

Whistleblowing-Richtlinie für die Tochtergesellschaften (Protiviti und Robert Half) von Robert Half Inc. in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien (die "Whistleblowing-Richtlinie")

1 Über diese Richtlinie

- 1.1 Robert Half Inc. ("Robert Half") und seine Tochtergesellschaften (Robert Half und Protiviti), einschließlich deines Arbeitgebers ("**Unternehmen**"), haben [Unternehmensrichtlinien für geschäftliches und ethisches Verhalten](#) ("**Verhaltensrichtlinie**") eingeführt, die ihr Engagement für Ethik und Integrität widerspiegelt. Die Verhaltensrichtlinie legt die Erwartungen an die Einhaltung der ethischen Standards fest. Wenn du Fragen zur Verhaltensrichtlinie hast oder glaubst, dass ein Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinie vorliegt, solltest du dich an deinen Vorgesetzten vor Ort oder an einen Vertreter der Personalabteilung wenden, um eine Klärung herbeizuführen oder solch einen mutmaßlichen Verstoß zu melden. **Robert Half** ermutigt jede Person, die ernsthafte Bedenken bezüglich eines mutmaßlichen Verstoßes in der Organisation hat (z.B. unethisches Verhalten, Formen von Fehlverhalten, illegale Handlungen, Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften, buchhalterische Unregelmäßigkeiten oder Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien), diese Bedenken frühzeitig über die interne (globale oder lokale) Meldestelle des Unternehmens vorzubringen. **Globale** Meldestelle meint das Einreichen einer Meldung über die Meldestelle, in welcher der Bericht - unabhängig von deiner beruflichen Verbindung zu einer bestimmten lokalen Gesellschaft - zuerst bei Robert Half Inc., der Muttergesellschaft in den USA, eingeht. **Lokale** Meldestelle meint das Einreichen einer Meldung direkt bei der lokalen Gesellschaft, der du entweder beruflich zugeordnet bist oder die du als Empfänger deiner Meldung ausgewählt hast.
- 1.2 Ein Verstoß ist jedes Ereignis, jeder Vorfall, jede Situation, jede Handlung oder Unterlassung, wovon angenommen wird, dass dadurch gegen Richtlinien oder -verfahren des Unternehmens oder gegen ein anwendbares Gesetz oder eine Vorschrift verstoßen wird, die mit den in dieser Richtlinie (unter Ziffer 2.12) aufgeführten Themenbereichen oder dem anwendbaren Gesetz zusammenhängen (**Verstoß** oder **Verstöße**).
- 1.3 Du bist aufgefordert, alle Bedenken oder Informationen über Verstöße mitzuteilen, einschließlich begründeter Verdachtsmomente über tatsächliche oder potenzielle Verstöße, unabhängig davon, ob sie innerhalb des Unternehmens stattfinden oder von einem Unternehmen oder einer Person begangen werden, die im Namen des Unternehmens handeln, sowie über alle Versuche oder vermuteten Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.
- 1.4 Das Unternehmen ist bestrebt, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der eine offene Kommunikation über die Geschäftspraktiken des Unternehmens ermöglicht. Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass jede Person, die einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß über die in dieser Richtlinie beschriebenen Meldewege meldet, vor ungesetzlichen Vergeltungsmaßnahmen und Diskriminierung geschützt ist, wenn sie eine Meldung macht und berechnete Gründe zu der Annahme hat, dass die Informationen in der Meldung wahr sind. Das Unternehmen nimmt alle Meldungen über tatsächliche oder potenzielle Verstöße ernst und verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass gemeldete Verstöße diskret und effektiv innerhalb des Unternehmens behandelt werden, um die geeignete Vorgehensweise in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien und allen geltenden Gesetzen festzulegen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

- 1.5 Zur Erfüllung dieser Verpflichtungen, soll diese Richtlinie:
- (a) Leitfaden zur Entgegennahme, Aufbewahrung und Bearbeitung von mündlichen sowie schriftlichen Meldungen über tatsächliche oder vermutete Verstöße, die beim Unternehmen eingehen, sein;
 - (b) Leitfaden, wie Informationen über einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß vertraulich und gegebenenfalls anonym gemeldet werden können, sein; und
 - (c) die Absicht des Unternehmens verdeutlichen, jede Person zu disziplinieren oder ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, die nachweislich Vergeltungsmaßnahmen ergriffen hat.
- 1.6 Das Unternehmen stellt sicher, dass alle Personen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, ein Exemplar in einem für sie leicht verständlichen Format einsehen können.

2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die Protiviti und Robert Half Tochtergesellschaften von Robert Half Inc. in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien sowie für die folgenden Personen, die Informationen über einen meldepflichtigen Verstoß in einem arbeitsbezogenen Kontext erlangen-:

- 2.1 *Arbeitnehmer mit unbefristeten oder befristeten Verträgen-;*
- 2.2 *Auftragnehmer;*
- 2.3 *Unter-auftragnehmer;*
- 2.4 *Freiwillige;*
- 2.5 *bezahlte oder unbezahlte Praktikanten;*
- 2.6 *Leiharbeiter, die dem Unternehmen von einer dritten Partei zur Verfügung gestellt werden;*
- 2.7 *Selbstständige-;*
- 2.8 *Aktionäre;*
- 2.9 *Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgane des Unternehmens (einschließlich der nicht-geschäftsführenden Mitglieder);*
- 2.10 *Personen, die unter der Aufsicht und Anleitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten;*
- 2.11 *Personen, die zu einer der oben genannten Kategorien gehören und deren berufliches Verhältnis mit dem Unternehmen noch nicht begonnen hat oder bereits beendet ist.*

Von der Richtlinie abgedeckte Bereiche

- 2.12 Diese Richtlinie soll die Meldung eines tatsächlichen oder vermuteten Verstoßes in den folgenden Bereichen abdecken:
- (a) öffentliches Auftragswesen;
 - (b) Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte;

- (c) Verhinderung von Geldwäsche;
- (d) Verhinderung von Terrorismusfinanzierung;
- (e) Produktsicherheit und -konformität;
- (f) Verkehrssicherheit;
- (g) Umweltschutz;
- (h) Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit;
- (i) Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit;
- (j) Tiergesundheit und Tierschutz;
- (k) öffentliche Gesundheit;
- (l) Verbraucherschutz;
- (m) Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten;
- (n) Sicherheit von Netz- und Informationssystemen;
- (o) Verstöße gegen die finanziellen Interessen der EU;
- (p) Verstöße gegen die EU-Binnenmarktvorschriften, einschließlich Verstöße gegen:
 - (i) Vorschriften über Wettbewerb und staatliche Beihilfen;
 - (ii) Vorschriften zur Körperschaftssteuer, einschließlich aller Steuervereinbarungen;

2.13 Du bist aufgefordert, jeden Verstoß zu melden, von dem du vernünftigerweise glaubst, dass er unrechtmäßig ist.

2.14 Deine Meldung kann sich auf jeden Verstoß überall auf der Welt beziehen; sie ist nicht auf Angelegenheiten beschränkt, die ausschließlich in dem Land auftreten, in dem du arbeitest.

3 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

3.1 Das Unternehmen ist sich darüber im Klaren, dass die Entscheidung, Bedenken zu äußern, schwierig sein kann, nicht zuletzt deshalb, weil man Repressalien von denjenigen befürchten muss, die an dem Verstoß beteiligt sind (z. B. diejenigen, die den Verstoß begangen haben usw.). Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern, wenn sie berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass die Informationen in der Meldung zum Zeitpunkt der Meldung wahr sind, selbst wenn sich herausstellt, dass es keine Grundlage für die Annahme gab, dass ein Verstoß stattgefunden hat oder wahrscheinlich stattfinden wird.

3.2 Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gilt, sofern relevant, auch für:

- (a) Vermittler;

- (b) Dritte, die mit den meldenden Personen in Verbindung stehen und in einem arbeitsbezogenen Kontext Vergeltungsmaßnahmen erleiden könnten, wie z. B. Kollegen oder Verwandte der meldenden Personen; und-
- (c) juristische Personen, deren Eigentümer die meldende Person ist, für die sie arbeitet oder mit denen sie anderweitig in einem arbeitsbezogenen Zusammenhang steht.

3.3 Das Unternehmen unternimmt geeignete Schritte zum Schutz aller betroffenen Personen, einschließlich der Ergreifung notwendiger Maßnahmen, welche insbesondere Disziplinarmaßnahmen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für jeden, der nachweislich irgendeine Form von Vergeltungsmaßnahmen ergriffen oder damit gedroht hat, umfassen können, aber nicht hierauf beschränkt sind.

4 Falsche Anschuldigungen

Genauso wie das Unternehmen versuchen wird, diejenigen zu schützen, die Bedenken äußern, wenn sie berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass die Informationen in der Meldung zum Zeitpunkt der Meldung wahr sind, wird es auch diejenigen schützen, die in einer Meldung eines Verstoßes beschuldigt werden, der nicht der Wahrheit entspricht. Das Unternehmen wird gegen jede Person, die wissentlich falsche Informationen meldet, die notwendigen Maßnahmen ergreifen, welche Disziplinarmaßnahmen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beinhalten können, aber nicht darauf beschränkt sind.

5 Bedenken äußern

5.1 Allgemeine Grundsätze

- (a) Das Unternehmen ermutigt Personen, eine Angelegenheit auch dann zur Sprache zu bringen, wenn es sich dabei noch nur um Bedenken handelt, solange der berechtigte Grund zu der Annahme besteht, dass die Informationen in der Meldung wahr sind, anstatt auf Beweise zu warten oder die Angelegenheit selbst zu untersuchen. Frühzeitiges Handeln kann weiteren potenziellen Schaden verhindern. Meldungen werden vertraulich behandelt.
- (b) Das Unternehmen ermutigt jeden Einzelnen, Fragen zu stellen und Bedenken mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu besprechen, der meist eine exzellente Anlaufstelle sein kann. Das Unternehmen ist sich jedoch darüber im Klaren, dass Du Dich in gewissen Situationen möglicherweise nicht wohl dabei fühlst, Bedenken gegenüber einem Vorgesetzten zu äußern, weswegen Du alle Bedenken über die internen (globalen oder lokalen) Meldestellen melden, wie in dieser Richtlinie oder einem länderspezifischen Anhang zu dieser Richtlinie beschrieben.
- (c) Meldungen können anonym erfolgen, meldende Personen werden aber ermutigt, ihren Namen mit in der Meldung anzugeben. Anonym geäußerte Bedenken sind oft weniger aussagekräftig und tendieren dazu, schwieriger effektiv bearbeitbar zu sein, werden vom Unternehmen aber nichtsdestotrotz im größtmöglichen Umfang berücksichtigt und bearbeitet.

5.2 Globale interne Meldekanäle

- (a) Die globalen internen Meldekanäle des Unternehmens für Hinweisgeber-Meldungen werden von dem externen Dienstleister OneTrust (vormals Convercent) betrieben, der mit dieser Aufgabe betraut wurde.

- (b) Du kannst Deine Meldung mündlich oder schriftlich machen:
- (i) Um eine mündliche Meldung zu machen, kannst Du Dich an die OneTrust (vormals Convercent) Helpline wenden. (Die Telefonnummern sind in den länderspezifischen Anhängen zu dieser Richtlinie angegeben.)
 - (ii) Um eine schriftliche Meldung zu machen, kannst Du entweder das OneTrust (vormals Convercent)-Webportal über www.RobertHalfEthicsLine.com aufrufen oder eine E-Mail an den General Counsel oder den Corporate Compliance Officer des Unternehmens senden.

Wenn Du Dich dafür entscheidest, eine mündliche Meldung zu machen, wird eine vollständige und genaue Niederschrift des Gesprächs erstellt. Du erhältst die Möglichkeit, die Richtigkeit der Niederschrift zu prüfen, zu korrigieren und sicherzustellen.

- (c) Alle Meldungen über tatsächliche oder vermutete Verstöße müssen auf Tatsachen beruhen und so viele Informationen wie möglich enthalten. Alle gemeldeten Informationen, einschließlich der Identität des Meldenden, werden vorbehaltlich der geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften vertraulich behandelt.
- (d) Der meldenden Person wird innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung bei der internen Meldestelle eine Eingangsbestätigung zugesendet. Es kann jedoch sein, dass es nicht möglich ist, eine Eingangsbestätigung zuzusenden, falls die meldende Person der Nutzung der Nachrichtenfunktion nicht zustimmt oder keine Kontaktinformationen angibt.
- (e) Der Corporate Compliance Officer des Unternehmens wurde mit der Durchführung und der Verantwortung für folgende Aufgaben betraut:
- (i) Aufrechterhaltung der Kommunikation mit Dir, einschließlich des Anfragens weiterer Informationen zu Deiner Meldung, soweit erforderlich;
 - (ii) Gewährleistung, dass deine Meldung sorgfältig weiterverfolgt/untersucht wird, um die Richtigkeit der in der Meldung gemachten Vorwürfe zu überprüfen;
 - (iii) Gewährleistung, dass eine Entscheidung über alle Maßnahmen getroffen wird, die zur Behebung des gemeldeten Verstoßes oder zur Einstellung des Verfahrens erforderlich sind;
 - (iv) Rückmeldung an Dich zu Deiner Meldung, einschließlich der Mitteilung geplanter oder bereits ergriffener Folgemaßnahmen infolge Deiner Meldung sowie die Gründe für diese.- Die Rückmeldung erfolgt innerhalb eines angemessenen Zeitraums, der drei Monate ab der Bestätigung des Eingangs Deiner Meldung nicht überschreiten wird.
- (f) Das Unternehmen geht davon aus, dass es für Dich am geeignetsten wäre, Deine Bedenken intern bei einem Vorgesetzten vorzubringen. Wenn Du jedoch das Gefühl hast, dass Du Deine Bedenken nicht auf diese Weise vorbringen kannst, kannst du die globalen internen Meldekanäle oder die lokalen internen Meldekanäle derjenigen Rechtseinheit nutzen, mit der Du in einem Arbeitsverhältnis stehst. Einzelheiten zu den lokalen internen Meldekanälen, den Verfahren und den dafür verantwortlichen Personen oder Abteilungen findest Du in den länder- und rechtseinheitenspezifischen Anhängen zu dieser Richtlinie.

5.3 Handlungsgrundsätze für die Untersuchung von Beschwerden

- (a) Untersuchungen zur Feststellung aller relevanten Fakten wird so sensibel und zeitnah wie möglich durchgeführt.

- (b) Deine, über die globalen internen Meldekanäle vorgebrachte Meldung, wird, je nach Sachlage, vom Corporate Compliance Officer mit Unterstützung von Robert Half (US)-Mitarbeitern, -Beratern oder -Auditbüros untersucht.
- (c) In manchen Fällen kann es notwendig sein, die Angelegenheit zur weiteren Untersuchung an eine externe Behörde wie die Polizei weiterzuleiten.
- (d) Am Ende der Untersuchung analysiert die mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraute Person alle Beweise und gelangt, basierend auf einer Abwägung der Wahrscheinlichkeiten, zu einer Einschätzung, ob ein Verstoß stattgefunden hat oder wahrscheinlich stattfinden wird.

5.4 Aufbewahrung und Verwaltung der Dokumentation

- (a) Wenn eine Person eine interne (globale oder lokale) Meldung abgibt, verarbeitet das Unternehmen die erfassten personenbezogenen Daten unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften und in Übereinstimmung mit seiner Datenschutzrichtlinie, die auf den Webseiten von Robert Half verfügbar ist. Die Daten, die ab dem Zeitpunkt erhoben werden, an dem eine Person eine Meldung macht, werden sicher aufbewahrt und nur von befugten Personen und nur zum Zweck der Bearbeitung der Meldung eingesehen und weitergegeben.
- (b) Personenbezogene Daten, die das Unternehmen infolge einer Meldung im Rahmen dieser Richtlinie erfasst, werden in eine Datenbank aufgenommen, die von Robert Half Inc. kontrolliert wird, um die Meldung zu bearbeiten und alle erforderlichen Untersuchungen durchzuführen. Möglicherweise muss das Unternehmen auch personenbezogene Daten an andere Unternehmen / Tochtergesellschaften innerhalb der Robert Half-Gruppe, externe Ermittlungsbehörden, Rechtsberater und / oder lokale Behörden weitergeben. Diese Dritten können ihren Sitz in Gebieten außerhalb der EU haben, z. B. in den Vereinigten Staaten von Amerika, die nicht das gleiche Datenschutzniveau wie die EU bieten. Sollten dennoch Datenübertragungen außerhalb der EU erforderlich sein, ergreift das Unternehmen geeignete Maßnahmen zum Schutz der Daten gemäß den örtlichen Vorschriften.
- (c) Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung nicht relevant sind, werden nicht erhoben oder, falls sie versehentlich erhoben wurden, unverzüglich gelöscht.
- (d) Das Unternehmen erachtet es als wichtig und als im Interesse aller Beteiligten, eine schriftliche Dokumentationen über den Prozess der Beschwerdeerhebung zu führen. Die Dokumentationen werden nur so lange aufbewahrt, wie es notwendig und verhältnismäßig ist, um die Datenschutzverpflichtungen des Unternehmens und die Verpflichtungen zur Aufbewahrung von Dokumentationen zu erfüllen.- Zu den Dokumentationen, die aufbewahrt und als vertraulich behandelt werden, gehören:
 - (i) die Art der geäußerten Bedenken;
 - (ii) eine Kopie jedweder schriftlichen Mitteilung, in der die Art der Bedenken dargelegt wird;
 - (iii) grundlegende Dokumente / Beweise (Schlüsseldokumente / -beweise);
 - (iv) die Arbeitsunterlagen der Untersuchung;
 - (v) der Bericht des Untersuchenden;

- (vi) jede schriftliche Rückmeldung des Unternehmens, einschließlich der ergriffenen Folgemaßnahmen sowie der Gründe für diese Maßnahmen; und
 - (vii) Besprechungs- / Wortprotokolle.
- (e) Wenn eine Person um eine persönliche Zusammenkunft für die Entgegennahme einer Meldung ersucht, stellt das Unternehmen sicher, dass - vorbehaltlich der Zustimmung der hinweisgebenden Person - eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt wird. Dies kann entweder:
- (i) durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form; oder
 - (ii) durch ein von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person erstelltes Wortprotokoll der Zusammenkunft erfolgen. Der hinweisgebenden Person wird die Möglichkeit gegeben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und es durch ihre Unterschrift zu bestätigen.

5.5 Pflicht zur Zusammenarbeit und zur Sicherung relevanter Beweise

Gelegentlich kann die Person, die die Meldung gemacht hat, gebeten werden, Dokumente im Zusammenhang mit einer Untersuchung vorzulegen oder aufzubewahren, oder sie kann gebeten werden, an einem Untersuchungsgespräch teilzunehmen. Alle Personen, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, sind verpflichtet, bei den Untersuchungen des Unternehmens zu kooperieren, indem sie bei Gesprächen, (Rück-)Fragen und Informationsgesuchen zeitnah wahrheitsgemäße Angaben machen und relevante Dokumente vorlegen. Die Vernichtung von Dokumenten oder anderen Beweisen im Zusammenhang mit einer Untersuchung ist verboten. Jede Person, die nicht kooperiert oder eine Untersuchung anderweitig behindert, erschwert oder unzulässig beeinflusst oder dies versucht, kann gemäß den geltenden Richtlinien des Unternehmens disziplinarisch, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, belangt werden.

5.6 Externe Meldestelle

- (a) Diese Richtlinie bietet Personen die Möglichkeit und den notwendigen Schutz, Bedenken intern über zentrale interne (globale oder lokale) Meldekanäle zu äußern, und das Unternehmen ist fest davon überzeugt, dass die hier dargelegten Prozesse die effektivsten Verfahren sind, um Meldungen über Verstöße so zu behandeln, dass dies sowohl den Interessen des Unternehmens als auch denen der hinweisgebenden Person dient. Wenn Du jedoch das Gefühl hast, dass Du Deine Bedenken nicht auf diese Weise äußern kannst und vernünftigerweise glaubst, dass die Informationen, die du melden möchtest, wahr sind, kannst du in Erwägung ziehen, die Angelegenheit einer zuständigen externen Meldestelle zu melden.
- (b) Was das Unternehmen betrifft, finden sich weitere Einzelheiten und Informationen zu den Optionen für die externe Meldung in den länderspezifischen Anhängen zu dieser Richtlinie.

6 Vertraulichkeit

Die internen (globalen oder lokalen) Meldekanäle des Unternehmens sind sicher und vertraulich, was bedeutet, dass:

- 6.1 Keine unbefugten Mitarbeiter Zugang zu den darin enthaltenen Informationen haben;

- 6.2 Die Identität einer Person, die eine Meldung macht, sowie alle anderen Informationen, aus denen ihre Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, vertraulich behandelt und geschützt werden und ohne die Zustimmung der Person an niemand anderen als die autorisierten Personen innerhalb des Unternehmens oder von diesen beauftragte Personen weitergegeben werden, die für die Entgegennahme oder Bearbeitung einer Meldung zuständig sind;
- 6.3 Die Identität einer hinweisgebenden Person und alle anderen Informationen, aus denen ihre Identität abgeleitet werden könnte, ausnahmsweise und vorbehaltlich angemessener Garantien gemäß den geltenden Vorschriften der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten offengelegt werden kann, wenn dies im Rahmen einer Untersuchung durch eine nationale Behörde oder im Rahmen eines Gerichtsverfahrens erforderlich ist;
- 6.4 das Unternehmen gewährleistet, dass die Identität einer Person, die in einer Meldung als Person genannt wird, die einen Verstoß begangen haben soll oder die mit jemandem der einen Verstoß begangen haben soll in Verbindung steht, vertraulich behandelt und geschützt wird, solange die durch die Meldung veranlassten Untersuchungen laufen und dass die in der Meldung genannte Person fair behandelt wird, was sowohl die Unschuldsvermutung als auch das Recht auf Gehör beinhaltet.

7 Überwachung und Überprüfung

Der Corporate Compliance Officer ist dafür verantwortlich, die Wirksamkeit dieser Richtlinie zu überwachen und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, wenn sich herausstellt, dass die Richtlinie und die Prozesse das damit verfolgte Gesamtziel des Unternehmens möglicherweise nicht erreichen.

8 Vertraglicher Status

Diese Richtlinie ist nicht Teil des Arbeitsvertrags irgendeines Mitarbeiters mit dem Unternehmen, das Unternehmen erwartet aber, dass ihre Grundsätze und Prozesse von allen Personen in ihrem Anwendungsbereich befolgt werden. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, den Inhalt dieser Richtlinie von Zeit-zu-Zeit zu ändern, wenn notwendig.

9 Kein Verzicht auf Rechte

Die Rechte von Personen, Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie zu melden, können nicht durch eine Vereinbarung, Richtlinie, ein Formular oder eine Beschäftigungsbedingung abgedungen oder eingeschränkt werden, und das Unternehmen wird niemals einen Verzicht oder eine Einschränkung der Rechte aus dieser Richtlinie von einer Person verlangen.

10 Regelmäßige Überprüfung der Prozesse

Der Corporate Compliance Officer wird die oben beschriebenen Prozesse überprüfen und in regelmäßigen Abständen Änderungen an diesen Prozessen erwägen.

11 Anhänge

Die länderspezifischen Vorschriften für Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien und die Niederlande sind in den jeweiligen Anhängen aufgeführt.

Schedule Länderspezifische Regeln für Deutschland

Zweck dieses Anhangs ist es, einen Überblick über (i) die Modalitäten der lokalen internen Meldestelle in Deutschland, (ii) die externen Meldemöglichkeiten in Deutschland und (iii) die Abweichungen des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes vom 31. Mai 2023 von den Vorgaben der Europäischen Richtlinie vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (2019/1937), geben

1 Über diesen Anhang

1.1 Nach deutschem Recht sind Verstöße Handlungen oder Unterlassungen, die:

- (a) rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 Hinweisgeberschutzgesetz fallen.
- (b) dem Ziel oder dem Zweck der Regelungen in den Vorschriften oder Rechtsgebieten zuwiderlaufen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 Hinweisgeberschutzgesetz fallen.

2 Anwendungsbereich

2.1 Der in Artikel 2.1-2.11 der Whistleblowing-Richtlinie für die Tochtergesellschaften (Protiviti und Robert Half) von Robert Half Inc. in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien (die "Whistleblowing-Richtlinie") genannte Anwendungsbereich wurde entsprechend den Vorgaben des deutschen Rechts präzisiert und geändert. Dementsprechend gilt die Richtlinie in Deutschland ausschließlich für die folgenden Beschäftigten, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben:

- (a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; dazu gehören auch Zeitarbeitskräfte, die bei der deutschen Robert Half-Tochtergesellschaft angestellt sind;
- (b) die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten;
- (c) Beamtinnen und Beamte;
- (d) Richterinnen und Richter mit Ausnahme der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter;
- (e) Soldatinnen und Soldaten;
- (f) Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten;
- (g) Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt sind.

2.2 Der in Artikel 2.12 der Whistleblowing-Richtlinie für die Tochtergesellschaften (Protiviti und Robert Half) von Robert Half Inc. in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien genannte Anwendungsbereich wurde entsprechend den Vorgaben des deutschen Rechts präzisiert und geändert. Dementsprechend sind die folgenden Verstöße über die internen (lokalen oder globalen) Meldekanäle meldbar und fallen unter das Hinweisgeberschutzgesetz:

- (a) Verstöße, die strafbewehrt sind;
- (b) Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient;
- (c) Ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft, der stattgefunden hat, stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird, z. B. in den Bereichen:
 - (i) Öffentliches Auftragswesen, Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
 - (ii) Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation und Schutz vor unzumutbaren Belästigungen durch Werbung mittels Telefonanrufen, automatischen Anrufmaschinen, Faxgeräten oder elektronische Post, einschließlich SMS-Nachrichten.
 - (iii) Umweltschutz;
 - (iv) Verbraucherschutz;
 - (v) Schutz der Privatsphäre und persönlicher Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen;
- (d) Verstöße gegen deutsche Bundesvorschriften für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen;
- (e) Verstöße gegen die Vorschriften des EU-Binnenmarktes, einschließlich Verstöße gegen die Wettbewerbs- und Beihilfenvorschriften sowie gegen die Vorschriften zur Körperschaftssteuer, einschließlich aller Steuervereinbarungen
- (f) Menschenrechts- und Umweltrisiken wie das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder sklavereiähnlichen Praktiken, die Missachtung von Arbeitsschutzpflichtungen oder der Vereinigungsfreiheit, Ungleichbehandlung, die Vorenthaltung eines angemessenen existenzsichernden Lohns, die Verursachung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch, widerrechtliche Zwangsräumungen und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte, die Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen, die Behandlung von Quecksilberabfällen, die Produktion und Verwendung persistenter organischer Schadstoffe, die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen, die persistente organische Schadstoffe enthalten, sowie die Ausfuhr gefährlicher Abfälle unter Verstoß gegen das Basler Übereinkommen.

Eine Liste aller Themen, die unter das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz fallen, findest Du in § 2 Hinweisgeberschutzgesetz, den Du [hier](#) aufrufen kannst.

3 Lokale interne Meldekanäle

- 3.1 Wie in der Whistleblowing-Richtlinie dargelegt, geht das Unternehmen davon aus, dass es für Dich am geeignetsten ist, Deine Bedenken intern bei einem Vorgesetzten vorzubringen. Wenn Du jedoch das Gefühl hast, dass Du Deine Bedenken nicht auf diese Weise vorbringen kannst, kannst du die

globalen internen Meldekanäle oder die lokalen internen Meldekanäle derjenigen Rechtseinheit nutzen, mit der Du in einem Arbeitsverhältnis stehst.

3.2 In Deutschland und in Bezug auf die deutschen Robert Half Tochtergesellschaften Robert Half Deutschland GmbH & Co. KG, Protiviti GmbH und Protiviti Services GmbH & Co. KG, können alle Meldungen über die folgenden lokalen internen Meldekanäle erfolgen:

- (a) Die lokalen internen Meldekanäle des Unternehmens für Hinweisgeber-Meldungen werden von dem externen Dienstleister OneTrust (vormals Convercent) betrieben, der mit dieser Aufgabe betraut wurde.
- (b) Du kannst Deine Meldung mündlich, schriftlich oder persönlich machen:
 - (i) Um eine mündliche Meldung zu machen, kannst Du Dich an die OneTrust (vormals Convercent) Helpline unter +49-800-183-0550 wenden.
 - (ii) Um eine schriftliche Meldung zu machen, kannst Du das OneTrust (vormals Convercent) Webportal über www.RobertHalfEthicsLine.com aufrufen.
 - (iii) Wenn Du eine Meldung persönlich machen möchtest, wende Dich bitte an die lokale OneTrust (vormals Convercent) Helpline unter der unter 3.2 (b) (i) angegebenen Nummer oder über das unter 3.2 (b) (ii) angegebene Webportal und gib an, dass Du eine persönliche Zusammenkunft oder eine Zusammenkunft im Wege der Bild- und Tonübertragung wünschst, um eine Meldung zu machen.
Bitte beachte, dass eine persönliche Zusammenkunft oder eine Zusammenkunft im Wege der Bild- und Tonübertragung ausschließlich dann möglich ist, wenn Du Kontaktinformationen angibst, die es ermöglichen, einen Termin mit Dir für die Zusammenkunft zu vereinbaren.

Wenn Du Dich dafür entscheidest, eine mündliche oder persönliche Meldung zu machen, darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Deiner Einwilligung erfolgen. Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, wird die Meldung durch eine Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) dokumentiert, die von OneTrust (vormals Convercent) oder einer für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person der internen lokalen Meldestelle erstellt wird.

In beiden Fällen (mündliche Meldung oder persönliche Meldung) wird Dir Gelegenheit gegeben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und die Richtigkeit durch Deine Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen.

- (c) Alle Meldungen über tatsächliche oder vermutete Verstöße müssen auf Tatsachen beruhen und so viele Informationen wie möglich enthalten. Alle gemeldeten Informationen, einschließlich der Identität des Meldenden, werden vorbehaltlich der geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften vertraulich behandelt.
- (d) Dir wird innerhalb von sieben Tagen nach Eingang Deiner Meldung bei der internen Meldestelle eine Eingangsbestätigung zugesendet.
- (e) Die für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Personen der internen lokalen Meldestelle wurden mit der Durchführung und Verantwortung für folgende Aufgaben betraut:
 - (i) Aufrechterhaltung der Kommunikation mit Dir, einschließlich des Anfragens weiterer Informationen zu Deiner Meldung, soweit erforderlich;

- (ii) Gewährleistung, dass deine Meldung sorgfältig weiterverfolgt / untersucht wird, um die Richtigkeit der in der Meldung gemachten Vorwürfe zu überprüfen;
- (iii) Gewährleistung, dass eine Entscheidung über alle Maßnahmen getroffen wird, die zur Behebung des gemeldeten Verstoßes oder zur Einstellung des Verfahrens erforderlich sind;
- (iv) Rückmeldung an Dich zu Deiner Meldung, einschließlich der Mitteilung geplanter oder bereits ergriffener Folgemaßnahmen infolge Deiner Meldung sowie die Gründe für diese.- Die Rückmeldung erfolgt innerhalb eines angemessenen Zeitraums, der drei Monate ab der Bestätigung des Eingangs Deiner Meldung nicht überschreiten wird. Bitte beachte, dass Du solche Rückmeldung nur insoweit erhältst, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigen werden.

3.3 Alle Artikel der Whistleblowing-Richtlinie für die Tochtergesellschaften (Protiviti und Robert Half) von Robert Half Inc. in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien, die durch diesen Anhang nicht geändert wurden, und mit Ausnahme von Artikel 5.2 und 5.3 (b) der Whistleblowing-Richtlinie, gelten unbeschadet der Regelungen zu den lokalen internen Meldekanälen.

4 Bedenken äußern

4.1 Aufbewahrung und Verwaltung der Dokumentation

Die Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, dokumentieren alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots. Die Dokumentation der Meldungen wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu der jeweiligen Meldung gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes oder anderer Gesetze zu erfüllen, solange dies notwendig und verhältnismäßig ist.

5 Externe Meldestelle

5.1 Externe Meldestelle

Wie in Artikel 5.6 der Whistleblowing-Richtlinie für die Tochtergesellschaften von Robert Half in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien angegeben, kannst Du, wenn Du das Gefühl hast, dass Du Deine Bedenken nicht über die internen (globalen oder lokalen) Meldekanäle vorbringen kannst, und Du vernünftigerweise glaubst, dass die Informationen, die Du melden möchtest, wahr sind, in Erwägung ziehen, die Angelegenheit einer zuständigen externen Behörde zu melden. In Deutschland kannst du eine externe Meldung beim [Bundesamt für Justiz](#) machen. Darüber hinaus können die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und das Bundeskartellamt in bestimmten Fällen für die Entgegennahme von Meldungen als externe Meldewege zuständig sein, und jedes Bundesland kann eine eigene externe Meldestelle für Meldungen einrichten, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen.

6 Vertraulichkeit

Zusätzlich zu den in Artikel 6 der Whistleblowing-Richtlinie für die Tochtergesellschaften von Robert Half in Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Deutschland und Italien genannten

Vertraulichkeitsregeln wird die Identität anderer in der Meldung genannter Personen nach deutschem Recht ebenfalls vertraulich behandelt.