



WHISTLEBLOWERPOLITIK

Formål og forpligtelser

Kelly Services, Inc. og datterselskaber ("Kelly" eller "virksomheden") fastholder sine globale forpligtelser i forhold til principperne om integritet, ansvarlighed og juridisk compliance i alle de retsområder, hvor de udbyder personaleformidling, outsourcing og rådgivningsløsninger. Som en virksomhed, der forbinder medarbejdere med arbejdsgivere inden for meget regulerede områder — herunder life science, uddannelse, teknologi og professionelle tjenesteydelser — bevæger Kellys operationelle aktiviteter sig ofte gennem komplekse juridiske og etiske landskaber. Disse aktiviteter involverer ikke blot direkte arbejdsmæssige relationer men også samarbejde med uafhængige leverandører, underleverandører, leverandører af administrerede tjenester og tredjepartspartnere i forskellige lande.

Politik

For at understøtte og styrke Kellys forpligtelser i forbindelse med juridisk overholdelse og etisk adfærd på tværs af disse sammenhængende forretningsaktiviteter har virksomheden vedtaget denne globale whistleblowerpolitik ("politik") for at sikre, at alle personer — hvad enten det drejer sig om medarbejdere, selvstændige leverandører, tidligere ansatte medarbejdere, leverandører eller andre, der på nogen måde er eller har været tilknyttet virksomhedens ydelser — kan indberette betænkeligheder om eventuel misbrug på en sikker og beskyttet måde. Denne politik fastlægger en procedure for fortrolige indberetninger. Den beskriver sikkerhedsforanstaltninger for personer, som indberetter en sag i god tro og følger Kellys forpligtelser i henhold til internationale, regionale og nationale juridiske regelsæt. Den bekræfter desuden, at beskyttelse mod repressalier, adgang til sikre indberetningskanaler og proceduremæssig retfærdighed ved opfølgingsundersøgelser ikke blot er administrative mål, men også har stor betydning, når man ønsker en imødekomende, transparent global virksomhed, hvor etik er grundstenen.

Det grundlæggende mål med denne politik er at anvende forskellige juridiske krav fra Kellys globale fodafttryk og sikre, at alle, uafhængig af placering eller position, har en ensartet og pålidelig ordning, som de kan bruge til at indberette betænkeligheder. Retsområder som f.eks. USA, Storbritannien og medlemsstaterne i EU har specifikke regler i forbindelse med whistleblowerbeskyttelse. Kelly ser ikke disse regler som begrænsninger, men derimod som grundlæggende forventninger, der skal opfyldes. Derfor inkorporerer denne politik centrale krav fra afsnit 806 i Sarbanes-Oxley Act af 2002, afsnit 922 i Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act af 2010, den britiske Public Interest Disclosure Act 1998, Direktiv (EU) 2019/1937 om beskyttelse af personer, som indberetter overtrædelse af EU-lovgivning ("EUs whistleblowerdirektiv"), og Bestemmelse (EU) 2016/679 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med bearbejdning af persondata og fri bevægelse af sådanne data ("GDPR"). Hvis beskyttelsen i henhold til national lov er strengere end den beskyttelse, der er angivet i denne politik, gælder de højeste krav for at sikre, at whistleblowere aldrig bliver stillet ringere på grund af retslig placering.

Denne politik gælder for alle Kellys enheder over hele verden og for alle personer, der har betydelige relationer til virksomheden, herunder midlertidigt ansatte, udstationerede, trainees og konsulenter. Virksomheden bekræfter, at **alle personer, der indberetter en sag i god tro—hvad enten sagen er fuldt ud dokumenteret eller ej—er beskyttet mod repressalier og mod alle former for dårlig behandling** som følge af at have indberettet et anliggende. Desuden bekræfter virksomheden, at for at rammerne for en whistleblowerordning skal opfyldes, er det ikke nok, at der findes formelle procedurer. Den grundlæggende kultur inden for rammerne er lige så vigtige. Kelly lægger vægt på at sikre, at medarbejdere såvel som tredjeparter føler sig trygge ved, at deres betænkeligheder vil blive hørt, taget alvorligt og behandlet objektivt uden ensidighed, frygt eller repressalier. Det er på grund af disse kontrolforanstaltninger, at vi har tillid til vores procedure, som den er beskrevet ovenfor.

Omfang af indberetningspligtige betænkeligheder

Denne politik gælder indberetning af enhver adfærd, som en fornuftig person vil anse for at udgøre en overtrædelse af gældende lov, bestemmelse eller intern politik, eller som på anden måde underminerer virksomhedens kerneværdier såsom integritet, retfærdighed og ansvarlighed. Ureglementeret adfærd kan forekomme på alle organisationsniveauer og kan involvere medarbejdere, chefer, direktører og tredjeparter, der handler på virksomhedens vegne. Dette er ikke en komplet liste, men eksempler på sager, der skal indberettes: **Svindel, bestikkelse, korruption, tyveri, skjulte interessekonflikter, chikane eller diskrimination, overtrædelse af arbejdssikkerhedsmæssige foranstaltninger, uretmæssig afsløring af fortrolige oplysninger, miljøskader, overtrædelse af menneskerettigheder, konkurrencebegrænsende praksis og misligholdelse af lovgivning vedrørende handel, arbejde og beskyttelse af personoplysninger.** Virksomheden opfordrer desuden til, at man indberetter organisationsmæssige fejl, der omhandler interne kontroller eller compliance. Det gælder også, selvom der ikke er mistanke om fejl, begået af enkeltpersoner. I hvert tilfælde er det centrale, om adfærden, hvis den bevises, vil kunne underminere Kellys juridiske forpligtelser, etiske standarder eller operationelle integritet. Sagerne kan være relateret til tidligere adfærd, nuværende adfærd eller forventelig adfærd i fremtiden. Tidlig indberetning af potentielle risici skal være med til at forebygge skader og sikre rettidig intervention.

Selvom denne politik gælder globalt, omfatter den udtrykkeligt de uregelmæssigheder, der er angivet i EUs whistleblowerdirektiv, som giver beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelse af EUs love inden for områder, men ikke begrænset til områder som offentlige køb, finansielle ydelser, forebyggelse af hvidvask af penge, miljøbeskyttelse, forbrugersikkerhed og beskyttelse af personlige oplysninger. Indberetninger i henhold til denne politik kan dreje sig om handlinger eller manglende handlinger, der er foregået i et enkelt retsområde eller omhandler sager på tværs af grænser. Når man ser på Kellys internationale struktur, skal man være opmærksom på, at overtrædelser i ét land kan medføre, at man må indberette parter, implicerede aktører og undersøgelsesinstanser i flere forskellige juridiske systemer. Denne politik sikrer, at sådanne indberetninger ikke ekskluderes, fordi de spænder over flere landegrænser.

Det er meget vigtigt at påpege, at Kelly ikke kræver, at whistleblowere har ubestridelige beviser på, at der har forekommet forseelser, da indberetningen blev foretaget. Det, der kræves, er, at indberetningen er foretaget i **god tro**, hvilket betyder, at den indberettende person virkelig mener, at sagen er baseret på præcise informationer eller har en rimelig antagelse om, at der er fundet en forseelse sted. Virksomheden vil ikke træffe nogen foranstaltninger mod personer, hvis indberetning viser sig at være ubegrundet, såfremt personen har handlet ærligt og uden ondsindede hensigter. Men personer, der forsætligt har fremsat forkerte eller vildledende beskyldninger, kan blive underlagt disciplinære foranstaltninger i henhold til interne politikker og kan i nogle retsområder blive underlagt sanktioner af civil eller strafferetlig karakter. Dette beskytter whistleblowersystemet mod misbrug og bevarer samtidig integritet over for de personer, som foretager en indberetning i god tro.

Beskyttelse mod repressalier

Kelly forbyder entydigt alle former for repressalier mod personer, der indberetter en sag i henhold til denne politik, bistår i undersøgelser eller på anden vis engagerer sig i beskyttede whistleblowinghandlinger (indberette, stille spørgsmål, informere overordnede osv.). Repressalier defineres bredt og indbefatter afskedigelse, suspendering, degradering, afdelingsforflyttelse, forflyttelse til en mindre ønsket stilling, reducere af løn eller personalegoder, intimidering, social eller faglig isolation, trusler eller anden adfærd, der vil kunne forhindre en person i at tage en sag op. Virksomheden har en nul-tolerancetilgang til personer, der udfører repressalier, og beskyldninger om en sådan adfærd bliver behandlet som enkeltstående overtrædelser af denne politik og vil, hvis det er påkrævet, blive omfattet af interne undersøgelser og korrigerende tiltag.

Den beskyttelse mod repressalier, der er beskrevet i dette dokument og denne politik, er baseret på tilladte bestemmelser såsom Afsnit 806 i Sarbanes-Oxley Act af 2002 og The Public Interest Disclosure Act 1998, som forhindrer arbejdsgivere i at træffe gengældelsesforanstaltninger mod whistleblowere. EU direktiv (EU) 2019/1937 kræver, at medlemsstaterne vedtager stærke håndhævelsesprocedurer for at straffe gengældelsesadfærd og sikre fuld genindsættelse og økonomisk kompensation til de berørte. Kelly vil efterkomme disse forpligtelser til fulde og tilbyde afhjælpende foranstaltninger, hvis det er påkrævet, herunder men ikke begrænset til

tilbagevendelse af negative handlinger mod medarbejdere, omplacering, betaling af tabt løn og offentlig bekræftelse af whistleblowerens integritet.

Personer, der mener, at de har været udsat for repressalier, opfordres til at indberette sådanne hændelser. Klager om repressalier bliver prioriteret og behandlet uafhængig af den oprindelige sag, og personer, der ikke er involveret i den angivelige gengældelse, vil stå for undersøgelserne. Virksomheden vil forsøge at give midlertidig beskyttelse, mens undersøgelsen står på, herunder information om midlertidige ændringer til overordnede, arbejdspladser eller ansvarsområder, hvis sådanne forholdsregler anses for at være nødvendige for at hindre yderligere skader. Hvis det er relevant, gælder denne beskyttelse ikke kun for nuværende medarbejdere, men også for tidligere medarbejdere, jobansøgere og andre, hvis relation til virksomheden er afsluttet eller endnu ikke påbegyndt. Kelly erkender, at repressalier kan forekomme inden, under og efter en formel sag og vil sørge for, at alle ovennævnte personer er beskyttet mod negative behandlinger som følge af at have indberettet eller støttet en indberetning i god tro.

Fortrolighed og databeskyttelse

Kelly erkender, at hvis en whistleblowerordning skal fungere, er det betinget af fortroligheden og beskyttelsen af de informationer, der videregives. Virksomheden indestår derfor for at beskytte fortroligheden af alle whistleblowerindberetninger, herunder den indberettende persons identitet og eventuelle vidner eller implicerede personer, så vidt loven tillader det. Afsløring af en whistleblowers identitet vil kun ske, hvis det er strengt nødvendigt af undersøgelsesmæssige eller juridiske årsager, og så vidt det er muligt, kun med personens forudgående samtykke. I tilfælde af at der ikke foreligger en juridisk forpligtelse, vil virksomheden hverken afsløre den indberettende persons identitet eller tage skridt til at finde ud af anonyme indberetteres identitet. Endvidere bekræfter virksomheden, at personer, der er navngivet i whistleblowerindberetninger, er databeskyttede i henhold til databeskyttelseslovene, f.eks. retten til at få adgang eller rette persondata. Disse rettigheder kan være begrænsede, hvis det er nødvendigt at beskytte whistleblowerens identitet, bevare undersøgelsens integritet og håndhæve undtagelser i henhold til gældende lov.

Som anerkendelse af sine forpligtelser i henhold til databeskyttelseslovgivningen, herunder Bestemmelse (EU) 2016/679 ("GDPR"), bekræfter Kelly, at alle data, der er indsamlet eller behandlet i forbindelse med en whistleblowerindberetning, indeholder persondata, som vil blive behandlet i overensstemmelse med grundlæggende principper om lovlighed, rimelighed, gennemsigtighed, formålsbegrænsning, dataminimering og opbevaringsbegrænsning. Persondata, indsamlet via whistleblowerprocedurer, vil være nøje begrænset til informationer, der er relevante, forholdsrammende og nødvendige for at kunne evaluere indberetningen og foretage en retvisende undersøgelse. Virksomheden anvender relevant juridisk retsgrundlag ved behandling af persondata, herunder legitime interesser og juridiske forpligtelser i henhold til gældende databeskyttelseslove. Ved behandling af følsomme data (f.eks. om helbred og etnicitet) eller data af strafferetlig karakter sørger virksomheden for compliance med relevante lovkrav og sikkerhedsregler i henhold til gældende nationale eller regionale databeskyttelseslove. Virksomheden vil ikke bevare persondata ud over den periode, der er nødvendig for at opfylde disse mål, og alle data bliver forsvarligt opbevaret, krypteret, hvis det er relevant, og beskyttet mod uretmæssig adgang. Hvis det er påkrævet, vil personer, hvis persondata er under behandling i forbindelse med en whistleblowerindberetning, herunder om enten whistlebloweren eller den person, der er involveret i hændelsen, modtage de påkrævede personoplysninger via virksomhedens generelle fortrolighedspolitik, som kan læses på www.kellyservices.com/en/policies/privacy-statement/.

I sager, der involverer undersøgelser på tværs af grænser — især undersøgelser, der involverer USA, EU og Storbritannien — vil virksomheden implementere flere sikkerhedsregler for at sikre, at persondata ikke overføres ulovligt fra det oprindelige retsområde. Disse sikkerhedsregler kan omfatte brug af standardkontraktmæssige paragraffer, godkendt af Den Europæiske Kommission, overførsel af risikovurderinger, pseudonymiseringsteknikker eller, hvis det er påkrævet, indhentning af udtrykkelig samtykke fra den registrerede person. Kelly vil desuden sikre, at alle eksterne tredjeparter, der skal assistere med undersøgelserne, er kontraktmæssigt forpligtet til at overholde disse regler, og de må ikke anvende data til nogle andre formål end de, der er angivet i kontrakten. Virksomheden bekræfter, at **ingen aspekter af whistleblowerprogrammet må tilsidesætte en persons grundlæggende databeskyttelsesrettigheder i henhold til gældende lov**, og den forpligter sig til at sikre, at værdierne privatliv og etisk ansvar altid forbliver uadskillelige.

Procedure ved undersøgelser

Ved modtagelse af en whistleblowerindberetning skal afdeling for Law, Risk and Compliance udføre en indledende vurdering for at afgøre, om sagen berettiger en formel undersøgelse. Denne gennemgang omfatter en evaluering af indberetningens troværdighed, fuldstændighed og væsentlighed såvel som beskyldningens karakter, de implicerede personer og de juridiske eller omdømmemæssige risici. Hvis en indberetning er tilstrækkelig alvorlig, vil virksomheden øjeblikkeligt iværksætte en undersøgelse, udført af kvalificerede personer, der besidder den påkrævede uafhængighed, ekspertise inden for området og social kompetence til at behandle følsomme sager uvildigt. Når det er påkrævet, kan der ansættes eksterne rådgivere eller tredjeparts-undersøgere for at sikre proceduremæssig retfærdighed, undgå interessekonflikter og fremme offentlighedens eller interessenternes tillid til resultatet.

Undersøgelsens omfang og varighed vurderes fra sag til sag. Proceduren håndteres med omhu og retfærdigt med hensyntagen til beskyldningernes karakter. Undsøgere vil indsamle relevant dokumentation, analysere interne optegnelser, udføre interviews og evaluere de fysiske og elektroniske beviser, der er nødvendige for at komme frem til en velbegrunder konklusion. Navngivne personer i indberetningen får mulighed for at reagere på beskyldningerne, og alle interviews udføres med respekt for værdighed, beskyttelse af persondata og en formodning om, at personen er uskyldig. Virksomheden er forpligtet til at sikre, at både whistlebloweren og de personer, der bliver undersøgt, bliver behandlet retfærdigt og uden fordomme under hele proceduren.

Når man er kommet frem til en konklusion, bliver resultatet sammenfattet i en rapport, der gennemgås af den øverste ledelse og efter berettigelse af bestyrelsens Audit Committee. På grundlag af resultatet vil virksomheden foretage passende og nødvendige korrigerende eller disciplinære foranstaltninger, der vil være proportionelle i forhold til forseelsens karakter og alvor. Handlinger kan omfatte ophør af ansættelsesforholdet eller forretningsrelationen, procedureændringer, lovpligtig anmeldelse eller retssag. Ved sager, hvor der indgår systemiske hændelser, vil virksomheden implementere organisatoriske læringsforanstaltninger som f.eks. reformer af interne politikker, mere kontrol og ekstra undervisning. Whistleblowere, der har afsløret deres identitet, bliver underrettet om resultatet i det omfang, det er tilladt i henhold til lovgivning og virksomhedens politik.

Indberetningskanaler

Indberetninger om forseelser i henhold til denne politik kan videregives til en chef, supervisor, medarbejder i HR eller en compliance-ansvarlig. Derudover har Kelly en global, uafhængig administreret whistleblower-hotline og en webbaseret indberetningsportal, hvor man kan indsende indberetninger fortroligt og anonymt (hvis det er tilladt i henhold til lokal lovgivning). Disse værktøjer er tilgængelige 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen på flere sprog, og de rummer hele spektret af operationelle geografiske områder og risikoprofiler på tværs af organisationen. Personer kan få adgang til den webbaserede portal Ethics Point på www.integrity-helpline.com/kellyservices.jsp eller ved at ringe til den globale whistleblower-hotline på **+1 877-978-0049** for at fortrolig indberetning fra alle internationale placeringer.

Virksomheden opfordrer indberetteren til at angive så mange faktuelle oplysninger som muligt, for at der kan blive iværksat en grundig og effektiv undersøgelse. Indberetningen skal beskrive sagens karakter, udpege involverede personer, angive relevante datoer og tidsrammer og vedhæftes understøttende dokumentation, hvis det er muligt. Kelly accepterer anonyme indberetninger, men erkender, at der kan være begrænsninger for at iværksætte en grundig undersøgelse på grund af mangel på verificerbare oplysninger eller opfølgingsmuligheder. Virksomheden vil ikke desto mindre gøre alt, hvad de kan, for at vurdere og handle på anonyme indberetninger i det omfang, det er muligt og lovligt.

Anonyme indberetninger er tilladt i henhold til denne politik og fuldt understøttet på virksomhedens indberetningssystemer. Dog erkender Kelly, at lovlighed og evnen til at undersøge anonyme indberetninger kan være forskellig på grund af lokal lovgivning. I retsområder såsom USA, Storbritannien, Irland og Holland er anonyme indberetninger i det store hele tilladt uden væsentlige restriktioner. Men andre lande — herunder Frankrig, Tyskland og Portugal — har yderligere betingelser i overensstemmelse med nationale lovkrav og databeskyttelseslove. F.eks. måtte man tidligere i Frankrig kun acceptere anonyme indberetninger om alvorlige sager, der kunne verificeres uafhængigt. I henhold til de nuværende juridiske rammer med implementering af Direktiv (EU) 2019/1937 er det ikke mere forbudt for organisationer at acceptere anonyme indberetninger, men

de behøver ikke at behandle dem, medmindre der angives fyldestgørende oplysninger, der understøtter en troværdig indberetning.

I lyset af disse forskelle vurderer Kelly anonyme indberetninger på grundlag af det retsområde, de hører under, og de bestræber sig på at indlede undersøgelser af sager, som er troværdige, verificerbare og væsentlige for virksomhedens compliance-forpligtelser. Ved anonyme indberetninger anvender Kelly ekstra fortrolighedssikkerhedsregler for at beskytte procedures integritet, og — hvis indberetterens identitet bliver afsløret senere — beskytte personens persondata i henhold til gældende lov. Indberettere, hvad enten de er anonyme eller indberetter med eget navn, opfordres til at anvende de sikre opfølgingsprocedurer, der er inkorporeret i virksomhedens tredjeparts indberetningsplatform, der giver mulighed for løbende kommunikation, uden at afsløre indberetterens identitet.

I overensstemmelse med Kellys forpligtelser i forhold til gennemsigtighed og adgang kan man få informationer om indberetningskanaler via Etisk adfærdskodeks, ansættelsesmaterialer, compliance-kurser og interne kommunikationsmidler. Plakater, intranetmeddelelser og medarbejdervejledninger styrker synligheden af de indberetningsprocedurer, der er til rådighed. Det forventes, at Kellys ledelse fremmer en kultur, hvor indberetning af formodede forseelser anses dels for at være en faglig forpligtelse og dels som et grundlæggende element for social ansvarlighed.

Ud over de interne indberetningsprocedurer anerkender og respekterer Kelly den enkeltes rettighed til at foretage indberetninger direkte til statslige, regulerende eller tilsynsmæssige myndigheder, herunder retshåndhævende myndigheder, antikorrupsionsorganer, finansielle tilsynsmyndigheder, arbejds- og beskæftigelsesmyndigheder og databeskyttelsesorganer, hvis denne form for indberetning er tilladt eller beskyttet af gældende lov. Der er intet i denne politik, der har til hensigt at fraråde eller begrænse sådanne eksterne indberetninger. Indberettere kan vælge at indberette direkte til den relevante eksterne myndighed i henhold til national lovgivning, herunder men ikke begrænset til EUs whistleblowerdirektiv (Direktiv 2019/1937), den britiske Public Interest Disclosure Act 1998, den sydafrikanske Protected Disclosures Act og andre relevante lovgivningsmæssige organer i de forskellige retsområder, som Kelly arbejder i.

Dokumentation og tilsyn

I henhold til denne politik opbevarer Kelly detaljerede og beskyttede fortegnelser over alle modtagne indberetninger uanset indberetningskanal og uafhængigt af, om indberetningen har ført til nærmere undersøgelser. Fortegnelserne omfatter indberetningens indhold og kilde (hvis den er kendt), modtagelsesdato, navne på de personer, der gennemgår eller undersøger sagen, foretagne undersøgelser, resultater og konklusioner og de korrigerende handlinger, der er implementeret. Dokumentationen er gemt i et beskyttet sagsbehandlingssystem, hvor adgang er begrænset til personer med særlig tilladelse, og revisionsspor gemmes for at sikre integritet og ansvarlighed.

Opbevaring af whistleblowerfortegnelser overholder gældende lovmæssige og forskriftsmæssige krav, herunder GDPR-regler og lignende databeskyttelseslove. Generelt bliver fortegnelser opbevaret så længe det er nødvendigt for at kunne opfylde virksomhedens compliance-forpligtelser og undersøgelsesmæssige funktioner eller for at opfylde lovbefalede eller kontraktmæssige forpligtelser. Ved opbevaringsperiodens afslutning bliver fortegnelserne slettet eller anonymiseret på forsvarlig vis i overensstemmelse med bedste praksis for databeskyttelse.

Whistleblowerprogrammets tilsyn foretages af Kellys afdeling for Law, Risk and Compliance og af Bestyrelsen. Disse instanser modtager periodiske, samlede indberetninger, der opsummerer centrale målepunkter såsom antal modtagne indberetninger, forseelser opdelt i kategorier, underbyggelsesprocenter og resultater af afhjælpende foranstaltninger. Tilsynet øger gennemsigtighed, styrker uafhængighed og danner grundlag for løbende forbedringer af Kellys compliance og etiske infrastruktur. Derudover kontrollerer virksomheden effektiviteten af whistleblowerprocedurerne via regelmæssige analyser af datatrends, gennemgang af reaktionstider og evaluering af de afhjælpende foranstaltninger, der sættes ind. Anonymiserede målepunkter af resultater kan anvendes til at identificere risikomønstre, vurdere implementering af politikken og anbefale compliance-kurser. Denne proces sikrer, at Kelly ikke blot reagerer på indberetninger om forseelser, men også anvender politikker og praksis for at forhindre, at der sker gentagelser, og styrke den organisatoriske integritet.

Kurser og opmærksomhed

Kelly anerkender, at whistleblowerprogrammets effektivitet er tæt forbundet med medarbejdernes og samarbejdspartners opmærksomhed og tillid. Som følge heraf integrerer virksomheden whistleblower-træning i deres globale kursusprogrammer om compliance, ved information til nyansatte og under periodiske kampagner om emnet. Disse kursustiltag er skræddersyet i henhold til retsområde og jobfunktion for at sikre, at medarbejderne forstår deres indberetningsrettigheder og forpligtelser, den beskyttelse, der ydes i henhold til lovgivning og politik, samt procedurerne for at indsende en indberetning på en sikker og fortrolig måde.

I de retsområder, hvor de er særligt følsomme omkring whistleblowing, og hvor kulturelle barrierer medfører, at man ikke siger fra, vil Kelly indgå i lokaliseret kommunikation og supportstrategier, herunder regionspecifikke meddelelser, oversat materiale og samarbejde med betroede compliance-kontaktpersoner. Direktører og chefer får ekstra kurser i, hvordan de skal reagere på afsløringer og overholde forpligtelser om ikke at udøve gengældelse i praksis.

Opmærksomhed på programmet forstærkes yderligere via visuel kommunikation såsom plakater, digital skiltning og meddelelser på virksomhedens platforme. Kelly evaluerer løbende effektiviteten af disse tiltag via spørgeskemaundersøgelser, kontroller og analyser af hændelsestrends for at sikre, at whistleblowerprogrammet udvikles i takt med lovmæssig udvikling og organisatoriske behov.

Konklusion

Denne globale whistleblowerpolitik bekræfter Kellys fulde engagement i etisk adfærd, lovmæssig compliance og institutionel gennemsigtighed. Whistleblowere er ofte første forsvarslinje, når man skal identificere risici, der kan kompromittere virksomhedens værdier eller føre til lovovertrædelser. Når Kelly skaber en kultur, hvor man tager bekymringer alvorligt, reagerer ansvarligt på dem og beskytter de involverede personer mod repressalier, fremmer det ikke blot de lovmæssige forpligtelser, men også målsætningen i bredere perspektiv om at være en ansvarlig og principiel global arbejdsgiver. Virksomheden opfordrer alle til at indberette bekymringer i god tro og lover, at alle indberetninger vil blive behandlet alvorligt, diskret og ifølge procedurerne i overensstemmelse med de højeste krav inden for moderne selskabsledelse.

I tilfælde af at der er uoverensstemmelse eller konflikt mellem denne politik og gældende love eller bestemmelser i et specifikt retsområde, hvor Kelly driver virksomhed, vil virksomheden følge den mest restriktive beskyttelse, man kan give whistleblowerne i henhold til lokal lovgivning. Denne strategi sikrer, at enkeltpersoner aldrig bliver stillet ugunstigt på grund af jurisdiktionelle uoverensstemmelser, og det styrker virksomhedens forpligtelse om at have en whistleblowerstruktur, der ikke blot opfylder, men overstiger kravene til de globale lovmæssige forventninger. Kelly vil fortsat overvåge den lovmæssige udvikling i alle retsområder for at sikre sig, at denne politik til stadighed følger lovmæssige krav og bedste praksis.