

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

**Name der Organisation:** Randstad Deutschland GmbH & Co. KG

**Anschrift:** Frankfurter Straße 100, 65760 Eschborn

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| A. Strategie & Verankerung   | 1  |
| A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung           | 1  |
| A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie                                | 3  |
| A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation       | 7  |
| B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen  | 9  |
| B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse                          | 9  |
| B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich                                 | 14 |
| B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern                               | 16 |
| B5. Kommunikation der Ergebnisse   | 18 |
| B6. Änderungen der Risikodisposition   | 19 |
| C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen                                | 20 |
| C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich   | 20 |
| C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern | 22 |
| C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern   | 23 |
| D. Beschwerdeverfahren   | 24 |
| D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren                        | 24 |
| D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren   | 31 |
| D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens   | 34 |
| E. Überprüfung des Risikomanagements   | 35 |

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Eine Gruppe bestehend aus den Fachbereichen Legal Affairs, Risk, Quality, CSR und Certification & Internal Auditing übernimmt die Implementierung und ordnungsgemäße Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes jeweils in enger Abstimmung mit dem Menschenrechtsbeauftragten.

Ernannt hat für diese Position die Geschäftsführung Hans Christian Bauer, Direktor Legal und Social Affairs - Menschenrechtsbeauftragter und Integrity Officer-, der in seiner Funktion auch die auch Überwachung der Gesamtthematik inne hat.

Darüber hinaus finden allgemein überwachende Tätigkeiten im Zuge der ISO Normen 9001 und 45001 ihre Anwendung bei Randstad (z.B. in Form von internen Audits).

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

In Q1 des Folgejahres und anlassbezogen findet ein dokumentiertes Gespräch zwischen dem Menschenrechtsbeauftragten und Integrity Officer und der Geschäftsführung statt. In diesem Gespräch wird über das vergangene Geschäftsjahr berichtet, eventuelle Vorkommnisse erläutert und interne Prozesse - wenn nötig - angepasst. Sollten dem Menschenrechtsbeauftragten LkSG relevante Verstöße gemeldet worden sein, wird er die aus deren Prüfung und Aufbereitung gewonnenen Erkenntnisse ebenfalls regelmäßig an die Geschäftsführung reporten.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2022-12/grundsatzklaerung-lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.pdf>

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzklärung wurde an alle internen Mitarbeiter im Intranet auf einer eigenen Seite für das LkSG kommuniziert.

Für Externe sind alle Informationen inkl. der Grundsatzklärung auf der Homepage einsehbar sowie in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer
- Weitere Elemente: - Bezug auf unsere Grundwerte  
- Bezug auf international gültige Menschenrechtsstandards

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Die Grundsatzklärung ist auf den aktuellen Standards aufgebaut und musste 2023 nach der erstmaligen Veröffentlichung noch nicht angepasst werden. Das von uns erkannte Risiko ist nicht systematisch und spezifisch auf Randstad anzuwenden und wird im Zuge der definierten Abhilfemaßnahmen behandelt. Nichts desto trotz ist für das Jahr 2024 ein Aktualisierung dieses Thema betreffend in der Grundsatzklärung geplant.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Standortentwicklung/-management
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Qualitätsmanagement
- Business Development
- IT / Digitale Infrastruktur
- Community / Stakeholder Engagement
- Revision
- Wirtschaftsausschuss

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Grundsätzlich liegt die Verantwortung bei jeder einzelnen Person.

Die Geschäftsführung ist für die Vorgabe der Strategie und die Implementierung verantwortlich.

Die Umsetzung und Steuerung erfolgt in den betroffenen Einheiten durch die entsprechenden Führungskräfte.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Unsere internen Prozesse gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden der Randstad Deutschland zu konformen Verhalten zu den Themen Menschenrechte und Umwelt verpflichtet sind. Dies erfolgt beispielsweise über Arbeitsverträge, Richtlinien, Standards, Policies, Schulungen, Kommunikation im Intranet, auf der Homepage und in unserer Nachhaltigkeitsberichtserstattung.

Im Speziellen sind hier zu nennen:

- Global Procurement Policy für den Einkauf
- Business Principles für das gesamte Unternehmen
- Grundsatzklärung LkSG für das gesamte Unternehmen

- ISO Zertifizierungen 9001 und 45001 für das gesamte Unternehmen - Sicherstellung durch die Abteilungen Quality und Health and Safety/Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Net zero Umsetzungsstrategie - SBTI-Standard - für das gesamte Unternehmen

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Randstad hatte zunächst neben dem Menschenrechtsbeauftragten eine Arbeitsgruppe aus den relevanten Fachabteilungen Risk, CSR, Quality, Certification&Internal Auditing und Legal etabliert, die sich mit der Implementierung des LkSG beschäftigen.

Darüber hinaus hat Randstad eine erweiterte Arbeitsgruppe mit Personen aus den Abteilungen Legal, Risk, CSR, Quality, Certification&Internal Auditing, Procurement, Health&Safety, Communications und HR benannt, die künftig die rechtskonforme Umsetzung auf der Basis der jeweiligen fachlichen Expertise unterstützt. Diese Expertise wird bei Bedarf durch die Teilnahme an internen und externen Schulungen und Trainings kontinuierlich ausgebaut.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Eigener Geschäftsbereich: Risikoanalyse erfolgt fortlaufend über das gesamte Geschäfts- und Berichtsjahr

Unmittelbare Zulieferer: Q3 2023

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Im Rahmen des Risikomanagements führen wir angemessene Risikoanalysen durch, um die menschenrechtlichen und

umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unseren unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. Designierte

Kontrollen - Key Control Frameworks - werden fortlaufend im Rahmen eines Self-Assessments von den Abteilungen Einkauf und Arbeitssicherheit bewertet; bei Ineffizienzen werden Maßnahmenpläne zur Behebung erstellt. Dies wird vom Risikomanagement überwacht und begleitet. Die Ergebnisse werden konsolidiert an die Geschäftsführung kommuniziert.

Unsere Lieferanten werden darüber hinaus im Rahmen einer Risikoanalyse hinsichtlich vorgegebener Kriterien überprüft und

eingruppiert. Folgende Kriterien werden zugrunde gelegt:

Verursachungsbeitrag aufgrund des monetären Volumens

Verursachungsbeitrag aufgrund der Branche

Einfluss auf unser Kerngeschäft (unmittelbar/mittelbar)

Firmensitz (Deutschland/EU/Drittland)

Vorliegen des unterzeichneten Lieferantenkodex

Aus dieser Einstufung ergeben sich Fokusunternehmen, die jährlich in Form eines Lieferanten Self Assessments überprüft werden.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Es gab im Berichtszeitraum keinen Anlass z.B. in Form von Beschwerden über die dafür vorgesehenen Meldekanäle, Kenntniserlangung von Verletzungen oder wesentlicher Veränderung der Risikolage.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Sonstige Verbote: Im außertariflichen Bereich konnten wir in Einzelfällen ein gender pay gap analysieren.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Keine

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Keine explizite Gewichtung bzw. Priorisierung, da es nur ein identifiziertes Risiko gibt und dieses behandelt wird.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich**

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Sonstige Verbote: Im außertariflichen Bereich in Einzelfällen und nicht flächendeckend das Risiko des gender pay gaps

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Der gender pay gap beschreibt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Deutschland

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Andere/weitere Maßnahmen: Beauftragung HR zur Durchführung einer Analyse der tatsächlichen Situation.

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

In einer Analyse von HR wurden die Gehälter aller Frauen und Männern im außertariflichen Bereich gegenübergestellt, um zu ermitteln, ob das gender pay gap tatsächlich vorhanden ist und was die Gründe dafür sind.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Aus der Analyse können konkrete Abhilfemaßnahmen zur Minimierung des gender pay gaps und ebenfalls vorbeugende Maßnahmen zur Prävention abgeleitet werden. Die Angemessenheit und Wirksamkeit kann erst im Folgejahr beurteilt werden.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Da im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse im Berichtszeitraum bei den unmittelbaren Zulieferern keine Risiken im Sinne des LkSG festgestellt wurden, war eine Priorisierung weder erforderlich noch möglich.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern**

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Keine

**Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Es wurden keine Risiken festgestellt.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B6. Änderungen der Risikodisposition**

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Da das Jahr 2023 das erste Berichtsjahr im Sinne des LkSG ist, gibt es keinen vorangegangenen Berichtszeitraum.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, nur im Inland

**Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

**Geben Sie die Anzahl an**

4

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Im Rahmen von Abfragen auf der Basis des Entgelttransparenzgesetzes sind Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau untersucht worden. Die individuellen Prüfungsverfahren wurden gestartet. Nach der Überprüfung gab es in zwei Fällen Handlungsbedarf und der individuelle Lohn wurde angepasst. Bei den anderen beiden Fällen konnte keine ETG-relevante Ungleichbehandlung festgestellt werden.

**Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

Keine Fälle

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

Im Rahmen der Abfragen auf Basis des Entgelttransparenzgesetzes sind in zwei Fällen Lohnunterschied zwischen Mann und Frau festgestellt worden. Geplante Abhilfemaßnahmen für 2024: Die Women Business Ressource Group der Randstad Gruppe Deutschland hat angefangen einen Women Empowerment Plan -Frauen-Karriere-Plan - mit festen KPIs und zeitlichen Zielvorgaben zu erstellen, der zukünftig einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung des gender pay gaps innerhalb der Randstad Gruppe Deutschland leisten wird.

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird unter anderem über HR und die jährliche Gehaltsüberprüfung, die durch den Randstad Betriebsrat mit einer "Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der regelmäßigen Gehaltsüberprüfung im internen Bereich" unterstützt wird, überprüft.

In diesem Zusammenhang wird die Zahl der berechtigten Beschwerdefälle pro Jahr reportet.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

Bei den vier konkret genannten Fällen hat die Abhilfemaßnahme zur Beendigung der Verletzung geführt.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Bereits vorhandene Präventionsmaßnahmen zum Thema gender pay gap wurden durch den vom Diversity Council gegründete Women Ressource Group -Teilnehmende aus den Bereichen HR, Public Affairs und Vertrieb in Form eines Frauen-Karriere-Plans ergänzt, um zukünftige Verletzungen zu minimieren.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

Randstad Deutschland hat seit mehr als 5 Jahren einen Lieferantenkodex. Unsere bereits bestehenden Zielvorgaben im Bereich Nachhaltigkeit legen fest, dass 100% unserer Lieferanten diesen Kodex zustimmen müssen. Darüber hinaus haben wir zur Umsetzung des LkSG eine Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs und der Lieferanten durchgeführt.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren
- Weitere: Zusätzlich zum unternehmenseigenen Beschwerdeverfahren gibt es die Möglichkeit, Beschwerden bei der Kontakt- und Schlichtungsstelle unseres Verbandes, dem GVP, an eine neutrale, mit externen Anwälten besetzte Stelle, zu melden.

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Um Beschwerden im Rahmen des LkSG zu platzieren, wurde der bereits bestehende Prozess zum Melden von Fehlverhalten erweitert. Über eine 24-Stunden-Hotline sowie eine gesicherte Website können interne und externe Personen auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im Geschäftsbereich von Randstad und der verbundenen Unternehmen hinweisen können. Meldungen, die auf diese Weise eingehen, werden an den Integrity Officer/Menschenrechtsbeauftragten weitergeleitet, der sicherstellt, dass die Meldung schnell, fair und rechtlich korrekt bearbeitet wird. Diese Hotline und die gesicherte Website sind sowohl auf der Randstad Homepage als auch im Randstad Intranet publiziert.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?**

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

**Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?**

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Randstad und die verbundenen Unternehmen verfügen über ein Beschwerdeverfahren, über das interne und externe Personen auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im Geschäftsbereich von Randstad und der verbundenen Unternehmen und in der Lieferkette hinweisen können. Um derartige Meldungen im Zusammenhang mit Verletzungen im Sinne des LkSG zu ermöglichen, bietet Randstad potentiell Betroffenen - intern/extern- bereits bestehende spezielle Kommunikationswege, die sogenannte Integrity Line, an.

Alle vorgebrachten Anliegen werden streng vertraulich behandelt - mit Ausnahme der Schritte, die zum Durchführen einer angemessenen Untersuchung und bei Bedarf zum Ergreifen der entsprechenden Maßnahmen erforderlich sind.

Die Integrity Line ist eine Meldeeinrichtung, die aus einer Telefon-Hotline besteht, die 24

Stunden am Tag über kostenlose lokale Zugangsnummern erreichbar ist, und einer sicheren Webseite, die von einem unabhängigen externen Anbieter betrieben wird.

Der lokale Integrity Officer und Menschenrechtsbeauftragter - nachfolgend Integrity Officer genannt - ist die Person oder Funktion, die sicherstellt, dass alle an die Integrity Line gemeldeten Fälle rechtmäßig und rechtzeitig untersucht und bearbeitet werden, wobei die Rechte aller beteiligten Personen uneingeschränkt gewahrt bleiben sollen.

Sowohl die Hotline als auch die Website werden von einem externen Anbieter betrieben.

#### Behandlung eines Anliegens

Anliegen, die über die Integrity Line eingehen, werden an den lokalen Integrity Officer weitergeleitet. Der lokale Integrity Officer bestätigt dem Anzeigenerstatter den Eingang des Anliegens innerhalb von fünf Werktagen. Falls dies angemessen und praktikabel ist, wird der Anzeigenerstatter über den Fortschritt der Untersuchung auf dem Laufenden gehalten. Aus Gründen der Vertraulichkeit können wir jedoch daran gehindert sein, spezifische Einzelheiten der Untersuchung oder eingeleitete Maßnahmen mitzuteilen.

Der lokale Integrity Officer stellt sicher, dass alle angemessenen, über die Integrity Line gemeldeten Fälle gesetzmäßig und zeitnah und unter Beachtung der Rechte aller Beteiligten untersucht und behandelt werden.

#### Schutz, Rechte und Pflichten des Anzeigenerstatters

Die Identität aller Anzeigenerstatter wird geschützt, soweit dies umsetzbar ist.

#### Datenschutz und Vertraulichkeit

Alle Personendaten - des Beschwerdeführers, aller Personen, deren Verhalten untersucht wird und aller Zeugen - im Hinblick auf erfasste Beschwerden, werden nur zum Zwecke der Untersuchung und unter Beachtung des Datenschutzrechts und der internen Randstad Datenschutzrichtlinie verwendet. Personenbezogene Daten auf der Integrity Line werden drei Monate nach Abschluss eines Falles durch den lokalen Integrity Officer gelöscht, es sei denn, es ist aufgrund der Art der Vorwürfe und/oder Untersuchungen eine längere Aufbewahrungsfrist erforderlich.

#### Anleitung und Kontaktdaten Integrity Line

Gebührenfreie 24-Stunden-Telefon-Hotline: 0800-1801733

Zugangscode: 42105

Der Anzeigenerstatter wählt die gebührenfreie Rufnummer; der Anruf wird von einem Spracherkennungssystem entgegengenommen. Nach erfolgter Meldung erhält der Anzeigenerstatter eine einmalige Referenznummer. Der externe Anbieter sendet nun eine wortgenaue Niederschrift der Aufnahme an den lokalen Integrity Officer des betreffenden Landes/Unternehmens. Zum Schutz der Anonymität des Anrufes verbleibt die Sprachaufnahme beim externen Anbieter und wird zerstört, sobald der lokale Integrity Officer den Eingang der Niederschrift bestätigt hat. Über die einmalige Referenznummer kann der lokale Integrity Officer eine Antwortnachricht für den Anzeigenerstatter hinterlassen, um den Eingang der Beschwerde zu bestätigen und bei Bedarf Fragen zur Verifizierung oder zur Ergebnisfindung zu hinterlassen. Nach Eingang der Beschwerde bemüht sich der lokale Integrity Officer, eine Antwort innerhalb von maximal fünf Werktagen zu übermitteln. Der Anzeigenerstatter kann unter Verwendung der Referenznummer erneut anrufen und die Antwort des lokalen Integrity Officer abhören. Der Anzeigenerstatter kann Fragen sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt beantworten.

Online: <http://www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/de>

Der Anzeigenerstatter ruft die Website auf, hinterlässt eine Text-Nachricht und erhält eine einmalige Referenznummer. Der externe Anbieter übersetzt die Nachricht und sendet die Übersetzung plus Kopie der Webnachricht an den lokalen Integrity Officer des betreffenden Landes/Unternehmens. Über die einmalige Referenznummer kann der lokale Integrity Officer eine Antwortnachricht für den Anzeigenerstatter hinterlassen, um den Eingang der Beschwerde zu bestätigen und bei Bedarf Fragen zur Verifizierung oder zur Schlussfolgerung zu hinterlassen. Nach Eingang der Beschwerde bemüht sich der lokale Integrity Officer, eine Antwort innerhalb von maximal fünf Werktagen zu übermitteln. Der Anzeigenerstatter kann sich unter Verwendung der Referenznummer erneut anmelden, um sich die Antwort des lokalen Integrity Officer anzusehen. Der Anzeigenerstatter kann Fragen sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt beantworten.

Integrity Officer von Randstad Deutschland:

Hans Christian Bauer  
Frankfurter Straße 100  
D-65760 Eschborn

CEO von Randstad Deutschland:  
Richard Jager  
Frankfurter Straße 100  
D-65760 Eschborn

Managing Director Global Risk & Audit -GBR&A-:  
Daco Daams  
Diemermere 25  
NL-1112 TC Diemen

### Informationen zur Erreichbarkeit

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Gebührenfreie 24-Stunden-Telefon-Hotline: 0800-1801733  
Online: <http://www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/de>

### Informationen zur Zuständigkeit

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Integrity Officer von Randstad Deutschland:  
Hans Christian Bauer  
Frankfurter Straße 100  
D-65760 Eschborn

### Informationen zum Prozess

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Anliegen, die über die Integrity Line eingehen, werden an den lokalen Integrity Officer weitergeleitet. Der lokale Integrity Officer bestätigt dem Anzeigenerstatter den Eingang des Anliegens innerhalb von fünf Werktagen. Falls dies angemessen und praktikabel ist, wird der Anzeigenerstatter über den Fortschritt der Untersuchung auf dem Laufenden gehalten. Aus Gründen der Vertraulichkeit können wir jedoch daran gehindert sein, spezifische Einzelheiten der Untersuchung oder eingeleitete Maßnahmen mitzuteilen. Der lokale Integrity Officer stellt sicher, dass alle angemessenen, über die Integrity Line gemeldeten Fälle gesetzmäßig und zeitnah

und unter Beachtung der Rechte aller Beteiligten untersucht und behandelt werden.

**Sämtliche Informationen sind klar und verständlich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

**Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

<https://www.randstad.de/fehlverhalten-melden/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz/>

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2022-12/verfahrensordnung-zum-beschwerdeverfahren-lksg.pdf>

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Integrity Officer/Menschenrechtsbeauftragter Randstad Deutschland:

Hans Christian Bauer

Frankfurter Straße 100

D-65760 Eschborn

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Schutz, Rechte und Pflichten des Anzeigenerstatters

Die Identität aller Anzeigenerstatter wird geschützt, soweit dies umsetzbar ist.

Datenschutz und Vertraulichkeit

Alle Personendaten -des Beschwerdeführers, aller Personen, deren Verhalten untersucht wird und aller Zeugen- im Hinblick auf

erfasste Beschwerden, werden nur zum Zwecke der Untersuchung und unter Beachtung des Datenschutzrechts und der internen

Randstad Datenschutzrichtlinie verwendet. Personenbezogene Daten auf der Integrity Line werden drei Monate nach Abschluss

eines Falles durch den lokalen Integrity Officer gelöscht, es sei denn, es ist aufgrund der Art der Vorwürfe und/oder

Untersuchungen eine längere Aufbewahrungsfrist erforderlich.

24h-Hotline: Zum Schutz der Anonymität des Anrufes verbleibt die Sprachaufnahme beim externen Anbieter und wird zerstört, sobald

der lokale Integrity Officer den Eingang der Niederschrift bestätigt hat.

Online: Der SpeakUp Webservice wird von People Intouch betrieben, einem in jeder Hinsicht unabhängigen Unternehmen.

Der Text der Nachricht, den die Hinweisgebenden hinterlassen, wird im exakten Wortlaut an den zuständigen Integrity Officer bei Randstad weitergeleitet. Name und Kontaktdaten können angegeben werden oder auch anonym bleiben.

Randstad respektiert die Anonymität und wird keinerlei Versuche machen, die Hinweisgebenden zu identifizieren.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Randstad Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten, u.a. Seite 9-11

<https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2023-07/randstad-richtlinie-meldeverfahren->

fehlverhalten.pdf

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Nein

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

In regelmäßigen Sitzungen mit Legal, CSR, Quality und Risk wurden oben genannte Themen des Risikomanagements diskutiert. Daraus resultierte unter anderem die Erarbeitung des Frauen Karriere Plans in Zusammenarbeit zwischen CSR und HR. Als weiteres Ergebnis wurde der nachfolgende Prozess implementiert:

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus einem Kernteam -Legal, CSR, Quality- und themenabhängig weiteren Fachabteilungen -Menschenrechtsbeauftragter und Integrity Officer, Internal Auditing, HR, Procurement, IT, Health&Safety, Risk- trifft sich vierteljährlich um das Risikomanagement auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen. In jedem dieser Meetings gibt es zusätzlich einen Austausch zu aktuellen Themen das LkSG betreffend. Bei aufgetretenen Verstößen und Verletzungen gegen das LkSG wird das Kernteam und der Menschenrechtsbeauftragte unverzüglich informiert um kurzfristig notwendige Schritte einzuleiten.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Auszug aus unseren Geschäftsgrundsätzen:

"Randstads zentrale Werte - Kennen, Dienen, Vertrauen, simultane Interessenwahrung und das Streben nach Perfektion – leiten uns an, das Richtige zu tun. Unsere Geschäftsgrundsätze unterstützen diese zentralen Werte und stellen sicher, dass die Bedürfnisse der Welt, in der wir tätig sind, sowie unser geschäftliches und persönliches Verhalten aufeinander abgestimmt sind und einander verstärken.

Randstad ist sich bewusst, dass das Unternehmen auch für seine externen Geschäftsbeziehungen Verantwortung trägt. In der Interaktion mit seinen Bewerbern, Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern gelten die Geschäftsgrundsätze gleichermaßen. Randstad fördert zudem den kontinuierlichen aktiven Dialog mit den jeweiligen Interessenvertretern aus der Arbeitswelt.

Um diese Verantwortung zu bestätigen, hat Randstad den Globalen Pakt der Vereinten Nationen unterzeichnet und unterstützt dessen zehn Grundsätze, die sich auf die Menschenrechte, die Arbeitswelt, Umwelt und Antikorruptionsvorschriften beziehen. Wir haben uns verpflichtet, die Grundsätze des Globalen Paktes zum Teil unserer Strategie, Kultur und des Tagesgeschäfts zu machen. Die zehn Prinzipien sind daher Bestandteil unserer Geschäftsgrundsätze.

Die Geschäftsgrundsätze sind unsere Mindeststandards, die für alle gesetzlichen Vertreter von Randstad, einschließlich unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, gelten. Niemand ist berechtigt, sie zu verletzen. Einige der Geschäftsgrundsätze werden in separaten Richtlinien und

Verfahrensregeln von Randstad näher erläutert."

Betriebsrat:

Randstad ist als einziger Personaldienstleister in Deutschland flächendeckend mitbestimmt. Damit ist die Sicherung der Arbeitnehmerrechte von zwei Seiten her gesichert. Unsere Standards und die damit verbundenen regelmäßigen Schulungen gewährleisten den korrekten Umgang mit unseren Mitarbeitenden und sehen für eventuelle Verstöße festgelegte und automatisierte Prozesse vor. Darüber hinaus sind die Betriebsräte in die jeweiligen HR Prozesse mit eingebunden. Regelmäßige Treffen der Geschäftsführung mit den Betriebsräten stellen darüber hinaus sicher, dass in die Weiterentwicklung unserer internen Prozesse die Betriebsräte und ihre Gremien mit eingebunden sind.

Randstad verfügt über 25 Gesamtbetriebsvereinbarungen und 68 Betriebsvereinbarungen. Hierbei handelt es sich um nicht öffentliche Dokumente. Beispielhaft sind an dieser Stelle die Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen Randstad Deutschland und dem Gesamtbetriebsrat zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und die Gesamtbetriebsvereinbarung zu den Unternehmensleistungen genannt.

Ressourcen&Expertise:

Alle internen Randstad Mitarbeiter durchlaufen zum Start ein Basisseminar, in dem unter anderem die Werte und Verhaltensrichtlinien ein fester und wichtiger Bestandteil sind. Durch Aufbauschulungen und Wissensvermittlung im Intranet wird dies fortlaufend aufgefrischt und vertieft.

Es existiert ein eigener Wissensbereich im Intranet zum Thema LkSG. Das LkSG-Team nimmt regelmäßig an Schulungen/Seminaren/ Workshops teil und gibt ihr Wissen an die Organisation weiter und schult insbesondere den Einkauf. Das LkSG ist im Allgemeinen darüber hinaus Teil der Randstad Nachhaltigkeitsstrategie.

Prävention:

Alle Mitarbeiter sind an die bereits oben erwähnten Geschäftsgrundsätze, sowie im speziellen die Grundsatzerklärung zum LkSG gebunden und richten ihr Handeln danach aus. Sowohl die Richtlinie zum Melden von Fehlverhalten als auch weitere Richtlinien, z.B. die SGA-Richtlinie, geben einen Rahmen für die tägliche Arbeit vor.

Darüber hinaus sind alle internen Mitarbeiter verpflichtet, an einer jährlichen Compliance-Schulung teilzunehmen. Das LkSG ist hier unter anderem ein Bestandteil.

Abhilfe:

Bei Randstad werden laufend Konformitätsaudits durchgeführt. Diese beinhalten u.a. die Themen Vergütung und Arbeitssicherheit. Aus diesen Audits werden konkrete Abhilfemaßnahmen für die betroffene Organisationseinheit abgeleitet. Auch werden die Ergebnisse im so genannten AfOC-Ausschuss -Ausschuss für operative Compliance- besprochen. Hierüber existiert ebenfalls eine

Handlungsrichtlinie.

Beschwerde:

In der Richtlinie "Meldeverfahren bei Fehlverhalten" wird beschrieben, wer über welchen Kanal einen Missstand melden kann. Dies kann anonymisiert über eine 24-h-Hotline oder ein extern betriebenes Portal sowie über zentrale Mailadressen geschehen. Die Meldungen das HinSchG und LkSG betreffend können ebenfalls über diese Wege beim Integrity Officer bzw.

Menschenrechtsbeauftragten platziert werden.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit über den zentralen Verband der Personaldienstleister -GVP- Beschwerden bei einer Kontakt- und Schlichtungsstelle einzureichen.