

Procédure du groupe randstad

dispositif d'alerte
unique.



 randstad

human forward.

Dispositif d'alerte

unique.

16 Mars 2022

Fonction: Global Legal/central integrity officer

Numéro du document : 2022_MRP-v3.0

Sommaire

1. objectif et portée	3
2. notre procédure – comment cela fonctionne	3
2.1 introduction	3
lanceur d'alerte – qui peut s'exprimer	4
2.2 fait objet de l'alerte	4
quand utiliser cette procédure	4
quand NE PAS utiliser cette procédure	4
en cas de doutes	5
2.3 où et comment signaler	5
votre Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer	5
Détails de contact du Local Integrity Officer :	6
l' Integrity Line: formulaire de signalement en ligne ou par téléphone	6
options de signalement local supplémentaires	7
signaler anonymement	7
qu'inclure dans votre signalement	8
signalement en dehors du Groupe Randstad	8
2.4 traitement des signalements effectués via l'Integrity Line ou directement au Local Integrity Officer	9
l'investigation et le suivi donné	9
le Central Integrity Officer	10
conclusions and actions prises	10
2.5 protéger vos droits lorsque vous signalez via l'Integrity Officer et/ou Integrity Line	10
confidentialité	10
protection des données personnelles	11
absence de représailles	11
exception: signalement de mauvaise foi/en échange d'une compensation financière directe	12

2.6	protection de la personne visée par l'enquête	12
3.	responsabilisation et mesures disciplinaires	12
	annex 1 - résumé	13
	annexe 2 - instructions d'utilisation et coordonnées	14
	annexe 3 - infractions au droit de l'Union européenne	16
	1. protection des données personnelles.	17
	2. conservation des données personnelles.	17

1. objectif et portée

En tant que groupe à dimension internationale attaché à l'excellence, le Groupe Randstad Group attend de toutes ses filiales et de tous ses collaborateurs incluant ses directeurs et managers, qu'ils adoptent en toutes circonstances une conduite qui soit conforme avec nos valeurs nos *Business Principles*. Cela implique d'agir de manière éthique, intègre et conformément aux politiques et procédures de Randstad et à l'ensemble des lois et règlements applicables.

Nous attendons que nos employés fassent en sorte que Randstad maintienne son excellente réputation en adhérant aux standards élevés qui imprègnent ses valeurs essentielles : *connaitre, servir, faire confiance, promouvoir les intérêts de chacun et la recherche de la perfection*.

Randstad favorise une culture d'ouverture et de responsabilisation, et encourage toutes les parties prenantes à s'exprimer sur toute préoccupation éthique (suspectée), dilemme ou tout incident où la conduite ne respecte pas nos valeurs fondamentales et/ou nos *Business Principles*. Prendre la parole est essentiel pour permettre à Randstad de protéger nos collaborateurs, notre entreprise et nos valeurs, nos autres parties prenantes et la société dans son ensemble. Cependant, comme nous comprenons qu'il faut du courage pour s'exprimer, nous voulons vous offrir un moyen simple et sûr de le faire.

Le Dispositif d'alerte unique explique quelles sont vos options pour faire part de vos inquiétudes et/ou pour parler d'un manquement (présumé) en toute confiance et sans crainte de représailles.

Le Dispositif d'alerte unique est applicable à l'échelle mondiale à toutes les sociétés du groupe Randstad, et toutes les parties prenantes peuvent l'utiliser pour dénoncer (soupçonner) une faute au sein ou en rapport avec le groupe Randstad.

2. notre procédure – comment cela fonctionne

2.1 introduction

Afin de faciliter le signalement des manquements (voir paragraphe 2.2) au sein du groupe Randstad ou en relation avec celui-ci, nous avons mis en place des canaux dédiés par lesquels une Partie prenante peut exprimer ses préoccupations, soit par le biais de mécanismes de signalement locaux en place au niveau de l'entreprise, soit, en cas de manquement grave, par le biais d'un signalement au Local Integrity Officer, au Central Integrity Officer ou via notre ligne [Integrity Line](#), le système de Speak-up du groupe Randstad (voir paragraphe 2.3).

Signaler un manquement potentiel conformément à cette procédure garantit que vous êtes protégé lorsque vous faites un signalement (voir paragraphe 2.5). Tous les sujets concernant un manquement potentiel soulevés conformément à nos procédures officielles seront traités de manière confidentielle (sauf dans la mesure nécessaire pour mener une enquête adéquate (y compris le droit de réponse de toute personne accusée) et, si nécessaire, pour prendre les mesures appropriées) et avec l'assurance qu'il n'y aura pas de représailles contre quiconque serait à l'origine de l'alerte.

lanceur d'alerte – qui peut s'exprimer

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

Une Partie prenante désigne toute personne, interne ou externe* (en relation avec) au Groupe Randstad, agissant sans contrepartie financière et de bonne foi, et peut inclure :

- employés de l'entreprise, y compris dirigeants et administrateurs, membres du conseil d'administration et stagiaires
- les *talents*, y compris les employés temporaires, les entrepreneurs indépendants, les freelances et les travailleurs indépendants
- les anciens employés de l'entreprise et anciens talents employés par ou via Randstad Group (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation)
- les candidats et demandeurs d'emploi (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature)
- bénévoles
- clients et fournisseurs, ainsi que leurs collaborateurs et sous-traitants
- actionnaires et investisseurs

* Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre d'activités professionnelles, vous devez en avoir personnellement connaissance afin d'utiliser cette procédure de signalement d'inconduite.

2.2 fait objet de l'alerte

quand utiliser cette procédure

L'**Integrity Line** peut être utilisé pour signaler des manquements et des situations si vous soupçonnez raisonnablement ou avez des preuves d'une faute grave et/ou d'un comportement illégal au sein ou en relation avec le groupe Randstad ("Fait objet de l'alerte").

Exemples de **fait objet de l'alerte** (présumée ou avérée) qui peuvent être soulevées dans le cadre de cette procédure de signalement d'inconduite comprennent, par exemple, de graves faits liés à :

- Les valeurs fondamentales, les Business Principles, les politiques ou les procédures de Randstad
- lois et réglementations sur la concurrence et antitrust
- discrimination et racisme
- harcèlement et intimidation
- harcèlement sexuel
- pots-de-vin et corruption
- autres principes des droits de l'homme (par exemple, esclavage moderne/travail forcé, travail des enfants)
- défaillances en matière de santé et de sécurité et problèmes environnementaux
- escroquerie ou détournement de biens sociaux
- divulgation d'informations confidentielles, y compris des données personnelles
- conflits d'intérêts
- infractions pénales
- le non-respect des obligations imposées par la loi ou la réglementation (y compris les mauvaises pratiques financières et comptables), y compris toute infraction au droit de l'Union européenne (voir annexe 3).

quand NE PAS utiliser cette procédure

Les faits, informations et documents, quelle qu'en soit la forme ou le 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'information judiciaire ou au Secret professionnel de l'avocat sont exclus du Dispositif d'alerte unique.

Si vous avez une question ou un problème concernant vos conditions d'emploi ou votre évaluation des performances, votre inscription auprès de Randstad, votre paie ou votre feuille de temps,

vosre promotion ou l'environnement de travail, **le Dispositif d'alerte unique ne s'applique pas. Cela ne s'applique pas non plus** si vous avez un grief personnel, un conflit ou une plainte à propos de votre responsable ou collègue si cela ne constitue pas une faute,

Vous pouvez faire part de ces types de préoccupations via les voies locales appropriées, telles que votre responsable, votre consultant ou le directeur de service concerné, la ligne des réclamations ou du service client, ou le service des ressources humaines.

Si vous travaillez chez un client d'une société du groupe Randstad, toute faute potentielle clairement liée à ce client peut également être soumise à la procédure de signalement du client.

en cas de doutes

Il ne sera pas toujours facile d'évaluer si une situation constitue un fait pouvant faire l'objet d'un signalement. En cas de doute, vous pouvez vérifier auprès du Local Integrity Officer ou simplement signaler le fait via l'Integrity Line (voir paragraphe 2.4). Si vous le faites, le Local Integrity Officer examinera votre rapport et vous indiquera s'il fait l'objet d'un suivi en tant que cas potentiel fait susceptible de faire l'objet d'une alerte dans le cadre de cette procédure. Si ce n'est pas le cas, vous serez dirigé vers la fonction ou la ligne hiérarchique concernée.

2.3 où et comment signaler

Tout employé qui soupçonne raisonnablement ou a été témoin d'une mauvaise conduite potentielle est censé le signaler.

Pour de nombreux sujets, parler directement à la personne concernée peut être une bonne première étape, même si cela n'est pas toujours facile, ou à votre responsable ou à d'autres canaux de signalement réguliers (locaux). Même lorsque nous facilitons le signalement facile et sûr, cela ne doit pas immédiatement remplacer le dialogue normal, les commentaires et les échanges, qui constituent la base de nos valeurs fondamentales.

Cependant, si vous estimez que cela n'est pas approprié ou si vous ne vous sentez pas à l'aise de le faire, vous pouvez le signaler directement à votre Local Integrity Officer ou au Central Integrity Officer, ou utiliser l'Integrity Line.

vosre responsable, représentant des ressources humaines, conseiller juridique, risk & audit ou autre rôle de confiance

En règle générale, la première personne à approcher en cas de problème est votre responsable direct (pour les employés), votre consultant ou son responsable (pour les talents), ou votre contact commercial habituel (autres parties prenantes externes). Vous pouvez également choisir, selon la nature du problème, d'en discuter avec votre représentant des ressources humaines, votre conseiller juridique, votre responsable des risques et de l'audit ou toute autre partie de confiance (par exemple, un médiateur, un confident) au sein de l'organisation. Ils peuvent être en mesure de vous aider, de vous arbitrer ou de vous guider vers la meilleure fonction pour répondre à votre préoccupation. S'adresser au management est généralement la voie la plus rapide et la plus privilégiée, ainsi que le meilleur moyen de garantir un environnement de travail agréable et ouvert au sein du groupe Randstad.

vosre Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer

Si votre préoccupation concerne une mauvaise conduite potentielle, vous pouvez également le signaler directement à votre Local Integrity Officer.

Le **Local Integrity Officer** est la personne impartiale ou une fonction qui s'assure que tous les cas signalés à l'Integrity Line ainsi que ceux qui lui sont signalés directement sont évalués puis transmis à l'équipe/ à la fonction appropriée pour un suivi, ou (si le signalement est considéré comme un fait objet de l'alerte) fait l'objet d'une enquête et traité de manière légale et rapide, tout en respectant pleinement les droits de toutes les personnes impliquées. Chaque pays/société du groupe Randstad (y compris Randstad N.V.) a son propre Local Integrity Officer. Le Local Integrity Officer peut être soit un employé de confiance de Randstad, soit une partie externe, selon ce que jugent approprié le managing director concerné et le Central Integrity Officer.

Détails de contact du Local Integrity Officer :

Pour Randstad Group en France (en dehors d'Ausy):

Nom : Nathalie Rivet

Email: nathalie.rivet@randstad.fr

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

Pour Ausy : Toute 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, le Directeur des Affaires Sociales assure cette fonction.

Email: ethique@ausy.fr

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

Si vous souhaitez parler au Local Integrity Officer par téléphone ou en personne, veuillez l'indiquer dans votre message.

Si les faits présumés impliquent la Direction Générale de votre entreprise, vous pouvez également contacter directement le Central Integrity Officer de Randstad N.V.

The **Central Integrity Officer** est la personne impartiale or une fonction nommée par le Randstad N.V. Executive Board pour coordonner les questions d'intégrité dans le cadre de cette procédure, et de fournir des rapports réguliers à l'Executive Board and annuellement à l'Audit Committee du Supervisory Board pour les cas reportés par l'**Integrity Line** or directement au Local Integrity Officer et au Central Integrity Officer.

The Central Integrity Officer s'assure que tout signalement dans le cadre de cette procédure concernant une suspicion de faits par un ou plusieurs membres de l'équipe de direction d'une société du groupe Randstad est examiné de manière centralisée.

Vous pouvez contacter le Central Integrity Officer par email (complianceofficer@randstad.com), or envoyer un courrier au Central Integrity Officer, Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, The Netherlands.

L'Integrity Line : formulaire de signalement en ligne ou par téléphone

Si vous soupçonnez ou avez été témoin de faits qui ne peuvent pas être signalés via 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 de signaler votre problème via ces canaux), vous pouvez en parler via le **Integrity Line**.

Les rapports peuvent être soumis via l'**Integrity Line** dans la langue locale ou en anglais, soit en ligne, soit oralement (par téléphone). The **Integrity Line** se compose d'une page web sécurisée et d'une permanence téléphonique, accessible 24h/24 via des numéros d'accès locaux gratuits. Les deux sont exploités par un fournisseur externe indépendant. Pour les coordonnées complètes et les instructions d'utilisation, voir l'annexe 2.

Bien que les signalements puissent également être soumis de manière anonyme, Randstad vous encourage à nous dire qui vous êtes lorsque vous parlez, car cela facilite grandement l'enquête sur le signalement.

Le détail de l'**Integrity Line** pour votre pays:

Pour Randstad Group en France:

Numéro gratuit: 0800 90 88 10

Accès Web: <https://www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/fr>

Code d'accès: 42104

Options de langues: Français - Anglais

Pour Ausy:

Numéro gratuit: 0800-908810

Accès Web: <http://www.speakupfeedback.eu/web/integrityatausy/fr>

Code d'accès: 96710
Options de langues: Français - Anglais

Le Central Integrity Officer (en ligne uniquement) du Groupe Randstad peut être contacté :
Accès Web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl
Code d'accès: 55984
Options de langues: Anglais, or votre langue locale (mais prévoyez un délai supplémentaire pour la traduction de votre message).

Les signalements faits par l'[Integrity Line](#) sont reçus par le Local Integrity Officer et sont aussi partagés avec le Central Integrity Officer de Randstad N.V.

options de signalement local supplémentaires

En complément du signalement réalisé via l'[Integrity Line](#), dans votre pays, vous pouvez également signaler des discriminations et des cas de harcèlement :
<https://formulaire-antidiscrimination.grouperandstad.fr/>
<https://formulaire-antiharcèlement.grouperandstad.fr/>

En complément du signalement réalisé via l'[Integrity Line](#), dans votre pays et spécialement pour Ausy, vous pouvez également signaler des discriminations et des cas de harcèlement :
luttecontreleHS@ausy.fr

organe propre à Ausy : Le Comité d'Alerte Ausy

Le Comité d'Alerte est en charge de la mise en place, du suivi et de la mise à jour de la procédure d'alerte dans les filiales françaises.

Le Comité d'Alerte AUSY comprend pour la France :

- le CEO France
- le DRH France
- le Directeur des Affaires Sociales France
- le Directeur Qualité Groupe
- le Directeur Financier France
- le Directeur Juridique Groupe

Sa composition peut être revue annuellement si nécessaire et au moins pour assurer la présence minimale d'un homme et d'une femme au sein du Comité.

Les modalités spécifiques des investigations sont détaillées dans la section « 2.4 traitement des signalements effectués via la Ligne Intégrité ou directement auprès du Local Integrity Officer » ci-après.

signaler anonymement

Si vous souhaitez signaler de manière anonyme, Randstad vous conseille vivement de le signaler via l'[Integrity Line](#). Cela nous permet de traiter votre signalement de faits potentiels de la manière la plus efficace, aider à minimiser les rapports non fiables et faux, protéger au mieux la vie privée de toutes les personnes impliquées et permet au Local Integrity Officer et/ou au Central Integrity

Officer de communiquer efficacement avec vous. Randstad n'a pas besoin de savoir qui vous êtes, mais l'utilisation de l'[Integrity Line](#) permet de rendre un échange sécurisé possible.

Lorsque vous signalez de manière anonyme, assurez-vous de fournir suffisamment de détails pour permettre de répondre à votre alerte. Les rapports anonymes qui ne contiennent pas suffisamment de détails ne peuvent pas faire l'objet d'une enquête.

qu'inclure dans votre signalement

Randstad évalue tout signalement fait de bonne foi, qu'il soit anonyme ou non. Cependant, afin d'être en mesure d'évaluer le bien-fondé du rapport et de décider de la suite à donner, le Local Integrity Officer a besoin d'autant de détails que possible.

Lorsque vous procédez à un signalement, posez-vous les questions suivantes :

- Que s'est-il passé ?
- Qui est impliqué ?
- Quand cela s'est-il produit ?
- Où cela s'est-il passé ?
- Comment cela s'est-il produit, quels moyens ont été utilisés ?
- Si vous le savez, pourquoi cela est-il arrivé ?

Nous vous encourageons également à partager toute preuve, document, référence, photo ou toute autre information pertinente qui pourrait nous aider à évaluer le rapport de manière plus efficace. Si vous ne disposez pas de telles preuves, toute référence ou recommandation sur l'endroit où rechercher ces informations vous sera utile.

Vous ne pourrez peut-être pas aborder tous les aspects, mais plus nous aurons d'informations, mieux nous pourrions évaluer et établir le suivi. Lorsque que vous signalez via l'[Integrity Line](#), le Local Integrity Officer et/ou le Central Integrity Officer peut vous contacter (aussi via l'[Integrity Line](#)) avec des questions supplémentaires.

signalement en dehors 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 (sous réserve de conditions spécifiques fixées par la législation locale) être possible de faire part de votre alerte à l'extérieur de l'entreprise. Cette procédure n'est pas destinée à limiter vos droits de signaler les faits potentiels en dehors du groupe Randstad ni à limiter votre protection lorsque le signalement externe est une possibilité en vertu de la législation locale. Vous aurez toujours droit à la protection de la même manière que lors d'un signalement en interne.

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

Cependant, le signalement externe à une autorité locale ou une divulgation publique est une étape impactante. Pour comprendre toutes les conditions impliquées et ce qui peut ou ne peut pas être signalé à l'extérieur, veuillez consulter le site Web des autorités compétentes de votre pays de résidence.

Outre le signalement via l'[Integrity Line](#), vous pouvez également signaler en écrivant au « Défenseur des droits » (<https://www.defenseurdesdroits.fr/nous-contacter>), il peut recevoir directement les alertes. En effet, si l'alerte relève de sa compétence, il la recueillera, la traitera et vous en fera part. A défaut, vous serez dirigé vers l'autorité compétente, définie par décret.

Détails sur les autorités locales à inclure ici : Pour la France, la liste des autorités compétentes pour recevoir les alertes sont : l'AFA, l'Autorité de la concurrence, la DGCCRF...

Pour avoir accès, à l'ensemble des autorités compétentes pour recevoir des alertes, merci de vous référer à la liste établie par décret.

Chaque fois que vous envisagez cela, nous vous recommandons fortement de demander conseil et de ne pas le faire seul. Surtout, nous vous encourageons vivement à procéder au signalement d'abord au sein de l'entreprise, afin que vous puissiez nous confier cette tâche et nous pourrions examiner la question immédiatement.

Si vous décidez de signaler un fait potentiel à l'extérieur de l'entreprise alors qu'une enquête menée par une société du Groupe Randstad est en cours, la société 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 des signalements effectués via l'Integrity Line ou directement au Local Integrity Officer

Les signalements reçus via l' [Integrity Line](#) sont partagés avec le Local Integrity Officer de la société concernée. En règle générale, une copie du rapport est également envoyée au Central Integrity Officer de Randstad N.V.

Le Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer sont des fonctions impartiales. L' [Integrity Line](#), le Local Integrity Officer et le Central Integrity officer offrent un moyen sécurisé de signalement. Ces moyens de signalements garantissent que vous utilisez des canaux de signalement qui protègent votre confidentialité ainsi que celle des tiers. L'accès aux personnes non autorisées est restreint.

évaluation initiale et réponse

Le Local Integrity Officer vous confirmera la réception de votre signalement, reçu directement ou par l'intermédiaire de l' [Integrity Line](#), dans les sept jours suivant la réception. Le Local Integrity Officer vous informera également si le problème signalé est considéré comme un fait potentiel ou s'il s'agit d'un problème qui doit être traité par le biais des procédures de signalement normales (locales) (par exemple, représentant des ressources humaines, contact client, paie, réclamations ou service client et ligne d'assistance). Si des informations supplémentaires sont nécessaires pour effectuer cette évaluation, cela sera traité dans le message de réponse.

Si le problème doit être traité par le biais des procédures de signalement normales (locales), le responsable local de l'intégrité fournira les détails pertinents dans le message de réponse, ou contactera la fonction locale concernée pour traiter le rapport, en fonction de la nature du message et des détails du contact que vous avez fournis.

l'investigation et le suivi donné

Le Local Integrity Officer veille à ce que tous les cas signalés fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière légale et rapide, tout en respectant les droits de toutes les personnes impliquées, conformément à la procédure d'enquête de Randstad.

Dans certains cas, ces cas peuvent être signalés et traités par un représentant local de la direction et/ou d'autres fonctions concernées de l'entreprise, selon la nature du signalement. Dans ces cas, les mêmes pratiques concernant, par exemple, la confidentialité, l'absence de représailles et les délais s'appliquent toujours¹.

Après évaluation en bonne et due forme, the Local Integrity Officer peut décider de ne pas enquêter sur un signalement si, par exemple:

- il n'y a pas suffisamment d'informations pour une enquête équitable et il n'est pas possible d'obtenir d'autres informations ;
- il y a une indication claire que le signalement a été fait de mauvaise foi et avec la simple intention de nuire à des personnes ou à l'entreprise plutôt que de remédier à une mauvaise conduite.

¹ Pour Ausy, le Local Integrity Officer informe le ou les membres du Comité d'Alerte qu'il juge le plus à même de traiter l'alerte en fonction de sa nature, étant précisé que lorsque l'alerte concerne une violation des règles du Droit de la concurrence, le Local Integrity Officer le transmet à tous les membres du Comité d'Alerte.

Pendant l'investigation, le Local Integrity Officer ou toute autre fonction pertinente impliquée dans l'enquête peut également vous contacter (via l' [Integrity Line](#) ou, lorsque cela est possible, directement) pour des clarifications supplémentaires².

Au plus tard trois mois à compter de l'accusé de réception, le Local Integrity Officer fournira des commentaires par écrit. Si l'enquête n'est pas encore terminée à ce moment-là, d'autres retours d'information seront à nouveau fournis ultérieurement. Veuillez noter qu'il n'est pas toujours possible de partager les détails de l'avancement ou du résultat de l'enquête pour des raisons de confidentialité, de respect de la vie privée et des droits légaux des parties concernées. Toutes les parties ont droit à la confidentialité, y compris la personne mis en cause. Par conséquent, si vous participez à une enquête ou en avez connaissance, vous devez également garder l'affaire confidentielle.

le Central Integrity Officer

Si les faits impliquent un ou plusieurs membres de l'équipe de direction locale d'une société du Groupe Randstad, le Local Integrity Officer transféras directement le signalement au Central Integrity Officer. The Central Integrity Officer peut informer la direction locale et informera le membre responsable du Randstad N.V. Executive Board et/ou de l'Audit Committee du Supervisory Board, sous réserve de confidentialité et sans conflit d'intérêts potentiel.

Les signalements concernant un ou plusieurs membres du Randstad N.V. Executive Board ou du Supervisory Board sera géré par le Local Integrity Officer de Randstad N.V., qui est membre du Supervisory Board.

conclusions and actions prises

Une fois l'enquête terminée, des mesures correctives rapides et appropriées seront prises lorsque et selon le jugement du niveau de direction concerné, en tenant compte des fonctions pertinentes de l'entreprise (par exemple, RH, juridique). Les mesures correctives en cas de faits avérés peuvent aller d'un avertissement écrit, d'un coaching et/ou d'excuses aux personnes affectées par les faits jusqu'à la suspension ou la résiliation du contrat ou de la relation avec les responsables des faits, en faisant rapport au responsable approprié, autorités, et/ou toute autre action appropriée concernant les faits spécifiques.

2.5 protéger vos droits lorsque vous signalez via l'Integrity Officer et/ou Integrity Line

Protéger votre droit de signaler des faits potentiels est essentiel. C'est l'un des principaux objectifs de cette procédure. Cette protection s'applique lorsque vous avez des raisons de croire que les informations que vous signalez sont vraies au moment du signalement, et ces informations constituent des faits incriminés.

Ci-dessous, quelques principes clés sont mis en évidence.

confidentialité

Tous les sujets soulevés via l'[Integrity Line](#) ou directement avec le Local Integrity Officer sont traités de manière confidentielle dans la mesure du possible, y compris votre identité, conformément à 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 faire un signalement dans un contexte professionnel. Des exceptions à la confidentialité sont possibles lorsque Randstad est dans l'obligation légale ou réglementaire de divulguer les informations, ou si le signalement est fait de mauvaise foi.

Les informations ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes autorisées directement impliquées dans l'enquête sur la base du strict besoin d'en connaître. Cela peut inclure des 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 en dehors de

² Pour Ausy, En cas d'enquête, un procès-verbal est établi et présenté au Comité d'alerte s'il conclut à l'existence de soupçons suffisamment étayés. Elle est communiquée à l'instance dirigeante qui décide de la suite à donner et des mesures correctives appropriées le cas échéant.

ces personnes sans votre consentement explicite. Selon l'objectif du partage des informations, le Local Integrity Officer anonymisera (encore) 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 faits incriminés. Cette notification peut être retardée s'il existe un risque substantiel que cela compromette l'enquête ou la collecte de preuves. Dans ce cas également, votre identité ne sera pas divulguée.

Lorsque vous procédez à un signalement conformément à cette procédure, Randstad s'engage à traiter votre signalement avec sérieux et soin. Randstad s'attend à ce que vous les 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 de faire un signalement externe ou une divulgation public lorsque cela est possible en vertu de la législation locale, conformément aux exigences spécifiques d'un tel signalement, ou de demander des conseils (juridiques) concernant votre signalement (voir paragraphe 2.3, signalement en dehors du groupe Randstad).

protection des données personnelles

Toutes les données personnelles obtenues dans le cadre de tout rapport et enquête dans le cadre de cette procédure (y compris de l'auteur du signalement, de toute personne faisant l'objet d'une enquête et de tout témoin) ne seront utilisées qu'aux fins décrites dans cette procédure et conformément aux lois applicables en matière de protection des données et la Politique de Protection des données de Randstad. Les données personnelles qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un rapport spécifique doivent être supprimées délai.

Les données personnelles continues sur l' [Integrity Line](#) seront supprimées par le Local Integrity Officer trois mois après la clôture d'un dossier. Les données personnelles collectées dans le cadre d'une enquête peuvent être conservées pendant une période plus longue si cela est requis en raison de la nature des allégations et/ou de l'enquête jusqu'au délai de prescription légal maximum pour le pays concerné, mais qui ne doit pas excéder un délai nécessaire et proportionné.

Les données personnelles ne seront partagées qu'avec ceux qui ont besoin de savoir et seront soumises à une obligation de confidentialité dans la mesure du possible et conformément à la nécessité de mener une enquête et, si nécessaire, de prendre les mesures appropriées. Des exceptions sont possibles si Randstad est soumis à une obligation légale ou réglementaire de divulguer les informations ou si le signalement est fait de mauvaise foi.

absence de représailles

Nous encourageons la prise de parole, et toute personne qui prend la parole sera protégée de toute forme de menace ou de représailles³, à condition que l'auteur de l'alerte ait des raisons de croire que les informations sur les faits incriminés potentiels signalés sont vraies au moment du signalement. Vous ne serez pas blâmé ou tenu pour responsable si vous signalez de bonne foi et conformément à cette procédure.

Randstad n'exercera pas de représailles contre toute personne signalant une mauvaise conduite potentielle. Par exemple, Randstad s'engage à ne pas licencier, rétrograder, suspendre, menacer, harceler ou discriminer de quelque manière que ce soit toute personne signalant des faits potentiels. Ceci s'applique également à la personne qui aide la personne à prendre la parole dans un contexte professionnel.

Le droit de non-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 une menace ou des représailles, vous pouvez le signaler via l' [Integrity Line](#) or directement au Central Integrity Officer.

³ For France you can find examples of threat or retaliation types in Article 10-1 of law n° 2016-1691 of December 9th 2016.

Lorsque vous procédez au signalement conformément à cette procédure sur des faits auxquels vous avez vous-même participé, Randstad considérera cela comme un facteur atténuant lors de l'évaluation des conséquences de tels faits.

exception: signalement de mauvaise foi/en échange d'une compensation financière directe

Les signalements sont considérés comme ayant été faits de mauvaise foi si la personne qui signale sait, au moment du signalement, que l'allégation faite n'est pas vraie. Cela pourrait être le cas, par exemple, lorsque cette procédure est abusive (a) en raison de griefs personnels, (b) pour un bénéficiaire personnel, ou (c) pour nuire intentionnellement au groupe Randstad ou à l'un de ses employés, y compris les dirigeants et administrateurs. Le groupe Randstad considère le signalement de mauvaise foi comme une violation très grave de nos principes commerciaux.

La compensation financière directe recouvre toutes les hypothèses d'une prestation versée dans le but de provoquer une alerte.

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

2.6 protection de la personne visée par l'enquête

Une personne faisant l'objet d'une enquête sur des faits potentiels a également droit à la protection. La présomption d'innocence est un principe directeur. The Local Integrity Officer est responsable du suivi et de la gestion de cette procédure, également envers toute personne accusée de - ou autrement impliquée dans - des faits potentiels.

La personne faisant l'objet d'une enquête sur une mauvaise conduite potentielle sera normalement informée de ce fait dans un délai raisonnable (un mois maximum), en fonction des faits et des circonstances et s'il existe un risque perçu de destruction de preuves, de représailles et/ou d'obstruction à 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 du strict besoin d'en connaître.

La personne faisant l'objet d'une enquête a le droit de répondre aux allégations et peut faire appel de toute conclusion ou décision défavorable.

3. responsabilisation et mesures disciplinaires

The Randstad N.V. Executive Board a la responsabilité générale de cette procédure de signalement et de son application. La direction de chaque société du groupe Randstad est tenue de s'assurer que cette procédure de signalement est mise en œuvre au sein de son organisation, et que le Local Integrity Officer peut fonctionner conformément à cette procédure.

Randstad attend de la direction à tous les niveaux au sein du groupe Randstad qu'elle traite tous les signalements concernant des faits potentiels avec sérieux, confidentialité et rapidité, et qu'elle s'assure que la personne qui signale n'est pas confrontée à des menaces ou à des représailles. La direction est tenue de coopérer pleinement à toute enquête sur une mauvaise conduite.

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

Le Randstad N.V. Executive Board, après consultation du Supervisory Board, peut modifier cette procédure à tout moment d'une manière compatible avec les exigences des lois et règlements applicables, et impliquera le Randstad European Works Council. Le cas échéant, les instances représentatives du personnel seront impliquées pour la mise en œuvre locale.

annexe 1 - résumé

misconduct reporting procedure.



- 1** are you concerned about any serious misconduct?
 - I am worried about a safety issue
 - I feel discriminated or harassed
 - this might be an abuse of company assets/information
 - is this a bribe being paid
 - are these valid contacts with competitors
 - is this a breach of human rights
 - I suspect . . .
- 2** who can you talk to?
 - if possible, to the person involved, or
 - to your manager, HR, legal, risk manager, or
 - to a dedicated local options, if available - such as the ombudsman, confidential advisor, ...
 - your local integrity officer (see website of relevant Randstad Group company)
- 3** if these options don't work for you, submit your report or question to:
 - the local integrity officer via the Integrity Line (SpeakUp) by calling the local free phone number, or online, using the relevant access code, or
 - the central integrity officer at complianceofficer@randstad.com or via the Integrity Line, using access code **55984**
- 4** we want to hear from you, and protect you!

We realize it is not always easy to raise these concerns, but we do encourage you to come forward.

* When contacting the local integrity officer or using the Integrity Line, your concern will be dealt with **carefully** and **confidentially** (to the extent possible). When you report in good faith, **no retaliation** against you will be tolerated. Via the Integrity Line you can also report **anonymously** (though knowing your identity will really help us when investigating).


- 5** when you report, please be as specific as possible.

who	was involved? - the victim, accused, but also any (potential) witnesses
what	happened? - try to be as precise as you can
when	did it happen? - once, frequently, over a longer period
where	did it happen? - location(s), physical or online, any potential proof to be found
how	did it happen? - what were the circumstances, what activities
...	any other relevant information that may help to assess and investigate the case reported



For the full procedure, go to [the website](#).

annexe 2 - instructions d'utilisation et coordonnées

Integrity Line instructions d'utilisation

Quand vous préparez votre signalement via l'Integrity Line, il convient de tenir compte des aspects suivants pour le signalement :

Lorsque vous procédez à un signalement, posez-vous les questions suivantes :

- Que s'est-il passé ?
- Qui est impliqué ?
- Quand cela s'est-il produit ?
- Où cela s'est-il passé ?
- Comment cela s'est-il produit, quels moyens ont, été utilisés ?
- Si vous le savez, pourquoi cela est-il arrivé ?

Si possible, vous pouvez partager, avec le rapport en ligne, toute preuve, document, référence, photo ou toute information pertinente, qui pourrait nous aider à évaluer le rapport de manière plus efficace. Si vous ne disposez pas de telles preuves, toute référence ou recommandation sur l'endroit où rechercher ces informations vous sera utile.

Ligne téléphonique gratuite - signalement oral

- La personne qui signale compose le numéro de téléphone gratuit applicable ; l'appel téléphonique est reçu par un système de réponse vocale. Après avoir fait le signalement, l'auteur du signalement reçoit un numéro de dossier unique. Le rapport peut être rédigé dans la langue locale ou en anglais. Le prestataire externe envoie ensuite une transcription mot à mot de l'enregistrement vocal au Local Integrity Officer du pays/de l'entreprise concerné(e).
 - Merci de parler de façon distincte
 - si vous souhaitez être recontacté directement, veuillez à laisser vos coordonnées ; votre numéro de téléphone n'est PAS enregistré lorsque vous signalez par téléphone
 - **enregistrez votre numéro de dossier unique à des fins de communication**
- Pour protéger l'anonymat de l'auteur du signalement, l'enregistrement vocal reste chez le fournisseur externe et est détruit dès que le responsable local de l'intégrité a confirmé la réception de la transcription.
- Via le numéro de dossier unique, le Local Integrity Officer laissera un message de réponse à l'auteur du signalement pour confirmer la réception du rapport et, si nécessaire, pour poser des questions de vérification ou résumer une conclusion. Après le signalement initial, le Local Integrity Officer postera une réponse dans un délai maximum de sept jours à compter de la réception du message.
Veillez rechercher un message de réponse !
Votre numéro de téléphone n'est pas enregistré lors du signalement.
- À l'aide du numéro de dossier unique, la personne qui signale peut rappeler la ligne téléphonique gratuite pour entendre la réponse du Local Integrity Officer. La personne signalant peut choisir de répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

Formulaire de déclaration en ligne

- La personne qui signale se rend sur la page Web concernée, laisse un message en saisissant un texte (dans la langue locale ou en anglais) et reçoit un numéro de dossier unique. Le prestataire externe traduit le message (s'il n'est pas en anglais) et envoie la traduction ainsi qu'une copie du message Web au Local Integrity Officer du pays/de l'entreprise concerné(e).

- Via le numéro de dossier unique, le Local Integrity Officer peut laisser un message de réponse à l'auteur de l'alerte pour confirmer la réception du rapport et, si nécessaire, poser des questions de vérification ou résumer une conclusion. Après le signalement initial, le Local Integrity Officer s'efforcera de poster une réponse dans un délai maximum de cinq jours ouvrables.
- La personne qui signale peut utiliser le numéro de dossier pour se reconnecter et pourra alors voir la réponse du Local Integrity Officer. L'auteur de l'alerte peut choisir de répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

annexe 3 - infractions au droit de l'Union européenne

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

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

Les atteintes aux intérêts financiers de l'Union visées à l'article 325 du TFUE et précisées dans les mesures pertinentes de l'Union ;

Les infractions relatives au marché intérieur, telles que 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 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.

annexe 4 – données personnelles au sein des entités françaises Ausy

1. protection des données personnelles.

Le système d'alerte implique que les données personnelles soient traitées dans le respect des lois et réglementations applicables en matière de protection des données personnelles.

En application de la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée et du Règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), toute personne identifiée dans le cadre du dispositif d'alerte dispose d'un droit d'accès et de demande des données personnelles qui lui sont propres, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, de rectification ou de suppression dans un délai motivé avec un délai maximum d'un (1) mois. En aucun cas, la personne faisant l'objet d'un signalement ne peut obtenir communication, sur le fondement de son droit d'accès, d'informations relatives à l'identité de l'émetteur du signalement.

Les mesures de sécurité mises en œuvre pour préserver la sécurité des données tant lors de leur collecte que de leur communication ou stockage sont notamment les suivantes :

- une politique de sécurité
- un agent de sécurité (certifié CISSP)
- un groupe externe d'experts en conseil de sécurité
- un test de pénétration régulier (au moins une fois par an) une inspection régulière du code (au moins une fois par an)
- certificats de Sécurité et de Protection de Données (ISAE3000, EuroPriSe) cryptage de haut-niveau
- un deuxième Centre de Données pour la remise en état après un sinistre

Toutes les données sont stockées sur des serveurs en France et éventuellement aux Pays-Bas (en cas d'utilisation de la ligne Speak-up ou de saisine de l'Agent Central d'Intégrité). Les serveurs se trouvent dans des centres de données certifiées

2. conservation des données personnelles.

Pour rappel : les traitements réalisés dans le cadre de la procédure d'alerte ont pour finalité de traiter des données en vue de traiter des alertes ou avertissements visant à révéler un manquement à la réglementation applicable. La base juridique de ce traitement est le respect de la législation applicable

Les données à caractère personnel concernées par le traitement peuvent être : les données d'identification de l'émetteur du signalement, des personnes intervenant dans le recueil du signalement et de la personne faisant l'objet du signalement ainsi que les éléments et suites de l'alerte.

Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes visées par le signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement, compte tenu des délais d'éventuelles investigations complémentaires. Les données relatives aux alertes peuvent toutefois être conservées au-delà de cette durée, à condition que les personnes physiques concernées ne soient ni identifiées ni identifiables.

Lorsqu'une alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès sa collecte, les données personnelles la concernant seront immédiatement supprimées ou anonymisées..

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées dans les deux mois suivant la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'à la fin de la procédure ou la limitation des recours contre la décision.

Conformément à la Réglementation sur la Protection des Données, vous disposez d'un droit d'accès, de suppression, de rectification et de portabilité des données, ainsi que d'un droit de refus ou de limitation sur l'ensemble de vos données sur la base d'un intérêt légitime.

Vous pouvez exercer vos droits en contactant AUSY en France, accompagné d'une copie de votre pièce d'identité – sans laquelle votre demande ne pourra être traitée – par email à l'adresse suivante dpo@ausy.fr

Nous traiterons votre demande avec le plus grand soin et veillerons au respect effectif de vos droits. Veuillez noter, cependant, que dans certains cas (par exemple en raison d'exigences légales), nous ne pourrions pas traiter votre demande immédiatement.

Dans tous les cas, nous vous tiendrons informés de toutes les démarches dans les meilleurs délais, au plus tard un mois après l'introduction de votre demande.

Vous avez également le droit de déposer une plainte auprès des autorités de protection des données.

Propriété du document

Corporate Policy title	Randstad Group misconduct reporting procedure			
description	procedure for speaking up on potential Misconduct and the protection of the person speaking up			
Owner	Executive Board			
Author	sr compliance counsel			
creation data of v.3	16 March 2022 - publication date 27 June 2022			
confidentiality level	C1 - Public			
Version number	Modified by	Main modifications made	Modification date	Status
	DJ AUSY SAS	Local French Law adaptation following application decree of 3/10/2022 concerning relevant authorities and changemet of the LIO	06/12/2022	