



Jonas Prising
Presidente e CEO do ManpowerGroup

“ Sou apaixonado pelo trabalho que fazemos e pela maneira como conduzimos nossos negócios a cada dia. Como muitos de vocês, eu entrei para o ManpowerGroup porque acredito nessa empresa e na importância que o emprego tem na vida de todos. Sou particularmente motivado pelo trabalho que fazemos todos os dias e pelos níveis de integridade e honestidade que fundamentam nossa conduta. ”

Sede mundial do ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Todos os direitos reservados.



ManpowerGroup®

Código de Conduta e Ética Comercial

A EXPERIÊNCIA MANPOWERGROUP



ÍNDICE

Código de conduta e ética comercial

3 MENSAGEM DE NOSSO PRESIDENTE E CEO

4 O COMPROMISSO DO MANPOWERGROUP

INTRODUÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA COMERCIAL

- 5 Objetivo
- 5 O Código se aplica a todos nós
- 6 Nossas responsabilidades
 - » Funcionário
 - » Gerente

7 COMO OBTER ORIENTAÇÕES E COMUNICAR PROBLEMAS

- 7 Quando em dúvida: Uma orientação moral
- 8 Comunicação de problemas
- 9 Sem retaliação

10 NOSSO COMPROMISSO UNS COM OS OUTROS

- 10 Pessoas: Um de nossos valores
- 10 Respeito mútuo
- 10 Privacidade e proteção das informações
- 11 Diversidade e inclusão
- 12 Saúde e segurança
- 12 Uso de drogas
- 12 Assédio e violência no local de trabalho

14 NOSSO COMPROMISSO COM NOSSA EMPRESA E SEUS ACIONISTAS

- 14 Conflitos de interesses
- 14 Processo de divulgação e resolução
- 14 Exemplos de possíveis conflitos
- 15 Oportunidades corporativas
- 15 Busque orientação
- 16 Proteção de informações e ativos

16 Uso dos ativos da Empresa

- » Informações comerciais confidenciais
- » Exatidão, retenção e destruição de registros e documentos comerciais
- » Propriedade intelectual – Nossa e dos outros
- » Uso de comunicações eletrônicas e mídias sociais
- » Consultas de investidores e da mídia
- » Informações privilegiadas e negociação de valores mobiliários

19 NOSSO COMPROMISSO COM NOSSOS CLIENTES E PARCEIROS DE NEGÓCIOS

- 19 Suborno e corrupção
- 19 Presentes, entretenimento e patrocínios
- 20 Relações com parceiros de negócios
 - » Seleção
 - » Práticas justas
- 21 Práticas de vendas, marketing e comunicações
 - » Leis antitruste/de concorrência
 - » Obtenção de informações de concorrências

22 NOSSO COMPROMISSO COM NOSSAS COMUNIDADES

- 22 Responsabilidade ambiental
- 22 Contribuições e atividades políticas

23 NOSSO PROGRAMA DE CONFORMIDADE

- 23 Administração
- 24 Procedimentos legais e investigações internas
- 24 Treinamento e certificação
- 24 Medida disciplinar



A TODOS OS COLEGAS DO MANPOWERGROUP EM TODO O MUNDO

Mensagem do nosso Presidente e CEO



No ManpowerGroup nós acreditamos que as empresas têm a responsabilidade de contribuir positivamente para a mudança social. Nossa empresa foi criada com base no seguinte princípio: administrar uma organização de sucesso envolve gerar lucro para os investidores e ajudar a

sociedade com a criação de empregos relevantes e sustentáveis para milhões de pessoas.

Já se passaram quase setenta anos e nosso duplo objetivo permanece válido. Hoje em dia, o ponto de vista das partes interessadas que empregadores devem adotar é cada vez mais importante. Neste mundo de transformações constantes, mudanças tecnológicas e bifurcações das oportunidades de emprego, as empresas devem garantir que sua atuação melhore a vida das pessoas e seja uma parte importante da solução.

É por isso que no ManpowerGroup temos o compromisso de estimular e capacitar as pessoas a desenvolverem habilidades que estejam em demanda, para que tenham empregabilidade no longo prazo. É por isso que temos parcerias com governos, ONGs e, é claro, com nossos clientes, para preparar as pessoas para o mercado de trabalho e qualificá-las de modo que continuem relevantes, aumentando a diversidade em ambientes de trabalho integrados e inclusivos. É também por isso que praticamos aquilo que pregamos: investir no desenvolvimento de habilidades que ajudem nossos colaboradores a atingir seu potencial, incentivando que compartilhem seus talentos nas comunidades onde vivem e trabalham. Por isso atraímos as melhores pessoas para trabalhar conosco, pois quando alguém entra para o ManpowerGroup, sabe que faz parte de uma empresa ética, que acredita firmemente em fazer bem fazendo o bem.

Temos a marca mais confiável de nosso setor. Todos temos a obrigação de manter a firmeza de nossa orientação ética. Devemos nos orgulhar de nossa posição de liderança no mercado; frequentemente somos incluídos no Índice Dow Jones de

Sustentabilidade e no Índice FTSE4Good, e somos a única empresa em nosso setor que foi homenageada com os prêmios World's Most Ethical Companies e Fortune's World's Most Admired Companies. Estas premiações são o reconhecimento de nosso pessoal e de nossos valores. Nenhum de nossos concorrentes pode fazer a mesma afirmação.

Todos nós temos o dever de proteger e promover a marca e o legado que o ManpowerGroup construiu nas últimas décadas. Isto significa fazer as escolhas certas. Por isso, é de fundamental importância que cada um de nós assuma um compromisso com a empresa aderindo ao Código de Conduta e Ética Comercial do ManpowerGroup. O Código se aplica a todo e qualquer funcionário do ManpowerGroup, independentemente do cargo ou posição que ocupe, para garantir que todos sigam os mais altos padrões de conduta ética e comercial.

Dedique algum tempo para estudar, conhecer e compreender o Código, garantindo assim que sua conduta seja condizente com os valores do ManpowerGroup. Se você souber ou suspeitar de alguma violação das políticas contidas no Código, comunique o fato imediatamente. **Você tem diversas opções à disposição para comunicar possíveis violações ao Código**, que podem ser consultadas na página 8.

Sei que falo por todos do ManpowerGroup quando afirmo que as pessoas são a nossa prioridade e quero agradecer a vocês por nos ajudarem a manter a posição que conquistamos como uma empresa comprometida com os mais altos padrões éticos. Continuemos empenhados em cumprir nosso propósito, criando oportunidades relevantes para acelerar o sucesso profissional das pessoas, aumentando a competitividade das organizações e construindo comunidades mais sustentáveis.

JONAS PRISING
Presidente e CEO
ManpowerGroup



O Compromisso do ManpowerGroup

Nós fornecemos força ao mundo do trabalho.

Quando nosso profundo conhecimento sobre o potencial humano é conectado à ambição inerente aos negócios, uma força dinâmica é criada.

Uma força que impulsiona as organizações.

Uma força que acelera o sucesso pessoal.

Uma força que constrói mais comunidades sustentáveis.

Nós geramos tal força através da conexão entre a visão dos clientes, as motivações das pessoas, e as possibilidades atuais e futuras no cenário profissional.

Nós combinamos conhecimentos locais e alcance global para permitir que organizações ao redor do mundo possam acessar e aproveitar oportunidades que poderiam passar despercebidas.

Como consultores confiáveis, fomentamos parcerias com todos com quem trabalhamos, pois o sucesso de nossos parceiros leva ao nosso sucesso.

Por isso, criamos soluções de alto impacto para aumentar a competitividade das organizações e dos indivíduos que atendemos, para que consigam mais do que imaginavam.

E ao criar essas poderosas conexões, ajudamos a movimentar o cenário profissional.

INTRODUÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA COMERCIAL

- » Objetivo
- » O Código se aplica a todos nós
- » Nossas responsabilidades

Objetivo

O objetivo do nosso Código de Conduta e Ética Comercial ("Código") é fornecer orientação a todos os nossos colegas e parceiros sobre a conduta nos negócios, de acordo com os mais altos padrões éticos. **Ao observarmos o Código, nós defendemos nossos Valores e Atributos.**

Nossa marca e reputação são mais conhecidas por sua confiabilidade - um atributo que pretendemos manter em tudo o que fazemos. **O ManpowerGroup cresceu e prosperou com uma cultura de honestidade, integridade e responsabilidade, e acreditamos que isso continua sendo uma forte vantagem competitiva para nós.** Como guia, o Código contribui para nosso sucesso no futuro ao ajudar a manter esta cultura.

Este Código também ajuda a promover e proteger nossa marca e as diversas partes interessadas em nossos negócios. Ele ajuda todos a se concentrarem nas áreas de risco ético, oferece orientação para reconhecer e lidar com problemas éticos, e fornece mecanismos para comunicar condutas antiéticas sem medo de retaliação.

O Código se aplica a todos nós

Nosso Código se aplica a todos, incluindo funcionários, associados, executivos do ManpowerGroup e suas subsidiárias, membros do Conselho de Diretores e outras pessoas que prestam serviços para nós.

Para fins deste Código, os termos "Empresa" e "ManpowerGroup" referem-se ao ManpowerGroup e a todas as suas subsidiárias e afiliadas ao redor do mundo.



NOSSAS RESPONSABILIDADES



Leia, entenda e cumpra o Código.



Siga todas as políticas do ManpowerGroup e as leis aplicáveis.



Quando não tiver certeza, procure a orientação de um colega, seu gerente, administração ou o departamento de conformidade global



Complete todos os treinamentos necessários e a certificação de conformidade com o Código

Ofereça total cooperação com as investigações oficiais realizadas pelos representantes da Empresa

Comunique imediatamente violações ou suspeitas de violações do Código ou de qualquer outra política do ManpowerGroup **através da Linha Direta de Ética Empresarial, ou fale diretamente com o seu gerente**. A retaliação por fazer denúncias de boa-fé não será tolerada. "Boa-fé" significa fornecer todas as informações disponíveis e acreditar que sejam verdadeiras.

Gerente

Nossos gerentes são orientados a reforçar e **promover nossa cultura de atitudes éticas**, permanecendo abertos e honestos em relação à conduta nos negócios e incentivando um ambiente de trabalho que **estimule os colegas a levantar preocupações éticas** sem medo de sofrer retaliação. Os gerentes devem incentivar comunicações abertas e contínuas entre eles mesmos e seus funcionários. É importante que sejamos um modelo positivo para aqueles que estão sob nossa liderança, dando conselhos e orientação ou identificando o recurso correto que possa fazer isso.

COMO OBTER ORIENTAÇÃO E COMUNICAR PROBLEMAS

- » Quando em dúvida: Uma orientação moral
- » Comunicação de problemas
- » Sem retaliação

Quando em dúvida: Uma orientação moral

O Código do ManpowerGroup não tem a pretensão de tratar de todas as leis, regras, políticas ou circunstâncias que envolvam conduta ética. Todos devemos usar de bom senso e discernimento ao determinar a conduta adequada. É irrealista esperar que todos saibam de tudo. Por isso, se você estiver em uma situação na qual tenha dúvidas sobre as implicações éticas de uma ação, use estas perguntas simples como uma orientação moral:

- A ação é compatível com o Código?
- É ética?
- Estou agindo de maneira justa e honesta?
- Minhas ações estão de acordo com a lei?
- Esta é a coisa certa a fazer?
- Isso refletirá positivamente sobre mim e a Empresa?
- Eu gostaria de ler sobre isso nos jornais ou na Internet?

Se você responder “não” a qualquer uma dessas perguntas, então não faça.

Caso ainda precise de orientação, procure seu gerente ou supervisor, representante de conformidade local, administração, Diretor Global de Ética e Conformidade ou o Departamento Jurídico.

Comunicação de problemas

Evitar violações do Código não se resume a obedecer a lei. Acreditamos que trabalhar com integridade e tratar uns aos outros com respeito contribui para uma cultura que incentiva a inovação e ajuda todos a terem sucesso.

Devemos comunicar o mais rapidamente possível qualquer suspeita de atividade ilegal, fraudulenta ou antiética. Nossa Empresa considera seriamente todas as denúncias de violações e as investigará prontamente, tratará todas elas como confidenciais na medida do possível, empregará todos os esforços para proteger o anonimato das pessoas que denunciem de boa-fé uma violação, e não admitirá retaliação contra qualquer pessoa que faça denúncias de boa-fé.

Para obter orientação sobre um **problema envolvendo conformidade ou ética nos negócios**, ou para comunicar alguma **suspeita, plano ou ato de violação**, use um ou mais dos seguintes métodos:

1. Procure seu gerente ou supervisor, representante de conformidade local, Diretor Global de Ética e Conformidade ou o Departamento Jurídico.
2. Entre em contato com a **Linha Direta de Ética Empresarial do ManpowerGroup**, administrada pela Navex Global, da seguinte maneira:
 - Ligue **1-800-210-3458** se você estiver na América do Norte
 - Se estiver telefonando de outra região, [clique aqui](#)
 - Se estiver telefonando de um país da lista, use o código de acesso direto do país em questão
 - Se estiver telefonando de um país que não está na lista, [clique aqui](#) para consultar o código de acesso ao país da AT&T. Em seguida, ligue para o número de acesso, espere o som ou o aviso e depois disque **800-210-3458**
 - Ou [clique aqui](#)
3. Contate a Diretora Jurídica Adjunta e Diretora Global de Ética e Conformidade,
Shannon Kobylarczyk | Telefone: +1 414 906 7024
E-mail: ethics.training@manpowergroup.com
Endereço para correspondência: 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, U.S.A.
4. Contate o Vice-Presidente Sênior, Diretor Jurídico, Secretário e Diretor de Conformidade,
Richard Buchband | Telefone: +1 414 906 6618
E-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Endereço para correspondência: 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

Sem retaliação

Nossa Empresa proíbe e não tolera retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, denuncie uma violação real ou aparente de qualquer lei, regra, regulamento ou disposição deste Código, ou de qualquer outra política do ManpowerGroup.

Retaliações ou represálias são consideradas por si só uma violação deste Código. Se você acha que sofreu alguma forma de retaliação, não hesite em comunicar o fato ao seu gerente ou supervisor, ou ao Diretor Global de Ética e Conformidade. Clique no link abaixo para ler a Política Antirretaliação do ManpowerGroup.

[Política Antirretaliação do ManpowerGroup](#)

CENÁRIO 1

Quais meios você pode utilizar para denunciar uma violação de conformidade real ou aparente?

Marque todas as opções aplicáveis e depois clique em CONCLUÍDO para responder.

- Seu gerente ou supervisor.
- Diretor local de conformidade.
- Diretor Global de Ética e Conformidade do ManpowerGroup, pelo e-mail ethics.training@manpowergroup.com.
- Diretor Jurídico do ManpowerGroup, pelo e-mail general.counsel@manpowergroup.com.
- Pela Linha Direta de Ética e Conformidade, através do telefone (consulte "Comunicação de problemas" na página 8 para obter os números de telefone) ou através de denúncias on-line no site manpowergroupethics.alertline.com.
- Todas as opções acima.

CONCLUÍDO

RESPOSTA: Todas as opções acima podem ser usadas para fazer denúncias.

NOSSO COMPROMISSO UNS COM OS OUTROS

- » Respeito mútuo
- » Privacidade e proteção das informações
- » Diversidade e inclusão
- » Saúde e segurança
- » Uso de drogas
- » Assédio e violência no local de trabalho

Pessoas: Um de nossos valores

Um de nossos valores – Pessoas – envolve o respeito que nutrimos pelos indivíduos e a importância do trabalho em suas vidas. Estamos convencidos de que todos deveriam ter a oportunidade de trabalhar. Queremos fazer mais do que apenas cumprir as leis trabalhistas em todo o mundo. Temos o dever comum de garantir a equidade na contratação e promoção de todos os funcionários, sem discriminação.

Respeitar as pessoas também implica em dividirmos a responsabilidade pela manutenção de um ambiente de trabalho onde prevaleça a segurança e o respeito, um ambiente que seja livre de condutas abusivas ou antiprofissionais.

Respeito mútuo

Nós devemos respeitar todas as pessoas e tratá-las com dignidade. Abraçamos as diferenças individuais dentro de um espírito de inclusão, acolhendo todas as pessoas e buscando oferecer a elas oportunidades para que liberem seu potencial.

Ao tratarmos uns aos outros com respeito, dignidade, equidade e cortesia, garantimos nosso sucesso com trabalho em equipe e colaboração efetivos.

Privacidade e proteção das informações

Nosso respeito pelas pessoas também significa que respeitamos a privacidade de nossos funcionários, associados, clientes, fornecedores, candidatos, parceiros e indivíduos. Nossa Política Global de Privacidade descreve os tipos de informações pessoais que coletamos, como usamos tais informações, com quem as compartilhamos, e os direitos e opções disponíveis em relação ao uso que fazemos dessas informações.

A Política Global de Privacidade pode ser acessada **aqui**. Em cada país também existe uma Política de Privacidade Interna, que se aplica às respectivas sedes e funcionários locais. Nossas práticas de privacidade podem variar de acordo com o país onde atuamos para refletirem as práticas e exigências legais de cada local.

Também mostramos nosso respeito pelas pessoas ao protegermos as informações que nos são confiadas. Isso é especialmente importante em relação às informações pessoais, o que pode incluir nomes, senhas, números de identidade, endereços, telefones, informações bancárias, informações relacionadas à saúde e outros dados.

Nós criamos um Programa Global de Gestão de Riscos e Segurança da Informação (GRIP, na sigla em inglês) para proteger as informações externas sob nossa responsabilidade e também a propriedade intelectual coletiva que engrandece nossa marca. Embora a prevenção seja fundamental, a detecção e reação aos incidentes de segurança também são importantes para completar o ciclo da gestão de riscos, permitindo que enfrentemos os riscos atuais de segurança da informação.

CENÁRIO 2

Quais medidas o ManpowerGroup adotou para respeitar a privacidade de nossos funcionários, associados, clientes, fornecedores, candidatos, parceiros e indivíduos?

Marque todas as opções aplicáveis e depois clique em CONCLUÍDO para responder

- O ManpowerGroup tem uma Política Global de Privacidade que descreve os tipos de informações pessoais que coletamos, como as utilizamos e com quem as compartilhamos.
- O ManpowerGroup adapta suas práticas de privacidade para que reflitam as práticas e requisitos legais de cada localidade.
- O pessoal do ManpowerGroup recebe treinamento sobre ameaças atuais, tais como phishing e engenharia social.
- O ManpowerGroup criou um programa global de segurança da informação para proteger as informações que nos são confiadas.
- Todas as opções acima.

CONCLUÍDO

RESPOSTA: Todas as opções acima são medidas adotadas para proteger a privacidade.

Diversidade e inclusão

Como organização global, o ManpowerGroup possui um conjunto naturalmente diversificado de funcionários, associados, clientes, candidatos e fornecedores. Nós valorizamos e incentivamos a grande variedade de pontos de vista e aptidões que essa diversidade proporciona. Para o ManpowerGroup, a diversidade é caracterizada pelas diferenças de raça, etnia, nacionalidade, religião, herança cultural, gênero, idade, necessidade especial, classe social, estado civil, afiliação sindical ou política, gravidez, saúde, orientação sexual e identidade de gênero. Esperamos e promovemos o respeito mútuo e a compreensão entre pessoas de diferentes origens ou situações pessoais.

Um de nossos objetivos de negócios é fornecer a melhor combinação de talentos aos nossos clientes, ajudando todos a alcançar mais do que imaginavam. Cada vez mais, isso significa explorar fontes e populações que sempre tiveram pouca representatividade. Portanto, a diversidade é essencial para mantermos nosso papel de especialistas em um cenário profissional em constante mudança e para conseguirmos suprir as necessidades de nossos clientes, continuando sempre abertos às ideias de todos e permitindo que todos atinjam seu potencial humano.

O valor que o ManpowerGroup dá às pessoas, ao conhecimento e à inovação reflete nossa crença de que todos devem ter oportunidades justas de conseguir empregos de qualidade. Em suas práticas de emprego e iniciativas especiais de capacitação profissional, o ManpowerGroup assume a liderança ao aproveitar o talento e a inovação dos mais variados tipos de trabalhadores, concentrando seus esforços na inclusão para todos.

Para mais informações sobre diversidade e inclusão no ManpowerGroup, [clique aqui](#).

Saúde e segurança

Assim como nos preocupamos com as pessoas, também nos preocupamos com a saúde e a segurança de todos como parte integrante da nossa cultura.

Todos devem cumprir integralmente os regulamentos, políticas e procedimentos de saúde e segurança, bem como estar preparados para executar os planos de prontidão para emergências.

Devemos comunicar imediatamente qualquer prática ou condição insegura de trabalho, de modo que as medidas cabíveis sejam tomadas em tempo hábil. Todos os incidentes de trabalho, não importa o quanto sejam pequenos, devem ser comunicados sem demora.

Para ler a Política de Saúde e Segurança do ManpowerGroup, clique no link abaixo:

[Política de Saúde e Segurança do ManpowerGroup](#)

Uso de drogas

Temos o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho livre de drogas e álcool. Todos devem se afastar das influências físicas e psicológicas de drogas e álcool durante os negócios da Empresa e enquanto estiverem em suas dependências, a fim de manter um ambiente de trabalho seguro e agradável. Comparecer ao trabalho sob efeito de álcool ou qualquer outra droga ilegal; ou usar, possuir ou vender drogas ilegais no horário de trabalho ou a serviço da Empresa, pode resultar em demissão imediata.

É proibido comprar ou consumir bebidas alcoólicas nas dependências da Empresa, exceto quando especificamente autorizado pela administração em atividades da Empresa.

Se você estiver usando medicamentos sob prescrição que podem ter um efeito sobre o seu trabalho ou comprometer sua capacidade de trabalhar com segurança, fale com seu gerente ou supervisor.

Assédio e violência no trabalho

Todos têm direito a um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio. Não toleramos condutas verbais, não verbais ou físicas, de qualquer pessoa associada ao nosso negócio (incluindo fornecedores e clientes), que assediem ou criem um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo, abusivo ou hostil, incluindo qualquer violência no local de trabalho ou assédio sexual. Nossos funcionários e gerentes são obrigados a cumprir todas as leis antiassédio dos locais onde trabalham.

A violência no local de trabalho inclui roubo e outros crimes comerciais, casos de violência doméstica e perseguição, violência dirigida a empregadores, funcionários, ex-funcionários e/ou familiares, clientes, fornecedores e outros terceiros. Em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, proibimos a posse e/ou uso de armas de fogo, outras armas, artefatos explosivos e/ou outros materiais perigosos nas dependências da Empresa ou durante a condução dos negócios da Empresa.

O assédio sexual ocorre sempre que uma conduta indesejável baseada no gênero da pessoa afeta o seu trabalho. Esta conduta inclui investidas sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras atitudes físicas ou verbais de natureza sexual que resultam em um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

CENÁRIO 3

"Conduta indesejável" pode ser qualquer conduta que não tenha sido solicitada ou iniciada.

A conduta que é aceitável para uma pessoa pode ser indesejável para outra (como uma piada, um abraço ou uma imagem). A determinação sobre uma possibilidade de assédio não depende da intenção do suposto assediador; depende da pessoa que foi alvo de ou testemunhou a conduta e a considera como algo indesejável.

Joe sempre cumprimenta suas colegas de trabalho com um abraço. Joe também é amistoso com seus colegas, mas com eles normalmente se limita a um tapinha nas costas. O que Joe não percebe é que, embora a maioria dos colegas não se importe com a sua conduta, uma de suas colegas estremece toda vez que ouve Joe se aproximando, pois sente um grande desconforto quando ele a abraça. Joe precisa entender que, apesar de suas boas intenções, sua conduta pode dar origem a uma denúncia de assédio sexual, pois ao menos uma colega acha esse comportamento indesejável.

Se você estiver em uma viagem de negócios e, após o expediente, um supervisor for até seu quarto no hotel e insinuar que lhe dará um aumento se você aceitar suas investidas sexuais, isso constitui assédio tanto perante a lei quanto pela política do ManpowerGroup. Ainda que a conduta ocorra fora da empresa, ela tem relação com o trabalho e é grave o bastante para criar um ambiente profissional hostil ou constituir um assédio sexual "quid pro quo".



Se você sofrer **qualquer forma de assédio ou violência**, ou observar esse tipo de comportamento sendo direcionado a outra pessoa, **comunique o incidente** ao seu gerente ou supervisor, representante de conformidade local, **Diretoria Global de Conformidade e Ética** ou utilize a Linha Direta de Ética Empresarial.

NOSSO COMPROMISSO COM A EMPRESA E SEUS ACIONISTAS

- » Conflitos de interesses
- » Proteção de informações e ativos
- » Informações privilegiadas e negociação de valores mobiliários

Conflitos de interesses

Todos devem se empenhar na resolução de conflitos de interesses, sejam reais ou aparentes, para proteger a Empresa e seus acionistas. Tais conflitos podem surgir durante atividades nas quais os interesses pessoais podem comprometer, ou aparentar comprometer, nossa capacidade de tomar decisões objetivas e agir no melhor interesse da Empresa e de seus acionistas. Notificar e divulgar é fundamental para a resolução de conflitos.

Processo de divulgação e resolução

Você deve revelar imediatamente ao seu supervisor qualquer transação, relacionamento ou situação que possa causar um conflito de interesses real ou potencial. Esta exigência também inclui transações, relacionamentos ou situações envolvendo outra pessoa que possa dar origem a um conflito de interesses real ou potencial. O supervisor é a pessoa responsável por chegar a uma decisão após consulta aos níveis hierárquicos superiores, se necessário.

Todos os conflitos de interesses, sejam reais ou aparentes, devem passar por este processo de divulgação e avaliação.

Exemplos de possíveis conflitos

A lista a seguir é um exemplo das transações, relacionamentos e situações que podem dar origem a um conflito de interesses real ou aparente.

1. Jon, um profissional de TI, abre uma consultoria de TI que presta serviços para os clientes do ManpowerGroup enquanto trabalha na Empresa.
2. Sarah, uma especialista em recrutamento, trabalha às tardes e fins de semana para um concorrente do ManpowerGroup.
3. Mitch, um gerente e tomador de decisões, aceita o convite de um possível fornecedor para uma partida de golfe e depois escolhe este fornecedor para prestar serviços na Empresa.
4. Oscar, que é membro da equipe de recursos humanos, não revela que seu cunhado é candidato a uma vaga cujo recrutador é o próprio Oscar.

Para cada uma dessas situações, revele o conflito de interesses real ou potencial para seu gerente ou supervisor e siga suas orientações para resolver a questão.

Oportunidades corporativas

O que se espera de nós é que exerçamos nossos deveres de modo a promover os legítimos interesses comerciais da Empresa. Somos proibidos de aproveitar para nós mesmos as oportunidades que surjam através do uso de bens ou informações da Empresa, ou através de nossa posição no ManpowerGroup, a menos que o ManpowerGroup tenha considerado a oportunidade e decidido não aproveitá-la.

Busque orientação

Os conflitos de interesses só podem ser resolvidos após a análise das circunstâncias específicas que fazem parte do nosso trabalho no ManpowerGroup. Portanto, devemos seguir o processo de divulgação e resolução.

CENÁRIO 4

Enzo, Diretor Executivo, conta a Claudia, recrutadora sênior, que ele deseja contratar um novo Diretor de RH, pois a pessoa atualmente no cargo foi transferida para outro setor da Empresa. A cunhada de Enzo, Monica, ocupa atualmente o cargo de Diretora de RH em uma agência de empregos local e tem anos de experiência na área. Enzo incentiva a cunhada a concorrer ao cargo e diz à Claudia para ficar atenta à sua inscrição e desconsiderar o processo normal, pois ele conhece Monica e suas qualificações.

Após receber a inscrição de Monica, Claudia informa Enzo e marca uma entrevista entre Enzo e Monica. Enzo fica feliz com a entrevista e avisa Claudia para fazer uma oferta a Monica, sem entrevistar nenhum outro candidato.

Quais das situações a seguir geram um possível conflito de interesses?

Marque todas as opções aplicáveis e depois clique em CONCLUÍDO para responder.

- A única pessoa entrevistada para ocupar a vaga foi a cunhada de Enzo.
- Enzo tomou a decisão de contratar Monica sem pedir a avaliação de mais ninguém.
- Claudia não contou a ninguém que Monica era cunhada de Enzo.
- Todas as opções acima.

CONCLUÍDO

RESPOSTA: Todas as opções acima.

Enzo e Claudia não seguiram os processos da Empresa para notificar o gerente ou supervisor em caso de possíveis conflitos de interesses. Por causa de sua relação com Monica, Enzo não deveria tomar decisões ou estar envolvido de qualquer forma no processo de contratação. E, por fim, a cunhada de Enzo foi a única candidata entrevistada, o que também é contra nossos processos.

Proteção de informações e ativos

Somos responsáveis por proteger os ativos do ManpowerGroup como se fossem nossos. Os ativos do ManpowerGroup são mais do que apenas dinheiro, bens e equipamentos. Eles incluem dados financeiros, ideias, planos de negócios, tecnologias, listas de clientes, informações pessoais de funcionários e outras informações privadas. O roubo, apropriação indevida ou uso não autorizado de qualquer um desses ativos é um assunto sério, e serão tratados como tal.

Uso dos ativos da Empresa

Devemos agir de modo a preservar os bens, materiais e equipamentos de nossa Empresa. O uso pessoal destes ativos só é permitido com aprovação prévia. Eles jamais devem ser usados para benefício pessoal e/ou finalidades comerciais sem relação com a nossa Empresa.

Informações comerciais confidenciais

As informações comerciais confidenciais sobre nossas estratégias e operações de negócios são um valioso ativo da Empresa. "Informação comercial confidencial" inclui preços e dados de custos, listas de clientes, aquisições em potencial, processos e procedimentos de negócios, dados financeiros, segredos comerciais e know-how, informações sobre funcionários, estratégias e planos de marketing e vendas, listas de fornecedores e outras informações e empreendimentos que ainda não foram divulgados ao público. Todas as informações da Empresa devem ser usadas exclusivamente em benefício do ManpowerGroup e nunca em benefício próprio.

Há algumas exceções: a) quando houver autorização formal do ManpowerGroup, b) quando a informação tornar-se legalmente uma questão de conhecimento público, ou c) quando você for obrigado a divulgar a informação por determinação judicial.

Esta responsabilidade continua conosco mesmo após o final de nossas relações com o ManpowerGroup, de acordo com as leis aplicáveis.

Exatidão, retenção e destruição de registros e documentos comerciais

Somos conhecidos pela honestidade e confiabilidade em todas as áreas de nossos negócios. Todas as informações de negócios, inclusive registros empresariais e financeiros, precisam ser relatadas de forma oportuna e precisa. Informações financeiras precisam refletir transações de fato e estar em conformidade com princípios de contabilidade amplamente aceitos. Não é permitido que ninguém estabeleça fundos ou ativos não divulgados ou não registrados.

Os documentos e registros de negócios incluem documentos em papel, tais como cartas e relatórios impressos. Eles também incluem documentos eletrônicos, tais como e-mails e outras mídias que contenham informações sobre nossa Empresa e/ou suas atividades de negócios.

Propriedade intelectual – Nossa e dos outros

A inovação e o conhecimento são dois valores fundamentais do ManpowerGroup. A propriedade intelectual do ManpowerGroup é um valioso ativo de negócios. Temos a obrigação de respeitar e proteger toda propriedade intelectual, seja a nossa ou a de outras pessoas ou organizações.

O ManpowerGroup detém a propriedade de todos os inventos, descobertas e segredos comerciais criados pelos seus funcionários no trabalho ou produzidos com os recursos da Empresa.

Estas obrigações também se aplicam especificamente a todos os aplicativos de software. Utilizamos todos os softwares legalmente e de acordo com as licenças de uso que nos foram concedidas.

Uso de comunicações eletrônicas e mídias sociais

Nossa marca e reputação dependem de cada um de nós e da forma como nos conduzimos. Isso inclui a conduta através de qualquer meio eletrônico e sistema de comunicação, tais como correio de voz, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn e softwares comerciais.

As comunicações através destes sistemas não são privadas. Tais comunicações constituem registros de negócios. Portanto, o ManpowerGroup pode, de acordo com as leis aplicáveis, limitar, ler, acessar, interceptar e divulgar o conteúdo dessas comunicações.

Enquanto usuários destes sistemas, somos responsáveis por assegurar que as comunicações através destes canais não prejudiquem ou ofendam ninguém, nem coloquem nossa Empresa em risco.

Jamais devemos usar os sistemas do ManpowerGroup para, conscientemente, imprudentemente ou maliciosamente, publicar, armazenar, transmitir, baixar ou distribuir qualquer material ameaçador, abusivo, calunioso, difamatório ou obsceno, de qualquer tipo.

As redes sociais na internet são um grande fator para o nosso sucesso, pois nos aproximam das pessoas que se tornam nossos clientes, candidatos, parceiros e colegas. Ao contrário de muitas empresas, nós incentivamos e capacitamos os funcionários a utilizarem as redes sociais. Esperamos que o comportamento on-line dos funcionários reflita o comportamento que demonstram em qualquer local da Empresa.

Para ler a Política de Mídias Sociais do ManpowerGroup, clique no link abaixo:

[Política de Mídias Sociais do ManpowerGroup](#)

CENÁRIO 5

Xiaohui, gerente de desenvolvimento de negócios, mostra a Della, sua colega de trabalho, uma foto que ela encontrou no Facebook de um cliente e decide comentar a foto, incluindo uma referência ao ManpowerGroup. Della fica preocupada, pois acha que se Xiaohui mencionar o ManpowerGroup, isso pode dar a aparência que o comentário foi feito pelo ManpowerGroup e não pela própria Xiaohui. Xiaohui responde que a Empresa incentiva a interação social com os clientes.

Quem tem razão?

Marque todas as opções aplicáveis e depois clique em **CONCLUÍDO** para responder.

- Xiaohui está certa, pois a Empresa incentiva os funcionários a usarem as redes sociais para estreitar relações com os clientes.
- Della está certa, pois Xiaohui não deve usar o Facebook durante o horário de trabalho nem incluir uma referência ao ManpowerGroup.
- Ambas estão certas, pois a Empresa incentiva os funcionários a interagirem com clientes e colegas nas redes sociais para estreitar relações, mas nunca devem incluir um comentário que possa parecer ter sido feito pela Empresa e não pela própria pessoa.

CONCLUÍDO

RESPOSTA: A terceira opção é a correta. Ambas estão corretas

Consultas de investidores e da mídia

Quando fornecemos informações sobre a Empresa para o público em geral, os acionistas e a mídia, devemos fazer isso de um modo que assegure que toda a informação seja oportuna, apropriada e precisa. É importante evitar a divulgação inadvertida de informações confidenciais. Todas as consultas ou solicitações de informações por parte do público e de acionistas, analistas ou representantes da mídia devem ser encaminhadas imediatamente ao profissional de relações públicas designado em seu país. Se a consulta tiver relação com um assunto global ou se vier da comunidade de investidores, deverá ser direcionada ou encaminhada ao Departamento de Relações Públicas da Sede Mundial.

Site de Relações com Investidores

Informações privilegiadas e negociação de valores mobiliários

A lei de Valores Mobiliários dos EUA proíbe a compra ou venda de ações quando você tiver informações relevantes sobre nossa Empresa que ainda não tenham sido levadas a público. A transação nessas condições é chamada de "insider trading". Esta lei também proíbe que você passe estas informações para outras pessoas que possam negociar as ações da Empresa.

Tais informações podem incluir novas iniciativas de marketing, resultados ou previsões de vendas e lucros, grandes contratos com clientes ou fornecedores e/ou possíveis aquisições ou fusões e outros empreendimentos importantes. Qualquer pessoa com acesso a estas informações deve mantê-las sob sigilo. Não devemos discutir informações confidenciais com ninguém de fora da Empresa, incluindo contatos comerciais externos, familiares e/ou amigos.

Consulte abaixo a Declaração de Política sobre Negociação de Valores Mobiliários do ManpowerGroup. Devemos seguir esta política à risca. Se você deseja comprar ou vender nossas ações, mas não tem certeza quanto a estas exigências, entre em contato com Diretor Jurídico da Empresa.

Para ler a Declaração de Política sobre Negociação de Valores Mobiliários do ManpowerGroup, clique no link abaixo:

Declaração de Política sobre Negociação de Valores Mobiliários

CENÁRIO 6

Frederick, um Diretor de Finanças, descobre que o ManpowerGroup está considerando a aquisição de uma grande empresa de recursos humanos de capital aberto, especializada em saúde. A aquisição duplicaria as receitas da Empresa no Reino Unido. A empresa não divulgará publicamente a aquisição até o próximo mês.

Frederick pode comprar ou vender hoje as ações do ManpowerGroup?

Marque a resposta correta e depois clique em **CONCLUÍDO** para responder.

- Sim, pois Frederick não sabe se esta aquisição será concluída.
- Sim, pois Frederick não consta da lista de pré-liberação da Empresa.
- Não, pois fazer transações com base em informações não-públicas relevantes é ilegal e constitui uma violação da Política de Negociação de Valores Mobiliários e do nosso Código.

CONCLUÍDO

RESPOSTA: Não, porque você nunca pode comprar ou vender ações da empresa quando estiver ciente de informações não-públicas relevantes. Você também nunca deve compartilhar informações não-públicas com amigos ou familiares.

NOSSO COMPROMISSO COM NOSSOS CONSUMIDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIOS

- » Suborno e corrupção
- » Presentes, Lazer e Patrocínios
- » Relações com parceiros de negócios
- » Práticas de Vendas, Marketing e Comunicações
- » Leis antitruste/de concorrência
- » Obtenção de informações de concorrências

Suborno e corrupção

O suborno ocorre quando itens de valor (por exemplo, dinheiro, equivalentes a dinheiro, presentes) são fornecidos direta ou indiretamente às pessoas, incluindo funcionários públicos, parceiros de negócios, clientes ou clientes em potencial para influenciar uma decisão discricionária. Temos o dever de cumprir a Lei Norte-Americana de Práticas Corruptas no Exterior (FCPA), a Lei de Suborno do Reino Unido (UK Bribery Act) e todas as leis antissuborno semelhantes nos países e territórios onde atuamos.

Nós nunca devemos pagar subornos ou tentar influenciar indevidamente funcionários públicos, mesmo se tal pagamento for solicitado e receber qualquer outro nome. Isso também vale nos casos em que o suborno ocorre por intermédio de terceiros, como um agente ou representante.

Exemplos de funcionários públicos incluem:

1. Funcionários de qualquer governo ou entidade estatal, em qualquer parte do mundo;
2. Partidos políticos ou candidatos a cargos políticos; e
3. Pessoal de segurança (militares, polícia e inteligência).

"Pagamento facilitador" é uma pequena soma em dinheiro paga a um funcionário do governo para que uma tarefa rotineira e não discricionária, que normalmente levaria mais tempo, seja executada com mais rapidez, como a obtenção de um passaporte ou serviço telefônico. Pagamentos facilitadores são ilegais de acordo com as leis da maioria dos países ao redor do mundo. Para mantermos nossa política de conformidade com todas as leis aplicáveis, nós não permitimos pagamentos facilitadores. Se você receber um pedido de pagamento facilitador ou tiver alguma dúvida, procure o Departamento de Conformidade Global.

Para ler a Política Anticorrupção do ManpowerGroup, clique no link abaixo:

Política Anticorrupção

Presentes, Lazer e Patrocínios

Nós reconhecemos que fornecer presentes, lazer, patrocínios ou benefícios de viagens pode ser uma parte legítima dos negócios. É sua responsabilidade seguir a Política de Presentes, Lazer e Patrocínios, pois essas atividades podem ser consideradas benefícios corruptos em determinadas circunstâncias. Nossa Política prevê as regras gerais que nossos funcionários devem seguir quando oferecem ou fornecem presentes, lazer ou patrocínios, incluindo limites regionais ou globais para refeições e presentes.

Devemos sempre conduzir os negócios com os mais altos padrões para manter nossa reputação de justiça e honestidade. Muitas vezes é comum oferecer benefícios a parceiros de negócios ou clientes, como presentes ocasionais de valor modesto ou entretenimentos como almoços e jantares. Essas atividades devem seguir nossa Política, ser limitadas por natureza e jamais influenciar (ou parecer influenciar) as decisões tomadas por funcionários públicos, parceiros de negócios, clientes ou clientes em potencial. Devemos usar o bom senso ao oferecer e receber benefícios de negócios. Dinheiro ou itens equivalentes a dinheiro, como cartões de presente, nunca são permitidos.

CENÁRIO 7

Quais das seguintes opções são consideradas despesas admissíveis?

Marque a resposta correta e depois clique em **CONCLUÍDO** para responder.

- Levar um cliente potencial para uma partida de futebol ou rugby se o objetivo principal da reunião é discutir oportunidades de negócios e isso não for interpretado como um suborno para obter um novo negócio.
- Jantar de negócios com um cliente ou cliente em potencial, com uma conta total inferior ao limite de valor para refeições por pessoa.
- Peso de papel em cristal que carrega o logotipo do ManpowerGroup, com valor abaixo do limite permitido para presentes, dado a um executivo de um cliente como símbolo de apreciação após a renovação de um grande contrato.
- Todas as opções acima.

CONCLUÍDO

RESPOSTA: Todas as opções acima. Todas essas despesas são permitidas pela nossa Política de Presentes, Lazer e patrocínios. Se você tiver qualquer dúvida ou precisar de informações adicionais, entre em contato com o departamento de conformidade global.

Para ler a Política de Presentes, Lazer e Patrocínios do ManpowerGroup, clique no link abaixo:

[Política de Presentes, Lazer e Patrocínios](#)

Exigimos os mesmos comportamentos de nossos parceiros de negócios

Como podemos ser legalmente responsabilizados pela conduta de um parceiro de negócios quando tal conduta ocorre durante seu trabalho para a Empresa, acreditamos em fazer negócios com parceiros que demonstrem altos padrões de conduta ética.

Esperamos que nossos agentes, distribuidores, fornecedores, contratados independentes, consultores, parceiros de joint ventures ou qualquer outra parte que atue em nosso nome (“parceiros de negócios”) realizem serviços legítimos e atendam aos padrões de conduta ética e profissional descritos no Código.

Seleção

A seleção de parceiros de negócios será feita com base em critérios objetivos, incluindo qualidade, excelência técnica, custo/preço, cronograma/entrega, serviços e compromisso com práticas de negócios socialmente responsáveis e éticas. Não se deve pedir que nenhum parceiro de negócios realize serviços para a Empresa sem a devida investigação e sem um contrato detalhando os serviços e condições de pagamento.

Faremos o máximo para garantir que nossas decisões de compra nunca sejam comprometidas por relacionamentos pessoais ou influenciadas pela aceitação de presentes inadequados, favores ou entretenimentos excessivos.

Exigimos que nossos fornecedores confirmem o seu compromisso de seguir e promover, através de suas atividades diárias, práticas de responsabilidade social corporativa coerentes com os Princípios Éticos de Atenas, o Pacto Global das Nações Unidas, as normas da Organização Internacional do Trabalho e outras normas globais observadas pelo ManpowerGroup.

Para ler a Política de Compras e Suprimentos do ManpowerGroup, clique no link abaixo:

[Política de Compras e Suprimentos](#)

Práticas justas

Nós respeitamos todas as pessoas e temos uma reputação de confiança em todas as nossas relações. Portanto, nós não divulgaremos a terceiros nenhuma informação contratual ou os termos de nossas relações comerciais com subcontratados e fornecedores, exceto quando formos autorizados a fazê-lo.

CENÁRIO 8

Verdadeiro ou falso: "Podemos responder legalmente pela conduta de nossos parceiros de negócios."

Marque a resposta correta e depois clique em **CONCLUÍDO** para responder.

Verdadeiro

Falso

CONCLUÍDO

RESPOSTA: Verdadeiro. O ManpowerGroup pode responder legalmente pela conduta de nossos parceiros de negócios. Se você souber de qualquer sinal que indique possíveis comportamentos antiéticos ou corruptos por parte de um parceiro de negócios, é importante que você entre em contato com o departamento de conformidade global.

Práticas de vendas, marketing e comunicações

Temos orgulho da qualidade de nossos serviços e estamos empenhados em competir de forma justa, empregando práticas de negócios éticas. Nós nos esforçaremos para apresentar apenas informações precisas e verdadeiras sobre nossos produtos e serviços em apresentações, discussões com clientes, publicidades, literatura promocional e anúncios públicos. Quando formos solicitados a mostrar nosso diferencial em relação à concorrência, apresentaremos essa informação de forma justa.

Leis antitruste/de concorrência

O ManpowerGroup é bem sucedido em mercados competitivos e abertos. Nosso sucesso tem por base a excelência em todas as áreas de nosso negócio. Os EUA, a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico e outros países e grupos de países adotaram leis antitruste e de concorrência destinadas a preservar a competição e promover mercados abertos. Pretendemos cumprir integralmente essas leis e regulamentos que proíbem acordos que interfiram com uma concorrência leal. Nossa Empresa não irá tolerar nenhuma conduta que viole estas exigências.

Ninguém na Empresa tem permissão para direcionar, participar, aprovar ou tolerar qualquer violação das leis antitruste ou de concorrência. Os gerentes são responsáveis pela conduta de suas equipes.

Como as leis não são idênticas em todos os países, é importante que você entenda as leis antitruste e de concorrência que são relevantes para o seu mercado. Em geral, você não pode discutir os seguintes assuntos com a concorrência: (1) preços, descontos ou termos e condições de venda; (2) lucros, margens de lucro ou dados de custo; (3) fatias de mercado, territórios de vendas ou mercados; (4) alocação de clientes ou territórios; (5) seleção, rejeição ou dispensa de clientes ou fornecedores; (6) restringir o território ou os mercados em que uma empresa pode revender produtos; e (7) restringir os clientes para os quais uma empresa pode vender.

A prevenção é fundamental. Por isso, se você tiver dúvidas sobre a aplicação das leis antitruste ou de concorrência em casos de condutas passadas, presentes ou futuras, consulte o Diretor Jurídico da Empresa ou o Departamento de Conformidade Global.

NOSSO COMPROMISSO COM NOSSAS COMUNIDADES

Obtenção de informações de concorrências

Nós competimos de forma aberta e justa. Temos a responsabilidade e o direito de obter informações sobre outras organizações empresariais, incluindo nossos concorrentes, através de meios éticos e legais adequados. Essas informações podem incluir relatórios de analistas, materiais de marketing que não sejam privados, propagandas, artigos em revistas e jornais e outras informações publicadas e faladas.

Não tentaremos obter tais informações através de meios antiéticos e ilegais, como espionagem industrial, escutas e/ou falsificação de nossa identidade. Não aceitaremos nem leremos quaisquer documentos de concorrentes que saibamos terem sido indevidamente obtidos.

O ManpowerGroup respeita as obrigações legais que você possa ter com um ex-empregador, tais como confidencialidade e restrições na solicitação de funcionários e clientes do empregador anterior. Qualquer pessoa que tenha esse tipo de acordo deve informar a situação para garantir o cumprimento de seus termos.



- » Responsabilidade ambiental
- » Contribuições e atividades políticas

Responsabilidade ambiental

Nossa tradição de responsabilidade para com as comunidades onde atuamos significa que nos esforçamos para conduzir os negócios com respeito e consideração pelo meio ambiente. Como uma organização baseada em escritórios, nosso impacto ambiental é relativamente pequeno. Operamos nossas instalações com as necessárias licenças, aprovações e controles, e nos esforçamos para minimizar ainda mais nosso impacto através da redução do desperdício e do consumo de energia.

Podemos desempenhar um papel fundamental e ter um impacto positivo sobre o meio ambiente, modelando boas escolhas e incentivando uma administração responsável por parte de nossos funcionários, associados e parceiros de negócios. Desta forma, o ManpowerGroup pode ajudar a apoiar comunidades mais sustentáveis nas quais viver e trabalhar. A maior parte das iniciativas ambientais do ManpowerGroup são implementadas no nível local.

Nossa Sede Mundial, certificada pelo sistema LEED Gold, serve como exemplo para todos os nossos escritórios e demonstra como localização, materiais de construção, conservação de energia e água e princípios operacionais podem reduzir o impacto ambiental e criar uma experiência agradável. Compras, bens imóveis e outras funções operacionais devem sempre considerar formas de melhorar os resultados ambientais e, por isso, incentivar os indivíduos a aplicar princípios semelhantes em suas vidas pessoais.

Contribuições e atividades políticas

Não é permitido usar fundos, propriedade ou outros recursos da Empresa para realizar qualquer contribuição ou fornecer itens de valor a qualquer candidato, partido ou atividade política. Nossa Empresa não reembolsará nenhuma contribuição pessoal feita com fins políticos.

Todos são encorajados a participar de atividades políticas em seu tempo livre e às suas próprias custas, contanto que isso não interfira no desempenho de suas tarefas no ManpowerGroup. Não faça contribuições políticas, em dinheiro ou serviços pessoais, em nome do ManpowerGroup. Além disso, o ManpowerGroup proíbe o uso de nossas instalações para atividades políticas.

NOSSO PROGRAMA DE CONFORMIDADE

- » Administração
- » Procedimentos legais e investigações internas
- » Treinamento e certificação
- » Medida disciplinar

Administração

Como Diretor Jurídico e Diretor de Conformidade, [Richard Buchband](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) (generalcounsel@manpowergroup.com) supervisiona a aplicação deste Código e do programa de conformidade da Empresa.

Sob sua direção, este Código será aplicado e interpretado pela Diretora Global de Ética e Conformidade da Empresa, [Shannon Kobylarczyk](mailto:Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com), e pelo especialista em Ética e Conformidade Global, [David Irish](mailto:David.Irish@manpowergroup.com) (ethics.training@manpowergroup.com).

A Diretora Global de Ética e Conformidade está autorizada a formular e implementar regras, procedimentos e programas educacionais destinados a promover a efetividade deste Código. Ela também está autorizada a responder a perguntas relativas a este Código e sua aplicação em situações específicas.

A Diretora Global de Ética e Conformidade do ManpowerGroup comunicará periodicamente ao Conselho de Diretores ou ao comitê designado as questões envolvendo a aplicação deste Código.

Procedimentos legais e investigações internas

Queremos ser responsáveis e precisos em todas as nossas relações comerciais. Portanto, qualquer pessoa que receba uma demanda, queixa, notificação ou de qualquer outra forma saiba que nossa Empresa está sendo objeto de algum processo legal ou administrativo, ou de alguma investigação ou inquérito do governo, deve notificar imediatamente o Diretor Jurídico da Empresa, que coordenará e dirigirá a resposta.

As investigações muitas vezes envolvem questões jurídicas e comerciais complexas. Não tente investigar questões legais por conta própria – isso pode comprometer a investigação. A diretoria da Empresa é responsável por determinar se deve realizar uma investigação interna, bem como os métodos a serem empregados em qualquer investigação.

Se os resultados de qualquer investigação interna ou governamental justificarem uma ação corretiva, a diretoria determinará as providências necessárias e será responsável pela implementação de quaisquer medidas.

Você tem o dever de cooperar plenamente com qualquer investigação interna conduzida por nossa Empresa. De acordo com a orientação do Diretor Jurídico da Empresa ou de advogados externos, todos devem cooperar plenamente quando solicitados a fazê-lo em conexão com qualquer investigação para a execução da lei.

Devemos ser verdadeiros em todas as relações com o governo, as autoridades legais ou investigadores internos, e não devemos:

- Destruir, alterar ou ocultar quaisquer documentos ou outras provas potencialmente relevantes;

- Fazer declarações enganosas em conexão com qualquer investigação realizada por nossa Empresa ou pelo governo;
- Obstruir, influenciar fraudulentamente ou impedir qualquer investigação;
- Tentar fazer com que outra pessoa destrua evidências, forneça informações falsas ou enganosas ou obstrua qualquer investigação.

Treinamento e certificação

Todos devemos fazer o que é certo para todas as partes interessadas e proteger a reputação da nossa Empresa. Uma das etapas mais importantes é a de que todos os funcionários e associados devem completar o treinamento anual sobre este Código e as políticas da Empresa. O Diretor Global de Ética e Conformidade instituiu programas de treinamento para nosso benefício.

Como queremos ajudar a garantir o cumprimento deste Código, todos os funcionários em todo o mundo e todos os membros do Conselho de Diretores devem preencher e devolver um relatório de conformidade e uma certificação todos os anos.

Medida disciplinar

O não cumprimento do Código e do processo de certificação exigido ou a não colaboração em investigações internas de uma possível violação ao Código podem constituir motivo para uma medida disciplinar, incluindo a demissão.