



PC06-Política para el Reporte de Irregularidades (Rev9)



1. Propósito

La Política para el Reporte de Irregularidades indica los pasos a seguir en caso de sospecha o si se tienen pruebas de cualquier conducta inapropiada grave dentro del Grupo Randstad o en relación con él.

2. Alcance

Esta política es de aplicación a todas las compañías del Grupo Randstad, incluyendo Randstad Argentina y Randstad Uruguay.

3. Definiciones generales y abreviaturas

- ❖ **Grupo Randstad:** Randstad Holding nv y cualquiera de sus filiales.
- ❖ **Denunciante:** Cualquiera, dentro o fuera del Grupo Randstad, que envíe, de buena fe, una denuncia, una información o una situación preocupante respecto a una mala conducta dentro del Grupo Randstad o relacionada con él.
- ❖ **Principios Empresariales:**
Véase <https://www.randstadatwork.com/corporate-information/values-policies.html>
<http://www.ir.randstad.com/governance.cfm>
- ❖ **Integrity Officer Local:** Cada compañía local/compañía operativa del Grupo Randstad, incluida Randstad Holding nv, tiene su propio Integrity Officer Local.
La función del Integrity Officer Local podrá recaer en un empleado de Randstad o en un tercero independiente, según considere oportuno la dirección de la Compañía.
- ❖ **Integrity Officer Central:** El Comité Ejecutivo de Randstad Holding es el encargado de nombrar al Integrity Officer Central, que recibirá e investigará las informaciones relacionadas con conductas inapropiadas de miembros de la dirección de una compañía local o compañía operativa. El Integrity Officer Central recibe informes periódicos de los Integrity Officers locales, envía un informe trimestral al Comité Ejecutivo y un informe anual al Comité de Auditoría del Consejo de Supervisión.

4. Desarrollo

4.1 Apoyar nuestros Valores Fundamentales

Como organización internacional con un énfasis global en la excelencia, el grupo Randstad espera que todas sus compañías y empleados se comporten en todo momento según nuestros Principios Empresariales. Esto significa actuar con ética, con integridad y siguiendo la política y los procedimientos de Randstad, y todas las leyes y normativas aplicables. Esperamos que nuestros empleados ayuden a Randstad a mantener su excelente reputación siguiendo los elevados estándares reflejados en nuestros valores fundamentales: conocer, servir y confiar, promover simultáneamente los intereses de todos los involucrados y esforzarse en buscar la perfección. Como parte de nuestra cultura de franqueza y responsabilidad, animamos a todos los interesados a informar sobre cualquier incidente, situación o problema en los que sea evidente que un comportamiento está al margen de estos valores.

Para ayudar a informar sobre conductas inapropiadas graves en el Grupo Randstad hemos establecido canales específicos con el fin de que los interesados puedan expresar sus preocupaciones mediante los mecanismos previstos a nivel de la compañía local o mediante nuestro procedimiento general del Grupo Randstad (véase más adelante el punto 2, "Informar sobre malas conductas"). Todas las denuncias presentadas según nuestros procedimientos oficiales se tratarán de forma rigurosamente confidencial (excepto en aquello que sea

pertinente para llevar a cabo una investigación adecuada y, si fuera necesario, poder tomar las medidas oportunas) y con la completa seguridad de que no habrá represalias contra cualquier empleado que presente de buena fe una denuncia.

El Procedimiento para la Comunicación de Malas Conductas indica los pasos a seguir si se sospecha o se tienen pruebas de cualquier conducta inapropiada grave dentro del Grupo Randstad o relacionada con él. Esto incluye, entre otros, casos graves sobre:

- ❖ Infracciones de los principios de los derechos humanos
- ❖ Infracciones de los Principios Empresariales de Randstad
- ❖ Infracciones de la política o procedimientos de Randstad
- ❖ Actos delictivos
- ❖ Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley o la reglamentación
- ❖ Mala conducta personal o comportamiento irrespetuoso
- ❖ Infracciones contra la prevención de riesgos laborales

El Comité Ejecutivo de Randstad Holding es el responsable en general del Procedimiento para la Comunicación de Malas Conductas y su aplicación. Todos los directores del grupo Randstad tienen el deber específico de facilitar que esto se cumpla en sus operaciones.

4.2 Informar sobre Malas Conductas

Cualquiera que tenga fundadas sospechas o haya presenciado un comportamiento indebido está obligado a informar al respecto. Los interesados deberán presentar sus denuncias inicialmente mediante los canales de información habituales (locales), y ello siguiendo la estructura jerárquica local o mediante los contactos locales habituales, -como por ejemplo personas de confianza, plataformas de reclamaciones, etc.-. Informar a un superior suele ser el camino más rápido y cómodo, y la mejor forma de asegurar un entorno de trabajo abierto y agradable en todo el Grupo Randstad.

No debe usarse por tanto el Procedimiento para la comunicación de Malas Conductas para eludir los procedimientos de comunicación habituales. Dicho procedimiento únicamente debería usarse como último recurso, y ello, cuando informar a nivel local sea inapropiado o ineficaz.

La información podrá remitirse mediante las herramientas de comunicación establecidas por Randstad y que consisten en un teléfono de emergencia accesible las 24 horas del día mediante números locales gratuitos y una página Web segura. El funcionamiento de ambos depende de un proveedor externo. Para obtener más información de contacto e instrucciones para el usuario, véase el Anexo. Aunque también se pueden enviar comunicados anónimos, Randstad anima a quienes vayan a informar sobre un hecho a que se identifiquen ya que ello facilita enormemente la investigación del mismo.

Para minimizar informaciones poco fiables o falsas así como por razones de protección a la intimidad, el Comité Ejecutivo de Randstad Holding no investigará informaciones anónimas recibidas a través de otros canales.

Los empleados deben ser además conscientes de que, a menos de que sea necesario informar por canales externos, en el caso de que la Ley autorice esto último de alguna forma, la comunicación de malas conductas sin utilizar previamente los procedimientos internos podría constituir una violación de las obligaciones contractuales o de confidencialidad de nuestros empleados con el Grupo Randstad. Incumplir tales obligaciones podría dar lugar a acciones disciplinarias.

4.3 Gestión de la Información

Las informaciones recibidas mediante la herramienta de comunicación del Grupo Randstad se reenvían al Integrity Officer Local del país o compañía afectados. Como norma, también se envía una copia al Integrity Officer Central, en Randstad Holding.

El Integrity Officer Local se asegura de que todos los casos de los que se ha informado sean investigados y estudiados de forma legal y oportuna y con el debido respeto a los derechos de las personas involucradas. En algunas ocasiones los asuntos sobre los que se haya informado serán redirigidos a un directivo local para su tramitación. En estos casos se aplicarán igualmente las mismas normas respecto al anonimato y no se tomarán represalias.

El Integrity Officer Local puede decidir no investigar un caso denunciado si:

- ❖ No hay suficiente información para realizar una buena investigación y no hay posibilidades de obtener más.
- ❖ Hay indicios de que se ha facilitado información actuando de mala fe.

El Integrity Officer Local confirmará al Denunciante la recepción de la información antes de que transcurran cinco días laborables. Siempre que sea adecuado y posible se mantendrá al Denunciante informado sobre los avances en la investigación. Sin embargo, por razones de confidencialidad, podría resultar imposible compartir detalles específicos de la investigación o las acciones realizadas.

Si una información debiera haber sido enviada mediante los procedimientos habituales (locales) en lugar del Procedimiento para la Comunicación de Malas Conductas del Grupo Randstad, el Integrity Officer Local remitirá al Denunciante al procedimiento (local) apropiado.

Si la conducta de la que se informa se refiere al equipo directivo local del país o compañía, el Integrity Officer Local redirigirá la denuncia al Integrity Officer Central. Éste podrá informar a los directivos locales e informará al miembro responsable del Comité Ejecutivo y al Consejo de Supervisión de Randstad Holding. De forma alternativa, queda a discreción del Integrity Officer Central involucrar al Comité de Auditoría del Consejo de Supervisión de Randstad Holding.

Las denuncias relacionadas con miembros del Comité Ejecutivo o el Consejo de Supervisión de Randstad Holding serán gestionadas por el Integrity Officer Local de Randstad Holding. Se realizará una acción disciplinaria rápida y adecuada, según el criterio de la persona o equipo encargado de la investigación.

Randstad espera de todos los niveles de dirección del Grupo Randstad que toda la información sobre cualquier supuesta mala conducta sea tratada de forma seria, confidencial y expeditiva y que no se tomen represalias contra ningún Denunciante. La dirección está obligada a cooperar completamente con cualquier investigación de supuesta mala conducta.

4.4 Informar de Mala Fe

El Grupo Randstad se toma muy en serio las denuncias realizadas de mala fe. Cualquier información facilitada de mala fe por un empleado será considerada como una violación grave de los Principios Empresariales. Si se considera adecuado, el Grupo Randstad puede emprender acciones contra cualquier Denunciante que conscientemente realice una falsa denuncia o actúe con fines maliciosos. Dichas acciones pueden incluir sanciones disciplinarias conllevando hasta incluso el despido.

4.5 Protección de Derechos y Deberes del Denunciante

Se protegerá la identidad de todos los Denunciantes en la medida de lo posible y no se tolerarán las represalias contra los Denunciantes que actúen de buena fe. Específicamente, el Grupo Randstad no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de ninguna forma a ningún empleado por haber denunciado, siempre que lo haga legítimamente y de buena fe, conductas que éste pueda considerar malas o sujetas a un determinado régimen legal. Se deberá por tanto informar con prontitud al Integrity Officer Central de cualquier represalia.

La remisión de la información no protege automáticamente a los Denunciantes que hayan tomado parte en la mala conducta denunciada de las medidas disciplinarias relativas a su participación en dicha mala conducta.

Si un Denunciante no está satisfecho con la evolución de la denuncia y/o el resultado de la investigación, puede remitirla a posteriori mediante los canales adecuados a tal fin. Al informar de una mala conducta, el Denunciante debe seguir respetando todos los deberes de confidencialidad. Por tanto, deberá evitar cualquier forma de publicidad interna o externa a menos que las autoridades locales exijan o autoricen informar directamente a la autoridad competente.

4.6 Protección y Derechos de los Acusados

Cuando una persona está bajo investigación como resultado de una denuncia realizada mediante este procedimiento, normalmente se le informará de ello. Randstad generalmente no tardará más de cinco días laborables en avisar a la persona que está siendo investigada. Este periodo puede ampliarse si se aprecia riesgo de destrucción de pruebas u obstrucción a la investigación.

Cualquier persona que esté siendo investigada tiene derecho a responder a las acusaciones y puede apelar contra cualquier hecho puesto de manifiesto o decisión adversa.

4.7 Protección de Datos, Privacidad y Confidencialidad

En caso de denuncia o de la subsiguiente investigación se respetarán todas las leyes y normas de protección sobre la gestión de datos personales, incluyendo el derecho a acceder y corregir o eliminar datos.

Todos los datos personales relacionados con las denuncias registradas se tratarán de forma estrictamente confidencial y se protegerá la privacidad del Denunciante y la de cualquier persona que esté siendo investigada en la medida de lo permitido por la Ley y de forma coherente con la necesidad de realizar una investigación adecuada y de adoptar las medidas que sean oportunas.

4.8 Modificaciones

El Comité Ejecutivo de Randstad Holding, tras consultar con el Comité de Auditoría, puede modificar esta política en cualquier momento de forma coherente con lo exigido por las leyes y normas aplicables e involucrará en dicha labor a la Plataforma Europea de Randstad y a los Comités de Empresa en la forma que sea pertinente.

Otros canales de comunicación en caso de transgresión de Leyes, Procedimientos o Políticas Internas

El grupo Randstad ha dispuesto un número de teléfono y acceso a la página web de una empresa independiente, en donde se podrá informar de cualquier mala conducta detectada y que atente contra nuestro código de conducta, de manera anónima y confidencial.

País: Argentina & Uruguay*

Código de acceso: 37821

Número gratis: 0888 666 0078

Página web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/ar

Opción 1: LA Spanish

*solo acceso web.

Detalle de contactos:

Director de Capital Humano: Miguel Capurro

Carlos Pellegrini 1141 Piso 10, CABA, Argentina

Directo: 011 4326-6051/52

mcapurro@randstad.com.ar

Local Integrity Officer: María del Rosario Franco

Sarmiento 991, 6to. Piso, Rosario, Argentina

Directo: 0341 4105183

rfranco@randstad.com.ar

Responsables:

Andrea Avila
CEO
Randstad Argentina
Randstad Uruguay