

Richtlinie der Randstad Gruppe - Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten

Richtlinie der Randstad Gruppe

Titel	Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten
gültig ab	Juli 2009
Zuständig	Randstad Holding Group Legal/Central Integrity Officer
Document number	Misconduct_version1_04012010

1. Zweck

Das Verfahren zum Melden von Fehlverhalten (Misconduct Reporting Procedure) beschreibt die zu ergreifenden Schritte, wenn Sie ernstes Fehlverhalten in der Randstad Gruppe vermuten oder über die entsprechenden Beweise verfügen.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle aktiven Unternehmen der Randstad Gruppe.

3. Status

Dieses Verfahren ersetzt den "Randstad Integrity Code" vom 1. November 2005.

Unnötiger Inhalt und Duplizierungen wurden entfernt, während das Layout und die Sprache – einschließlich Titel – verbessert wurden, um die Verständlichkeit zu verbessern.

4. Definitionen (falls zutreffend)

Randstad-Gruppe

Randstad Holding nv und/oder Tochtergesellschaften

Anzeigenerstatter

Jeder (sei es innerhalb oder außerhalb der Randstad Gruppe), der – in gutem Glauben – eine Beschwerde, einen Bericht oder ein Anliegen in Bezug auf Fehlverhalten in der Randstad Gruppe oder im Zusammenhang mit der Randstad Gruppe einreicht.

Geschäftsgrundsätze

[Siehe Geschäftsgrundsätze](#)

Lokaler Integrity Officer

Jedes Land/jedes aktive Unternehmen der Randstad Gruppe – einschließlich Randstad Holding nv - hat einen eigenen lokalen Integrity Officer.

Die Funktion des örtlichen Integrity Officer kann nach Dafürhalten des Geschäftsführers entweder von einem Randstad Mitarbeiter oder einer externen Partei übernommen werden.

Zentraler Integrity Officer

Der zentrale Integrity Officer wird vom Vorstand der Randstad Holding ernannt und erhält Meldungen in Bezug auf Fehlverhalten vom Management-Team eines Landes und/oder eines aktiven Unternehmens und untersucht diese. Dieser Officer erhält regelmäßige Berichte von den lokalen Integrity Officers und legt dem Vorstand einen vierteljährlichen Bericht vor. Des Weiteren legt er dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates einen Jahresbericht vor.

Richtlinie der Randstad Gruppe - Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten

5. Richtlinie und zugehörige Dokumente

Verfahren zum Melden von Fehlverhalten

1 Unterstützung unserer zentralen Randstad Werte

Als internationales Unternehmen, bei dem globale Kompetenz im Mittelpunkt steht, erwartet die Randstad Gruppe von allen Unternehmen und Mitarbeitern, dass diese sich jederzeit gemäß den Geschäftsgrundsätzen verhalten. Dies bedeutet ethisches Handeln mit Integrität entsprechend der Randstad Richtlinien und Verfahren als auch aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter Randstad helfen, den ausgezeichneten Ruf des Unternehmens aufrechtzuerhalten, indem sie sich an die hohen Standards unserer zentralen Werte halten: Kennen, Dienen, Vertrauen, Simultane Interessenwahrung und Streben nach Perfektion. Als Teil unserer Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit ermutigen wir unsere Interessenvertreter, alle Vorfälle, Situationen und Anliegen zu melden, bei denen die Handlungsweise diese Werte nicht erfüllt.

Um Meldungen im Zusammenhang mit ernstem Fehlverhalten in der Randstad Gruppe zu kanalisieren, haben wir spezielle Kommunikationswege eingerichtet, über die die Interessenvertreter ihre Anliegen entweder über vorhandene lokale Meldeverfahren auf der Ebene des jeweiligen Unternehmens oder über das Meldeverfahren der Randstad Gruppe übermitteln können (siehe Absatz 2, Melden von Fehlverhalten, unten). Alle gemäß unserer offiziellen Verfahren vorgebrachten Anliegen werden streng vertraulich behandelt (mit Ausnahme der Schritte, die zum Durchführen einer angemessenen Untersuchung und bei Bedarf zum Ergreifen der entsprechenden Maßnahmen erforderlich sind). Der Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Beschwerde einreicht, kann darauf vertrauen, dass er mit keinerlei Benachteiligungen zu rechnen hat.

Das Verfahren zum Melden von Fehlverhalten (Misconduct Reporting Procedure) beschreibt die zu ergreifenden Schritte, wenn Sie ernstes Fehlverhalten in der Randstad Gruppe vermuten oder über die entsprechenden Beweise verfügen. Es umfasst folgende ernste Fälle von Fehlverhalten, ist aber nicht darauf beschränkt:

- Verletzungen der Grundsätze des Menschenrechts
- Verletzungen der Geschäftsgrundsätze von Randstad
- Verletzungen der Richtlinien und Verfahren von Randstad
- Strafbare Handlungen
- Nichteinhaltung von gesetzlichen oder per Vorschrift auferlegten Verpflichtungen
- Persönliches Fehlverhalten oder respektloses Verhalten
- Unterlassungen im Bereich der Arbeitssicherheit

Der Vorstand der Randstad Holding trägt die Gesamtverantwortung für das Verfahren und seine Anwendung. Alle Manager der Randstad Gruppe sind konkret dazu verpflichtet, die Einhaltung in ihrem Bereich sicher zu stellen.

2 Melden von Fehlverhalten

Jeder, der begründet Fehlverhalten vermutet oder Zeuge von solchem Fehlverhalten war, ist zur Meldung verpflichtet. Die Interessenvertreter sollten ihr Anliegen zuerst über ihre normalen (lokalen) Meldewege entweder über das lokale Linienmanagement oder reguläre lokale Kontakte, beispielsweise identifizierte Vertrauenspersonen, Beschwerdestellen usw., vorbringen. Die Meldung an das Management ist in der Regel der schnellste und bevorzugte Weg und die beste Möglichkeit, ein gutes und offenes Arbeitsumfeld in der Randstad Gruppe zu gewährleisten.

Richtlinie der Randstad Gruppe - Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten

Das Misconduct Reporting Procedure sollte nicht verwendet werden, um normale Meldeverfahren zu umgehen. Es soll nur verwendet werden, wenn eine lokale Meldung wahrscheinlich ungeeignet oder wirkungslos wäre, und wird als Eskalationsstufe betrachtet.

Berichte können über die Meldeeinrichtung der Randstad Gruppe übermittelt werden, die aus einer 24-Stunden- Telefon-Hotline mit gebührenfreien lokalen Rufnummern und einer sicheren Website besteht. Sowohl die Hotline als auch die Website werden von einem externen Anbieter betrieben. Die vollständigen Kontaktangaben und Benutzeranweisungen sind im Anhang enthalten. Obwohl Berichte auch anonym übermittelt werden können, bestärkt Randstad Sie darin, Ihre Identität beim Einreichen eines Berichts zu offenbaren, da dies die Untersuchung des Berichts sehr erleichtert.

Um unzuverlässige und falsche Berichte gering zu halten, sowie aus Gründen des Datenschutzes, untersucht der Vorstand der Randstad Holding keine anonymen Berichte, die über andere Wege eingehen.

Des Weiteren sollten die Mitarbeiter wissen, dass externe Meldungen von Fehlverhalten ohne die vorherige Verwendung interner Verfahren die Vertrags- oder andere Vertraulichkeitspflichten der Mitarbeiter gegenüber der Randstad Gruppe verletzen können, es sei denn, dass eine externe Meldung erforderlich oder ansonsten aufgrund von geltendem Recht zulässig ist. Eine Verletzung dieser Pflichten kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

3 Behandlung eines Berichts

Berichte, die über die Meldeeinrichtung der Randstad Gruppe eingehen, werden an den lokalen Integrity Officer des betreffenden Landes oder Unternehmens weitergeleitet. Standardmäßig wird auch eine Kopie an den zentralen Integrity Officer der Randstad Holding gesendet.

Der lokale Integrity Officer stellt sicher, dass alle gemeldeten Fälle gesetzmäßig und zeitnah und unter Beachtung der Rechte aller Beteiligten untersucht und behandelt werden. Unter bestimmten Umständen können gemeldete Fälle an einen Vertreter des lokalen Managements verwiesen und von diesem gehandhabt werden. In diesen Fällen gelten dieselben Praktiken im Hinblick auf Anonymität und die Nichteinleitung von Sanktionen.

Der lokale Integrity Officer kann entscheiden, einen Bericht nicht zu untersuchen, wenn Folgendes zutrifft:

- Es sind unzureichende Informationen für eine faire Untersuchung vorhanden, und es besteht keine Möglichkeit, weitere Informationen zu erhalten.
- Es gibt Hinweise darauf, dass ein Bericht in böser Absicht erstellt wurde.

Der lokale Integrity Officer bestätigt dem Anzeigenerstatter den Eingang eines Berichts innerhalb von fünf Werktagen. Falls dies angemessen und praktikabel ist, wird der Anzeigenerstatter über den Fortschritt der Untersuchung auf dem Laufenden gehalten. Aus Vertraulichkeitsgründen können wir jedoch daran gehindert sein, spezifische Einzelheiten der Untersuchung oder eingeleitete Maßnahmen mitzuteilen.

Wenn ein Bericht über die gängigen Berichtsverfahren und nicht über das Meldeverfahren der Randstad Gruppe hätte eingereicht werden sollen, verweist der lokale Integrity Officer den Anzeigenerstatter an die geltenden (lokalen) Meldeverfahren.

Wenn sich das gemeldete Fehlverhalten auf das lokale Management- Team des Landes

Richtlinie der Randstad Gruppe - Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten

und/oder Unternehmens bezieht, leitet der lokale Integrity Officer die Beschwerde an den zentralen Integrity Officer weiter. Der zentrale Integrity Officer kann das lokale Management informieren, und er wird das verantwortliche Mitglied des Vorstand und/oder des Aufsichtsrates der Randstad Holding informieren. Alternativ liegt es im Ermessen des zentralen Integrity Officer, den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates der Randstad Holding zu beteiligen.

Beschwerden, die sich auf ein oder mehrere Mitglieder des Vorstandes oder des Aufsichtsrates der Randstad Holding beziehen, werden vom lokalen Integrity Officer der Randstad Holding gehandhabt.

Unverzögliche und angemessene Maßnahmen werden ergriffen, wenn dies dem Urteil der untersuchenden Person oder des entsprechenden Gremiums nach gerechtfertigt ist.

Randstad erwartet vom Management auf allen Ebenen innerhalb der Randstad Gruppe, dass alle Berichte im Hinblick auf mutmaßliches Fehlverhalten ernst genommen, vertraulich und prompt behandelt werden und keine Benachteiligung des Anzeigenerstatters erfolgt. Das Management ist verpflichtet, bei allen Untersuchungen mutmaßlichen Fehlverhaltens vollständig zu kooperieren.

4 Meldungen in böser Absicht

Die Randstad Gruppe nimmt Meldungen in Bezug auf Fehlverhalten, die in böser Absicht erfolgen, sehr ernst. Jeder Bericht, der von einem Mitarbeiter in böser Absicht erstellt wurde, gilt als ernste Verletzung der Geschäftsgrundsätze. Die Randstad Gruppe ergreift gegebenenfalls weitere Maßnahmen gegen einen Anzeigenerstatter, der wissentlich falsche Beschuldigungen macht oder in böser Absicht handelt. Solche Maßnahmen können Disziplinarmaßnahmen umfassen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

5 Schutz, Rechte und Pflichten des Anzeigenerstatters

Die Identität aller Anzeigenerstatter wird geschützt, so weit dies praktikabel ist. Sanktionen gegen Anzeigenerstatter, die in gutem Glauben handeln, werden nicht toleriert. Insbesondere entlässt die Randstad Gruppe keinen Mitarbeiter, der gutgläubig und auf der Grundlage gesetzmäßiger Maßnahmen Fehlverhalten gemeldet hat, das von ihm als zutreffend erachtet wird, oder die ansonsten durch geltendes Recht geschützt sind. Der Betreffende kann nicht zurückgestuft, beurlaubt, bedroht, schikaniert oder auf andere Weise diskriminiert werden. Jede vermeintliche Vergeltungsmaßnahme sollte dem zentralen Integrity Officer unverzüglich gemeldet werden.

Das Einreichen eines Berichts schützt Anzeigenerstatter, die an dem gemeldeten Fehlverhalten beteiligt waren, nicht automatisch vor Disziplinarmaßnahmen im Zusammenhang mit ihrer Beteiligung an dem Fehlverhalten.

Wenn ein Anzeigenerstatter mit der Nachverfolgung einer Beschwerde und/oder dem Ergebnis einer Untersuchung nicht zufrieden ist, kann er eine weitere Beschwerde über die entsprechenden Meldewege einreichen.

Beim Melden von Fehlverhalten muss der Anzeigenerstatter weiterhin alle Pflichten hinsichtlich der Vertraulichkeit respektieren. Daher hat der Anzeigenerstatter alle Formen externer oder interner öffentlicher Aufmerksamkeit zu vermeiden, es sei denn, dass dies einen Verstoß gegen lokales Recht darstellen würde, demzufolge die Meldung an die zuständige Behörde erforderlich oder genehmigt ist.

Richtlinie der Randstad Gruppe - Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten

6 Schutz und Rechte des Beschuldigten

Bei der Untersuchung des Verhaltens einer Person aufgrund eines Berichts auf der Grundlage dieses Verfahrens, wird der Betreffende in der Regel dahingehend benachrichtigt. Randstad wartet im Allgemeinen nicht mehr als fünf Werktage bis zur Benachrichtigung einer Person, deren Verhalten untersucht wird. Dieser Zeitraum wird verlängert, wenn das Risiko der Zerstörung von Beweismitteln und/oder Behinderung der Untersuchung besteht.

Jede Person, deren Verhalten untersucht wird, hat das Recht, auf die Anschuldigungen einzugehen und kann negative Feststellungen oder Entscheidungen anfechten.

7 Datenschutz und Vertraulichkeit

Alle relevanten Datenschutzgesetze und -vorschriften im Zusammenhang mit der Behandlung von Personendaten werden im Fall einer Beschwerde oder nachfolgenden Untersuchung beachtet. Dies umfasst auch das Recht auf Zugriff und Korrektur oder Löschen von Daten.

Alle Personendaten im Hinblick auf erfasste Beschwerden werden streng vertraulich behandelt. Der Datenschutz des Anzeigenerstatters und aller Personen, deren Verhalten untersucht wird, ist gewährleistet, soweit dies dem Gesetz nach zulässig und mit der Anforderung vereinbar ist, eine angemessene Untersuchung durchzuführen und bei Bedarf die entsprechenden Maßnahmen einzuleiten.

8 Änderungen

Der Vorstand der Randstad Holding kann nach Beratung mit dem Prüfungsausschuss diese Richtlinie jederzeit in einer Art und Weise ändern, die den Anforderungen geltender Gesetze und Vorschriften entspricht. Dabei werden dementsprechend die Randstad European Plattform und die entsprechenden Betriebsräte beteiligt.

Diemen, Niederlande

Juli 2009

Richtlinie der Randstad Gruppe - Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten

Benutzeranweisungen für die Hotline

Gebührenfreie Telefonverbindung

- Der Anzeigenerstatter wählt die jeweilige gebührenfreie Rufnummer; der Anruf wird von einem Spracherkennungssystem entgegengenommen. Nach erfolgter Meldung erhält der Anzeigenerstatter eine einmalige Referenznummer. Der externe Anbieter sendet nun eine wortgenaue Niederschrift der Aufnahme an den lokalen Integrity Officer des betreffenden Landes/Unternehmens.
- Zum Schutz der Anonymität des Anrufes verbleibt die Sprachaufnahme beim externen Anbieter und wird zerstört, sobald der lokale Integrity Officer den Eingang der Niederschrift bestätigt hat.
- Über die einmalige Referenznummer kann der lokale Integrity Officer eine Antwortnachricht für den Anzeigenerstatter hinterlassen, um den Eingang der Beschwerde zu bestätigen und bei Bedarf Fragen zur Verifizierung oder ein Ergebnis zu hinterlassen. Nach Eingang der Beschwerde bemüht sich der lokale Integrity Officer, eine Antwort innerhalb von maximal fünf Werktagen zu übermitteln.
- Der Anzeigenerstatter kann unter Verwendung der Referenznummer erneut anrufen und die Antwort des lokalen Integrity Officer abhören. Der Anzeigenerstatter kann Fragen sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt beantworten.

Online-Beschwerdeformular

- Der Anzeigenerstatter ruft die entsprechende Website auf, hinterlässt eine Nachricht durch die Eingabe von Text und erhält eine einmalige Referenznummer. Der externe Anbieter übersetzt die Nachricht und sendet die Übersetzung plus Kopie der Webnachricht an den lokalen Integrity Officer des betreffenden Landes/Unternehmens.
- Über die einmalige Referenznummer kann der lokale Integrity Officer eine Antwortnachricht für den Anzeigenerstatter hinterlassen, um den Eingang der Beschwerde zu bestätigen und bei Bedarf Fragen zur Verifizierung oder ein Ergebnis zu hinterlassen. Nach Eingang der Beschwerde bemüht sich der lokale Integrity Officer, eine Antwort innerhalb von maximal fünf Werktagen zu übermitteln.
- Der Anzeigenerstatter kann sich unter Verwendung der Referenznummer erneut anmelden, um sich die Antwort des lokalen Integrity Officer anzusehen. Der Anzeigenerstatter kann Fragen sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt beantworten.