

A close-up photograph of a hand holding a white pen, poised to write on a clipboard. The background is blurred, showing what appears to be a person in a blue uniform. Two text boxes are overlaid on the image: a white one with blue text and a blue one with white text.

políticas randstad

denúncia de má conduta



Assunto: Política de procedimento de denúncia de má conduta	Identificação PL-JUR-26
Diretoria Responsável: Financeira	Publicado em: Agosto 2024
Versão: 05	Próxima Revisão*: Agosto 2026

1. OBJETIVO

Estabelecer critérios e diretrizes aos colaboradores internos e externos da Randstad Brasil em relação aos procedimentos para denúncias de má conduta.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política é aplicável a todos aos colaboradores internos e externos ativos em regime CLT, temporários, estagiários e menores aprendizes da Randstad Brasil.

3. DIRETRIZES GERAIS

3.1. Propósito e escopo

Como uma organização internacional com ênfase global em excelência, o Grupo Randstad espera que todas as empresas e funcionários do grupo, incluindo diretores e gerentes, se comportem em todos os momentos de acordo com nossos valores fundamentais e Princípios de Negócio. Isso significa agir de forma responsável, com integridade e em conformidade com as políticas e procedimentos da Randstad, bem como com as leis e regulamentos aplicáveis. Esperamos que nossos funcionários ajudem a Randstad a manter sua excelente reputação aderindo aos altos padrões refletidos em nossos valores fundamentais: conhecer, servir, confiar, promoção simultânea de todos os interesses e busca pela perfeição.

A Randstad promove uma cultura de abertura e responsabilização, e incentiva todas as partes interessadas a falar sobre quaisquer (suspeitas) preocupações éticas, dilemas ou outros incidentes em que a conduta fique aquém de nossos valores fundamentais e/ou os Princípios de Negócios (Má conduta). Falar é essencial para permitir que a Randstad proteja as pessoas, a empresa e os seus valores, nossos outros *stakeholders* e a sociedade como um todo. No entanto, como entendemos que é preciso coragem para falar, queremos oferecer-lhe uma maneira fácil e segura de fazê-lo.

Este procedimento de notificação de má conduta explica quais são suas opções para trazer suas preocupações e/ou falar sobre (suspeita) má conduta em sigilo e sem medo de retaliação.

Este procedimento de notificação de má conduta é aplicável globalmente a todas as empresas do Grupo Randstad, e todas as partes interessadas podem usá-lo para falar sobre (suspeita de) má conduta dentro ou relacionada ao Grupo Randstad.

3.2. Nosso procedimento (como funciona)

3.2.1. Introdução

A fim de facilitar a notificação de má conduta (ver parágrafo 3.3) dentro ou relacionado ao Grupo Randstad, estabelecemos canais dedicados através dos quais uma Parte interessada pode expressar preocupações, seja através de mecanismos locais em vigor na empresa ou, por má conduta grave, através de um relatório ao Oficial de Integridade Local, ao Oficial Central de Integridade, ou através da nossa Linha de Integridade, pela ferramenta Speak-Up do Grupo Randstad (ver parágrafo 3.4.3).

Falar sobre possíveis más condutas de acordo com este procedimento garantirá que você esteja protegido quando fizer uma denúncia (ver parágrafo 3.6). Todas as preocupações sobre possíveis más condutas levantadas de acordo com nossos procedimentos oficiais serão tratadas confidencialmente (exceto na medida em que for necessário para conduzir uma investigação adequada (incluindo o direito de resposta de qualquer pessoa acusada) e, se necessário, tomar as medidas apropriadas) e com a garantia de que não haverá retaliação contra ninguém que fale.

3.2.2. Quem pode falar

Nosso procedimento é para qualquer interessado que queira falar.

As partes interessadas referem-se a qualquer pessoa dentro ou fora (com relação a) o Grupo Randstad, e podem incluir:

- funcionários internos, diretores e gerentes;
- candidatos, funcionários alocados em clientes (temporários ou terceiros);
- ex-funcionários;
- voluntários;
- clientes e fornecedores, e seus funcionários e subcontratados;
- acionistas e investidores.

3.3. Má conduta

3.3.1. Quando utilizar este procedimento

A **Linha de Integridade** pode ser usada para falar sobre incidentes e situações se você tiver uma suspeita razoável ou evidências de má conduta grave e/ou comportamento ilegal dentro ou relacionado à Randstad Brasil e/ou empresas do Grupo Randstad ("Má conduta").

Exemplos de má conduta (suspeita ou evidenciada) que podem ser levantados sob este Procedimento de Notificação de Má Conduta incluem preocupações sérias relacionadas a:

- Valores fundamentais da Randstad, princípios de negócios, políticas ou procedimentos;
- Leis e regulamentos de concorrência e antitruste;
- Discriminação e racismo;
- Assédio (moral ou sexual), intimidação ou *bullying*;
- Suborno e corrupção;
- Outros princípios de direitos humanos (por exemplo, escravidão/trabalho forçado, trabalho infantil);
- Falhas de saúde e segurança e questões ambientais;
- Fraude ou apropriação indevida de ativos da empresa;
- Fraudes atreladas ao faturamento, folha de pagamento, reembolso de viagens e despesas, controles de ponto ou fornecedores;
- Divulgação de informações confidenciais, incluindo dados pessoais;
- Conflitos de interesse;
- Delitos criminais;
- Descumprimento de obrigações impostas por lei ou regulamentos (incluindo práticas financeiras e contábeis incorretas), incluindo quaisquer violações da lei da União Europeia (ver Anexo 2);
- Abuso de álcool ou drogas;
- Relatórios contábeis/fiscais/financeiros;
- *Malware*;
- Não conformidade com políticas e procedimentos internos;
- *Phishing*;
- *Ransomware*;
- Descumprimento às normas de segurança da informação da Randstad;
- Falsificações;
- *Hack*;
- Roubo de identidade;
- Informações privilegiadas e/ou abuso de mercado;
- Descumprimentos atrelados à privacidade e proteção de dados;

- Outras denúncias que envolvam as políticas ou a legislação aplicável à Randstad.

3.3.2. Quando **NÃO** utilizar este procedimento

Se você tiver uma dúvida sobre ou um problema com suas condições de emprego ou revisão de desempenho, seu registro na Randstad, folha de pagamento ou benefícios, sua promoção ou o ambiente de trabalho, este procedimento de notificação de má conduta não se aplica. Também não se aplica se você tiver uma queixa pessoal, um conflito ou reclamação sobre seu gerente ou colega, se isso não for mal-estar.

Você pode levantar esses tipos de preocupações através dos canais locais apropriados, como seu gerente, departamento jurídico ou departamento de RH.

Se você trabalha em um cliente de uma empresa do Grupo Randstad, qualquer possível má conduta claramente relacionada a esse cliente também pode estar sujeita ao procedimento de má conduta do cliente.

3.3.3. Quando estiver em dúvida

Nem sempre será fácil avaliar se uma preocupação ou situação constituem uma má conduta. Em caso de dúvidas, você poderá verificar com o Oficial de Integridade Local ou através da Linha de Integridade (ver parágrafo 3.4.3). Se você proceder desta forma, o Oficial de Integridade Local revisará sua denúncia e avisará se ela se encaixa como má conduta sob este procedimento.

3.4. Como e quando falar

Qualquer empregado que suspeite razoavelmente ou tenha testemunhado uma possível má conduta deve denunciá-la.

Para muitos assuntos, pode ser um bom primeiro passo conversar diretamente com a pessoa envolvida, mesmo que isso nem sempre seja fácil, ou para o seu gerente ou outros canais locais. Mesmo quando facilitamos a fala fácil e segura, isso não deve substituir imediatamente o diálogo normal, o *feedback* e as Grandes Conversas, que formam a base de nossos valores fundamentais.

No entanto, se você acha que isso não é apropriado ou não se sente confortável em fazê-lo, você pode reportar diretamente ao seu Oficial de Integridade Local, ao Oficial Central de Integridade ou através da Linha de Integridade.

3.4.1. Seu gerente, representante de RH, assessoria jurídica, risco e auditoria ou outra função confiável

Como diretriz geral, a primeira pessoa a se procurar ao se deparar com uma má conduta ou suspeita de má conduta é o seu gerente direto (para funcionários), seu consultor ou seu gerente (para funcionários externos) ou seu contato comercial regular (para clientes ou fornecedores). Você também pode escolher, dependendo da natureza da preocupação, discutir o assunto com os departamentos de RH, jurídico, risco e auditoria ou outra pessoa confiável na organização. Eles podem ser capazes de ajudar, mediar ou guiá-lo para o melhor caminho para resolver sua preocupação. Falar com a gerência é geralmente a rota mais rápida e usual, garantindo um ambiente de trabalho bom e aberto em todo o Grupo Randstad.

3.4.2. Seu oficial de integridade local e o oficial central de integridade

Se a sua preocupação se refere a possíveis más condutas, você também pode reportar diretamente ao seu Oficial de Integridade Local.

O Oficial de Integridade Local é a pessoa imparcial que garante que todos os casos relatados à Linha de Integridade, bem como aqueles relatados diretamente a ela, sejam avaliados e encaminhados à equipe/função apropriada para acompanhamento, ou (se o relatório for avaliado como possível má conduta) investigados e tratados de forma legal e oportuna, respeitando plenamente os direitos de todos os indivíduos envolvidos. Cada empresa do Grupo Randstad (incluindo a Randstad N.V.) tem seu próprio Oficial de Integridade Local. O Oficial de Integridade Local pode ser um funcionário de confiança da Randstad ou uma parte externa, conforme considerado apropriado pelo diretor responsável localmente e pelo Oficial Central de Integridade.

Detalhes de contato da Linha de Integridade Local:

E-mail: linhadeintegridade@randstad.com.br

Endereço: Avenida Francisco Matarazzo, 1350, 20º andar, Água Branca, São Paulo - SP, CEP 05001-100

Se você quiser falar com o Oficial de Integridade Local por telefone ou pessoalmente, por favor, indique isso em sua mensagem.

Se a suspeita de má conduta envolver a alta administração em sua empresa, você também pode entrar em contato diretamente com o Oficial Central de Integridade da Randstad N.V.

O Oficial Central de Integridade é a pessoa imparcial ou função nomeada pelo Conselho Executivo da Randstad N.V. para coordenar questões de integridade sob este procedimento, bem como fornecer relatórios regulares ao Conselho

AL

PM

FB

Executivo e anualmente ao Comitê de Auditoria do Conselho de Supervisão sobre os casos relatados através da Linha de Integridade ou diretamente aos Oficiais de Integridade Locais e Oficial Central de Integridade.

O Oficial Central de Integridade garante que quaisquer relatórios sob este procedimento sobre suspeita de má conduta por um ou mais membros da equipe de gerenciamento de uma empresa do Grupo Randstad sejam revisados centralmente.

Você pode entrar em contato com o oficial de integridade central por e-mail (complianceofficer@randstad.com), ou enviar uma carta: Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Países Baixos.

3.4.3. Linha de integridade: *online* ou por telefone

Se você suspeitar ou tiver testemunhado uma má conduta que não pode ser relatada através dos canais regulares de denúncia (por exemplo, porque estes são suscetíveis ou ineficazes, ou porque você não se sente confortável relatando seu problema através desses canais), você pode denunciar através da Linha de Integridade.

Os relatórios podem ser enviados através da Linha de Integridade no idioma local ou em inglês, *online* ou oralmente (por telefone). A Linha de Integridade consiste em um site seguro na *web* e uma linha telefônica, acessível 24 horas por dia, através de um número de acesso local gratuito. Ambos são operados por um provedor externo independente. Para obter detalhes completos de contato e instruções do usuário, consulte o anexo 1.

Embora os relatórios também possam ser enviados anonimamente, a Randstad o encoraja a nos dizer quem você é quando falar, pois isso facilita muito o processo de investigação.

Os detalhes da Linha de Integridade para o seu país:

- **telefone gratuito:** 0800 891 9678
- **acesso à *web*:** www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/br
- **código de acesso:** 15678
- **opções de idioma:** português, inglês

O Oficial Central de Integridade (somente *online*) para o Grupo Randstad pode ser contatado através de:

- **acesso à *web*:** www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl

- **código de acesso:** 55984
- **opções de idioma:** inglês ou seu idioma local (mas permita tempo adicional para tradução de sua mensagem).

As denúncias realizadas através da Linha de Integridade são recebidas pelo Oficial de Integridade Local e também serão compartilhados com o Oficial Central de Integridade da Randstad N.V.

3.4.4. Falando anonimamente

Se você quiser denunciar anonimamente, a Randstad aconselha fortemente que você reporte através da Linha de Integridade. Isso nos permite lidar com a sua denúncia de má conduta ou possível má conduta da maneira mais eficiente, ajuda a minimizar denúncias não confiáveis e falsas, protege melhor a privacidade de todos os envolvidos e permite que o Oficial de Integridade Local e/ou Oficial de Integridade Central se comuniquem eficientemente com você. A Randstad não precisa saber quem você é, mas usar a Linha de Integridade viabilizará um diálogo seguro.

Ao reportar anonimamente, certifique-se de fornecer detalhes suficientes para permitir que sua denúncia seja abordada. Relatórios anônimos que não incluem detalhes suficientes não podem ser investigados.

3.4.5. O que incluir quando você denunciar

A Randstad Brasil valoriza qualquer denúncia feita de boa fé, anônima ou não. No entanto, para poder avaliar o mérito da denúncia e decidir como acompanhar, o Oficial de Integridade Local precisará de subsídio suficiente.

Considere os seguintes aspectos quando denunciar:

- O que aconteceu?
- Quem está envolvido - quem fez o que e houve alguma testemunha?
- Quando isso aconteceu?
- Onde aconteceu?
- Como aconteceu - quais meios ou métodos foram usados?
- Se você sabe, por que isso aconteceu?

Também incentivamos você a compartilhar qualquer evidência, documento, referência, foto ou qualquer outra informação relevante que possa nos ajudar a avaliar a denúncia de forma mais eficiente. Se você não tiver tais evidências, qualquer referência ou recomendação de onde procurar esse material será útil.

Você pode não ser capaz de abordar todos os aspectos, mas quanto mais informações tivermos, melhor poderemos avaliar e acompanhar. Quando você reportar através da Linha de Integridade, o Oficial de Integridade Local e o Oficial de Integridade Central poderão entrar em contato com você (também através da Linha de Integridade) com mais perguntas.

3.4.6. Reportando fora do grupo Randstad

Se, após cuidadosa consideração, você não se sentir confortável para falar dentro da empresa, poderá (sujeito a condições específicas estabelecidas pela legislação local) ser possível formalizar sua denúncia fora da empresa. Este procedimento não se destina a limitar seus direitos de relatar a possível má conduta fora do Grupo Randstad nem limitar sua proteção onde denúncias externas são uma possibilidade sob a lei local. Você ainda terá direito à proteção da mesma forma que ao relatar internamente se, apenas como exemplos:

- na situação em que você reportou internamente pela primeira vez, nenhuma resposta foi fornecida à sua denúncia dentro do prazo estabelecido no parágrafo 3.5.2;
- apesar do nosso claro compromisso neste procedimento, você teme seriamente que haja um risco de retaliação;
- a violação que você suspeita ou tem evidenciado constitui um perigo iminente ou manifesto ao interesse público (uma situação de emergência ou um risco de dano irreversível)

No entanto, reportar externamente a uma autoridade local ou publicamente é um passo impactante. Para entender todas as condições envolvidas e o que pode ou não ser denunciado externamente, consulte o site das autoridades competentes no Brasil.

Sempre que você considerar essa possibilidade, recomendamos fortemente que você procure aconselhamento e não o faça sozinho. Acima de tudo, incentivamos fortemente que você fale dentro da empresa primeiro, para que você possa entregar a denúncia nós e nós sermos capazes de olhar para o assunto imediatamente.

Se você decidir denunciar possíveis más condutas externas enquanto uma investigação de uma empresa do Grupo Randstad estiver em andamento, a empresa pode decidir não mais envolvê-lo nessa investigação, parar a investigação e/ou tomar quaisquer outras medidas que considere necessárias.

3.5. Manuseio de denúncias feitas através da linha de integridade ou diretamente pelo oficial de integridade local

As denúncias recebidas através da Linha de Integridade são compartilhadas com o Oficial de Integridade Local. Como padrão, uma cópia da denúncia também é enviada ao Oficial Central de Integridade da Randstad N.V.

Tanto o Oficial de Integridade Local quanto o Oficial Central de Integridade são funções imparciais. A Linha de Integridade, o Oficial de Integridade Local e o Oficial Central de Integridade são meios seguros para se reportar. Essa forma de falar garante que você está usando canais de comunicação que protegem sua confidencialidade, bem como a de terceiros. O acesso a pessoas não autorizadas é restrito.

3.5.1. Avaliação e resposta inicial

O Oficial de Integridade Local confirmará a você o recebimento de seu relatório, recebido diretamente ou através da Linha de Integridade, no prazo de sete dias após o recebimento. O Oficial de Integridade Local também informará se o assunto relatado é avaliado como uma possível má conduta, ou se é um assunto que deve ser tratado através dos procedimentos normais (locais) de denúncia (por exemplo, representante de RH, contato com o cliente, folha de pagamento, reclamações ou linha de atendimento e suporte ao cliente). Se forem necessárias mais informações para fazer essa avaliação, isso será abordado na mensagem de resposta.

Se o assunto for tratado através dos procedimentos normais de denúncia (locais), o Oficial de Integridade Local fornecerá os detalhes na mensagem de resposta, dependendo da natureza da mensagem e dos detalhes de contato fornecidos.

3.5.2. A investigação de o *feedback*

O Oficial de Integridade Local garante que todos os casos relatados de possível ou má conduta sejam investigados e tratados de forma legal e oportuna, respeitando os direitos de todos os indivíduos envolvidos, de acordo com o procedimento de investigação da Randstad.

Em certas ocasiões, esses casos podem ser referidos e tratados por um representante da gestão local e/ou outras funções relevantes da empresa, dependendo da natureza da denúncia. Nesses casos, ainda se aplicam as mesmas práticas em relação à confidencialidade, não retaliação e prazos.

Após a devida avaliação, o Oficial de Integridade Local pode decidir não investigar uma denúncia se, por exemplo:

- Não há informações suficientes para uma investigação justa e não é possível obter mais informações;

- Há uma clara indicação de que o relatório não foi baseado no mérito, mas foi feito de má fé e com a mera intenção de prejudicar indivíduos ou a empresa ao invés de abordar má conduta.

Durante a investigação, o Oficial de Integridade Local ou outra função relevante envolvida na investigação também pode entrar em contato com você (através da Linha de Integridade ou, quando possível, diretamente) para maiores esclarecimentos.

O Oficial de Integridade Local fornecerá o *feedback* no prazo de até três meses, a contar do reconhecimento do recebimento da denúncia. Se a investigação ainda não tiver sido concluída nesse prazo, mais comentários serão fornecidos novamente em um momento posterior. Por favor, note que nem sempre é possível compartilhar os detalhes do andamento ou resultado da investigação por razões de confidencialidade, privacidade e direitos legais das partes envolvidas. Todas as partes têm direito à confidencialidade, incluindo o acusado. Portanto, se você participar ou tomar conhecimento de uma investigação, você também deverá mantê-la em sigilo.

3.5.3. O oficial de integridade

Se a possível ou má conduta envolver um ou mais membros da diretoria local de uma empresa do Grupo Randstad, o Oficial de Integridade Local redirecionará a denúncia para o Oficial Central de Integridade. O Diretor Central de Integridade pode informar a gestão local e informará o membro responsável do Conselho Executivo da Randstad N.V. e/ou do Comitê de Auditoria do Conselho de Supervisão, sujeito à confidencialidade e sem potencial conflito de interesses.

Relatórios relacionados a um ou mais membros do Conselho Executivo ou Conselho de Supervisão da Randstad N.V. serão tratados pelo Oficial de Integridade Local da Randstad N.V., que é membro do Conselho de Supervisão.

3.5.4. Conclusões e ações tomadas

Após a conclusão da investigação, serão tomadas medidas corretivas imediatas e adequadas quando e conforme justificado no julgamento da gestão pertinente, tendo em conta as funções relevantes da empresa (por exemplo, RH, Jurídico). A ação corretiva em caso de improbidade comprovada pode variar de advertência por escrito, *coaching* e/ou desculpas aos afetados pela má conduta, até a suspensão ou rescisão do contrato ou relacionamento com os responsáveis pela má conduta, reportando às autoridades competentes e/ou qualquer outra ação pertinente à má conduta específica.

3.6. Protegendo os seus direitos quando você denuncia através do oficial de integridade (local e/ou central) e/ou linha de integridade

Proteger seu direito de denunciar possíveis más condutas é essencial. Um dos principais propósitos deste procedimento é exatamente esse. Essa proteção se aplica quando você tem motivos razoáveis para acreditar que as informações que você reporta são verdadeiras no momento da denúncia, e essas informações constituem má conduta.

Abaixo, alguns princípios-chave são destacados:

3.6.1. Confidencialidade

Todas as preocupações levantadas através da Linha de Integridade ou com o Oficial de Integridade (Local ou Central) são tratadas diretamente como confidenciais na medida do possível, incluindo sua identidade, conforme a necessidade de conduzir uma investigação (e, se necessário, tomar as medidas apropriadas). Isso também se aplica a qualquer pessoa que o ajude ao falar em um contexto relacionado ao trabalho. Exceções à confidencialidade são possíveis quando a Randstad está sob a obrigação legal ou regulatória de divulgar as informações, ou se o relatório é feito de má fé.

As informações serão compartilhadas apenas com um número limitado de pessoas autorizadas, diretamente envolvidas na investigação e com a estrita necessidade de envolvimento. Isso pode incluir assessores externos envolvidos em uma investigação. Sua identidade e outras informações das quais sua identidade possa ser deduzida não serão divulgadas a ninguém além dessas pessoas sem o seu consentimento explícito. Dependendo do propósito de compartilhar, o Oficial de Integridade Local irá (ainda) anonimizar as informações antes de compartilhá-las.

Em princípio, somos obrigados a informar qualquer pessoa sob investigação que ele ou ela é objeto de uma alegação de possível má conduta. Esta notificação pode ser adiada se houver um risco substancial de que isso coloque em risco a investigação ou a coleta de provas. Também neste caso sua identidade não será divulgada.

Quando você fala de acordo com este procedimento, a Randstad está comprometida em tratar seu relatório seriamente e com cuidado. A Randstad espera que você o trate da mesma forma, respeitando também a confidencialidade na medida do possível, de acordo com suas obrigações contratuais e de confidencialidade. Isso não o restringe de reportar externa ou publicamente quando isso é possível de acordo com a lei local, de acordo com os requisitos específicos para tal relatório, ou de procurar aconselhamento (legal) em relação à sua denúncia (ver parágrafo 3.4.6, reportando fora do Grupo Randstad).

3.6.2. Privacidade e proteção de dados

Quaisquer dados pessoais obtidos como parte de qualquer relatório e investigação sob este procedimento (incluindo a pessoa que denuncia, qualquer pessoa sob investigação e quaisquer testemunhas) só serão usados para os fins descritos neste procedimento e de acordo com as leis aplicáveis de proteção de dados e a política de proteção de dados da Randstad. Os dados pessoais que claramente não sejam relevantes para o manuseio de um relatório específico serão excluídos sem atrasos indevidos.

Os dados pessoais da Linha de Integridade serão excluídos pelo Oficial de Integridade Local três meses após o caso ser encerrado. Os dados pessoais coletados como parte de uma investigação podem ser retidos por um período maior se isso for exigido devido à natureza das alegações e/ou investigação até o prazo máximo de limitação local aplicável, mas não mais do que o necessário.

Os dados pessoais serão compartilhados apenas com aqueles que precisam saber e estarão sujeitos a uma obrigação de confidencialidade na medida do possível e conforme a necessidade de conduzir uma investigação e, se necessário, tomar as medidas cabíveis. Exceções são possíveis se a Randstad estiver sob a obrigação legal ou regulatória de divulgar as informações ou se o relatório for feito de má fé.

3.6.3. Não-retaliação

Nós incentivamos a denúncia, e qualquer pessoa que o faça estará protegida de qualquer forma de ameaça ou retaliação, desde que a pessoa que reporte tenha motivos razoáveis para acreditar que as informações sobre a possível má conduta relatada são verdadeiras no momento do relatório. Você não será responsabilizado quando reportar de boa fé e de acordo com este procedimento.

A Randstad não retaliará ninguém que reporte má conduta. Por exemplo, a Randstad não vai dispensar, rebaixar, suspender, ameaçar, assediar ou de qualquer forma discriminar qualquer um que denuncie possíveis más condutas. Isso também se aplica à pessoa que auxilia a pessoa denunciante em um contexto relacionado ao trabalho.

O direito de não retaliação é garantido nos Princípios Empresariais, e a violação desse direito não será tolerada. Qualquer forma de ameaça ou retaliação destinada a denúncias pode levar a medidas disciplinares.

Se você notar ou sofrer qualquer ameaça ou retaliação, você pode denunciar isso através da Linha de Integridade ou diretamente ao Oficial de Integridade Central.

Quando você se manifestar de acordo com este procedimento sobre uma má conduta na qual você mesmo tenha participado, a Randstad poderá levar isso em consideração como um fator atenuante ao avaliar as consequências de tal má conduta.

3.6.4. Exceção: denunciar de má fé

As denúncias são consideradas de má-fé se o denunciante souber, no momento da denúncia, que a alegação feita não é verdadeira. Este pode ser o caso, por exemplo, quando este procedimento é utilizado (a) devido a queixas pessoais; (b) para benefício pessoal; ou (c) para prejudicar intencionalmente o Grupo Randstad ou qualquer um de seus funcionários, incluindo executivos e diretores. O Grupo Randstad vê a denúncia de má fé como uma violação muito séria dos nossos Princípios Empresariais.

Se apropriado, o Grupo Randstad pode tomar medidas adicionais (incluindo medidas disciplinares) contra qualquer pessoa que conscientemente faça uma denúncia de má fé.

3.7. Proteger o objeto de uma investigação

Uma pessoa sujeita a uma investigação sobre uma possível má conduta também tem direito à proteção. A presunção de inocência é um princípio fundamental. O Oficial de Integridade Local é responsável por monitorar e gerenciar este procedimento, também em relação a qualquer pessoa acusada de – ou de outra forma envolvida a – qualquer potencial má conduta.

A pessoa sob investigação de uma possível má conduta será notificada desse fato dentro de um prazo razoável, dependendo dos fatos e circunstâncias e se houver um risco percebido de destruição de provas, retaliação e/ou obstrução da investigação.

Todas as questões levantadas são tratadas de forma confidencial. As informações serão compartilhadas apenas com um número limitado de pessoas em uma base estritamente necessária.

A pessoa sob investigação tem o direito de responder às alegações e pode apelar contra quaisquer conclusões ou decisões adversas.

4. RESPONSABILIDADE E AÇÃO DISCIPLINAR

O Conselho Executivo da Randstad N.V. tem a responsabilidade geral pelo Procedimento de Denúncia de Má Conduta e sua aplicação. A administração de cada empresa do Grupo Randstad é obrigada a garantir que este Procedimento de




Denúncia de Má Conduta seja implementado em sua organização, e que o Oficial de Integridade Local possa exercer suas funções de acordo com este procedimento.

A Randstad espera que a administração em todos os níveis dentro do Grupo Randstad trate todas as denúncias sobre qualquer potencial má conduta com seriedade, confidencialidade e rapidez, e assegure que o denunciante não se depare com ameaças ou retaliação. A administração é obrigada a cooperar totalmente com qualquer investigação sobre potencial má conduta.

O descumprimento deste procedimento, incluindo ameaças ou retaliação contra qualquer pessoa que se manifeste de acordo com este procedimento, e a falha em tomar medidas razoáveis ou cuidados razoáveis para proteger a identidade da pessoa que se manifesta pode estar sujeito a ação disciplinar.

O Conselho Executivo da Randstad N.V., após consulta ao Conselho de Supervisão, pode alterar este procedimento a qualquer momento de forma consistente com os requisitos das leis e regulamentos aplicáveis, e envolverá o Conselho de Empresa Europeu da Randstad. Quando relevante, os sindicatos locais estarão envolvidos na implementação local.

5. HISTÓRICO DE REVISÃO

Revisão	Data	Descrição da alteração:	Nome	Cargo	Assinatura
V05	29/08/2024*	Atualização da política por vigência.	Ana Lucia Lazzari	Ger. Jurídico	
			Pedro Mendes	CFO	
			Fábio Battaglia	CEO	

* Esta política deve ser revisada no prazo de 2 (dois) anos ou conforme necessidade por alteração de lei ou mudança de processo.

6. ANEXO I

6.1. Instruções ao usuário da Linha de Integridade

Ao se preparar para denunciar por meio da Linha de Integridade, considere os seguintes aspectos para a denúncia:

- O que aconteceu?
- Quem está envolvido - quem fez o quê e houve testemunhas?
- Quando isso aconteceu?
- Onde aconteceu?
- Como aconteceu - que meios ou métodos foram usados?
- Se você sabe, por que isso aconteceu?

Se possível, você pode compartilhar, junto com a denúncia online, qualquer evidência, documento, referência, foto ou qualquer informação relevante, que possa nos auxiliar na avaliação da denúncia de forma mais eficiente. Se você não tiver essas evidências, qualquer referência ou recomendação de onde procurar esse material será útil.

6.2. Linha telefônica gratuita - relatando oralmente

A pessoa que relata, disca o número do telefone indicado no parágrafo 3.4.3 e a chamada telefônica é recebida por um sistema de resposta de voz. Depois de fazer a denúncia, o denunciante recebe um número de protocolo exclusivo. O relatório pode ser feito no idioma local ou em inglês. O provedor externo então envia uma transcrição, palavra por palavra, da gravação de voz ao Oficial de Integridade Local do país/empresa em questão.

Algumas informações importantes:

- Por favor, fale claramente;
- Se você deseja ser contatado diretamente, certifique-se de deixar seus dados de contato (seu número de telefone NÃO é registrado quando você denuncia por telefone);
- Guarde o seu número de protocolo para fins de acompanhamento da denúncia;
- Para proteção do anonimato do denunciante, a gravação de voz permanece com o provedor externo e é destruída assim que o Oficial de Integridade Local confirmar o recebimento da transcrição;
- Por meio do número de protocolo, o Oficial de Integridade Local deixará uma mensagem de resposta para o denunciante para confirmar o recebimento da denúncia e, se necessário, fazer perguntas de verificação ou resumir uma conclusão. Após o relatório inicial, o Oficial de Integridade Local postará uma resposta no prazo máximo de sete dias a partir do recebimento da mensagem.

Por favor, verifique se há uma mensagem de resposta!

Seu número de telefone não é registrado quando você denuncia.

- Usando o número de protocolo, a pessoa que faz a denúncia pode ligar novamente para a linha telefônica gratuita para ouvir a resposta do Oficial de Integridade Local. A pessoa que relata pode escolher se quer responder as perguntas imediatamente ou em um momento posterior.

6.3. Formulário de relatório on-line

- A pessoa que faz a denúncia acessa a página da web indicada no parágrafo 3.4.3, deixa uma mensagem digitando um texto (no idioma local ou em inglês) e recebe um número de protocolo exclusivo. O provedor externo traduz a mensagem (se não estiver em inglês) e envia a tradução mais uma cópia da mensagem da web para o Oficial de Integridade Local do país/empresa em questão.
- Por meio do número de protocolo, o Oficial de Integridade Local pode deixar uma mensagem de resposta para o denunciante para confirmar o recebimento da denúncia e, se necessário, fazer perguntas de verificação ou resumir uma conclusão. Após o relatório inicial, o Oficial de Integridade Local fará o possível para enviar uma resposta no prazo máximo de cinco dias úteis.
- A pessoa que faz a denúncia pode usar o número de protocolo para fazer login novamente e então poderá ver a resposta do Oficial de Integridade Local. A pessoa que relata pode escolher se quer responder as perguntas imediatamente ou em um momento posterior.

7. ANEXO II

As violações de direito da União Europeia dizem respeito às seguintes áreas:

1. Contratação pública;
2. Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo;
3. Segurança e conformidade do produto;
4. Segurança do transporte;
5. Proteção do meio ambiente;
6. Proteção contra radiações e segurança nuclear;
7. Segurança alimentar e animal, saúde e bem-estar animal;
8. Saúde pública;
9. Proteção do consumidor;
10. Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

Violações que afetem os interesses financeiros da União, conforme referido no artigo 325 do TFEU e conforme especificado nas medidas pertinentes da União;

Violações relativas ao mercado interno, a que se refere o artigo 26, nº 2, do TFEU, incluindo infrações às regras da União em matéria de concorrência e auxílios estatais, bem como infrações relativas ao mercado interno relacionadas com atos que violem as regras do imposto sobre as sociedades ou acordos cujo objetivo seja obter uma vantagem fiscal que anule o objeto ou finalidade da legislação tributária aplicável.

AL

PM

FB