Randstad (Suisse) SA

dispositif d'alerte professionnelle.

randstad

human forward.

1. objectif

En tant qu'organisation internationale attachée à l'excellence, le Groupe Randstad attend de toutes les sociétés et de tous les collaborateurs du groupe, y compris les directeurs et responsables, qu'ils adoptent en toutes circonstances une conduite qui soit conforme à nos valeurs essentielles et au Code de déontologie (Business Principles). Cela implique d'agir de manière éthique, intègre et conformément aux politiques et procédures du Groupe Randstad et à l'ensemble des lois et règlements applicables. Nous demandons à tous les collaborateurs de faire en sorte que Randstad maintienne son excellente réputation en adhérant aux standards élevés qui imprègnent nos valeurs essentielles: *connaître, servir et faire confiance, promouvoir simultanément tous les intérêts et rechercher l'excellence*.

Randstad promeut une culture de transparence et de responsabilisation et encourage toutes les parties prenantes à signaler tout incident au cours duquel nos valeurs essentielles et/ou le Code de déontologie n'ont pas été respectés. Tout signalement doit se faire conformément au présent Dispositif d'alertes professionnelles.

2. notre procedure

2.1 introduction

Afin de faciliter le signalement de faits présentant des risques (présumés) pour le Groupe Randstad, nous avons mis en place des procédures spécifiques par lesquelles les collaborateurs du Groupe Randstad peuvent signaler ces faits, soit, dans certains pays, à travers des mécanismes de signalement local au niveau de la société concernée, soit, pour les atteintes graves, à travers la «Ligne Intégrité » (Integrity Line) qui est le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe Randstad (voir paragraphe 2.3 ci-dessous).

Tout fait signalé conformément au Dispositif d'Alertes Professionnelles sera traité de manière confidentielle (sauf pour les besoins de procéder aux investigations adéquates (y compris pour respecter le droit de réponse des accusés) et si nécessaire pour prendre les mesures appropriées) et avec la garantie absolue qu'aucun collaborateur ayant signalé un fait de bonne foi ne fera l'objet de sanction.

La Ligne Intégrité peut être utilisée pour signaler des faits que tu suspectes de manière raisonnable ou disposes de preuves de l'existence de faits se rapportant à des risques sérieux en rapport avec le Groupe Randstad.

Cela inclut, mais n'est pas limité à:

- manquements aux principes des droits de l'Homme
- manquements aux règles sanitaires de santé et de sécurité
- manquements au Code de déontologie de Randstad
- manquements aux politiques ou procédures de Randstad (ex : pratiques anti-concurrentielles, discrimination, harcèlement, corruption, fraude)
- infractions pénales
- défaut de conformité de se conformer aux obligations imposées par la loi ou la règlementation (y compris des pratiques financières ou comptables non conformes)
- faute personnelle ou comportement irrespectueux.

Le Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV est responsable du Dispositif d'Alertes Professionnelles et de son application. Tous les dirigeants de sociétés du Groupe Randstad ont l'obligation de s'assurer que ce Dispositif d'Alertes est appliqué au sein de son organisation.

2.2 quelques definitions

Groupe Randstad désigne Randstad N.V. et et/ou l'une de ses filiales.

La Personne à l'origine d'un signalement désigne toute personne, interne ou externe au Groupe Randstad, qui signale – de bonne foi et qui a un doute légitime et/ou une preuve d'un manquement potentiel- un fait (aussi désigné comme demande ou inquiétude) concernant un manquement au sein du Groupe Randstad ou en lien avec celui-ci.

Code de Déontologie (Business Principles): voir https://www.randstad.com/about-randstad/corporate-governance/business-principles/

La Ligne Intégrité est un outil de signalement consistant en une hotline téléphonique, accessible 24/24 via un numéro d'accès local sans frais, et une page internet sécurisée, fournies par un prestataire extérieur indépendant.

L'Agent Local d'Intégrité (Local Integrity Officer) est la personne ou fonction qui s'assure que tous les faits signalés à la Ligne Intégrité sont étudiés et traités en conformité avec la loi et dans un délai convenable, et dans le respect des droits de tous les individus impliqués. Chaque pays/société du Groupe Randstad (y compris Randstad NV) dispose de son propre Agent Local d'Intégrité. L'Agent Local d'Intégrité peut être soit un salarié de Randstad, soit un tiers, en fonction de ce qui est jugé le plus adapté par le directeur général concerné et l'Agent Central d'Intégrité (Central Integrity Officer).

L'Agent Central d'Intégrité est la personne nommée par le Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV pour coordonner les problématiques liées à l'intégrité selon cette procédure et pour fournir des reportings réguliers au Comité Exécutif (Executive Board) ainsi qu'un rapport annuel au Comité d'Audit du Conseil de Surveillance (Audit Committee of the Supervisory Board), au sujet des cas signalés soit via la Ligne Intégrité ou directement à l'Agent Central d'Intégrité. L'Agent Central d'Intégrité s'assure également que les signalements qui font l'objet de la présente procédure sur les soupçons de cas de manquements de la part de l'équipe dirigeante d'une société du Groupe Randstad sont revues de manière centralisée.

2.3 signalement des faits

Quiconque a des raisons de suspecter, ou a été témoin de cas de manquement est obligé de le signaler. Les collaborateurs sont invités à signaler les faits d'abord à travers les canaux habituels (locaux) de communication interne, soit par le biais de leur hiérarchie, soit par le biais de leurs contacts locaux réguliers, tels que les Ressources Humaines, le service juridique, les personnes de confiance identifiées, le service réclamations , le service risque et audit, etc. Le signalement par voie hiérarchique est généralement la procédure la plus rapide

et préférable, et le meilleur moyen de garantir un environnement de travail bénéfique et ouvert au sein du Groupe Randstad.

La Ligne Intégrité ne doit pas être utilisée pour contourner les voies normales de signalement auprès de la hiérarchie. Elle n'est destinée à être utilisée que dans les cas où les canaux normaux de reporting risquent d'être inappropriés ou inefficaces et elle ne doit être envisagée qu'en dernier ressort.

Les faits peuvent être signalés dans la langue locale à travers la Ligne Intégrité constitué d'une permanence téléphonique, accessible 24h sur 24h par des numéros de téléphone locaux gratuits, et d'une page Internet sécurisée. Les deux sont gérés par un prestataire externe indépendant . Pour obtenir davantage d'information sur les personnes à contacter et consulter le guide d'utilisation, réfère-toi à l'Annexe 2. Bien que les signalements puissent être faits de manière anonyme, Randstad encourage les Personnes à l'origine d'un signalement à révéler leur identité lorsqu'ils font un signalement, car cela facilite énormément la traitement du signalement.

Afin de minimiser le risque d'alertes douteuses et mensongères ainsi que pour des raisons de protection de la vie privée, Randstad n'enquêtera sur les enquêtes anonymes que si elles sont faites via la Ligne Intégrité.

2.4 traitement d'une alerte

Les alertes reçues par le biais de la Ligne Intégrité sont transmises à l'Agent Local d'Intégrité de la Société concernée. Une copie du signalement est également envoyée systématiquement à l'Agent Central d'Intégrité.

L'Agent Local d'Intégrité confirmera à la Personne à l'origine du signalement via la Ligne Intégrité qu'il a reçu son alerte professionnelle dans un délai de cinq jours ouvrés. Dans la mesure du possible et lorsque cela est approprié, la Personne à l'origine du signalement sera tenu informée de l'évolution de l'enquête. Néanmoins, pour des raisons de confidentialité, il est possible que certains détails spécifiques à l'enquête ou aux mesures adoptées ne puissent être divulgués.

Dans l'hypothèse où une alerte professionnelle est soumise via la Ligne Intégrité mais aurait dû être transmise par voie normale (locale) (ex : paie ou questions de satisfaction générale ou relatives à un service), l'Agent Local d'Intégrité dirigera la Personne à l'origine du signalement vers les process (locaux) de signalement appropriées ou contactera la fonction locale adéquate pour traiter le signalement.

L'Agent Local d'Intégrité s'assure que tous les faits signalés de manière adéquate par le biais de la Ligne Intégrité font l'objet d'une enquête et sont traités dans le respect des lois et avec diligence, ainsi que dans le respect complet des droits des personnes concernées. Dans certains cas, ces signalements peuvent être transférés ou traités par un représentant local de la direction et/ou toute autre fonction au sein de la société, selon la nature du signalement. Dans ces cas, les mêmes règles concernant la confidentialité et de non représailles s'appliquent.

L'Agent Local d'Intégrité peut décider de ne pas enquêter sur une alerte professionnelle si :

- les informations sont insuffisantes pour mener une enquête impartiale, et si il n'existe aucune possibilité d'obtenir des informations supplémentaires ;
- des indices laissent à penser que l'alerte professionnelle a été signalée de mauvaise foi.

Si les faits signalés impliquent un ou plusieurs membre(s) de l'équipe de direction locale d'une société du Groupe Randstad, l'Agent Local d'Intégrité redirigera la plainte vers l'Agent Central d'Intégrité. L'Agent Central d'Intégrité peut en informer la direction locale et informera la personne responsable au sein du Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV et/ou le Comité d'Audit du Conseil de Surveillance (Audit Committee of the Supervisory Board).

Les plaintes concernant un ou plusieurs membres du Comité Exécutif (Executive Board) ou du Conseil de Surveillance (Supervisory Board) de Randstad NV seront traitées par l'Agent Local d'Intégrité de Randstad NV, qui est un membre du Comité d'Audit.

Après l'enquête, des mesures correctives appropriées seront rapidement adoptées quand, et dans la mesure où, elles seront jugées nécessaires par la direction locale, en tenant compte des fonctions appropriées au sein de la société (ex : RH, juridique).

Randstad demande aux membres des directions au sein du Groupe Randstad, à tous les niveaux, de traiter toutes les alertes professionnelles de manière sérieuse, confidentielle et rapide et de s'assurer que la Personne à l'origine d'un signalement ne fait pas l'objet de sanctions. La Direction a l'obligation d'apporter sa pleine coopération à toute enquête concernant des irrégularités signalées.

2.5 signalement de bonne foi / signalement de mauvaise foi

Aucun reproche ne sera fait à toute personne qui soulèverait une interrogation de bonne foi. Si après recherches, aucune violation n'est découverte, aucune sanction ne sera prise à l'encontre de la Personne à l'origine d'un signalement, à moins que le point ait été remonté de mauvaise foi. Les signalements sont réputés avoir été faits de mauvaise foi si la Personne à l'origine d'un signalement sait que le signalement n'est pas vrai en substance, et qu'elle utilise cette procédure de manière abusive (a) à cause de griefs personnels, (b)pour en tirer un bénéfice personnel, ou (c) dans l'intention de nuire au Groupe Randstad ou à un de ses salariés, y compris ses directeurs et représentants. Le Groupe Randstad considère que tout signalement de mauvaise foi est une infraction grave.

Tout signalement effectué de mauvaise foi par un collaborateur sera considéré comme une violation grave du Code de déontologie. Le Groupe Randstad peut, si cela est approprié, prendre des mesures contre toute personne signalant des faits de manière mensongère ou malveillante. Ces mesures peuvent être d'ordre disciplinaire, entraînant la rupture du contrat de travail, ainsi que d'ordre judiciaire.

2.6 protection contre toute mesure de rétorsion, droits et devoir de la personne signalant des faits

L'identité de toutes les Personnes à l'origine d'un signalement sera gardée confidentielle dans la mesure du possible et aucune sanction prise à l'encontre des personnes ayant signalé des faits de bonne foi ne sera tolérée. En particulier, le Groupe Randstad ne procèdera à aucun(e) renvoi, rétrogradation, suspension, menace, harcèlement ou toute forme de discrimination à l'encontre d'un collaborateur sur la base de signalements de bonne foi et licites concernant le signalement de faits sérieux. Toute mesure perçue comme une sanction devra être promptement signalée à l'Agent Central d'Intégrité.

Procéder à une alerte professionnelle ne garantit pas automatiquement aux Personnes à l'origine d'un signalement qu'elles ne feront l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou toute autre action si elles ont participé à la commission des irrégularités qu'elles signalent.

Toutefois, le Groupe Randstad considèrera le fait que la Personne à l'origine d'un signalement a fait un signalement comme une circonstance atténuante.

Lorsqu'une personne signale des faits réels ou supposés, elle devrait continuer à respecter l'ensemble de ses obligations contractuelles ou autres de confidentialité dont elle est redevable envers le Groupe Randstad. La Personne à l'origine du signalement devrait ainsi éviter toute forme de publicité externe ou interne sans avoir dans un premier temps utilisé les procédures internes, sauf si une information externe est exigée ou autorisée par la loi applicable, sans préjudice des droits de Randstad concernant les obligations contractuelles de confidentialité ou autres.

Si une Personne à l'origine d'un signalement décide de rapporter un manquement à l'extérieur alors qu'une enquête est en cours par une société du Groupe Randstad, la société peut décider de ne plus inclure la Personne à l'origine du signalement dans l'enquête ou d'arrêter l'enquête et de prendre toute autre mesure qu'elle considère nécessaire.

2.7 protection et droits de la personne faisant l'objet de l'alerte professionnelle

Lorsqu'une personne fait l'objet d'une enquête suite à une alerte professionnelle signalée suivant la présente procédure, elle en sera informée dès l'enregistrement du signalement dans un délai raisonnable en fonction des faits et circonstances et selon qu'il est estimé qu'il y a un risque de destruction des preuves, de mesures de rétorsion ou d'obstruction de l'enquête.

Toute personne faisant l'objet d'une enquête a le droit de répondre aux faits qui lui sont reprochés et peut faire appel de toute conclusion ou décision qui lui est défavorable.

2.8 protection des donnees a la caractère personnel, vie privé & confidentialité

Toute donnée personnelle obtenue dans le cadre du signalement et de l'enquête menée en vertu de la présente procédure (données de la Personne à l'origine d'un signalement, de toute personne sous enquête et de tout témoin) sera uniquement utilisée pour les besoins décrits dans la présente procédure et conformément à la législation sur les données personnelles applicable et à la politique de données personnelles de Randstad. Les données personnelles transmises à la Ligne Intégrité seront détruites 3 mois après la clôture du dossier par l'Agent Local d'Intégrité, à moins qu'une durée de conservation plus longue soit requise du fait de la nature du signalement et/ou de l'enquête.

Les données personnelles seront uniquement partagées avec les personnes qui ont besoin d'en avoir connaissance et qui seront soumises à une obligation de confidentialité dans la mesure du possible et en cohérence avec la nécessité de mener une enquête et, si nécessaire, de prendre les actions nécessaires. Des exceptions sont possibles lorsque Randstad est soumis à une obligation légale ou réglementaire de divulguer les informations ou si le signalement est réalisé de mauvaise foi.

2.9 modifications

Le Comité Exécutif (Executive Board) de Randstad NV, après consultation du Comité d'Audit (Audit Committee), peut modifier à tout moment la présente procédure dans le respect des exigences légales et réglementaires applicables, et impliquera les Comités d'Entreprise

Européens de Randstad (Randstad European Works Council) et autres personnes de contact, le cas échéant.

Les modifications apportées seront ensuite intégrées dans le présente dispositif pour Randstad Suisse.

annexe 1 - resumé

groupe randstad

signalement de faute: marche à suivre.

observez-vous une faute de comportement?

Quelques exemples:

- Est-ce une question de santé/sécurité?
- Je me sens discriminé(e) ou harcelé(e).
- S'agit-il d'une fraude?
- Y a-t-il infraction au droit de concurrence?
- Ce cadeau me semble bien trop cher.
- C'est un abus des biens de l'entreprise!
- Y a-t-il violation des droits de l'homme?
- Je suspecte des pots-de-vin.

à qui s'adresser?

- Si possible à la personne concernée.
- A votre chef de RH, partenaire RH, personne de confiance, gestionnaire des risques et du contrôle interne[1], responsable pour la protection des données[2] ou service juridique[3]
- Vous pouvez aussi contacter votre agent local d'intégrité: manuel.kempf@randstad.ch

1. signalement de fraude
2. fuite de données, abus d'infos personnelles et autres atteintes à la vie privée
3. tout ce qui concerne la concurrence ou la corruption

si cela ne semble pas approprié ou efficace, vous pouvez aussi:

- Envoyer un e-mail à l'agent central d'intégrité: complianceofficer@randstad.com ou
- Adresser votre rapport/question au dispositif de signalement du groupe Randstad[4] (SpeakUp, géré par People Intouch, fournisseur externe indépendant)
  - en appelant 0800-561 422, ou
  - en allant sur www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/ch
  - code d'accès 42113

Nous comprenons qu'il n'est pas toujours facile d'évo-quer une possible faute, mais nous vous encourageons à partager vos inquiétudes avec Randstad. Elles seront gérées avec soin et discrétion (dans la mesure du possible). Nous ne tolérons aucune représaille à l'encontre de plaignants de bonne foi.

Pour toute la procédure, voir: https://www.randstad.com/about-randstad/corporate-governance/compliance/misconduct-reporting-procedure/

4. Nous vous encourageons à vous identifier lors d'un signalement, cela facilite beaucoup l'enquête. Mais si vous préférez rester anonyme, il faudra passer par le dispositif de signalement du Groupe Randstad.

annexe 2 - instruction pour les utilisateurs & contacts

Guide d'utilisation des utilisateurs de la *Ligne Intégrité*

Permanence téléphonique gratuite

- La Personne à l'origine du signalement compose le numéro d'appel gratuit applicable ; son appel est reçu par un serveur vocal interactif. Après avoir fait son signalement, la personne reçoit un numéro de dossier unique. Le signalement peut être effectué dans la langue locale ou en anglais. Le prestataire externe envoie ensuite la retranscription mot pour mot de l'enregistrement vocal à l'Agent Local d'Intégrité du pays / de la Société concerné(e).
- Pour protéger l'anonymat de l'appelant, l'enregistrement vocal est conservé par le prestataire externe puis détruit dès que l'Agent Local d'Intégrité confirme la réception de la retranscription.
- Grâce au numéro de dossier unique, l'Agent Local d'Intégrité peur laisser un message de réponse à la Personne à l'origine du signalement via le serveur vocal afin de lui confirmer la réception de son signalement et, si nécessaire, lui poser des questions de vérification ou lui faire un résumé des conclusions. A compter de la réception du signalement initial, l'Agent Local d'Intégrité mettra tout en œuvre pour répondre dans un délai maximum de cinq jours ouvrés.
- La Personne à l'origine du signalement peut à nouveau appeler en utilisant le numéro de dossier et sera en mesure d'écouter la réponse de l'Agent Local d'Intégrité. La Personne à l'origine du signalement pourra décider si elle souhaite répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

Formulaire de signalement en ligne

- La Personne à l'origine du signalement se rend à la page Internet dédiée, laisse un message sous forme de texte (en langue locale ou en anglais) et reçoit un numéro de dossier unique. Le prestataire externe fait suivre le message saisi sur Internet à l'Agent Local d'Intégrité du pays / de la Société concerné(e).
- En utilisant le numéro unique de dossier, l'Agent Local d'Intégrité peut laisser un message de réponse à la Personne à l'origine du signalement afin de confirmer la réception du signalement, et éventuellement lui poser des questions de vérification ou lui fournir un résumé des conclusions. A compter de la réception du signalement initial, l'Agent Local d'Intégrité fera ses meilleurs efforts pour répondre dans un délai maximum de cinq jours ouvrés.
- La Personne à l'origine du signalement peut se reconnecter sur le site en utilisant le numéro de dossier et sera en mesure de lire la réponse de l'Agent Local d'Intégrité. Elle pourra décider s'il souhaite répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

Les contacts:

Suisse	Tel. 0800-561 422 www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/ch	Code c'accès 42113	Allemand, français, italien, anglais
Global	Le Central Integrity Officer (uniquement en ligne) pour le Randstad Group peut être contacté via web access : www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl	Code c'accès 55984	Allemand, français, italien, anglais (mais prévoyez du temps supplémentaire pour la traduction de votre message).