

Randstad Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten.



Index

1. Zweck und Geltungsbereich	3
2. Wie unser Verfahren funktioniert	4
2.1 Einführung	4
Wer darf etwas melden	4
2.2 Fehlverhalten	4
Wann dieses Verfahren anzuwenden ist	4
Wann dieses Verfahren NICHT anzuwenden ist	5
Bei Zweifeln	5
2.3 Wo und wie mache ich die Meldung?	5
Ihre Führungskraft, HR-Ansprechpartner, Legal Affairs, Risk & Audit oder eine andere vertrauenswürdige Person	6
Ihr lokaler Integrity Officer und der Central Integrity Officer	6
Die Integrity Line: Online oder per Telefon	7
Anonyme Meldungen	7
Was Ihre Meldung enthalten sollte	7
Meldungen außerhalb der Randstad-Gruppe	8
2.4 Bearbeitung von Meldungen, die über die Integrity Line oder direkt an den lokalen Integrity Officer gerichtet werden	9
Erste Einschätzung und Reaktion	9
Untersuchung und Rückmeldung	10
Der Central Integrity Officer	10
Folgerungen und Maßnahmen	10
2.5 Schutz Ihrer Rechte, wenn Sie sich beim Integrity Officer und/oder über die Integrity Line äußern	11
Vertraulichkeit	11
Datenschutz	11
Verbot von Repressalien	12
Ausnahme: Meldung in böser Absicht	12
2.6 Schutz der Person einer Untersuchung	12
3. Rechenschaftspflicht und Disziplinarmaßnahmen.	13
Anhang 1 – Zusammenfassung	14
Anhang 2–Benutzerhinweise & Kontaktdaten	15
Integrity Line der Randstad-Gruppe Benutzeranleitung	15
Wie Sie eine Meldung machen	15
via Web Online-Meldung	15
per Telefon	16
Kontaktinformationen der Randstad Group Integrity Line	17
für Online-Berichterstattung	17
für telefonische Meldungen	17
Anhang 3 – Verstöße gegen EU-Recht	20

Titel: Meldeverfahren bei Fehlverhalten

Effective Date: November 2025

Owner: Legal Affairs

Approved by: Hans Christian Bauer

Document Type: Randstad Germany process description

Version	Status	Author / Approver	Approval date	Revision Description
1.0	final	Hans Christian Bauer	Dezember 2018	Finale Version
1.1	review	Hans Christian Bauer / Silke Tiemann	Juni 2023	Überprüfung aufgrund Änderungen der Holding Richtlinie und gesetzlicher Änderungen (Einführung HinSchG)
1.1	final	Hans Christian Bauer / Silke Tiemann	Juni 2023	Finale Version
1.2	final	Hans Christian Bauer / Dagmar Sattler	April 2025	Aufnahme des Umweltmanagementbeauftragten bei Beschwerden mit Umweltbezug im Zuge der EMAS-Validierung
1.3	final	Hans Christian Bauer / Susanne Winter	November 2025	Implementierung neues Speakup System

1. Zweck und Geltungsbereich

Als internationales Unternehmen mit globaler Ausrichtung auf Spitzenleistung erwartet die Randstad Gruppe von allen ihr zugehörigen Unternehmen und Mitarbeitern*, einschließlich der Geschäftsführer und Mitarbeiter auf Leitungsebene, dass sie sich jederzeit in Übereinstimmung mit unseren Grundwerten und Geschäftsprinzipien verhalten. Damit sind verantwortungsvolles Handeln, Integrität und die Einhaltung der Richtlinien und Verfahrensvorschriften von Randstad sowie aller geltenden Gesetze und Bestimmungen gemeint. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Randstad helfen, seinen ausgezeichneten Ruf zu erhalten, indem sie sich an die hohen Standards halten, die sich in unseren Grundwerten wider-spiegeln: *kennen, dienen, Vertrauen, simultane Interessenwahrung und Streben nach Perfektion.*

Randstad fördert eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit und ermutigt alle Beteiligten, jegliche (vermutete) ethischen Bedenken, Dilemmata oder andere Vorfälle, bei denen das Verhalten nicht unseren Kernwerten und/oder den Geschäftsprinzipien entspricht (Fehlverhalten), zu melden. Um Randstad in die Lage zu versetzen, unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und unsere Werte, unsere weiteren Stakeholder und die Gesellschaft als Ganzes zu schützen, ist es unerlässlich, seine Meinung zu äußern. Da wir jedoch wissen, dass es Mut braucht, seine Meinung zu äußern, möchten wir Ihnen einen einfachen und sicheren Weg zeigen, um dies zu tun.

Im vorliegenden Meldeverfahren bei Fehlverhalten wird erklärt, welche Möglichkeiten Sie haben, um Ihre Bedenken zu äußern und/oder (ein mögliches) Fehlverhalten vertraulich und ohne Angst vor Repressalien anzusprechen.

Das Meldeverfahren bei Fehlverhalten gilt weltweit für alle Unternehmen der Randstad Gruppe, und alle Stakeholder können es nutzen, um (Verdachtsfälle von) Fehlverhalten innerhalb der Randstad Gruppe zu melden.

2. Wie unser Verfahren funktioniert

2.1 Einführung

Um die Meldung von Fehlverhalten (siehe Abschnitt 2.2) innerhalb der Randstad Gruppe oder im Zusammenhang mit ihr zu erleichtern, haben wir spezielle Kanäle eingerichtet, über die ein Stakeholder seine Bedenken äußern kann, entweder über lokale Meldemechanismen auf Unternehmensebene oder, bei einem schwerwiegenden Fehlverhalten, durch eine Meldung an den lokalen Integrity Officer, den Central Integrity Officer oder über unsere Integrity Line, die Meldestelle der Randstad Gruppe (siehe Abschnitt 2.3).

Wenn Sie unter Einhaltung dieses Verfahrens ein (mögliches) Fehlverhalten melden, sind Sie als Initiator der Meldung geschützt (siehe Abschnitt 2.5). Alle Bedenken in Bezug auf ein Fehlverhalten, die in Übereinstimmung mit unseren offiziellen Verfahren geäußert werden, werden vertraulich behandelt – jedoch nur in dem Maße, wie es für die Durchführung einer angemessenen Untersuchung erforderlich ist, das Recht der beschuldigten Person auf Gegendarstellung nicht berührt und die Einleitung etwaiger Maßnahmen nicht behindert wird. Zudem sind Repressalien gegen meldende Personen ausgeschlossen.

Wer darf etwas melden

Unser Verfahren gilt für alle Stakeholder, die etwas vorbringen möchten.

Stakeholder bezieht sich hier auf alle Personen (innerhalb oder außerhalb), die in einer Beziehung zur Randstad Gruppe stehen.

- Konzernmitarbeiter, auch leitende Angestellte und Direktoren, Vorstandsmitglieder und Auszubildende
- Externe Fachkräfte wie z.B. Zeitarbeitskräfte, unabhängige Auftragnehmer, Freiberufler und Selbstständige
- Ehemalige Konzernmitarbeiter und Fachkräfte, die von oder über die Randstad Gruppe beschäftigt wurden
- Bewerber und Arbeitssuchende
- Freiwillige
- Kunden und Lieferanten sowie deren Beschäftigte und Subunternehmer, Aktionäre und Investoren

2.2 Fehlverhalten

Wann dieses Verfahren anzuwenden ist

Die Integrity Line und/oder die direkte Meldung an den lokalen Integrity Officer kann genutzt werden, um Vorfälle und Situationen anzusprechen, bei denen Sie einen begründeten Verdacht oder Beweis für ein schwerwiegendes Fehlverhalten haben. Grundsätzlich betrifft dies den Anwendungsbereich des § 2 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), den Anwendungsbereich des § 8 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), aber auch Fehlverhalten zu den Grundwerten von Randstad (insgesamt Fehlverhalten).

Beispiele für **Fehlverhalten** (mögliche oder nachgewiesene) Verstöße, die im Rahmen dieses Verfahrens zur Meldung von Fehlverhalten vorgebracht werden können, umfassen beispielsweise schwerwiegende Bedenken in Bezug auf:

- Randstads Kernwerte, Geschäftsprinzipien, Richtlinien oder Verfahren

- Wettbewerbs- und Kartellgesetze sowie entsprechende Verordnungen
- Diskriminierung und Rassismus
- Mobbing und Einschüchterung
- sexuelle Belästigung
- Bestechung und Korruption
- menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind.
- Mängel bei Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sowie beim Umweltschutz
- Betrug oder Veruntreuung von Firmenvermögen
- Offenlegung vertraulicher Informationen, einschließlich personenbezogener Daten
- Interessenkonflikte
- Straftaten
- Steuergrundsätze und -richtlinien
- Nichteinhaltung gesetzlicher oder behördlicher Verpflichtungen (auch fehlerhafte Finanz- und Buchführungspraktiken), einschließlich etwaiger Verstöße gegen das Recht der Europäischen Union (siehe Anhang 3).

Wann dieses Verfahren NICHT anzuwenden ist

Grundsätzlich gilt: Für Sachverhalte außerhalb des Anwendungsbereichs des Hinweisgeberschutzgesetzes, des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und der Grundwerte der Randstad Gruppe ist dieses Meldeverfahren nicht anwendbar.

Wenn Sie eine Frage oder ein Problem mit Ihren Beschäftigungsbedingungen oder Ihrer Leistungsbeurteilung, Ihrer Gehaltsabrechnung oder Ihrem Arbeitszeitnachweis bzw. dem Arbeitsumfeld haben, findet dieses Meldeverfahren für Fehlverhalten **keine** Anwendung. Außerdem gilt es **nicht**, wenn Sie persönlichen Ärger, einen Konflikt mit einem Vorgesetzten oder Kollegen haben und Sie sich diesbezüglich beschweren möchten und es sich dabei nicht um ein Fehlverhalten im Sinne dieses Verfahrens handelt.

Anliegen dieser Art können Sie an den dafür vorgesehenen Stellen vorbringen, z. B. über Ihren Vorgesetzten oder den jeweiligen Niederlassungsleiter, Betriebsrat, die Beschwerdestelle oder die Personalabteilung.

Wenn Sie bei einem Kunden eines Unternehmens der Randstad Gruppe arbeiten, kann ein mögliches Fehlverhalten, das eindeutig mit diesem Kunden zu tun hat, auch dem Meldeverfahren des Kunden unterliegen.

Bei Zweifeln

Es ist nicht immer einfach einzuschätzen, ob ein Anliegen oder eine Situation ein Fehlverhalten darstellt. Im Zweifelsfall können Sie sich an den zuständigen Integrity Officer wenden oder sich einfach über die entsprechende **Integrity Line** melden ([siehe Absatz 2.4](#)). Wenn Sie dies tun, wird der zuständige Integrity Officer Ihren Bericht prüfen und Ihnen mitteilen, ob er als potenzieller Fall von Fehlverhalten gemäß diesem Verfahren weiterverfolgt wird. Falls nicht, werden Sie an die zuständige Abteilung oder den zuständigen Vorgesetzten weitergeleitet.

2.3 Wo und wie mache ich die Meldung?

Jeder Stakeholder, der einen begründeten Verdacht hat oder Zeuge eines möglichen Fehlverhaltens im Sinne dieses Meldeverfahrens bzw. nach dem HinSchG oder dem LkSG hat, kann dies melden.

In vielen anderen Fällen ist es zweckmäßig, zunächst direkt mit der betroffenen Person zu sprechen, auch wenn dies nicht immer einfach ist, oder sich an Ihre Führungskraft oder andere übliche (lokale) Ansprechpartner zu wenden. Selbst wenn wir ein einfaches und sicheres Umfeld für die Meinungsäußerung

schaffen, sollte dies nicht den normalen Dialog, das Feedback und die konstruktiven Gespräche ersetzen, die die Grundlage unserer Kernwerte bilden.

Sollten Sie dies jedoch als unangemessen empfinden oder sich dabei unwohl fühlen, können Sie sich direkt an Ihren lokalen Integrity Officer oder den Central Integrity Officer wenden oder die Integrity Line nutzen.

Ihre Führungskraft, HR-Ansprechpartner, Legal Affairs, Risk & Audit oder eine andere vertrauenswürdige Person

Grundsätzlich sollten Sie sich bei Bedenken zunächst an Ihren direkten Vorgesetzten (bei Mitarbeitern), Ihren Consultant oder dessen Vorgesetzten (bei Zeitarbeitnehmern) oder Ihren üblichen Geschäftskontakt (bei anderen externen Stakeholdern) wenden. Je nach Art des Anliegens können Sie die Angelegenheit auch mit Ihrem HR-Ansprechpartner, der Rechtsabteilung, dem Risikomanagement und der Revision oder einer anderen Vertrauensperson (z. B. Ombudsmann) der Organisation besprechen. Sie können Ihnen möglicherweise helfen, vermitteln oder Sie an die beste Stelle verweisen, um Ihr Anliegen zu klären. Ein Gespräch mit dem Management ist in der Regel der schnellste und bevorzugte Weg sowie der beste Weg, um ein gutes und offenes Arbeitsumfeld innerhalb der Randstad-Gruppe zu gewährleisten.

Ihr lokaler Integrity Officer und der Central Integrity Officer

Wenn sich Ihr Anliegen auf ein mögliches Fehlverhalten bezieht, können Sie sich auch direkt an Ihren lokalen Integrity Officer wenden.

Der lokale Integrity Officer ist die unparteiische Person oder Stelle, die sicherstellt, dass alle der Integrity Line oder ihm direkt gemeldeten Fälle bewertet und dann entweder an das entsprechende Team oder den zuständigen Funktionsträger zur Prüfung weitergeleitet bzw. (wenn die Meldung als potenzielles Fehlverhalten eingestuft wird) untersucht und auf rechtmäßige und zügige Weise behandelt werden und dabei die Rechte aller Beteiligten uneingeschränkt gewahrt bleiben. Umweltbezogene Beschwerden werden an den Umweltmanagementbeauftragten weitergeleitet. Jedes Land und jedes Unternehmen der Randstad Gruppe (einschließlich Randstad N.V.) hat einen eigenen lokalen Integrity Officer. Der lokale Integrity Officer kann entweder ein vertrauenswürdiger Randstad-Mitarbeiter oder eine externe Partei sein, je nachdem, was der zuständige Geschäftsführer und der Central Integrity Officer für angemessen hält.

Die Kontaktdaten des lokalen Integrity Officers finden Sie auf den Websites der jeweiligen Randstad-Unternehmensgruppe: siehe randstad.com für weitere Details.

Wenn Sie telefonisch oder persönlich mit dem lokalen Integrity Officer sprechen möchten, vermerken Sie dies bitte in Ihrer Nachricht.

Wenn der Verdacht auf Fehlverhalten die oberste Führungsebene Ihres Unternehmens betrifft, können Sie sich auch direkt an den Central Integrity Officer bei Randstad N.V. wenden.

Der **Central Integrity Officer** ist die unparteiische Person oder Stelle, die vom Vorstand der Randstad N.V. ernannt wird, um Integritätsfragen im Rahmen dieses Verfahrens zu koordinieren und dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich über Fälle zu berichten, die über die **Integrity Line** oder direkt an die Local Integrity Officers und den Central Integrity Officer gemeldet wurden.

Der Central Integrity Officer stellt sicher, dass alle im Rahmen dieses Verfahrens erfolgten Meldungen über vermutetes Fehlverhalten eines oder mehrerer Mitglieder der Leitungsebene eines Unternehmens der Randstad Gruppe, zentral geprüft werden.

Sie können sich per E-Mail (complianceofficer@randstad.com) oder per Briefpost (Central Integrity Officer, Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Niederlande) an den Central Integrity Officer wenden.

Die Integrity Line: Online oder per Telefon

Wenn Sie ein Fehlverhalten unter dem Anwendungsbereich dieses Meldeverfahrens bzw. HinSchG oder des LkSG melden wollen, können Sie sich an die [Integrity Line](#) wenden.

Wenn Sie einen Verdacht haben oder Zeuge eines Fehlverhaltens geworden sind, das nicht über die regulären Meldekanäle gemeldet werden kann (z. B. weil diese wahrscheinlich ungeeignet oder ineffektiv sind oder weil Sie sich unwohl fühlen, Ihr Problem über diese Kanäle zu melden, können Sie dies über die Integrity Line machen).

Meldungen können in der jeweiligen Landessprache oder in englischer Sprache über die [Integrity Line](#) vorgebracht werden, und zwar online oder telefonisch. Die [Integrity Line](#) besteht aus einer abgesicherten Website und einer Telefon-Hotline, die rund um die Uhr über gebührenfreie lokale Zugangsnummern erreichbar ist. Beide Zugangswege werden von einem unabhängigen externen Anbieter betrieben. Ausführliche Kontaktdaten und Anleitungen finden Sie in Anlage 2.

Auch wenn Meldungen anonym eingereicht werden können, ermutigt Randstad Sie, uns Ihre Identität mitzuteilen, da dies die Untersuchung der Meldung erheblich erleichtert.

Die Kontaktdaten Ihrer lokalen Integrity Line finden Sie in Anhang 2

Der [Central Integrity Officer](#) (nur online) der Randstad Gruppe ist erreichbar über
<https://randstad.speakup.report/en-GB/integrityatrandstad/home>

Wählen Sie: Sprache, Central Integrity Officer und Land

Weitere Benutzerhinweise finden Sie in Anhang 2.

Meldungen an die Integrity Line gehen beim lokalen Integrity Officer ein und werden auch an den Central Integrity Officer bei Randstad N.V. weitergeleitet.

Anonyme Meldungen

Wenn Sie eine anonyme Meldung machen möchten, rät Randstad Ihnen dringend, hierfür die Integrity Line zu nutzen. Auf diese Weise können wir Ihre Meldung eines Fehlverhaltens so effizient wie möglich bearbeiten, unzuverlässige und falsche Meldungen minimieren, die Privatsphäre aller Beteiligten bestmöglich schützen und dem lokalen Integrity Officer und/oder dem Central Integrity Officer eine effiziente Kommunikation mit Ihnen ermöglichen. Randstad muss nicht wissen, wer Sie sind, doch macht die Integrity Line einen sicheren Dialog möglich.

Wenn Sie eine Meldung anonym vorbringen, machen Sie bitte ausreichende Angaben, damit wir uns um Ihr Anliegen kümmern können. Anonyme Meldungen ohne ausreichende Angaben können nicht untersucht werden.

Weitere Anweisungen bezüglich anonymer Meldungen sind möglicherweise in Ihrem Land verfügbar.

Was Ihre Meldung enthalten sollte

Randstad schätzt jede in gutem Glauben gemachte Meldung, ob anonym oder nicht. Um jedoch die Stichhaltigkeit einer Meldung beurteilen und über das weitere Vorgehen entscheiden zu können, benötigt der lokale Integrity Officer so viele Einzelheiten wie möglich.

Ihre Meldung sollte Folgendes enthalten:

- Was ist passiert?
- Wer ist beteiligt – wer hat was getan und gab es Zeugen?
- Wann ist es passiert?
- Wo ist es passiert?
- Wie ist es passiert – welche Mittel oder Methoden wurden eingesetzt?
- Falls Sie es wissen: Warum ist es passiert?

Wir möchten Sie auch darin bestärken, uns alle Beweise, Dokumente, Referenzen, Fotos oder andere relevante Informationen mitzuteilen, die uns helfen können, Ihre Meldung effizienter zu bewerten. Wenn Sie keine Belege dieser Art haben, wäre ein Hinweis oder eine Empfehlung, wo wir solches Material finden könnten, hilfreich.

Vielleicht können Sie nicht auf alle Aspekte eingehen, aber je mehr Informationen wir haben, desto besser können wir die Situation einschätzen und weiterverfolgen. Wenn Sie eine Meldung über die Integrity Line machen, können sich der lokale Integrity Officer und/ oder der Central Integrity Officer mit weiteren Fragen an Sie wenden (ebenfalls über die Integrity Line).

Meldungen außerhalb der Randstad-Gruppe

Wenn Sie sich nach sorgfältiger Überlegung nicht wohl dabei fühlen, Ihre Meinung innerhalb des Unternehmens zu äußern, können Sie Ihre Bedenken (**vorbehaltlich** bestimmter lokaler Gesetzgebung) außerhalb des Unternehmens äußern. Dieses Verfahren schränkt weder Ihr Recht ein, potenzielles Fehlverhalten außerhalb der Randstad-Gruppe zu melden, noch Ihren Schutz, wenn eine externe Meldung nach lokalem Recht möglich ist. Sie genießen weiterhin denselben Schutz wie bei einer internen Meldung, beispielsweise wenn

- Sie zunächst intern Anzeige erstattet haben und innerhalb der in Absatz 2.4 festgelegten Frist keine Antwort auf Ihre Meldung erfolgte;
- Sie trotz unserer klaren Verpflichtung, in diesem Verfahren ernsthaft befürchten, dass Vergeltungsmaßnahmen drohen;
- Der von Ihnen vermutete oder nachgewiesene Verstoß eine unmittelbare oder offenkundige Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen kann (eine Notsituation oder die Gefahr eines irreversiblen Schadens).

Eine Meldung an eine lokale Behörde oder die Öffentlichkeit ist jedoch ein bedeutsamer Schritt. Um alle damit verbundenen Bedingungen zu verstehen und zu erfahren, was gemeldet werden darf und was nicht, besuchen Sie bitte die Webseiten der zuständigen Behörden in Ihrem Wohnsitzland.

Die externe Meldestelle des Bundes ist beim Bundesamt für Justiz angesiedelt.

Nähere Informationen finden Sie unter diesem Link: https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html

Wenn Sie so etwas in Erwägung ziehen, raten wir Ihnen dringend, sich beraten zu lassen und nicht allein zu handeln. Vor allem raten wir Ihnen, sich zunächst innerhalb des Unternehmens zu melden, damit Sie uns die Angelegenheit übergeben und wir uns umgehend darum kümmern können.

Wenn Sie sich entscheiden, ein mögliches Fehlverhalten extern zu melden, während eine Untersuchung durch ein Unternehmen der Randstad-Gruppe noch läuft, kann das Unternehmen entscheiden, Sie nicht mehr in diese Untersuchung einzubeziehen, die Untersuchung einzustellen und/oder andere Schritte zu unternehmen, die es für notwendig erachtet.

2.4 Bearbeitung von Meldungen, die über die Integrity Line oder direkt an den lokalen Integrity Officer gerichtet werden

Meldungen, die über die **Integrity Line** eingehen, werden an den lokalen Integrity Officer des betreffenden Unternehmens weitergeleitet. Grundsätzlich wird eine Kopie der Meldung auch an den Central Integrity Officer von Randstad N.V. geschickt.

Sowohl der lokale Integrity Officer als auch der Central Integrity Officer sind unparteiische Stellen. Die Integrity Line, der lokale Integrity Officer und der Central Integrity Officer bieten eine sichere Möglichkeit, sich zu äußern. Auf diese Weise können Sie sicherstellen, dass Sie Meldewege nutzen, die sowohl Ihnen als auch Dritten Diskretion zusichern.

Erste Einschätzung und Reaktion

Der lokale Integrity Officer wird Ihnen den Eingang Ihrer Meldung, die er auf direktem Wege oder über die Integrity Line erhalten hat, innerhalb von sieben Tagen nach Eingang bestätigen. Der lokale Integrity Officer wird Sie auch darüber informieren, ob die gemeldete Angelegenheit als potenzielles Fehlverhalten nach diesem Meldeverfahren bzw. dem HinSchG bzw. dem LkSG eingestuft wird oder ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die über die normalen Meldeverfahren behandelt werden sollte (z.B. über den Betriebsrat, einen Ansprechpartner des Kunden, die Lohnbuchhaltung, andere Beschwerdestellen). Falls für diese Beurteilung weitere Informationen erforderlich sind, wird Ihnen dies in der Antwort auf Ihre Meldung mitgeteilt.

Wenn die Angelegenheit im Rahmen der normalen (lokalen) Meldeverfahren behandelt werden sollte, aufgrund von Art und Inhalt der Nachricht, und abhängig von den von Ihnen zur Verfügung gestellten Kontaktdaten, wird der lokale Integrity Officer

- Ihnen die relevanten Details in Bezug auf das weitere Vorgehen in einer Antwortnachricht mitteilen oder
- den zuständigen lokalen Ansprechpartner mit der Bearbeitung beauftragen.

Untersuchung und Rückmeldung

Der lokale Integrity Officer stellt sicher, dass alle gemeldeten Fälle von Fehlverhalten auf rechtmäßige und zügige Weise untersucht und behandelt werden, wobei die Rechte aller Beteiligten gemäß dem bei Randstad geltenden Untersuchungsverfahren respektiert werden.

In bestimmten Situationen können solche Fälle, je nach Art der Meldung, an einen Vertreter der Geschäftsleitung und/oder an andere zuständige Stellen des Unternehmens weitergeleitet und von diesen bearbeitet werden. In diesen Fällen gelten dieselben Verfahrensregeln, z.B. in Bezug auf Vertraulichkeit, das Verbot von Repressalien und Fristen.

Nach angemessener Prüfung kann der lokale Integrity Officer beschließen, einer Meldung nicht weiter nachzugehen, z. B. in den folgenden Situationen:

- wenn die Informationen für eine faire Untersuchung unzureichend sind und es nicht möglich ist, weitere Informationen zu erhalten;
- wenn es einen klaren Hinweis darauf gibt, dass die Meldung keine Substanz hat und nur in böser Absicht und mit dem bloßen Ziel gemacht wurde, einzelnen Personen oder dem Unternehmen zu schaden und nicht, um ein Fehlverhalten anzusprechen.

Während der Untersuchung kann sich der lokale Integrity Officer oder eine andere an der Untersuchung beteiligte Stelle auch an Sie wenden (über die Integrity Line oder, wenn möglich, direkt), um weitere Informationen zu erhalten. Über die [Integrity Line](#) können Sie sich auch selbst wieder an den zuständigen Integrity Officer wenden. Bitte nutzen Sie dazu Ihre Meldungsnummer und das Passwort (siehe Anhang 2 Benutzerhinweise und Kontaktdaten).

Spätestens drei Monate nach der Empfangsbestätigung wird der lokale Integrity Officer Ihnen eine Rückmeldung geben. Wenn die Untersuchung dann noch nicht abgeschlossen ist, wird zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine Rückmeldung gegeben. Bitte beachten Sie, dass es aus Gründen der Vertraulichkeit, des Schutzes der Privatsphäre und der gesetzlich verbrieften Rechte der Beteiligten nicht immer möglich ist, alle Einzelheiten über den Verlauf oder das Ergebnis der Untersuchung mitzuteilen. Alle Parteien haben Anspruch auf Vertraulichkeit, auch die Beschuldigten. Wenn Sie also an einer Untersuchung teilnehmen oder davon erfahren, müssen Sie die Angelegenheit ebenfalls vertraulich behandeln.

Der Central Integrity Officer

Wenn das mögliche Fehlverhalten ein oder mehrere Mitglieder des lokalen Managementteams eines Unternehmens der Randstad Gruppe betrifft, leitet der lokale Integrity Officer die Meldung an den Central Integrity Officer weiter. Der Central Integrity Officer kann das lokale Management informieren und wird das zuständige Mitglied des Vorstands der Randstad N.V. und/oder den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats informieren, sofern die Vertraulichkeit gewahrt bleibt und kein potenzieller Interessenkonflikt besteht.

Berichte, die sich auf ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats der Randstad N.V. beziehen, werden vom lokalen Integrity Officer der Randstad N.V. bearbeitet; dieser ist Mitglied des Aufsichtsrats.

Folgerungen und Maßnahmen

Nach Abschluss der Untersuchung werden unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, wenn und soweit dies nach dem Urteil der zuständigen Managementebene gerechtfertigt ist, wobei die zuständigen Unternehmensfunktionen (z.B. Personalabteilung, Rechtsabteilung) berücksichtigt werden.

Abhilfemaßnahmen im Falle eines nachgewiesenen Fehlverhaltens können von einer schriftlichen Verwarnung, einem Coaching und/oder einer Entschuldigung bei den vom Fehlverhalten Betroffenen bis hin zur Aussetzung oder Beendigung des Vertrags oder der Geschäftsbeziehung zu den für das Fehlverhalten verantwortlichen Personen, einer Meldung an die zuständigen Behörden und/oder jeder anderen für das jeweilige Fehlverhalten relevanten Maßnahme reichen. § 18 HinSchG sowie die Meldung eines Fehlverhaltens nach dem LkSG beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle bleiben unberührt.

2.5 Schutz Ihrer Rechte, wenn Sie sich beim Integrity Officer und/oder über die Integrity Line äußern

Der Schutz Ihres Rechts, potenzielles Fehlverhalten anzusprechen, ist von höchster Wichtigkeit. Und genau dies ist eines der Hauptziele dieses Verfahrens. Dieser Schutz gilt, wenn Sie berechtigten Grund zur Annahme haben, dass die von Ihnen gemachten Angaben zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprechen und auf ein Fehlverhalten hindeuten.

Im Folgenden werden einige wichtige Grundsätze hervorgehoben:

Vertraulichkeit

Alle Bedenken hinsichtlich potenziellen Fehlverhaltens, die über die [Integrity Line](#) oder direkt an den Integrity Officer gemeldet werden, werden streng vertraulich behandelt, einschließlich Ihrer Identität, soweit dies für die Durchführung einer Untersuchung (und gegebenenfalls für das Ergreifen geeigneter Maßnahmen) erforderlich ist. Dies gilt auch für alle Personen, die Sie bei der Meldung von Missständen im beruflichen Kontext unterstützen. Ausnahmen von der Vertraulichkeit sind möglich, wenn Randstad aufgrund einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung zur Offenlegung der Informationen verpflichtet ist oder wenn die Meldung in böser Absicht erfolgt.

Informationen werden nur an eine begrenzte Anzahl autorisierter Personen weitergegeben, die direkt in die Untersuchung involviert sind und deren Kenntnis unbedingt erforderlich ist. Dies kann auch externe Berater umfassen, die an der Untersuchung beteiligt sind. Ihre Identität und andere Informationen, aus denen Ihre Identität abgeleitet werden kann, werden ohne Ihre ausdrückliche Einwilligung an niemanden außerhalb dieses Kreises weitergegeben. Je nach Zweck der Weitergabe anonymisiert der zuständige Integrity Officer die Informationen vor der Weitergabe.

Grundsätzlich sind wir verpflichtet, jede Person, gegen die eine Untersuchung läuft, darüber zu informieren, dass gegen sie eine Anschuldigung wegen möglichen Fehlverhaltens vorliegt. Diese Benachrichtigung kann verzögert werden, wenn die Ermittlungen oder die Beweissicherung dadurch erheblich gefährdet werden. Auch in diesem Fall wird Ihre Identität nicht offengelegt. Es kann jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass der Beschuldigte die Identität des Meldenden errät.

Wenn Sie sich gemäß diesem Verfahren äußern, verpflichtet sich Randstad, Ihre Meldung ernst zu nehmen und sorgfältig zu behandeln. Randstad erwartet von Ihnen, dass Sie ebenso sorgfältig und im größtmöglichen Umfang Vertraulichkeit wahren, gemäß Ihren Vertrags- und Vertraulichkeitspflichten. Dies soll Sie nicht daran hindern, extern oder öffentlich eine Meldung zu machen, wenn dies nach dem für Sie geltenden Recht in Übereinstimmung mit den besonderen Anforderungen für solche Meldungen möglich ist, oder eine (rechtliche) Beratung in Bezug auf Ihre Meldung einzuholen (siehe Abschnitt 2.3, Meldungen außerhalb der Randstad Gruppe).

Datenschutz

Alle im Rahmen einer Meldung oder Untersuchung gemäß diesem Verfahren erhobenen personenbezogenen Daten (einschließlich der Daten der meldenden Person, der beschuldigten Person und etwaiger Zeugen) werden ausschließlich für die in diesem Verfahren beschriebenen Zwecke und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und der Datenschutzrichtlinie von Randstad verwendet. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer konkreten Meldung eindeutig nicht relevant sind, werden unverzüglich gelöscht.

Personenbezogene Daten, die in Verbindung mit einer Meldung im Rahmen dieses Verfahrens mitgeteilt/erhoben worden sind, werden gemäß den geltenden Aufbewahrungsfristen gespeichert. In den meisten Fällen beträgt diese Frist ein Jahr ab dem Datum der Meldung. Personenbezogene Daten, die im Rahmen einer Untersuchung erhoben wurden, können länger aufbewahrt werden, wenn dies aufgrund der Art der Vorwürfe und/oder der Untersuchung erforderlich ist, bis zur maximalen gesetzlichen Verjährungsfrist des jeweiligen Landes, jedoch nicht länger als notwendig und verhältnismäßig.

Personenbezogene Daten werden nur an diejenigen weitergegeben, die sie benötigen, und unterliegen der Vertraulichkeitspflicht, soweit dies für die Durchführung einer Untersuchung und gegebenenfalls für das Ergreifen geeigneter Maßnahmen erforderlich ist. Ausnahmen sind möglich, wenn Randstad aufgrund einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung zur Offenlegung der Informationen verpflichtet ist oder die Meldung in böser Absicht erfolgt.

Verbot von Repressalien

Wir ermutigen ausdrücklich dazu, potenzielles Fehlverhalten zur Sprache zu bringen, und wer dies tut, wird vor jeglicher Form der Bedrohung und vor Repressalien geschützt, vorausgesetzt, die meldende Person hat hinreichende Gründe zu der Annahme, dass die Informationen über das potenzielle Fehlverhalten zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprechen. Man wird Sie weder beschuldigen noch haftbar machen, wenn Sie in gutem Glauben und in Übereinstimmung mit diesem Verfahren eine Meldung erstatten.

Randstad wird keine Repressalien gegen Personen einsetzen, die potenzielles Fehlverhalten melden. Randstad wird beispielsweise niemanden, der ein mögliches Fehlverhalten meldet, entlassen, herabstufen, beurlauben, negativ bewerten, bedrohen, belästigen oder in irgendeiner Weise diskriminieren. Dies gilt auch für Personen, die die meldende Person bei einer arbeitsbezogenen Meldung unterstützen, sowie für alle, die bei einer Untersuchung mitwirken. Das Suchen, Aufspüren oder der Versuch, die Identität von Personen, die sich gemeldet haben, und/oder von Personen, die als Zeugen bei einer Untersuchung mitgewirkt haben, herauszufinden, kann ebenfalls als Vergeltungsmaßnahme angesehen werden.

Das Recht auf Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ist in unseren Geschäftsgrundsätzen verankert, und Verstöße dagegen werden nicht toleriert. Jegliche Form von Bedrohung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen das Aufdecken von Missständen können disziplinarische Folgen haben.

Wenn Sie eine Bedrohung oder Vergeltungsmaßnahme bemerken oder selbst erfahren, können Sie dies über die [Integrity Line](#) oder direkt an den Central Integrity Officer melden.

Wenn Sie sich gemäß diesem Verfahren zu einem Fehlverhalten äußern, an dem Sie selbst beteiligt waren, wird Randstad dies bei der Beurteilung der Folgen dieses Fehlverhaltens als mildernden Umstand berücksichtigen.

Ausnahme: Meldung in böser Absicht

Eine Meldung gilt als böswillig, wenn die meldende Person zum Zeitpunkt der Meldung weiß, dass die Behauptung nicht der Wahrheit entspricht. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn das hier

beschriebene Verfahren (a) aufgrund persönlichen Unmuts, (b) zum persönlichen Vorteil oder (c) zur absichtlichen Schädigung der Randstad Gruppe oder eines ihrer Mitarbeiter, einschließlich leitender Angestellter und Geschäftsführer, missbraucht wird. Die Randstad Gruppe betrachtet jede böswillige Meldung als einen sehr ernsten Verstoß gegen unsere Geschäftsgrundsätze.

Die Randstad Gruppe kann gegebenenfalls weitere Maßnahmen (auch disziplinarischer Art) gegen jeden ergreifen, der eine böswillige Meldung macht. Ebenfalls ist die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen möglich.

2.6 Schutz der Person einer Untersuchung

Eine Person, gegen die eine Untersuchung wegen eines möglichen Fehlverhaltens läuft, hat ebenfalls Anspruch auf Schutz. Die Unschuldsvermutung ist ein grundlegendes Prinzip. Der lokale Integrity Officer ist für die Überwachung und Durchführung dieses Verfahrens verantwortlich, auch gegenüber Personen, die eines möglichen Fehlverhaltens beschuldigt werden oder anderweitig daran beteiligt sein könnten.

Die Person, gegen die wegen eines möglichen Fehlverhaltens ermittelt wird, wird in der Regel innerhalb eines angemessenen Zeitraums hierüber informiert. Die Frist hierfür richtet sich danach, welche Tatsachen und Umstände vorliegen und ob die Gefahr besteht, dass Beweise vernichtet, Repressalien eingesetzt und/oder die Ermittlungen behindert werden.

Alle angesprochenen Fragen und Anliegen werden vertraulich behandelt. Informationen werden nur an einen begrenzten Personenkreis und ausschließlich im erforderlichen Umfang weitergegeben.

Die Person, gegen die ermittelt wird, hat das Recht, auf die Vorwürfe zu reagieren und kann gegen etwaige nachteilige Feststellungen oder Entscheidungen Beschwerde einlegen.

3. Rechenschaftspflicht und Disziplinarmaßnahmen

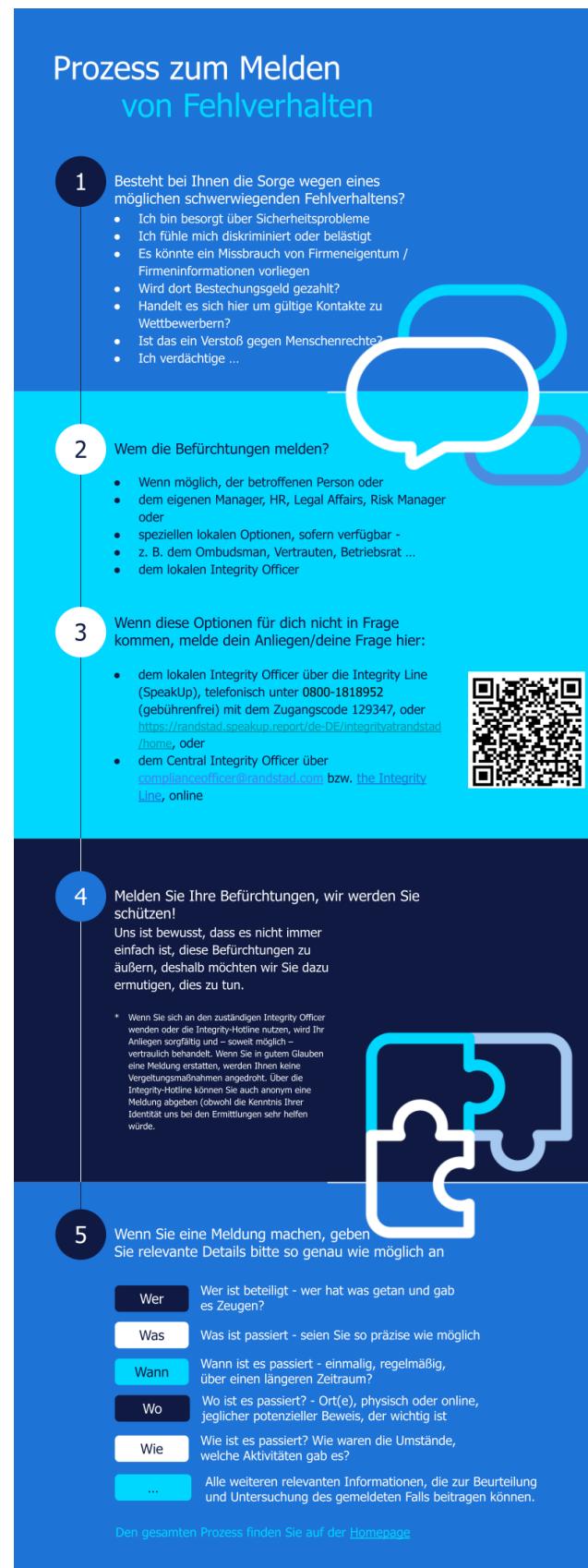
Der Vorstand der Randstad N.V. trägt die Gesamtverantwortung für das Meldeverfahren bei Fehlverhalten und dessen Anwendung. Die Geschäftsleitung eines jeden Unternehmens der Randstad Gruppe ist verpflichtet, die Umsetzung dieses Verfahrens in ihrem jeweiligen Unternehmen sicherzustellen und dafür Sorge zu tragen, dass der lokale Integrity Officer in Übereinstimmung mit diesem Verfahren tätig werden kann, soweit anwendbar für das entsprechende Randstad Group Unternehmen.

Randstad erwartet von den Führungskräften auf allen Ebenen innerhalb der Randstad Gruppe, dass sie alle Meldungen über ein mögliches Fehlverhalten ernst nehmen, vertraulich behandeln und unverzüglich bearbeiten und sicherstellen, dass die meldende Person keinen Bedrohungen oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist. Das Management ist verpflichtet, bei der Untersuchung eines möglichen Fehlverhaltens uneingeschränkt zu kooperieren.

Die Nichteinhaltung dieses Verfahrens, einschließlich Drohungen oder Repressalien gegen Personen, die unter Einhaltung dieses Verfahrens eine Meldung erstatten, sowie das Versäumnis, angemessene Maßnahmen oder angemessene Sorgfalt zum Schutz der Identität einer solchen Person zu ergreifen, kann disziplinarisch geahndet werden.

Der Vorstand der Randstad N.V. kann dieses Verfahren nach Rücksprache mit dem Aufsichtsrat jederzeit - im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften - ändern und wird den Europäischen Betriebsrat von Randstad dabei einbeziehen. Gegebenenfalls werden die lokalen Betriebsräte in die Umsetzung vor Ort einbezogen.

Anhang 1 – Zusammenfassung



Anhang 2–Benutzerhinweise & Kontaktdaten

Integrity Line der Randstad-Gruppe Benutzeranleitung

Wenn Sie sich darauf vorbereiten, über die Integrity-Hotline Meldung zu erstatten, sollten Sie bei der Meldung folgende Aspekte berücksichtigen:

- **Was** passiert?
- **Wer** ist beteiligt – wer hat was getan und gab es Zeugen?
- **Wann** ist es passiert?
- **Wo** ist es passiert?
- **Wie** ist es geschehen – welche Mittel oder Methoden wurden genutzt?
- Sofern Sie es wissen, warum ist es passiert?

Wenn möglich, reichen Sie zusammen mit der Online-Meldung alle Belege, Dokumente, Referenzen, Fotos oder andere relevante Informationen ein, die uns bei der effizienteren Bewertung der Meldung helfen. Wenn Sie keine solchen Belege haben, wäre ein Hinweis oder eine Empfehlung, wo wir solches Material finden können, hilfreich.

Wenn Sie Ihre Meldung über die Integrity Line der Randstad Group machen, nutzen Sie SpeakUp®.

SpeakUp® ist ein Dienst, mit dem Sie schwerwiegende Verstöße melden können, die sonst möglicherweise nicht gemeldet würden – auf Wunsch völlig anonym. Dies ist über die Website, die SpeakUp®-App oder telefonisch möglich, ohne dass ein Mitarbeiter eingreift.

SpeakUp® ist rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr verfügbar. Sie können SpeakUp also jederzeit nutzen, um eine Nachricht zu hinterlassen oder den Eingang einer Antwort zu prüfen.

Der Dienst wird von einem Drittanbieter, SpeakUp, betrieben, einem unabhängigen niederländischen Unternehmen mit Sitz in Amsterdam, Niederlande, das im Jahr 2004 gegründet wurde. SpeakUp ist für die Verarbeitung aller Nachrichten verantwortlich.

Wie Sie eine Meldung machen

via Web | Online-Meldung

1. Gehen Sie zur [Integrity Line](#) über die SpeakUp-Webseite mit der URL: <https://randstad.speakup.report/de-DE/integrityatrandstad/home> und/oder dem QR-Code, den Sie unter [Kontaktinformationen der Randstad Group Integrity Line](#) weiter unten finden.
2. Klicken Sie auf „**+ Neue Meldung**“, um eine neue Meldung zu machen und eine vertrauensvolle Konversation zu beginnen. Haben Sie bereits eine Meldung gemacht, klicken Sie auf '**Anmelden**'.
3. Klicken Sie auf „**+ Fortsetzen**“, wenn sich Ihre Nachricht auf ein Fehlverhalten oder einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex bezieht.
Wenn es sich bei Ihrer Nachricht um ein Kundendienstproblem oder eine Beschwerde handelt, finden Sie auf der Randstad-Website Informationen dazu, wo Sie diese melden können.
4. Wählen Sie die **Sprache** aus, in der Sie Ihre Nachricht hinterlassen möchten.
5. Notieren Sie Ihre eindeutige **Meldungsnummer** und erstellen Sie ein **Passwort**.

6. Sie benötigen die **Meldungsnummer** und das **Passwort**, um prüfen zu können, ob Sie eine Antwort erhalten haben. Diese Informationen sind individuell und können bei Verlust nicht wiederhergestellt werden. Bewahren Sie diese daher bitte sicher auf.
7. Wählen Sie nun Ihr Land und das Randstad-Unternehmen, auf das sich Ihre Meldung bezieht, z. B. Randstad, Randstad Digital, Randstad Sourceright, Randstad Enterprise/RiseSmart, Randstad GCC, Randstad Global, Randstad Central Integrity Officer.
8. Geben Sie Ihre Nachricht ein. Anhänge können Sie über das Büroklammer-Symbol in der oberen rechten Ecke hochladen.
9. Klicken Sie auf „Nachricht senden“ und Ihre Nachricht sowie die angehängten Dateien werden verarbeitet.
10. Sie haben die Möglichkeit, Ihre E-Mail-Adresse zu hinterlassen, wenn Sie über eine Antwort benachrichtigt werden möchten. Nach Eingabe Ihrer E-Mail-Adresse werden Sie aufgefordert, den Bestätigungscode einzugeben, der an die angegebene E-Mail-Adresse gesendet wurde.
11. Sie können innerhalb von 7 Tagen mit einer Antwort rechnen. Sie benötigen die **Meldungsnummer** und Ihr **Passwort**, um auf die Integrity Line zugreifen und die Antwortnachricht zu lesen und/oder die Konversation fortsetzen zu können.

per Telefon

1. Bitte prüfen Sie unten die für Ihren Standort relevante Telefonnummer der [Randstad Group Integrity Line](#).
2. Bevor Sie die Telefonnummer wählen, stellen Sie bitte sicher, dass Sie die Meldungsnummer notieren und sich den vierstelligen PIN-Code merken können, den Sie wählen müssen.
3. Wählen Sie die Telefonnummer für das Land, in dem Sie sich befinden (siehe unten).
4. Der **Sprachansagen werden Sie durch** die folgenden Schritte leiten:
 - Geben Sie den „**Organisationscode**“ -129347 ein.
 - Wählen Sie Ihre Sprache aus
 - Sie erhalten eine eindeutige „**Meldungsnummer**“. Notieren Sie diese sorgfältig, da Sie diese benötigen, um später zurückrufen und eine Antwort auf Ihre Meldung erhalten zu können.
 - **Wählen Sie einen 4-stelligen PIN-Code**
Merken Sie sich diesen, damit Sie sich später wieder anmelden können.
 - **Nach dem Ton sprechen Sie einfach Ihre Nachricht.**
 - Wenn Sie fertig sind, drücken Sie die “1” oder legen auf.
 - Sie können innerhalb einer Woche mit einer Antwort rechnen. Bitte **rufen Sie mit Ihrer Meldungsnummer und dem PIN zurück**, um zu prüfen, ob eine Antwort vorliegt.

Kontaktinformationen der Randstad Group Integrity Line für Online-Berichterstattung



oder

<https://randstad.speakup.report/de-DE/integrityatrandstad/home>

für telefonische Meldungen

Land	Telefonnummer	Sprachen	Organisations code
Andorra	0034900031156	Anruf zum Ortstarif	Spanisch, Englisch
Argentinien	00541120397280	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Spanisch (Lateinamerika), Englisch
Australien	0061282846262	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Englisch
Österreich	0800909683	gebührenfrei	Deutsch Englisch
Belgien	080089326	gebührenfrei	Flämisch, Französisch, Englisch
Brasilien	40033316	gebührenfrei	Portugiesisch (BR), Englisch
Kanada	0015143950496	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Englisch, Französisch (CA)
Chile	0056224835917	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Spanisch (Lateinamerika), Englisch
China	4001201842	CLandesweite Rufnummer ohne Anbieterbeschränkung. Anruf zum Ortstarif.	Chinesisch (vereinfacht), Kantonesisch, Englisch
Tschechische Republik	800050833	gebührenfrei	Tschechisch, Englisch
Dänemark	004543310961	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Dänisch, Englisch
Frankreich	0805543753	gebührenfrei	Französisch, Englisch

Land	Telefonnummer		Sprachen	Organisations code
Deutschland	08001818952	gebührenfrei	Deutsch, Englisch	129347
Griechenland	0080044145924	gebührenfrei Eine Verbindung ist nur über Cosmote-Mobilfunk und OTE-Festnetz möglich.	Griechisch, Englisch	129347
Hongkong	0085230194193	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Kantonesisch, Chinesisch (vereinfacht), Englisch	129347
Ungarn	0680984589	gebührenfrei	Ungarisch, Englisch	129347
Indien	0008000503159	gebührenfrei	Hindi, Englisch, Bengali, Gujarati, Kannada, Tamil, Punjabi, Nepali	129347
Irland	1800800636	gebührenfrei	Englisch	129347
Italien	800147694	gebührenfrei	Italienisch, Englisch	129347
Japan	0366270734	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Japanisch, Englisch	129347
Luxemburg	003523420808982	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Deutsch, Französisch, Englisch	129347
Malaysia	0060377243136	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Malaiisch, Englisch	129347
Mexiko	00525547806198	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Spanisch (Lateinamerika), Englisch	129347
Monaco	0805543753	gebührenfrei	Französisch, Englisch	129347
Niederlande	08000222473	gebührenfrei	Niederländisch, Englisch	129347
Neuseeland	006499135892	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Englisch	129347
Norwegen	004724140601	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Norwegisch, Englisch	129347
Polen	800012953	gebührenfrei	Polnisch, Englisch	129347
Portugal	800831302	gebührenfrei	Portugiesisch, Englisch	129347
Rumänien	0800400653	gebührenfrei	Rumänisch, Englisch	129347
Singapur	006564037051	Anruf wird zum Ortstarif berechnet	Englisch, Malaiisch, Vereinfachtes Chinesisch, Tamil	129347
Spanien	900752088	gebührenfrei	Spanisch, Englisch	129347
Schweden	0201604703	gebührenfrei	Schwedisch, Englisch	129347
Schweiz	0800005691	gebührenfrei	Deutsch (CH), Französisch,	129347

Land	Telefonnummer		Sprachen	Organisations code
			Italienisch, Englisch	
Türkei	00800448828602	gebührenfrei	Türkisch, Englisch	129347
Vereinigtes Königreich	08000224118	gebührenfrei	Englisch	129347
Vereinigte Staaten von Amerika	18444466114	gebührenfrei	Englisch	129347
Uruguay	000-413-598-5762	gebührenfrei	Spanisch (Lateinamerika), Englisch	129347

Anhang 3 – Verstöße gegen EU-Recht

Verstöße gegen das Recht der Europäischen Union betreffen folgende Bereiche:

1. öffentliches Beschaffungswesen;
2. Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
3. Produktsicherheit und Konformität;
4. Transportsicherheit;
5. Umweltschutz;
6. Strahlenschutz und nukleare Sicherheit;
7. Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz;
8. öffentliche Gesundheit;
9. Verbraucherschutz;
10. Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerk- und Informationssystemen.

Verstöße, die die finanziellen Interessen der Union im Sinne von Artikel 325 AEUV und den einschlägigen Maßnahmen der Union beeinträchtigen;

Verstöße gegen den Binnenmarkt im Sinne von Artikel 26, Absatz 2, AEUV, einschließlich Verstößen gegen die Wettbewerbs- und Beihilfevorschriften der Union sowie Verstößen gegen den Binnenmarkt im Zusammenhang mit Handlungen, die gegen die Vorschriften der Körperschaftsteuer verstößen, oder mit Gestaltungen, deren Zweck darin besteht, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Ziel oder Zweck des anwendbaren Körperschaftsteuerrechts zuwiderläuft.



partner for talent.