

# Código de Buena Conducta Empresarial de Randstad

## Introducción

Durante muchos años, las compañías del Grupo Randstad han compartido los siguientes valores fundamentales: conocer, servir y confiar; defender de forma simultánea todos los intereses; y esforzarse en alcanzar la perfección.

Esperamos de todos los empleados del Grupo Randstad que den la misma importancia a todos los valores citados a la hora de realizar sus y nuestras actividades. Pese a que la implantación efectiva de normas y directrices específicas puede variar dependiendo de los distintos niveles y responsabilidades funcionales, no hay ningún motivo por el que los principios con los que estamos comprometidos no deban aplicarse por igual a todas las personas que trabajan para Randstad, incluidos nuestros trabajadores puestos a disposición. De hecho, siempre que sea posible, nos deberemos esforzar igualmente por aplicar este código a nuestros socios comerciales, especialmente en los casos en los que Randstad pudiera ser declarada responsable de los actos de aquéllos.

En este código se establecen una serie de normas mínimas. En caso de ser posible, deberemos, por todos los medios, tener en cuenta las demás directrices, tanto internas (por ejemplo las directrices internas de recursos humanos y el manual interno) como externas (definidas por la OIT, la CIETT, la OCDE, la ABU, etc.).

En este documento emplearemos el término "empleados" para referirnos literalmente a cualquier persona contratada laboralmente por Randstad. Usaremos el término "trabajadores puestos a disposición" para designar a los trabajadores seleccionados por Randstad para trabajar en otras empresas. Por último, reservaremos el término "managers" para calificar a los empleados que no son trabajadores puestos a disposición y que se encargan de dirigir los actos de otros empleados, incluidos los trabajadores puestos a disposición.

Si las circunstancias internas exigiesen directrices específicas para afrontar situaciones locales concretas, contamos con que la dirección local ampliará este código mínimo tanto como sea necesario y exigirá el cumplimiento de las directrices adicionales con el mismo grado de compromiso que aplica al código principal. Nadie en Randstad está autorizado para ordenar o permitir que alguien vulnere la ley o los principios establecidos en este código.

### 1) Conocer

El conocimiento de las normas aplicables y la llevanza de unos archivos adecuados son esenciales para establecer y mantener un alto nivel de buena conducta empresarial en el seno de Randstad. Ello significa que:

a) Los managers (todas las personas encargadas de dirigir los actos de otros empleados) deben conocer las normas legales y de otra índole que rigen sus propias actuaciones y las de aquéllos a los que dirigen. Determinados altos directivos y responsables de las empresas deben tener en cuenta asimismo los posibles efectos transnacionales de las diferentes obligaciones y marcos legales, como las leyes contra la corrupción y la legislación de defensa de la competencia.

b) Randstad apoya la legislación por la que se prohíben las restricciones al comercio, las prácticas desleales o el uso abusivo del poder económico en todo el mundo. Ello significa que cuando no exista o no se haya elaborado una legislación local en materia de libre competencia, todos los empleados de Randstad deben conocer y aplicar a este respecto el marco legal de Estados Unidos o de Europa occidental.

c) Los managers deben cerciorarse de que han establecido sistemas de presentación de informes, archivo y comunicación fiables que permitan el seguimiento y análisis necesarios para el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos.

d) Los managers deben garantizar la comunicación de las normas exigibles a los empleados que necesiten conocerlas y, cuando sea necesario, garantizar una formación a dichas personas para comprenderlas o aplicarlas. No obstante, la falta de la comunicación o formación mencionadas por parte de un manager u otro empleado no podrá esgrimirse nunca como excusa para infringir las normas en cuestión. Ello es de aplicación a todos los empleados, incluidos los trabajadores puestos a disposición.

e) Está prohibida la comunicación a personas ajenas a Randstad de información confidencial de ésta relativa a sus actividades, estrategias y datos comerciales, salvo cuando lo exija la ley.

f) Todos los managers deben comunicar claramente las expectativas éticas de Randstad, incluido este código, a las personas con las que trabajen.

g) Por último, los managers deben comunicar y facilitar el sistema por el que se podrá informar acerca de conductas irregulares en la empresa. Este sistema ha sido aprobado por el Consejo de Vigilancia y ha sido publicado en los sitios de la Intranet de la Compañía o en otros lugares adecuados al efecto.

## 2) Servir

El objetivo de una empresa de servicios es prestar servicios a otras empresas y personas. Y, por lo que a nosotros respecta, ello afecta a cientos de miles, incluso a millones, de relaciones externas. Además, muchos de nuestros empleados participan también en la prestación o recepción de servicios internos. Para ofrecer un servicio de primera calidad, debemos garantizar que éste respete y tenga lugar en medio de unos exigentes principios éticos. Ello significa que:

a) En el ejercicio de su labor de dirección, todos los managers deben dirigir a sus propios empleados con interés y consideración, respetando nuestro principio esencial de atraer, retener y promocionar a los mejores.

b) Todos los empleados deben mantener en secreto la información privilegiada obtenida durante el proceso de prestación de servicios a nuestros clientes y otras partes interesadas, salvo cuando la comunicación de dicha información esté autorizada o sea exigida por ley.

c) Todos los empleados que desempeñen puestos comerciales deben prestar especial atención a la normativa y al marco legal regulador de la reciprocidad y de posibles prácticas restrictivas empresariales.

d) En la prestación de los servicios todos los empleados deben evitar cualquier situación que pueda dar lugar a, o por la que pudiera parecer que tiene lugar, un conflicto de intereses entre su obligación de prestar un servicio de primera calidad y sus intereses personales.

e) Los servicios ofrecidos por Randstad o por otros terceros a petición nuestra no podrán utilizarse como medio para sobornar a funcionarios, a contactos comerciales o sus parientes ni a cualesquiera otros con los que mantengamos relaciones comerciales.

f) Los servicios prestados a Randstad no podrán estar supeditados en ningún caso a la obtención de beneficios o ventajas personales por parte de los empleados ni de sus socios, parientes, amigos, etc.

## 3) Inspirar confianza

Las relaciones comerciales de Randstad, tanto a nivel externo como interno, están basadas en la confianza. La confianza es difícil de conseguir y muy fácil de perder. La confianza se obtiene actuando siempre de un modo claramente profesional y ético. Se pierde manteniendo relaciones poco éticas o ilícitas con socios comerciales internos y externos. Aunque ningún código puede incluir normas que prevean todos los supuestos posibles, sí que hay muchas cuestiones o riesgos bien conocidos que deben evitarse, entre ellos los siguientes:

a) Nadie debe admitir ni aceptar intereses externos que previsiblemente supongan un obstáculo para la ejecución objetiva o efectiva de la actividad de Randstad. Ello incluye los intereses económicos, directos e indirectos, con proveedores o empresas competidoras, con la excepción de acciones o inversiones similares en sociedades cotizadas, u otros instrumentos de inversión, cuando los mismos sean adquiridos o vendidos a través de una bolsa de valores o mercado de materias primas públicos.

b) No deben aceptarse regalos ni ningún gesto de hospitalidad a cambio de contraprestaciones o favores indebidos. Los regalos o gestos de hospitalidad cuya aceptación pudiera levantar sospechas sobre influencias indebidas deben ser rechazados. Los regalos que sean de un valor excesivo en proporción a la relación comercial también deben declinarse; a título orientativo: si el valor total de los regalos excede del valor de una comida o cena de negocios normal y habitual al año. En supuestos especiales, como sucede con los empleados que realizan actividades en compras, es posible que deban rechazarse incluso regalos de menor valor. A título orientativo, en el caso de los empleados de Randstad que ocupen dichos puestos, los regalos por valor de más de 50 (nivel de precios de 2003) deben ser comunicados siempre a su manager. Los regalos que excedan de 250 sólo pueden aceptarse previa autorización de su manager o del Consejero Delegado.

c) Nuestras políticas de compras se basan en las condiciones de suministro. Al aplicar la reciprocidad, debemos comprobar siempre que no lo hacemos de un modo inadecuado que pueda ser ilícito en el país o la región en que desarrollamos nuestras operaciones. Y por lo que a nosotros respecta, la reciprocidad significa exclusivamente que ponemos a los clientes en la lista y que, en caso de que las ofertas estén muy próximas, la reciprocidad puede ser un factor decisivo.

d) Cuando se le ofrezca, o se le pida que ofrezca, un gesto de hospitalidad que sobrepase las directrices locales estándar y las normas sobre gastos de representación corporativos, o cuando exista el temor a dar la impresión de una conducta irregular, deberá consultarse siempre primero al supervisor directo o al director general local correspondiente. Con independencia de la condición de huésped o anfitrión, la hospitalidad en público debe dispensarse siempre en lugares o en ocasiones de tal manera que sea improbable que Randstad o quienes participen de los intereses de Randstad sean puestos en entredicho.

e) En sus contactos con clientes, con trabajadores puestos a disposición o bien con otros empleados de nuestra organización, nadie de Randstad podrá llevar a cabo actividades que den lugar a discriminación por motivos de raza, sexo, religión o edad o que vulneren, de cualquier modo, los derechos constitucionales de cualquier persona.

f) Cuando se realicen operaciones con valores, el uso de información que no sea de dominio público se considerará poco ético y, en casi todos los países, ilícito. Deben cumplirse al pie de la letra las normas relativas al uso de información privilegiada establecidas en la política sobre el uso de información privilegiada de la Compañía y en la legislación local aplicable. Está prohibido comunicar información privilegiada a terceros así como aconsejar a un tercero que negocie o lleve a cabo operaciones con determinados valores. Ello es de aplicación no sólo a la información de Randstad, sino también a la información obtenida en el giro o tráfico ordinario relativa a los socios comerciales de Randstad.

#### 4) Defensa simultánea de todos los intereses

En la máxima medida de lo posible, Randstad desea que sus empleados tengan en cuenta a todas las partes interesadas en la marcha de Randstad. En este contexto, alentamos los contactos y la colaboración con entidades benéficas, agentes sociales, políticos así como con organizaciones profesionales e instituciones sociales similares, siempre que no sea en contra de una conducta empresarial ética. Además, el compromiso que hemos contraído con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible no debe ser puesto en duda por nuestras actividades empresariales o, en algunos casos, nuestras actividades privadas. Ello significa que:

- a) Todos los empleados deben evitar, en todo momento, entablar relaciones comerciales con partes directa o indirectamente relacionados con el terrorismo.
- b) La colaboración personal de los empleados con entidades benéficas, agentes sociales, políticos, organizaciones profesionales e instituciones similares debe mantenerse claramente separada de los intereses profesionales en Randstad.
- c) Por lo que respecta a las contribuciones a partidos políticos, ni las empresas de Randstad ni sus empleados deben efectuar contribuciones inadecuadas a candidatos a cargos públicos, partidos políticos u otros intereses políticos que no se ajusten a la ley o que, de efectuarse, darían la impresión de ser irregulares. Las empresas de Randstad no podrán rembolsar a los empleados, de ningún modo, las contribuciones a campañas políticas.
- d) Las empresas y los empleados de Randstad no deberán mantener relaciones con socios comerciales que recurran a la esclavitud, al trabajo infantil, al trabajo forzoso u a otros métodos no compatibles con unas condiciones laborales éticas.

#### 5) Esfuerzo por alcanzar la perfección

Al aplicar los principios anteriores, no es sólo la intención lo que cuenta, sino el resultado real. Ello significa que, en algunos supuestos, los empleados de Randstad deben ir un poco más allá para comprobar si lo que están haciendo o si los datos en los que se basan se ajustan a nuestro nivel de exigencia ética en materia de buena conducta empresarial. Estos son los aspectos que deben tenerse presentes:

- a) Llevar archivos exactos y proporcionar información y datos económicos completos, precisos, puntuales, exactos y comprensibles en comunicaciones y documentos públicos.
- b) Prestar especial atención a los principios de gestión de riesgos de Randstad: toda la información que pueda tener una repercusión sustancial en la situación financiera ha de comunicarse inmediatamente.
- c) Adoptar medidas inmediatas para subsanar cualquier fallo de control o de procedimiento que pueda poner en peligro la calidad de los conceptos, del servicio o de los sistemas de información de Randstad.
- d) Los empleados de Randstad no deben tolerar la mediocridad y la ineficiencia ni deben confiar en la suerte por lo que respecta a la aplicación de este código.
- e) Los empleados de Randstad deben trabajar con la mentalidad de tomar este código como base. Los empleados deben desempeñar sus funciones y trabajar basándose en que la aplicación de este código siempre es, básicamente, su propia responsabilidad personal, ¡la de nadie más!