

procedura grupy randstad

procedura
zgłaszania
naruszeń.

spis treści.

1.	Cel i zakres stosowania	3
2.	Nasza procedura - jak to działa	4
2.1.	wprowadzenie	
2.1.1.	kto może dokonać zgłoszenia	
2.2.	naruszenia	
2.2.1.	kiedy należy stosować tę procedurę	
2.2.2.	kiedy NIE należy stosować tej procedury	
2.2.3.	w przypadku wątpliwości	
2.3.	gdzie i jak zgłaszać naruszenia	
2.3.1.	Twój przełożony, przedstawiciel działu HR, radca prawny, przedstawiciel działu ryzyka biznesowego i audytu lub inna zaufana osoba.	
2.3.2.	Lokalny Integrity Officer i Globalny Integrity Officer	
2.3.3.	Integrity Line: online lub telefonicznie	
2.3.4.	dodatkowe lokalne opcje zgłaszania [jeśli wymagają tego lokalne przepisy]	
2.3.5.	zgłoszenia anonimowe	
2.3.6.	co należy uwzględnić przy zgłaszaniu naruszeń	
2.3.7.	zgłaszanie naruszeń poza Grupą Randstad	
2.4.	rozpatrywanie zgłoszeń dokonywanych za pośrednictwem Integrity Line lub bezpośrednio do Lokalnego Integrity Officera	
2.4.1.	wstępna ocena i odpowiedź	
2.4.2.	dochodzenie i informacja zwrotna	
2.4.3.	Globalny Integrity Officer	
2.4.4.	wnioski i podjęte działania	
2.5.	ochrona praw przy dokonywaniu zgłoszeń do Integrity Officera lub za pośrednictwem Integrity Line	
2.5.1.	zachowanie poufności	
2.5.2.	prywatność i ochrona danych	
2.5.3.	brak działań odwetowych	
2.5.4.	wyjątek: dokonywanie zgłoszenia w złej wierze	
2.6.	ochrona osoby objętej dochodzeniem	
3.	Odpowiedzialność i postępowanie dyscyplinarne	13

procedura zgłaszania naruszeń.

16 marca 2022 r

Funkcja: Globalny Dział Prawny/globalny integrity officer

Numer dokumentu: 2022_MRP – v3.0

1. cel i zakres stosowania.

Jako międzynarodowa organizacja kładąca w skali globalnej nacisk na dążenie do doskonałości, Grupa Randstad wymaga od wszystkich spółek Grupy i ich pracowników, w tym członków zarządu i członków wyższej kadry kierowniczej, by zawsze postępowali zgodnie z podstawowymi wartościami i Zasadami biznesowymi Randstad. Oznacza to działanie odpowiedzialne, uczciwe i zgodne z politykami oraz procedurami Randstad, a także z obowiązującym prawem i przepisami.

Randstad oczekuje, że jego pracownicy pomogą mu utrzymać doskonałą reputację, przestrzegając wysokich standardów, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych wartościach Randstad: [wiedza, współpraca, zaufanie, jednoczesne łączenie interesów wszystkich zainteresowanych stron oraz dążenie do doskonałości](#).

Randstad promuje kulturę opartą na otwartości i odpowiedzialności oraz zachęca wszystkie zainteresowane osoby do zgłaszania wszelkich (podejrzewanych) problemów etycznych, dylematów lub innych incydentów, w przypadku których zachowanie nie jest zgodne z naszymi podstawowymi wartościami i/lub Zasadami Biznesowymi (Naruszenie). Zwracanie uwagi na problemy jest niezbędne, aby umożliwić Randstad ochronę naszych pracowników, firmy i wartości, naszych pozostałych interesariuszy oraz całego społeczeństwa. Rozumiemy jednak, że takie działanie

wymaga odwagi, dlatego chcemy zaoferować Ci łatwy i bezpieczny sposób, aby to zrobić.

Niniejsza Procedura Zgłaszania Naruszeń (ang. Misconduct Reporting Procedure) wyjaśnia, jakie są możliwości zgłaszania swoich obaw i/lub niewłaściwego (podejrzewanego) postępowania z zachowaniem poufności i bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami.

Niniejsza Procedura Zgłaszania Naruszeń obowiązuje globalnie we wszystkich spółkach Grupy Randstad, a wszyscy interesariusze mogą z niej korzystać, aby zgłaszać (podejrzenia) naruszeń w ramach Grupy Randstad lub w związku z nią.

2. nasza procedura - jak to działa.

2.1 wprowadzenie.

Aby ułatwić zgłaszanie przypadków Naruszeń (patrz punkt 2.2) w ramach Grupy Randstad lub w związku z nią, utworzyliśmy specjalne kanały, za pośrednictwem których osoby zainteresowane mogą zgłaszać swoje obawy, zarówno za pośrednictwem lokalnych mechanizmów zgłaszania niewłaściwego postępowania na poziomie danej spółki, jak i - w przypadku poważnych naruszeń - poprzez zgłoszenie ich do Lokalnego Integrity Officera, Globalnego Integrity Officera lub za pośrednictwem naszej [Integrity Line](#), czyli narzędzia służącego do przekazywania informacji w Grupie Randstad (patrz punkt 2.3).

Przy zgłaszaniu potencjalnych przypadków Naruszeń zgodnie z niniejszą procedurą zapewniana jest ochrona (patrz punkt 2.5). Wszystkie zdarzenia zgłoszone w zgodzie z naszymi oficjalnymi procedurami będą traktowane jako ściśle poufne [z wyjątkiem wymogów przeprowadzenia właściwego dochodzenia (w tym prawo do odpowiedzi każdej osoby oskarżonej) lub, w razie konieczności, do podjęcia stosownych działań], a zgłaszający mają pełną gwarancję, że zgłaszane kwestie nie spotkają się z negatywnymi konsekwencjami.

2.1.1 kto może dokonać zgłoszenia.

Nasza procedura jest przeznaczona dla wszystkich interesariuszy, którzy chcą zgłosić naruszenie. [Interesariusz](#) to pojęcie określające osobę z Grupy Randstad lub spoza niej (mającą związek z Grupą Randstad), które może obejmować następujące osoby:

- pracownicy wewnętrzni i osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych wykonujące pracę dla Randstad, w tym dyrektorzy i kierownicy, członkowie zarządu i stażyści
- pracownicy zewnętrzni, wykonujący pracę lub zadania dla klientów Randstad, w tym pracownicy tymczasowi, zleceniobiorcy, niezależni wykonawcy, freelancerzy i osoby samozatrudnione
- byli pracownicy wewnętrzni i zewnętrzni zatrudnieni przez Grupę Randstad lub za jej pośrednictwem
- kandydaci i osoby poszukujące pracy
- wolontariusze
- klienci i dostawcy, a także ich pracownicy i podwykonawcy
- akcjonariusze i inwestorzy

2.2 naruszenia.

2.2.1 kiedy należy stosować tę procedurę.

[Integrity Line](#) może być wykorzystywana do zgłaszania incydentów i sytuacji w przypadku

uzasadnionego podejrzenia lub udowodnienia poważnego naruszenia i/lub postępowania niezgodnego z prawem w ramach lub w związku z Grupą Randstad („Naruszenie”).

Przykłady Naruszeń (podejrzewanych lub udowodnionych), które można zgłosić w ramach niniejszej Procedury Zgłaszania Naruszeń, obejmują, między innymi, poważne przypadki następujących przykładów niewłaściwego postępowania:

- naruszenie podstawowych wartości Randstad, jej Zasad Biznesowych, polityk lub procedur
- naruszenie praw i przepisów antymonopolowych oraz dotyczących konkurencji
- dyskryminacja i rasizm
- nękanie i zastraszanie
- molestowanie seksualne
- łapówkarstwo i korupcja
- inne zasady dotyczące praw człowieka (np. współczesne niewolnictwo/praca przymusowa, praca dzieci)
- uchybienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kwestie środowiskowe
- oszustwo lub sprzeniewierzenie majątku spółki
- ujawnienie informacji poufnych, w tym danych osobowych
- konflikty interesów
- przestępstwa kryminalne
- nieprzestrzeganie obowiązków nałożonych przez prawo lub przepisy (w tym nieprawidłowe praktyki finansowe i księgowość), w tym wszelkie naruszenia prawa Unii Europejskiej (patrz Załącznik 3).

2.2.2 kiedy NIE należy stosować tej procedury.

Jeżeli masz pytanie lub problem dotyczący warunków zatrudnienia lub oceny wyników, procesu rejestracji w Randstad, listy płac lub ewidencji czasu pracy, awansu lub środowiska pracy, niniejsza Procedura zgłaszania naruszeń nie ma zastosowania. Procedura ta nie ma również zastosowania w przypadku skarg osobistych, konfliktów z przełożonym lub współpracownikiem ani skarg na nich, jeśli nie stanowią one Naruszenia.

Tego typu problemy można zgłaszać za pośrednictwem odpowiednich lokalnych kanałów, takich jak przełożony, konsultant lub odpowiedni kierownik oddziału, poprzez reklamacje, linię obsługi klienta bądź dział kadr.

Jeżeli pracujesz dla klienta spółki należącej do Grupy Randstad, wszelkie potencjalne przypadki niewłaściwego postępowania wyraźnie związane z tym klientem mogą również podlegać procedurze zgłaszania naruszeń.

2.2.3 w przypadku wątpliwości.

Ocena, czy dany problem lub sytuacja stanowi Naruszenie, nie zawsze będzie łatwa. W razie wątpliwości możesz zwrócić się do Lokalnego Integrity Officera lub skorzystać z [Integrity Line](#) (patrz punkt 2.4). Lokalny Integrity Officer zapozna się z Twoim zgłoszeniem i poinformuje Cię, czy zostanie ono potraktowane jako potencjalny przypadek Naruszenia zgodnie z niniejszą procedurą. Jeśli nie, zostaniesz skierowany do odpowiedniego miejsca lub linii raportowania.

2.3 gdzie i jak zgłaszać naruszenia.

Każda osoba, która, opierając się na uzasadnionych podstawach, podejrzewa wystąpienie Naruszenia lub była świadkiem niewłaściwego postępowania, ma obowiązek zgłoszenia takiego faktu.

W wielu sprawach dobrym pierwszym krokiem może okazać się bezpośrednia rozmowa z osobą zaangażowaną, nawet jeśli nie zawsze jest to łatwe, lub z przełożonym czy za pośrednictwem innych zwykłych (lokalnych) kanałów komunikacyjnych. Nawet jeśli umożliwiłoby łatwy i bezpieczny proces zgłaszania naruszeń, takie działanie nie powinno od razu zastępować normalnego dialogu,

informacji zwrotnej czy rozmów wewnętrznych (np. Great Conversations), które stanowią fundament naszych podstawowych wartości.

Jeśli jednak uznasz, że nie jest to właściwe działanie lub nie czujesz się komfortowo, możesz zgłosić się bezpośrednio do Lokalnego Integrity Officera lub Globalnego Integrity Officera albo skorzystać z [Integrity Line](#).

2.3.1 Twój przełożony, przedstawiciel działu HR, radca prawny, przedstawiciel działu ryzyka biznesowego i audytu lub inna zaufana osoba.

Zgodnie z ogólną wytyczną, pierwszą osobą, do której należy się zwrócić z problemem, jest bezpośredni przełożony (w przypadku pracowników wewnętrznych), konsultant lub jego przełożony (w przypadku pracowników zewnętrznych), lub stały opiekun biznesowy (w przypadku innych interesariuszy zewnętrznych). W zależności od charakteru problemu możesz również zdecydować się na omówienie problemu z przedstawicielem działu HR, radcą prawnym, przedstawicielem działu ryzyka biznesowego i audytu lub inną zaufaną osobą (np. przedstawicielem pracowników) w organizacji. Mogą oni pomóc, podjąć mediację lub pokierować Cię do odpowiedniej osoby na innym stanowisku, która rozwiąże Twój problem. Zgłoszenie problemu kierownictwu jest zazwyczaj najszybszym i preferowanym sposobem, jest to także najlepszy sposób zapewnienia dobrego i otwartego środowiska pracy w całej Grupie Randstad.

2.3.2 Lokalny Integrity Officer i Globalny Integrity Officer

Jeśli problem dotyczy potencjalnego Naruszenia, możesz również zgłosić się bezpośrednio do Lokalnego Integrity Officera

Lokalny Integrity Officer to niezależna osoba lub pełniona funkcja, które zapewnia, że wszystkie sprawy zgłaszane do [Integrity Line](#) oraz te, które zostały zgłoszone bezpośrednio do niego, są poddawane analizie, a następnie przekazywane do odpowiedniego zespołu/osoby w celu podjęcia dalszych działań lub (jeśli zgłoszenie zostanie uznane za potencjalne Naruszenie) badane i rozpatrywane w sposób zgodny z prawem i terminowy, przy pełnym poszanowaniu praw wszystkich zaangażowanych osób. Każdy kraj/spółka Grupy Randstad (w tym Randstad N.V.) posiada własnego Lokalnego Integrity Officera. Lokalny Integrity Officer może być zaufanym pracownikiem Randstad lub osobą z zewnątrz, w zależności od tego, co uzna za stosowne odpowiedni dyrektor zarządzający i Globalny Integrity Officer.

dane kontaktowe Lokalnego Integrity Officera w spółkach Grupy

Randstad w Polsce:

Magdalena Skowrońska

e-mail: integrityline@randstad.pl

adres: Randstad Polska Sp. z o.o.

Al. Jerozolimskie 134

02-352 Warszawa

W przypadku potrzeby rozmowy z Lokalnym Integrity Officerem telefonicznie lub osobiście, należy zaznaczyć to w swojej wiadomości.

Jeśli podejrzenie Naruszenia dotyczy kierownictwa wyższego szczebla w Twojej firmie, możesz również zwrócić się bezpośrednio do Globalnego Integrity Officera w Randstad N.V.

Globalny Integrity Officer to niezależna osoba lub pełniona funkcja, wyznaczona przez Zarząd Randstad N.V. w celu koordynowania kwestii zgodności i uczciwości korporacyjnej w ramach tej procedury oraz dostarczania regularnych raportów Zarządowi oraz corocznie Komisji Rewizyjnej Rady Nadzorczej w sprawach zgłoszonych za pośrednictwem [Integrity Line](#) lub bezpośrednio do Lokalnego Integrity Officera i Globalnego Integrity Officera.

Globalny Integrity Officer zapewnia, że wszelkie zgłoszenia w ramach tej procedury dotyczące podejrzeń o niewłaściwe postępowanie jednego lub więcej członków zespołu kierowniczego spółki Grupy Randstad są analizowane na szczeblu centralnym.

Możesz skontaktować się z Globalnym Integrity Officerem za pośrednictwem poczty elektronicznej (complianceofficer@randstad.com) lub wysłać list na adres Globalnego Integrity Officera, Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Holandia.

2.3.3 Integrity Line: online lub telefonicznie.

Jeśli podejrzewasz lub byłeś świadkiem Naruszenia, którego nie można zgłosić za pośrednictwem zwykłych kanałów komunikacyjnych (np. z tego powodu, że te kanały mogą być niewłaściwe lub nieskuteczne lub nie czujesz się komfortowo zgłaszając sprawę za pośrednictwem tych kanałów), możesz skorzystać z [Integrity Line](#).

Zgłoszenia dokonywane za pośrednictwem [Integrity Line](#) mogą być składane w języku polskim lub angielskim, w trybie online lub ustnie (telefonicznie). [Integrity Line](#) składa się z bezpiecznej strony internetowej oraz infolinii dostępnej całą dobę za pośrednictwem bezpłatnych lokalnych numerów dostępowych. Obie obsługiwane są przez niezależnego dostawcę zewnętrznego. Pełne dane kontaktowe i instrukcje obsługi znajdują się w załączniku 2.

Mimo że zgłoszenia mogą być również składane anonimowo, Randstad zachęca do podawania swojej tożsamości, co znacznie ułatwia analizę zgłoszeń.

Szczegóły Integrity Line dla Twojego kraju:

numer telefonu (bezpłatny): 00800 4411 739
adres strony internetowej: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/pl
kod dostępu: 42109
opcje językowe: polski, angielski

Możesz skontaktować się z Globalnym Integrity Officerem (tylko online) Grupy Randstad poprzez:
stronę internetową: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl
kod dostępu: 55984
opcje językowe: angielski lub język polski (należy jednak uwzględnić dodatkowy czas na przetłumaczenie wiadomości).

Zgłoszenia dokonywane za pośrednictwem [Integrity Line](#) są odbierane przez Lokalnego Integrity Officera i będą również przekazywane Globalnemu Integrity Officerowi w Randstad N.V.

2.3.4 dodatkowe lokalne opcje zgłaszania [jeśli wymagają tego lokalne przepisy].

Uwaga! Odpowiednie postanowienia zostaną wprowadzone po wejściu w życie lokalnych przepisów w Polsce.

2.3.5 zgłoszenia anonimowe.

W przypadku dokonywania zgłoszeń anonimowych, Randstad zdecydowanie radzi wykorzystać w tym celu [Integrity Line](#). Pozwala nam to zająć się zgłoszeniem potencjalnego Naruszenia W najbardziej efektywny sposób, pomaga zminimalizować niewiarygodne i fałszywe zgłoszenia, najlepiej chroni prywatność wszystkich zaangażowanych osób i umożliwia Lokalnemu Integrity Officerowi i/lub Globalnemu Integrity Officerowi skuteczną komunikację z Tobą. Randstad nie musi znać Twojej tożsamości, a skorzystanie z [Integrity Line](#) gwarantuje bezpieczny dialog.

Dokonując anonimowego zgłoszenia, należy pamiętać o podaniu wystarczającej liczby szczegółów, aby można było odpowiednio zająć się zgłoszonym problemem. Anonimowe zgłoszenia, które nie zawierają wystarczających szczegółów, nie mogą być przedmiotem dochodzenia.

W danym kraju mogą być dostępne dodatkowe instrukcje dotyczące dokonywania anonimowych Zgłoszeń.

Lokalne instrukcje dotyczące anonimowych zgłoszeń:

Uwaga! Odpowiednie postanowienie zostaną wprowadzone po wejściu w życie lokalnych przepisów w Polsce.

2.3.6 co należy uwzględnić przy zgłaszaniu naruszeń.

Randstad ceni każde zgłoszenie złożone w dobrej wierze, anonimowe lub nie. Aby jednak móc ocenić wartość merytoryczną takiego zgłoszenia i podjąć decyzję o dalszych działaniach, Lokalny Integrity Officer potrzebuje do tego celu jak najwięcej szczegółów.

Dokonując zgłoszenia, weź pod uwagę następujące aspekty:

- co się stało?
- kto jest zaangażowany - kto co zrobił i czy byli jacyś świadkowie?
- kiedy to się stało?
- gdzie to się stało?
- jak do tego doszło - jakie środki lub metody zostały użyte?
- jeśli wiesz, to dlaczego tak się stało?

Zachęcamy również do udostępniania wszelkich dowodów, dokumentów, wskazówek, zdjęć i innych istotnych informacji, które mogą pomóc nam w skuteczniejszej ocenie zgłoszenia. Jeśli nie dysponujesz takimi dowodami, pomocne będą wszelkie wskazówki lub rekomendacje, gdzie szukać takich informacji.

Być może nie jest możliwe zebranie informacji na temat wszystkich ww. aspektów, ale im więcej dostaniemy informacji, tym lepiej będziemy mogli ocenić sytuację i podjąć dalsze działania. W przypadku zgłoszenia za pośrednictwem Integrity Line, Lokalny Integrity Officer oraz Globalny Integrity Officer mogą skontaktować się z Tobą (również za pośrednictwem Integrity Line) w celu zadania dalszych pytań.

2.3.7 zgłaszanie naruszeń poza Grupą Randstad.

Jeżeli po dokładnym namyśle, uznasz, że nie czujesz się na siłach, aby dokonać zgłoszenia naruszeń w firmie, możesz (pod pewnymi warunkami określonymi przez lokalne przepisy) mieć możliwość zgłoszenia problemu poza firmą. Niniejsza procedura nie ma na celu ograniczenia Twoich praw do zgłaszania potencjalnych Naruszeń poza Grupą Randstad ani ograniczenia Twojej ochrony w przypadku, gdy zgłoszenie zewnętrzne jest możliwe na mocy lokalnego prawa. Nadal będzie przysługiwało Ci prawo do ochrony w taki sam sposób, jak w przypadku zgłoszenia wewnętrznego, jeśli, przykładowo,

- w przypadku pierwszego zgłoszenia wewnętrznego nie udzielono odpowiedzi na Twoje zgłoszenie w terminie określonym w punkcie 2.4;
- pomimo naszego wyraźnego zaangażowania w tę procedurę, poważnie obawiasz się, że istnieje ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji;
- naruszenie, którego wystąpienie podejrzewasz lub którego istnienie udowodniłeś, stanowi bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego (sytuacja nadzwyczajna lub ryzyko nieodwracalnej szkody).

Jednakże zgłaszanie naruszeń na zewnątrz do władz lokalnych lub publicznie jest znaczącym krokiem. Aby zrozumieć wszystkie warunki związane z takim działaniem oraz aby dowiedzieć się, co można, a czego nie można dokonując zgłoszenia na zewnątrz, odwiedź stronę internetową właściwych organów w Twoim kraju zamieszkania.

Uwaga! Odpowiednie postanowienia dotyczące zgłaszania naruszeń poza Grupą Randstad zostaną wprowadzone po wejściu w życie lokalnych przepisów w Polsce.

W przypadku rozważania takiego rozwiązania, zdecydowanie zalecamy, aby zasięgnąć przy tym porady i nie podejmować samemu takich działań. Przede wszystkim zachęcamy do tego, aby najpierw zgłosić się z problemem wewnątrz firmy, abyśmy od razu byli w stanie się nim zająć. Jeżeli zdecydujesz się dokonać zgłoszenia potencjalnego Naruszenia na zewnątrz, podczas gdy trwa dochodzenie prowadzone przez spółkę Grupy Randstad, firma może zdecydować o zaprzestaniu angażowania Cię w to dochodzenie, przerwaniu dochodzenia i/lub podjęciu wszelkich innych kroków, jakie uzna za konieczne.

2.4 rozpatrywanie zgłoszeń dokonywanych za pośrednictwem Integrity Line lub bezpośrednio do Lokalnego Integrity Officer.

Zgłoszenia otrzymane za pośrednictwem [Integrity Line](#) są przekazywane Lokalnemu Integrity Officerowi w danej firmie. Standardowo kopia zgłoszenia jest również wysyłana do Globalnego Integrity Officer w Randstad N.V.

Zarówno Lokalny Integrity Officer, jak i Globalny Integrity Officer pełnią funkcje bezstronne. [Integrity Line](#), Lokalny Integrity Officer oraz Globalny Integrity Officer oferują bezpieczny sposób zgłaszania problemów, który chroni poufność zarówno własną, jak i osób trzecich. Dostęp dla osób nieupoważnionych jest przy tym ograniczony.

2.4.1 wstępna ocena i odpowiedź.

Lokalny Integrity Officer potwierdzi otrzymanie zgłoszenia, otrzymanego bezpośrednio lub za pośrednictwem Integrity Line, w ciągu siedmiu dni od jego otrzymania. Lokalny Integrity Officer poinformuje Cię również, czy zgłoszony problem jest rozpatrywany jako potencjalne Naruszenie, czy też jest to sprawa, która powinna być rozpatrywana w ramach normalnych (lokalnych) procedur zgłaszania (np. przedstawiciel działu HR, kontakt z klientem, dział płac, reklamacje lub linia obsługi klienta oraz wsparcia). Jeśli do dokonania oceny potrzebne są dodatkowe informacje, zostanie to

przekazane w wiadomości zwrotnej.

Jeżeli sprawa powinna być rozpatrywana w ramach zwykłych (lokalnych) procedur zgłaszania, Lokalny Integrity Officer przekaze odpowiednie szczegóły w wiadomości zwrotnej lub skontaktuje się z odpowiednią jednostką lokalną w celu rozpatrzenia zgłoszenia, w zależności od charakteru wiadomości i podanych danych kontaktowych.

2.4.2 dochodzenie i informacje zwrotne.

Lokalny Integrity Officer zapewnia, że wszystkie zgłoszone przypadki potencjalnego Naruszenia są badane i rozpatrywane w sposób zgodny z prawem i terminowy, z poszanowaniem praw wszystkich zaangażowanych osób, zgodnie z procedurą dochodzeniową Randstad.

W niektórych przypadkach, w zależności od charakteru zgłoszenia, sprawy takie mogą być kierowane do lokalnego przedstawiciela kierownictwa i/lub innych odpowiednich podmiotów firmy i przez nich rozpatrywane. W takich przypadkach nadal obowiązują te same praktyki dotyczące np. Poufności, zakazu działań odwetowych i ram czasowych.

Po dokonaniu należytej oceny Lokalny Integrity Officer może podjąć decyzję o nieprzewodzeniu dochodzenia w sprawie zgłoszenia, jeżeli np.:

- informacje są niewystarczające do przeprowadzenia rzetelnego dochodzenia, a uzyskanie dalszych informacji nie jest możliwe;
- istnieje wyraźna przesłanka, że zgłoszenie nie opiera się na argumentach merytorycznych, lecz zostało sporządzone w złej wierze i z zamiarem zaszkodzenia osobom lub firmie, a nie w celu zajęcia się kwestią niewłaściwego postępowania.

W trakcie dochodzenia Lokalny Integrity Officer lub inna odpowiednia osoba zaangażowana w postępowanie może również skontaktować się z Tobą (za pośrednictwem [Integrity Line](#) lub, jeśli to możliwe, bezpośrednio) w celu uzyskania dalszych wyjaśnień.

Lokalny Integrity Officer przekaze informację zwrotną najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od otrzymania potwierdzenia zgłoszenia. Jeśli w tym czasie postępowanie nie zostanie jeszcze zakończone, informacje zwrotne zostaną przekazane w późniejszym terminie. Należy pamiętać, że ze względu na poufność, prywatność i prawa stron zaangażowanych w dochodzenie, nie zawsze możliwe jest udostępnienie szczegółów dotyczących postępów lub wyników dochodzenia. Wszystkie strony, w tym oskarżony, mają prawo do zachowania poufności. Dlatego też, jeśli pracownik uczestniczy w dochodzeniu lub dowiedział się o nim, musi również zachować poufność.

2.4.3 Globalny Integrity Officer.

Jeśli potencjalne Naruszenie dotyczy jednego lub więcej członków lokalnego zespołu kierowniczego spółki Grupy Randstad, Lokalny Integrity Officer przekieruje zgłoszenie do Globalnego Integrity Officer. Globalny Integrity Officer może poinformować lokalne kierownictwo i poinformuje odpowiedzialnego członka Zarządu Randstad N.V. i/lub Komisji Rewizyjnej Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem poufności i braku potencjalnego konfliktu interesów.

Zgłoszenia dotyczące jednego lub więcej członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Randstad N.V. będą rozpatrywane przez Lokalnego Integrity Officer Randstad N.V., który jest członkiem Rady Nadzorczej.

2.4.4 wnioski i podjęte działania.

Po zakończeniu dochodzenia podjęte zostaną szybkie i odpowiednie działania naprawcze, zgodnie z osądem odpowiedniego szczebla kierowniczego i z uwzględnieniem odpowiednich funkcji firmy (np. działu HR i działu prawnego). Działania naprawcze w przypadku udowodnionego Naruszenia mogą obejmować pisemne ostrzeżenie, coaching i/lub przeprosiny dla osób dotkniętych niewłaściwym postępowaniem, a także zawieszenie lub rozwiązanie umowy lub relacji z osobami

odpowiedzialnymi za Naruszenie, zgłoszenie sprawy odpowiednim władzom i/lub wszelkie inne działania związane z danym Naruszeniem.

2.5 ochrona praw przy dokonywaniu zgłoszeń do Integrity Officer lub za pośrednictwem Integrity Line.

Ochrona prawa do zgłaszania potencjalnych przypadków Naruszenia ma zasadnicze znaczenie. Stanowi ono jedno z głównych celów niniejszej procedury. Ochrona ta ma zastosowanie w przypadku posiadania uzasadnionych podstaw, by sądzić, że zgłaszane informacje są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia i stanowią Naruszenie.

Poniżej przedstawiono kilka kluczowych zasad.

2.5.1 zachowanie poufności.

Wszystkie wątpliwości zgłoszone za pośrednictwem [Integrity Line](#) lub bezpośrednio do Lokalnego Integrity Officer są traktowane jako poufne w maksymalnym stopniu, łącznie z tożsamością, zgodnie z potrzebą przeprowadzenia dochodzenia (i, jeśli to konieczne, podjęcia odpowiednich działań). Dotyczy to również osób pomagających Ci w zgłaszaniu Naruszeń w kontekście zawodowym. Wyjątki od zachowania poufności są możliwe, gdy Randstad ma prawny lub regulacyjny obowiązek ujawnienia informacji lub gdy zgłoszenie jest dokonane w złej wierze.

Informacje będą udostępniane wyłącznie ograniczonej liczbie upoważnionych osób bezpośrednio zaangażowanych w daną sprawę, zgodnie z zasadą ścisłej potrzeby. Może to obejmować doradców zewnętrznych uczestniczących w dochodzeniu. Twoja tożsamość oraz inne informacje, z których można ją wywnioskować, nie będą ujawniane nikomu poza tymi osobami bez Twojej wyraźnej zgody.

W zależności od celu udostępnienia informacji, Lokalny Integrity Officer dokona (dalszej) anonimizacji informacji przed ich udostępnieniem.

Zasadniczo mamy obowiązek poinformować każdą osobę, wobec której prowadzone jest dochodzenie, że jest ona adresatem zarzutu o dokonanie potencjalnego Naruszenia. Powiadomienie to może zostać opóźnione, jeśli istnieje istotne ryzyko, że zagrazi to dochodzeniu lub gromadzeniu dowodów. Również w tym przypadku Twoja tożsamość nie zostanie ujawniona.

Kiedy dokonujesz zgłoszenia problemu zgodnie z niniejszą procedurą, Randstad zobowiązuje się traktować je poważnie i z dbałością. Randstad oczekuje, że będziesz je traktować w taki sam sposób, również z zachowaniem poufności w możliwym zakresie, zgodnie z Twoimi zobowiązaniami umownymi i zobowiązaniami do zachowania poufności. Nie ogranicza to możliwości dokonywania zgłoszeń na zewnątrz lub publicznie, jeśli jest to możliwe na mocy lokalnego prawa, zgodnie z konkretnymi wymaganiami dotyczącymi takiego zgłaszania, ani zasięgania porady (prawnej) w związku z Twoimi zgłoszeniami (patrz punkt 2.3, zgłaszanie naruszeń poza Grupą Randstad).

2.5.2 prywatność i ochrona danych.

Wszelkie dane osobowe uzyskane w ramach jakiegokolwiek zgłoszenia i dochodzenia w ramach niniejszej procedury (w tym dane osoby zgłaszającej, osoby objętej dochodzeniem i świadków) będą wykorzystywane wyłącznie do celów opisanych w niniejszej procedurze i zgodnie z odpowiednimi przepisami o ochronie danych oraz polityką ochrony danych Randstad. Dane osobowe, które w oczywisty sposób nie są istotne dla rozpatrywania konkretnego zgłoszenia, są usuwane bez zbędnej zwłoki.

Dane osobowe zgromadzone za pośrednictwem [Integrity Line](#) zostaną usunięte przez Lokalnego Integrity Officer trzy miesiące po zamknięciu sprawy. Dane osobowe zebrane w ramach dochodzenia mogą być przechowywane przez dłuższy okres, jeśli jest to wymagane ze względu na charakter zarzutów i/lub dochodzenia, do maksymalnego ustawowego okresu przedawnienia dla

danego kraju, ale nie dłużej niż jest to konieczne i proporcjonalne.

Dane osobowe będą udostępniane wyłącznie tym osobom, które muszą je znać i będą podlegać obowiązkowi zachowania poufności w zakresie, w jakim jest to możliwe i zgodne z potrzebą przeprowadzenia dochodzenia oraz, w razie konieczności, podjęcia odpowiednich działań. Wyjątki są możliwe, jeśli Randstad ma prawny lub regulacyjny obowiązek ujawnienia informacji lub jeśli zgłoszenie jest dokonane w złej wierze.

2.5.3 brak działań odwetowych.

Zachęcamy do zgłaszania problemów, a każda osoba, która się na to zdecyduje, będzie chroniona przed wszelkimi formami gróźb lub odwetu, pod warunkiem, że osoba zgłaszająca ma uzasadnione podstawy, by wierzyć, że informacje o potencjalnym Naruszeniu są prawdziwe w momencie jego zgłoszenia. Osoba dokonująca zgłoszenia w dobrej wierze i zgodnie z niniejszą procedurą nie będzie obwiniana ani pociągana do odpowiedzialności.

Randstad nie będzie podejmować działań odwetowych wobec osób zgłaszających potencjalne Naruszenie. Na przykład Randstad nie będzie zwalniać, degradować, zawieszać, grozić, nękać ani w żaden sposób dyskryminować osób zgłaszających potencjalne Naruszenie. Dotyczy to również osoby, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w kontekście zawodowym.

Prawo o niepodjęciu działań odwetowych jest zagwarantowane w Zasadach Biznesowych, a jego naruszenie nie będzie tolerowane. Wszelkie formy gróźb lub odwetu za zgłoszenie naruszeń mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

Jeśli zauważysz lub doświadczysz gróźb lub działań odwetowych, możesz to zgłosić za pośrednictwem [Integrity Line](#) lub bezpośrednio do Globalnego Integrity Officera.

Jeśli dokonujesz zgłoszenia Naruszenia zgodnie z niniejszą procedurą, w którym to sam uczestniczyłeś, Randstad rozważy uwzględnienie tego jako czynnika łagodzącego przy ocenie konsekwencji zaistniałego Naruszenia.

2.5.4 wyjątek: dokonywanie zgłoszenia w złej wierze.

Zgłoszenie naruszenia uważa się za dokonane w złej wierze, jeśli osoba zgłaszająca wie w momencie zgłoszenia, że zarzut jest nieprawdziwy. Może to mieć miejsce na przykład w przypadku nadużywania niniejszej procedury (a) z powodu osobistych pretensji, (b) dla osobistych korzyści lub (c) w celu celowego szkodenia Grupie Randstad lub któremuś z jej pracowników, w tym dyrektorom i członkom zarządu. Grupa Randstad postrzega dokonywanie zgłoszeń w złej wierze jako bardzo poważne naruszenie naszych Zasad Biznesowych.

W uzasadnionych przypadkach Grupa Randstad może podjąć dalsze działania (w tym działania dyscyplinarne) wobec każdego, kto świadomie dokona zgłoszenia w złej wierze.

2.6 ochrona osoby objętej dochodzeniem.

Osobie, wobec której toczy się dochodzenie w sprawie dokonania potencjalnego Naruszenia, również przysługuje prawo do ochrony. Naczelną zasadą jest domniemanie niewinności. Lokalny Integrity Officer jest odpowiedzialny za monitorowanie niniejszej procedury i zarządzanie nią, także wobec wszystkich osób oskarżonych o dokonanie potencjalnego Naruszenia lub w inny sposób w nie zaangażowanych.

Osoba, wobec której toczy się dochodzenie w sprawie dokonania potencjalnego Naruszenia, jest zazwyczaj powiadamiana o tym fakcie w rozsądnym terminie, w zależności od faktów i okoliczności oraz tego, czy istnieje ryzyko zniszczenia dowodów, odwetu i/lub utrudniania dochodzenia. Wszystkie pytania i kwestie są traktowane jako poufne. Informacje będą udostępniane tylko

ograniczonej liczbie osób, zgodnie z zasadą ścisłej potrzeby.

Osoba objęta dochodzeniem ma prawo do ustosunkowania się do zarzutów i może odwołać się od wszelkich niekorzystnych ustaleń lub decyzji.

3. odpowiedzialność i postępowanie dyscyplinarne.

Zarząd Randstad N.V. ponosi ogólną odpowiedzialność za Procedurę Zgłaszania Naruszeń i jej stosowanie. Kierownictwo każdej spółki Grupy Randstad jest zobowiązane do zapewnienia, że niniejsza Procedura Zgłaszania Naruszeń została wdrożona w ich organizacji, a Lokalny Integrity Officer może działać zgodnie z tą procedurą.

Randstad oczekuje, że kierownictwo na wszystkich szczeblach Grupy Randstad będzie zajmować się wszystkimi zgłoszeniami dotyczącymi potencjalnych przypadków naruszenia w sposób poważny, poufny i szybki, a także zapewni, że osoba zgłaszająca nie spotka się z groźbami lub działaniami odwetowymi. Kierownictwo jest zobowiązane do pełnej współpracy podczas każdego dochodzenia w sprawie potencjalnego Naruszenia.

Nieprzestrzeganie niniejszej procedury, w tym groźby lub działania odwetowe wobec osób zgłaszających problem zgodnie z niniejszą procedurą, a także niepodjęcie uzasadnionych kroków lub niezachowanie należytej staranności w celu ochrony tożsamości osoby zgłaszającej mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Zarząd Randstad N.V. po konsultacji z Radą Nadzorczą, może w każdej chwili dokonać zmian w niniejszej procedurze w sposób zgodny z wymogami obowiązującego prawa i przepisów, angażując w to Europejską Radę Zakładową Randstad (ang. the Randstad European Works Council). W stosownych przypadkach do wdrażania na szczeblu lokalnym zostaną włączone lokalne Rady Zakładowe.

kontrola dokumentu

tytuł polityki korporacyjnej Procedura zgłaszania naruszeń Grupy Randstad

właściciel Zarząd Randstad n.v.

autor senior compliance counsel

dane dotyczące utworzenia v3.0 16 marca 2022
data publikacji globalnie: 27 czerwca 2022
data publikacji w Polsce: 15 lipca 2022 r.

poziom poufności C1 - Publiczne

opis procedura zgłaszania potencjalnych przypadków naruszeń oraz ochrona osoby zgłaszającej takie przypadki

version number	modified by	modifications made	modification date	status
v.3.0			14/07/2022 - utworzenie wersji lokalnej 01/01/2024 - zmiana Lokalnego Integrity Officera	