

procedimiento del Grupo Randstad

PC06-Política para el Reporte de Irregularidades (Rev11)

Randstad N.V. – 2022 - v3.0



1. propósito y alcance

Como organización internacional con énfasis global en la excelencia, el Grupo Randstad espera que todas las empresas del grupo y sus empleados, incluyendo a los directores y funcionarios, se comporten en todo momento de acuerdo con nuestros valores centrales y [Principios Empresariales](#). Esto significa actuar responsablemente, con integridad y en cumplimiento de las políticas y procedimientos de Randstad, así como de las leyes y regulaciones vigentes. Esperamos que nuestros empleados ayuden a Randstad a mantener su reputación de excelencia adhiriendo a los altos estándares reflejados en nuestros valores centrales: conocer, servir, confiar, promoción simultánea de todos los intereses y esfuerzo por la perfección.

Randstad promueve una cultura de apertura y responsabilidad, y alienta a todas las partes involucradas a hablar ante cualquier preocupación ética (o sospecha), dilema u otros incidentes en los que la conducta no esté a la altura de nuestros valores fundamentales y/o Principios Empresariales (Conducta inapropiada). Hablar es esencial para permitir que Randstad proteja a nuestra gente, nuestra empresa y valores, nuestras partes interesadas y la sociedad en su conjunto. Sin embargo, como sabemos que hablar requiere de coraje, queremos ofrecerle una forma fácil y segura de hacerlo.

Este Procedimiento de informe de conducta inapropiada explica cuáles son sus opciones para expresar una preocupación y/o hablar sobre una conducta (sospechada) inapropiada en confianza y sin miedo a represalias.

Este Procedimiento de informe de conducta inapropiada es aplicable globalmente a todas las empresas del Grupo Randstad y todas las partes involucradas lo pueden utilizar para denunciar sobre una conducta inapropiada (o sospecha) dentro o relacionada con el Grupo Randstad.

2. nuestro procedimiento - cómo funciona

2.1. introducción

Para facilitar el informe de la Conducta inapropiada (ver párrafo 2.2.) dentro o relacionado con el Grupo Randstad, hemos establecido canales específicos a través de los cuales una Parte involucrada puede dar voz a sus preocupaciones, ya sea a través de mecanismos de informes locales vigentes a nivel de la compañía o, en los casos de conductas inapropiadas serias, a través de un informe al Funcionario Local de Integridad, al Funcionario Central de Integridad o a través de la Línea de integridad, la facilidad que ofrece el Grupo Randstad para denunciar (ver párrafo 2.3).

Denunciar una potencial Conducta inapropiada de acuerdo con este procedimiento le asegura estar protegido cuando usted formule una denuncia (ver párrafo 2.5). Todos los asuntos sobre Conductas inapropiadas potenciales que surjan de acuerdo con nuestros procedimientos oficiales serán tratados de manera confidencial (en la medida de lo posible para realizar una investigación adecuada, incluido el derecho de réplica de cualquier persona acusada) y con la seguridad de que no habrán represalias en contra de quien denuncie.

quién puede denunciar

Nuestro procedimiento es para cualquier Parte interesada que quiera hacerlo.

Parte interesada refiere a cualquier persona dentro o fuera (con relación) del Grupo Randstad, puede incluir:

- ❖ empleados corporativos, incluyendo funcionarios y directores, miembros del directorio,

aprendices

- ❖ talentos, incluyendo a empleados temporales, contratistas independientes y trabajadores por cuenta propia
- ❖ anteriores empleados corporativos y anteriores talentos empleados por o a través de Randstad
- ❖ candidatos y buscadores de empleo
- ❖ voluntarios
- ❖ clientes y proveedores y su personal y subcontratistas
- ❖ accionistas e inversores

2.2. reporte de irregularidades

cuándo utilizar este procedimiento

La Línea de integridad se puede utilizar para denunciar incidentes y situaciones si usted tiene una sospecha razonable o evidencia de conducta inapropiada seria y/o comportamiento ilegal dentro o en relación al Grupo Randstad ("Conducta inapropiada").

Pueden ser ejemplos de Conducta inapropiada (sospechada o evidenciada) que se pueden tratar bajo este Procedimiento de conducta inapropiada, asuntos serios relacionados con:

- ❖ Los valores centrales de Randstad, sus Principios Empresariales, políticas o procedimientos
- ❖ leyes y regulaciones antimonopolio
- ❖ discriminación y racismo
- ❖ acoso e intimidación
- ❖ acoso sexual
- ❖ soborno y corrupción
- ❖ otros principios de derechos humanos (ej., esclavitud moderna/trabajo forzoso, trabajo infantil)
- ❖ fallas de salud y seguridad y temas medioambientales
- ❖ fraude o apropiación ilícita de activos de la empresa
- ❖ divulgación de información confidencial, incluyendo datos personales
- ❖ conflicto de intereses
- ❖ ofensas criminales
- ❖ incumplimiento de las obligaciones impuestas por las leyes y regulaciones (incluidos financiamiento incorrecto y prácticas contables) incluyendo infracciones a la ley de la Unión Europea (ver Anexo 3).

cuándo NO utilizar este procedimiento

Si tiene una consulta o un problema con sus condiciones de empleo o su evaluación de desempeño, su registro en Randstad, la nómina, su promoción o el entorno de trabajo este Procedimiento de informe de conducta inapropiada no aplica. **Tampoco** aplica si tiene una situación de agravio personal, un conflicto o queja sobre su gerente o colega, si eso no equivale a Conducta inapropiada.

Puede dirigir ese tipo de problemas a través de los canales locales correspondientes, como su gerente, su consultor o correspondiente Gerente de Sucursal, línea de quejas o servicio al cliente o el área de RRHH.

Si trabaja en lo de un cliente de una empresa del Grupo Randstad, cualquier conducta inapropiada potencial claramente relacionada con ese cliente también puede estar sujeta a los procedimientos de denuncia del cliente.

en caso de duda

No siempre será fácil evaluar si un problema o situación constituye una conducta inapropiada. En caso de duda, puede consultar con el Funcionario Local de Integridad o simplemente denunciar mediante la Línea de integridad (ver párrafo 2.4). Si lo hiciera, el Funcionario Local de Integridad revisará su denuncia y le hará saber si se dará seguimiento como un potencial caso de Conducta inapropiada bajo este procedimiento. De lo contrario, será referido a la función relevante o línea de denuncias.

2.3. dónde y cómo hablar

Se espera que cualquier empleado que razonablemente sospeche o haya presenciado una Conducta inapropiada la denuncie.

En muchas ocasiones, puede ser un buen primer paso hablar con la persona involucrada en forma directa, aún si esto no es fácil, o con su gerente u otro canal (local) regular de informes. A pesar de que facilitamos el acceso y denuncia segura, esto no debe reemplazar de manera inmediata al diálogo normal, la devolución que pueda recibir y las Grandes Conversaciones que forman las bases de nuestros valores centrales

Sin embargo, si siente que no es lo apropiado o no se siente lo suficientemente cómodo haciéndolo, puede informarlo a su Funcionario Local de Integridad o el Funcionario Central de Integridad directamente, o hacer uso de la Línea de integridad.

su gerente, el representante de RRHH, consejero legal, riesgo & auditoría u otro rol confiable.

Como lineamiento general, la primera persona a la que tiene que acercarse cuando quiera elevar una preocupación es su gerente directo (para empleados), su consultor o el gerente de éste (para talentos) o su contacto habitual de negocios (otros interesados externos). Usted también puede elegir, dependiendo de la naturaleza de la preocupación, hablar el asunto con su representante de RRHH, consejero legal, riesgo & auditoría, u otra parte confiable (ej., mediador, confidente) en la organización. Ellos/as podrían ayudar, mediar o guiarlo hacia la mejor función para abordar el tema. Conversar con la gerencia es generalmente la vía más rápida y favorita, y la mejor manera de asegurarse un entorno de trabajo bueno y abierto en todo el Grupo Randstad.

su Funcionario Local de Integridad y el Funcionario Central de Integridad

Si su preocupación se relaciona con una Conducta inapropiada potencial, también puede informarla en forma directa a el Funcionario Local de Integridad.

El Funcionario Local de Integridad es una persona imparcial o función que garantiza que todos los casos informados en la Línea de Integridad, así como también aquellos que se le informen a él/ella en forma directa, sean evaluados y luego reenviados el equipo/rol correspondiente para su seguimiento o (si la denuncia se evalúa como Conducta inapropiada potencial) investigados y tratados de manera lícita y en tiempo y forma, siempre respetando los derechos de todos los individuos involucrados. Cada país/empresa del Grupo Randstad (incluyendo Randstad N.V.) tiene su propio Funcionario Local de Integridad. El Funcionario Local de Integridad puede ser un empleado de confianza de Randstad o una parte externa, según considere el correspondiente director ejecutivo y el Funcionario Central de Integridad.

Datos de contacto del Funcionario Local de Integridad:

Nombre: Julieta Belén Ferrero
email: jferrero@randstad.com.ar
dirección: Sarmiento 991 - Rosario

Si desea hablar con el Funcionario Local de Integridad por teléfono o en persona, por favor, indíquelo en su mensaje.

Si la sospechada conducta inapropiada involucra a la gerencia *senior* de su empresa, podrá también contactar en forma directa al Funcionario Central de Integridad de Randstad N.V.

opciones adicionales de denuncias locales

Además de informar vía la Línea de Integridad en su país, también puede hacerlo a la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales:

<https://www.argentina.gob.ar/servicio/consultar-sobre-proteccion-de-datos-personales>

denunciar anónimamente

Si desea informar anónimamente, Randstad le recomienda enfáticamente que lo haga a través de la Línea de Integridad. Esto nos permite gestionar su informe de Conducta inapropiada de la manera más eficiente, nos ayuda a minimizar informes poco confiables o falsos, protege de la mejor manera la privacidad de cada persona involucrada y permite que el Funcionario Local de Integridad y/o Funcionario Central de Integridad se comuniquen eficientemente con usted. Randstad no necesita saber quién es usted, pero la utilización de la Línea de Integridad hace que un diálogo seguro sea posible.

Al denunciar anónimamente, por favor asegúrese de proporcionar detalles suficientes para posibilitar que se aborde su tema. Los informes anónimos que no incluyen datos suficientes no pueden ser investigados.

Puede que en su país se encuentren disponibles instrucciones adicionales con respecto a las denuncias anónimas.

qué incluir cuando realice una denuncia

Randstad valora cualquier informe hecho de buena fe, anónimo o no. Sin embargo, para poder evaluar el mérito del informe y decidir cómo seguir, el Funcionario Local de Integridad necesita tantos detalles como sean posibles.

Tenga en cuenta los siguientes aspectos al denunciar:

- ❖ **qué** ocurrió?
- ❖ **quién** está involucrado?
- ❖ **cuándo** ocurrió?
- ❖ **dónde** ocurrió?
- ❖ **cómo** ocurrió - qué medios o métodos fueron utilizados?
- ❖ si lo sabe, **por qué** ocurrió?

También lo alentamos a que comparta cualquier evidencia, documento, referencia, foto u otra información relevante que pueda asistirnos para evaluar el informe de una manera más eficiente. Si no cuenta con esa evidencia, cualquier referencia o recomendación de dónde buscar dicho material será de ayuda.

Puede que no esté en condiciones de abordar todos los aspectos, pero cuanta más información tengamos, mejor podremos evaluar y dar seguimiento. Cuando informa vía Línea de Integridad, el Funcionario Local de Integridad y/o el Funcionario Central de Integridad pueden contactarlo (también vía la Línea de Integridad) y hacerle preguntas.

informar por fuera del Grupo Randstad

Si, luego de una cuidadosa consideración, no se siente cómodo para denunciar dentro de la empresa, podría ser posible (sujeto a condiciones específicas establecidas por la ley local) que eleve su preocupación por fuera de la empresa. Este procedimiento no está destinado a limitar su derecho a informar la Conducta inapropiada potencial por fuera del Grupo Randstad, ni tampoco para limitar su protección en los casos en los que informar de manera externa es una posibilidad de la ley local. Aún tendrá derecho a protección de la misma manera que cuando lo hace internamente si, sólo como ejemplos,

- ❖ en la situación en la que usted primero informó internamente, no se produjo ninguna respuesta dentro del marco de tiempo establecido en el párrafo 2.4;
- ❖ a pesar de nuestro claro compromiso con este procedimiento, usted teme seriamente que haya riesgo de represalia;
- ❖ la infracción que usted sospecha o presenció constituye un peligro inminente o manifiesto al interés público (una situación de emergencia o un riesgo de daño irreversible).

Sin embargo, informar externamente a la autoridad local o públicamente constituye un paso de alto impacto. Para comprender las condiciones involucradas y qué puede o no puede ser reportado externamente, por favor, vea el sitio web de las autoridades competentes en su país de residencia.

Cada vez que usted esté considerando esto, le recomendamos enfáticamente que busque consejo y no lo haga sólo/a. Sobre todo, lo alentamos enfáticamente a que denuncie dentro de la empresa primero, de manera de que pueda pasarnos la carga a nosotros y podamos evaluar el asunto de inmediato.

Si usted decide informar una Conducta inapropiada potencial externamente mientras existe una investigación del Grupo Randstad en progreso, la empresa puede decidir dejar de involucrarlo en esa investigación, detener la investigación, y/o tomar cualquier otro paso que considere necesario.

2.4 gestión de informes hechos vía la Línea de integridad o directamente al Funcionario Local de Integridad.

Los informes recibidos a través de la Línea de integridad son compartidos con el Funcionario Local de integridad de la empresa en cuestión. Como norma, también se envía una copia del informe al Funcionario Central de Integridad en Randstad R.V.

Ambos, el Funcionario Local de Integridad y el Funcionario Central de Integridad son funciones imparciales. La Línea de integridad, el Funcionario Local de Integridad y el Funcionario Central de Integridad ofrecen una forma segura para denunciar. Esta forma de denunciar garantiza que usted esté utilizando los canales apropiados de informes que protegen su confidencialidad, así como también la de terceras partes. El acceso de personas no autorizadas está restringido.

evaluación inicial y respuesta

El Funcionario Local de Integridad le confirmará la recepción de su informe recibido directamente a través de la Línea de Integridad, dentro de los siete días de la recepción. El Funcionario Local de Integridad también le informará si el asunto reportado es evaluado como una Conducta inapropiada potencial o si es un asunto que debería ser gestionado a través de los procedimientos normales (locales) de informes (ej., representantes de RRHH, contacto con el cliente, nómina, quejas o línea de servicios y soporte al cliente). Si se requiere información adicional para realizar la evaluación, esto se mencionará en el mensaje de respuesta.

Si el asunto debe ser manejado a través de los procedimientos normales (locales) de informes, el Funcionario Local de Integridad proveerá los datos necesarios en el mensaje de respuesta o contactará a la función local correspondiente para gestionar el informe, dependiendo de la naturaleza del mensaje y los detalles de contrato que usted haya provisto.

investigación y devolución

El Funcionario Local de Integridad garantiza que todos los casos reportados de Conducta inapropiada potencial sean investigados y tratados de manera legal y en tiempo y forma, mientras se respetan los derechos de los individuos involucrados, de acuerdo con el procedimiento de investigación de Randstad.

En ciertas instancias, tales casos pueden ser referidos y manejados por el representante local de gerencia y/u otras funciones relevantes de la empresa dependiendo de la naturaleza del informe. En todos los casos se aplican las mismas prácticas en relación a, por ejemplo, la confidencialidad, no represalias y periodos de tiempo.

Luego de la debida evaluación, el Funcionario Local de Integridad puede decidir no investigar un informe si, por ejemplo:

- ❖ la información es insuficiente para una investigación justa y no es posible obtener más información;
- ❖ existe una indicación clara de que el informe no se basó en mérito, sino en mala fe y con la mera intención de dañar a individuos o la empresa en lugar de abordar una Conducta inapropiada.

Durante la investigación, el Funcionario Local de Integridad u otra función relevante involucrada en la investigación pueden también contactarlo (vía la Línea de Integridad o, de ser posible, directamente) para más clarificación.

A los tres meses desde el acuse de recibo como máximo, el Funcionario Local de Integridad le brindará una devolución. Si la investigación no concluyó para entonces, se brindará una siguiente devolución luego. Por favor, tenga en cuenta que no siempre es posible compartir los detalles del progreso o el resultado de la investigación por razones de confidencialidad, privacidad y los derechos legales de todas las partes involucradas. Todas las partes tienen derecho a la confidencialidad, incluyendo el/la acusado/a. Por lo tanto, si usted participa o está al tanto de una investigación, debe también mantener la confidencialidad.

el Funcionario Central de Integridad:

Si la Conducta inapropiada potencial involucra a uno o más miembros del equipo de gerencia local de una empresa del Grupo Randstad, el Funcionario Local de Integridad re-direccionará el informe al Funcionario Central de Integridad. El Funcionario Central de Integridad puede informar a la gerencia local e informará al miembro responsable en Randstad N.V. de la Junta Ejecutiva y/o el Comité de auditorías de la Junta de Supervisión, sujeto a confidencialidad y no habiendo conflictos potenciales de intereses.

Los informes relacionados a uno o más miembros del Randstad N.V., la Junta Ejecutiva y la Junta de Supervisión estarán manejados por el Funcionario Local de Integridad de Randstad N.V. que es un miembro de la Junta de Supervisión.

conclusiones y acciones tomadas

Una vez concluida la investigación, se tomarán medidas correctivas rápidas y apropiadas cuando y según lo justifique el juicio del nivel gerencial correspondiente, teniendo en cuenta las funciones relevantes de la empresa (ej. Legal, RRHH). La acción correctiva en los casos de Conducta inapropiada probada varía desde una advertencia escrita, y/o disculpas a aquellos afectados por esa Conducta inapropiada hasta la suspensión o terminación del contrato o relación con aquellos responsables de la Conducta inapropiada, informando a las debidas autoridades, y/o cualquier otra acción relevante para la Conducta inapropiada específica.

2.5 protección de sus derechos cuando denuncia vía el Funcionario de Integridad y/o la Línea de integridad

La protección de sus derechos al denunciar una Conducta inapropiada potencial es esencial. Uno de los mayores propósitos de este procedimiento es exactamente ese. Esta protección aplica cuando usted tiene motivos razonables para creer que la información que está reportando es verdadera en el momento del informe y esta información constituye una Conducta inapropiada.

Debajo se resaltan algunos principios clave.

confidencialidad

Todos los asuntos elevados vía la Línea de integridad o con el Funcionario Local de Integridad directamente se tratan con el máximo de confidencialidad, incluyendo la identidad, congruentemente con la necesidad de conducir una investigación (y, si es necesario, tomar las acciones correspondientes). Esto también aplica a cualquiera que lo asista cuando denuncia dentro del contexto de trabajo. Es posible alguna excepción a la confidencialidad en los casos en que Randstad se encuentre bajo una obligación legal o normativa de divulgar la información, o si el informe se hizo de mala fe.

La información sólo será compartida con una limitada cantidad de personas autorizadas directamente involucradas en la investigación sobre la estricta base de la necesidad de saber. Esto podría incluir consejeros externos involucrados en la investigación. Su identidad y otra información a partir de la cual su identidad podría ser deducida no será divulgada a nadie más allá de estas personas, sin su consentimiento explícito. Dependiendo de la razón por la cual se comparta, el Funcionario Local de Integridad anonimizará (aún más) la información antes de compartirla.

En principio, estamos obligados a informar a una persona bajo investigación que él o ella está siendo sujeto de una acusación de Conducta inapropiada potencial. Esta notificación puede ser demorada si existe un riesgo sustancial de que ponga en peligro la investigación o la recolección de evidencia. Tampoco en este caso se divulgará su identidad.

Cuando usted denuncia de acuerdo a este procedimiento, Randstad se compromete a tratar su informe seriamente y con cuidado. Randstad espera que usted lo trate de la misma manera, también respetando la confidencialidad en todo lo posible, de acuerdo con sus obligaciones contractuales y de confidencialidad. Esto no lo restringe de informar externa o públicamente en casos que fuera posible según la ley local, de acuerdo con los requisitos específicos para tal declaración o de buscar consejo (legal) en relación a su declaración (ver párrafo 2.3, informes por fuera del grupo Randstad).

privacidad/protección de datos

Cualquier dato personal obtenido como parte de cualquier informe e investigación bajo este procedimiento (incluyendo de la persona que denuncia, cualquier persona en investigación y cualquier testigo) será solamente utilizado para los fines descritos en este procedimiento y de acuerdo con las leyes correspondientes de protección de datos y la política de protección de datos de Randstad. Los datos personales que no son claramente relevantes para el manejo de un informe específico serán eliminados sin demoras innecesarias.

Los datos personales de la Línea de integridad serán eliminados por el Funcionario Local de Integridad tres meses luego de que se cierre el caso. Los datos personales recolectados como parte de la investigación pueden ser retenidos por un período más largo si se requiere debido a la naturaleza de las acusaciones y/o investigación hasta un plazo máximo de prescripción legal del correspondiente país, pero no más de lo necesario y proporcionado.

Los datos personales solamente serán compartidos con aquellos que necesiten saberlos y estarán sujetos a la obligación de confidencialidad en la mayor medida posible y de acuerdo con la necesidad de conducir una investigación, de ser necesario, tomar debida acción. Es posible alguna excepción en los casos en que Randstad se encuentre bajo una obligación legal o normativa de divulgar la información, o si el informe se hizo de mala fe.

no represalias

Alentamos las denuncias y cualquier persona que denuncia será protegida de cualquier forma de amenaza o represalia, siempre que el denunciante tenga motivos razonables para creer que la información de la Conducta inapropiada reportada es verdadera en el momento del informe. Usted no será culpado o declarado responsable al informar de buena fe y de acuerdo con este procedimiento.

Randstad no tomará represalias contra nadie que informe una Conducta inapropiada potencial. Por ejemplo, Randstad no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de ninguna manera a ninguna persona que informe una Conducta inapropiada potencial. Esto también aplica a la persona que asista a la persona denunciante en el contexto de trabajo.

El derecho a no represalias está garantizado bajo los Principios Empresariales y la transgresión de este derecho no será tolerada. Cualquier forma de amenaza o represalia hacia el denunciante puede resultar en medidas disciplinarias.

Si usted nota o experimenta cualquier amenaza o represalia, puede informarla vía la Línea de integridad o directamente con el Funcionario Central de Integridad.

Cuando usted denuncie de acuerdo con este procedimiento una Conducta inapropiada en la que usted mismo haya participado, Randstad considerará tener esto en cuenta como factor de mitigación al evaluar las consecuencias de esa Conducta inapropiada.

excepción: informar de mala fe

Los informes son considerados como hechos de mala fe si la persona que lo realiza sabe al momento de informar que la acusación no es verdadera. Este podría ser el caso, por ejemplo, cuando se abuse de este procedimiento (a) por agravios personales, (b) por beneficio personal o (c) intencionalmente para dañar al Grupo Randstad o cualquiera de sus empleados, incluyendo funcionarios y directores. El Grupo Randstad ve al hecho de informar de mala fe como una transgresión muy seria de nuestros Principios Empresariales.

Si correspondiese, el Grupo Randstad podría tomar acciones (incluyendo acción disciplinaria) contra cualquier persona que a sabiendas realice un informe de mala fe.

2.6 protección del sujeto de investigación

Una persona sujeta a investigación por Conducta inapropiada potencial también tiene derecho a protección. La presunción de inocencia es un principio rector. El Funcionario Local de Integridad es responsable de monitorear y gestionar este procedimiento, también hacia cualquier persona acusada - o involucrada- en una potencial Conducta inapropiada.

La persona bajo investigación de una Conducta inapropiada potencial será normalmente notificada de este hecho dentro de un plazo de tiempo razonable, dependiendo de los hechos y circunstancias y de si existe un riesgo percibido de destrucción de evidencia, represalia y/o obstrucción de la investigación.

Todas las preguntas y temas que surjan son tratados confidencialmente. La información sólo será compartida con una limitada cantidad de personas sobre la estricta base de la necesidad de saber.

La persona bajo investigación tiene derecho a responder a las acusaciones y puede apelar cualquier fallo o decisión adversa.

3. responsabilidad y acción disciplinaria

La Junta Ejecutiva de Randstad N.V. cuenta con la responsabilidad general de los procedimientos de informe de Conducta inapropiada y su aplicación. La gerencia de cada empresa del Grupo Randstad está obligada a garantizar que se implemente este Procedimiento de informes de Conducta inapropiada dentro de su organización y el Funcionario Local de Integridad puede operar de acuerdo con este procedimiento.

Randstad espera que la gerencia en todos los niveles dentro del Grupo Randstad gestione todos los informes relacionados con Conducta inapropiada potencial seriamente, confidencialmente y de manera expedita y que asegure que la persona denunciante no deba enfrentar amenazas o represalias. La gerencia está obligada a cooperar completamente con cualquier investigación de Conducta inapropiada.

El incumplimiento de este procedimiento, incluyendo la amenazas o represalias contra cualquier persona denunciante de acuerdo a este procedimiento y la falta de pasos razonables o cuidados razonables para proteger la identidad de la persona que denuncia podrían estar sujetos a acciones disciplinarias.

La Junta Ejecutiva de Randstad N.V. luego de consultar con la Junta de supervisión puede realizar enmiendas a este procedimiento en cualquier momento y de cualquier manera de acuerdo con los requerimientos de las leyes y normas vigentes, e involucrará al Randstad European Works Council (*Representación Sindical Europea de Randstad*). En los casos que corresponda, la representación sindical local estará involucrada para la implementación.

Responsables:

Miguel Capurro
Director
Capital Humano

Andrea Ávila
CEO
Randstad Argentina
Randstad Uruguay

anexo 1 - resumen

procedimiento para informar conducta inapropiada.

está preocupado por una conducta inapropiada?

Algunos ejemplos:

- ¿Se trata de un tema de higiene y seguridad?
- Me siento discriminada/o o acosada/o
- ¿Es un fraude?
- Sospecho una infracción a la ley de competencia
- Creo que este regalo fue demasiado caro
- ¡Esto es un mal uso de los activos de la empresa!
- ¿Se trata de un incumplimiento de derechos humanos?
- Sospecho que se están pagando sobornos

con quién puede hablar?


- Si es posible, con la persona involucrada.
- Con su Gerente de RRHH, el *Business Partner* de RRHH, confidante, gerente de riesgo & auditoría ¹, funcionario de privacidad ² o consejero legal³
- También se puede contactar con su funcionario local de integridad vía el sitio web local

1. Informes de fraude
2. Infracción a los datos personales, abuso y /u otros asuntos relacionados
3. siempre para temas o preguntas de competencia y sobornos.

si estas opciones le resultan inapropiadas o ineficaces, puede también:

- enviar un correo a complianceofficer@randstad.com o
- presentar un informe o pregunta a través de la Línea de integridad⁴(Denuncias, gestionada por People Intouch, un proveedor externo independiente)

En randstad.com podrá encontrar más detalles, incluyendo un número gratuito local, acceso web y códigos de acceso por país.



Entendemos que nos siempre es fácil elevar estas preocupaciones sobre posibles conductas inapropiadas, pero realmente lo alentamos a que los comparta con Randstad. Sus preocupaciones serán tratadas cuidadosamente y confidencialmente (lo más posible). No se tolerarán represalias ante ninguna queja de buena fe. Para ver el procedimiento completo: randstad.com

4. Lo alentamos a que revele su identidad al informar, ya que esto facilita enormemente la investigación. Sin embargo, si desea informar anónimamente, lo puede hacer utilizando las facilidades de Informes del Grupo Randstad.

anexo 2 - instrucciones para el usuario & datos de contacto

Instrucciones para el usuario de la Línea de integridad

Cuando se prepare para denunciar vía la Línea de integridad, tenga en cuenta los siguientes aspectos de la denuncia:

- **qué** ocurrió?
- **quién** está involucrado?
- **cuándo** ocurrió?
- **dónde** ocurrió?
- **cómo** ocurrió - qué medios o métodos fueron utilizados?
- si lo sabe, por **qué** ocurrió?

De ser posible, puede compartir, junto con el informe en línea, cualquier evidencia, documento, referencia, foto u otra información relevante que pueda asistirnos para evaluar el informe de una manera más eficiente. Si no cuenta con esa evidencia, cualquier referencia o recomendación de dónde buscar dicho material será de ayuda.

Línea telefónica gratuita - informe oral

- ❖ La persona que reporta disca el número telefónico correspondiente; la llamada telefónica es recibida por un sistema de respuesta de voz. Luego de realizar el informe, la persona recibe un número único del caso. El informe se puede hacer en el idioma local o en inglés. El proveedor externo luego envía una transcripción palabra a palabra de la grabación de voz al Funcionario Local de Integridad del país/empresa en cuestión.
 - por favor hable claramente
 - si desea ser contactado directamente, asegúrese de dejar sus datos de contacto; su número de teléfono NO queda registrado cuando usted denuncia por teléfono.
 - **registre su número único del caso para los fines de la comunicación**
- ❖ Para la protección de la anonimidad de la persona denunciante, la grabación de voz permanece en un proveedor externo y es destruida al momento que el Funcionario Local de Integridad confirma la recepción de la transcripción.
- ❖ Por medio del número único del caso, el Funcionario Local de Integridad dejará un mensaje de respuesta para la persona denunciante para confirmar la recepción del informe y, de ser necesario, realizar preguntas de verificación o resumir una conclusión. Luego del informe inicial, el Funcionario Local de Integridad publicará una respuesta dentro de un máximo de siete días desde la recepción del mensaje.

iPor favor, verifique si tiene el mensaje de respuesta!
Su número de teléfono no queda registrado en su informe.
- ❖ Utilizando el número único del caso, la persona que realiza el informe puede llamar a una línea telefónica gratuita para escuchar la respuesta del Funcionario Local de Integridad. La persona denunciante puede optar por responder las preguntas de inmediato o luego.

Formulario online de informes

- ❖ La persona que realiza el informe accede a la correspondiente página web, deja un mensaje ingresando un texto (en idioma local o inglés), y recibe un número de caso único. El proveedor externo traduce el mensaje (si no está en inglés) y envía la traducción más una copia del mensaje web al Funcionario Local de Integridad del país/empresa en cuestión.
- ❖ Por medio del número único del caso, el Funcionario Local de Integridad puede dejar un mensaje de respuesta para la persona denunciante para confirmar la recepción del informe y, de ser necesario, realizar preguntas de verificación o resumir una conclusión. Luego del informe inicial, el Funcionario Local de Integridad se esforzará en mandar un mensaje con un máximo de cinco días hábiles.

- ❖ La persona que realiza el informe puede utilizar el número de caso para ingresar nuevamente y luego podrá ver la respuesta del Funcionario Local de Integridad. La persona denunciante puede optar por responder las preguntas de inmediato o luego.

En la página 4 se brindan datos de contacto de nuestro país.

anexo 3 - infracciones a la ley de la Unión Europea

Infracciones a la ley de la Unión Europea en las siguientes áreas:

1. adquisiciones públicas;
2. servicios financieros, productos y mercados y prevención del lavado de dinero y financiamiento terrorista;
3. seguridad y cumplimiento de productos;
4. seguridad en el transporte;
5. protección del medioambiente;
6. protección contra radiación y seguridad nuclear;
7. seguridad en la comida y alimentación, salud y bienestar animal;
8. salud pública;
9. protección al consumidor;
10. protección de la privacidad y datos personales, seguridad de la red y los sistemas de información

Infracciones que afecten los intereses financieros de la Unión tal como se refieren en el Artículo 325 TFEU y aún más específicamente en las correspondientes medidas de la Unión.

Infracciones relacionadas con el mercado interno, referidas en el Artículo 26(2) TFEU incluyendo infracciones de las reglas de competencia de la Unión y ayuda del Estado, así como infracciones relacionadas con el mercado interno sobre actos que infringen las reglas impositivas corporativas o sobre acuerdos cuyo propósito es obtener una ventaja fiscal que anula el objeto o propósito de la ley aplicable del impuesto de sociedades.