



ManpowerGroup Inc. Antikorruptions-Richtlinie



ManpowerGroup™

Inhaltsverzeichnis

ANTI-KORRUPTIONS-RICHTLINIE

I.	ZWECK.....	3	X.	ZAHLUNGS-AUFFORDERUNGEN UND ERPRESSUNG MÜSSEN GEMELDET WERDEN	7
II.	DIESE RICHTLINIE GILT FÜR JEDEN MITARBEITER DER MANPOWERGROUP	3	XI.	WIR ERWARTEN VON UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN DIESELBEN VERHALTENSWEISEN	8
III.	AUFSICHT UND VERWALTUNG	4	XII.	WIR UNTERSTÜTZEN UNSERE KUNDEN NICHT MIT UNANGEMESSENEM VERHALTEN ¹⁰	
IV.	WIR VERBIETEN JEGLICHE FORM VON BESTECHUNG UND KORRUPTION	4	XIII.	FUSIONEN UND AKQUISITIONEN ERFORDERN ANTI-KORRUPTIONS-DUE DILIGENCE.....	10
V.	ZULÄSSIGE GESCHÄFTSAUSGABEN	5	XIV.	JÄHRLICHES TRAINING UND ZERTIFIZIERUNG	11
VI.	WIR ERLAUBEN KEINE BESCHLEUNIGUNGSZAHLUNGEN	5	XV.	BERICHTERSTATTUNG UND VERZICHT AUF VERGELTUNG	11
VII.	UNTERNEHMENSRESSOURCEN DÜRFEN NICHT FÜR POLITISCHE SPENDEN UND AKTIVITÄTEN VERWENDET WERDEN	6	XVI.	DISZIPLINARMASSNAHMEN	11
VIII.	SPENDEN FÜR GEMEINNÜTZIGE ORGANISATIONEN UND EVENT-SPONSORING ERFORDERN BESONDERE BERÜCKSICHTIGUNG.....	6			
IX.	WIR MÜSSEN GENAUE BÜCHER UND AUFZEICHNUNGEN FÜHREN	7			

I. Zweck

ManpowerGroup, seine Tochtergesellschaften und Geschäftspartner weltweit, verpflichten sich zur Abwicklung unserer Geschäfte mit Ehrlichkeit, Integrität, Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit. Dies ist Teil unseres Erbes seit unserer Gründung 1948 und der Kern unseres Verhaltens- und Ethikkodexes (der „Kodex“).

Wir sind dafür verantwortlich, alle geltenden Gesetze in den Ländern einzuhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Darunter fallen Antikorruptionsgesetze, wie z.B. der U.S. Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“), der U.K. Bribery Act sowie ähnliche Gesetze in anderen Ländern und Regionen.

Unsere Richtlinie ist deutlich: Alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder (entweder von der ManpowerGroup oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder Geschäftspartner) und andere, die im Auftrag der ManpowerGroup („ManpowerGroup-Mitarbeiter“) handeln, dürfen keine Bestechungsgelder zahlen oder anderweitig versuchen, Personen aus der Regierung oder dem privaten Sektor zu beeinflussen, selbst wenn eine solche Zahlung angefordert wird und eine andere Bezeichnung als Bestechungszahlung trägt. Dies gilt, ganz gleich, ob eine unangemessene Zahlung direkt über einen ManpowerGroup-Mitarbeiter oder über eine Drittpartei erfolgt, wie z.B. durch einen Vertreter, Repräsentanten, Anbieter, Kunden, Partner oder anderen Service Provider.

II. Diese Richtlinie gilt für jeden Mitarbeiter der ManpowerGroup

Diese Richtlinie gilt für alle ManpowerGroup-Mitarbeiter, ganz gleich, wo sie sich befinden. Alle ManpowerGroup-Mitarbeiter sind für die Einhaltung dieser Richtlinie in Bezug auf ihr Verhalten im Namen des Unternehmens verantwortlich.

Das ManpowerGroup-Management ist dafür zuständig, sicherzustellen, dass sich die Mitarbeiter unter seiner Aufsicht und Autorität an diese Richtlinie halten.

Das Management hat bestimmten Mitarbeitern Compliance-Aufgaben übertragen. Das Compliance-Personal unterstützt die ManpowerGroup-Mitarbeiter beim Verständnis und der Einhaltung dieser Richtlinie und unternimmt Schritte, um das Antikorruptionsprogramm aufrechtzuerhalten und umzusetzen, wobei die Verantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinie bei den ManpowerGroup-Mitarbeitern liegt.

Die geschäftliche Aktivität der ManpowerGroup in bestimmten Ländern erfordert zusätzliche spezifische Antikorruptionsleitlinien, um sich an die lokalen Gesetze zu halten oder um den örtlichen Gegebenheiten zu entsprechen. Zusätzliche länderspezifische Leitlinien müssen dieser Richtlinie entsprechen. Verstöße gegen Bundesgesetze, bundesstaatliche Gesetze oder ausländische Gesetze sind nicht erlaubt und werden nicht toleriert.

III. Aufsicht und Verwaltung

Der Prüfungsausschuss des Vorstands der ManpowerGroup ist für die Aufsicht über diese Richtlinie und das Antikorruptionsprogramm des Unternehmens verantwortlich.

In seiner Funktion als General Counsel beaufsichtigt Richard Buchband die Einhaltung dieser Richtlinie und das Antikorruptionsprogramm des Unternehmens. Unter seiner Anleitung bearbeiten Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer, und David Irish, Global Ethics and Compliance Specialist, die täglichen Anfragen und Routinegenehmigungen, wie sie in der Richtlinie beschrieben sind. Fragen zu dieser Richtlinie und/oder Genehmigungsanfragen sind an **Shannon zu richten unter 414-906-7024, an David unter 414-906-7947** oder per E-Mail an ethics.training@manpowergroup.com. Falls eine Genehmigung von **Richard** erforderlich ist, können Sie ihn unter **414-906-6618** oder per E-Mail an generalcounsel@manpowergroup.com kontaktieren.

Die ManpowerGroup verbietet jegliche Art von Bestechung und Korruption in Verbindung mit den geschäftlichen Tätigkeiten des Unternehmens. ManpowerGroup-Mitarbeiter, die bei Bestechung oder Korruption erwischt werden, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis zu und einschließlich ihrer Entlassung rechnen, sehen sich Geldstrafen gegenüber und werden möglicherweise strafrechtlich verfolgt.

IV. Wir verbieten jegliche Form von Bestechung und Korruption

Was gilt als Bestechung und Korruption?

Bestechung liegt dann vor, wenn Leistungen (Dinge von Wert) direkt oder indirekt Personen, darunter Regierungsbeamten, Geschäftspartnern, Kunden oder potenzielle Kunden, für ihren persönlichen Vorteil bereitgestellt werden, um ihre Handlungen oder Entscheidungen in ihrer offiziellen oder geschäftlichen Kapazität zu beeinflussen.

Bestechung kann manchmal sehr offensichtlich und manchmal sehr subtil sein. ManpowerGroup-Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, Warnzeichen zu erkennen, die möglicherweise Bestechung oder Korruption andeuten, und auf diese in angemessener Weise, so wie es in dieser Richtlinie dargelegt ist, zu reagieren.

Geltende Gesetze verbieten Bestechung und Korruption von Regierungsbeamten und Privatpersonen. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn ManpowerGroup-Mitarbeiter mit Regierungsbeamten Geschäfte abwickeln, denn die Bestechung eines Unternehmens oder von Personen im öffentlichen Sektor kann besonders schwerwiegende Konsequenzen mit sich bringen.

Welche Art von Nutzen stellen „Dinge von Wert“ dar?

„Dinge von Wert“ ist ein weit gefasster Begriff, der Bargeld, Bargeldäquivalente (wie z.B. Geschenkgutscheine), Mahlzeiten, Bewirtung, Reisen, Geschenke, Beschäftigung, Verträge, Dienstleistungen, wie z.B. Reparaturarbeiten am Haus einer Person oder ähnliche Arten von Waren oder Dienstleistungen beinhaltet, die einen materiellen Wert haben.

Wer sind Regierungsbeamte?

Regierungsbeamte werden in Antikorruptionsgesetzen breit definiert: Dazu gehören möglicherweise:

- Staatsoberhäupter, Minister und andere politische Amtsträger;
- Beamte;
- Voll- oder Teilzeitmitarbeiter einer Behörde;
- Privatpersonen, die in einer amtlichen Kapazität handeln;
- Sicherheitspersonal (Militär, Polizei, Geheimdienste);
- Richter und Gesetzgeber;
- Führungskräfte und Mitarbeiter staatlicher oder staatlich kontrollierter Unternehmen (z.B. eine staatliche Erdölgesellschaft oder Fluggesellschaft) und
- Mitarbeiter anderer öffentlicher Einrichtungen, darunter Universitäten, Labore, Krankenhäuser und dergleichen.

Die Tatsache, dass ein bestimmtes Land Personen unter den lokalen Gesetzen nicht als Regierungsbeamte behandelt, bedeutet nicht, dass die jeweiligen Personen unter anderen geltenden Gesetzen ebenfalls nicht als Regierungsbeamte behandelt werden. Falls Zweifel bestehen, kann das Compliance-Personal Orientierungshilfen bereitstellen.

V. Zulässige Geschäftsausgaben

Die ManpowerGroup ist sich bewusst, dass Geschenke, Unterhaltung, Sponsoring oder Reiseleistungen ein legitimer Teil der Geschäftsabwicklung in vielen Ländern sind. Es ist jedoch Ihre Verantwortung, die Richtlinie für Geschenke, Bewirtung und Sponsoring einzuhalten, denn solche Aktivitäten können unter bestimmten Umständen als Korruptionsleistungen angesehen werden. Die Richtlinie der ManpowerGroup für Geschenke, Bewirtung und Sponsoring erklärt, wann solche Geschäftsausgaben zulässig, wann sie verboten sind und inwieweit sie reguliert werden.

VI. Wir erlauben keine Beschleunigungszahlungen

Was sind Beschleunigungszahlungen?

„Beschleunigungszahlungen“ ist ein Begriff, der weltweit ganz unterschiedlich interpretiert wird. In einigen Ländern sind Beschleunigungszahlungen ein Euphemismus für Bestechung. In anderen Ländern, wie z.B. in den USA, sind Beschleunigungszahlungen (FCPA) ein eng definierter Begriff, der sich auf bestimmte geringfügige, beschleunigende Zahlungen, sog. „Schmiergelder“ bezieht, die, auch wenn sie nicht illegal sind, ordnungsgemäß kontrolliert und in der Buchhaltung des Unternehmens aufgezeichnet werden müssen.

Beschleunigungszahlungen sind gemäß den Gesetzen der meisten Länder weltweit illegal. In Übereinstimmung mit seiner Compliance-Richtlinie zur Einhaltung aller geltenden Gesetze erlaubt die ManpowerGroup keine Beschleunigungszahlungen. Wenn Sie eine Aufforderung zu einer Beschleunigungszahlung erhalten, sollten Sie diese ablehnen. Es

ist nicht zulässig, solche Zahlungen im Rahmen Ihrer Arbeit für ein Unternehmen zu leisten, selbst wenn Sie persönlich für solche Kosten aufkommen und keine Kostenerstattung beantragen. Alle Anfragen nach Beschleunigungszahlungen sollten dem Global Ethics Compliance Officer gemeldet werden.

VII. Unternehmensressourcen dürfen nicht für politische Spenden und Aktivitäten genutzt werden

Es ist nicht zulässig, Unternehmensvermögen, Eigentum oder andere Ressourcen für Beiträge zu verwenden oder Dinge von Wert einem politischen Kandidaten, einer politischen Partei oder einem Parteifunktionär zukommen zu lassen. Unser Unternehmen bietet keine Rückerstattung für persönliche Beiträge, die für politische Zwecke geleistet wurden. Jedermann ist willkommen, an politischen Aktivitäten in der Freizeit und auf eigene Kosten teilzunehmen, solange diese nicht mit der Ausübung seiner Aufgaben für die ManpowerGroup konfliktieren und nicht im Auftrag der ManpowerGroup erfolgen. Solche Zahlungen sind nicht nur gemäß der Unternehmensrichtlinie verboten, sondern können auch Fragen zur Korruptionsbekämpfung aufwerfen.

VIII. Spenden für gemeinnützige Organisationen und Event-Sponsoring erfordern besondere Berücksichtigung

Die ManpowerGroup setzt sich für die Gemeinden ein, in denen sie geschäftlich tätig ist. Zu diesem Zweck können ManpowerGroup-Mitarbeiter Events sponsern oder Beiträge zu Wohltätigkeitsorganisationen für pädagogische, soziale oder andere legitime Geschäftszwecke leisten. Antikorruptionsgesetze verbieten keine legitimen Spenden und Sponsoring. Doch wir sind verpflichtet, sicherzustellen, dass die Geldmittel, die wir für solche Zwecke bereitstellen, für den beabsichtigten Zweck und nicht umgeleitet werden, und dass sie den ordnungsgemäßen Empfängern für die ordnungsgemäßen Zwecke zukommen. Spenden und Event-Sponsoring für bekannte Wohltätigkeitsorganisationen für legitime Geschäftszwecke, die in bescheidener Höhe geleistet werden und keine besonderen Bedenken verursachen, können unter dieser Richtlinie ohne Vorabgenehmigung erfolgen.

Beispiele für angemessene Spenden: eine Spende an die Girl Scouts, um ihr Karrieretraining voranzubringen oder Spenden an das Rote Kreuz für die Katastrophenhilfe.

Spenden und Event-Sponsoring, die Fragen aufwerfen, müssen vom Leiter der Rechtsabteilung oder dem Finanzdirektor im Voraus genehmigt werden

Was meinen wir mit „Besondere Bedenken“? Einige Beispiele:

- Es wird vermutet, dass die gemeinnützige Organisation oder das Event-Sponsoring eng mit einem Regierungsbeamten oder einem nahen Familienmitglied des jeweiligen Geschäftspartners oder Regierungsbeamten in Verbindung stehen.
- Die Spende oder das Event-Sponsoring wird von einem Regierungsbeamten angefordert.

- Die Wohltätigkeitsorganisation oder der Event-Organizer zeigen keine Transparenz, was die Verwendung der Mittel angeht.
- Das Unternehmen, das die Mittel beantragt, ist kein etabliertes, bekanntes Unternehmen.
- Die Wohltätigkeitsorganisation oder der Event-Organizer fordern, dass die Spende in Form von Bargeld geleistet wird.
- Andere Faktoren oder Umstände, die bei Ihnen Fragen aufwerfen, ob die Spende angemessen verwendet wird.

Was bedeutet „bescheidender“ Betrag? Von ManpowerGroup-Mitarbeitern wird erwartet, in dieser Sache gutes Urteilsvermögen walten zu lassen, doch Beiträge unter USD 1000 gelten normalerweise als bescheiden. Bei der Überlegung, ob eine Spende oder ein Sponsoring einen bescheidenen Betrag darstellt, werden Häufigkeit der Spende und die zugehörigen Beiträge berücksichtigt. ManpowerGroup-Mitarbeiter sollten eine Spende nicht in kleinere Beträge aufteilen, damit der jeweilige Beitrag als „bescheiden“ gilt.

IX. Wir müssen genaue Bücher und Aufzeichnungen führen

Wir sind für Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit in allen Bereichen unseres Unternehmens bekannt. Die ManpowerGroup ist gesetzlich verpflichtet, vollständige und genaue Bücher, Aufzeichnungen und Konten zu führen. Ausgaben müssen in allen Geschäftsunterlagen vollständig und genau beschrieben werden, nicht nur in Bezug auf die Höhe der Ausgabe, sondern auch in Bezug auf Art und Zweck der Ausgabe. Sie sollten niemals falsche oder irreführende Aufzeichnungen erstellen und auch keine Aufzeichnungen von Lieferanten oder anderen Drittparteien annehmen, die unsere Anforderungen nicht erfüllen. Alle geschäftlichen Informationen, einschließlich Finanztransaktionen,

müssen rechtzeitig und vollständig gemeldet werden. Finanzinformationen müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und generell geltenden Buchhaltungsprinzipien entsprechen. Es ist niemandem erlaubt, geheime oder nicht aufgezeichnete Geldmittel oder Vermögenswerte zu etablieren.

X. Zahlungsaufforderungen und Erpressung müssen gemeldet werden

Für den Fall, dass ein Regierungsbeamter oder eine andere Person (z.B. ein potenzieller Kunde) eine unzulässige Zahlung von Ihnen erbittet, ist dies keine Entschuldigung dafür, gegen diese Richtlinie zu verstoßen. ManpowerGroup-Mitarbeiter sollten solche Ersuchen oder Anfragen ablehnen und diese oder Erpressungen sofort dem General Counsel oder dem Global Ethics Compliance Officer melden.

Hinweis zu den Leitlinien: Zahlungsaufforderungen sollten höflich, aber bestimmt abgelehnt werden. Sie möchten mit Ihrer Antwort nicht den Eindruck erwecken, dass Sie zustimmen. Erinnern Sie den Anforderer daran, dass sich die ManpowerGroup an strikte Richtlinien hält und dass Sie Ihren Job verlieren, wenn Sie Verhalten zeigen, dass gegen diese Richtlinien verstößt.

XI. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern dieselben Verhaltensweisen

Die ManpowerGroup-Richtlinie verbietet Bestechung und Korruption, ganz gleich, ob direkt oder indirekt. In einigen Ländern ist es üblich, Vermittlungsvertreter oder sog. „Finder“ mit guten Beziehungen einzustellen, um neue Geschäftsmöglichkeiten zu identifizieren und zu ersuchen, um sich potenziellen Kunden vorzustellen oder Regierungsbeamte zu lobbyieren. Dies kann zu Bestechungsaktivitäten führen. Wir erwarten von unseren Vertretern, Beratern, Joint-Venture-Partnern oder anderen Drittparteien, die in unserem Namen handeln („Geschäftspartner“), dass sie legitime Dienstleistungen bereitstellen und sich an die Standards für ethisches und professionelles Verhalten halten, wie sie in dieser Richtlinie und dem Verhaltenskodex beschrieben werden.

Was sind Warnzeichen in Bezug auf unsere Geschäftspartner?

Warnzeichen („Rote Flaggen“) sind Tatsachen oder Umstände, ein Verhaltensmuster, ein Verfahren oder ein bestimmtes Ereignis, die die Möglichkeit von Korruption andeuten. Es gibt viele Beispiele für solche Warnzeichen und die folgende Liste enthält nicht alle Warnzeichen, auf die Sie möglicherweise stoßen.

- Ein neuer Geschäftspartner wird von einem Regierungsbeamten empfohlen.
- Ein Regierungsbeamter oder jemand, der mit diesem eng verbunden ist, zeigt geschäftliches Interesse an einem Geschäftspartner.
- Der Geschäftspartner hat keine Erfahrung hinsichtlich der Arbeit, für die er eingestellt wird, oder er wird ausschließlich eingestellt, weil er Einfluss auf den Regierungsbeamten hat.
- Der Geschäftspartner macht verdächtige Äußerungen (z.B. „Stellen Sie keine Fragen, ich kümmere mich um alles“), hat eine nicht transparente Struktur oder besteht auf Geheimhaltung in Bezug auf die Geschäfte mit Ihnen.
- Die Provision oder Gewinnspanne des Geschäftspartners ist hoch im Vergleich zum Industriestandard oder dieser Art von Arbeit.
- Der Geschäftspartner möchte „unter dem Tisch“ oder durch Überweisung auf ein Offshore-Konto bezahlt werden.
- Der Geschäftspartner weigert sich einen Vertrag mit Antikorruptions-Sicherheitsmaßnahmen zu unterschreiben.
- Der Geschäftspartner reicht falsche Rechnungen ein oder weigert sich, Nachweisdokumente für Rechnungen oder beanspruchte Ausgaben zu erbringen.

Sollten Sie ein Warnzeichen bemerken, wenden Sie sich bitte an den Global Ethics Compliance Officer, der Ihnen gerne weiterhilft.

Wir können für das Verhalten unserer Geschäftspartner verantwortlich gemacht werden.

Die ManpowerGroup kann rechtlich für das Verhalten eines Geschäftspartners verantwortlich gemacht werden, wenn es während der Arbeit des Geschäftspartners für das Unternehmen auftritt.

Kein Geschäftspartner sollte gebeten werden, Dienstleistungen für das Unternehmen ohne ordnungsgemäße Due Diligence und ohne eine Vereinbarung bereitzustellen, die die erforderlichen Antikorruptions-Maßnahmen beschreibt.

Kommerzielle und finanzielle Due Diligence ist nicht ausreichend. Due Diligence sollte den Ruf und die Integrität eines vorgeschlagenen Geschäftspartners berücksichtigen sowie den Umfang seiner internen Kontrollen, um unangemessenes Verhalten zu verhindern.

Strauße sind dafür bekannt, ihre Köpfe in den Sand zu stecken, wenn Gefahr im Verzug ist. Das mag für Vögel in Ordnung sein, ist aber kein akzeptables Verhalten für ManpowerGroup-Mitarbeiter. Absichtliches Ignorieren von Korruption, d.h. wie ein Strauß mit geschlossenen Augen zu handeln, kann die gleichen Konsequenzen haben, als hätten Sie von dem unangemessenen Verhalten gewusst.

Einige Beispiele für unangemessenes „Kopf in den Sand stecken“-Verhalten:

- „Ich weiß nicht, wie man die Genehmigung von der Regierung erhält, besorgen Sie sie einfach, und zwar schnell.“
- „Ich werde Ihnen keine Fragen stellen, weil ich die Antworten nicht wissen möchte.“
- Ich weiß, dass dieses Land von Korruption geprägt ist, also werde ich unseren Immobilienmakler nicht fragen, wie er mit den lokalen Behörden zurechtkommt.“

Warnzeichen (siehe Seite 8) sollten, nachdem sie identifiziert wurden, dem Global Ethics Compliance Officer gemeldet werden, der das Risiko beurteilt und ermittelt, ob angemessene Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen sind, um diese Risiken auf ein akzeptables Niveau zu reduzieren.

Unsere Verantwortung bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Aufgrund der Verantwortung bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern sind mehrere Schritte erforderlich, um die ManpowerGroup zu schützen:

- Die Due Diligence sollte dokumentiert und in einer Datei über den Geschäftspartner aufbewahrt werden, die von der Geschäftsstelle des General Counsel verwaltet wird. Die Due Diligence sollte periodisch aktualisiert werden, zumindest alle drei Jahre.
- Geschäftspartner sollten nicht um Dienstleistungen ohne Vertrag gebeten werden. Verträge zeigen die legitimen Gründe auf, warum ein Geschäftspartner eingestellt wird und für die Dienstleistungen, die er/sie (oder das unter Vertrag genommene Unternehmen) bereitstellt. Verträge sind zudem typische Vorkehrungen, um die ManpowerGroup zu schützen. Deshalb sind sie wichtig. Lassen Sie sich von Ihrer Rechtsabteilung vor Ort beraten, welche Bestimmungen/Klauseln notwendig sind.
- Die Mitarbeiter sollten auch sicherstellen, dass jede Vergütung, die an einen Geschäftspartner gezahlt wird, einen angemessenen Wert für die legitimen Waren oder bereitgestellten Dienstleistungen darstellt. Zahlungen an Geschäftspartner sollten nicht in bar und nicht an andere Personen (mit Ausnahme der Vertragspartei) erfolgen oder an einem Ort, der keine Verbindung zum Firmensitz des Geschäftspartners hat, an dem die Vertragsaktivitäten stattfinden, z.B. in einer Steueroase oder an einem Offshore-Standort.

Unsere Verantwortung hört nicht auf, wenn der Geschäftspartner unter Vertrag genommen wurde. Wir müssen die Aktivitäten unserer Geschäftspartner ständig überwachen. Alle Warnzeichen oder Bedenken im Hinblick auf die Angemessenheit eines Vertragspartners, die in der Beziehung zu diesem Geschäftspartner auftreten, sind dem Global Ethics Compliance Officer zu melden, damit das Risiko ermittelt wird und entsprechend Sicherheitsmaßnahmen entwickelt werden können. Einige Beispiele für Bedenken, die hinsichtlich des Verhaltens des Geschäftspartners entstehen können:

- Der Geschäftspartner bittet um zusätzliche Vergütung, wenn kein legitimer Grund dafür besteht;
- Es ist Ihnen zu Ohren gekommen, dass ein Regierungsbeamter oder ein naher Verwandter oder Geschäftspartner des Regierungsbeamten eine Beteiligung an dem Geschäftspartner erworben hat; oder
- Sie hören Gerüchte, dass gegen den Geschäftspartner wegen Geldwäsche oder anderer krimineller Aktivität ermittelt wird.

Die ManpowerGroup kann Schulungen für Geschäftspartner und Audits durchführen oder in geeigneten Fällen Konformitätszertifizierungen verlangen.

Die ManpowerGroup ermutigt ihre Mitarbeiter, diese Antikorruptionsrichtlinie an ihre Geschäftspartner weiterzuleiten, damit diese wissen, dass sich das Unternehmen für rechtmäßige und ethische Geschäftsverfahren einsetzt.

XII. Wir unterstützen unsere Kunden nicht mit unangemessenem Verhalten

ManpowerGroup-Mitarbeiter, die für einen Kunden arbeiten, dürfen sich nicht in unangemessene Zahlungen oder anderes unangemessenes Verhalten verwickeln lassen. Mitarbeiter, die mit dieser Art von Bedenken konfrontiert werden, sollten diese mit ihrem Vorgesetzten diskutieren oder sich von dem für Rechtsfragen und Compliance zuständigen Mitarbeitern beraten lassen. Versuchen Sie nicht, solche Probleme auf eigene Faust zu lösen.

XIII. Fusionen und Akquisitionen erfordern Antikorruptions-Due Diligence

Die ManpowerGroup akquiriert gelegentlich andere Unternehmen. Dadurch macht sich die ManpowerGroup möglicherweise für das frühere Verhalten des akquirierten Unternehmens haftbar. Die ManpowerGroup kann auch für kontinuierliches Verhalten haftbar gemacht werden, das gegen Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze verstößt.

Es ist daher die Firmenpolitik des Unternehmens, eine Antikorruptions-Due-Diligence vor dem Abschluss einer Akquisition durchzuführen, um Risiken zu identifizieren und abzuschwächen. Darüber hinaus integriert das Unternehmen die akquirierte Firma sobald wie möglich in seine internen Kontrollen und in sein Compliance-Programm, auch durch die Schulung neuer Mitarbeiter, die Überprüfung der Beziehung mit Drittparteien und die Durchführung von Audits, falls notwendig. Von ManpowerGroup-Mitarbeitern wird erwartet, an solchen Anstrengungen mitzuwirken.

XIV. Jährliches Training und jährliche Zertifizierung

Der Global Ethics Compliance Officer hat Zielkriterien für obligatorisches jährliches Training in Bezug auf die Antikorruptionsprinzipien etabliert. Im Rahmen des jährlichen Trainings müssen Sie eine Zertifizierung ausfüllen, in der Sie bestimmte Fragen beantworten und zertifizieren, dass Sie:

- diese Richtlinie gelesen und verstanden haben;
- sich an diese Richtlinie halten werden und
- dass Ihnen keine Verstöße gegen diese Richtlinie bekannt sind.

XV. Berichterstattung und Verzicht auf Vergeltung

Jeder ManpowerGroup-Mitarbeiter, der bemerkt oder vermutet, dass gegen diese Richtlinie verstoßen wird, muss sofort Folgendes tun:

- den General Counsel oder den Global Ethics Compliance Officer darüber informieren;
- die Ethik-Hotline-Telefonnummer vor Ort anrufen, die in seiner Einrichtung sichtbar angebracht ist oder
- die globale Business-Ethik-Hotline der ManpowerGroup anrufen. Der externe Service Provider der ManpowerGroup, der für die Hotline verantwortlich ist, stellt gebührenfreie Telefonnummern bereit, die wie folgt angerufen werden können:
- Wenn Sie von Nordamerika aus anrufen: 1-800-210-3458.
- Wenn Sie von außerhalb Nordamerikas anrufen, gehen Sie zur Liste mit den **Telefonnummern**.

- Wenn Sie von einem Land auf der Liste anrufen, wählen Sie die Direktwahlnummer für dieses Land.
- Wenn Sie von einem Land anrufen, das nicht auf der Liste steht, gehen Sie zu www.business.att.com/bt/access.jsp, um die AT&T-Landesvorwahlnummer zu finden. Wählen Sie die Landesvorwahlnummer, warten Sie auf den Ton oder die Aufforderung und wählen Sie dann 800-210-3458.

Die Identität jeder Person, die einen Verdacht auf Verletzung oder eine Verletzung meldet, bleibt vertraulich, sofern sie nicht nach geltendem Recht für den Schutz der Interessen der ManpowerGroup offenbart werden muss.

Das Unternehmen duldet keinerlei Vergeltung gegen Personen, die Vorfälle in gutem Glauben melden, wie es in der **Anti-Vergeltungs-Richtlinie der ManpowerGroup** beschrieben wird. Jeder, der glaubt, dass gegen ihn Vergeltung geübt wird, sollte dies sobald wie möglich dem General Counsel oder dem Global Ethics Compliance Officer melden

XVI. Disziplinarmaßnahmen

Mitarbeiter, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen und werde möglicherweise strafrechtlich und/oder zivilrechtlich in relevanten Gerichtsbezirken verfolgt. Geschäftspartner, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen mit der Beendigung aller Geschäftsbeziehungen mit der ManpowerGroup rechnen.

“*Jeder von uns ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass wir unsere hohen Verhaltens- und Integritätsstandards aufrecht erhalten. Für den Schutz unserer Marke und unseres Rufes müssen wir alle die richtigen Entscheidungen treffen. Ich zähle auf jeden einzelnen von Ihnen, unsere Marke durch Wissen, Verständnis und Befolgen des Verhaltens- und Ethikkodexes der ManpowerGroup und unserer Antikorruptions-Richtlinie zu fördern und zu schützen. Aufgrund der Tatsache, dass sich alle unsere Mitarbeiter zu ethischem Handeln verpflichtet haben, wird die ManpowerGroup schon seit mehreren Jahre hinweg als eines der weltweit ethischsten Unternehmen anerkannt.*”

Jonas Prising, ManpowerGroup CEO