

randstad group procedur

misconduct reporting procedure.



misconduct reporting procedure.

Den 16 mars 2022
Funktion: Global Legal/central integrity officer
Dokument nummer: 2022_MRP-v3.0
Dokument nummer: SE: version 1.7 17072022

Innehållsförteckning

1.	syfte och omfattning	2
2.	våra rutiner och hur de fungerar	3
2.1	inledning	3
2.2	missförhållanden	4
2.3	var och hur du ska rapportera	4
2.4	handläggning av rapporter som lämnas via rapporteringslinjen eller till Local Integrity Officer	8
2.5	skydd för dina rättigheter när du rapporterar via Integrity Officer och/eller Rapporteringslinjen och/eller Interna rapporteringskanalen	10
2.6	skydd för den som är föremål för en utredning	11
3.	ansvar och disciplinära åtgärder	12

bilaga 1 - sammanfattning

bilaga 2 - instruktioner och kontaktuppgifter

bilaga 3 – brott mot EU-lag

bilaga 4 - hantering av personuppgifter

bilaga 5 - lista över namngivna personer som kan rapporteras individuellt

1. syfte och omfattning

Som en internationell organisation med en global betoning på högsta kvalitet förväntar sig Randstadkoncernen att alla koncernföretag och anställda, även chefer och styrelseledamöter, alltid arbetar i enlighet med våra kärnvärden och affärsprinciper. Detta innebär att handla ansvarsfullt, med integritet och i enlighet med Randstads policyer och rutiner samt att följa lagar, förordningar och regler. Vi förväntar oss att våra anställda hjälper till att upprätthålla Randstads utmärkta renommé genom att upprätthålla de höga standarder som avspeglas i våra kärnvärden: *to know, to serve, to trust, samtidigt gynnande av allas intressen* och *strävan efter perfektion*.

Randstad främjar en kultur av öppenhet och ansvar och uppmuntrar alla intressenter att rapportera samtliga (misstänkta) etiska överträdelser, dilemman eller andra incidenter där uppförandet inte lever upp till våra kärnvärden och/eller affärsprinciper (Missförhållanden). För att Randstad ska kunna skydda sina anställda, företaget, våra värderingar, andra intressenter och de samhällen där vi verkar, är vi beroende av att eventuella problem rapporteras, men eftersom vi är medvetna om att det krävs mod för att rapportera problem vill vi erbjuda dig ett enkelt och säkert sätt att göra detta.

Rutinen för rapportering av Missförhållanden redogör för vilka möjligheter du har att rapportera dina farhågor och/eller rapportera (misstänkta) missförhållanden konfidentiellt och utan att behöva frukta repressalier.

Ett resultat av att Randstad uppmuntrar alla intressenter att rapportera incidenter, situationer och misstankor om Missförhållanden, är att Randstad tar ett mycket större socialt ansvar än vad som anges i *lagen 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållande*, både vad gäller intressenter och frågor som ska rapporteras oavsett storlek på Randstad-företaget.

Rutinen för rapportering av Missförhållanden gäller globalt för alla Randstads koncernföretag och alla intressenter kan använda den för att rapportera (misstankor om) Missförhållanden inom eller relaterat till Randstadkoncernen.

2. våra rutiner och hur de fungerar

2.1 inledning

För att underlätta rapportering av Missförhållanden (se punkt 2.2) inom eller relaterat till Randstadkoncernen har vi upprättat speciella kanaler genom vilka en intressent kan rapportera sin oro, antingen genom en lokal rapporteringsrutin på företagsnivå eller, för allvarligt Missförhållanden, genom en rapport till Randstads integritetsansvarige Local Integrity Officer eller Central Integrity Officer, eller genom vår [Rapporteringslinje](#) (Randstadkoncernens rapporteringsresurs [SpeakUp](#)) (se punkt 2.3).

Att rapportera potentiella Missförhållanden via den rutinen ger dig ett skydd när du rapporterar (se punkt 2.5). Alla misstankor om potentiella Missförhållanden som rapporteras enligt våra officiella rutiner kommer att hanteras konfidentiellt (utom i den utsträckning som krävs för att göra en adekvat utredning (inklusive en beskylld persons rätt att svara på anklagelsen) och, om nödvändigt, vidta lämpliga åtgärder) och med en försäkran om att den rapporterade personen inte kommer att drabbas av några repressalier.

vem får rapportera?

Vår rutin finns till för var och en som vill rapportera ("Intressent").

En **Intressent** är var och en inom eller utanför (med en relation till) Randstadkoncernen. Detta kan innefatta:

- företagets anställda, inklusive chefer, styrelseledamöter och traineer
- talanger, inklusive anställda konsulter, underleverantörer
- tidigare anställda och tidigare talanger hos Randstadkoncernen
- kandidater och arbetssökande
- volontärer

- kunder och leverantörer och deras anställda samt underentreprenörer
- aktieägare och investerare.

2.2 missförhållanden

när rapporteringsrutinen ska användas

[Rapporteringslinjen](#) kan användas för att rapportera incidenter och situationer, om du har skälig anledning att misstänka eller har bevis för allvarligt Missförhållanden och/eller olagliga handlingar inom eller relaterat till Randstadkoncernen ("Missförhållanden").

Exempel på Missförhållanden (misstänkta eller bevisade) som kan rapporteras i enlighet med Rutin för rapportering av Missförhållanden är allvarlig oro som rör:

- Randstads kärnvärden, affärsprinciper, policyer eller rutiner
- konkurrens- och antitrustlagstiftning samt bestämmelser
- diskriminering och rasism
- mobbning och hot
- sexuella trakasserier
- mutor och korruption
- andra mänskliga rättigheter (exempelvis modernt slaveri/tvångsarbete, barnarbete)
- arbetsmiljöproblem och miljöproblem
- bedrägeri eller förskingring av företagets tillgångar
- avslöjande av konfidentiell information, inklusive personuppgifter
- intressekonflikter
- kriminella handlingar
- underlåtenhet att följa lagar och regler (inklusive felaktig ekonomi- och redovisningspraxis), inklusive brott mot EU-lagstiftning (se bilaga 3).

när rapporteringsrutinen INTE ska användas

Om du har en fråga om eller ett problem med dina anställningsvillkor eller ditt utvecklingssamtal, din registrering hos Randstad, ditt lönebesked eller din tidrapport, din befordran eller arbetsmiljö ska denna rapporteringsrutin **inte** användas. Den ska **inte** heller användas om du känner ett personligt missnöje, har en konflikt med eller klagomål på din chef eller en medarbetare, förutom om det har gått så långt som till ett missförhållande. Sådana frågor kan du ta upp via lämpliga lokala kanaler, exempelvis med din chef, din konsult eller relevant branschchef, HR-avdelningen, klagomålsavdelningen eller kundtjänst.

Om du arbetar hos en kund till ett företag i Randstadkoncernen kan potentiella Missförhållanden som tydligt berör denna kund även hanteras inom kundens rapporteringsrutin.

svårt att bedöma?

Det är inte alltid lätt att bedöma om en situation eller något annat som väcker oro utgör ett missförhållande. Om tycker att det är svårt att bedöma kan du fråga Local Integrity Officer eller helt enkelt rapportera via [Rapporteringslinjen](#) (se punkt 2.4). Om du gör detta kommer Local Integrity Officer att bedöma din rapport och meddela dig om den följs upp som ett potentiellt missförhållande i enlighet med denna rutin. Om så inte är fallet kommer du att bli hänvisad till rätt funktion eller rapporteringsfunktion.

2.3 var och hur du ska rapportera

Alla anställda som har en skälig anledning att misstänka eller har blivit vittne till ett potentiellt missförhållande förväntas rapportera detta.

I många fall kan ett bra första steg vara att först prata med den berörda personen direkt även om detta inte alltid är lätt. Du kan även prata med din chef eller använda andra gängse (lokala) rapporteringsfunktioner. Även om vi underlättar en lätt och säker rapportering bör detta inte

ersätta en normal dialog, feedback och medarbetarsamtal ("Great Conversations") som utgör grunden i våra kärnvärden.

Men om du känner att detta inte är lämpligt eller om du inte känner dig bekväm med att göra detta, kan du rapportera till Local Integrity Officer och använda [Rapporteringslinjen](#) eller rapportera direkt till Central Integrity Officer eller rapportera genom den interna rapporteringskanalen för Randstad AB .

din chef, HR-kontakt, företagets juridiska ombud, risk & audit eller annan betrodd roll

Generellt gäller att den första person som du ska prata med om din oro är din närmaste chef (för anställda), din konsult eller dennes chef (för talanger) eller din vanliga affärskontakt (för andra externa intressenter). Beroende på typ av ärende kan du även välja att diskutera saken med din HR-kontakt, företagets juridiska ombud, risk & audit eller någon annan betrodd person (exempelvis ombudsman, rådgivare) inom organisationen. De kan hjälpa dig, medla eller hänvisa dig till den bästa kanalen för att ta upp det du finner oroande. Att prata med ledningen är vanligtvis den snabbaste och bästa vägen. Det är även det bästa sättet att garantera en god och öppen arbetsmiljö i hela Randstadkoncernen.

din Local Integrity Officer och Central Integrity Officer

Om din oro rör ett potentiellt missförhållande kan du även rapportera direkt till din Local Integrity Officer.

Local Integrity Officer är en opartisk person eller funktion som säkerställer att alla fall som rapporteras till [rapporteringslinjen](#) samt de fall som rapporteras direkt till Local Integrity Officer bedöms och därefter antingen skickas vidare till ett lämpligt team/en lämplig person för uppföljning eller (om rapporten bedöms som ett potentiellt missförhållande) utreds och hanteras på ett lagligt sätt inom skälig tid samtidigt som de inblandade personernas rättigheter respekteras. Varje land/företag i Randstadkoncernen (inklusive Randstad N.V.) har sin egen Local Integrity Officer. Local Integrity Officer kan antingen vara en betrodd Randstadanställd eller en extern part, beroende på vad Vd:n eller Central Integrity Officer anser lämpligt.

Kontaktuppgifter till Local Integrity Officer:

E-postadress: localintegrityofficer@randstad.se
Adress: Rättarvägen 3, Box 3037, 169 03 Solna, Sverige

Du kan, efter eget val, kontakta din Local Integrity Officer per telefon eller personligen. Ange vilket du föredrar i ditt meddelande.

Om det misstänkta dåliga uppförandet gäller högre chefer i ditt företag, kan du även kontakta Central Integrity Officer på Randstad N.V. direkt.

Central Integrity Officer är en opartisk person eller funktion som har utsetts av Randstad N.V.'s ledningsgrupp för att samordna rapporteringsfrågor i enlighet med denna rutin och för att lämna regelbundna rapporter till ledningsgruppen samt årliga rapporter till bolagsstyrelsens revisionskommitté om de fall som har rapporterats via [Rapporteringslinjen](#) eller direkt till en Local Integrity Officer och till Central Integrity Officer.

Central Integrity Officer säkerställer att det blir en central granskning av alla rapporter om misstänkta förseelser som upprättas i enlighet med denna rutin och som rör en eller flera medlemmar i ledningsgruppen på ett företag i Randstadkoncernen.

Du kan, efter eget val, kontakta Central Integrity Officer per e-postadress (complianceofficer@randstad.com) eller brev: Central Integrity Officer, Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Nederländerna.

rapporteringslinjen: online eller per telefon

Om du misstänker eller har blivit vittne till förseelser som inte kan rapporteras via de vanliga rapporteringskanalerna (exempelvis för att de inte är lämpliga eller effektiva eller för att du inte känner dig bekväm med att rapportera via dessa kanaler) kan du, om du vill, rapportera via [Rapporteringslinjen](#).

Rapporter kan lämnas genom [Rapporteringslinjen](#) på ditt lokala språk eller på engelska, antingen online eller muntligen (per telefon). [Rapporteringslinjen](#) består av en säker webbsida och ett telefonnummer. Dessa är tillgängliga dygnet runt via avgiftsfria lokala telefonnummer. Båda drivs av en oberoende extern leverantör. För kontaktuppgifter och instruktioner, se bilaga 2.

En rapport kan skickas anonymt, men Randstad vill uppmuntra dig att lämna ditt namn eftersom detta underlättar utredningen av det rapporterade.

Kontaktuppgifter för [Rapporteringslinjen](#):

Avgiftsfritt telefonnummer: +46 (0)20 798 813

Webbplats: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/se

Säkerhetskod: 42112

Språkval: svenska, engelska

Central Integrity Officer (endast online) för Randstadkoncernen kan kontaktas via:

Webben: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl

Säkerhetskod: 55984

Språkval: engelska eller ditt lokala språk (tänk i så fall på att det tar lite längre tid eftersom ditt meddelande måste översättas).

Interna rapporteringskanalen för Randstad AB enligt definitionen i *Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om Missförhållanden*.

Du kan rapportera direkt till den [interna rapporteringskanalen](#) om din oro gäller potentiella Missförhållanden som berör Randstad AB.

Uppgifter om [den interna rapporteringskanalen](#):

E-postadress: localreportingchannelRAB@randstad.se

Adress: Randstad AB, Rättarvägen 3, Box 3037, 169 03 Solna

Telefonnummer: +46(0)70 692 56 09

Rapportering till [den interna rapporteringskanalen](#) kan göras antingen muntligt eller skriftligt. Du har även rätt att boka in ett möte för att rapportera saken.

För att vara anonym behöver du säkerställa att du använder dig av verktyg som inte uppger din identitet, exempelvis kan du skicka brev utan att ange ditt namn eller från en telefon som inte uppger din identitet.

Local Integrity Officer tar emot din rapport om potentiella förseelser, håller kontakten med dig och följer upp och ger dig feedback.

Local Integrity Officer är en opartisk person eller funktion som säkerställer att alla fall som rapporteras till [rapporteringslinjen](#) samt de fall som rapporteras direkt till Local Integrity Officer bedöms och därefter antingen skickas vidare till ett lämpligt team/en lämplig person för uppföljning eller (om rapporten bedöms som ett potentiellt missförhållande) utreds och hanteras på ett lagligt sätt inom skälig tid samtidigt som de inblandade personernas rättigheter respekteras. Varje land/företag i Randstadkoncernen (inklusive Randstad N.V.) har sin egen Local Integrity Officer. Local Integrity Officer kan antingen vara en betrodd Randstadanställd eller en extern part, beroende på vad VD:n eller Central Integrity Officer anser lämpligt. Om du efter noga övervägande inte känner dig bekväm med att rapportera via den etablerade interna rapporteringskanalen som har ställts till Randstad AB:s förfogande, kan du, efter eget val, använda andra kanaler som Randstad tillhandahåller för rapportering av Missförhållanden.

anonym rapportering

Om du vill rapportera anonymt, rekommenderar Randstad starkt att du rapporterar via [Rapporteringslinjen](#). Det gör att vi kan hantera din rapport om potentiella Missförhållanden så effektivt som möjligt, bidrar till att minimera otillförlitliga och ogrundade rapporter, skyddar alla involverades integritet och gör det möjligt för Local Integrity Officer och/eller Central Integrity Officer att kommunicera effektivt med dig. Randstad behöver inte känna till din identitet, men om du använder [Rapporteringslinjen](#) kan vi ha en säker dialog.

När du rapporterar anonymt ska du lämna tillräckligt detaljerad information för att vi ska kunna utreda ärendet. Anonyma rapporter som inte innehåller tillräckligt detaljerad information kan inte utredas.

Det kan finnas ytterligare instruktioner för anonyma rapporter i ditt land.

vad som ska anges i din rapport

Randstad uppskattar alla rapporter som gjorts i god tro, både anonyma och icke-anonyma. Men för att kunna bedöma rapporten och besluta hur den ska följas upp behöver Local Integrity Officer så många detaljer som möjligt.

Ange följande i din rapport:

- **Vad** har hänt?
- **Vem** är inblandad – vem gjorde vad och fanns det några vittnen?
- **När** hände det?
- **Var** hände det?

- **Hur** hände det – vilka medel eller metoder användes?
- Om du vet: **varför** hände det?

Vi vill även uppmuntra dig att lämna in bevis, dokument, referenser, foton eller annan relevant information som kan hjälpa oss att utvärdera rapporten på ett effektivt sätt. Om du inte har några bevis, är även referenser eller tips om var vi kan söka efter sådant material till hjälp.

Du kanske inte kan ge tips om allt, men ju mer information vi har, desto bättre kan vi utreda och följa upp din rapport. När du rapporterar via [Rapporteringslinjen](#) kan Local Integrity Officer och/eller Central Integrity Officer ta kontakt med dig (via [Rapporteringslinjen](#)) för att ställa kompletterande frågor.

rapportering utanför randstadkoncernen

Om du, efter noga övervägande, kommer fram till att du inte känner dig bekväm med att rapportera internt inom företaget kan det (beroende på lokal lagstiftning) vara möjligt att ta upp dina misstankar utanför företaget. Den här rutinen är inte avsedd att begränsa dina rättigheter att rapportera potentiella Missförhållanden utanför Randstadkoncernen eller att begränsa ditt skydd i de länder där extern rapportering är möjlig enligt lag. Du har fortfarande rätt till skydd på samma sätt som om du rapporterar internt, exempelvis om:

- du först har rapporterat internt men inte fått något svar på din rapport inom den tid som anges i punkt 2.4
- du, trots vårt tydliga åtagande enligt denna rutin, befärar att det finns risk för repressalier
- regelbrottet som du misstänker eller har bevis för utgör en omedelbar eller tydlig risk för ett allmänintresse (en nödsituation eller en risk för en oåterkallelig skada).

Men, att rapportera externt eller till en lokal myndighet eller att offentliggöra något är en åtgärd med kraftiga verkningar. För att förstå alla relevanta villkor och vad som kan och inte kan rapporteras externt se behöriga myndigheters webbplats i det land där du är bosatt.

Behöriga myndigheter anges i *förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om Missförhållanden*: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2021949-om-skydd-for-personer-som_sfs-2021-949

Om du överväger att göra detta, rekommenderar vi att du söker någons råd först och inte gör det på egen hand. Vår rekommendation är att du först rapporterar inom företaget. På så vis kan du lägga över ansvaret på oss och vi kan utreda saken omgående.

Om du beslutar dig för att rapportera ett misstänkt missförhållande externt under tiden som en utredning pågår inom Randstadkoncernen, kan vi besluta att inte längre involvera dig i den utredningen, avsluta utredningen och/eller vidta andra åtgärder som vi anser vara nödvändiga.

2.4 handläggning av rapporter som lämnas via rapporteringslinjen eller till Local Integrity Officer

En kopia av rapporter som mottagits via [Rapporteringslinjen](#) skickas till Local Integrity Officer för det berörda företaget. Rutinmässigt skickas även en kopia av rapporten till Central Integrity Officer på Randstad N.V.

Både Local Integrity Officer och Central Integrity Officer är opartiska funktioner. [Rapporteringslinjen](#), Local Integrity Officer och Central Integrity Officer erbjuder ett säkert sätt att rapportera. Det här rapporterings sättet säkerställer att du använder kanaler som ger sekretess både för dig själv och för tredje part. Åtkomsten för icke behöriga personer är begränsad.

inledande bedömning och svar

Local Integrity Officer kommer att bekräfta mottagande av din rapport, som du har lämnat antingen direkt eller via [Rapporteringslinjen](#), inom 7 dagar. Local Integrity Officer kommer även att meddela om saken bedöms vara ett potentiellt missförhållande eller om det är ett ärende som

ska hanteras genom de normala (lokala) rapporteringsrutinerna (t.ex. genom din HR-kontakt, kundkontakt, löneavdelningen, reklamationsavdelningen eller kundservice och support). Om det krävs ytterligare information för att göra denna bedömning kommer detta att anges i svaret.

Om saken ska hanteras genom de normala (lokala) rapporteringsrutinerna, kommer Local Integrity Officer att ge dig de uppgifter som du behöver eller kontakta den behöriga lokala funktion som ska handlägga rapporten, beroende på meddelandets art och de kontaktuppgifter som du har lämnat.

utredning och feedback

Local Integrity Officer säkerställer att alla rapporterade fall utreds och hanteras på ett lagligt sätt inom skälig tid samtidigt som all inblandades rättigheter respekteras i enlighet med Randstads utredningsrutiner.

Ibland behöver ett fall överlämnas till och hanteras av en lokal chef och/eller någon annan relevant funktion på företaget. Detta beror på vad rapporten handlar om. Om detta är fallet gäller fortfarande samma rutiner för exempelvis sekretess, skydd mot repressalier och tidsramar.

Efter bedömning kan Local Integrity Officer besluta sig för att inte utreda en rapport. Detta gäller exempelvis om:

- informationen är otillräcklig för att en rättvis utredning ska kunna göras och det inte går att få fram mer information
- det finns en tydlig indikation på att rapporten inte är korrekt utan har lämnats i ond tro med enda syfte att skada personer eller företaget istället för att stävja Missförhållanden.

Under utredningen kan Local Integrity Officer eller någon annan relevant funktion som är involverad i utredningen även kontakta dig (via [Rapporteringslinjen](#) eller, om möjligt, direkt) för att få ytterligare information.

Senast 3 månader från mottagningsbekräftelsen kommer Local Integrity Officer att ge dig feedback. Om utredningen då ännu inte är klar kommer du att få mer feedback senare. Observera att det inte alltid är möjligt att meddela alla detaljer om utredningens gång eller resultat på grund av sekretess, skyddet för personuppgifter och de involverade parternas lagstadgade rättigheter. Alla parter har rätt till sekretess, även den beskyllda personen. Därför måste du också upprätthålla sekretessen om du deltar i eller får information om en utredning.

Central Integrity Officer

Om det potentiella missförhållandet involverar en eller flera medlemmar av den lokala ledningsgruppen för ett koncernföretag, kommer Local Integrity Officer att skicka rapporten vidare till Central Integrity Officer. Central Integrity Officer kan informera den lokala ledningen och kommer att informera den ansvariga personen i Randstad. N.V.'s ledningsgrupp och/eller bolagsstyrelsens revisionskommitté, beroende på sekretessen och om det inte finns någon potentiell intressekonflikt.

Rapporter som berör en eller flera medlemmar av Randstad N.V.'s ledningsgrupp eller bolagsstyrelse kommer att handläggas av Randstad N.V.'s Local Integrity Officer som är medlem av bolagsstyrelsen.

slutsatser och vidtagna åtgärder

Efter utredningen kommer skyndsamma och lämpliga korrigerande åtgärder att vidtas när och om så behövs enligt relevant ledningsnivås bedömning med hänsyn tagen till relevanta företagsfunktioner (som HR eller Legal). Korrigerande åtgärder vid bevisade Missförhållanden kan vara allt från en skriftlig varning, coachning och/eller att de drabbade får en ursäkt till avstängning eller att relationen eller avtalet med den som är ansvarig för missförhållandet avbryts, rapport till behörig myndighet och/eller andra åtgärder som är relevanta vad gäller det aktuella fallet.

2.5 skydd för dina rättigheter när du rapporterar via Integrity Officer och/eller Rapporteringslinjen och/eller Interna rapporteringskanalen

Att skydda din rätt att rapportera ett potentiellt missförhållande är viktigt. Ett av huvudsyftena med denna rutin är just detta. Detta skydd gäller när du har skälig anledning att tro att den information som du lämnar är sann vid rapporteringstillfället och att det du rapporterar utgör ett missförhållande.

Nedan anges några nyckelprinciper.

sekretess

Alla rapporter som lämnas via [Rapporteringslinjen](#) eller direkt till [Local Integrity Officer](#) behandlas konfidentiellt så långt som möjligt. Detta innefattar även din identitet så långt detta går att förena med genomförandet av utredningen (och, om nödvändigt, för att vidta lämpliga åtgärder). Detta gäller även alla som stödjer dig när du rapporterar i ett arbetsrelaterat sammanhang. Undantag kan göras från sekretessskyldigheten om Randstad enligt lag eller på grund av en myndighets föreläggande är skyldig att avslöja informationen eller om rapporten har gjorts i ond tro.

Informationen kommer endast att lämnas ut till ett begränsat antal behöriga personer som är direkt involverade i utredningen och endast till den som absolut behöver få denna information. Detta kan innefatta externa rådgivare som är involverade i utredningen. Din identitet och annan information från vilken din identitet kan härledas kommer inte att utan ditt uttryckliga medgivande lämnas ut till någon annan än de här personerna. Beroende på syftet med avslöjandet kommer Local Integrity Officer att (ytterligare) anonymisera informationen innan den lämnas ut.

I princip är vi skyldiga att underrätta alla som utreds om att de beskylls för ett potentiellt missförhållande. Detta meddelande kan levereras vid ett senare tillfälle upp om det finns en betydande risk att vetskapen om undersökningen skulle äventyra utredningen eller bevisinsamlingen. Din identitet kommer inte heller i detta fall att avslöjas.

När du rapporterar i enlighet med den här rutinen åtar sig Randstad att behandla din rapport seriöst och omsorgsfullt. Randstad förväntar sig att du behandlar den på samma sätt och även respekterar sekretessen så långt möjligt i enlighet med dina avtalsenliga skyldigheter och dina sekretessskyldigheter. Detta förhindrar dig inte från att rapportera externt eller offentligt, om detta är möjligt enligt lokal lag i enlighet med de specifika kraven för sådan rapportering eller från att söka (juridisk) rådgivning beträffande din rapportering (se punkt 2.3 Rapportering utanför Randstadkoncernen).

integritet/dataskydd

Alla personuppgifter som anges i en rapport eller utredning enligt denna rutin (inklusive för den rapporterande personen, den person som utreds och vittnen) kommer endast att användas för de syften som beskrivs i denna rutin och i enlighet med relevanta dataskyddslagar och Randstads dataskyddspolicy. Personuppgifter som uppenbarligen inte är relevanta för hanteringen av den aktuella rapporten ska raderas utan oskäligt dröjsmål.

Personuppgifter från [Rapporteringslinjen](#) raderas av Local Integrity Officer 3 månader efter att utredningen är avslutad. Personuppgifter som samlas in som en del av en utredning kan komma lagras under en längre period om detta krävs på grund av anklagelsernas och/eller utredningens art upp till den maximala lagstadgade tiden men inte längre än vad som är nödvändigt och proportionellt.

Personuppgifter kommer endast att delas med dem som behöver känna till dem och vara föremål för tystradspåbuds i den mån det är möjligt och i överensstämmelse med behovet av att genomföra en utredning och, om nödvändigt, vidta lämpliga åtgärder. Undantag är möjliga när Randstad har en rättslig eller regulatorisk skyldighet att lämna ut informationen eller om anmälan görs i ond tro.

Vid mycket allvarliga Missförhållanden får behandling av personuppgifter relaterat till Misconduct Reporting Procedure endast avse personer i nyckelpositioner eller ledande ställning i Sverige.

Notera att detta inte betyder att du inte kan anmäla mycket allvarliga Missförhållanden utanför nämnda befattningsgrupper i organisationen för t ex mycket allvarliga diskrimineringsfall eller trakasserier etc. Då får du beskriva situationen och sammanhanget tillsammans med

tidsangivelser. Om det inte är en mycket allvarlig överträdelse (inte på brottnivå) kan du anmäla alla individer.

Mycket allvarliga Missförhållanden kan vara allvarliga risker, som kan skada individer, Randstad eller miljön, kan vara;

- ekonomisk brottslighet som mutor, bestickning, stöld, bedrägeri och förfalskning,
- bokföringsbrott och annan överträdelse av redovisnings- och skattelagstiftning,
- en intressekonflikt mellan en anställd och Randstad (såsom korruption), eller
- andra allvarliga oegentligheter som rör Randstads vitala intressen eller enskildas liv och hälsa, som till exempel allvarliga miljöbrott, stora brister i säkerheten på arbetsplatsen och mycket allvarliga former av diskriminering och trakasserier.

För Randstad bolagen i Sverige betyder det att personer som innehar följande befattningar kan anmälas som individ;

- Styrelseledamot i Randstad Sweden Group ABs styrelse,
- Styrelseledamot Randstad ABs styrelse,
- Styrelseledamot Randstad RiseSmart ABs styrelse,
- Medlem i Randstad Sveriges ledning,
- Chefer för supportfunktioner och,
- Direktör för affärsområdena Randstad Staffing, In-house samt Professionals.

bilaga 4 - hantering av personuppgifter

bilaga 5 - lista över namngivna personer som kan rapporteras som individer

inga repressalier

Vi uppmuntrar till rapportering och den som rapporterar är skyddad från alla former av hot eller repressalier, förutsatt att han eller hon har skälig anledning att tro att informationen om ett potentiellt missförhållande som lämnas är sann vid rapporteringstillfället. Du kommer inte att beskyllas eller hållas ansvarig om du rapporterar i god tro och i enlighet med denna rutin.

Randstad kommer inte att vidta repressalier mot någon som rapporterar ett potentiellt missförhållande. Randstad kommer exempelvis inte att avskeda, degradera, stänga av, hota, trakassera eller på något sätt diskriminera den som rapporterar ett potentiellt missförhållande. Detta gäller även den som i ett arbetsrelaterat sammanhang stödjer den rapporterande personen.

Rätten att slippa repressalier är garanterad i affärsprinciperna och brott mot detta kommer inte att tolereras. Alla former av hot eller repressalier mot den rapporterande personen kan medföra disciplinåtgärder.

Om du märker eller upplever hot eller repressalier, kan du rapportera detta via [Rapporteringslinjen](#) eller direkt till Central Integrity Officer.

När du i enlighet med denna rutin rapporterar Missförhållanden som du själv har varit delaktig i kommer Randstad att överväga att beakta detta som en förmildrande omständighet vid bedömningen av följderna.

undantag: rapportering i ond tro

En rapport anses vara gjord med i ond tro om den rapporterande personen vid rapporteringstillfället vet att beskyllningen inte är sann. Detta kan exempelvis vara fallet om denna rutin missbrukas (a) på grund av personligt missnöje, (b) för egen vinning eller (c) för att uppsåtligt skada Randstadkoncernen eller någon av koncernens anställda, inklusive chefer och styrelseledamöter. Randstadkoncernen betraktar rapportering i ond tro som ett allvarligt brott mot våra affärsprinciper.

Randstadkoncernen kan även vidta ytterligare åtgärder (inklusive disciplinära åtgärder) mot den som avsiktligt lämnar en rapport i ond tro.

2.6 skydd för den som är föremål för en utredning

En person som är föremål för en utredning om ett potentiellt missförhållande har också rätt till skydd. Oskuldspresumtionen är en viktig princip. Local Integrity Officer är ansvarig för att

övervaka och hantera denna rutin, även gentemot den som beskylls för eller på något annat sätt är involverad i ett potentiellt missförhållande.

Den som utreds för ett potentiellt missförhållande kommer normalt att få information om detta inom skälig tid beroende på fakta och omständigheter och om det finns en upplevd risk för att bevis förstörs, repressalier utdelas och/eller utredningen försvåras.

Alla frågor eller problem som tas upp behandlas konfidentiellt. Information får bara lämnas ut till ett begränsat antal personer som absolut behöver få denna information.

Den som utreds har rätt att svara på beskyllningarna och kan överklaga alla utredningsresultat och beslut.

3. ansvar och disciplinära åtgärder

Randstad N.V.'s ledningsgrupp har det övergripande ansvaret för rapporteringsrutinen för Missförhållanden och tillämpningen av rutinen. Ledningen i varje företag i Randstadkoncernen är skyldig att säkerställa att rapporteringsrutinen implementeras i deras organisation och att Local Integrity Officer kan arbeta i enlighet med rutinen.

Randstad förväntar sig att chefer på alla nivåer i Randstadkoncernen hanterar alla rapporter om potentiella Missförhållanden seriöst, konfidentiellt och skyndsamt och ser till att den rapporterade personen inte utsätts för hot eller repressalier. Ledningen är skyldig att fullt ut samarbeta med utredningen.

Disciplinära åtgärder kan vidtas mot den som inte följer denna rutin. Exempel på detta innefattar exempelvis hot eller repressalier mot den rapporterade personen eller underlåtenhet att vidta skäliga åtgärder eller iaktta skälig försiktighet för att skydda den rapporterade personens identitet.

Randstad N.V.'s ledningsgrupp kan när som helst, efter samråd med bolagsstyrelsen, ändra denna rutin i enlighet med tillämpliga lagar och bestämmelser, och ledningsgruppen kommer att involvera Randstad European Works Council i detta arbete. Om detta är tillämpligt, kommer det lokala företagsrådet att involveras för den lokala implementeringen.

dokumentkontroll

Företagspolicy, titel	Randstadkoncernens rapporteringsrutin för Missförhållanden			
Beskrivning	Rutin för rapportering av potentiella Missförhållanden och skydd för den rapporterade personen			
Ägare	Ledningsgruppen			
Författare	Dieuwke Visser			
Datum, version 3	2022-03-16			
Sekretessnivå	C1 – offentlig			
Version nummer	Ändrad av	Huvudsakliga ändringar	Ändringsdatum	Status
			ÅÅÅÅ-MM-DD	



