

procedimiento del grupo randstad

# comunicación de conductas inapropiadas.



randstad – procedimiento de comunicación de conductas inapropiadas – noviembre 2025 – v2.0

# índice

1. propósito y alcance.	3
2. nuestro procedimiento - cómo funciona.	4
2.1 introducción	4
quién puede informar	4
2.2 conducta inapropiada	4
cuando usar este procedimiento	4
cuándo no utilizar este procedimiento	5
en caso de duda	5
2.3 . dónde y cómo hablar.	5
tu manager/HRBP/consultor/a/contacto habitual de negocios	6
línea de integridad: online o por teléfono	6
informar anónimamente	7
qué incluir en una comunicación	7
canales externos de información	8
2.4. gestión de informaciones.	8
análisis preliminar y respuesta	8
investigación y respuesta	9
derechos de la persona investigada	9
central integrity officer	9
conclusiones y adopción de medidas	10
2.5 protección de los derechos del informante.	10
confidencialidad	10
privacidad/protección de datos	11
no represalias	12
medidas de apoyo	12
excepción: informar de mala fe	12
3. responsabilidad y acción disciplinaria.	12
anexo 1 - resumen.	14
anexo 2 - instrucciones para el/la usuario/a y datos de contacto.	15
cómo presentar una denuncia	15
vía web   online reporting	15
vía telefónica	16
datos de contacto para reportar vía telefónica	16
anexo 3 - infracciones al derecho de la unión europea.	17

# procedimiento de comunicación de conductas inapropiadas.

27 de noviembre 2025  
área: compliance, privacy & AI  
versión: v. 2.0  
clasificación: C1 - público  
localización: randstad.es

## 1. propósito y alcance.

Como organización internacional con énfasis global en la excelencia, el Grupo Randstad espera que todas las empresas del grupo y sus empleados/as, incluyendo a los administradores y miembros de la dirección, se comporten en todo momento de acuerdo con nuestros valores y [principios empresariales](#). Esto significa actuar responsablemente, con integridad y en cumplimiento de las políticas y procedimientos de Randstad, así como de las leyes y regulaciones vigentes. Esperamos que nuestros empleados/as ayuden a Randstad a mantener su reputación de excelencia adhiriéndose a los altos estándares reflejados en nuestros valores fundamentales: “conocer, servir y confiar”, “promoción simultánea de todos los intereses” y “aspirar a la perfección”.

Randstad promueve una cultura de apertura y responsabilidad, y alienta a todas las partes involucradas a hablar ante cualquier preocupación ética (o sospecha), dilema u otro incidente en los que la conducta no esté a la altura de nuestros valores fundamentales y/o principios empresariales. Comunicar es esencial para permitir que Randstad proteja a nuestros equipos, nuestra empresa y valores, nuestros stakeholders y la sociedad en su conjunto. Sabemos que hablar requiere coraje, por ello queremos facilitar una forma fácil y segura de hacerlo.

Este Procedimiento para informar de conductas inapropiadas explica cuáles son tus opciones para expresar una preocupación y/o hablar sobre una conducta inapropiada (o sospecha) en confianza y sin miedo a represalias.

Este Procedimiento implementa y adapta la política global del Grupo Randstad para las sociedades del Grupo en España, y todas las partes involucradas con estas empresas lo pueden utilizar para informar de una conducta inapropiada (o sospecha) ocurrida dentro del Grupo Randstad en España o relacionada con su actividad.

## 2. nuestro procedimiento - cómo funciona.

### 2.1 introducción

Para facilitar la comunicación de Conductas Inapropiadas dentro o relacionadas con el Grupo Randstad, hemos establecido canales específicos a través de los cuales un Interesado puede expresar sus preocupaciones, bien sea a través de mecanismos de comunicación locales existentes a nivel de empresa o, para conductas inapropiadas graves, mediante una comunicación al Local Integrity Officer, al Central Integrity Officer, o a través de nuestra Línea de Integridad (canal ético), el canal de denuncias del Grupo Randstad.

Informar sobre una potencial Conducta Inapropiada de acuerdo con este procedimiento asegura la protección al realizar una comunicación.

Todas las preocupaciones sobre potenciales Conductas Inapropiadas planteadas de acuerdo con nuestros procedimientos oficiales se tratarán de forma confidencial (excepto en la medida necesaria para llevar a cabo una investigación adecuada, incluyendo el derecho de respuesta de cualquier persona acusada, y, si es necesario, tomar las medidas oportunas) y con la garantía de que no habrá represalias contra nadie que comunique.

#### quién puede informar

Nuestro procedimiento es para cualquier persona interesada que quiera informar.

**Persona interesada** significa cualquier persona, interna o externa del Grupo, que tenga relación con la actividad del Grupo Randstad en España, incluyendo:

- empleados/as del Grupo Randstad
- autónomos/as que presten un servicio para Grupo Randstad
- miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión de las sociedades del Grupo accionistas e inversores
- voluntarios/as, becarios/as y trabajadores/as en formación
- candidatos/as
- clientes
- proveedores, trabajadores/as de contratistas y subcontratistas

Igualmente, las medidas de protección para el informante previstas en este Procedimiento serán de aplicación a:

- personas relacionadas con el informante que puedan sufrir represalias (por ejemplo, compañeros/as, familiares);
- personas que asistan al informante en el proceso de comunicación de una conducta inapropiada (por ejemplo, representantes legales de los trabajadores/as); y
- otras personas jurídicas con las que el informante mantenga un vínculo laboral o una participación significativa, entendiendo por ésta la participación en el capital o en los derechos de voto de la sociedad de manera que permitan al informante tener capacidad de influencia en esa otra sociedad.

### 2.2 conducta inapropiada

#### cuando usar este procedimiento

La Línea de Integridad (en adelante, Canal Ético), y la comunicación al Local Integrity Officer directamente, pueden ser utilizados para informar de incidentes y situaciones en las que existe una sospecha razonable o se cuenta con evidencia de que podrían suponer una conducta inapropiada grave o comportamiento ilegal dentro de, o en relación con el Grupo Randstad.

Pueden ser ejemplos de conducta inapropiada (evidenciadas o sospechadas) situaciones graves relacionadas con:

- incumplimiento de los valores centrales de Randstad, sus Principios comerciales, políticas o procedimientos
- incumplimiento de leyes de competencia y regulaciones antimonopolio
- discriminación y racismo
- acoso e intimidación
- acoso sexual
- soborno y corrupción
- vulneración de derechos humanos (ej., esclavitud moderna/trabajo forzoso, trabajo infantil)
- fallos en materia de salud y seguridad y temas medioambientales
- fraude o apropiación ilícita de activos de la empresa
- divulgación de información confidencial, incluyendo datos personales
- conflictos de interés
- cualquier otro tipo de conducta que pueda ser constitutiva de delito
- políticas y principios relacionados con fiscalidad
- incumplimiento de las obligaciones impuestas por las leyes y regulaciones (incluidos financiamiento irregular y malas prácticas contables) incluyendo infracciones del derecho de la Unión Europea (ver Anexo 3)

## cuándo no utilizar este procedimiento

Si tienes una consulta o un problema con tus condiciones laborales, evaluación de desempeño, registro en MyRandstad, nómina, promoción o entorno de trabajo, este Procedimiento para informar de conductas inapropiadas **no aplica**.

**Tampoco aplica** si tienes un conflicto o queja sobre tu manager o un compañero/a, salvo que el conflicto implique una conducta inapropiada grave.

Puedes dirigir ese tipo de problemas a través de los canales locales correspondientes, como tu manager, tu consultor/a, office manager, centro de soporte, área de Talento y Cultura HRBP.

Si trabajas para un cliente de una empresa del Grupo Randstad, cualquier posible conducta inapropiada que se relacione claramente con ese cliente también podría estar sujeta al procedimiento de denuncias del cliente.

## en caso de duda

No siempre será fácil evaluar si un problema o situación constituye una conducta inapropiada.

En caso de duda, puedes consultar con el Local Integrity Officer o "LIO" o simplemente hacer una comunicación mediante el Canal Ético.

Si lo haces, el Local Integrity Officer revisará la información y te confirmará si se dará seguimiento como un potencial caso de conducta inapropiada, de acuerdo a este procedimiento. En caso contrario, se te redirigirá al área competente.

## 2.3 . dónde y cómo hablar.

Se espera que cualquier empleado/a que razonablemente sospeche o haya presenciado una conducta inapropiada lo comunique.

Para muchos asuntos, puede ser un buen primer paso hablar directamente con la persona involucrada, aunque no siempre sea fácil, o con tu manager u otros canales locales de comunicación habituales.

Aun cuando hacemos posible la comunicación fácil y segura, esto no debe reemplazar inmediatamente el diálogo normal, el feedback y las Conversaciones de Desarrollo, que son el fundamento de nuestros valores centrales.

No obstante, si sientes que esto no es lo apropiado o no te sientes lo suficientemente cómodo/a haciéndolo, puedes informar directamente al Local Integrity Officer o al Central Integrity Officer, o hacer uso del Canal Ético.

## **tu manager/HRBP/consultor/a/contacto habitual de negocios**

Como norma general, la primera persona a la que dirigirte cuando quieras elevar una preocupación es tu manager directo (empleados de estructura), tu consultor o su manager (para trabajadores/as directos/en misión/candidatos/as) o tu contacto habitual de negocios (otros interesados externos).

También puedes optar, dependiendo de la naturaleza de la preocupación, por tratar el asunto con tu HRBP, responsable de asesoría jurídica, u otra parte de confianza en la organización.

Ellos pueden ayudarte, mediar o dirigirte al área adecuada para abordar tu preocupación. Hablar con un manager es generalmente la vía más rápida y preferida, y la mejor manera de asegurar un ambiente de trabajo bueno y abierto en todo el Grupo Randstad.

## **tu Local Integrity Officer y el Central Integrity Officer**

Si tu preocupación está relacionada con una potencial conducta inapropiada grave, puedes reportar directamente al Local Integrity Officer.

El **Local Integrity Officer (LIO)** es la persona o función imparcial que garantiza que todos los casos reportados a el **Canal Ético**, así como aquellos que se le reportan directamente, sean evaluados y en su caso redirigidos al área adecuada, o, si se observan indicios de una conducta inapropiada, investigados y tramitados de manera legal y oportuna, respetando plenamente los derechos de todas las personas involucradas.

Cada país/empresa del Grupo Randstad (incluida Randstad N.V.) tiene su propio Local Integrity Officer. El Local Integrity Officer puede ser un empleado/a de confianza de Randstad o una parte externa, según lo considere oportuno el director ejecutivo pertinente y el Central Integrity Officer.

### **datos de contacto del local integrity officer**

email : [integrityofficer@randstad.es](mailto:integrityofficer@randstad.es).

Si deseas hablar con el Local Integrity Officer por teléfono o en persona, por favor, indícalo en tu mensaje.

Si la sospecha de conducta inapropiada involucra al senior management de una empresa del Grupo Randstad (por ejemplo, miembros del órgano de administración o de la dirección), o al propio Local Integrity Officer, podrás contactar de forma directa con el Central Integrity Officer (CIO) de Randstad N.V.

El **Central Integrity Officer** es la persona o departamento imparcial designada por la Junta Ejecutiva de Randstad N.V. para coordinar asuntos de integridad de este Procedimiento y los demás procedimientos de integridad locales y proporcionar informes regulares a la Junta Ejecutiva y anualmente al Comité de Auditorías de la Junta de Supervisión sobre casos reportados mediante el **Canal Ético** directamente por los Local Integrity Officer.

El Central Integrity Officer asegura que las comunicaciones objeto de este Procedimiento sobre potenciales conductas inapropiadas de uno o más miembros del management team de una empresa del Grupo Randstad se gestionen centralmente.

Puedes contactar con el Central Integrity Officer por email ([complianceofficer@randstad.com](mailto:complianceofficer@randstad.com)), o por correo a Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Países Bajos.

## Línea de integridad: online o por teléfono

Si sospechas o has presenciado una conducta inapropiada que no pueden reportarse a través de los canales ordinarios (por ejemplo, porque no son los apropiados o sería ineficaz, o porque no te sientes cómodo reportando tu incidente a través de estos canales) puedes acceder directamente al [Canal Ético](#).

Se puede presentar la información a través del [Canal Ético](#) en el idioma local o en inglés, ya sea online u oralmente (por teléfono). El Canal Ético consiste en una página web segura y una línea telefónica accesible las 24 horas mediante números de acceso gratis locales. Ambas son operadas por un proveedor externo independiente. Para obtener datos de contacto completos e instrucciones para el usuario, puedes ver el [anexo 2](#).

Las comunicaciones realizadas en el Canal Ético son recibidas por el Local Integrity Officer y serán también compartidas con el Central Integrity Officer de Randstad N.V. Si bien la comunicación también se puede presentar anónimamente, toda información adicional aportada facilita enormemente la investigación.

datos del [Canal Ético](#) del Grupo Randstad España: ver anexo 2

Puedes contactar con el central integrity officer del Grupo Randstad vía:  
acceso web: <https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>  
seleccionar idioma, Central Integrity Officer y país  
Consulta el anexo 2 para más instrucciones.

## informar anónimamente

Si deseas informar anónimamente, Randstad te recomienda que lo hagas a través del [Canal Ético](#). Esto nos permite gestionar tu comunicación de conducta inapropiada de la manera más eficiente, nos ayuda a minimizar las comunicaciones poco fiables o falsas, protege de la mejor manera la privacidad de cada persona involucrada y permite que el Local Integrity Officer se comunique eficientemente contigo. Randstad no necesita saber quién eres, pero la utilización del [Canal Ético](#) hace que un diálogo seguro sea posible.

Al informar anónimamente, por favor asegúrate de proporcionar detalles suficientes dado que las informaciones anónimas que no incluyen datos suficientes no pueden ser investigadas.

## qué incluir en una comunicación

Randstad valora cualquier comunicación hecha de buena fe, anónima o no. Sin embargo, para poder evaluar la idoneidad de la información y decidir cómo seguir, el Local Integrity Officer necesita tantos detalles como sean posibles.

Ten en cuenta los siguientes aspectos al informar:

- [¿qué ocurrió?](#)
- [¿quién está involucrado?](#)
- [¿cuándo ocurrió?](#)
- [¿dónde ocurrió?](#)
- [¿cómo ocurrió - qué medios o métodos fueron utilizados?](#)
- [¿por qué ocurrió?](#)

También te animamos a que compartas cualquier evidencia, documento, referencia, foto u otra información relevante que pueda asistirnos para evaluar tu comunicación de una manera más eficiente. Si no cuentas con esa evidencia, cualquier referencia o recomendación de dónde buscar dicho material será de ayuda.

Cuanta más información tengamos, mejor podremos evaluar y dar seguimiento a la comunicación; es posible que el Local Integrity Officer se ponga en contacto contigo para hacerte preguntas y ampliar información.

## canales externos de información

Los canales internos permiten a la empresa investigar la posible conducta inapropiada y adoptar medidas, por eso te animamos a hacer uso de ellos cuando seas conocedor de una de estas conductas. No obstante, si (a) consideras que este canal no permitirá gestionar la conducta de manera efectiva o (b) temes posibles represalias, puedes acudir a cauces externos de comunicación a través de las autoridades oportunas (autoridades independientes de protección del informante u otras autoridades), en función de la naturaleza de la conducta sobre la que deseas informar.

Es importante que comprendas que una comunicación externa, a las autoridades, conlleva un impacto para las personas involucradas en la conducta que se comunica. Por ello, te recomendamos que busques asesoramiento antes de tomar la decisión para conocer qué hechos pueden ser objeto de comunicación por canales externos y qué autoridad es la competente para recibir la información.

Si decides hacer una comunicación externa, es posible que Grupo Randstad no pueda investigar los hechos internamente. Asimismo, si comunicas en un canal externo cuando ya existe una investigación en curso dentro de Grupo Randstad, es posible que el Grupo decida detener esa investigación.

## 2.4. gestión de informaciones.

Los informes recibidos a través del [Canal Ético](#) se comparten con el Local Integrity Officer.

Por defecto, una copia de la comunicación también se envía al Central Integrity Officer en Randstad N.V. Tanto el Local Integrity Officer como el Central Integrity Officer son funciones imparciales.

El [Canal Ético](#), el Local Integrity Officer y el Central Integrity Officer te ofrecen una forma segura de denunciar. Esta forma de hablar garantiza que estás utilizando canales de denuncia que protegen tu confidencialidad, así como la de terceros. El acceso a personas no autorizadas está restringido.

### análisis preliminar y respuesta

El Local Integrity Officer te confirmará la recepción de la información comunicada dentro de los siete días desde la recepción, directamente o a través del [Canal Ético](#). En el caso de que la comunicación se haya hecho a través del Canal Ético, esta confirmación se tramitará también por esa vía.

Tras confirmar la recepción de tu comunicación, el Local Integrity Officer evaluará si el asunto reportado es una potencial conducta inapropiada y te informará del resultado de su valoración. Hay varias decisiones posibles:

- Si el análisis preliminar evidencia una conducta inapropiada, continuará con la gestión de la información conforme a este Procedimiento y procederá a investigar los hechos comunicados.
- En aquellos casos en los que la comunicación evidencie un asunto que deba ser gestionado por otras vías dentro de la empresa, el Local Integrity Officer te informará de ello y se encargará de remitir tu comunicación al equipo/rol correspondiente para su seguimiento.
- Si se requiere información adicional para realizar la evaluación, el Local Integrity Officer se pondrá en contacto contigo para comunicártelo y ofrecerte la posibilidad de aportar más datos.

El Local Integrity Officer podrá inadmitir y no tramitar la comunicación en los siguientes casos:

- Cuando los hechos comunicados carezcan de toda verosimilitud.
  - Cuando la información no ponga de manifiesto una conducta inapropiada ni ningún incumplimiento que deba dar lugar a su gestión interna por el Grupo.
- Cuando los hechos relatados carezcan de fundamento, de tal forma que la información es insuficiente para una investigación justa y no es posible obtener más información.
- Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre conductas inapropiadas respecto de las que ya han concluido los procedimientos de gestión correspondientes.
  - Cuando exista una indicación clara de que la comunicación se hizo de mala fe y con la mera intención de dañar a individuos o a la empresa en lugar de abordar una conducta inapropiada.

## Investigación y respuesta

El Local Integrity Officer procederá a la investigación de los hechos si tras el análisis preliminar concluye que la comunicación se refiere a una potencial conducta inapropiada.

El Local Integrity Officer garantizará que todos los casos reportados de potencial conducta inapropiada sean investigados y tratados conforme al presente Procedimiento y a las leyes, en tiempo y forma y con respeto a los derechos de los individuos involucrados.

En función de las circunstancias, algunos casos pueden ser remitidos y gestionados por un representante de management y/u otras funciones relevantes de la compañía, dependiendo de la naturaleza del informe.

En estos casos, se siguen aplicando las mismas prácticas con respecto a, por ejemplo, la confidencialidad, la no-represalia y los plazos.

Durante la investigación, el Local Integrity Officer u otra función relevante involucrada en la investigación podrán contactarte (a través del Canal Ético o directamente, dependiendo del canal de comunicación utilizado para hacer llegar la información) para recabar información adicional. A través del Canal Ético también puedes comunicarte de nuevo con el Local Integrity Officer, utilizando tu número de caso y contraseña. El Local Integrity Officer te proporcionará una respuesta como máximo a los tres meses desde el acuse de recibo de tu información; en casos más complejos, esta respuesta podrá posponerse hasta un máximo de tres meses adicionales. La respuesta te permitirá conocer el estado en el que se encuentra la investigación.

Por favor, ten en cuenta que no siempre es posible compartir los detalles del progreso o el resultado de la investigación por razones de confidencialidad, privacidad o en atención a otros derechos de las partes involucradas.

Todas las partes tienen derecho a la confidencialidad, incluyendo la persona supuestamente involucrada en la conducta inapropiada. Por lo tanto, el informante y cualquier otra persona partícipe o conocedora de una investigación, debe también mantener la confidencialidad.

## Derechos de la persona investigada

Una persona sujeta a investigación por una potencial conducta inapropiada también tiene derecho a protección. La presunción de inocencia es un principio rector de la investigación de cualquier información. El Local Integrity Officer es responsable de monitorear y gestionar esta protección en beneficio de cualquier persona aparentemente involucrada en una potencial conducta inapropiada.

Durante la investigación, el Local Integrity Officer velará por la protección de los derechos de la persona investigada, en concreto:

- Derecho a ser informado de la existencia de la investigación y de las acciones u omisiones que se le atribuyen, en el tiempo y forma adecuados para garantizar el buen fin de la investigación, dependiendo de los hechos y circunstancias y de si existe un riesgo percibido de destrucción de evidencia, represalia y/u obstrucción de la investigación.
- Derecho a ser oído durante la investigación.
- Derecho a la presunción de inocencia.
- Derecho al honor.
- Derecho a la confidencialidad en la tramitación del procedimiento y, en concreto, a la preservación de su identidad durante la investigación. Todas las preguntas y temas que surjan son tratados confidencialmente. La información sólo será compartida con una limitada cantidad de personas y se compartirá la información estrictamente necesaria.

## Central Integrity Officer

Si la (potencial) conducta inapropiada involucra a uno o más miembros del equipo de management local de una empresa del Grupo Randstad, el Local Integrity Officer redireccionará la información al Central Integrity Officer.

El Central Integrity Officer podrá informar al CEO local e informará al miembro responsable en Randstad N.V. del Executive Board y/o al Comité de Auditorías del Supervisory Board, sujeto a confidencialidad y siempre y cuando no existan potenciales conflictos de interés.

Las informaciones relacionadas con uno o más miembros de Randstad N.V., la Junta Ejecutiva (Executive Board) y la Junta de Supervisión (Supervisory Board) serán manejadas por el Funcionario Local de Integridad de Randstad N.V. que es un miembro de la Junta de Supervisión.

## conclusiones y adopción de medidas

La acción correctiva en los casos de conducta inapropiada probada puede variar desde una advertencia escrita y/o disculpas a aquellos afectados por esa conducta inapropiada hasta la suspensión o finalización del contrato o relación profesional con aquellos responsables de la conducta inapropiada. El procedimiento sancionador se regirá por el convenio colectivo, la normativa laboral y permitirá la intervención y contestación del sujeto sancionado en los términos previstos en esa normativa.

El Grupo Randstad dará traslado del resultado de la investigación a las autoridades competentes en aquellos casos en que así resulte procedente conforme a la normativa aplicable.

## 2.5 protección de los derechos del informante.

La protección de tus derechos al informar de una potencial conducta inapropiada es esencial. Uno de los principales propósitos de este Procedimiento es exactamente ese. Esta protección aplica cuando (a) al realizar la comunicación tienes motivos razonables para creer que la información que estás reportando es veraz y (b) realizas la comunicación conforme a lo establecido en este Procedimiento.

Este régimen de protección será también de aplicación a los informantes que hagan sus comunicaciones de manera anónima y que posteriormente se identifiquen.

A continuación se resaltan algunos contenidos clave de tu régimen de protección.

### confidencialidad

Todos los asuntos elevados a través de cualquiera de los canales de comunicación previstos en este Procedimiento se tratan con la máxima confidencialidad, incluyendo la identidad del informante, de manera consistente con la necesidad de conducir una investigación (y, si es necesario, de adoptar las medidas correspondientes).

Esta protección también aplica a cualquiera que te asista cuando hagas tu comunicación dentro del contexto de trabajo.

Existen excepciones a la confidencialidad en los casos en que Randstad se encuentre bajo una obligación legal o normativa de divulgar la información, o si la comunicación se hizo de mala fe .

La información sólo será compartida con un número limitado de personas autorizadas directamente involucradas en la investigación y solamente se compartirá la información estrictamente imprescindible para ello. Esto podría incluir asesores externos involucrados en una investigación. Tu identidad y otra información a partir de la cual tu identidad podría ser deducida no será divulgada a la persona afectada por la comunicación.

En principio, estamos obligados a informar a una persona bajo investigación que él o ella está siendo sujeto de una acusación de potencial conducta inapropiada. Esta notificación puede ser demorada si existe un riesgo de poner en peligro la investigación o la recolección de evidencia. Tampoco en estos casos se revelará tu identidad. Sin embargo, no se puede asegurar que el afectado adivine la identidad del informante.

Cuando informas de acuerdo con este procedimiento, Randstad se compromete a tratar tu comunicación seriamente y con cuidado. Randstad espera que tú actúes de la misma manera, también respetando la confidencialidad en todo lo posible, de acuerdo con tus obligaciones contractuales y legales. Randstad se reserva su derecho a adoptar medidas disciplinarias o emprender acciones legales con respecto a cualquier incumplimiento de dichas obligaciones contractuales u otras obligaciones de confidencialidad.

Tu deber de confidencialidad no impide que se pueda revelar la información cuando la ley aplicable así lo exija o autorice. En estos casos, aplicará lo previsto en este Procedimiento respecto de canales externos de información.

## privacidad/protección de datos

Las entidades del Grupo Randstad en España y Randstad NV, (con sede en Países Bajos) , tratan tus datos personales en calidad de corresponsables del tratamiento<sup>1</sup>.

Tus datos personales, así como cualquier otro dato o información personal obtenidos como parte de cualquier informe, comunicación/denuncia e investigación, serán utilizados con la finalidad de:

(a) llevar a cabo las investigaciones oportunas sobre las presuntas conductas inapropiadas/ilegales sobre las que se haya informado; (b) garantizar la protección frente a represalias de cualquier persona física implicada en el procedimiento y, especialmente, de los informantes (con las excepciones indicadas en el Procedimiento); (c) adopción de medidas correctivas o cualquier otra acción relevante para una conducta inapropiada/illegal específica (ej. información a las autoridades competentes) y; (d) dar cumplimiento a la normativa aplicable.

Asimismo, garantizas que los datos facilitados durante todo el proceso son ciertos, haciéndote expresamente responsable de las posibles consecuencias que tuvieran causa en la falsedad de dicha información. Asimismo, te aconsejamos que, a menos que se trate de información imprescindible para la investigación, no nos remitas datos sensibles o categorías especiales de datos (ej. datos de salud, antecedentes penales, ideología, etc.).

Por su parte, Randstad ha adoptado las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad e integridad de tus datos, así como para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizados.

En el caso de que seas un informante, tus datos personales son recabados de ti directamente por el uso de el Canal Ético o cualquiera de los canales específicos que Randstad ha implementado para la comunicación/denuncia de presuntas o potenciales conductas inapropiadas/ilegales en el seno de Randstad. Es posible que, en el curso de la investigación recogida en el presente procedimiento, Randstad pueda recabar datos relativos a tu persona de terceros involucrados en dicho proceso.

En el caso de que seas una persona investigada, testigo o cualquier tercero involucrado en el proceso de investigación y gestión, tus datos personales pueden ser recabados de ti directamente, del informante o de cualquiera de los sujetos anteriormente mencionados.

En función de la naturaleza de los informes o de las investigaciones que se deban llevar a cabo, Randstad podrá tratar todas o algunas de las siguientes categorías de datos personales: datos de carácter identificativo y de contacto, datos relativos a características personales, datos académicos y profesionales, detalles de empleo, datos relativos a información comercial o circunstancias sociales, datos económicos, financieros o de seguros, transacciones de bienes o seguros, categorías especiales de datos y, en general, todos aquellos datos personales susceptibles de ser incluidos en una denuncia derivada de una conducta inapropiada/illegal.

Podrás ejercer gratuitamente y siempre que resulten de aplicación, los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación de su tratamiento, de portabilidad y el derecho a revocar el consentimiento prestado en lo concerniente a su tratamiento.

El dato de contacto del Delegado de Protección de Datos (DPO) que centralizará la gestión de la protección de datos de Randstad es: [proteccion.datos@randstad.es](mailto:proteccion.datos@randstad.es).

Para más información sobre nuestro compromiso con tu privacidad, por favor accede al siguiente enlace: [Política Privacidad Procedimiento Comunicación de conductas inapropiadas](#).

---

<sup>1</sup> Las entidades que participan en calidad de corresponsables del tratamiento son las siguientes:

- El Grupo Randstad en España, con domicilio social en calle Vía de los Poblados, nº 9, Edificio B, 28033, Madrid, que está compuesto por las siguientes entidades: Randstad España, S.L.U., CIF B-85536134, Randstad Empleo Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., CIF A-80652928, Randstad Project Services, S.L.U., CIF B-84425131, Vexter Outsourcing, S.A.U., CIF A-79492286, Randstad Technologies, S.A.U., CIF A-81989360, Randstad Consultores y Soluciones de Recursos Humanos, S.L.U., CIF B-81500043, Fundación Randstad, CIF G-83844316, Avanzo Learning Progress S.A., CIF A-81944720.

- Randstad NV, con VAT nº NL800077672B01 y domicilio social en Países Bajos, Diemermere 25, 1112 TC Diemen.

## no represalias

Alentamos las comunicaciones de potenciales conductas inapropiadas, y cualquier persona que informe será protegida de cualquier forma de amenaza o represalia, siempre que el informante tenga motivos razonables para creer que la información de la conducta inapropiada reportada es verdadera en el momento de hacer su comunicación y haya actuado de acuerdo con este Procedimiento.

Se entiende por represalia la adopción de medidas contra el informante que supongan un trato desfavorable en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informante. Por ejemplo, Randstad no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de ninguna manera a ninguna persona que informe de una potencial conducta inapropiada, actuando de buena fe. Esta prohibición de represalias también protege a la persona que te asista durante el proceso de comunicación en el contexto de trabajo.

Buscar, rastrear o intentar averiguar la identidad de quienes denunciaron y/o de las personas que han cooperado en una investigación como testigos también puede considerarse represalia.

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

Si notas o experimentas cualquier amenaza o represalia, puedes comunicarlo a través del Canal Ético o directamente con el Local Integrity Officer.

Si comunicas de acuerdo con este Procedimiento una conducta inapropiada en la que tú mismo has participado, Randstad considerará tener esto en cuenta como factor de mitigación al evaluar las consecuencias de esa conducta inapropiada.

## medidas de apoyo

Como informante, tienes derecho a medidas de apoyo por parte de las autoridades, según lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Estas medidas incluyen: (a) información y asesoramiento sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada; (b) asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en la protección frente a represalias, incluida la certificación de poder acogerse a la protección; (c) asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos; y (d) posible apoyo financiero y psicológico.

## excepción: informar de mala fe

Las comunicaciones son consideradas como hechos de mala fe si la persona que lo realiza sabe al momento de informar que la acusación no es verdadera. Este podría ser el caso, por ejemplo, cuando se abuse de este procedimiento (a) por agravios personales, (b) por beneficio personal o (c) intencionalmente para dañar al Grupo Randstad o cualquiera de sus empleados. El Grupo Randstad considera el hecho de informar de mala fe una transgresión muy seria de nuestros principios empresariales.

Si correspondiese, el Grupo Randstad podría tomar acciones (incluyendo acción disciplinaria) contra cualquier persona que comunique una información por los canales de este Procedimiento actuando de mala fe.

## 3. responsabilidad y acción disciplinaria.

El executive board de Randstad N.V. es el responsable global de los procedimientos para informar de conductas inapropiadas y de su aplicación. El management de cada empresa del Grupo Randstad está obligado a garantizar que se implemente este procedimiento para informar de conductas inapropiadas dentro de su organización y el Local Integrity Officer debe operar de acuerdo con este procedimiento.

Randstad espera que el management en todos los niveles dentro del Grupo Randstad gestione todas las informaciones relacionadas con una potencial conducta inapropiada de forma seria, confidencial, de manera expedita y asegurando que

la persona informante no se deba enfrentar a amenazas o represalias. El management está obligado a cooperar completamente con cualquier investigación de conducta inapropiada.

El incumplimiento de este Procedimiento, incluyendo las amenazas o represalias contra cualquier persona informante de acuerdo a este Procedimiento y la falta de medidas razonables o cuidados razonables para proteger la identidad de la persona que informa podrían estar sujetos a acciones disciplinarias.

El Executive Board de Randstad N.V. después de consultar con la Supervisory Board puede realizar enmiendas a este Procedimiento en cualquier momento y de cualquier manera de acuerdo con los requerimientos de las leyes y normas vigentes, e involucrará al Randstad European Works Council (Representación Sindical Europea de Randstad). En los casos que corresponda, la representación sindical local estará involucrada para la implementación.

# anexo 1 - resumen.

**procedimiento  
de conductas  
inapropiadas.**

**1** te preocupa una conducta inapropiada?

- Me preocupa un problema de seguridad
- Me siento discriminado o acosado
- Esto podría ser un abuso de activos/información de la empresa
- ¿Se está pagando un soborno?
- ¿Son estos contactos válidos con competidores?
- ¿Es esto un incumplimiento de los derechos humanos?
- Sospecho que...

**2** con quién puedes hablar?

- si es posible, a la persona involucrada, o
- a tu manager, RR. HH., departamento legal, de gestión de riesgos, o
- a opciones locales dedicadas, si están disponibles -
- como el defensor del pueblo, confidente, ...
- a tu oficial de integridad local [detalles de contacto a añadir]

**3** si estas opciones no son adecuadas...

- al LIO via el canal ético (SpeakUp) llamando [XXXlocal free phone number], usando el código 129347, o en <https://randstad.speakup.report/en-gb/integrityatrandstad/home>, o
- al central integrity officer en la dirección [complianceofficer@randstad.com](mailto:complianceofficer@randstad.com) o via [Integrity Line, online](#)

**4** queremos escucharte y protegerte!

sabemos que no siempre es fácil plantear estas preocupaciones, pero te animamos a que lo hagas

\* Al contactar con el oficial de integridad local o al usar la Línea de Integridad, tu preocupación será tratada con cuidado y confidencialidad (en la medida de lo posible). Cuanto más informes de buena fe, no se tolereá más la conducta que te preocupa. A través de la Línea de Integridad también puedes informar de forma anónima (aunque conocer tu identidad nos ayudaría mucho en la investigación).

**5** cuando nos informes, intenta ser específico/a.

quién	estuvo involucrado? - la víctima, el acusado, pero también cualquier (potencial) testigo
qué	ocurrió? intenta ser todo lo específico que puedas
cuándo	ocurrió? una vez, frecuentemente...
dónde	ocurrió? - ubicación, física u online, cualquier evidencia
cómo	ocurrió? - en qué circunstancias o actividades
...	cualquier otra información relevante que nos pueda ayudar a gestionar e investigar el caso

para ver el procedimiento, accede a la [web](#)

# anexo 2 - instrucciones para el/la usuario/a y datos de contacto.

## instrucciones para el usuario del [Canal Ético](#)

Cuando te prepares para informar a través del Canal Ético, ten en cuenta los siguientes aspectos de la información:

- [¿qué ocurrió?](#)
- [¿quién](#) está involucrado?
- [¿cuándo](#) ocurrió?
- [¿dónde](#) ocurrió?
- [¿cómo](#) ocurrió - qué medios o métodos fueron utilizados?
- [¿por qué](#) ocurrió?

De ser posible, puedes compartir, junto con la comunicación online, cualquier evidencia, documento, referencia, foto u otra información relevante que pueda asistirnos para evaluar la información de una manera más eficiente. Si no cuentas con esa evidencia, cualquier referencia o recomendación de dónde buscar dicho material será de ayuda.

Cuando informas a través del [Canal Ético](#) del Grupo Randstad, utilizas SpeakUp®. SpeakUp es un servicio que te permite informar sobre incumplimientos **graves** que de otro modo podrían no reportarse, con total anonimato si lo prefieres. Puedes hacerlo a través del sitio web, utilizando la aplicación SpeakUp o por teléfono, sin la interferencia de un operador humano.

SpeakUp está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. Por lo tanto, puedes usar SpeakUp para dejar un mensaje o comprobar si hay una respuesta en cualquier momento.

El servicio es operado por un tercero, SpeakUp, una empresa independiente holandesa con sede en Ámsterdam, Países Bajos, y fundada en 2004. SpeakUp es responsable de procesar todos los mensajes.

## cómo presentar una denuncia

### [vía web | online reporting](#)

1. Visita el Canal Ético a través de la página web de SpeakUp en la URL (<https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>) y/o el código QR disponible en los datos de contacto del Canal Ético de Randstad Group que se muestran a continuación.2. Haz clic en '+ Nuevo informe' para iniciar una conversación.

En caso de que ya tengas un informe abierto, selecciona 'Iniciar sesión'.

3. Haz clic en "**+ Continuar**" si tu mensaje se refiere a una mala conducta o incumplimiento de nuestro código de conducta.

En caso de que tu mensaje sea realmente sobre un problema de atención al cliente o una queja, consulta el sitio web de Randstad correspondiente para obtener detalles sobre cómo puedes informar.

4. **Selecciona el idioma** en el que quieras dejar tu mensaje.

5. **Anota tu 'Número de informe' único y crea una contraseña** para tu informe.

6. Necesitarás el **número de informe** y tu **contraseña** para volver a verificar si hay una respuesta. Esta información es única para ti y no se puede recuperar si la pierdes. Por favor, guárdala de forma segura.

7. Ahora **elige tu País y la entidad de Randstad** con la que está relacionado tu mensaje. Ej.: Randstad España,

Randstad Digital...

**8. Escribe tu mensaje.** Puedes cargar archivos adjuntos a través del icono del clip que se encuentra en la esquina superior derecha.

9. Haz clic en '**Enviar mensaje**' y tu mensaje y archivos adjuntos serán procesados.

10. Tienes la opción de dejar tu correo electrónico en caso de que quieras que se te notifique cuando haya una respuesta. Después de añadir tu correo electrónico, se te pedirá que escribas el código de verificación enviado a la dirección de correo electrónico proporcionada.

11. Puedes esperar una respuesta inicial en un plazo de 7 días. Necesitarás el número de informe y tu contraseña para acceder al Canal Ético, leer el mensaje de respuesta y/o continuar la conversación.

## vía telefónica

1. Consulta a continuación el número de teléfono del Canal Ético de Randstad España.

2. Antes de marcar el número de teléfono, asegúrate de poder **anotar el número de informe y recordar el código PIN de 4 dígitos** que tendrás que elegir.

**3. Marca el número de teléfono** del país en el que te encuentras (ver abajo).

**4. Las indicaciones de voz te guiarán** a través de los siguientes pasos:

- Ingresá el '**Código de organización**' - **129347**.
- **Selecciona tu idioma**.
- Recibirás un '**Número de informe**' **único**. Anota esto cuidadosamente ya que lo necesitarás para volver a llamar y escuchar la respuesta a tu informe.
- **Elige un código PIN de 4 dígitos**. Recuérdalo para que puedas iniciar sesión más tarde.
- Despues del tono, **simplemente deja tu mensaje**.
- Una vez hecho, **pulsa 1 o cuelga**.
- Puedes esperar una respuesta inicial en el plazo de una semana. **Asegúrate de volver a llamar con tu Número de informe y PIN** para verificar si hay una respuesta.

datos de contacto para reportar online



0

<https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>

datos de contacto para reportar vía telefónica

**número de teléfono (España):** 900752088

**idiomas:** español, inglés

**código:** 129347

# anexo 3 - infracciones al derecho de la unión europea.

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

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

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

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

## control de versiones

título de la política	procedimiento de comunicación de conductas inapropiadas
owner	executive board (Global)/área de compliance, privacy & AI (España)
autor	global compliance & integrity/área de compliance, privacy & AI
creación de la v.1	enero 2006
nivel de confidencialidad	público
descripción	procedimiento para la comunicación de conductas inapropiadas en o relacionadas con el Grupo Randstad, incluyendo dónde reportar, qué y cómo (incluida la Línea de Integridad del Grupo Randstad) y la protección del informante.

versión	modificada por	modificaciones	fecha de modificación	estado
v.1.0	área de asesoría jurídica	creación de la política	12/06/2023	no vigente
v.2.0	área de compliance, privacy & AI	actualización de modificaciones realizadas por global compliance & integrity, cambio a nueva línea de integridad	27/11/2025	vigente