1.126	1.197
total	11.464	15.323	9.346	11.556	7.822	10.016

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	1.281	695	1.976	1.063	549	1.612	1.126	528	1.654
camareros/as	292	351	643	335	352	687	206	209	415
operario/a	2.453	3.624	6.077	1.033	1.677	2.710	929	1.459	2.388
peones	193	483	676	265	602	867	504	868	1.372
oficiales	13	66	79	27	162	189	61	253	314
teleoperadores/as	386	220	606	424	254	678	372	203	575
promotores/as comerciales	1.321	472	1.793	860	294	1.154	818	284	1.102
mozos/as	2.307	4.643	6.950	1.826	3.232	5.058	985	2.329	3.314
carretilleros/as	141	1.423	1.564	92	1.029	1.121	67	839	906
dependientes/as	419	64	483	361	56	417	458	65	523
manipuladores/as	834	827	1.661	918	991	1909	564	566	1.130
resto	1.824	2.455	4.279	2.142	2.358	4.500	1.732	2.413	4.145
total	11.464	15.323	26.787	9.346	11.556	20.902	7.822	10.016	17.838

*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

clasificación profesional	2025			2024			2023		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
colaboradores outsourcing	4.530	5.237	9.767	5.038	6.057	11.095	5.729	6.852	12.581
< 30 años	917	1.287	2.204	1.296	1.283	2.579	1.255	1.765	3.020
30 – 50 años	2.329	2.723	5.052	2.712	3.242	5.954	3.150	3.669	6.819
> 50 años	1.284	1.227	2.511	1.030	1.532	2.562	1.324	1.418	2.742
IT experts	98	314	412	92	275	367	104	257	361
< 30 años	19	95	114	12	37	49	20	64	84
30 – 50 años	65	182	247	63	165	228	77	162	239
> 50 años	14	37	114	17	73	90	7	31	84
total	4.628	5.551	10.179	5.130	6.332	11.462	5.833	7.109	12.942

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

			2025			2024			2023	
clasificación profesional		indef.	resto	total	indef.	resto	total	indef.	resto	total
colaboradores outsourcing		8.474	1.293	9.767	9.499	1.596	11.095	10.942	1.639	12.581
mujeres	> 30 años	611	306	917	1.206	90	1.296	880	375	1.255
	30 – 50 años	2.058	271	2.329	2.344	368	2.712	2.775	375	3.150
	< 50 años	1.218	66	1.284	671	359	1.030	1.225	99	1.324
	total	3.887	643	4.520	4.221	817	5.038	4.880	849	5.729
hombres	> 30 años	958	329	1.287	2.924	318	3.242	1.384	381	1.765
	30 – 50 años	2.486	237	2.723	1.136	396	1.532	3.333	336	3.669
	< 50 años	1.143	84	1.227	1.218	65	1.283	1.345	73	1.418
	total	4.587	650	5.237	5.278	779	6.057	6.062	790	6.852
IT experts		410	2	412	364	3	367	254	7	361
mujeres	> 30 años	19	-	19	12	-	12	20	-	20
	30 – 50 años	65	-	65	63	-	63	75	2	77
	< 50 años	14	-	14	17	-	17	7	-	7
	total	98	-	98	92	-	92	102	2	104
hombres	> 30 años	94	1	95	72	1	73	63	1	64
	30 – 50 años	181	1	182	163	2	165	158	4	162
	< 50 años	37	-	37	37	-	37	31	-	31
	total	312	2	314	272	3	275	252	5	257
total		8.884	1.295	10.179	9.863	1.599	11.462	11.296	1.646	12.942

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

		2025				2024				2023			
clasificación profesional	rango de edad	completa	guarda legal	parcial	total	completa	guarda legal	parcial	total	completa	guarda legal	parcial	total
colaboradores outsourcing		5.771	135	3.861	9.767	7.817	153	3.125	11.095	7.229	154	5.198	12.581
mujeres	> 30 años	372	7	538	917	501	4	525	1.030	449	6	800	1.255
	30 – 50 años	1.140	108	1.081	2.329	1.785	105	822	2.712	1.469	107	1.574	3.150
	< 50 años	558	4	722	1.284	907	9	380	1.296	571	11	742	1.324
	total	2.070	119	2.341	4.530	3.193	118	1.727	5.038	2.489	124	3.116	5.729
hombres	> 30 años	698	-	589	1.287	890	2	640	1.532	941	2	822	1.765
	30 – 50 años	2.027	16	680	2.723	2.601	25	616	3.242	2.680	21	968	3.669
	< 50 años	976	-	251	1.227	1.133	8	142	1.283	1.119	7	292	1.418
	total	3.701	16	1.520	5.237	4.624	35	1.398	6.057	4.740	30	2.082	6.852
IT experts		407	3	2	412	362	3	2	367	357	3	1	361
mujeres	> 30 años	19	-	-	19	17	-	-	17	20	-	-	20
	30 – 50 años	63	2	-	65	61	2	-	63	73	3	1	77
	< 50 años	13	1	-	14	11	1	-	12	7	-	-	7
	total	95	3	-	98	89	3	-	92	100	3	1	104
hombres	> 30 años	94	-	1	95	37	-	-	37	64	-	-	64
	30 – 50 años	181	-	1	182	163	-	2	165	162	-	-	162
	< 50 años	37	-	-	37	73	-	-	73	31	-	-	31
	total	312	-	2	314	273	-	2	275	257	-	-	257
total		6.178	138	3.863	10.179	8.179	156	3.127	11.462	7.586	157	5.199	12.942

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

	2025		2024		2023	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
colaboradores outsourcing	18.617	20.194	16.554	18.743	15.348	17.613
< 30 años	18.798	19.423	15.875	19.856	15.222	16.323
30 – 50 años	18.704	20.136	16.567	18.673	15.634	17.683
> 50 años	18.331	21.132	17.375	17.957	14.789	19.038
IT experts	33.048	33.999	31.895	34.463	31.149	34.857
< 30 años	33.543	27.086	35.498	37.279	24.491	29.490
30 – 50 años	32.690	36.566	32.563	36.972	32.009	36.704
> 50 años	34.037	39.121	26.874	27.367	38.000	36.286
total	18.923	20.975	16.829	19.425	15.630	18.236

salud y seguridad de los trabajadores

	2025	2024	2023
n.º de horas de formación en prevención de riesgos laborales	454.424	371.102	740.222
% horas de formación en prevención de riesgos laborales	45,71%	43%	44%
reconocimientos médicos realizados a trabajadores externos y personal de estructura	31.302	31.972	28.597

desvinculaciones

	2025			2024			2023		
	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres	total
colaboradores outsourcing	561	947	1.508	533	996	1.529	310	456	766
< 30 años	133	331	464	88	150	238	93	171	264
30 – 50 años	327	471	798	292	503	795	176	242	418
> 50 años	101	145	246	153	343	496	41	43	84
IT experts	14	32	46	11	29	40	5	27	32
< 30 años	-	7	7	-	3	3	2	10	12
30 – 50 años	13	19	32	8	22	30	3	14	17
> 50 años	1	6	7	3	4	7	-	3	3
total	575	979	1.554	544	1.025	1.569	315	483	798

nº y porcentaje de candidatos contratados por género

	2025		2024		2023	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
nº y porcentaje de candidatos contratados	75.852	103.300	73.781	99.203	64.915	85.107
	42%	58%	43%	57%	43%	57%
total	179.152		172.984		150.022	

nº y porcentaje de candidatos contratados por edad

	2025			2024			2023		
	< 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	89.084	70.046	20.012	82.452	70.941	19.591	63.958	69.647	16.417
	50%	39%	11%	48%	41%	11%	43%	46%	11%
total	179.152			172.984			150.022		

nº y porcentaje de candidatos contratados de colectivos de difícil empleabilidad

	2025			2024			2023		
	empleados con discapacidad	inmigrantes	>45 años	empleados con discapacidad	inmigrantes	>45 años	empleados con discapacidad	inmigrantes	>45 años
nº y % de candidatos contratados	1.059	42.181	36.156	922	39.733	35.461	713	31.501	31.032
	1%	53%	46%	1%	52%	47%	1%	50%	49%
total	79.396			76.116			63.246		
% (*)	44,32%			44,00%			42,16%		

(*) % 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 2025 de Randstad España (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025).

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 2. Impulsamos el empleo sostenible del Informe de Sostenibilidad 2025. 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 2025 y el 31 de diciembre de 2025 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	01. somos randstad – modelo de negocio 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	1/01/2025 – 31/12/2025 publicación anual Punto de contacto: Calle Vía de los Poblados 9, Edificio B, 5ª 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	01. somos randstad – modelo de negocio 06. gestionamos la gobernanza – relación con proveedores
	2-7 Empleados	03. creamos talento - empleados
	2-8 Trabajadores que no son empleados	03. creamos talento – candidatos y trabajadores
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	01.somos Randstad – gobierno corporativo
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	01.somos Randstad – 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	01.somos Randstad – gobierno corporativo
	2-15 Conflictos de interés	06. gestionamos la gobernanza – conducta empresarial
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	06. gestionamos la gobernanza – conducta empresarial
	2-19 Políticas de remuneración	01.somos Randstad – gobierno corporativo anexos - tablas de datos sobre empleados
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	02. impulsamos el empleo sostenible – estrategia de sostenibilidad
	2-23 Compromisos y políticas	06. gestionamos la gobernanza – conducta empresarial
	2-28 Afiliación a asociaciones	01. somos Randstad – alianzas estratégicas
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	02. impulsamos el empleo sostenible - análisis de doble materialidad – relación con nuestros grupos de interés
	2-30 Convenios de negociación colectiva	03. creamos talento - empleados
estándar GRI	contenido	ubicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible - análisis de doble materialidad
	3-2 Lista de temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible - análisis de doble materialidad
ciberseguridad y protección de datos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	06. gestionamos la gobernanza – ciberseguridad y protección de datos
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	06. gestionamos la gobernanza – ciberseguridad y protección de datos

estándar GRI	contenido	ubicación
salud y seguridad laboral		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados 02. impulsamos el empleo sostenible – candidatos y trabajadores
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
	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	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	02. impulsamos el empleo sostenible – candidatos y trabajadores
	403-9 Lesiones por accidente laboral	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
transparencia, ética y buen gobierno		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	06. gestionamos la gobernanza – conducta empresarial
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	06. gestionamos la gobernanza – conducta empresarial
gestión, formación y retención del talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
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	tablas de datos sobre empleados
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
calidad del servicio a candidatos y clientes		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible – candidatos y trabajadores 02. impulsamos el empleo sostenible – clientes

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	04. generamos comunidad
cumplimiento normativo		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	05. gestionamos la gobernanza – gestión y mitigación de riesgos
contribución a la economía y el mercado laboral		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	01. somos Randstad –impacto económico
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	01. somos Randstad –impacto económico
inclusión y diversidad laboral		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados 02. impulsamos el empleo sostenible – candidatos y trabajadores
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	tablas de datos sobre empleados
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
contexto macroeconómico del sector		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	01. el mercado de trabajo en España

estándar GRI	contenido	ubicación
soluciones digitales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible – candidatos y trabajadores
conciliación y flexibilidad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	02. impulsamos el empleo sostenible – empleados
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	05. cuidamos el planeta
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 301-2 Insumos reciclados	05. cuidamos el planeta
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	05. cuidamos el planeta
	302-4 Reducción del consumo energético	05. cuidamos el planeta
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	05. cuidamos el planeta
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	05. cuidamos el planeta
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
	305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	05. 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	06. gestionamos la gobernanza – relación con proveedores
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	

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	9-13, 17	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	14-15	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Objetivos y estrategias de la organización	7-8, 24-26	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 3-3 Gestión de los temas materiales
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	13, 16, 31-37	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 3-3 Gestión de los temas materiales

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	24-25, 108	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]	31-37, 119-120	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	34, 96-100	3-3 Gestión de los temas materiales
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	41, 103	3-3 Gestión de los temas materiales
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	98	3-3 Gestión de los temas materiales
Sobre la aplicación del principio de precaución	119-120	2-23 Compromisos y políticas
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	120	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	98-101	3-3 Gestión de los temas materiales
Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Indicador no material, puesto que no afecta en el desarrollo de la actividad de Randstad	Indicador no material, puesto que no afecta en el desarrollo de la actividad de Randstad
economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	100-101	3-3 Gestión de los aspectos materiales 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
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	101	303-5 Consumo de agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	100-101	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
Consumo, directo e indirecto, de energía	101	302-1 Consumo de energía dentro de la organización 3-3 Gestión de los aspectos materiales
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	97-98	302-1 Consumo de energía dentro de la organización
Uso de energías renovables	100	302-1 Consumo de energía dentro de la organización

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero	99	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	98-100	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 3-3 Gestión de los aspectos materiales
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	98	3-3 Gestión de los aspectos materiales
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	49, 122-124	2-7 Empleados
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	49, 123	2-8 Trabajadores que no son empleados
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	49, 123-124	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	126	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	127	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	50, 127	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	20, 127	2-19 Políticas de remuneración
Implantación de políticas de desconexión laboral	53	3-3 Gestión de los temas materiales
Empleados con discapacidad	122, 128	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	53	3-3 Gestión de los temas materiales
Número de horas de absentismo	54, 129	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	53, 129	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	54, 64-65	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	129	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 403-10 Dolencias y enfermedades laborales
Enfermedades profesionales por sexo	129	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 403-10 Dolencias y enfermedades laborales
relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	55-56	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	56	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos
formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	51, 63	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.	51, 126	404-1 Media de horas de formación al año por empleado

requisito Ley 11/2018	ubicación	estándar GRI de referencia
accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	83, 103	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	50, 62	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	25, 50, 62, 84-88	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	50, 62	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	111	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los aspectos materiales 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2025 no se ha registrado ninguna denuncia.	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	111	2-23 Compromisos y políticas
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	62, 106, 111	3-3 Gestión de los aspectos materiales
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	111	3-3 Gestión de los aspectos materiales
Abolición efectiva del trabajo infantil	111	3-3 Gestión de los aspectos materiales

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	109	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 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	109	3-3 Gestión de los aspectos materiales 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	85, 89	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	17, 79	3-3 Gestión de los temas materiales
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	89-91	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	38-39, 92-94	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo
Acciones de asociación o patrocinio	22, 94	2-28 Afiliación a asociaciones
subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	112, 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	113-114	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	115	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; quejas recibidas y resolución de las mismas	74	3-3 Gestión de los temas materiales 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	17	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Impuestos sobre beneficios pagados	17	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
Subvenciones públicas recibidas	17	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

verificación externa.



Informe de verificación independiente

Al socio único de Randstad España, S.L.U. (Sociedad Unipersonal):

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Randstad España, S.L.U. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Randstad España, S.L.U. o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado adjunto del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Randstad España, S.L.U., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Randstad España, S.L.U. 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018 del informe de gestión consolidado.

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 Randstad España, S.L.U. 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 basándonos 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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Torre PwC, P.º de la Castellana 259 B, 28046
Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 091 111

www.pwc.es

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en 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 proporcionada es también 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 Randstad España, S.L.U. 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 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de doble materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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 de la Sociedad dominante.

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 de Randstad España, S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018 del informe de gestión consolidado.

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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Álvaro Arjona Canas

30 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

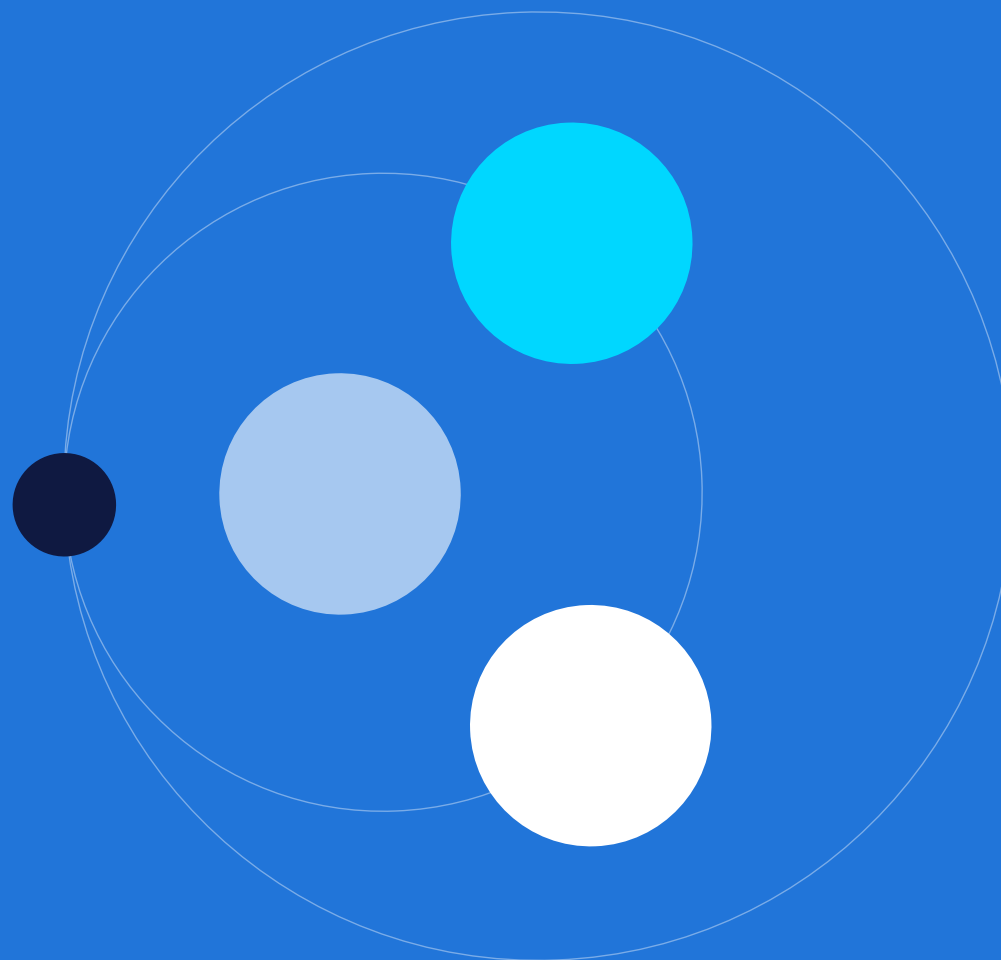
2026 NÚM. 0106/18019

SELLO OPORTUNIZADO 30 JUN 2026

Tráfico electrónico de datos electrónicos

.....

Randstad España, S.L.U. y sociedades dependientes



randstad.es 

partner for talent.