



Jonas Prising
Elnök-Vezérigazgató, ManpowerGroup

// Szennvedélyem a munkánk, és ahogyan nap mint nap végezzük üzleti tevékenységünket. Mint sokan közülünk, én is azért csatlakoztam a ManpowerGrouphoz, mert hiszek ebben a vállalatban, és abban, hogy a munkahelyek milyen fontosak mindenki életében. Személyesen motivál a munka, amit nap nap után végzünk, valamint a becsületesség és tisztesség színvonala, amihez tartjuk magunkat. //

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

© 2016 ManpowerGroup. Minden jog fenntartva.



ManpowerGroup®

Üzleti Magatartási és Etikai Kódex

A MANPOWERGROUP ÉLMÉNY



TARTALOMJEGYZÉK

Üzleti Magatartási és Etikai Kódex

3 ÜZENET AZ ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓNKTÓL

4 A MANPOWERGROUP ÍGÉRETE

ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEXÜNK BEMUTATÁSA

- 5 Célkitűzés
- 5 A Kódex mindannyiunkra érvényes
- 6 A feladataink
 - » Munkavállalók
 - » Vezetők

7 SEGÍTSÉG KÉRÉS ÉS PANASZOK BEJELENTÉSE

- 7 Ha bizonytalan: Morális iránytű
- 8 Panaszok bejelentése
- 9 Nincs megtorlás

10 EGYMÁS IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- 10 Emberek: Az Értékeink egyike
- 10 Kölcsonös tisztelet
- 10 Titoktartás és adatvédelem
- 11 Sokféleség és inklúzió
- 12 Egészség és biztonság
- 12 Pszichoaktív szerek használata
- 12 Zaklatás és munkahelyi erőszak

14 VÁLLALATUNK ÉS RÉSZVÉNYESEINK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- 14 Összeférhetetlenség
- 14 Tájékoztatási és döntési eljárás
- 14 Összeférhetetlenség lehetséges példái
- 15 Vállalati lehetőségek
- 15 Kérjen segítséget
- 16 Információk és vállalati vagyon megóvása

- 16 Vállalati vagyon használata
 - » Bizalmas üzleti információk
 - » Üzleti feljegyzések és dokumentációk pontossága, megőrzése és megsemmisítése
 - » Szellemi tulajdon – A sajátunk és másoké
 - » Elektronikus média/közösségi média használata
 - » Befektetői- és sajtómegkeresések
 - » Belső információk és értékpapírok kereskedése

19 ÜGYFELEINK ÉS ÜZLETI PARTNEREINK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- 19 Vesztegetés és korrupció
- 19 Ajándékok, szórakoztatás és szponzoráció
- 20 Kapcsolatok üzleti partnerekkel
 - » Kiválasztás
 - » Tisztességes gyakorlat
- 21 Értékesítési, marketing és kommunikációs gyakorlat
 - » Trösztellenes- és versenytörvények
 - » Versenyelőnyt jelentő információk megszerzése

22 A KÖZÖSSÉGEINK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- 22 Környezetvédelmi gondnokság
- 22 Politikai támogatások és tevékenységek

23 MEGFELELŐSÉGI PROGRAMUNK

- 23 Irányítás
- 24 Jogi eljárások és belső vizsgálatok
- 24 Oktatás és tanúsítás
- 24 Fegyelmi eljárás



A MANPOWERGROUP ÖSSZES MUNKATÁRSÁNAK VILÁGSZERTE

Üzenet az Elnök-Vezérigazgatóunktól



A ManpowerGroup munkatársaiként hiszünk abban, hogy az üzleti vállalkozások felelősséggel tartoznak azért, hogy pozitívan hozzájáruljanak a társadalmi változásokhoz. A mi vállalkozásunk is erre az elvre épül — egy sikeres szervezet működtetése arról szól, hogy profitot termelünk részvényeseinknek, és

hozzájárulunk a társadalom életéhez azáltal, hogy érdemleges és fenntartható foglalkoztatást biztosítunk emberek millióinak.

Közel hetven éves fennállásunk óta kettős célunk igaz maradt. Manapság egyre fontosabb, hogy a munkáltatók figyelembe vegyék az érintettek szempontjait.

A folyamatos változások, technológiai szétszakadás és foglalkoztatási lehetőségek kettéágazásának világában a cégeknek az a szerepe, hogy garantálják, javítjuk az emberek életét, és fontos része vagyunk a megoldásnak.

Ezért a ManpowerGroup elkötelezte magát amellett, hogy segít fejleszteni az emberek igényét és képességét a szükségleteknek megfelelő készségek megszerzésére, hogy hosszú távon is alkalmazhatók legyenek. A fentiekből adódóan partnerkapcsolatban állunk kormányzatokkal, civil szervezetekkel, és természetesen ügyfeleinkkel, hogy az emberek felkészültek legyenek a munkavégzésre, segítsük őket képességeik fejlesztésében az alkalmasságuk megőrzése érdekében, valamint integrált és inkluzív munkahelyeken növeljük a sokféleséget. Éppen ezért amit mondunk, azt tesszük is — befektetünk a képességek fejlesztésébe, ami segít az embereknek kiteljesedni a munkájukban, valamint arra ösztönözzük a munkavállalókat, hogy osszák meg tehetségüket a közösséggel, amelyben élünk és dolgozunk. Így szerezzük meg a legjobb embereket, hogy nekünk dolgozzanak, mivel amikor a ManpowerGroup-hoz csatlakozik, tudja, hogy egy etikus vállalat része lesz, amely alapvetően hisz abban, hogy ha helyesen cselekszünk, jót teszünk.

A mi márkanevünknek szavaznak legtöbb bizalmat az iparágunkban. Minden munkatársunk részt vesz abban, hogy etikai iránytűnket szilárdan a helyén tartsuk. Mindannyian büszkének kell, hogy legyünk iparági vezető pozíciónkra; folyamatosan szerepelünk a Dow Jones Fenntarthatósági Indexben és az FTSE4Good Indexben,

valamint az iparágunkból csupán bennünket jelöltek mind a Világ Legetikusabb Vállalata, mind a Fortune magazin „A világ leginkább csodált vállalata” címére. Ezek az elismerések visszaigazolással szolgálnak munkatársainkról és értékeinkről. A versenytársaink közül egyik sem tud ilyet állítani magáról.

Mindannyian kötelesek vagyunk megóvni és támogatni a ManpowerGroup által évtizedek során felépített márkanevet és örökséget. Ez azt jelenti, hogy a helyes utat választjuk. Ezért kulcsfontosságú, hogy mindannyian gondoskodjunk róla, a vállalatunk képviselőjeként betartjuk a ManpowerGroup Üzleti Magatartási és Etikai Kódexét. A Kódex a ManpowerGroup minden egyes munkavállalójára érvényes, függetlenül a beosztásától és pozíciójától, ami garantálja, hogy betartjuk az etikus üzleti gyakorlat lehető legmagasabb szintű normáit.

Kérem, szánjon időt a Kódex tanulmányozására és megismerésére, legyen vele tisztában és tartsa is be, hogy a ManpowerGroup értékeihez híven tudjon viselkedni. Ha tudomására jut, vagy azt gyanítja, hogy a kódexben szereplő bármely szabályt megsértették, haladéktalanul jelentenie kell a tényleges vagy gyanított szabálysértés tényét. **A Kódexet Ön szerint sértő tevékenységekről többféle módon is jelentést tehet,** ezeket a 8. oldalon találja.

Tudom, hogy a ManpowerGroup összes munkatársa nevében beszélek, amikor azt mondom, számunkra az emberek jelentik a prioritást, és szeretném mindenkinek megköszönni az erőfeszítéseit, hogy segít fenntartani megítélésünket, mint a legmagasabb szintű etikai normák mellett elkötelezett vállalat. Hadd tehessünk még többet a továbbiakban a céljaink érdekében, hogy érdemleges lehetőségeket teremtsünk az emberek karrierbeli sikerességének javítására, növeljük a vállalkozások versenyképességét és még fenntarthatóbb közösségeket hozunk létre.

JONAS PRISING

Elnök-Vezérigazgató
ManpowerGroup



A ManpowerGroup ígérete

Mozgásba hozzuk a munka világát.

Amikor a humán potenciállal kapcsolatos alapos ismereteink és üzleti ambícióink összekapcsolódnak, dinamikus erő jön létre.

Olyan erő, amely előre viszi a szervezeteket.

Olyan erő, amely felgyorsítja a személyes sikereket.

Olyan erő, amely fenntarthatóbb közösségeket épít.

Ezt az erőt úgy teremtjük meg, hogy összekapcsoljuk az ügyfelek jövőképét, az emberek motivációját, valamint a munka világának jelenét és jövőjét.

A helyi tapasztalatokat globális lefedettséggel kombinálva világszerte sosem látott lehetőségekhez nyújtunk hozzáférést a szervezeteknek, hogy hasznosíthassák azokat.

Megbízható tanácsadóként partnerkapcsolatokat ápolunk mindenkivel, akivel együtt dolgozunk, mivel az ő sikereik vezetnek a mi sikereinkhez.

Ebből adódóan hatásos megoldásokat hozunk létre, hogy növeljük az általunk szolgált szervezetek és személyek versenyképességét, így az eredményeik meghaladhatják az elképzeléseiket is.

Az erős kapcsolatok létrehozásával pedig segítünk mozgásba hozni a munka világát.

ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEXÜNK BEMUTATÁSA

- » Célkitűzés
- » A Kódex mindannyiunkra érvényes
- » A feladataink

Célkitűzés

Üzleti Magatartási és Etikai Kódexünk (a „Kódex”) célkitűzése, hogy útmutatással szolgáljon minden munkatársunk és partnerünk részére, hogy üzleti tevékenységünket a legmagasabb szintű etikai normák szerint végezhessük. **A Kódex betartásával fenntartjuk Értékeinket és Jellemzőinket.**

A Vállalatunk márkanéve és hírneve leginkább megbízhatóságáról ismert — egy olyan jellemzőről, amit szeretnénk fenntartani minden téren. **A ManpowerGroup a becsületesség, tisztesség és felelősség kultúrájában növekszik és virágzik, és hiszünk benne, hogy ez a kultúra erős versenyelőny marad számunkra a továbbiakban is.** A Kódex, mint útmutató hozzájárul jövőbeni sikereinkhez azáltal, hogy segít fenntartani kultúránkat.

A Kódex továbbá segíti a Márkanévünk és különböző érintettjeink hatékony támogatását és megővését. Segít mindenki számára rávilágítani az etikai kockázatokat felvető területekre, útmutatással szolgál az etikai problémák felismerése és kezelése során, valamint biztosítja a megfelelő mechanizmusokat, hogy a megtorlástól való félelem nélkül bejelenthessük az etikátlan viselkedést.

A Kódex mindannyiunkra érvényes

A Kódexünk mindenkiére érvényes, beleértve a ManpowerGroup és leányvállalatainak alkalmazottait, munkatársait és tisztségviselőit, valamint a ManpowerGroup Igazgatótanácsának tagjait, és mindenkit, akik szolgáltatást nyújtanak nekünk.

A Kódex értelmezésében a „Vállalat” és a „ManpowerGroup” magába foglalja a ManpowerGroupot és annak összes leányvállalatát és társvállalatát a világ minden tájáról.



A FELADATAINK



Eloolvasni, megérteni és betartani a Kódexet



Betartani a ManpowerGroup összes szabályzatát és minden vonatkozó törvényt



Ha bizonytalan, kérjen segítséget kollégájától, vezetőjétől, a vezetőségtől vagy a globális megfeleléségi osztálytól



Teljesíteni az összes szükséges oktatást, és tanúsítani a Kódex betartását



Teljes körűen együttműködni a Vállalat képviselői által folytatott, megfelelően engedélyezett vizsgálatokkal

Haladéktalanul jelentse a Kódex, ill. a ManpowerGroup más szabályzatainak tényleges vagy vélt **megsértését a Vállalat Üzleti Etikai Segélyvonalán keresztül vagy a felettesének**. Nem tűrjük a jóhiszemű bejelentőkkel szembeni megtorlást. A „jóhiszeműség” azt jelenti, hogy minden rendelkezésre álló adatot átad, és meg van róla győződve, hogy azok igazak.

Vezetők

Arra utasítjuk vezetőinket, hogy megerősítsék és **támogassák az etikus magatartás kultúráját** azáltal, hogy nyitottak és becsületesekek az üzleti magatartás terén, és olyan munkakörnyezetet ápolnak, amely **arra ösztönzi a munkavállalóinkat, hogy hangot adjanak az etikai kérdéseknek** a megtorlástól való félelem nélkül. A vezetőknek támogatniuk kell a nyílt és folyamatos kommunikációt saját maguk és beosztottaik között. Fontos, hogy pozitív példával szolgáljunk azoknak, akiket irányítunk, tanácsot adjunk, útmutatással szolgáljunk, vagy meghatározzuk, melyik Vállalati erőforráshoz forduljanak ezügyben.

SEGÍTSÉGGKÉRÉS ÉS PANASZOK BEJELENTÉSE

- » Ha bizonytalan: Morális iránytű
- » Panaszok bejelentése
- » Nincs megtorlás

Ha bizonytalan: Morális iránytű

A ManpowerGroup Kódexe nem szándékozik minden, az etikus magatartásra vonatkozó törvénnyel, szabályozással, szabályzattal és körülménnyel foglalkozni. A megfelelő magatartás meghatározásakor mindannyiunknak a józan eszünket és helyes ítélőképességünket kell használnunk. Képtelenség elvárni, hogy mindenki mindent tudjon, ezért ha olyan helyzetbe kerül, hogy bizonytalan a cselekedete etikai vonatkozásaival kapcsolatban, alkalmazza az alábbi egyszerű kérdéseket, mint etikai iránytűt:

- **Összhangban áll a Kódexszel?**
- **Etikus?**
- **Tisztességes és becsületes lennék?**
- **Törvényesen cselekednék?**
- **Ez a helyénvaló cselekvés?**
- **Jó fényt vet majd rám és a Vállalatra?**
- **Szeretnék olvasni róla az újságokban vagy az interneten?**

Ha a kérdések bármelyikére „Nem” a válasza, ne tegye.

Ha további segítségre van szüksége, beszéljen felettesével vagy vezetőjével, a helyi megfelelőségi tisztségviselővel, a vezetőséggel, a Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselővel vagy a Vállalati Jogtanácsos irodájával.

Panaszok bejelentése

A Kódex megsértésének elkerülése nem csupán a törvények betartása. Hiszünk abban, hogy ha tisztességesen dolgozunk, és tisztelettel bánunk egymással, akkor olyan kultúrát ápolunk, amely ösztönzi az innovációt és segít, hogy mindannyian sikeresek legyünk.

Mielőbb jelentenünk kell minden olyan tevékenységet, amelyről azt feltételezzük, hogy törvénytelen, tisztességtelen vagy etikátlan. Vállalatunk komolyan veszi minden szabálysértés bejelentését, azonnal kivizsgálja az összes bejelentést, a lehetséges mértékben bizalmasan kezeli az összes bejelentést, mindent megtesz annak érdekében, hogy megóvja a lehetséges szabálysértéseket jóhiszeműen bejelentő személyek névtelenségét, és nem tűr meg semmilyen megtorlást a jóhiszeműen bejelentést tevőkkel szemben.

Ha tanácsot kérne üzleti etikai vagy megfeleléségi probléma esetén, vagy bejelentést tenne gyanított, tervezett vagy tényleges szabálysértéssel kapcsolatosan, használja az alábbi lehetőségek valamelyikét vagy akár többet is közülük:

1. Beszéljen felettesével vagy vezetőjével, a helyi megfeleléségi tisztségviselővel, a vezetőséggel, a Globális Etikai Megfeleléségi Tisztségviselővel vagy a Vállalati Jogtanácsos irodájával.
2. Lépjen kapcsolatba a Navex Global által működtetett **ManpowerGroup Üzleti Etikai Segélyvonalal** az alábbiak szerint:
 - Hívja az **1-800-210-3458** telefonszámot Észak-Amerikából
 - Ha Észak-Amerikán kívülről telefonál, [kattintson ide](#)
 - Ha a listán lévő országból telefonál, használja az adott ország közvetlen előhívóját
 - Ha a listán nem szereplő országból telefonál, [kattintson ide](#), és keresse meg az ország AT&T előhívóját. Ezután hívja az előhívót, várjon a hangjelzésre, majd hívja a **800-210-3458** számot
 - Illetve az online bejelentő rendszeren keresztül, [kattintson ide](#)
3. Lépjen kapcsolatba a Vezető Jogtanácsosi Munkatárs és Globális Etikai Megfeleléségi Tisztségviselővel:
Shannon Kobylarczyk | Telefon: +1 414 906 7024
E-mail: ethics.training@manpowergroup.com
Postacím: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.
4. Lépjen kapcsolatba a Senior Alelnök, Vállalati Jogtanácsos, Titkár és Megfeleléségi Igazgatóval:
Richard Buchband | Telefon: +1 414 906 6618
E-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Postacím: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

Nincs megtorlás

Vállalatunk tiltja, és nem tűri a megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen bejelentést tesznek a törvények, jogszabályok, szabályozások, vagy a Kódex, illetve a ManpowerGroup egyéb szabályzatai bármely előírásának tényleges vagy lehetséges megsértésével kapcsolatosan.

A megtorlásokat önmagukban is a Kódex megsértésének tekintjük. Ha úgy gondolja, Önnel szemben bármilyen megtorlást alkalmaztak, kérjük, haladéktalanul jelentse az ügyet a felettesének vagy vezetőjének, illetve a Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselőnek. Kattintson az alábbi linkre a ManpowerGroup Megtorlásellenes Szabályzatának megtekintéséhez.

ManpowerGroup Megtorlásellenes Szabályzat

1. PÉLDA

Milyen módon tehet bejelentést tényleges vagy látszólagos szabálysértéssel kapcsolatosan?

Jelölje meg az igaz állításokat, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

- A felettese vagy vezetője megkeresésével.
- A helyi megfelelőségi tisztségviselő megkeresésével.
- A ManpowerGroup Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselőjénél az ethics.training@manpowergroup.com címen.
- A ManpowerGroup Vállalati Jogtanácsosánál a general.counsel@manpowergroup.com címen.
- Az Üzleti Etikai Segélyvonalon keresztül, amelyet telefonon (lásd a 8. oldalon a telefonszámokat a „Panaszok bejelentése” résznél) vagy online kereshet meg a manpowergroupethics.alertline.com címen.
- A fentiek mindegyike.

KÉSZ

VÁLASZ: A fentiek mindegyike, mivel bármelyik módon tehet bejelentést.

EGYMÁS IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- » Kölcsönös tisztelet
- » Titoktartás és adatvédelem
- » Sokféleség és inklúzió
- » Egészség és biztonság
- » Pszichoaktív szerek használata
- » Zaklatás és munkahelyi erőszak

Emberek: Az Értékeink egyike

Vállalati értékeink egyike — az Emberek — arról a tiszteletről szól, amit az egyénekkal és a munkájuknak az életükben betöltött szerepével szemben mutatunk. Alapvető nézetünk, hogy mindenkinek lehetőséget kell adni a munkára. Szeretnénk a világszerte hatályban lévő foglalkoztatási tárgyú törvények betartásán túl is tenni. Közös kötelességünk, hogy diszkriminációtól mentesen garantáljuk a becsületességet az összes munkavállaló felvétele és előléptetése terén.

Az emberek tisztelete azt is jelenti, hogy osztozunk a biztonságos és tiszteletteljes munkakörnyezet fenntartásának felelősségén, amely mentes a visszaélésektől és szakmaiatlan magatartástól.

Kölcsönös tisztelet

Kötelességünk tiszteletben tartani mindenkit, és a méltóságát nem sértő módon bánni vele. Elfogadjuk az egyének különbözőségét az inklúzió szellemiségében, mely minden embert szívesen lát, és arra törekszik, hogy lehetőséget adjon számukra a bennük rejlő tehetség kibontakoztatására.

A hatékony csapatmunka és együttműködés révén folyamatos sikereket érünk el, ha tisztelettel, méltósággal, udvariasan és becsületesen bánunk egymással.

Titoktartás és adatvédelem

Az emberek iránti tiszteletünk azt is jelenti, hogy tiszteletben tartjuk az alkalmazottaink, munkatársaink, ügyfeleink, alvállalkozóink, jelöltjeink, partnereink és az egyének magánéletét. Globális Adatvédelmi Szabályzatunkban meghatároztuk, hogy milyen típusú személyes adatokat gyűjtünk, hogyan használjuk fel az információkat, kivel osztjuk meg azokat, valamint az egyéneknek milyen jogai és választási lehetőségei vannak az adataik általunk történő felhasználása kapcsán.

Globális Adatvédelmi Szabályzatunk megtalálható [itt](#). Emellett minden országban van Személyzeti Adatvédelmi Szabályzat, mely az adott ország központjára és személyzetének tagjaira vonatkozik. Adatvédelmi gyakorlatunk a működésünknek helyt adó országok szerint eltérő lehet a helyi gyakorlatoknak és jogi követelményeknek megfelelően.

Az emberek iránti tiszteletünket azáltal is kifejezzük, hogy megfelelően megóvjuk a részünkre átadott adataikat. Ez különösen fontos a személyes adatok, többek között nevek, jelszavak, személyi számok, otthoni lakcímek, telefonszámok, bankszámla adatok, egészségügyi adatok és egyéb adatok kapcsán.

A Vállalaton kívülről részünkre átadott adatok, valamint a márkanévünket felemelő kollektív szellemi tulajdon védelmére létrehoztuk a Globális Kockázati és Információbiztonsági Programot (GRIP). Bár a megelőzés kulcsfontosságú, a biztonsági problémák észlelésével és kezelésével lesz teljes a kockázatkezelési ciklus, amelyre szükségünk van, hogy a napjaink információbiztonsági kockázatait által teremtett kihívással szembeszálljunk.

2. PÉLDA

Milyen lépéseket tett a ManpowerGroup az alkalmazottai, munkatársai, ügyfelei, alvállalkozói, jelöltjei, partnerei és az egyének adatvédelmének megvalósítása érdekében?

Jelölje meg az igaz állításokat, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

- A ManpowerGroup Globális Adatvédelmi Szabályzattal rendelkezik, melyben meghatározzuk, hogy milyen típusú személyes adatokat gyűjtünk, hogyan használjuk azokat, és kikkel osztjuk meg.
- A ManpowerGroup úgy alakítja az adatvédelmi gyakorlatát, hogy az megfeleljen a helyi szokásoknak és törvényi előírásoknak.
- A ManpowerGroup személyzete oktatáson vett részt a jelen veszélyeivel kapcsolatosan, mint amilyen az adathalászat és a pszichológiai manipuláció.
- A ManpowerGroup globális információbiztonsági programot hozott létre a ránk bízott adatok védelme érdekében.
- A fentiek mindegyike.

KÉSZ

VÁLASZ: A fenti intézkedések mindegyikét végrehajtottuk az adatok védelme érdekében.

Sokféleség és inklúzió

Globális szervezetként a ManpowerGroup alkalmazottai, munkatársai, ügyfelei, jelöltjei és alvállalkozói természetesen sokfélék. Nagyra értékeljük a perspektíváknak és képességeknek a sokféleség által megteremtett széles választékát, és ösztönzőleg hat ránk. A ManpowerGroup meghatározásában a sokféleség a faj, etnikum, nemzeti hovatartozás, vallás, kulturális háttér, nem, életkor, fogyatékoság, kaszt, családi állapot, szakszervezeti tagság, politikai elkötelezettség, várandósság, egészség, szexuális irányultság és nemi identitás különbözőségét jelenti. Elvárjuk és segítjük, hogy az eltérő személyes élethelyzetben lévő vagy háttérű emberek kölcsönösen tiszteljék és megértsék egymást.

Üzleti céljaink egyike, hogy ügyfeleink részére a legmegfelelőbb tehetségeket biztosítsuk, így segítsünk mindenkinek többet elérni, mint amit megálmodott. Ez egyre inkább azt jelenti, hogy olyan erőforrásokat és populációkat igyekszünk elérni, amelyek hagyományosan alulreprezentáltak. Ezért a sokféleség alapvető fontosságú, hogy megőrizhessük szakértő szerepünket a munka változó világában, és képesek legyünk teljesíteni ügyfeleink igényeit azáltal, hogy mindannyiunk ötleteire nyitottak vagyunk, és mindenkinek lehetővé tesszük, hogy kiteljesedjen a munkájában.

A ManpowerGroup vállalati értékei, az emberek, tudás és innováció azt a hitünket tükrözik, miszerint minden embernek egyenlő lehetőséget kell biztosítani az érdemleges munkára. A ManpowerGroup úttörő szerepet játszik foglalkoztatási gyakorlatában és egyedi munkaerő-fejlesztési kezdeményezéseiben, mivel a nagyfokú sokféleségen keresztül, az átfogó inklúzióra koncentrálva teszi elérhetővé a humán tehetséget és a dolgozók újításait.

Bővebb információért a Sokféleség és Inklúzió témájában a ManpowerGroupra vonatkozóan kérjük, [kattintson ide](#).

Egészség és biztonság

Mivel törődünk az Emberekkel, a kultúránk szerves része az is, hogy törődünk mindenkinek az egészségével és biztonságával is.

Mindenkinek teljes körűen be kell tartania a biztonságra és egészségre vonatkozó összes előírást, szabályzatot és eljárást, és készen kell állnia a vészhelyzeti felkészültségi tervek végrehajtására.

Azonnal jelentenünk kell a nem biztonságos munkahelyi feltételeket és gyakorlatokat, hogy időben lehessen cselekedni. A munkahellyel kapcsolatos összes balesetet késlekedés nélkül jelenteni kell, függetlenül attól, hogy milyen csekély.

A ManpowerGroup Egészségi és Biztonsági Szabályzatának megtekintéséhez kattintson az alábbi linkre:

ManpowerGroup Egészségi és Biztonsági Szabályzat

Pszichoaktív szerek használata

Kiállunk a drogtól és alkoholtól mentes munkahely mellett. A Vállalat tevékenységeinek végzése, valamint a Vállalat létesítményeiben tartózkodás ideje alatt mindenkinek mentesnek kell lennie a drogok és alkohol fizikai és pszichológiai hatásaitól, hogy biztonságos és kellemes munkakörnyezetet tarthassunk fenn. Amennyiben valaki alkohol vagy bármilyen illegális drog befolyása alatt munkára jelentkezik, illetve a munkaidejében illegális drogokat használ, birtokol vagy árusít, az azonnali elbocsátást vonhat maga után.

A Vállalat létesítményeiben alkoholos italok vásárlása és fogyasztása tilos, kivéve, ha a Vállalat vezetősége kifejezetten engedélyt adott rá Vállalati események kapcsán.

Amennyiben olyan vényköteles gyógyszert szed, amely hatással lehet a munkájára, illetve befolyásolhatja a biztonságos munkavégzésben, beszéljen a felettesével vagy vezetőjével.

Zaklatás és munkahelyi erőszak

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy a munkakörnyezete mindenféle zaklatástól mentes legyen. Nem tűrjük a cégünkhöz kapcsolódó személyek egyikétől sem (ideértve az alvállalkozókat és ügyfeleket is) az olyan verbális, nonverbális vagy fizikai magatartást, amely zaklató, illetve megfélemlítő, bántó, sértő vagy ellenséges munkakörnyezetet teremt, beleértve a munkahelyi erőszak és szexuális zaklatás minden formáját. Elvárjuk alkalmazottainkról és vezetőinktől, hogy betartsák az összes zaklatás elleni törvényt a munkájuknak helyt adó országokban.

Munkahelyi erőszaknak minősül a rablás és más gazdasági bűncselekmények, valamint az otthoni erőszak és megfigyelés, amely a munkaadó, korábbi vagy jelenlegi munkavállalók és/vagy családtagjaik, ügyfelek, alvállalkozók és más külső felek ellen irányul. A vonatkozó törvényeknek és szabályozásnak megfelelően tilos a lőfegyverek, egyéb fegyverek, robbanóeszközök és/vagy más veszélyes eszközök birtoklása és/vagy használata a Vállalat létesítményeiben, illetve a Vállalat nevében végzett munka során.

Szexuális zaklatásról beszélünk, ha bármilyen, valakinek a nemével összefüggő kéréstlen magatartás befolyásolja az adott személy munkáját. Ide soroljuk a kéréstlen szexuális közeledést, szexuális szívességek kérését, valamint egyéb, szexuális természetű verbális és fizikai magatartásokat, amely megfélemlítő, ellenséges vagy bántó munkakörnyezetet eredményez.

3. PÉLDA

„Kéretlen magatartás” lehet bármilyen viselkedés, amely nem kívánt, nem kért vagy nem kezdeményezett.

Előfordulhat, hogy az egyik személy által elfogadhatónak tartott magatartás a másik személy számára kéretlen (például viccek, egy ölelés vagy egy kép). A potenciális zaklatás meghatározása nem függ az állítólagos zaklató szándékától; inkább azon a személyen múlik, akire a magatartás irányul, illetve aki tanúja lesz, hogy kéretlennek tekinti-e.

Joe gyakran öleléssel üdvözli hölgy munkatársait. Joe a férfi kollégákkal is barátságos, de nekik általában csak megveregeti a hátukat. Joe nem veszi észre, hogy miközben a legtöbb munkatársát nem bántja a viselkedése, az egyikükben félelmet kelt minden alkalommal, amikor hallja, hogy jön Joe, mert a hölgy nagyon kellemetlennek érzi, amikor megöleli. Joe-nak meg kell értenie, hogy a jó szándéka ellenére a viselkedése szexuális zaklatással összefüggő panasz alapja lehet, mert legalább egy munkatársa kéretlennek érzi azt.

Amikor egy több napos üzleti út során a munkaidő leteltével a felettese bemegy a szállodai szobájába, és jelzi, hogy fizetésemelést kaphat, ha szexuális szívességeket tesz neki, az a törvények és a ManpowerGroup szabályzata értelmében is zaklatásnak minősül. Bár munkaidőn kívül történik az eset, a munkához kapcsolódik, és eléggé súlyos ahhoz, hogy ellenséges munkakörnyezetet teremtsen, illetve ellenszolgáltatás fejében történő szexuális zaklatásnak minősüljön.



Ha **bármilyen formában zaklatást vagy erőszakot** él át, ami Önre irányul, vagy másik munkavállalóval szemben lesz tanúja ilyen magatartásnak, **jelentse az esetet** a felettesének vagy vezetőjének, a helyi megfelelőségi tisztségviselőnek, a **Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselőnek**, illetve az Üzleti Etikai Segélyvonalon keresztül.

VÁLLALATUNK ÉS RÉSZVÉNYESEINK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- » Összeférhetetlenség
- » Információk és vállalati vagyon megóvása
- » Belső információk és értékpapírok kereskedése

Összeférhetetlenség

Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy elkerüljük a tényleges vagy látszólagos összeférhetetlenséget, hogy megóvjuk a Vállalatot és annak részvényeseit. Összeférhetetlenségről lehet szó olyan tevékenységek esetén, melyekben a személyes érdekek látszólag vagy ténylegesen veszélyeztethetik azon képességünket, hogy objektív döntéseket hozzunk, valamint a Vállalat és részvényeseinek legjobb érdeke szerint cselekedjünk. A döntéshez kulcsfontosságú a tájékoztatás és az értesítés.

Tájékoztatási és döntési eljárás

Haladéktalanul jelentenie kell valamelyik felettesének minden olyan tranzakciót, kapcsolatot és helyzetet, amely tényleges vagy potenciális összeférhetlenséget okozhat. A fenti előírás más személyt érintő tranzakciókra, kapcsolatokra és helyzetekre is érvényes, ha azok tényleges vagy potenciális összeférhetlenséget okozhatnak. A felettese feladata, hogy döntést hozzon, miután szükség szerint konzultált a megfelelő magasabb szintű vezetőséggel.

Az összes tényleges vagy látszólagos összeférhetlenségi esetet alá kell vetni a tájékoztatási és döntési folyamatnak.

Összeférhetetlenség lehetséges példái

Az alábbi lista példákat mutat be a tényleges vagy látszólagos összeférhetlenséget eredményezhető tranzakciókra, kapcsolatokra és helyzetekre.

1. **Jon, egy IT szakember elindít egy vállalkozást, amely IT tanácsadást nyújt a Manpower ügyfeleinek, miközben őt a Manpower foglalkoztatja.**
2. **Sarah, egy személyzeti szakértő esti és hétfői rész munkaidőben a ManpowerGroup egyik versenytársának dolgozik.**
3. **Mitch, egy vezető és döntéshozó elfogadja egy potenciális alvállalkozó meghívását golfozni, majd kiválasztja az alvállalkozót, hogy a Vállalatnak dolgozzon.**
4. **Oscar, aki a humánerőforrás csapat tagja, elmulasztja közölni, hogy a sógora jelentkezett egy pozícióra, miközben Oscar a toborzás vezetője.**

A fenti helyzetekben tájékoztatnia kell a tényleges vagy potenciális összeférhetlenségről a felettesét vagy vezetőjét, és be kell tartania az útmutatását az ügy megoldását illetően.

Vállalati lehetőségek

Kötelességünk úgy végezni a feladatainkat, hogy a Vállalati legitim üzleti céljait szolgáljuk. Tilos saját hasznunkra fordítanunk a Vállalat vagyonának vagy információinak felhasználásával, illetve a ManpowerGroupnál betöltött pozícióinkból adódó lehetőségeket, hacsak nem a ManpowerGroup már korábban fontolóra vette a lehetőséget, és úgy döntött, hogy nem él vele.

Kérjen segítséget

Az összeférhetlenségi ügyeket csak az aktuális körülmények felülvizsgálatával lehet megoldani a ManpowerGroupnál végzett tevékenységeink kontextusában. Ezért be kell tartanunk a tájékoztatási és döntési eljárást.

4. PÉLDA

Enzo, az Ügyvezető Igazgató azt mondja Claudiának, aki senior toborzó, hogy szeretne felvenni egy új humánerőforrás igazgatót, mivel a pozíciót jelenleg betöltő személy a Vállalaton belül másik pozícióba kerül. Enzo sógornője, Monica jelenleg egy helyi munkaerő közvetítő cégnél humánerőforrás igazgató, és több éves szakmai tapasztalata van. Enzo arra biztatja a sógornőjét, hogy jelentkezzen a pozícióra, és azt mondja Claudiának, hogy figyelje a jelentkezést, és kerülje meg a szokásos eljárást, mivel ismeri Monicát és a képzettségét.

Miután Claudia megkapta Monica jelentkezését, értesíti Enzot, és előjegyez egy interjút Enzo és Monica között. Enzo örül az interjúnak, és elmondja Claudiának, hogy felajánlja Monicának a pozíciót anélkül, hogy más jelölteket meghallgatott volna.

Az alábbi helyzetek közül melyik jelent potenciális összeférhetlenséget?

Jelölje meg az igaz állításokat, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

- Az egyetlen személy, akit meghallgattak a pozíció állásinterjúján, Enzo sógornője volt.
- Enzo eldöntötte, hogy alkalmazza Monicát anélkül, hogy bárkit tájékoztatott volna, hogy felülvizsgálhassák a döntését.
- Claudia nem tájékoztatott senkit sem arról, hogy Monica Enzo sógornője.
- A fentiek mindegyike.

KÉSZ

VÁLASZ: A fentiek mindegyike.

Enzo és Claudia sem tartotta be a Vállalatunk eljárását, miszerint értesítenünk kell a felettesünket vagy vezetőnket, ha potenciális összeférhetlenségről van szó. A kapcsolat miatt Enzo nem lehetett volna döntéshozó, illetve egyáltalán nem vehetett volna részt a felvételi eljárásban. Végül pedig, csupán Enzo sógornőjét hívták be interjúra, ami szintén ellentétes az eljárásainkkal.

Információk és vállalati vagyon megóvása

Felelősséggel tartozunk a ManpowerGroup vagyonának megóvásáért, mintha csak a sajátunk volna. A ManpowerGroup vagyona nemcsak pénzből, létesítményekből és berendezésekből áll. Ide tartoznak a pénzügyi adatok, ötletek, üzleti tervek, technológiák, ügyféllisták, a munkavállalók személyes adatai és más tulajdonosi információk. A fenti vagyon bármely elemének ellopása, helytelen vagy jogosulatlan felhasználása súlyos probléma, és aszerint is kezeljük.

Vállalati vagyon használata

Úgy kell végeznünk a munkánkat, hogy közben megóvjuk a Vállalatunk ingó vagyonát, készleteit és berendezéseit. A fentiek személyes célú felhasználása csak előzetes jóváhagyással lehetséges. Soha nem használhatók személyes haszonszerzésre és/vagy a Vállalatunkkal nem összefüggő üzleti célokra.

Bizalmas üzleti információk

Az üzleti stratégiákkal és műveletekkel kapcsolatos bizalmas üzleti információk a Vállalat értékes vagyonának számítanak. „Bizalmas üzleti információk” az árakra és költségekre vonatkozó adatok, ügyféllisták, potenciális felvásárlások, üzleti folyamatok és eljárások, pénzügyi adatok, ipari titkok és know-how, személyzethez kapcsolódó adatok, marketing és értékesítési stratégiák és tervek, beszállítói listák, valamint egyéb adatok és információk, amelyeket nem hoztak nyilvánosságra. A Vállalat összes információját kizárólag a Vállalat előnyére lehet felhasználni, soha nem személyes haszonszerzésre.

Néhány kivételes eset: a) a ManpowerGroup írásbeli engedélyével, b) az információ törvényesen válik köztudomásúvá, illetve c) bíróság kötelezte az információ átadására.

A vonatkozó törvények szerint azután is felelősséggel tartozunk a fentiekért, hogy véget ért a ManpowerGroupnál folytatott munkaviszonyunk, illetve üzleti kapcsolatunk.

Üzleti feljegyzések és dokumentációk pontossága, megőrzése és megsemmisítése

Üzleti tevékenységünk minden területén a becsületességünkről és megbízhatóságunkról vagyunk ismertek. Minden üzleti információt, beleértve az üzleti és pénzügyi feljegyzéseket is, időben és pontosan nyilvántartásba kell venni. A pénzügyi adatoknak tényleges tranzakciókat kell tükrözniük, és be kell tartani az általánosan elfogadott számviteli elveket. Senkinek nincs engedélye arra, hogy titkos vagy feljegyzés nélküli pénzügyi eszközöket hozzon létre.

Az üzleti dokumentációk és feljegyzések lehetnek papíralapú dokumentumok, például levelek és nyomtatott jelentések. Továbbá lehetnek elektronikus dokumentumok, például e-mailek és adathordozók, melyek a Vállalatunkról és/vagy üzleti tevékenységeinkről szóló információkat tartalmaznak.

Szellemi tulajdon – A sajátunk és másoké

A tudás és innováció a ManpowerGroup két fő Értéke. A ManpowerGroup szellemi tulajdona értékes vállalati vagyon. Kötelesek vagyunk tiszteletben tartani és megővni minden szellemi tulajdont, akár a sajátunk, akár más személy vagy szervezet birtokában van.

A ManpowerGroup alkalmazottai által a munkájuk során létrehozott, illetve a ManpowerGroup erőforrásainak felhasználásával megalkotott összes találmány, felfedezés, ötlet és ipari titok a ManpowerGroup tulajdonában áll.

A fenti kötelezettség kifejezetten érvényes az összes szoftver alkalmazásra is. Minden szoftvert legálisan használunk, a felhasználást biztosító licencek tartalmával összhangban.

Elektronikus média/közösségi média használata

Márkanévünk és hírnevünk függ mindannyiunktól és a viselkedésünktől. Ide tartozik az összes elektronikus média és kommunikációs rendszer, például voicemail, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn és a kereskedelemben kapható szoftverek használata során mutatott magatartásunk is.

Ezen a rendszereken keresztül nem magánjellegű a kommunikációnk. Az ilyen kommunikáció üzleti feljegyzés. Ezért a ManpowerGroup a vonatkozó jogi előírásoknak megfelelően korlátozhatja, elolvashatja, hozzáférhet, beavatkozhat és nyilvánosságra hozhatja a fenti kommunikációs lehetőségeken keresztül cserélt tartalmat.

E rendszerek felhasználóiként felelősek vagyunk azért, hogy biztosítsuk, a rendszereken keresztül folyó kommunikáció nem veszélyeztet vagy bánt meg senkit, illetve nem teszi ki

veszélynek a Vállalatunkat. Soha nem használhatjuk fel a ManpowerGroup rendszereit, hogy tudatosan, figyelmetlenségből vagy rosszindulatból bármilyen megfélemlítő, sértő, becsületsértő, rágalmazó vagy obszcén anyagokat közzöljünk, tároljunk, átadjunk, letöltsünk vagy továbbítsunk.

Az online közösségi hálózatok a sikerünk jelentős részét adják, mivel összekapcsolnak bennünket olyan személyekkel, akik az ügyfeleink, jelöltjeink, munkatársaink vagy kollégáink lesznek. Sok más vállalattal szemben mi ösztönözzük és felhatalmazzuk alkalmazottainkat, hogy használják a közösségi hálózatokat. Elvárjuk azonban, hogy az alkalmazottaink online magatartása azt tükrözze, hogy a Vállalat életének bármely helyzetben hogyan viselkednének.

A ManpowerGroup Közösségi Média Szabályzatának megtekintéséhez kattintson az alábbi linkre:

[ManpowerGroup Közösségi Média Szabályzat](#)

5. PÉLDA

Xiaohui, egy üzletfejlesztési menedzser mutat egy képet a kollégájának, Dellának, amit az egyik ügyfél Facebook oldalán talált, és elhatározza, hogy hozzászól a képhez hivatkozva a ManpowerGroupra. Della aggodalmát fejezi ki, hogy ha Xiaohui megemlíti a ManpowerGroupot, úgy tűnhet, hogy az a ManpowerGroup hozzászólása, nem pedig Xiaohui saját véleménye. Xiaohui erre azt válaszolja, hogy a Vállalat ösztönzi az ügyfelekkel folytatott közösségi kapcsolatokat.

Kinek van igaza?

Jelölje meg az igaz állításokat, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

- Xiaohui-nak, mivel a Vállalat arra ösztönzi az alkalmazottait, hogy használják a közösségi hálózatokat az ügyfelekkel folytatott kapcsolatok építésére.
- Dellának, mivel Xiaohui nem használhatná a Facebookot munkaidőben, és nem hivatkozhat a ManpowerGroupra.
- Mindkettőjüknek igaza van, mivel a Vállalat arra ösztönzi alkalmazottait, hogy kommunikáljanak az ügyfelekkel és kollégákkal közösségi hálózatokon, és építsenek kapcsolatokat, azonban soha nem szabad olyan hozzászólást tenni, ami úgy tűnhet, a Vállalaté, nem pedig az adott személyé.

KÉSZ

VÁLASZ: A harmadik válasz helyes. Mindkettőjüknek igaza van.

Befektetői- és sajtómegkeresések

Amikor információval szolgálunk a szervezetünkről a nyilvánosság, a részvényeseink vagy a média részére, garantálnunk kell, hogy minden információ időszerű, helyénvaló és pontos. Fontos, hogy megelőzzük a bizalmas információk nem szándékos nyilvánosságra hozatalát. A nyilvánosság, részvényeseink, elemzők vagy média képviselők által nekünk címzett megkereséseket és információ kéréseket haladéktalanul továbbítani kell az adott ország megfelelő és kijelölt Közönségkapcsolati Szakértőjének. Amennyiben a megkeresés globális ügyet érint, illetve befektetői közösségtől érkezik, a Globális Központ Közönségkapcsolatok Osztályának kell címezni vagy továbbítani.

Befektetői kapcsolatok weboldal

Bennfentes információk és értékpapírok kereskedése

Az Egyesült Államok értékpapírokra vonatkozó szövetségi törvénye tiltja, hogy Vállalati részvényt vásároljon vagy adjon el, amikor jelentős, nem nyilvános információ van a birtokában a Vállalatunkról. Ilyen esetben a kereskedést „bennfentes kereskedésnek” nevezik. Ez a törvény szintén tiltja, hogy ilyen információkat másoknak átadjon, akik azután kereskedhetnek a Vállalat részvényeivel.

Bennfentes információk többek között az új marketing stratégiák, értékesítési és bevételi eredmények vagy előrejelzések, nagyobb szerződéskötések ügyfelekkel vagy alvállalkozókkal és/vagy potenciális felvásárlások vagy fúziók illetve más jelentős fejlesztések. Ha bárki ilyen információkhoz hozzáfér, bizalmasan kell kezelnie azokat. Nem beszélhetünk bizalmas információkról a Vállalaton kívüli személyekkel, ideértve a ManpowerGroupon kívüli üzleti kapcsolatokat, családtagokat és/vagy barátokat is.

Lásd a ManpowerGroup nyilatkozatát az értékpapír kereskedés szabályzatáról. Kötelességünk teljes körűen betartani a szabályzatot. Ha szeretne részvényeket vásárolni vagy eladni, azonban bizonytalan a fenti követelményekkel kapcsolatban, vegye fel a kapcsolatot a Vállalati Jogtanácsosunkkal.

A ManpowerGroup Nyilatkozat az Értékpapír Kereskedés Szabályzatáról c. dokumentum megtekintéséhez kattintson az alábbi linkre:

Nyilatkozat az Értékpapír Kereskedés Szabályzatáról

6. PÉLDA

Frederick, egy Pénzügyi Igazgató megtudja, hogy a Vállalat egy nagy, nyilvános kereskedésben résztvevő, egészségügyre szakosodott munkaerő közvetítő cég felvásárlását tervezi. A felvásárlás megduplázhathatja a Vállalat bevételét az Egyesült Királyságban. A Vállalat nem fogja nyilvánosan bejelenteni a felvásárlást a következő hónapig.

Vásárolhat vagy eladhat ManpowerGroup részvényeket Frederick ma?

Jelölje meg a legjobb választ, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

- Igen, mivel Frederick nem tudja, hogy ténylegesen meg fog-e történni a felvásárlás.
- Igen, mivel Frederick nincs rajta a Vállalat előszűrési listáján.
- Nem, mivel a jelentős, nem publikus információk alapján végzett kereskedés törvénybe ütközik, és sérti az Értékpapír Kereskedés Szabályzatát és a Kódexünket.**

KÉSZ

VÁLASZ: Nem, mivel soha nem lehet vállalati részvényt vásárolni vagy eladni jelentős, nem publikus információk birtokában. Továbbá soha nem oszthat meg nempublikus információkat a barátaival és családtagjaival.

ÜGYFELEINK ÉS ÜZLETI PARTNEREINK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

- » Vesztegetés és korrupció
- » Ajándékok, szórakoztatás és szponzoráció
- » Kapcsolatok üzleti partnerekkel
- » Értékesítési, marketing és kommunikációs gyakorlat
- » Trösztellenes- és versenytörvények
- » Versenyelőnyt jelentő információk megszerzése

Vesztegetés és korrupció

Akkor beszélünk vesztegetésről, amikor értékes dolgokat (például készpénzt, készpénz egyenértéket, ajándékokat) biztosítanak közvetlenül vagy közvetve személyek, többek között állami tisztviselők, üzleti partnerek, ügyfelek vagy jövőbeni ügyfelek részére, hogy befolyásoljanak vele egy tetszés szerinti döntést. Kötelességünk betartani az USA külföldi megvesztegetésekkel foglalkozó törvényét, az Egyesült Királyság vesztegetésellenes törvényét és az összes hasonló érvényben lévő vesztegetés elleni törvényt a működésünknek helyt adó országokban és területeken.

Soha nem fizethetünk kenőpénzt, és más módon sem próbálhatunk helytelenül befolyásolni állami tisztviselőket, még akkor sem, ha a pénzüsszeget kérik, és nem kenőpénznek nevezik. Ez abban az esetben is érvényes, ha külső félen, például ügynökön vagy képviselőn keresztül történik a kifizetés.

Állami tisztviselők példái:

1. Bármely kormányzat vagy állami felügyelet alatt álló jogi személy alkalmazottai a világ bármely részéről;
2. Politikai pártok vagy politikai hivatalok jelöltjei; és
3. Rendvédelmi szervek munkatársai (hadsereg, rendőrség és titkosszolgálat).

Az „Ügymenetkönnyítő kifizetések” olyan kis pénzüsszegek, amelyeket egy állami alkalmazottnak fizetnek, hogy gyorsabban végrehajtsa egy rutinszerű, nem tetszés szerinti feladatot, amire egyébként később kerülne sor. Ilyen például az útlelél vagy telefon szolgáltatás igénylése. Az ügymenetkönnyítő kifizetések világszerte a legtöbb ország törvényei szerint tilosak. Mivel a szabályzatunk szerint be kell tartanunk minden vonatkozó törvényt, nem engedélyezzük az ügymenetkönnyítő kifizetéseket sem. Ha ügymenetkönnyítő kifizetést kérnek Öntől, vagy kérdése van, kérjük, forduljon a globális megfeleléségi osztályhoz.

A ManpowerGroup Korrupció Elleni Szabályzatának megtekintéséhez kattintson az alábbi linkre:

Korrupció Elleni Szabályzat

Ajándékok, szórakoztatás és szponzoráció

Elismerjük, hogy az ajándékok, szórakoztatás, a vendégfogadás támogatása vagy utazási juttatások az üzleti élet legitim velejárói lehetnek. Az Ön feladata az, hogy betartsa az alábbi Ajándékokról, Szórakoztatásról és Szponzorációról Szóló Szabályzatot, mivel ezeket a tevékenységeket bizonyos körülmények között korrupciós juttatásnak is tekinthetik. A Szabályzatunk általános előírásokat tartalmaz, amelyeket az alkalmazottainknak be kell tartaniuk, mikor ajándékokat, szórakoztatást és szponzorációt ajánlanak fel vagy biztosítanak, ideértve az étkezésekre és ajándékokra vonatkozó országspecifikus és globális határértékeket.

Üzleti tevékenységünket mindig magas szintű normák szerint kell végeznünk, hogy megőrizzük a becsületet és tisztességes ügyletek kapcsán szerzett hírnevünket. Gyakran szokás kiterjeszteni a juttatásokat az üzleti partnerekre vagy ügyfelekre, például a visszafogott értékű eseti ajándékokat, vagy a szórakoztatás keretében az ebédeket és vacsorákat. Ezeket a tevékenységeket a Szabályzatunkkal összhangban kell végezni, korlátozott jellegűnek kell lenniük, és soha nem befolyásolhatnak ténylegesen vagy látszólag állami tisztviselőket, üzleti partnereket, ügyfeleket vagy potenciális ügyfeleket általános döntéseket. Üzleti juttatások átadásakor és elfogadásakor helyes értékítéletet kell alkalmaznunk. A készpénz vagy készpénz egyenérték, mint például az ajándékkártyák soha nem elfogadható ajándékok.

7. PÉLDA

Az alábbiak közül melyek megengedhető kiadások?

Jelölje meg a legjobb választ, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

- Elvinni egy potenciális ügyfelet egy futball mérkőzésre, amennyiben a találkozó elsődleges célja, hogy üzletfejlesztési lehetőségekről tárgyaljanak, és nem tekinthető az új cég megvesztegetésének
- Üzleti vacsora egy ügyféllel vagy potenciális ügyféllel, ha a számla teljes összege nem éri el az étkezésekre vonatkozó fejenkénti értékhatárt.
- Az ajándékokra vonatkozó értékhatárt el nem érő kristály papírnehezék Manpower logóval, amelyet egy ügyfél vezetőjének adnak egy nagyobb szerződés megújítását követően az elismerés jeléül.
- A fentiek mindegyike.

KÉSZ

VÁLASZ: A fentiek mindegyike.

A fenti kiadások mindegyike megengedett az Ajándékokról, Szórakoztatásról és Szponzorációról Szóló Szabályzat szerint. Ha kérdése van, vagy további információra van szüksége, lépjen kapcsolatba a Globális Megfelelőségi Osztállyal.

A ManpowerGroup Ajándékokról, Szórakoztatásról és Szponzorációról Szóló Szabályzatának megtekintéséhez kattintson az alábbi linkre:

[Ajándékokról, Szórakoztatásról és Szponzorációról Szóló Szabályzat](#)

Üzleti partnereinktől ugyanilyen magatartást várunk el

Mivel az üzleti partnereink által a Vállalatnak végzett munka közben mutatott magatartásáért jogilag is felelősségre vonhatnak bennünket, meggyőződésünk, hogy olyan üzleti partnerekkel kell kapcsolatban állnunk, akik magas szintű etikai normákat képviselnek üzleti magatartásukban.

Elvárjuk, hogy az ügynökeink, alvállalkozóink, független szerződéses munkatársaink, tanácsadóink és közös vállalati partnereink, illetve a nevünkben eljáró bármilyen külső fél („üzleti partner”) legitim szolgáltatásokat nyújtson, és betartsa a Kódex által előírt etikai és szakmai magatartási normákat.

Kiválasztás

Üzleti partnereink kiválasztása objektív kritériumokon alapul, mint amilyen a minőség, technikai kiválóság, költség/ár, ütemezés/teljesítés, szolgáltatások, valamint a társadalmi szempontból felelős és etikus üzleti gyakorlat melletti elkötelezettség. Megfelelő átvilágítás, valamint a szolgáltatásokat és fizetési határidőket részletező megállapodás nélkül egyetlen üzleti partner sem kérhető fel, hogy a Vállalatunknak szolgáltatást nyújtson.

Minden tőlünk telhetőt megteszünk, hogy a beszerzési döntéseinket soha ne befolyásolják személyes kapcsolatok, vagy nem helyénvaló ajándékok, szívessegek, ill. túlzásba vitt szórakoztatás elfogadása.

Elvárjuk alvállalkozóinktól, hogy megerősítsék elkötelezettségüket, miszerint betartják, és a napi üzleti tevékenységükön keresztül támogatják a legfontosabb vállalati társadalmi felelősségvállalási gyakorlatokat az Athéni Etikai Szabályzattal (Athens Ethical Principles), az ENSZ Globális Szerződésével, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet előírásaival, illetve egyéb globális előírásokkal összhangban, melyek mellett a ManpowerGroup elkötelezte magát.

A ManpowerGroup Beszerzési és Ellátási Lánc Szabályzatának megtekintéséhez kattintson az alábbi linkre:

[Beszerzési és Ellátási Lánc Szabályzat](#)

Tisztességes gyakorlat

Tisztelünk minden embert, és összes kapcsolatunkban a megbízhatóságunkról vagyunk ismertek. Ezért nem adjuk át külső feleknek az alvállalkozóinkkal folytatott üzleti kapcsolataink szerződéses adatait és feltételeit, hacsak nem erre felhatalmazást kaptunk.

8. PÉLDA

Igaz vagy hamis: „Jogilag felelősségre lehet minket vonni az Üzleti partnereink magatartásáért.”

Jelölje meg a legjobb választ, majd kattintson a KÉSZ gombra a válaszhoz.

Igaz

Hamis

KÉSZ

VÁLASZ: Igaz.

A ManpowerGroup jogilag felelősségre vonható az Üzleti partnereink magatartásáért. Ha potenciálisan etikátlan vagy helytelen magatartás bármilyen jelét tapasztalja egy üzleti partnernél, fontos, hogy értesítse erről a Globális Megfelelőségi Osztályt.

Értékesítési, marketing és kommunikációs gyakorlat

Büszkék vagyunk szolgáltatásaink minőségére, és elköteleztük magunkat az etikus üzleti gyakorlat szerinti tisztességes versengés mellett. Törekszünk arra, hogy kizárólag pontos és valódi információkat közöljünk termékeinkről és szolgáltatásainkról a prezentációinkban, ügyfelekkel folytatott tárgyalásainkon, reklámjainkban, promóciós anyagainkban és nyilvános bejelentéseinkben. Ha azt kéri, hasonlítsuk össze magunkat a versenytársakkal, tisztességesen közöljük az adatokat.

Trösztellenes- és versenytörvények

A ManpowerGroup sikeres a versenypiacokon és nyílt piacokon. Sikereinket üzleti tevékenységünk minden területén a kiválóságra építjük. Az Egyesült Államok az Európai Unió, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD), valamint más országok és országcsoportok trösztellenes- és versenytörvényeket hoztak, melyek célja, hogy megőrizték a versenyt és támogassák a nyílt piacokat. Szándékaink szerint teljes körűen meg szeretnénk felelni ezeknek a törvényeknek és szabályozásoknak, melyek tiltják a tisztességes versenyt befolyásoló megállapodásokat. Vállalatunk nem tűr meg semmilyen magatartást, ami sérti ezeket az előírásokat.

A Vállalatunktól senkinek sem szabad a trösztellenes- vagy versenytörvényeket sértő tevékenységeket irányítani, abban részt venni, illetve azt jóváhagyni vagy eltűnirni. A vezetők felelősek a csapatuk magatartásáért is.

Mivel a törvények nem azonosak minden országban, fontos, hogy ismerje a saját piacára érvényes trösztellenes- és versenytörvényeket. Általánosságban az alábbiakról nem tárgyalhat a versenytársakkal: (1) árak, kedvezmények és értékesítési feltételek; (2) nyereségek, haszonkulcsok és költségadatok; (3) piaci részesedések, értékesítési területek és piacok; (4) ügyfelek vagy területek felosztása; (5) ügyfelek vagy alvállalkozók kiválasztása, elutasítása vagy szerződésbontása; (6) terület vagy piac korlátozása, ahol egy cég újraértékesíthet termékeket; valamint (7) ügyfelek korlátozása, akiknek egy cég eladhat.

A megelőzés kulcsfontosságú, ezért ha kérdései vannak a trösztellenes- vagy versenytörvények alkalmazásával kapcsolatban korábbi, jelenlegi vagy jövőbeni esetek kapcsán, kérjen tanácsot a Vállalati Jogtanácsostól vagy a Globális Megfelelőségi Osztálytól.

A KÖZÖSSÉGEINK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

Versenyelőnyt jelentő információk megszerzése

Nyíltan és tisztességesen versenyezzünk. Felelősséggel tartozunk azért, és egyben jogunkban is áll, hogy etikailag és jogilag megfelelő eszközökkel szerezzünk információkat más cégekről, beleértve a versenytársakat. Ilyen információk lehetnek az elemzők jelentései, nem tulajdonosi marketing anyagok, hirdetések, nyilvános újságok és magazinok cikkei és más nyomtatott vagy szóbeli információk.

Nem próbálunk meg etikátlan vagy törvénytelen módon megszerezni ilyen információkat, például kémkedéssel, lehallgatással és/vagy a személyazonosságunk meghamisításával. A versenytársaink dokumentációit nem fogadjuk el és nem olvassuk, ha tisztában vagyunk vele, nem helyénvaló módon szerezték meg.

A ManpowerGroup tiszteletben tartja a korábbi munkaadó felé érvényes jogi kötelezettségeket, mint amilyen a titoktartás, vagy a korábbi munkaadó munkavállalóinak és ügyfeleinek elcsábításával kapcsolatos korlátozások. Ha valakinek ilyen jellegű szerződése van, tájékoztatnia kell róla, hogy garantálhassuk a szerződéses feltételek betartását.



- » Környezetvédelmi gondnokság
- » Politikai támogatások és tevékenységek

Környezetvédelmi gondnokság

Az általunk szolgált közösségek iránti felelősség hagyománya azt jelenti, hogy törekszünk a környezetünket tisztelve és megóvva folytatni üzleti tevékenységünket. Mivel a szervezetünk főként irodákból áll, környezeti hatásunk viszonylag alacsony. Létesítményeinket a szükséges engedélyek és jóváhagyások birtokában, ill. felügyelet mellett üzemeltetjük, valamint a hulladékkezelés és energiafogyasztás csökkentése révén próbáljuk minimálisra csökkenteni környezeti hatásunkat.

Fontos szerepünk lehet, és pozitív hatást gyakorolhatunk a környezetre azáltal, ha helyes választás példáját mutatjuk, és támogatjuk az alkalmazottaink, munkatársaink és üzleti partnereink felelős környezetvédelmi gondnokságát. Ilyen módon a ManpowerGroup segíthet fenntarthatóbbá tenni a közösségeket, melyekben élünk és dolgozunk. A ManpowerGroup környezetvédelmi kezdeményezéseinek többségét helyi szinten hajtjuk végre.

A LEED Arany minősítésű Globális Központunk példát mutat összes telephelyünknek, és bizonyítja, hogy az elhelyezkedés, építőanyagok, takarékoság az energiával és vízzel, valamint a működési elvek csökkenteni tudják a környezeti hatást, és kellemes élményt is nyújtanak. A beszerzés, ingatlan és más üzemeltetési funkcióinknak mindig keresniük kell a környezetvédelmi eredmények javításának módjait, ebből adódóan pedig ösztönözniük kell az egyéneket, hogy saját életükben is hasonló elveket alkalmazzanak.

Politikai támogatások és tevékenységek

A Vállalat pénzeszközeit, tulajdonát vagy más erőforrásait tilos arra használni, hogy politikai jelöltek, pártok vagy tevékenységek részére támogatást vagy bármilyen értékes dolgot biztosítsanak. A Vállalatunk senkinek nem téríti meg a politikai célokra felajánlott személyes támogatásokat.

Szívesen látjuk, ha bárki a szabadidejében és saját költségén politikai tevékenységekben vesz részt, amíg az nem befolyásolja a ManpowerGroup felé vállalt kötelezettségeinek teljesítését. A ManpowerGroup nevében ne támogassa a politikát, sem pénzzel, sem pedig személyes szolgálattal. Továbbá a ManpowerGroup tiltja a létesítményei felhasználását politikai tevékenységek céljára.

MEGFELELŐSÉGI PROGRAMUNK

- » Irányítás
- » Jogi eljárások és belső vizsgálatok
- » Oktatás és tanúsítás
- » Fegyelmi eljárás

Irányítás

Mint Vállalati Jogtanácsos és Megfelelőségi Igazgató, **Richard Buchband** (generalcounsel@manpowergroup.com) felügyeli a Kódex és a Vállalat megfelelőségi programjának betartását.

Az ő irányítása alatt a Kódexet a Vállalat Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselője, **Shannon Kobylarczyk**, valamint a Globális Etikai és Megfelelőségi Szakértő, **David Irish** (ethics.training@manpowergroup.com) felügyeli és értelmezi.

A Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselő felhatalmazással bír a Kódex hatékonyságát támogató szabályok, eljárások és oktatási programok létrehozása és végrehajtása terén. Továbbá választ adhat a Kódexszel, valamint annak egyes esetekben történő alkalmazásával kapcsolatos kérdésekre.

A ManpowerGroup Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselője rendszeresen jelentést tesz az Igazgatótanácsnak vagy a megfelelő Igazgatótanácsi Bizottságnak a Kódex betartásával kapcsolatosan.

Jogi eljárások és belső vizsgálatok

Szeretnénk felelősek és precízek lenni minden üzleti tevékenységünkben. Ezért, ha bárki kérést, panaszt vagy értesítést kap, illetve más módon tudomására jut, hogy a Vállalatunkkal szemben bármilyen jogi vagy hatósági eljárás, illetve hatósági vizsgálat vagy megkeresés indult, haladéktalanul értesítenie kell a Vállalati Jogtanácsot, aki koordinálni fogja és irányítja a Vállalat válaszát.

A vizsgálatok gyakran összetett jogi és üzleti kérdéseket vetnek fel. Ne próbálja meg saját maga kivizsgálni a jogi ügyeket — ezzel veszélyeztetheti a vizsgálatot. A Vállalatunk senior vezetőségének feladata, hogy megállapítsa a belső vizsgálatok lefolytatásának szükségességét, valamint a vizsgálatokban alkalmazandó módszereket.

Amennyiben a belső vagy hatósági vizsgálatok eredménye kollektív intézkedést tesz szükségessé, a senior vezetőség dönt, hogy milyen intézkedéseket kell tenni, és felelős azok végrehajtásáért is.

Az Ön feladata, hogy teljes körűen együttműködjön a Vállalatunk által folytatott belső vizsgálatokkal. Mindenki köteles teljes körűen együttműködni a Vállalati Jogtanácsos vagy külső jogi képviselők útmutatása szerint, ha bármilyen hatósági vizsgálattal kapcsolatosan együttműködésre kérik.

A kormányzattal, hatóságokkal vagy belső vizsgálókkal folytatott kapcsolatainkban csak az igazat állíthatjuk, és tilos:

- Megsemmisíteni, módosítani vagy elrejtteni bármilyen dokumentumot vagy egyéb potenciálisan releváns bizonyítékot;
- Félrevezető állításokat tenni a Vállalat vagy a kormányzat által folytatott vizsgálatokkal kapcsolatosan;
- Megakadályozni, tisztességtelenül befolyásolni vagy gátolni a vizsgálatokat;
- Megkísérelni bárki mást rávenni bizonyítékok megsemmisítésére, hamis vagy félrevezető információk közlésére, vagy vizsgálatok akadályozására.

Oktatás és tanúsítás

Közös felelősségünk, hogy az érintettjeink és a Vállalat hírnevének megóvása érdekében helyesen cselekedjünk. A legfontosabb intézkedések egyike, hogy minden alkalmazottunknak és munkatársunknak teljesítenie kell a Kódexszel és a Vállalati szabályzatokkal kapcsolatos éves oktatást. A Globális Etikai Megfelelőségi Tisztségviselő oktatási programokat jelölt ki számunkra.

Mivel szeretnénk garantálni a Kódex betartását, világszerte minden alkalmazottnak és az Igazgatótanács összes tagjának minden évben ki kell töltenie és be kell küldenie a megfelelőségi jelentést és tanúsítványt.

Fegyelmi eljárás

A Kódex vagy az előírt tanúsítási eljárás betartásának, illetve a Kódex tényleges vagy látszólagos megsértésével kapcsolatos belső vizsgálattal való együttműködés elmulasztása fegyelmi eljárásra adhat okot, ami akár elbocsátást is vonhat maga után.