



Jonas Prising
Styreleder og CEO, ManpowerGroup

“*Jeg er levende opptatt av jobben vi gjør og måten vi driver den daglige virksomheten på. I likhet med mange av dere, begynte jeg i ManpowerGroup fordi jeg hadde tro på denne virksomheten og den viktige rollen som jobben spiller i alle menneskers liv. Jeg blir personlig motivert av arbeidet vi gjør hver eneste dag, og integriteten og ærligheten vi holder fast ved.*”

ManpowerGroup World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Med enerett.



ManpowerGroup®

Retningslinjer for god forretningsskikk og etikk

OPPLEV MANPOWERGROUP



INNHold

Retningslinjer for god forretnings-skikk og etikk

3 NOEN ORD FRA VÅR STYRELEDER OG CEO

4 MANPOWERGROUPS LØFTE

EN INNLEDNING TIL RETNINGSLINJENE FOR GOD FORRETNINGSSKIKK OG ETIKK

- 5 Formål
- 5 Retningslinjene gjelder for alle
- 6 Våre plikter
 - » Ansatt
 - » Leder

7 BE OM VEILEDNING OG MELDE FRA OM PROBLEMER

- 7 Hvis du er i tvil: Moralsk kompass
- 8 Varsle
- 9 Forbud mot represalier

10 VÅRE PLIKTER OVERFOR HVERANDRE

- 10 Mennesker: Én av våre verdier
- 10 Gjensidig respekt
- 10 Personvern og beskyttelse av informasjon
- 11 Mangfold og inkludering
- 12 Helse og sikkerhet
- 12 Misbruk av rusmidler
- 12 Trakassering og vold på arbeidsplassen

14 VÅRE PLIKTER OVERFOR SELSKAPET OG AKSJONÆRENE

- 14 Interessekonflikter
- 14 Informasjonsformidling og løsning
- 14 Eksempler på potensielle konflikter
- 15 Muligheter i konsernet
- 15 Be om veiledning
- 16 Beskytte informasjon og eiendom

- 16 Bruk av selskapets eiendom
 - » Konfidensiell forretningsinformasjon
 - » Riktig føring av, oppbevaring og tilintetgjørelse av forretningsfiler og -dokumenter
 - » Åndsrettigheter – våre og andres
 - » Bruk av elektroniske medier / sosiale medier
 - » Henvendelser fra investorer og media
 - » Innsideinformasjon og verdipapirhandel

19 VÅRE PLIKTER OVERFOR VÅRE KLIENTER OG SAMARBEIDSPARTNERE

- 19 Bestikkelse og korrupsjon
- 19 Gaver, underholdning og utgiftsdekning
- 20 Relasjoner til samarbeidspartnere
 - » Utvelgelsesprosess
 - » Rettferdige metoder
- 21 Salgs-, markedsførings- og kommunikasjonsmetoder
 - » Antitrust-/konkurranselover
 - » Innhenting av informasjon om konkurrenter

22 VÅRE PLIKTER OVERFOR LOKALSAMFUNNET

- 22 Miljøvern
- 22 Politiske bidrag og aktiviteter

23 VÅRT SAMSVARSPROGRAM

- 23 Administrasjon
- 24 Rettslige prosesser og interne undersøkelser
- 24 Opplæring og sertifisering
- 24 Disiplinærstraff



TIL ALLE KOLLEGER I MANPOWERGROUP OVER HELE VERDEN

Noen ord fra vår styreleder og CEO



Vi i ManpowerGroup mener at bedrifter og selskaper har plikt til å bidra positivt til sosiale endringer. Vår virksomhet ble grunnlagt på dette prinsippet – at det å drive en vellykket organisasjon handler om å levere fortjeneste til aksjonærene og bidra til

samfunnet ved å skaffe millioner av mennesker en meningsfylt og bærekraftig jobb.

Nesten 70 år senere holder dette todeltet formålet fremdeles stand. I dag må arbeidsgivere i stadig større grad ta hensyn til interessenter. I en verden med konstante endringer, disruptiv teknologi og et stadig mer todelt arbeidsmarked, har bedriftene en viktig jobb med å sikre at vi forbedrer menneskers liv og er en viktig del av løsningen.

Derfor har vi i ManpowerGroup et sterkt ønske om å hjelpe mennesker med å bygge opp motivasjon og evner til å utvikle etterspurte ferdigheter, slik at de blir attraktive arbeidssøkere på lang sikt. Det er derfor vi samarbeider med offentlige etater, NGO-er og selvfølgelig våre klienter, for å få folk jobbklare, hjelpe dem med å holde seg oppdatert, og forbedre mangfoldet gjennom integrerte og inkluderende arbeidssteder. Det er også derfor vi følger våre egne råd, ved å investere i ferdighetsutvikling – slik at folk kan forløse sitt potensial – og oppfordre ansatte til å bruke ferdighetene sine i lokalsamfunnet der de bor og jobber. Det er slik vi tiltrekker oss de beste folkene – når du begynner i ManpowerGroup, vet du at du blir en del av et etisk selskap som tror på å oppnå suksess gjennom gode gjerninger.

Vår merkevare har størst tillit i bransjen. Hver og én av oss spiller en viktig rolle når det gjelder å navigere etter vårt etiske kompass. Vi skal alle være stolte av vår ledende rolle i bransjen: Vi rangeres jevnlig på Dow Jones Sustainability Index og FTSE4Good Index, og vi

er det eneste selskapet i bransjen som har vært kåret til både ett av verdens mest etiske selskaper og ett av Fortunes verdens mest beundrede selskaper. Slike anerkjennelser gjenspeiler både våre medarbeidere og verdier. Ingen av konkurrentene våre kan skilte med det samme.

Vi har alle plikt til å beskytte og fremme merkevaren og arven som ManpowerGroup har bygget opp over mange tiår. Dette innebærer å ta de rette valgene. Det er derfor det er svært viktig at hver og én av oss opptrer som ambassadører for selskapet ved å følge ManpowerGroups retningslinjer for god forretningsskikk og etikk. Retningslinjene gjelder for alle ansatte i ManpowerGroup, uansett tittel eller stilling, og skal sikre at vi opprettholder høyest mulige standarder hva angår etisk forsvarlige forretningsmetoder.

Vi ønsker at du tar deg tid til å lese og gjør deg kjent med, forstår og følger retningslinjene, slik at du oppfører deg på en måte som er i tråd med ManpowerGroups verdier. Hvis du vet eller mistenker at noen av bestemmelsene i retningslinjene er brutt, skal du straks melde fra om bruddet eller det mistenkte bruddet. **Det er mange måter å melde fra om aktiviteter som du mener kan være i strid med retningslinjene.** Du finner dem på side 8.

Jeg vet at jeg snakker på vegne av alle i ManpowerGroup når jeg sier at mennesker er vår høyeste prioritering. Takk for hjelpen med å ivareta vårt omdømme som et selskap som holder de høyeste etiske standarder. La oss i fortsettelsen jobbe enda hardere for å skape meningsfulle muligheter til å øke menneskers suksess i arbeidslivet, forbedre organisasjoners konkurransedyktighet og skape mer bærekraftige lokalsamfunn.

JONAS PRISING

Styreleder og CEO
ManpowerGroup



ManpowerGroups løfte

Vi driver arbeidslivet videre.

Når en inngående forståelse av menneskers potensial kobles sammen med ambisjoner, skapes en dynamisk drivkraft.

En drivkraft som driver organisasjoner forover.

En drivkraft som øker personlig suksess.

En drivkraft som bygger mer bærekraftige lokalsamfunn.

Vi genererer denne drivkraften ved å koble sammen klienters visjoner, menneskers motivasjon og arbeidslivets nåtid og fremtid.

Vår kombinasjon av lokal ekspertise og global rekkevidde gir organisasjoner over hele verden tilgang til, og muligheten til å tjene på, usette muligheter.

I vår rolle som tiltrodde rådgivere, pleier vi relasjonene til alle vi jobber med, for når de lykkes, lykkes vi også.

Gjennom denne rollen skaper vi sterke løsninger som styrker konkurransedyktigheten til organisasjonene og enkeltpersonene vi jobber med, slik at de oppnår mer enn de hadde forestilt seg.

Ved å skape disse sterke relasjonene, forsterker vi drivkraften i arbeidslivet.

INNLEDNING TIL RETNINGSLINJENE FOR GOD FORRETNINGSSKIKK OG ETIKK

- » Formål
- » Retningslinjene gjelder for alle
- » Våre plikter

Formål

Formålet med retningslinjene for god forretningsskikk og etikk («retningslinjene») er å gi veiledning til alle kolleger og samarbeidspartnere om hvordan vi skal oppføre oss i tråd med de høyeste etiske standarder i jobben. **Ved å følge retningslinjene, opprettholder vi våre verdier og egenskaper.**

Selskapets merkevare og omdømme er best kjent for å være pålitelig – en egenskap vi skal bevare i alt vi gjør. **ManpowerGroup har vokst og oppnådd suksess gjennom en kultur med vekt på ærlighet, integritet og ansvar, og vi mener at denne kulturen er en viktig konkurransefordel for oss.** Retningslinjene er en veiledning som skal hjelpe oss med å bevare denne kulturen, for på denne måten å sikre suksess også i fremtiden.

Retningslinjene er også en effektiv måte å fremme og beskytte merkevaren og de ulike interessentene på. De hjelper oss alle med å fokusere på områder der det foreligger en viss etisk risiko, gir veiledning om å gjenkjenne og håndtere etiske spørsmål, og beskriver mekanismer for varsling om uetisk atferd uten frykt for represalier.

Retningslinjene gjelder for alle

Retningslinjene gjelder for alle, herunder ansatte, medarbeidere, ledere i ManpowerGroup og dets datterselskaper, styremedlemmer i ManpowerGroup og andre som utfører tjenester for oss.

I disse retningslinjene skal begrepene «selskap» og «ManpowerGroup» bety ManpowerGroup og alle dets datterselskaper og tilknyttede selskaper over hele verden.



VÅRE PLIKTER



Les, forstå og følg retningslinjene.



Følg alle ManpowerGroups retningslinjer og alle gjeldende lover.



Hvis du er usikker, kan du be om råd fra en kollega, en leder, ledelsen eller den globale samsvarsavdelingen.



Fullfør all obligatorisk opplæring og samsvarssertifisering for retningslinjene.



Samarbeid fullt ut ved autoriserte undersøkelser som utføres av representanter for selskapet.

Meld straks fra om brudd eller mistanke om brudd på retningslinjene eller ManpowerGroups øvrige regelverk **gjennom selskapets etikklinj** eller **din leder**. Represalier mot en person som varsler i god tro, godtas ikke. Med «god tro» menes å oppgi all informasjon som er tilgjengelig, i den tro at den er riktig.

Leder

Vi ber våre ledere om å styrke og **fremme vår kultur for etisk forsvarlig opptreden** gjennom å være åpne og ærlige når det gjelder driften av virksomheten, og fostre et arbeidsmiljø som **oppfordrer kolleger til å reise etiske spørsmål** uten frykt for represalier. Ledere skal oppfordre til åpen og kontinuerlig kommunikasjon mellom seg selv og sine ansatte. Det er viktig å være en positiv rollemodell for dem vi leder, ved å gi råd og veiledning eller henvise til den rette ressursen i selskapet.

BE OM VEILEDNING OG MELDE FRA OM PROBLEMER

- » Hvis du er i tvil: Moralsk kompass
- » Melde fra om problemer
- » Forbud mot represalier

Hvis du er i tvil: Moralsk kompass

ManpowerGroups retningslinjer nevner ikke alle lover, regler, retningslinjer eller omstendigheter som involverer etisk opptreden. Vi må alle utvise sunn fornuft og god dømmekraft når vi skal fastslå hva som er god atferd. Det er urealistisk å forvente at alle skal vite alt. Hvis du befinner deg i en situasjon der du er usikker på de etiske problemstillingene omkring en handling, skal du derfor bruke disse enkle spørsmålene som et moralsk kompass:

- Er det i tråd med retningslinjene?
- Er det etisk forsvarlig?
- Oppfører jeg meg rettferdig og ærlig?
- Er handlingene lovlige?
- Er det den rette tingen å gjøre?
- Vil det stille meg og selskapet i et godt lys?
- Ville det være greit å lese om det i avisen eller på Internett?

Hvis svaret på noen av disse spørsmålene er «nei», skal du la være.

Hvis du fremdeles trenger veiledning, kan du snakke med din leder eller overordnede, en lokal samvarsleder, ledelsen, Global Ethics Compliance Officer eller General Counsel.

Varsle

Å unngå å bryte retningslinjene er ikke bare et spørsmål om å følge loven. Vi mener at integritet og respekt blant medarbeidere fostrer en kultur som oppfordrer til nyskapning og hjelper oss alle med å lykkes.

Vi skal snarest mulig varsle om eventuelle aktiviteter som mistenkes å være lovstridige, bedragerske eller uetiske. Selskapet tar alle varsler om regelbrudd på alvor, undersøker alle rapporter med en gang, behandler alle rapporter konfidensielt i den utstrekning det er mulig, gjør alt det kan for å beskytte anonymiteten til en person som i god tro varsler om et mulig regelbrudd, og godtar ikke represalier mot personer som varsler i god tro.

Hvis du trenger veiledning i **et etisk spørsmål eller om samsvar**, eller du vil varsle om et mistenkt, planlagt eller reelt regelbrudd, kan du benytte én eller flere av disse metodene:

1. Snakk med din leder eller overordnede, en lokal samvarsleder, Global Ethics Compliance Officer eller General Counsel.
2. Ta kontakt med **ManpowerGroups etikklinje**, levert av Navex Global, på følgende måte:
 - Ring **1-800-210-3458** fra Nord-Amerika.
 - Hvis du ringer fra et land utenfor Nord-Amerika, [klikk her](#).
 - Hvis du ringer fra et land som står på listen, ringer du direktenummeret for dette landet.
 - Hvis du ringer fra et land som ikke står på listen, [klikk her](#) for å finne AT&Ts landsnummer. Ring deretter tilgangsnummret, vent på ringetonen eller talemeldingen, og tast **800-210-3458**.
 - Du kan også bruke rapporteringssystemet på Internett ved å [klikke her](#).
3. Ta kontakt med Associate General Counsel og Global Ethics Compliance Officer.

Shannon Kobylarczyk | Telefon: +1 414 906 7024
E-post: ethics.training@manpowergroup.com
Postadresse: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

4. Ta kontakt med Senior Vice President, General Counsel, Secretary og Chief Compliance Officer.

Richard Buchband | Telefon: +1 414 906 6618
E-post: generalcounsel@manpowergroup.com
Postadresse: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

Forbud mot represalier

Selskapet forbyr, og vil ikke godta, represalier mot personer som i god tro varsler om et reelt eller tilsynelatende brudd på lover, regler, forskrifter eller bestemmelser i disse retningslinjene eller ManpowerGroups øvrige regelverk.

Represalier eller hevn regnes som et brudd på disse retningslinjene. Hvis du mener at du har blitt utsatt for represalier, kan du melde fra til din leder eller overordnede eller Global Ethics Compliance Officer. Klikk koblingen nedenfor for å lese ManpowerGroups regler mot represalier.

[ManpowerGroups regler mot represalier](#)

SCENARIO 1

Hvordan kan du varsle om et reelt eller mistenkt brudd på samsvarsregler?

Merk av for alle aktuelle svar, og klikk FERDIG for å se svaret

- Din leder eller overordnede
- Lokal samsvarsansvarlig
- ManpowerGroups Global Ethics Compliance Officer på ethics.training@manpowergroup.com
- ManpowerGroups General Counsel på general.counsel@manpowergroup.com
- Gjennom etikklinjen, som du kan nå per telefon (se telefonnumre under «Varsle» på side 8) eller Internett: manpowergroupethics.alertline.com

Alle svarene ovenfor

FERDIG

SVAR: Alle svarene ovenfor, ettersom du kan varsle på alle disse måtene.

VÅRE PLIKTER OVERFOR HVERANDRE

- » Gjensidig respekt
- » Personvern og beskyttelse av informasjon
- » Mangfold og inkludering
- » Helse og sikkerhet
- » Misbruk av rusmidler
- » Trakassering og vold på arbeidsplassen

Mennesker: én av våre verdier

Én av våre verdier – mennesker – handler om respekten vi har for mennesker, og jobbens rolle i menneskers liv. Det er vår grunnleggende oppfatning at alle mennesker skal ha muligheten til å jobbe. Vi ønsker å gjøre mer enn å følge gjeldende ansettelseslover rundt om i verden. Vi har en felles plikt til å sikre at ansettelse og forfremmelser alltid skjer på en rettferdig måte og uten diskriminering.

Respekt for mennesker innebærer også at vi har en felles plikt til å bevare et trygt og respektfullt arbeidsmiljø, fritt for truende eller uprofesjonell atferd.

Gjensidig respekt

Vi skal respektere alle mennesker og behandle dem med verdighet. Vi ser positivt på individuelle forskjeller og skal være inkluderende, slik at alle mennesker er velkomne og får muligheten til å forløse sitt potensial.

Ved å behandle hverandre med respekt, verdighet, høflighet og rettferdighet, kan vi fortsette å lykkes gjennom effektivt samarbeid og samarbeid.

Personvern og beskyttelse av informasjon

Respekt for mennesker betyr at vi også respekterer personvernet til ansatte, medarbeidere, klienter, leverandører, kandidater, samarbeidspartnere og enkeltpersoner. Våre globale retningslinjer for personvern beskriver hvilke typer personlig informasjon vi innhenter, hvordan vi bruker informasjonen, hvem vi deler den med, og hvilke rettigheter og valg enkeltpersoner har når det gjelder bruken av informasjonen deres.

De globale retningslinjene for personvern finner du [her](#). Alle land har dessuten egne retningslinjer for personvern for ansatte, som gjelder for ansatte ved hovedkontoret og landsbaserte ansatte. Våre personvernregler kan variere fra land til land, i tråd med lokal praksis og rettslige krav.

Vi viser også respekt for mennesker ved å beskytte informasjonen de gir oss. Dette er spesielt viktig når det gjelder personlig informasjon, som kan bestå av navn, passord, nasjonale identifikasjonsnumre, hjemmeadresser, telefonnumre, bankkontoinformasjon, helseopplysninger og andre data.

Vi har opprettet et globalt program for risiko og informasjonssikkerhet (GRIP) for å beskytte informasjon som betros oss fra utsiden av selskapet, men også de samlede åndsrettighetene som gjør merkevaren vår så fantastisk. Forebygging er det viktigste, men oppdagelse av og respons på sikkerhetshendelser fullfører risikostyringscyklusen som trengs for å takle dagens utfordringer innenfor informasjonssikkerhet.

SCENARIO 2

Hva har ManpowerGroup gjort for å ivareta personvernet til ansatte, medarbeidere, klienter, leverandører, kandidater, samarbeidspartnere og enkeltpersoner?

Merk av for alle aktuelle svar, og klikk FERDIG for å se svaret.

- ManpowerGroup har globale retningslinjer for personvern, som beskriver hva slags personlig informasjon som innhentes, hvordan den brukes og hvem vi deler den med
- ManpowerGroup tilpasser personvernreglene ut fra lokal praksis og rettslige krav
- ManpowerGroups ansatte får opplæring om aktuelle trusler, for eksempel phishing og sosial manipulering
- ManpowerGroup har opprettet et globalt program for informasjonssikkerhet for å beskytte informasjonen som betros oss
- Alle svarene ovenfor

FERDIG

SVAR: Alle tiltakene ovenfor er gjort for å beskytte personvernet.

Mangfold og inkludering

ManpowerGroup er en global organisasjon, som naturlig nok har et mangfold av ansatte, medarbeidere, klienter, kandidater og leverandører. Vi setter pris på og ønsker oss den bredden av synspunkter og egenskaper som dette mangfoldet gir. ManpowerGroup definerer mangfold som forskjeller i rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion, kulturell bakgrunn, kjønn, alder, handikap, samfunnsklasse, sivilstatus, fagforeningsmedlemskap, politisk tilknytning, graviditet, helse, seksuell legning og kjønnsidentitet. Vi forventer og fremmer gjensidig respekt og forståelse mellom mennesker med ulik(e) personlige situasjoner og bakgrunn.

Ett av våre forretningsmål er å matche talenter med klienter på best mulig måte, slik at alle oppnår mer enn de hadde forestilt seg. Det innebærer i økende grad å benytte kilder og befolkningsgrupper som tradisjonelt har vært underrepresentert. Mangfold er derfor helt avgjørende for at vi skal kunne bevare vår rolle som ekspert i et arbeidsliv som stadig er i endring, og helt avgjørende for vår evne til å oppfylle behovene til våre klienter, ved å være åpne for alles ideer og la alle få oppfylle sitt potensial som menneske.

ManpowerGroups verdier når det gjelder mennesker, kunnskap og nyskapning, gjenspeiler vår tro på at alle mennesker fortjener rettfærdige muligheter til meningsfylt ansettelse. Som et ledd i våre ansettelsesmetoder og tiltak som skal utvikle spesielle arbeidsstyrker, praktiserer ManpowerGroup lederskap ved å benytte det menneskelige talentet og de nyskapende evnene til alle typer medarbeidere, med fokus på å inkludere alle.

Du kan lese mer om mangfold og inkludering i ManpowerGroup ved å [klikke her](#).

Helse og sikkerhet

Fordi vi bryr oss om mennesker, bryr vi oss også om helsen og sikkerheten til alle, som en integrert del av vår kultur.

Alle skal følge alle forskrifter, retningslinjer og prosedyrer for sikkerhet og helse til punkt og prikke, og være forberedt på å iverksette beredskapsplaner i nødsituasjoner.

Vi skal straks varsle om utrygge arbeidsforhold eller -metoder, slik at noe kan gjøres med en gang. Alle ulykker som skjer i forbindelse med arbeidsplassen, uansett hvor små de måtte være, skal straks rapporteres.

Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups retningslinjer for helse og sikkerhet:

ManpowerGroups retningslinjer for helse og sikkerhet

Misbruk av rusmidler

Vi ønsker et arbeidssted fritt for rusmidler og alkohol. Ingen skal være fysisk eller fysiologisk påvirket av rusmidler og alkohol mens de utfører sine arbeidsoppgaver for selskapet og mens de oppholder seg på selskapets eiendom, for å bevare et trygt og hyggelig arbeidsmiljø. Personer som kommer på jobb påvirket av alkohol eller ulovlige rusmidler, eller som bruker, besitter eller selger ulovlige rusmidler i arbeidstiden eller under utføring av oppgaver for selskapet, kan sies opp umiddelbart.

Kjøp eller bruk av alkoholholdige drikkevarer på selskapets eiendom er forbudt, unntatt ved selskapets arrangementer der ledelsen spesifikt har gitt tillatelse.

Hvis du bruker reseptbelagte medikamenter som kan påvirke jobbytelsen din eller svekke evnen til å jobbe på en trygg måte, skal du diskutere saken med din leder eller overordnede.

Trakassering og vold på arbeidsplassen

Alle har krav på et arbeidsmiljø fritt for trakassering. Vi godtar ikke at personer med tilknytning til virksomheten (herunder leverandører og klienter) utviser verbal, ikke-verbal eller fysisk atferd som trakasserer eller skaper et skremmende, støtende, truende eller fiendtlig arbeidsmiljø, herunder vold på arbeidsplassen eller seksuell trakassering. Alle ansatte og ledere har plikt til å følge alle lover mot trakassering som gjelder på stedet der de jobber.

Vold på arbeidsplassen omfatter tyveri og andre forbrytelser i næringslivet, vold i hjemmet og stalking, vold rettet mot arbeidsgiveren, tidligere eller nåværende ansatte og/eller familiemedlemmer, klienter, leverandører og andre tredjeparter. Vi forbyr – i tråd med gjeldende lover og forskrifter – besittelse og/eller bruk av skytevåpen, andre våpen, eksplosiver og/eller andre farlige materialer på selskapets eiendom eller under utføring av arbeidsoppgaver for selskapet.

Seksuell trakassering skjer når uønsket atferd på grunnlag av kjønn påvirker en persons jobb. Slik atferd omfatter uønskede seksuelle tilnærmelser, spørsmål om seksuelle tjenester og annen verbal eller fysisk atferd av seksuell natur, som skaper et truende, fiendtlig eller støtende arbeidsmiljø.

SCENARIO 3

«Uønsket atferd» kan være atferd som er uønsket eller uoppfordret eller som du ikke har tatt initiativ til.

Atferd som for én person er akseptabel, kan være uønsket for en annen (for eksempel en vits, en klem eller et bilde). Om noe er potensiell trakassering avhenger ikke av hva som var intensjonen til personen som angivelig har trakassert – det avhenger mer av om personen som ble utsatt for eller bevitnet atferden, regnet det som uønsket.

Joe hilser ofte på kvinnelige kolleger med en klem. Joe er hyggelig mot mannlige kolleger også, men de får som oftest bare en klapp på ryggen. Det Joe ikke innser, er at selv om de fleste av kollegene ikke bryr seg om oppførselen hans, er det én kollega som krymper seg hver gang hun hører at Joe kommer, fordi hun er svært ukomfortabel med klemmingen hans. Joe må forstå at selv om han har gode hensikter, kan oppførselen hans danne grunnlag for en klage på seksuell trakassering, fordi minst én kollega anser denne atferden som uønsket.

Hvis du skal overnatte under en jobbreise, og en overordnet kommer til hotellrommet ditt etter arbeidstid og antyder at du vil bli forfremmet hvis du gir etter for de seksuelle tilnærmelsene hans/hennes, vil dette regnes som trakassering både i loven og ManpowerGroups retningslinjer. Selv om atferden skjer utenfor arbeidsstedet, skjer den i tilknytning til jobben og er alvorlig nok til å skape et fiendtlig arbeidsmiljø eller utgjøre seksuell trakassering i form av løfter om ytelse-mot-ytelse.



Hvis du opplever **trakassering eller vold** som er rettet mot deg, eller observerer at denne typen atferd rettes mot en annen ansatt, skal du **varsle om hendelsen** til en leder eller overordnet, en lokal samsvarsansvarlig, **Global Ethics Compliance Officer** eller gjennom etikklinjen.

VÅRE PLIKTER OVERFOR SELSKAPET OG AKSJONÆRENE

- » Interessekonflikter
- » Beskytte informasjon og eiendom
- » Innsideinformasjon og verdipapirhandel

Interessekonflikter

Hver og én har plikt til å løse interessekonflikter, eller situasjoner som gir inntrykk av å være interessekonflikter, for å beskytte selskapet og aksjonærene. Slike konflikter kan oppstå under utføring av aktiviteter der personlige interesser kan svekke, eller gi inntrykk av å svekke, vår evne til å ta objektive beslutninger og handle ut fra hva som er best for selskapet og aksjonærene. Underretning og informasjonsformidling er avgjørende for å løse slike situasjoner.

Informasjonsformidling og løsning

Du skal så snart som mulig formidle informasjon om en transaksjon, relasjon eller situasjon som kan skape en reell eller potensiell interessekonflikt, til en overordnet. Dette kravet gjelder også for transaksjoner, relasjoner eller situasjoner som omfatter en annen person, der en reell eller potensiell interessekonflikt kan oppstå. Den overordnede har ansvaret for å ta en beslutning, etter eventuelt å ha rådført seg med det aktuelle høyere ledelsesnivået.

Alle konflikter og tilsynelatende interessekonflikter må behandles gjennom denne prosessen med informasjonsformidling og kontroll

Eksempler på potensielle konflikter

Listen nedenfor viser eksempler på transaksjoner, relasjoner og situasjoner som kan skape en reell eller tilsynelatende interessekonflikt.

1. Jon jobber med IT og starter en bedrift som leverer konsulent tjenester til Manpowers klienter, mens han selv er ansatt hos Manpower.
2. Sarah er bemanningsspesialist og jobber deltid på kvelder og i helger for en av ManpowerGroups konkurrenter.
3. Mitch er leder og beslutningstaker. Han tar imot en golfreise fra en potensiell leverandør, deretter velger han leverandøren til å utføre tjenester for selskapet.
4. Oscar jobber i personalavdelingen og unnlater å informere om at svogeren hans har søkt på en stilling som Oscar er rekrutteringsansvarlig for.

I alle disse situasjonene skal du informere din leder eller overordnede om konflikten, eller den potensielle konflikten, og følge hans eller hennes råd for å løse saken.

Muligheter i konsernet

Vi forventes å utføre våre arbeidsoppgaver på en måte som fremmer selskapets legitime næringsinteresser. Vi har ikke lov til selv å utnytte muligheter som eventuelt oppstår gjennom bruk av selskapets eiendom eller informasjon, eller gjennom vår stilling i ManpowerGroup, med mindre ManpowerGroup har vurdert muligheten og bestemt seg for å ikke utnytte den.

Be om veiledning

Interessekonflikter kan bare løses ved å gå gjennom de aktuelle omstendighetene i lys av våre aktiviteter i ManpowerGroup. Vi må derfor formidle informasjon og løse konflikten.

SCENARIO 4

Enzo, som er direktør, sier til Claudia, som er senior rekrutteringsmedarbeider, at han ønsker å ansette en ny personaldirektør, fordi personen som for øyeblikket har stillingen, skal flyttes til en annen stilling i selskapet. Enzos svigerinne Monica jobber som personaldirektør hos et lokalt bemanningsbyrå og har mange års erfaring på området. Enzo oppfordrer svigerinnen til å søke på stillingen, og ber Claudia være på utkikk etter søknaden hennes og omgå den vanlige ansettelsesprosessen, ettersom han kjenner Monica og vet hvilke kvalifikasjoner hun har.

Da Claudia mottar søknaden fra Monica, gir hun beskjed til Enzo, og det blir avtalt et intervju mellom Enzo og Monica. Enzo er fornøyd med intervjuet og ber Claudia om å tilby Monica stillingen uten å intervju andre kandidater.

Hvilke av de følgende situasjonene kan skape en potensiell interessekonflikt?

Merk av for alle aktuelle svar, og klikk

FERDIG for å se svaret.

- Den eneste som ble intervjuet for stillingen, var Enzos svigerinne
- Enzo besluttet å ansette Monica uten å be noen andre gjennomgå søknaden
- Claudia underrettet ikke noen om at Monica er Enzos svigerinne

Alle svarene ovenfor

FERDIG

SVAR: Alle svarene ovenfor

Verken Enzo eller Claudia fulgte selskapets prosedyrer med å underrette en leder eller overordnet om potensielle interessekonflikter. På grunn av slektskapet burde ikke Enzo ha tatt beslutningen eller ha vært involvert i ansettelsesprosessen overhodet. Enzos svigerinne var den eneste søkeren som ble intervjuet, noe som også er i strid med våre prosesser.

Beskytte informasjon og eiendom

Vi har plikt til å beskytte ManpowerGroups eiendom som om den var vår egen. ManpowerGroup eier mer enn bare penger, eiendom og utstyr. Begrepet omfatter også finansinformasjon, forretningsplaner, teknologi, kundelister, personlig informasjon om ansatte og annen rettighetsbeskyttet informasjon. Tyveri, urettmessig ervervelse eller uautorisert bruk av selskapets eiendom er en alvorlig sak, som vil bli behandlet deretter.

Bruk av selskapets eiendom

Vi skal opptre på en måte som ivaretar selskapets fysiske eiendom, eiendeler og utstyr. Personlig bruk av slik eiendom er bare tillatt med godkjenning på forhånd. Slik eiendom skal aldri brukes til å oppnå personlig vinning og/eller til kommersielle formål som ikke angår selskapet.

Konfidensiell forretningsinformasjon

Konfidensiell forretningsinformasjon om selskapets strategier og drift er verdifull eiendom for selskapet. Begrepet «konfidensiell forretningsinformasjon» omfatter pris- og kostnadsinformasjon, klientlister, potensielle oppkjøp, forretningsprosesser og -prosedyrer, finansdata, forretningshemmeligheter og fagkunnskap, informasjon om personell, markedsførings- og salgsstrategier og -planer, leverandørliste, annen informasjon og nyheter som ennå ikke er offentliggjort. All informasjon om selskapet skal utelukkende brukes til fordel for selskapet, aldri for å oppnå personlig vinning.

Det finnes enkelte unntak: a) med skriftlig tillatelse fra ManpowerGroup, b) informasjonen blir offentlig kjent på en lovlig måte, eller c) en domstol eller lov beordrer deg til å formidle informasjonen.

Denne plikten består for oss alle også etter at ansettelses- og forretningsforholdet til ManpowerGroup er avsluttet, i tråd med gjeldende lover.

Riktig føring av, oppbevaring og tilintetgjørelse av forretningsfiler og -dokumenter

Vi er kjent for å være ærlige og pålitelige i alle områder av virksomheten. All forretningsinformasjon, herunder forretnings- og finansdokumentasjon, skal rapporteres på rett måte og i rett tid. Finansinformasjon skal gjenspeile de faktiske transaksjonene og føres i tråd med generelt aksepterte regnskapsprinsipper. Det er ikke tillatt å etablere skjulte eller udokumenterte midler eller aktiva.

I begrepet forretningsfiler og -dokumenter inngår papirdokumenter, for eksempel brev og trykte rapporter. Begrepet omfatter også elektroniske dokumenter, for eksempel e-post og andre medier, som inneholder informasjon om selskapet og/eller dets næringsaktiviteter.

Åndsrettigheter – våre og andres

Kunnskap og nyskapning er to av ManpowerGroups kjerneverdier. ManpowerGroups åndsrettigheter er verdifull eiendom for selskapet. Vi har plikt til å respektere og beskytte alle åndsrettigheter, enten de tilhører oss eller andre personer eller organisasjoner.

ManpowerGroup eier alle oppfinnelser, oppdagelser, ideer og forretningshemmeligheter som skapes av ManpowerGroups ansatte på jobb, eller som produseres ved hjelp av ManpowerGroups ressurser.

Denne plikten gjelder også spesifikt for all programvare. Vi skal bruke all programvare på en lovlig måte og i samsvar med lisensene som tillater bruk av dem.

Bruk av elektroniske medier / sosiale medier

Merkevaren vår og omdømmet avhenger av hvordan hver og én av oss oppfører seg. Dette gjelder oppførsel i alle elektroniske medier og kommunikasjonssystemer, for eksempel personsvar, e-post, Facebook, Twitter, LinkedIn og kommersiell programvare.

Kommunikasjon gjennom disse systemene er ikke privat. Denne formen for kommunikasjon er forretningsdokumenter. Derfor kan ManpowerGroup – i tråd med gjeldende rettslige forskrifter – begrense, lese, få tilgang til, avlytte og viderefordre innholdet i slik kommunikasjon.

Vi som bruker disse systemene, har plikt til å sørge for at kommunikasjon som foregår på disse systemene, ikke skader eller støter noen, eller utsetter selskapet

for risiko. Vi skal aldri bruke ManpowerGroups systemer til – bevisst, uaktsomt eller i ond hensikt – poste, lagre, overføre, laste ned eller distribuere materiale som er truende, skremmende, injurierende, ærekrenkende eller støtende.

Sosiale nettverk på Internett er en stor del av vår suksess, og kobler oss sammen med personer som har blitt klienter, kandidater, medarbeidere og kolleger. I motsetning til andre selskaper, vil vi oppmuntre til og gjøre det mulig for de ansatte å bruke sosiale nettverk. Vi forventer at de ansattes oppførsel på nettet gjenspeiler oppførselen som forventes ved fysisk tilstedeværelse i selskapet.

Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups retningslinjer for sosiale medier:

[ManpowerGroups retningslinjer for sosiale medier](#)

SCENARIO 5

Xiaohui er leder innen forretningsutvikling og viser kollegaen Della et bilde hun fant av en klient på Facebook. Hun legger inn en kommentar under bildet og henviser til ManpowerGroup. Della gir uttrykk for bekymring over at Xiaohui nevner ManpowerGroup, og mener at det kan se ut som kommentaren kommer fra ManpowerGroup, ikke fra Xiaohui personlig. Xiaohui svarer at selskapet oppfordrer til sosial interaksjon med klienter.

Hvem har rett?

Merk av for alle aktuelle svar, og klikk FERDIG for å se svaret.

- Xiaohui, fordi selskapet oppfordrer de ansatte til å bruke sosiale nettverk til å bygge relasjoner til klienter
- Della, fordi Xiaohui ikke har lov til å bruke Facebook i arbeidstiden og henviser til ManpowerGroup
- Begge har rett, fordi selskapet oppfordrer de ansatte til å ha interaksjon med kolleger og klienter i sosiale medier for å bygge relasjoner, men det skal ikke legges inn kommentarer som gir inntrykk av at det er selskapet som kommenterer, og ikke personen

FERDIG

SVAR: Rute nr. tre er riktig. Begge har rett.

Henvelnelser fra investorer og media

Når vi oppgir informasjon om organisasjonen til offentligheten, aksjonærer og medier, må vi gjøre det på en måte som sikrer at all informasjon er riktig og nøyaktig og gis i rett tid. Dette er viktig for å hindre at konfidensiell informasjon formidles utilsiktet. Alle henvendelser eller forespørslser om informasjon fra offentligheten, aksjonærer, analytikere eller representanter fra media, skal straks viderefremidles til den aktuelle utpekte PR-ansvarlige i ditt land. Hvis henvendelsen gjelder en global sak eller den kommer fra investeringssamfunnet, skal den rettes eller viderefremidles til PR-avdelingen ved det globale hovedkontoret.

Nettsted for investorrelasjoner

Innsideinformasjon og verdipapirhandel

Det er ifølge den amerikanske føderale verdipapirloven forbudt å kjøpe eller selge selskapets aksjer på et tidspunkt da du sitter med vesentlig informasjon om selskapet som ikke er offentlig kjent. Kjøp eller salg i en slik situasjon kalles «innsidehandel». Denne loven forbyr også å viderefremidle slik informasjon til andre, som deretter kan kjøpe eller selge selskapets aksjer.

Slik informasjon kan omfatte nye markedsføringsinitiativer, salgs- og inntektsresultater eller -prognoser, større kontrakter med kunder eller leverandører og/eller potensielle oppkjøp eller sammenslåinger, eller andre viktige nyheter. Personer som sitter med slik kunnskap, må behandle den konfidensielt. Vi skal ikke diskutere konfidensiell informasjon med noen utenfor selskapet, herunder forretningskontakter utenfor ManpowerGroup, familie og/eller venner.

Se ManpowerGroups retningslinjer for verdipapirhandel nedenfor. Vi forventer at du opptrer fullt og helt i tråd med disse retningslinjene. Hvis du ønsker å kjøpe eller selge aksjene våre, men er usikker på disse kravene, skal du ta kontakt med selskapets General Counsel.

Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups retningslinjer for verdipapirhandel:

Retningslinjer for verdipapirhandel

SCENARIO 6

Frederick er finansdirektør og får vite at selskapet vurderer å kjøpe opp et stort, børsnotert bemanningsbyrå med helsesektoren som spesialfelt. Oppkjøpet vil fordoble selskapets inntekter i Storbritannia. Selskapet skal ikke offentliggjøre oppkjøpet før i neste måned.

Kan Frederick kjøpe eller selge ManpowerGroup-aksjer i dag?

Merk av for det beste svaret, og klikk FERDIG for å se svaret.

- Ja, fordi Frederick ikke vet om oppkjøpet kommer til å bli gjennomført
- Ja, fordi Frederick ikke står oppført på selskapets forhåndsklaringsliste
- Nei, fordi handel basert på vesentlig informasjon som ikke er offentlig kjent, er ulovlig og i strid med retningslinjene for verdipapirhandel og retningslinjene for god forretningskikk og etikk

FERDIG

SVAR: Nei, fordi du aldri har lov til å kjøpe eller selge selskapets aksjer når du sitter på vesentlig informasjon som ikke er offentlig kjent. Du skal heller aldri dele informasjon som ikke er offentlig kjent, med venner eller familie.

VÅRE PLIKTER OVERFOR VÅRE KLIENTER OG SAMARBEIDSPARTNERE

- » Bestikkelse og korrupsjon
- » Gaver, underholdning og utgiftsdekning
- » Relasjoner til samarbeidspartnere
- » Salgs-, markedsførings- og kommunikasjonsmetoder
- » Antitrust-/konkurranselover
- » Innhenting av informasjon om konkurrenter

Bestikkelse og korrupsjon

Bestikkelse skjer når noe av verdi (for eksempel kontanter, noe som tilsvarer kontanter, gaver) gis – direkte eller indirekte – til enkeltpersoner, herunder offentlige tjenestepersoner, samarbeidspartnere, klienter eller potensielle klienter i den hensikt å påvirke en beslutning. Vi har plikt til å opptre i samsvar med den amerikanske loven mot korrupsjon i utlandet, den britiske loven mot bestikkelser og alle lignende lover mot bestikkelse som gjelder i land og områder der vi driver virksomhet.

Vi har aldri lov til å betale bestikkelser eller prøve å urettmessig påvirke offentlige tjenestepersoner på annet vis, selv om du blir bedt om å betale, og selv om betalingen kalles noe annet enn en bestikkelse. Det samme gjelder om det skjer gjennom en tredjepart, for eksempel en agent eller representant.

Eksempler på offentlige tjenestepersoner:

1. Ansatte i regjering/stat eller statsstyrte entiteter over hele verden
2. Politiske partier eller kandidater til politiske verv
3. Sikkerhetspersonell (forsvar, politi og etterretning)

«Tilretteleggingspenger» (smøring) er en liten pengesum som betales til en offentlig tjenesteperson, for raskere å få utført en rutinemessig oppgave som ikke krever beslutningsmyndighet – en oppgave som ellers ville ha tatt lengre tid – for eksempel å få utstedt et pass eller skaffe en telefontjeneste. Tilretteleggingspenger er ulovlig i de fleste lands lover. Vi ønsker å opptre i samsvar med alle gjeldende lover og tillater derfor ikke tilretteleggingspenger. Ta kontakt med den globale samvarsavdelingen hvis du får en forespørsel om tilretteleggingspenger eller lurer på noe.

Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups retningslinjer mot korrupsjon:

Retningslinjer mot korrupsjon

Gaver, underholdning og utgiftsdekning

Vi er innforstått med at gaver, underholdning, utgiftsdekning eller reisefordeler er en legitim del av det å drive virksomhet. Du har plikt til å følge retningslinjene for gaver, underholdning og utgiftsdekning nedenfor, da slike aktiviteter under visse omstendigheter kan regnes som fordeler som faller inn under korrupsjonsbegrepet. Retningslinjene inneholder generelle regler som de ansatte skal følge når de tilbyr eller gir gaver, underholdning eller utgiftsdekning, herunder landsspesifikke og globale grenseverdier for måltider og gaver.

Vi skal alltid utøve vår virksomhet etter de høyeste standarder, for å bevare vårt omdømme for å opptre rettferdig og ærlig. Det er ofte vanlig å gi ytelser til samarbeidspartnere eller klienter, for eksempel en gave av moderat verdi i ny og ne, eller underholdning, for eksempel lunsjer eller middager. Disse aktivitetene må være i tråd med retningslinjene, være begrenset i verdi, og skal aldri påvirke – eller gi inntrykk av å ville påvirke – beslutninger som tas av offentlige tjenestepersoner, samarbeidspartnere, klienter eller potensielle klienter. Vi skal alltid utvise god dømmekraft når vi gir eller tar imot ytelser i jobbsammenheng. Kontanter eller ting som tilsvarer kontanter, for eksempel gavekort, er aldri tillatt som gave.

SCENARIO 7

Hvilke av de følgende er akseptable utgifter?

Merk av for det beste svaret, og klikk FERDIG for å se svaret.

- Å ta med en potensiell klient på fotballkamp, hvis det primære formålet med sammenkomsten er å diskutere forretningsmuligheter, og dette ikke kan tolkes som bestikkelse av den nye klienten
- Forretningsmiddag med en klient eller potensiell klient, der totalbeløpet er mindre enn beløpsgrensen for måltider per person
- En papirvekt i krystall med Manpower-logoen på, som har lavere verdi enn gavegrensen, som gis til en leder hos en klient som en symbolsk takk etter at en større kontrakt er fornyet
- Alle svarene ovenfor

FERDIG

SVAR: Alle svarene ovenfor.

Alle disse utgiftene er tillatt ifølge retningslinjene for gaver, underholdning og utgiftsdekning. Ta kontakt med den globale samsvarsavdelingen hvis du lurer på noe eller trenger mer informasjon.

Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups retningslinjer for gaver, underholdning og utgiftsdekning:

[Retningslinjer for gaver, underholdning og utgiftsdekning](#)

Vi krever at samarbeidspartnere opptrer på samme måte

Ettersom vi kan bli holdt rettslig ansvarlige for noe en samarbeidspartner gjør som et ledd i utøvelsen av sine oppgaver for selskapet, ønsker vi å samarbeide med parter som utviser en høy standard når det gjelder etisk oppførsel i næringslivet.

Vi forventer at representanter, forhandlere, leverandører, selvstendige kontraktansatte, konsulenter, prosjektpartnere eller andre tredjeparter som opptrer på våre vegne («samarbeidspartnere»), utfører legitime tjenester og opptrer i samsvar med standardene for etisk og profesjonell opptreden, som beskrevet i retningslinjene.

Utvelgelse

Vi velger samarbeidspartnere ut fra objektive kriterier, herunder kvalitet, teknisk kompetanse, kostnad/pris, timeplan/leverering, tjenester og holdningen til sosialt ansvar og etiske forretningsmetoder. En samarbeidspartner skal ikke bes om å utføre tjenester for selskapet uten en tilstrekkelig aktsomhetsvurdering, og uten at det foreligger en kontrakt med nærmere detaljer om tjenester og betalingsvilkår.

Vi skal gjøre vårt beste for å sikre at innkjøpsbeslutninger ikke påvirkes av personlige relasjoner eller mottakelse av upassende gaver, tjenester eller underholdningstilbud.

Våre leverandører må bekrefte at de følger, og gjennom daglige forretningsaktiviteter fremmer, viktige metoder for sosial ansvarlighet, i tråd med FN Global Compact's ti etiske prinsipper, den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) standarder og andre globale standarder som ManpowerGroup har adoptert.

Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups retningslinjer for anskaffelser og leverandørkjede:

[Retningslinjer for anskaffelser og leverandørkjede](#)

Rettferdige metoder

Vi respekterer alle mennesker og har opparbeidet oss et omdømme for å være pålitelige i alle relasjoner. Vi skal derfor ikke formidle kontraktinformasjon eller vilkårene for avtaler med underleverandører og leverandører til en tredjepart, med mindre vi får tillatelse til det.

SCENARIO 8

Sant eller usant: «Vi kan bli holdt ansvarlig for samarbeidspartneres opptreden.»

Merk av for det beste svaret, og klikk **FERDIG** for å se svaret.

Sant

Usant

FERDIG

SVAR: Sant.

ManpowerGroup kan bli holdt ansvarlig for samarbeidspartneres opptreden. Hvis du observerer tegn på at en samarbeidspartner opptrer uetisk eller korrump, er det viktig at du tar kontakt med den globale samsvarsavdelingen.

Salgs-, markedsførings- og kommunikasjonsmetoder

Vi er stolte av kvaliteten på våre tjenester og konkurrerer på en rettferdig måte ved å benytte etiske forretningsmetoder. Vi skal bestrebe oss på utelukkende å gi riktig og sannferdig informasjon om produkter og tjenester i presentasjoner, diskusjoner med klienter, reklame, kampanjelitteratur og offentlige kunngjøringer. Hvis vi blir bedt om å sammenligne oss med konkurrenter, skal vi presentere informasjonen på en sannferdig måte.

Antitrust-/konkurranselover

ManpowerGroup lykkes godt i åpne markeder med fri konkurranse. Vår suksess er bygd på førsteklasses drift i alle områder av virksomheten. USA, EU, OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) samt andre land og grupper av land har adoptert antitrust- og konkurranselover for å bevare fri konkurranse og fremme åpne markeder. Vi skal fullt og helt opptre i samsvar med disse lovene og forskriftene, som forbyr avtaler som hemmer den frie konkurransen. Selskapet godtar ikke atferd som er i strid med disse kravene.

Ingen i selskapet har lov til å be om, delta i, godta eller tolerere brudd på antitrust- eller konkurranselover. Lederne har ansvar for oppførselen til sine team.

Fordi lovene ikke er like i alle land, er det viktig at du forstår antitrust-/konkurranselovene som er relevante for ditt marked. Du har i utgangspunktet ikke lov til å diskutere følgende med konkurrenter: (1) priser, rabatter eller salgsvilkår eller -bestemmelser (2) fortjeneste, fortjenestemarginer eller kostnadsinformasjon (3) markedsandeler, salgsterritorier eller markeder (4) fordeling av klienter eller territorier (5) valg, avvising eller oppsigelse av klienter eller leverandører (6) begrensning av territorier eller markeder en bedrift kan selge produkter i, og (7) begrensning av hvilke klienter en bedrift kan selge til.

Forebygging er det viktigste. Hvis du lurer på noe om antitrust- eller konkurranselover i forbindelse med atferd før, nå eller i fremtiden, skal du derfor ta kontakt med selskapets General Counsel eller den globale samsvarsavdelingen.

VÅRE PLIKTER OVERFOR LOKALSAMFUNNET

Innhenting av informasjon om konkurrenter

Vi konkurrerer åpent og rettferdig. Vi har plikt og rett til å innhente informasjon om andre organisasjoner, herunder konkurrenter, ved etiske og lovlige metoder. Slik informasjon kan bestå av analytikerrapporter, markedsføringsmateriale som ikke er rettighetsbeskyttet, annonser, artikler i offentlig tilgjengelige tidsskrifter og blader, og annen publisert og uttalt informasjon.

Vi skal ikke forsøke å skaffe slik informasjon ved uetiske og ulovlige metoder, for eksempel industrispionasje, avlytting og/eller uriktig fremstilling av vår identitet. Vi skal ikke ta imot eller lese dokumenter om konkurrenter som vi vet er skaffet på urettmessig måte.

ManpowerGroup respekterer de rettslige pliktene du måtte ha overfor en tidligere arbeidsgiver, for eksempel konfidensialitet og restriksjoner når det gjelder å ta kontakt med ansatte hos og klienter av den tidligere arbeidsgiveren. Alle som har den typen avtale, skal opplyse om det for å sikre at avtalens bestemmelser overholdes.



- » Miljøvern
- » Politiske bidrag og aktiviteter

Miljøvern

Vår tradisjon for å ta ansvar for lokalsamfunnene der vi driver virksomhet, innebærer at vi forsøker å drive virksomheten med respekt for og hensyn til miljøet. Siden organisasjonen er kontorbasert, er miljøpåvirkningen relativt liten. Lokalene våre drives med alle nødvendige tillatelser, godkjenninger og kontroller, og vi bestreber oss på å minimalisere miljøpåvirkningen ved å redusere avfall og energiforbruk.

Vi kan spille en viktig rolle og påvirke miljøet positivt ved å modellere gode valg og oppfordre ansatte, medarbeidere og samarbeidspartnere til å ta miljøansvar. På denne måten kan ManpowerGroup bidra til å skape mer bærekraftige lokalsamfunn der folk bor og jobber. De fleste av ManpowerGroups miljøtiltak implementeres lokalt.

Det globale hovedkontoret, som har oppnådd gullsertifikasjon i LEED-programmet (Leadership in Energy and Environmental Design), er en modell for alle våre kontorer og lokaler, og viser hvordan plassering, byggematerialer, energi- og vannforbruk og driftsprinsipper kan redusere miljøpåvirkningen og skape en hyggelig opplevelse. Anskaffelser, eiendom og andre driftsfunksjoner skal alltid vurdere måter å forbedre miljøvennligheten på, for på denne måten å oppfordre enkeltpersoner til å anvende lignende prinsipper på det private plan.

Politiske bidrag og aktiviteter

Det er ikke tillatt å bruke selskapets midler, eiendom eller andre ressurser til å gi bidrag eller noe av verdi til politiske kandidater, partier eller aktiviteter. Selskapet refunderer ikke private bidrag som er gitt til politiske formål.

Alle står fritt til å delta i politiske aktiviteter på egen fritid og for egen regning, så fremt det ikke påvirker utøvelsen av arbeidsoppgavene deres for ManpowerGroup. Du skal ikke gi politiske bidrag, verken i form av penger eller personlige tjenester, i ManpowerGroups navn. ManpowerGroup forbyr dessuten bruk av våre lokaler til politiske aktiviteter.

VÅRT SAMSVARSPROGRAM

- » Administrasjon
- » Rettslige prosesser og interne undersøkelser
- » Opplæring og sertifisering
- » Disiplinærstraff

Administrasjon

Richard Buchband (generalcounsel@manpowergroup.com) er General Counsel og Chief Compliance Officer og fører tilsyn med at disse retningslinjene og selskapets samsvarsprogram overholdes.

Disse retningslinjene skal, under hans ledelse, administreres og tolkes av selskapets Global Ethics Compliance Officer, **Shannon Kobylarczyk**, og Global Ethics and Compliance Specialist, **David Irish** (ethics.training@manpowergroup.com).

Global Ethics Compliance Officer har myndighet til å formulere og implementere regler, prosedyrer og utdanningsprogrammer som skal gjøre disse retningslinjene mer effektive. Hun har også myndighet til å svare på spørsmål om disse retningslinjene og anvendelsen av dem i spesifikke situasjoner.

ManpowerGroups Global Ethics Compliance Officer skal med jevne mellomrom rapportere til styret eller den aktuelle styrekomiteen, om samsvar med disse retningslinjene.

Rettslige prosesser og interne undersøkelser

Vi skal være ansvarlige og korrekte i alle forretningstransaksjoner. Alle som får tilsendt et krav, en klage eller en kunngjøring, eller som på annen måte får vite at selskapet er gjenstand for rettslige eller administrative prosesser eller en statlig etterforskning eller undersøkelse, skal derfor straks varsle selskapets General Counsel, som vil koordinere og sende selskapets svar.

Etterforskninger reiser ofte kompliserte rettslige og næringsmessige problemstillinger. Forsøk ikke å undersøke rettslige saker selv – dette kan skade etterforskningen. Selskapets toppledelse avgjør om det skal gjennomføres en intern undersøkelse, og bestemmer eventuelt hvilke metoder som skal brukes i undersøkelsen.

Hvis resultatene av en intern undersøkelse eller statlig etterforskning tilsier at korrigerende tiltak er nødvendig, skal toppledelsen bestemme hva som skal gjøres og implementere eventuelle tiltak.

Du har plikt til å samarbeide fullt ut ved en eventuell intern undersøkelse som utføres av selskapet. Alle skal, såfremt selskapets General Counsel eller eksterne advokater anbefaler det, samarbeide fullt ut når de får beskjed om det i forbindelse med en eventuell politietterforskning.

Vi skal være sannferdige i alle transaksjoner overfor stat, politi eller interne etterforskere, og vi skal ikke:

- Ødelegge, endre eller skjule dokumenter eller potensielt relevante bevis.

- Komme med villedende uttalelser i forbindelse med etterforskning av selskapet eller staten.
- Hindre, påvirke uredelig eller forsinke en eventuell etterforskning.
- Forsøke å få noen andre til å ødelegge bevis, oppgi falsk eller villedende informasjon eller hindre en eventuell etterforskning.

Opplæring og sertifisering

Vi har en felles plikt til å gjøre det rette for alle interessenter og beskytte selskapets omdømme. Noe av det viktigste er at alle ansatte og medarbeidere må gjennomføre en årlig opplæring i forbindelse med disse retningslinjene og selskapets øvrige regelverk. Global Ethics Compliance Officer har egne opplæringsprogrammer for å hjelpe oss.

Vi vil at alle opptrer i samsvar med disse retningslinjene. Derfor må alle ansatte over hele verden, samt alle styremedlemmer, fylle ut og sende inn en samsvarsrapport og sertifisering årlig.

Disiplinærstraff

Unnlatelse av å følge retningslinjene eller den obligatoriske sertifiseringsprosessen, eller unnlatelse av å samarbeide i forbindelse med en intern undersøkelse av et reelt eller mistenkt brudd på disse retningslinjene, kan medføre disiplinærstraff, opp til og inkludert oppsigelse.