



ManpowerGroup®



Jonas Prising
Président & PDG de
ManpowerGroup

“ Je suis fier du travail que nous réalisons et tout ce que nous entreprenons chaque jour pour notre entreprise (me passionne). Comme nombre d'entre vous, j'ai rejoint ManpowerGroup car je crois en cette entreprise et en l'importance du travail dans la vie de chacun. À titre personnel, je suis motivé par le travail que nous effectuons jour après jour et par le degré d'intégrité et d'honnêteté auquel nous adhérons. ”

Code de conduite en affaires et d'éthique

L'EXPÉRIENCE MANPOWERGROUP

ManpowerGroup Siège mondial
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 États-Unis
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Tous droits réservés.

TABLE DES MATIÈRES

Code de conduite en affaires et d'éthique

3 MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT & PDG

4 LA PROMESSE DE MANPOWERGROUP

INTRODUCTION À NOTRE CODE DE CONDUITE EN AFFAIRES ET D'ÉTHIQUE

- 5 Objectif
- 5 Le Code s'applique à chacun d'entre nous
- 6 Nos responsabilités
 - » Employé
 - » Directeur

7 OBTENIR DES CONSEILS ET SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS

- 7 En cas de doute : faire preuve de sens moral
- 8 Signaler les préoccupations
- 9 Aucune représailles

NOTRE ENGAGEMENT MUTUEL

- 10 Le personnel : les hommes/femmes une de nos valeurs
- 10 Respect mutuel
- 10 Confidentialité et protection de l'information
- 11 Diversité et intégration
- 12 Santé et sécurité
- 12 Abus d'alcool et d'autres drogues
- 12 Harcèlement et violence sur le lieu de travail

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'ENTREPRISE ET SES ACTIONNAIRES

- 14 Conflits d'intérêts
- 14 Divulgence et processus de résolution des conflits
- 14 Exemples de conflits d'intérêts éventuels
- 15 Opportunités du groupe
- 15 Demander conseil
- 16 Protection de l'information et des actifs
- 16 Utilisation des actifs de l'entreprise
 - » Informations commerciales à caractère confidentiel
 - » Exactitude des comptes, conservation et destruction des documents de

- l'entreprise
- » Propriété intellectuelle – Pour nous et pour autrui
- » Utilisation des médias électroniques/médias sociaux
- » Demandes des investisseurs et des médias
- » Informations privilégiées et négociation de titres

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES PROFESSIONNELS

- 19 Pots-de-vin et corruption
- 19 Cadeaux, divertissements et parrainages
- 20 Relations avec les partenaires professionnels
 - » Sélection
 - » Pratiques loyales
- 21 Pratiques dans le domaine de la vente, du marketing et de la communication
 - » Lois antitrust et sur la concurrence
 - » Obtenir des informations sur la concurrence

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS

- 22 Protection de l'environnement
- 22 Activités et contributions politiques

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ

- 23 Administration
- 24 Procédures judiciaires et enquêtes internes
- 24 Formation et certification
- 24 Mesures disciplinaires

23



À L'ATTENTION DES TOUS LES COLLABORATEURS MANPOWERGROUP À TRAVERS LE MONDE

Message de notre Président et Président-directeur général



Chez ManpowerGroup, nous pensons que les entreprises ont la responsabilité de contribuer de manière positive aux changements de société. Notre entreprise a été bâtie sur ce principe : gérer une entreprise avec succès consiste à générer du profit pour les actionnaires tout en contribuant à la société en

proposant des emplois intéressants et durables à des millions de personnes.

Depuis près de soixante-dix ans, notre double objectif reste d'actualité. De nos jours, les employeurs doivent davantage s'impliquer. Dans ce monde en évolution permanente, riche d'avancées technologiques et de changements de carrière, les entreprises ont un rôle à jouer pour s'assurer que nous améliorions la vie des gens et que nous sommes une part importante de la solution.

C'est pour cela que chez ManpowerGroup, nous nous engageons à motiver les travailleurs pour qu'ils développent les compétences professionnelles recherchées pour des emplois à long terme. Nous travaillons donc en partenariat avec les gouvernements, les O.N.G. et, bien sûr, nos clients pour préparer les personnes à l'emploi, les aider à rester au (diapason) en développant leurs compétences et offrir davantage de diversité et d'intégration dans des milieux de travail. C'est également pour cela que nous mettons en pratique ce que nous disons : nous investissons dans le développement des compétences pour permettre à notre personnel de réaliser son potentiel et invitons les employés à mettre leur talent au service des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous attirons ainsi les meilleurs éléments car lorsque vous rejoignez ManpowerGroup, vous savez que vous faites partie d'une entreprise éthique qui croit profondément que pour réussir il faut faire le bien.

Nous sommes la marque la plus fiable de notre secteur. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer comme garde-fou de notre éthique. Nous devons tous être fiers d'être un des leaders de notre secteur ; nous apparaissions régulièrement au Dow Jones Sustainability Index (index de durabilité) ainsi qu'au FTSE4Good Index (index du

Financial Times des entreprises vertueuses), et nous sommes la seule entreprise de notre secteur qui a été nommée à la fois comme étant l'Entreprise la plus éthique au monde (World's Most Ethical Companies) et la plus admirée au monde (Fortune's World's Most Admired Companies). Ces distinctions sont une véritable reconnaissance de notre personnel et de nos valeurs. Aucun de nos concurrents ne peut prétendre la même chose.

Nous avons tous le devoir de protéger et de promouvoir la marque et le patrimoine que ManpowerGroup a construit au fil du temps. Cela signifie de faire les bons choix. En ce sens, il est primordial que chacun de nous soit un ambassadeur de l'entreprise, en respectant le Code de conduite en affaires et d'éthique de ManpowerGroup. Le Code s'applique à chaque employé de ManpowerGroup, quel que soit son titre ou sa fonction, afin de garantir que nous respectons les normes les plus strictes en matière d'éthique professionnelle.

Merci de prendre le temps d'étudier et de connaître, de comprendre et de respecter le Code afin que votre conduite soit conforme aux valeurs de ManpowerGroup. Si vous savez ou soupçonnez que toute politique contenue dans le Code a été violée, vous devez immédiatement le signaler. **Nous mettons à votre disposition différents moyens pour de signaler toute activité qui semble être en violation au Code**, vous pouvez les consulter page 8.

Je sais que je parle au nom de tous au sein de ManpowerGroup quand je dis que les personnes sont notre priorité et j'aimerais vous remercier tous pour vos efforts à maintenir notre position d'entreprise engagée à appliquer les normes éthiques les plus élevées. Continuons dans cette direction afin d'offrir davantage d'opportunités ayant du sens pour permettre aux personnes d'accélérer la réussite de leur carrière, d'améliorer la compétitivité des entreprises et de construire des communautés plus durables.

JONAS PRISING
président et PDG de
ManpowerGroup



La promesse de ManpowerGroup

Nous alimentons le marché du travail.

Lorsque notre excellente compréhension du potentiel humain est associée à l'ambition des entreprises, une puissante dynamique voit le jour.

Une puissance qui stimule les entreprises.

Une puissance qui accélère la réussite personnelle.

Une puissance qui permet de construire des communautés plus durables.

Nous générons ce type de puissance en mettant en relation la vision des clients, la motivation des personnes, pour aujourd'hui et pour demain, dans le monde du travail.

Expertise locale et présence internationale sont associées afin d'offrir aux entreprises du monde entier un accès à un potentiel insoupçonné.

En notre qualité de conseillers fiables, nous soignons les partenariats établis avec toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons, car leur réussite contribue à la nôtre.

Ainsi, nous créons des solutions efficaces pour améliorer la compétitivité des entreprises et des personnes qui nous font confiance, pour qu'elles puissent aller au-delà de leurs espérances.

Et c'est en tissant ces liens puissants que nous alimentons le marché du travail.

INTRODUCTION À NOTRE CODE DE CONDUITE EN AFFAIRES ET D'ÉTHIQUE

- » Objectif
- » Le Code s'applique à chacun d'entre nous
- » Nos responsabilités

Objectif

L'objectif de notre Code de conduite en affaires et d'éthique (« Code ») est de fournir des conseils à tous nos collaborateurs et partenaires sur la conduite à tenir dans notre entreprise conformément aux normes d'éthique les plus élevées. **En respectant le Code, nous honorons nos valeurs et nos atouts.**

La marque et la réputation de notre entreprise s'appuient sur notre loyauté, un atout que nous souhaitons faire valoir dans tout ce que nous entreprenons. **ManpowerGroup s'est développée et a prospéré grâce à une culture basée sur l'honnêteté, l'intégrité et la responsabilité, et nous pensons que cette culture est un fort avantage concurrentiel.** Le Code, à titre de guide, participe à nos futures réussites en permettant de conserver cette culture.

Le présent Code permet également la promotion et la protection efficaces de notre marque et de nos différents intervenants/partenaires. Il permet de mettre l'accent sur les domaines sensibles aux risques en matière d'éthique, offre des conseils pour reconnaître et gérer les problèmes d'ordre éthique et propose des méthodes de signalement de comportement contraire à l'éthique, sans crainte de représailles.

Le Code s'applique à chacun d'entre nous

Le Code s'applique à tous, y compris les employés, associés, dirigeants de ManpowerGroup et ses filiales, les membres du conseil d'administration de ManpowerGroup et toute personne qui nous fournit des services.

Aux fins du présent Code, les termes « entreprise » et « ManpowerGroup » désignent ManpowerGroup et ses filiales, dans le monde entier.



NOS RESPONSABILITÉS



Lire, comprendre et respecter le Code



Respecter toutes les politiques de ManpowerGroup ainsi que toutes les lois en vigueur



En cas de doute, demandez conseil à un collègue, à votre directeur, à la direction ou au département de conformité générale.



Suivre toutes les formations et certifications exigées pour se conformer au Code



Coopérer pleinement aux enquêtes autorisées de manière appropriée menées par les représentants de l'entreprise

Employés

Signaler rapidement toute violation ou violation présumée du Code ou de toute autre politique de ManpowerGroup **sur la ligne d'assistance sur l'éthique de l'entreprise ou à votre directeur.** Aucune représaille pour avoir effectué un signalement de bonne foi ne sera tolérée. « De bonne foi » signifie fournir des informations disponibles et penser quelles sont véridiques.

Directeur

Nous enjoignons nos directeurs à renforcer et à **promouvoir notre culture de comportement éthique** en étant ouvert et honnête dans le cadre des activités professionnelles et en encourageant un environnement de travail qui **invite les collaborateurs à signaler les préoccupations relatives à l'éthique** sans peur des représailles. Les directeurs doivent encourager des communications ouvertes et continues entre eux et avec leurs employés. Il est important que nous montrions un exemple positif à ceux que nous dirigeons en proposant conseils et orientations ou en désignant la ressource de l'entreprise appropriée pour ce faire.

OBTENIR DES CONSEILS ET SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS

- » En cas de doute : faire preuve de sens moral
- » Signaler les préoccupations
- » Aucune représaille

En cas de doute : faire preuve de sens moral

Le Code de ManpowerGroup n'a pas pour objet de mentionner toutes les lois, règles, politiques ou circonstances relatives à une conduite éthique. Nous devons tous faire preuve de bon sens et de jugement afin d'adopter une conduite appropriée. L'on ne peut pas s'attendre à ce que chacun ait toutes les réponses, par conséquent, si vous avez des doutes sur les implications éthiques d'une action, posez-vous ces simples questions :

- Est-ce conforme au Code ?
- Est-ce éthique ?
- Suis-je juste et honnête ?
- Mon action est-elle légale ?
- Est-ce la bonne chose à faire ?
- Cela me met-il en valeur ainsi que l'entreprise ?
- Souhaiterais-je que cela soit diffusé dans les journaux ou sur Internet ?

Si vous pouvez répondre « non » à au moins une de ces questions, alors ne le faites pas.

Si vous avez encore besoin de conseils, parlez-en à votre directeur ou à votre responsable, au Référent Ethique France chargé de la conformité, au responsable de l'éthique et de la conformité mondiales ou au bureau du directeur juridique.

Signaler les préoccupations

Pour éviter toute violation du Code, il ne s'agit pas uniquement d'obéir à la loi. Nous pensons que travailler avec intégrité et en se respectant les uns les autres permet de nourrir une culture qui promeut l'innovation et nous aide tous à réussir.

Nous devons signaler, dès que possible, toute activité qui semble illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique. Notre entreprise prend au sérieux tout signalement de violation, conduira rapidement une enquête sur tous les rapports soumis, traitera les rapports de manière confidentielle (dans la mesure du possible), mettra tout en œuvre pour protéger l'anonymat des personnes signalant une violation éventuelle de bonne foi et ne tolérera aucune représaille contre quiconque effectue un signalement de bonne foi.

Pour obtenir des conseils sur une préoccupation relative à l'éthique professionnelle ou la conformité ou pour signaler une violation présumée, prévue ou réelle, utilisez un ou plusieurs des moyens suivants :

1. Prenez contact avec votre directeur ou votre responsable, votre Référent Ethique France chargé de la conformité, le Directeur de l'Ethique et de la Conformité Groupe ou le bureau du directeur juridique.
2. Contactez la [ligne d'assistance sur l'éthique de ManpowerGroup](#), gérée par Navex Global, par les moyens suivants :
 - En appelant le [1-800-210-3458](#) depuis l'Amérique du Nord
 - Si vous appelez d'un autre pays, [cliquez ici](#)
 - Si vous appelez depuis un pays mentionné dans la liste, utilisez le numéro d'accès direct pour ce pays
 - Si vous appelez depuis un pays ne se trouvant pas sur la liste, [cliquez ici](#) pour trouver le numéro d'accès AT&T pour ce pays. Ensuite, appelez le numéro d'accès, attendez la sonnerie ou l'invite puis composez le [800-210-3458](#)
 - Ou au moyen du système de signalement en ligne en [cliquant ici](#)
3. Contactez le Directeur de l'Ethique et de la Conformité Groupe

[Shannon Kobylarczyk](#) | Téléphone : +1 414 906 7024
E-mail : ethics.training@manpowergroup.com
Adresse postale : 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, États-Unis.

4. Contactez le vice-président principal, directeur juridique, secrétaire et chef de la conformité
[Richard Buchband](#) | Téléphone : +1 414 906 6618
E-mail : generalcounsel@manpowergroup.com
Adresse postale : 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, États-Unis.

NOTRE ENGAGEMENT MUTUEL

Aucune représaille

Notre entreprise interdit et ne saurait tolérer de représailles contre quiconque qui, de bonne foi, signale une violation réelle ou éventuelle de toute loi, règle, réglementation ou disposition du présent Code ou des autres politiques de ManpowerGroup.

Les représailles sont elles-mêmes considérées comme une violation du présent Code. Si vous pensez avoir subi toute forme de représailles, n'hésitez pas à le signaler à votre directeur ou votre responsable, au Référent Ethique France ou au responsable de l'éthique et de la conformité mondiales. Pour consulter la politique anti-représailles de ManpowerGroup, cliquez sur le lien ci-dessous.

[Politique anti-représailles de ManpowerGroup](#)

SCÉNARIO 1

De quelle façon pouvez-vous signaler une violation de conformité réelle ou apparente ?

Cochez toutes les réponses qui s'appliquent puis cliquez sur TERMINÉ.

- En contactant votre directeur ou responsable.
- Le référent Ethique chargé de la conformité.
- Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Groupe de ManpowerGroup à ethics.training@manpowergroup.com.
- Le bureau du Directeur juridique Monde de ManpowerGroup à general.counsel@manpowergroup.com.
- Via la ligne d'assistance sur l'éthique, que vous pouvez joindre par téléphone (veuillez consulter « Signaler des préoccupations » page 8 pour obtenir les numéros de téléphone) ou effectuer un rapport en ligne sur manpowergroupethics.alertline.com.

Toutes les réponses ci-dessus.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes les réponses ci-dessus car vous pouvez effectuer un rapport par tous ces moyens.

- » Respect mutuel
- » Confidentialité et protection de l'information
- » Diversité et intégration
- » Santé et sécurité
- » Abus d'alcool et d'autres drogues
- » Harcèlement et violence sur le lieu de travail

Personnel : une de nos valeurs

Une de nos valeurs, les personnes, concerne le respect que nous avons pour les individus et l'importance du travail dans leur vie. Un de nos principaux principes est que chaque personne doit avoir la possibilité de travailler. Nous souhaitons aller au-delà du respect des lois sur le travail en vigueur dans le monde. Nous avons l'obligation partagée de garantir l'équité dans l'embauche et la promotion de tous les employés sans discrimination.

Le respect des personnes signifie également que nous partageons la responsabilité de maintenir une ambiance de travail sûre et respectueuse, et exempte de conduites abusives et non professionnelles.

Respect mutuel

Nous devons respecter chaque personne en tant qu'individu et les traiter avec dignité. Nous prenons en considération les différences de chacun, dans un esprit d'intégration, pour accueillir tout le monde et offrir la possibilité de révéler leur potentiel.

En traitant chacun avec respect, dignité, politesse et équité, notre réussite perdure grâce à un travail d'équipe et une collaboration efficaces.

Confidentialité et protection de l'information

Notre respect pour les personnes signifie également que nous respectons la vie privée de nos employés, associés, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et des particuliers. Notre politique générale en matière de confidentialité décrit les types d'informations personnelles que nous collectons, la façon dont nous les utilisons, avec qui nous les partageons, ainsi que les droits et les choix offerts aux personnes en ce qui concerne l'utilisation de leurs données.

Notre politique générale en matière de confidentialité peut être consultée [ici](#). Chaque pays dispose également d'une politique en matière de confidentialité du personnel qui s'applique au siège et aux membres du personnel du pays. Nos pratiques en matière de confidentialité peuvent varier en fonction des pays dans lesquels nous travaillons afin de tenir compte des pratiques et des exigences légales locales.

Nous faisons également preuve de respect en protégeant de manière appropriée les informations qui nous sont fournies. Tout particulièrement pour les informations personnelles, qui peuvent comprendre les noms, les mots de passe, les numéros d'identification nationale, les adresses de domicile personnel, les numéros de téléphone, les informations relatives aux comptes bancaires, à la santé et d'autres données.

Nous avons créé un programme de sécurité relative au risque général et aux informations (Global Risk and Information Security Program, GRIP) pour protéger les informations externes à l'entreprise qui nous sont confiées ainsi que la propriété intellectuelle collective qui fait la grandeur de notre marque. Même si la prévention est un élément primordial du cycle de gestion des risques, la détection et la réaction aux incidents de sécurité sont essentiels pour pouvoir relever les défis actuels que représentent les risques de sécurité en matière d'information.

SCÉNARIO 2

Quelles mesures ManpowerGroup a-t-il pris en ce qui concerne les problèmes de confidentialité envers nos employés, collaborateurs, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et autres personnes ?

Cochez toutes les réponses qui s'appliquent puis cliquez sur **TERMINÉ**

- ManpowerGroup dispose d'une politique générale en matière de confidentialité qui décrit les informations personnelles que nous collectons, comment nous les utilisons et avec qui nous les partageons.
- ManpowerGroup adapte ses pratiques en matière de confidentialité pour se conformer aux pratiques et aux exigences légales locales.
- Le personnel de ManpowerGroup est formé sur les menaces actuelles telles que le hameçonnage (phishing) et l'ingénierie sociale.
- ManpowerGroup a créé un programme général de sécurité des informations afin de protéger les données qui nous sont confiées.
- Toutes les réponses ci-dessus.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes les réponses ci-dessus sont des mesures prises afin de protéger la confidentialité.

Diversité et intégration

En tant qu'organisation internationale, ManpowerGroup est naturellement constituée d'employés, associés, clients, candidats et fournisseurs d'origines multiples. Nous apprécions et encourageons le large éventail de perspectives et de possibilités que cette diversité fait naître. Pour ManpowerGroup, la diversité se définit comme des différences de race, de groupe ethnique, d'origine nationale, de religion, de milieu culturel, de sexe, d'âge, de handicap, de caste, d'état civil, d'appartenance syndicale, d'affiliation politique, de grossesse, de santé, d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Nous recherchons et promouvons le respect mutuel et la compréhension entre les personnes vivant des situations personnelles ou issues de milieux sociaux différents.

Un de nos objectifs professionnels est de faire correspondre au mieux les talents et les besoins de nos clients afin d'aider chacun à accomplir plus que ce qu'ils avaient envisagé. Cela signifie de plus en plus souvent, de s'adresser à des sources et des populations qui étaient traditionnellement sous-représentées. Par conséquent, la diversité est essentielle afin de conserver notre rôle d'expert dans le monde du travail en perpétuelle évolution et notre capacité à répondre aux besoins de nos clients, en faisant preuve d'ouverture aux idées de chacun et en permettant à tous de développer leur potentiel.

Les valeurs d'entreprise de ManpowerGroup s'appuyant sur le personnel, le savoir et l'innovation, traduisent notre conviction que des possibilités équitables de travail ayant du sens doivent être proposées à tous. Dans nos pratiques d'embauche et nos projets spécifiques de développement de la main-d'œuvre, ManpowerGroup fait preuve de leadership en se nourrissant du talent et de l'innovation des travailleurs issus de la diversité, en mettant l'accent sur l'intégration pour tous.

Pour plus d'informations sur la diversité et l'intégration à ManpowerGroup, veuillez cliquer [ici](#).

Santé et sécurité

Au même titre que les personnes nous tiennent à cœur, nous nous soucions de leur santé et de leur sécurité et cela fait partie intégrante de notre culture.

Chacun doit pleinement respecter toutes les réglementations, politiques et procédures en matière de sécurité et de santé et doit être préparé à exécuter les plans de préparation aux situations d'urgence.

Nous devons immédiatement signaler les pratiques ou les conditions de travail dangereuses pour que des mesures puissent être prises sans tarder. Tout accident lié au travail, quelle que soit sa gravité, doit être signalé sans délai.

Pour consulter la politique en matière de santé et de sécurité de ManpowerGroup, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

[Politique en matière de santé et de sécurité de ManpowerGroup](#)

Abus d'alcool et d'autres drogues

Nous nous engageons à exclure toute drogue et alcool du lieu du travail. Afin de maintenir un environnement de travail sûr et agréable, personne ne doit être sous l'influence physique et psychologique des drogues et de l'alcool lors de la conduite des affaires de l'entreprise et alors qu'elle se trouve sur la propriété de l'entreprise. Se présenter au travail alors que vous êtes sous l'influence de l'alcool ou de toute autre drogue illégale ou utiliser, avoir en votre possession ou vendre des drogues illégales pendant les heures de travail ou dans le cadre d'affaires de l'entreprise peut entraîner un licenciement immédiat.

L'achat ou la consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est interdit, sauf avec l'autorisation spécifique de la direction de l'entreprise dans le cadre d'activités de l'entreprise.

Si vous consommez des médicaments sur ordonnance qui peuvent affecter votre performance au travail ou compromettre votre capacité à travailler en toute sécurité, parlez-en à votre directeur ou à votre responsable.

Harcèlement et violence sur le lieu de travail

Chacun a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, de quelque type que ce soit. Nous ne tolérons aucun comportement verbal, non verbal ou physique, de toute personne associée à nos activités (y compris les fournisseurs et les clients) constituant un harcèlement ou un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile, et notamment toute violence sur le lieu du travail ou harcèlement sexuel. Nos employés et directeurs doivent se conformer à toutes les lois anti-harcèlement de l'endroit dans lequel ils travaillent.

La violence sur le lieu de travail inclut le vol et d'autres crimes de nature commerciale, les cas de violence et de harcèlement, les cas de violence à l'encontre de l'employeur, d'anciens ou d'actuels employés et/ou des membres de la famille, des clients, des fournisseurs et de tout autre tiers. Sous réserve des lois et réglementations applicables, il est interdit de posséder et/ou d'utiliser des armes à feu, d'autres armes, des dispositifs explosifs et/ou tout autre matériel dangereux dans les locaux de l'entreprise ou lors de la conduite d'affaires de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel se manifeste lorsqu'un comportement malvenu à connotation sexuelle affecte la personne sur son lieu de travail. Ce type de comportement comprend des avances de nature sexuelle importunes, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle qui entraîne un environnement de travail intimidant, hostile offensant.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'ENTREPRISE ET SES ACTIONNAIRES

SCÉNARIO 3

Un « comportement déplacé » désigne un comportement indésirable, non sollicité ou importun.

Un comportement qui semble acceptable à une personne peut être indésirable pour une autre (une blague par exemple, une accolade ou une image). La définition d'un éventuel harcèlement ne dépend pas de l'intention du prétendu harceleur ; mais plutôt de la personne visée ou qui assiste à un tel comportement et qui le considère comme indésirable.

Joe accueille souvent les employés de sexe féminin par une accolade. Il se montre également amical envers ses collègues masculins mais, en général, leur donne juste une tape dans le dos. Joe ne s'en rend pas compte mais, bien que la plupart de ses collaborateurs soient indifférents à son comportement, une de ses collègues frémit à chaque fois qu'elle l'entend arriver car l'accolade la met très mal à l'aise. Joe doit comprendre que, bien qu'il soit bien intentionné, sa conduite pourrait faire l'objet d'une plainte pour harcèlement sexuel car elle est considérée comme inappropriée pour au moins une de ses collègues.

Si, lors d'un déplacement professionnel comprenant une nuit à l'hôtel, un responsable vient dans votre chambre après la journée de travail, et vous fait savoir que vous obtiendrez une augmentation si vous acceptez ses avances sexuelles, cela est considéré comme du harcèlement aux termes de la loi ainsi que de la politique de ManpowerGroup. Même si cette situation se produit en dehors du travail, elle est liée au travail et est suffisamment grave pour provoquer un environnement de travail hostile ou constituer un chantage basé sur le harcèlement sexuel.

- » Conflits d'intérêts
- » Protection de l'information et des actifs
- » Informations privilégiées et négociation de titres

Conflits d'intérêts

Il incombe à chacun la responsabilité de résoudre les conflits d'intérêts, réels ou apparents, afin de protéger la société et les actionnaires. Ces conflits peuvent surgir au cours d'activités dans le cadre desquelles les intérêts personnels peuvent compromettre, ou sembler compromettre, notre capacité à prendre des décisions objectives et d'agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise et de ses actionnaires. La déclaration et la communication sont deux éléments essentiels à la résolution de ces conflits.

Divulgaration et processus de résolution des conflits

Vous devez faire connaître sans délai à un responsable toute transaction, relation ou situation qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts réel ou éventuel. Cette exigence inclut également les transactions, relations ou situations impliquant une autre personne qui pourrait créer un conflit d'intérêts réel ou éventuel. Le responsable doit prendre une décision après consultation avec le plus haut niveau de direction appropriée, le cas échéant.

Tout conflit d'intérêts réel ou apparent doit être divulgué et faire l'objet d'un examen.

Exemples de conflits éventuels

La liste ci-dessous présente des exemples de transactions, relations ou situations pouvant créer un conflit d'intérêts réel ou apparent.

1. Jon, un informaticien professionnel, crée une entreprise qui fournit des services et des conseils informatiques aux clients de Manpower, tout en étant employé par Manpower.
2. Sarah, spécialiste en recrutement, travaille à temps partiel les soirs et week-ends pour un concurrent de ManpowerGroup.
3. Mitch, directeur et décideur, accepte de participer à un séjour golf offert par un fournisseur potentiel puis choisit ce fournisseur pour le faire travailler pour notre entreprise.
4. Oscar, membre de l'équipe des ressources humaines, omet de mentionner que son beau-frère a postulé pour une offre d'emploi pour laquelle Oscar est le recruteur principal.

Pour chacune de ces situations, le conflit d'intérêts, réel ou potentiel, doit être communiqué au directeur ou au responsable et vous devez vous conformer à ses instructions pour résoudre le problème.



Si vous faites l'objet de quelque forme de harcèlement ou de violence que ce soit, ou si vous êtes témoin de ce type de comportement envers un autre employé, vous devez **signaler l'incident** à votre directeur ou responsable, au Référent Ethique France chargé de la conformité, au **Directeur de l'Ethique et de la Conformité Groupe** ou via la ligne d'assistance sur l'éthique.

Opportunités du groupe

Nous devons effectuer nos tâches de façon à faire progresser les intérêts professionnels légitimes de notre entreprise. Il est interdit de tirer avantage des occasions résultant de l'utilisation de la propriété ou des informations de l'entreprise, ou grâce à notre position au sein de ManpowerGroup, à moins que ManpowerGroup n'ait évalué la situation et ait décidé de ne pas donner suite.

Demander conseil

Les problèmes de conflit d'intérêts peuvent être résolus uniquement après examen des circonstances particulières dans le cadre de nos activités au sein de ManpowerGroup. Par conséquent nous devons respecter le devoir d'information et le processus de résolution des problèmes.

SCÉNARIO 4

Enzo, directeur général, explique à Claudia, recruteur principal, qu'il souhaite engager un nouveau directeur des ressources humaines car une nouvelle fonction au sein de l'entreprise a été attribuée à la personne actuellement en poste. La belle-sœur d'Enzo, Monica, est actuellement directrice des ressources humaines dans une entreprise locale de recrutement et compte plusieurs années d'expérience dans ce domaine. Enzo invite sa belle-sœur à postuler pour l'emploi, dit à Claudia de regarder sa candidature et de contourner le processus normal d'embauche car il connaît Monica et ses qualifications.

Après réception de la candidature de Monica, Claudia en informe Enzo et un entretien est organisé entre Enzo et Monica. Enzo est satisfait de l'entretien et demande à Claudia de proposer l'emploi à Monica, sans rencontrer d'autres candidats.

Parmi les situations suivantes, laquelle crée un conflit d'intérêts éventuel ?

Cochez toutes les réponses qui s'appliquent puis cliquez sur TERMINÉ.

- La seule personne reçue en entretien pour le poste était la belle-sœur d'Enzo.
- Enzo a choisi d'embaucher Monica, sans que personne d'autre n'examine sa décision.
- Claudia n'a averti personne que Monica est la belle-sœur d'Enzo.
- Toutes les réponses ci-dessus.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes les réponses ci-dessus.

Enzo aussi bien que Claudia n'a pas respecté les processus d'avertissement du directeur ou de son responsable concernant un conflit d'intérêts éventuel. En raison de sa relation avec Monica, Enzo n'aurait pas dû prendre la décision ni être impliqué du tout dans le processus d'embauche. Enfin, la belle-sœur d'Enzo fut la seule candidate reçue en entretien, ce qui est contraire à nos méthodes.

Protection de l'information et des actifs

Nous sommes responsables de la protection des actifs de ManpowerGroup, comme s'ils étaient les nôtres. Les actifs de ManpowerGroup ne concernent pas uniquement l'argent, la propriété et le matériel. Ils incluent les données financières, les idées, les plans d'affaires, les technologies, les listes de clients, les informations personnelles concernant les employés et d'autres informations confidentielles. Le vol, le détournement ou l'utilisation non autorisée de ces actifs représentent un grave problème et sera traité en tant que tel.

Utilisation des actifs de l'entreprise

Nous devons agir de telle façon à protéger la propriété physique, les fournitures et les équipements de la société. L'utilisation personnelle de ces actifs est permise uniquement avec autorisation préalable. Ils ne doivent jamais être utilisés pour le profit personnel et/ou à des fins commerciales non liées à l'entreprise.

Informations commerciales à caractère confidentiel

Les informations commerciales à caractère confidentiel relatives à nos stratégies et à nos opérations commerciales sont un atout précieux de l'entreprise. Les « informations commerciales à caractère confidentiel » incluent les données sur la tarification et les coûts, les listes de clients, les acquisitions potentielles, les processus et procédures commerciaux et le savoir-faire, les informations sur le personnel, les stratégies et les plans de vente et de marketing, les listes de fournisseurs et toute autre information et développement qui n'ont pas été rendus publics. Toutes les informations de l'entreprise doivent uniquement être utilisées au profit de l'entreprise et en aucun cas pour un profit personnel.

Il existe certaines exceptions : a) avec l'autorisation écrite de ManpowerGroup, b) l'information est portée, de façon licite, à la connaissance du public, ou c) il vous est donné l'ordre de divulguer l'information par une cour de justice.

Nous partageons cette responsabilité même après que l'emploi ou la relation commerciale avec ManpowerGroup soit terminé, sous réserve des lois en vigueur.

Exactitude, conservation et destruction des dossiers et documents de l'entreprise

Nous sommes réputés pour notre honnêteté et notre fiabilité dans tous les domaines de notre activité. Toutes les informations commerciales, y compris les dossiers commerciaux et financiers, doivent être communiquées en temps voulu et avec exactitude. Les informations financières doivent correspondre aux transactions réelles et respecter les principes de comptabilité généralement acceptés. Il est interdit de constituer des fonds ou des actifs non divulgués ou non comptabilisés.

Les documents et les dossiers d'affaires comprennent les documents sur papier tel que les lettres et les rapports imprimés. Ils incluent également les documents sous forme électronique, tels que les e-mails et tout autre média contenant des informations sur notre entreprise et/ou ses activités professionnelles.

Propriété intellectuelle – Pour nous et pour autrui

Le savoir et l'innovation sont deux des valeurs essentielles de ManpowerGroup. La propriété intellectuelle de ManpowerGroup est un actif commercial précieux. Nous avons l'obligation de respecter et de protéger toute propriété intellectuelle, qu'elle soit nôtre ou qu'elle appartienne à une autre personne ou organisation.

Toutes les inventions, découvertes, idées, secrets commerciaux créés par les employés de ManpowerGroup dans le cadre de leur travail ou produits en utilisant les ressources de ManpowerGroup appartiennent à ManpowerGroup.

Ces obligations s'appliquent également plus précisément à toutes les applications de logiciels. Nous utilisons tous les logiciels de manière légale et conformément aux licences dont l'utilisation nous a été accordée.

Utilisation des médias électroniques/ médias sociaux

Notre marque et sa réputation dépend de chacun de nous et de notre comportement. Cela inclut notre comportement sur tous les médias électroniques et les systèmes de communication tels que la messagerie vocale, les e-mails, Facebook, Twitter, LinkedIn et les logiciels commerciaux.

Les communications sur ces systèmes ne sont pas privées. Elles sont des documents d'affaires. Par conséquent, ManpowerGroup peut, conformément aux réglementations applicables, limiter, lire, accéder, intercepter et divulguer les contenus de ces communications.

En tant qu'utilisateur de ces systèmes, nous sommes responsables de garantir que ces communications ne portent préjudice ni n'offensent quiconque, ou exposent notre entreprise à tout danger. Nous ne devons jamais

utiliser des systèmes de ManpowerGroup pour publier, stocker, transmettre, télécharger ou distribuer, sciemment ou de manière irréfléchie ou malveillante, de contenu menaçant, abusif, offensant, diffamatoire ou obscène, quelle qu'en soit la nature.

Les réseaux sociaux en ligne contribuent grandement à notre réussite, ils nous connectent aux personnes qui sont devenues clients, candidats, collaborateurs et collègues. Contrairement à de nombreuses entreprises, nous permettons et encourageons les employés à utiliser les réseaux sociaux. Nous attendons de la part de nos employés que leur comportement en ligne reflète celui qu'ils appliquent dans tout contexte d'entreprise.

Pour consulter la politique en matière de médias sociaux de ManpowerGroup, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

Politique en matière de médias sociaux de ManpowerGroup

SCÉNARIO 5

Xiaohui, directrice du développement de l'activité, montre à sa collègue, Della, une image qu'elle a trouvée sur Facebook d'un client, décide de la commenter et d'y inclure une référence à ManpowerGroup. Della s'inquiète du fait que si Xiaohui inclut ManpowerGroup dans le commentaire cela pourrait sembler provenir de ManpowerGroup plutôt que d'être un commentaire personnel de Xiaohui. Xiaohui répond que l'entreprise encourage les interactions sociales avec les clients.

Qui a raison ?

Cochez toutes les réponses qui s'appliquent puis cliquez sur TERMINÉ.

- Xiaohui, car l'entreprise encourage les employés à utiliser les réseaux sociaux pour établir des relations avec les clients.
- Della, parce que Xiaohui ne devrait pas utiliser Facebook durant ses heures de travail et mentionner ManpowerGroup.
- Les deux ont raison car l'entreprise encourage les employés à interagir avec les clients et collègues sur les réseaux sociaux afin d'établir des relations, mais désapprouve les commentaires qui pourraient sembler être ceux de l'entreprise et non celui de la personne.

TERMINÉ

RÉPONSE : La troisième réponse est correcte. Elles ont toutes les deux raison.

Demandes des investisseurs et des médias

Lorsque nous fournissons des informations sur notre entreprise au grand public, à nos actionnaires et aux médias, nous devons le faire de sorte que toutes les informations soient à jour, appropriées et exactes. Il est important d'empêcher toute divulgation par inadvertance d'informations confidentielles. Toute demande ou requête d'information de la part du public, d'un actionnaire, d'un analyste, d'un représentant de médias doit immédiatement être transférée au spécialiste des relations publiques approprié et désigné de votre pays. Si la demande porte sur un sujet général ou si elle provient d'un investisseur, elle doit être adressée ou transférée au service des relations publiques du siège mondial.

Site Web consacré aux relations avec les investisseurs

Informations privilégiées et négociation de titres

La loi fédérale américaine sur les valeurs mobilières interdit d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise lorsque vous avez connaissance d'informations importantes sur l'entreprise qui ne sont pas connues du public. Toute transaction dans ce contexte est appelée « délit d'initié ». Cette loi interdit également de communiquer cette information à d'autres personnes qui pourraient ensuite négocier des actions de l'entreprise.

Les informations concernées peuvent comprendre de nouvelles initiatives de marketing, des résultats ou des projections de vente et de bénéfices, des contrats importants avec des clients ou des fournisseurs et/ou des acquisitions ou des fusions éventuelles ou tout autre développement important. Toute personne ayant accès à de telles informations doit en préserver la confidentialité. Nous ne devons pas parler d'informations confidentielles avec toute personne externe à l'entreprise, y compris des contacts commerciaux hors ManpowerGroup, des membres de la famille et/ou des amis.

Veuillez consulter la déclaration de politique sur la négociation de titres de ManpowerGroup ci-dessous. Nous sommes tenus de nous conformer pleinement à la présente politique. Si vous souhaitez acheter ou vendre des actions mais avez un doute par rapport à ces exigences, vous devez contacter le directeur juridique Monde de notre entreprise.

Pour consulter la déclaration de politique sur la négociation de titres de ManpowerGroup, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

Déclaration de politique sur la négociation de titres

SCÉNARIO 6

Frederick, directeur financier, apprend que l'entreprise envisage l'acquisition d'une importante entreprise de recrutement spécialisée dans le domaine de la santé, dont les actions sont cotées en bourse. Cette acquisition va doubler les bénéfices de l'entreprise au Royaume-Uni. L'entreprise ne rendra pas cette acquisition publique avant le mois prochain.

Frederick peut-il acheter ou vendre des actions ManpowerGroup aujourd'hui ?

Cochez la meilleure réponse puis cliquez sur TERMINÉ.

- Oui, car Frederick ne sait pas si cette acquisition sera effectuée.
- Oui, car Frederick ne figure pas sur la liste de contrôle préalable de l'entreprise.
- Non, car négocier sur des informations importantes non connues du public est illégal et constitue une violation de la politique sur la négociation des titres et de notre Code.

TERMINÉ

RÉPONSE : Non, parce que vous ne pouvez jamais acheter ou vendre des actions de l'entreprise lorsque vous êtes en possession d'informations importantes non connues du public. D'autre part, vous ne devez jamais partager de telles informations avec des amis ou de la famille.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES PROFESSIONNELS

- » Pots-de-vin et corruption
- » Cadeaux, divertissements et parrainages
- » Relations avec les partenaires professionnels
- » Pratiques
- » Lois antitrust et sur la concurrence
- » Obtenir des informations sur la concurrence

Pots-de-vin et corruption

Il y a corruption lorsque des choses de valeur (par exemple de l'espèce, des équivalents en espèces, des cadeaux) sont offerts directement ou indirectement à des personnes, notamment des représentants du gouvernement, des partenaires professionnels, des clients ou futurs clients afin d'influencer une décision discrétionnaire. Nous avons la responsabilité de respecter la loi américaine Foreign Corrupt Practices Act, la loi britannique Bribery Act et toutes les lois anti-corruption en vigueur de même nature dans les pays et territoires dans lesquels nous travaillons.

Nous ne devons jamais verser de pots-de-vin ou essayer de toute autre façon d'influencer de manière inappropriée des représentants de gouvernement, même si ledit paiement est demandé et désigné sous un autre terme que pot-de-vin. Cela s'applique également si cela s'effectue par l'entremise d'un tiers (un agent ou un représentant).

Les représentants des gouvernements sont par exemple :

1. des employés de tout gouvernement ou d'entité contrôlée par un gouvernement, où que ce soit dans le monde ;
2. des partis politiques ou des candidats à un mandat politique ; et
3. du personnel de sécurité (armée, police, service de renseignement).

Le « paiement de facilitation » est une petite somme d'argent versée à un employé du gouvernement pour qu'une tâche ordinaire, qui aurait pris du temps, soit effectuée plus rapidement, par exemple l'obtention d'un passeport ou d'un service téléphonique. Les paiements de facilitation sont illégaux au regard des lois de la plupart des pays. Dans le cadre de la conformité de notre politique aux lois en vigueur, nous n'autorisons pas les paiements de facilitation. Si vous recevez une demande de paiement de facilitation ou avez des questions, veuillez contacter le Référent Ethique France ou la Direction de l'entreprise.

Pour consulter la politique anticorruption de ManpowerGroup, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

Politique anticorruption

Cadeaux, divertissements et parrainages

Nous reconnaissons que le fait d'offrir des cadeaux, des divertissements, d'établir des parrainages ou de proposer des avantages de voyage peut être légitime dans un contexte professionnel. Il vous incombe la responsabilité de vous conformer à la politique en matière de cadeaux, divertissements et parrainages ci-dessous car ces activités peuvent être considérées comme des pratiques de corruption dans certaines circonstances. Notre politique propose des règles générales que nos employés doivent respecter lorsqu'ils offrent des cadeaux, divertissements et parrainages, cela concerne également les limites relatives aux repas et aux cadeaux en fonction des pays ou de manière générale.

Nous devons toujours mener nos activités avec un haut degré d'exigence afin de conserver notre réputation d'entreprise juste et honnête. Il est habituel d'accorder des avantages à des partenaires commerciaux ou des clients, des cadeaux occasionnels de valeur modeste ou des divertissements tels que des repas ou des dîners par exemple. Ces activités doivent se conformer à notre politique, être limitées en nature et ne jamais influencer, ou sembler influencer, les décisions prises par des représentants du gouvernement, des partenaires commerciaux, des clients actuels ou potentiels. Nous devons faire preuve de bon sens lorsque nous offrons et recevons des avantages commerciaux. Les espèces ou les équivalents des espèces, tels que des cartes cadeaux, ne sont pas des cadeaux acceptables.

SCÉNARIO 7

Parmi les dépenses suivantes lesquelles sont autorisées ?

Cochez la meilleure réponse puis cliquez sur **TERMINÉ**.

- Emmener un client potentiel à un match de football ou de rugby si l'objectif principal de cette réunion est de discuter de nouvelles possibilités d'affaires et n'est pas perçu comme un pot-de-vin pour cette nouvelle entreprise.
- Un dîner d'affaires avec un client actuel ou potentiel dont l'addition totale est inférieure à la limite autorisée pour un repas par personne.
- Un presse-papiers en cristal portant le logo de Manpower dont la valeur est inférieure à la limite pour un cadeau à un dirigeant d'un client comme marque de reconnaissance à la suite du renouvellement d'un contrat important.
- Toutes les réponses ci-dessus.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes les réponses ci-dessus. Chacune de ces dépenses est autorisée aux termes de notre politique en matière de cadeaux, divertissements et parrainages. Pour toute question ou information supplémentaire, veuillez contacter le département de conformité générale.

Pour consulter la politique relative aux cadeaux, divertissements et parrainages de ManpowerGroup, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

[Politique en matière de cadeaux, divertissements et parrainages](#)

Nous exigeons le même comportement de la part de nos partenaires commerciaux

Notre responsabilité légale pouvant être mise en cause pour la conduite d'un partenaire commercial dans le cadre de son travail pour notre entreprise, nous pensons qu'il est important d'entrer en affaires avec des partenaires commerciaux faisant preuve d'une conduite professionnelle éthique au plus haut niveau.

Nous attendons de nos agents, vendeur, fournisseurs, entrepreneurs indépendants, consultants ou partenaires de coentreprise, ou toute autre partie agissant en notre nom (« partenaire commercial ») qu'ils fournissent des services légitimes et respectent les normes de conduite éthique et professionnelle tel que décrit dans le Code.

Sélection

La sélection de nos partenaires commerciaux est effectuée sur la base de critères objectifs, incluant la qualité, l'excellence technique, le coût/le prix, l'échéancier/la livraison, les services et leur implication dans des pratiques professionnelles socialement responsables et éthiques. Aucun service ne sera demandé à un partenaire commercial par l'entreprise sans diligence raisonnable et sans contrat détaillant les conditions de réalisation des services et de paiement.

Nous ferons de notre mieux pour veiller à ce que nos décisions d'achat ne soient jamais compromises par des relations personnelles ou influencées par l'acceptation de cadeaux, de faveurs inappropriées ou de divertissements excessifs.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils affirment leur volonté d'adopter et de promouvoir, dans leurs activités professionnelles quotidiennes, des pratiques importantes en matière de responsabilité sociale des entreprises, conformément aux Principes éthiques d'Athènes, au Pacte mondial des Nations unies, aux normes de l'Organisation internationale du travail et d'autres normes internationales que ManpowerGroup s'est engagé à respecter.

Pour consulter la politique en matière d'achat et de chaîne d'approvisionnement de ManpowerGroup, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

[Politique en matière d'achat et de chaîne d'approvisionnement](#)

Pratiques loyales

Nous respectons chaque individu et avons la réputation d'entretenir des relations fiables. Par conséquent, nous ne divulguons pas à une tierce toute information contractuelle ni les conditions de nos relations professionnelles avec nos sous-traitants et fournisseurs, à moins que nous n'en ayons l'autorisation.

SCÉNARIO 8

Vrai ou faux : « Nous pouvons être tenus légalement responsables de la conduite de nos partenaires commerciaux. »

Cochez la meilleure réponse puis cliquez sur **TERMINÉ**.

- Vrai
 Faux

TERMINÉ

RÉPONSE : Vrai.

ManpowerGroup peut être tenu légalement responsable de la conduite de ses partenaires commerciaux. Si vous remarquez des signes d'éventuels comportements contraires à l'éthique ou corrompus de la part d'un partenaire commercial, il est primordial que vous contactiez le Référent Ethique France ou le Directeur de l'Ethique et de la Conformité Groupe.

Pratiques dans le domaine de la vente, du marketing et de la communication

Nous sommes fiers de la qualité de nos services et nous nous engageons envers une concurrence équitable en adoptant des pratiques professionnelles éthiques. Nous nous efforçons de présenter uniquement des informations exactes et véridiques sur nos produits et services lors de présentations, discussions avec les clients, dans notre publicité, nos documents promotionnels et nos annonces publiques. Lorsqu'il nous est demandé de nous comparer à la concurrence, nous présentons fidèlement les informations.

Lois antitrust et sur la concurrence

ManpowerGroup est prospère sur les marchés ouverts et concurrentiels. Notre réussite s'appuie sur l'excellence dans tous les domaines de notre activité. Les États-Unis, l'Union européenne, l'Organisation de coopération et de développement économique, ainsi que d'autres pays et groupes de pays ont adopté des lois antitrust et sur la concurrence afin de préserver la concurrence et de promouvoir l'ouverture des marchés. Nous entendons nous conformer pleinement à ces lois et réglementations interdisant les accords qui entravent une concurrence loyale. Notre entreprise ne tolère aucune conduite enfreignant ces exigences.

Il est interdit à quiconque dans notre entreprise de diriger, participer, approuver ou tolérer toute violation des lois antitrust ou sur la concurrence. Les directeurs sont responsables du comportement de leurs équipes.

Les lois n'étant pas identiques dans chaque pays, il est important que vous compreniez les lois antitrust/sur la concurrence en vigueur pour votre marché. Plus généralement, vous ne devez pas aborder les sujets suivants avec les concurrents : (1) les prix, les remises ou les conditions générales de vente ; (2) les bénéfices, les marges de profit ou les données sur les coûts ; (3) les parts de marché, les territoires de vente ou les marchés ; (4) l'allocation de clients ou de territoire ; (5) la sélection, le refus ou la fin d'une relation avec des clients ou des fournisseurs ; (6) la limitation d'un territoire ou de marchés dans lesquels une entreprise peut revendre des produits ; et (7) la limitation des clients auxquels l'entreprise peut vendre.

La prévention est un élément primordial, par conséquent si vous avez des questions sur l'application des lois antitrust ou sur la concurrence à un comportement passé, présent ou futur, veuillez consulter le directeur juridique France ou Monde ou le Directeur de l'Ethique et de la Conformité Groupe.

Obtenir des informations sur la concurrence

Nous prônons la concurrence ouverte et loyale. Nous avons la responsabilité et le droit d'obtenir des informations au sujet d'autres entreprises, y compris nos concurrents, par des moyens légaux et conformes à l'éthique. De telles informations peuvent comprendre des rapports d'analyse, des documents marketing non exclusifs, de la publicité, des articles de journaux et de magazines publics et d'autres informations écrites ou orales.

Nous n'essaierons pas d'obtenir de telles informations par des moyens contraires à l'éthique et illégaux, tels que l'espionnage industriel, la mise sur écoute et/ou en dissimulant notre identité. Nous n'accepterons ni ne lirons aucun document de concurrents si nous savons qu'il a été obtenu de manière inappropriée.

ManpowerGroup respecte les obligations légales que vous pouvez avoir envers un employeur précédent, tels que la confidentialité et des restrictions imposées sur la sollicitation des employés et des clients de l'employeur précédent. Toute personne ayant conclu ce type d'accord doit le faire savoir afin de garantir la conformité des termes de cet accord.



NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS

- » Protection de l'environnement
- » Activités et contributions politiques

Gestion de l'environnement

Notre tradition de responsabilité envers les communautés que nous servons implique que nous nous efforçons de mener nos activités tout en faisant preuve de respect et de considération pour l'environnement. En tant qu'entreprise travaillant dans des bureaux, notre impact environnemental est relativement faible. Nous exploitons nos locaux avec les permis, approbations et contrôles nécessaires, et nous nous efforçons de réduire notre impact par la réduction de nos déchets et de notre consommation d'énergie.

Nous avons un rôle important à jouer et pouvons avoir un impact positif sur l'environnement en prenant les bonnes décisions et en encourageant une gestion responsable par nos employés, collaborateurs et partenaires commerciaux. Ainsi, ManpowerGroup peut apporter son aide et rendre le travail et la vie au sein des communautés plus durables. La plupart des initiatives environnementales de ManpowerGroup sont mises en œuvre au niveau local.

Notre siège mondial a obtenu la certification LEED Gold, ce qui en fait un modèle pour tous nos autres sites et montre comment le lieu, les matériaux de construction, la protection de l'énergie et de l'eau et les principes d'exploitation peuvent réduire l'impact environnemental et créer une expérience agréable. Les services d'achat, immobilier et les autres fonctions d'exploitation devraient toujours envisager des moyens d'améliorer les résultats en matière d'environnement ce qui, en retour, encouragerait les personnes à appliquer ces mêmes principes à titre personnel.

Activités et contributions politiques

Il est interdit d'utiliser les fonds, la propriété ou d'autres ressources de l'entreprise pour effectuer toute contribution ou fournir quelque article de valeur à tout candidat, parti ou activité politique. Notre entreprise ne remboursera aucune contribution personnelle effectuée à des fins politiques.

Chaque individu peut participer à des activités politiques sur son temps personnel et à ses propres frais, tant que cela n'interfère pas avec la performance des fonctions auprès de ManpowerGroup. Vous ne devez pas effectuer de contribution politique, en espèces ou en services personnels au nom de ManpowerGroup. En outre, ManpowerGroup interdit l'utilisation de ses locaux pour des activités politiques.

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ

- » Administration
- » Procédures judiciaires et enquêtes internes
- » Formation et certification
- » Mesures disciplinaires

Administration

En tant que directeur juridique et chef de la conformité, [Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) veille au respect du présent Code et du programme de conformité de l'entreprise.

Sous sa direction, le présent Code sera administré et interprété par le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Groupe, [Shannon Kobylarczyk](mailto:Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com) est l'expert en éthique et conformité générale, [David Irish \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:David.Irish@manpowergroup.com).

Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Groupe est autorisée à élaborer et appliquer des règles, procédures et des programmes éducatifs destinés à promouvoir l'efficacité du présent Code. Elle a également l'autorisation de répondre aux questions relatives au présent Code et ses applications à des situations spécifiques.

Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Groupe de ManpowerGroup fera un compte rendu régulier relatif à la conformité du présent Code au conseil d'administration ou au comité du conseil approprié.

Procédures judiciaires et enquêtes internes

Nous souhaitons faire preuve de responsabilité et d'exactitude dans toutes nos transactions professionnelles. Par conséquent, toute personne recevant une demande, une plainte, un avis indiquant que notre entreprise fait l'objet de toute poursuite judiciaire ou administrative ou d'enquête du gouvernement, doit immédiatement en avvertir le directeur juridique France ou Monde qui coordonnera et dirigera la réponse de l'entreprise.

Les enquêtes portent souvent sur des problèmes complexes d'ordre légal et professionnels. Ne cherchez pas à enquêter par vous-même sur des questions d'ordre légal, cela pourrait compromettre l'enquête. Il revient à la direction générale de l'entreprise de déterminer si une enquête interne doit être menée, ainsi que de choisir les méthodes qui seront employées.

Si les résultats de toute enquête interne gouvernementale exigent des mesures correctives, la direction générale déterminera les mesures appropriées à appliquer et sera responsable de leur mise en œuvre.

Vous avez le devoir de coopérer entièrement à toute enquête interne menée par notre entreprise. Sous réserve de l'avis de notre directeur juridique France ou Monde ou d'avocats externes à l'entreprise, chacun doit entièrement coopérer à l'enquête policière lorsque cela lui est demandé.

Nous devons être honnête dans tous nos rapports avec le gouvernement, les forces de l'ordre et les enquêteurs internes et ne devons pas :

- détruire, modifier ou cacher tout document ou toute autre preuve potentiellement pertinente ;

- effectuer des déclarations trompeuses en rapport avec toute enquête menée par notre entreprise ou par le gouvernement ;
- entraver, influencer de façon frauduleuse ou empêcher toute enquête ;
- tenter de faire détruire des preuves, fournir des informations fausses ou trompeuses ou entraver toute enquête par quelqu'un d'autre.

Formation et certification

Nous avons la responsabilité partagée de faire ce qu'il faut pour tous nos collaborateurs et de protéger la réputation de notre entreprise. Une des mesures les plus importantes est que tous les employés et associés doivent participer à une formation annuelle sur le présent Code et les politiques de l'entreprise. Le responsable de l'éthique et de la conformité mondiales nous propose des programmes de formation.

Comme nous souhaitons garantir la conformité au présent Code, tous les employés à travers le monde et tous les membres du conseil d'administration doivent effectuer et renvoyer un rapport de conformité et une certification sur une base annuelle.

Mesures disciplinaires

Le non-respect de Code, du processus de certification demandé ou le défaut de coopération lors d'une enquête interne sur une violation réelle ou apparente du présent Code peut justifier des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.