

randstad group procedure

dispositif d'alerte
professionnelle.



 randstad human forward.

dispositif d'alerte professionnelle.

1. objectif

En tant qu'organisation internationale attachée à l'excellence, le Groupe Randstad attend de toutes les sociétés et de tous les collaborateurs du groupe, y compris les directeurs et responsables, qu'ils adoptent en toutes circonstances une conduite qui soit conforme à nos valeurs essentielles, au Code de déontologie (Business Principles) et au guide du respect du droit de la concurrence. Cela implique d'agir de manière éthique, intègre et conformément aux politiques et procédures du Groupe Randstad et à l'ensemble des lois et règlements applicables. Nous demandons à tous les collaborateurs de faire en sorte que Randstad maintienne son excellente réputation en adhérant aux standards élevés qui imprègnent nos valeurs essentielles: connaître, servir et faire confiance, promouvoir simultanément tous les intérêts et rechercher l'excellence.

Randstad promeut une culture de transparence et de responsabilisation et encourage toutes les parties prenantes à signaler tout incident au cours duquel nos valeurs essentielles et/ou le Code de déontologie n'ont pas été respectés. S'exprimer est essentiel pour permettre à Randstad de protéger ses collaborateurs, son entreprise et ses valeurs, ses autres parties prenantes et la société dans son ensemble. Cependant, comme nous le savons, qu'il faut du courage pour s'exprimer, et nous voulons vous offrir un moyen simple et sûr de le faire.

La présente procédure de signalement des fautes professionnelles explique quelles sont les possibilités qui s'offrent à vous pour faire part de vos préoccupations et/ou pour vous exprimer sur des fautes professionnelles (présumées) en toute confiance et sans crainte de représailles.

Cette procédure de signalement des fautes professionnelles s'applique globalement à toutes les entreprises du groupe Randstad, et toutes les parties prenantes peuvent l'utiliser pour dénoncer une (suspicion de) faute professionnelle au sein du groupe Randstad ou en relation avec celui-ci.

2. notre procédure

2.1 introduction

Afin de faciliter le signalement de faits présentant des risques (présumés) pour le Groupe Randstad (voir le paragraphe 2.2), nous avons mis en place des procédures spécifiques par lesquelles les Parties prenantes du Groupe Randstad peuvent signaler ces faits, soit, dans certains pays, à travers des mécanismes de signalement local au niveau de la société concernée, soit, pour les atteintes graves, à travers la «Ligne Intégrité» (Integrity Line) qui est le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe Randstad (voir paragraphe 2.3 ci-dessous).

Tout fait signalé conformément au Dispositif d'Alertes Professionnelles sera traité de manière confidentielle (sauf pour les besoins de procéder aux investigations adéquates - y compris pour respecter le droit de réponse des accusés - et si nécessaire pour prendre les mesures appropriées) et avec la garantie absolue qu'aucun collaborateur ayant signalé un fait de bonne foi ne fera l'objet de sanction (voir le paragraphe 2.5).

Qui peut alerter ?

Notre procédure s'adresse à toute Partie prenante qui souhaite alerter Randstad.

Par Partie prenante on entend toute personne, agissant sans contrepartie financière et de bonne foi, qu'elle soit collaborateur interne ou externe au groupe Randstad* (mais ayant une relation avec le groupe), et peut inclure :

- les employés de l'entreprise, y compris les dirigeants et les administrateurs, les membres du conseil d'administration et les stagiaires
- les talents, y compris les intérimaires, les indépendants, les freelances et les auto-entrepreneurs
- d'anciens salariés et d'anciens talents employés par le Groupe Randstad ou par son intermédiaire (lorsque l'information a été obtenue dans le cadre de cette relation)
- candidats et demandeurs d'emploi (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature)
- les bénévoles
- les clients et les fournisseurs, ainsi que leur personnel et leurs sous-traitants
- les actionnaires et les investisseurs

* Lorsque l'information n'a pas été obtenue dans le cadre des activités professionnelles, vous devez en avoir personnellement connaissance pour pouvoir utiliser cette procédure de signalement des fautes professionnelles.

2.2 le Manquement

Quand utiliser cette procédure ?

La Ligne Intégrité peut être utilisée pour signaler des faits que vous suspectez de manière raisonnable ou disposez de preuves de l'existence de faits se rapportant à des risques sérieux en rapport avec le Groupe Randstad.

Cela inclut, mais n'est pas limité à :

- un/des manquement(s) aux principes des droits de l'Homme (par exemple esclavage moderne/travail forcé, travail des enfants)
- un/des manquement(s) aux règles sanitaires de santé et de sécurité ou aux problématiques environnementales
- un/des manquement(s) au Code de déontologie de Randstad
- un/des manquement(s) aux politiques ou procédures de Randstad (ex : pratiques contraires au droit de la concurrence, corruption, fraude ou détournement des actifs de l'entreprise)
- une/des infraction(s) pénales
- un défaut de se conformer aux obligations imposées par la loi ou la réglementation (y compris des pratiques financières ou comptables non conformes) y compris toute violation du droit de l'Union européenne (voir annexe 3)
- à la divulgation d'informations confidentielles, y compris de données personnelles
- à des conflits d'intérêts

Pour les manquements en matière de discrimination et de harcèlement, deux dispositifs spécifiques d'alerte ont été mis en place au sein du Groupe Randstad en France. Voir Annexe 2

Le Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV est responsable du Dispositif d'Alertes Professionnelles et de son application. Tous les dirigeants de sociétés du Groupe Randstad ont l'obligation de s'assurer que ce Dispositif d'Alertes est appliqué au sein de son organisation.

Quand ne PAS utiliser cette procédure ?

Les faits, informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives à la Sécurité de la Défense Nationale, au Secret Médical, au Secret des délibérations judiciaires, au Secret de l'instruction ou de l'enquête judiciaire ou au Secret professionnel de l'avocat sont exclus du dispositif d'alerte professionnelle.

Si vous avez une question ou un problème concernant vos conditions d'emploi ou l'évaluation de vos performances, votre enregistrement auprès de Randstad, votre paie ou votre feuille de temps, votre promotion ou l'environnement de travail, **cette Procédure de**

signalement ne s'applique pas. Elle ne s'applique pas non plus si vous avez un grief personnel, un conflit ou une plainte à l'encontre de votre responsable ou de votre collègue, si cela ne constitue pas un Manquement

Vous pouvez faire part de ces types de préoccupations par le biais des voies locales appropriées, telles que votre responsable, votre consultant ou le responsable de la filiale concernée, le service des plaintes ou le service clientèle, ou le service des RH.

Si vous travaillez chez un client d'une entreprise du groupe Randstad, tout manquement potentiel clairement lié à ce client peut également être soumis à la procédure de signalement d'alerte professionnelle du client.

Si vous avez un doute :

Il ne sera pas toujours facile d'évaluer si une préoccupation ou une situation constitue un manquement. En cas de doute, vous pouvez vérifier auprès du responsable local de l'intégrité, ou simplement vous exprimer via la Ligne Intégrité (voir paragraphe 2.4). Dans ce cas, l'Agent Local d'Intégrité examinera votre alerte et vous fera savoir s'il fait l'objet d'un suivi en tant que cas potentiel de Manquement dans le cadre de cette procédure. Si ce n'est pas le cas, vous serez orienté vers la fonction ou la ligne de signalement pertinente.

2.3 Signalement des faits

Quiconque a des raisons de suspecter, ou a été témoin de cas de manquement est obligé de le signaler.

Les collaborateurs sont invités à signaler les faits d'abord à travers les canaux habituels (locaux) de communication interne, soit par le biais de leur hiérarchie, soit par le biais de leurs contacts locaux réguliers.

Même lorsque nous facilitons la prise de parole en toute sécurité, cela ne doit pas remplacer immédiatement le dialogue normal, le retour d'information, les Great Conversations qui constituent nos valeurs fondamentales. Le signalement par voie hiérarchique est généralement la procédure la plus rapide et préférable, et le meilleur moyen de garantir un environnement de travail bénéfique et ouvert au sein du Groupe Randstad.

Toutefois, si vous estimez que cela n'est pas approprié ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, vous pouvez le signaler directement à votre **Agent Local d'Intégrité** ou utiliser la Ligne Intégrité.

votre responsable, votre représentant des RH, votre service juridique, votre responsable des risques et de l'audit ou tout autre personne de confiance.

En règle générale, la première personne à contacter pour faire part d'un problème est votre supérieur direct (pour les employés), votre consultant ou son responsable (pour les talents), ou votre contact professionnel habituel (autres Parties prenantes externes). Vous pouvez également choisir, en fonction de la nature de votre problème, d'en discuter avec votre représentant des RH, votre conseiller juridique, le service des risques et de l'audit ou une autre personne de confiance (par exemple, un médiateur ou un confident) au sein de l'organisation. Ces personnes peuvent être en mesure de vous aider, de jouer le rôle de médiateur ou de vous guider vers la meilleure façon de résoudre votre problème. S'adresser au manager est généralement la voie la plus rapide et la plus privilégiée. C'est aussi le meilleur moyen de garantir un environnement de travail sain et ouvert dans l'ensemble du groupe Randstad.

votre **Agent Local d'Intégrité** et l'Agent Central d'Intégrité

Si votre préoccupation concerne un potentiel Manquement, vous pouvez également vous adresser directement à votre Agent Local d'Intégrité.

L'Agent Local d'Intégrité (Local Integrity Officer) est la personne ou fonction qui s'assure que tous les faits signalés à la **Ligne Intégrité** soient étudiés et traités en conformité avec la loi, dans un délai convenable et dans le respect des droits de tous les individus impliqués. Chaque pays/société du

Groupe Randstad (y compris Randstad NV) dispose de son propre Agent Local d'Intégrité. L'Agent Local d'Intégrité peut être soit un salarié de Randstad, soit un tiers, en fonction de ce qui est jugé le plus adapté par le directeur général concerné et l'Agent Central d'Intégrité (Central Integrity Officer). L'Agent Local d'Intégrité (Local Integrity Officer) en France est le Responsable de l'Audit et du Contrôle Interne du Groupe Randstad France qui peut être contacté par courriel ou par courrier postal.

Coordonnées de L'Agent Local d'Intégrité:

Pour le groupe Randstad en France (à l'exception d'Ausy):

Nom : Nathalie Rivet

Email: nathalie.rivet@randstad.fr

Adresse : 276 avenue du Président Wilson 93210 SAINT DENIS LA PLAINE CEDEX

Pour Ausy: Chaque société et/ou filiale - y compris AUSY SAS - du Groupe AUSY dispose de son propre Agent Local d'Intégrité qui est le référent éthique. Pour AUSY SAS et les filiales françaises, c'est le Directeur Qualité qui assure cette fonction.

email: ethique@ausy.fr

address: 5 Allée Gustave Eiffel, 92130, Issy-Les-Moulineaux

Si vous souhaitez parler avec votre Agent Local d'Intégrité par téléphone ou en personne, veuillez l'indiquer dans votre message.

Si la faute présumée implique des cadres supérieurs de votre entreprise, vous pouvez également vous adresser directement au Central Integrity Officer de Randstad N.V.

L'Agent Central d'Intégrité est la personne nommée par le Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV pour coordonner les problématiques liées à l'intégrité selon cette procédure. Il reçoit des rapports périodiques de l'Agent Local d'Intégrité et fournit des reportings réguliers au Comité Exécutif (Executive Board) ainsi qu'un rapport annuel au Comité d'Audit du Conseil de Surveillance (Audit Committee of the Supervisory Board), au sujet des cas signalés soit via la Ligne Intégrité ou directement à l'Agent Central d'Intégrité.

L'Agent Central d'Intégrité s'assure également que les signalements qui font l'objet de la présente procédure sur les soupçons de cas de manquements de la part de l'équipe dirigeante d'une société du Groupe Randstad soient revus de manière centralisée.

Vous pouvez contacter l'Agent Central d'Intégrité par e-mail (complianceofficer@randstad.com), ou envoyer une lettre à l'Agent Central d'Intégrité, Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Pays-Bas.

la ligne intégrité : par internet ou par téléphone

Si vous soupçonnez ou êtes témoin d'un Manquement qui ne peut pas être signalée par les canaux de signalement habituels (par exemple, parce que ceux-ci sont susceptibles d'être inappropriés ou inefficaces, ou parce que vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler votre problème par ces canaux), vous pouvez vous exprimer par le biais de la Ligne Intégrité.

Les faits peuvent être signalés dans la langue locale à travers la Ligne Intégrité constituée d'une permanence téléphonique, accessible 24h sur 24h par des numéros de téléphone locaux gratuits, et d'une page Internet sécurisée (tous deux gérés par un prestataire externe indépendant). Pour obtenir davantage d'informations sur les personnes à contacter et consulter le guide d'utilisation, veuillez-vous référer à l'Annexe 2.

Bien que les signalements puissent être faits de manière anonyme, le traitement du signalement est grandement facilité quand il n'y a pas d'anonymat.

Les détails de l'Integrity Line pour la France

Pour le groupe Randstad en France :
téléphone gratuit : 0800 90 88 10
site internet: <https://www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/fr>
code d'accès: 42104
Langues d'option: French - English

Pour Ausy:
téléphone gratuit: 0800-908810
site internet: <http://www.speakupfeedback.eu/web/integrityatausy/fr>
code d'accès: 96710
langues d'option: French - English

L'Agent Central d'Intégrité (uniquement en ligne) pour le Groupe Randstad peut être joignable via :
site internet: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl
Code d'accès: 55984
Langues d'option : Anglais ou votre langue locale

Les alertes adressés via la Ligne Intégrité sont reçues par l'Agent Local d'Intégrité et sont également partagées avec l'Agent Central d'Intégrité de Randstad N.V.

Options supplémentaires de signalement :

Outre le signalement via la Ligne Intégrité, en France, vous pouvez aussi alerter des discriminations et du harcèlement via ces canaux :

<https://formulaire-antidiscrimination.grouperandstad.fr/>

<https://formulaire-antiharcèlement.grouperandstad.fr/>

Outre le signalement via la Ligne Intégrité, et plus particulièrement pour Ausy, vous pouvez également signaler les cas de discrimination et de harcèlement : luttecontroleHS@ausy.fr

Alerter de façon anonyme

Si vous souhaitez faire une alerte anonyme, Randstad vous conseille vivement de le faire via la Ligne Intégrité. Cela nous permet de traiter votre alerte de la manière la plus efficace, de minimiser les alertes non fiables et fausses, et ainsi de protéger au mieux la vie privée de toutes les personnes concernées et de permettre à l'Agent Local d'Intégrité et/ou à l'Agent Central d'Intégrité de communiquer plus efficacement avec vous. Randstad n'a pas besoin de savoir qui donne l'alerte, mais l'utilisation de la Ligne Intégrité rend possible un dialogue sûr.

Lorsque vous vous exprimez de manière anonyme, veillez à fournir suffisamment de détails pour que votre problème puisse être traité. Les alertes anonymes qui ne contiennent pas suffisamment de détails ne pourront pas être examinées.

Ce qu'il faut inclure lorsqu'on s'exprime :

Randstad accorde de l'importance à tout signalement effectué de bonne foi, qu'il soit anonyme ou non. Cependant, pour être en mesure d'évaluer le bien-fondé de l'alerte et de décider de la suite à donner, l'Agent Local d'Intégrité a besoin d'autant de détails que possible :

Veillez préciser, si possible, les réponses aux questions suivantes lorsque vous alertez :

- que s'est-il passé ?
- qui est impliqué - qui a fait quoi et y a-t-il eu des témoins ?

- quand cela s'est-il produit ?
- où cela s'est-il passé ?
- comment cela s'est-il passé - quels moyens ou méthodes ont été utilisés ?
- si vous le savez, pourquoi cela s'est-il produit ?

Nous vous encourageons également à partager toute preuve, document, référence, photo ou toute autre information pertinente qui pourrait nous aider à évaluer l'alerte de manière plus efficace. Si vous ne disposez pas d'une telle preuve, toute référence ou recommandation sur l'endroit où chercher un tel matériel sera utile.

Il se peut que vous ne puissiez pas aborder tous les aspects, mais plus nous disposons d'informations, mieux nous pouvons évaluer et assurer le suivi. Lorsque vous faites une alerte via la Ligne Intégrité, l'Agent Local d'Intégrité et/ou l'Agent Central d'Intégrité peuvent vous contacter (également via la Ligne Intégrité) pour vous poser des questions supplémentaires.

Alerter à l'extérieur du groupe Randstad

Si, après mûre réflexion, vous ne vous sentez pas à l'aise pour vous exprimer au sein de l'entreprise, il peut être possible de faire part de votre préoccupation en dehors de l'entreprise. Cette procédure n'a pas pour but de limiter votre droit de signaler une éventuelle faute professionnelle en dehors du groupe Randstad, ni de limiter votre protection lorsque la loi locale prévoit la possibilité d'un signalement externe. Vous aurez toujours droit à la même protection que lors d'un signalement interne.

Veillez noter que si vous choisissez de divulguer des informations publiquement, vous ne pouvez le faire que sous certaines conditions strictes.

Le signalement externe à une autorité locale ou au public est une étape importante. Pour comprendre toutes les conditions impliquées, et ce qui peut ou ne peut pas être signalé en externe, veuillez consulter le site web des autorités compétentes de votre pays de résidence.

Outre le signalement via la Ligne Intégrité, en France vous pouvez également signaler un cas en écrivant au Défenseur des droits, qui peut recevoir les alertes directement. En effet, si l'alerte relève de sa compétence, il la recueillera, la traitera et vous fournira un retour d'information à son sujet. Dans le cas contraire, vous serez orienté vers l'autorité compétente, définie par décret.

Si vous envisagez de le faire, nous vous recommandons vivement de demander conseil et de ne pas le faire seul. Par-dessus tout, nous vous encourageons vivement à en parler d'abord au sein de l'entreprise, afin que nous nous en chargions et que nous puissions examiner l'affaire immédiatement.

Si vous décidez de signaler un manquement en externe alors qu'une enquête est en cours dans une entreprise du Groupe Randstad, l'entreprise peut décider de ne plus vous impliquer dans cette enquête, d'arrêter l'enquête et/ou de prendre toute autre mesure qu'elle juge nécessaire.

2.4 traitement d'une alerte

Les alertes reçues par le biais de la Ligne Intégrité sont transmises à l'Agent Local d'Intégrité de la Société concernée. Une copie du signalement est également envoyée systématiquement à l'Agent Central d'Intégrité.

L'Agent Local d'Intégrité et l'Agent Central d'Intégrité sont des fonctions impartiales. La Ligne Intégrité, l'Agent Local d'Intégrité et l'Agent Central d'Intégrité offrent un moyen sûr de s'exprimer. Cette façon de s'exprimer garantit que vous utilisez des canaux d'alertes qui protègent votre confidentialité ainsi que celle des tiers. L'accès aux personnes non autorisées est limité.

L'évaluation initiale et réponse

L'Agent Local d'Intégrité confirmera à la personne à l'origine du signalement via la Ligne Intégrité qu'il a reçu son alerte professionnelle dans un délai de sept jours.

L'Agent Local d'Intégrité vous indiquera également si le problème signalé est considéré comme un Manquement ou s'il s'agit d'un problème qui doit être traité par le biais des procédures normales (locales) de signalement (par exemple, le représentant des RH, le contact client, la paie, les plaintes ou le service clientèle et la ligne d'assistance). Si des informations supplémentaires sont nécessaires pour faire cette évaluation, elles seront abordées dans le message de réponse.

L'enquête et le retour sur l'alerte donnée

Le Local Integrity Officer veille à ce que tous les Manquements signalés fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière appropriée et dans le respect de la loi, tout en respectant les droits de toutes les personnes concernées, conformément à la procédure d'enquête de Randstad.

Dans la mesure du possible et lorsque cela est approprié, la personne à l'origine du signalement sera tenue informée de l'évolution de l'enquête. Néanmoins, pour des raisons de confidentialité, et de protection des données personnelles il est possible que certains détails spécifiques à l'enquête ou aux mesures adoptées ne puissent être divulgués. Toutes les parties ont droit à la confidentialité, y compris l'accusé. Par conséquent, si vous participez à une enquête ou si vous en prenez connaissance, vous devez également en assurer la confidentialité.

Dans l'hypothèse où une alerte professionnelle est soumise via la Ligne Intégrité mais aurait dû être transmise par voie normale (locale) (ex : paie ou questions de satisfaction générale ou relatives à un service), l'Agent Local d'Intégrité dirigera la Personne à l'origine du signalement vers les process (locaux) de signalement appropriés ou contactera la fonction locale adéquate pour traiter le signalement.

L'Agent Local d'Intégrité s'assure que tous les faits signalés de manière adéquate par le biais de la Ligne Intégrité font l'objet d'une enquête et sont traités dans le respect des lois et avec diligence, ainsi que dans le respect complet des droits des personnes concernées. Dans certains cas, ces signalements peuvent être transférés ou traités par un représentant local de la direction et/ou toute autre fonction au sein de la société, selon la nature du signalement. Dans ces cas, les mêmes règles concernant la confidentialité, les délais et de non représailles s'appliquent.

L'Agent Local d'Intégrité peut décider de ne pas enquêter sur une alerte professionnelle si :

- les informations sont insuffisantes pour mener une enquête impartiale, et si il n'existe aucune possibilité d'obtenir des informations supplémentaires ;
- des indices laissent à penser que l'alerte professionnelle a été signalée de mauvaise foi et avec la simple intention de nuire à des individus ou à l'entreprise plutôt que de dénoncer un Manquement.

Au cours de l'enquête, l'Agent Local d'Intégrité ou toute autre fonction concernée par l'enquête peut également vous contacter (via la Ligne Intégrité ou, si possible, directement) pour obtenir des précisions.

Au plus tard trois mois après l'accusé de réception, l'Agent Local d'Intégrité fournira un retour d'information. Si l'enquête n'est pas encore terminée à ce moment-là, un retour d'information supplémentaire sera fourni ultérieurement.

Toute alerte professionnelle liée à une violation des règles du droit de la concurrence fera systématiquement l'objet d'une enquête.

Le Central Integrity Officer ("l'Agent Central d'Intégrité")

Si les faits signalés impliquent un ou plusieurs membre(s) de l'équipe de direction locale d'une société du Groupe Randstad, l'Agent Local d'Intégrité redirigera la plainte vers l'Agent Central d'Intégrité. L'Agent Central d'Intégrité peut en informer la direction locale et informera la personne responsable au sein du Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV et/ou le Comité d'Audit du Conseil de Surveillance (Audit Committee of the Supervisory Board).

Les plaintes concernant un ou plusieurs membres du Comité Exécutif (Executive Board) ou du Conseil de Surveillance (Supervisory Board) de Randstad NV seront traitées par l'Agent Local d'Intégrité de Randstad NV, qui est un membre du Comité d'Audit.

conclusions et actions prises

Après l'enquête, des mesures correctives appropriées seront rapidement adoptées quand, et dans la mesure où, elles seront jugées nécessaires par la direction locale, en tenant compte des fonctions appropriées au sein de la société (ex : RH, juridique).

Les mesures correctives en cas de mauvaise conduite avérée peuvent aller d'un avertissement

écrit, d'un accompagnement et/ou d'excuses aux personnes concernées par la mauvaise conduite à la suspension ou à la résiliation du contrat ou de la relation avec les personnes responsables de la mauvaise conduite, au signalement aux autorités compétentes et/ou à toute autre mesure pertinente pour la mauvaise conduite en question.

2.5 Protection de vos droits lorsque vous alertez

Il est essentiel de protéger votre droit d'alerter sur d'éventuels manquements. C'est précisément l'un des principaux objectifs de cette procédure. Cette protection s'applique lorsque vous avez des motifs raisonnables de croire que l'information que vous signalez est vraie au moment de l'alerte, et que cette information constitue un manquement.

Certains principes clés sont mis en évidence ci-dessous.

Confidentialité

Toutes les préoccupations soulevées via la Ligne Intégrité ou directement auprès de l'Agent Local d'Intégrité sont traitées de manière confidentielle dans toute la mesure du possible, y compris votre identité, compte tenu de la nécessité de mener une enquête (et, si nécessaire, de prendre les mesures appropriées). Cela s'applique également à toute personne qui vous aide à vous exprimer dans un contexte professionnel. Des exceptions à la confidentialité sont possibles lorsque Randstad est soumis à une obligation légale ou réglementaire de divulguer l'information, ou si le signalement est fait de mauvaise foi.

Les informations ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes autorisées et directement impliquées dans l'enquête, sur la base d'un strict besoin d'en connaître. Cela peut inclure les conseillers externes impliqués dans une enquête. Votre identité et les autres informations à partir desquelles votre identité peut être déduite ne seront divulguées à personne d'autre que ces personnes sans votre consentement explicite. En fonction de l'objectif du partage, le Local Integrity Officer rendra anonymes les informations avant de les partager.

En principe, nous sommes tenus d'informer toute personne faisant l'objet d'une enquête qu'elle fait l'objet d'une allégation de mauvaise conduite potentielle. Cette notification peut être retardée s'il existe un risque important que cela compromette l'enquête ou la collecte de preuves. Dans ce cas également, votre identité ne sera pas divulguée.

Lorsque vous vous exprimez conformément à cette procédure, Randstad s'engage à traiter votre signalement avec sérieux et attention. Randstad attend de vous que vous la traitiez de la même manière, en respectant également la confidentialité dans la mesure du possible, conformément à vos obligations contractuelles et de confidentialité. Cela ne vous empêche pas d'effectuer un signalement externe ou public lorsque la législation locale le permet, conformément aux exigences spécifiques à ce type de signalement, ou de demander un avis (juridique) en rapport avec votre signalement (voir paragraphe 2.3, signalement en dehors du Groupe Randstad).

protection des données à caractère personnel, vie privée & confidentialité

Toute donnée personnelle obtenue dans le cadre du signalement et de l'enquête menée en vertu de la présente procédure (données de la Personne à l'origine d'un signalement, de toute personne sous enquête et de tout témoin) sera uniquement utilisée pour les besoins décrits dans la présente procédure et conformément à la législation sur les données personnelles applicable et à la politique de données personnelles de Randstad. Les données personnelles transmises à la Ligne Intégrité seront détruites 3 mois après la clôture du dossier par l'Agent Local d'Intégrité, à moins qu'une durée de conservation plus longue soit requise du fait de la nature du signalement et/ou de l'enquête, jusqu'à la période maximale de prescription légale pour le pays concerné, mais pas plus longtemps que nécessaire et proportionné (ex: ce qui est le cas pour les faits relevant du droit de la concurrence qui doivent être conservés pendant 5 ans à compter de la date du signalement).

Les données personnelles seront uniquement partagées avec les personnes qui ont besoin d'en avoir connaissance et qui seront soumises à une obligation de confidentialité dans la mesure du possible et en cohérence avec la nécessité de mener une enquête et, si nécessaire, de prendre les actions nécessaires. Des exceptions sont possibles lorsque Randstad est soumis à une obligation légale ou réglementaire de divulguer les informations ou si le signalement est réalisé de mauvaise foi.

Le principe de non-représailles envers le lanceur d'alerte

Nous encourageons l'alerte des manquements, et toute personne qui s'exprime sera protégée contre toute forme de menace ou de représailles, à condition que la personne qui fait le signalement ait des motifs raisonnables de croire que les informations sur l'inconduite potentielle signalée sont vraies au moment de l'alerte. Vous ne serez pas blâmé ou tenu responsable lorsque vous signalez de bonne foi et conformément à cette procédure.

Randstad n'exercera pas de représailles à l'encontre de quiconque signalera un éventuel manquement. Par exemple, Randstad ne renverra pas, ne rétrogradera pas, ne suspendra pas, ne menacera pas, ne harcèlera pas ou ne discriminerà pas de quelque manière que ce soit toute personne signalant un éventuel manquement. Cela s'applique également à la personne qui assiste la personne qui s'exprime dans un contexte professionnel.

Le droit de ne pas exercer de représailles est garanti par les Business Principles, et la violation de ce droit ne sera pas tolérée. Toute forme de menace ou de représailles visant à s'exprimer peut entraîner des mesures disciplinaires.

Si vous remarquez ou subissez des menaces ou des représailles, vous pouvez le signaler via la Ligne Intégrité ou directement à l'Agent Local d'Intégrité.

Lorsque, conformément à cette procédure, vous vous exprimez sur une faute à laquelle vous avez vous-même participé, Randstad envisagera d'en tenir compte comme d'une circonstance atténuante lors de l'évaluation des conséquences de cette faute.

L'exception : alerte de mauvaise foi ou en échange d'une compensation financière directe

Les alertes sont considérées comme ayant été faites de mauvaise foi si la personne qui les fait sait, au moment où elle les fait, que l'allégation faite n'est pas vraie.

Cela pourrait être le cas, par exemple, lorsque cette procédure est utilisée de manière abusive (a) en raison de griefs personnels, (b) pour un bénéfice personnel, ou (c) pour nuire intentionnellement au Groupe Randstad ou à l'un de ses employés, y compris les dirigeants et les administrateurs. Le Groupe Randstad considère le signalement de mauvaise foi comme une violation très grave de ses Business Principles.

La compensation financière directe couvre toutes les hypothèses d'un avantage versé dans le but d'induire un signalement.

Le cas échéant, le Groupe Randstad peut prendre des mesures supplémentaires (y compris des mesures disciplinaires) à l'encontre de toute personne qui effectue sciemment un signalement de mauvaise foi.

2.6 protection de la personne faisant l'objet de l'alerte professionnelle

Une personne faisant l'objet d'une enquête sur un éventuel manquement a également droit à une protection. La présomption d'innocence est un principe fondamental. Le Local Integrity Officer est également responsable du suivi et de la gestion de cette procédure à l'égard de toute personne accusée de - ou impliquée dans - un Manquement.

Lorsqu'une personne fait l'objet d'une enquête suite à une alerte professionnelle signalée suivant la présente procédure, elle en sera informée dès l'enregistrement du signalement dans un délai raisonnable (un mois maximum) en fonction des faits et circonstances et selon qu'il est estimé qu'il y a un risque de destruction des preuves, de mesures de rétorsion ou d'obstruction de l'enquête.

Toutes les questions ou problèmes soulevés sont traités de manière confidentielle. Les informations ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes sur la base d'un strict besoin d'en connaître.

Toute personne faisant l'objet d'une enquête a le droit de répondre aux faits qui lui sont reprochés et peut faire appel de toute conclusion ou décision qui lui est défavorable.

échéant.

3. Responsabilité et action disciplinaire

Le Conseil d'administration de Randstad N.V. a la responsabilité générale de la Procédure de signalement des fautes professionnelles et de son application. La direction de chaque entreprise du Groupe Randstad est tenue de s'assurer que cette Procédure de signalement des fautes professionnelles est mise en œuvre au sein de son organisation, et que l'Agent Local d'Intégrité peut fonctionner conformément à cette procédure.

Randstad attend de la direction, à tous les niveaux du groupe Randstad, qu'elle traite tous les alertes concernant un éventuel Manquement de manière sérieuse, confidentielle et rapide, et qu'elle veille à ce que la personne qui les signale ne soit pas confrontée à des menaces ou à des représailles. La direction est tenue de coopérer pleinement à toute enquête sur un éventuel manquement.

Le non-respect de cette procédure, y compris les menaces ou les représailles à l'encontre de toute personne s'exprimant conformément à cette procédure, et le manquement à l'obligation de prendre des mesures ou des précautions raisonnables pour protéger l'identité de la personne qui s'exprime peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

Le Comité Exécutif de Randstad N.V., après consultation du Conseil de Surveillance, peut modifier cette procédure à tout moment dans le respect des exigences des lois et règlements applicables, et impliquera le Comité d'Entreprise Européen de Randstad. Le cas échéant, les Comités d'entreprise locaux seront impliqués dans la mise en œuvre locale.

ANNEXE 2 - INSTRUCTION POUR LES UTILISATEURS & CONTACTS

Guide d'utilisation des utilisateurs de la Ligne Intégrité

Lorsque vous vous préparez à vous exprimer par le biais de la Ligne Intégrité, tenez compte des aspects suivants pour le signalement :

- que s'est-il passé ?
- qui est impliqué - qui a fait quoi et y a-t-il eu des témoins ?
- quand cela s'est-il produit ?
- où cela s'est-il passé ?
- comment cela s'est-il passé - quels moyens ou méthodes ont été utilisés ?
- si vous le savez, pourquoi cela s'est-il produit ?

Si possible, vous pouvez partager, avec l'alerte en ligne, toute preuve, document, référence, photo, ou toute autre information pertinente, qui pourrait nous aider à évaluer l'alerte de manière plus efficace. Si vous ne disposez pas d'une telle preuve, toute référence ou recommandation sur l'endroit où chercher ce matériel sera utile.

Permanence téléphonique gratuite

- La Personne à l'origine du signalement compose le numéro d'appel gratuit applicable ; son appel est reçu par un serveur vocal interactif. Après avoir fait son signalement, la personne reçoit un numéro de dossier unique. Le signalement peut être effectué dans la langue locale ou en anglais. Le prestataire externe envoie ensuite la retranscription mot pour mot de l'enregistrement vocal à l'Agent Local d'Intégrité du pays / de la Société concerné(e).
 - veuillez parler clairement
 - si vous souhaitez être contacté directement, veillez à laisser vos coordonnées ; votre numéro de téléphone n'est PAS enregistré lorsque vous signalez un cas par téléphone.
 - **enregistrez votre numéro de dossier unique à des fins de communication**
- Pour protéger l'anonymat de l'appelant, l'enregistrement vocal est conservé par le prestataire externe puis détruit dès que l'Agent Local d'Intégrité confirme la réception de la retranscription.
- Grâce au numéro de dossier unique, l'Agent Local d'Intégrité peut laisser un message de réponse à la Personne à l'origine du signalement via le serveur vocal afin de lui confirmer la réception de son signalement et, si nécessaire, lui poser des questions de vérification ou lui faire un résumé des conclusions. A compter de la réception du signalement initial, l'Agent Local d'Intégrité mettra tout en œuvre pour répondre dans un délai maximum de sept jours.
 - Veuillez vérifier si vous avez reçu un message de réponse !
 - Votre numéro de téléphone n'est pas enregistré lors du signalement.
- La Personne à l'origine du signalement peut à nouveau appeler en utilisant le numéro de dossier et sera en mesure d'écouter la réponse de l'Agent Local d'Intégrité. La Personne à l'origine du signalement pourra décider si elle souhaite répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

Formulaire de signalement en ligne

- La Personne à l'origine du signalement se rend à la page Internet dédiée, laisse un message sous forme de texte (en langue locale ou en anglais) et reçoit un numéro de dossier unique. Le prestataire externe fait suivre le message saisi sur Internet à l'Agent Local d'Intégrité du pays / de la Société concerné(e).
- En utilisant le numéro unique de dossier, l'Agent Local d'Intégrité peut laisser un message

de réponse à la Personne à l'origine du signalement afin de confirmer la réception du signalement, et éventuellement lui poser des questions de vérification ou lui fournir un résumé des conclusions. A compter de la réception du signalement initial, l'Agent Local d'Intégrité fera ses meilleurs efforts pour répondre dans un délai maximum de sept jours.

- La Personne à l'origine du signalement peut se reconnecter sur le site en utilisant le numéro de dossier et sera en mesure de lire la réponse de l'Agent Local d'Intégrité. Elle pourra décider s'il souhaite répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

Pays Numéro d'appel gratuit et URL du service web	Code	d'accès	Langues
France	0800-908 810	www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/fr	42104 Français, anglais

Modalités d'accès aux formulaires dédiés à la discrimination et au harcèlement

1) Signalement en matière de discrimination : les collaboratrices et collaborateurs permanent (e)s et intérimaires, les candidat(e)s peuvent saisir le comité anti-discrimination via le formulaire dédiés sur le site intranet du groupe ou sur le site grouperandstad.fr : <https://formulaire-antidiscrimination.grouperandstad.fr/>

2) signalement en matière de harcèlement : les collaboratrices et collaborateurs permanent(e)s et intérimaires, les candidat(e)s peuvent saisir le comité anti-harcèlement via le formulaire dédié sur le site intranet du groupe ou sur le site grouperandstad.fr : <https://formulaire-antiharcèlement.grouperandstad.fr/>

ANNEXE 3 - INFRACTIONS AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Les infractions au droit de l'Union européenne concernent les domaines suivants :

1. les marchés publics ;
2. services, produits et marchés financiers, et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ;
3. la sécurité et la conformité des produits
4. la sécurité des transports
5. la protection de l'environnement
6. la radioprotection et la sûreté nucléaire
7. sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, santé et bien-être des animaux ;
8. la santé publique ;
9. la protection des consommateurs ;
10. la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et la sécurité des réseaux et des systèmes d'information

Les infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union, telles que visées à l'article 325 du TFUE et précisées dans les mesures pertinentes de l'Union ;

Les infractions relatives au marché intérieur, visées à l'article 26, paragraphe 2, du TFUE, y compris les infractions aux règles de l'Union en matière de concurrence et d'aides d'État, ainsi que les infractions relatives au marché intérieur liées à des actes qui enfreignent les règles de l'impôt sur les sociétés ou à des montages dont le but est d'obtenir un avantage fiscal qui va à l'encontre de l'objet ou du but de la législation applicable en matière d'impôt sur les sociétés.