



Jonas Prising
Voorzitter en CEO, ManpowerGroup

“ Ik ben enthousiast over het werk dat we doen en hoe we elke dag zakendoen. Zoals velen van u ben ik bij ManpowerGroup gaan werken omdat ik geloof in dit bedrijf en in het belang dat werk heeft in het leven van iedereen. Ik ben persoonlijk gemotiveerd door het werk dat we dag in dag uit doen en de mate van integriteit en eerlijkheid van waaruit we handelen. ”

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

© 2016 ManpowerGroup. Alle rechten voorbehouden.



ManpowerGroup®

Code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek

DE MANPOWERGROUP-ERVARING



INHOUDSOPGAVE

Code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek

3 MEDEDELING VAN ONZE VOORZITTER EN CEO

4 DE BELOFTE VAN MANPOWERGROUP

INLEIDING TOT ONZE CODE VAN ZAKELIJK GEDRAG EN BEDRIJFSETHIEK

- 5 Doel
- 5 De code geldt voor ons allemaal
- 6 Onze verantwoordelijkheden
 - » Werknemer
 - » Manager

7 ADVIES INWINNEN EN KWESTIES MELDEN

- 7 Bij twijfel: een moreel kompas
- 8 Kwesties melden
- 9 Geen represailles

10 ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ELKAAR

- 10 Mensen: een van onze waarden
- 10 Wederzijds respect
- 10 Privacy en bescherming van gegevens
- 11 Diversiteit en inclusiviteit
- 12 Gezondheid en veiligheid
- 12 Middelenmisbruik
- 12 Intimidatie en geweld op de werkplek

14 ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ONS BEDRIJF EN ONZE AANDEELHOUDERS

- 14 Belangenverstrengeling
- 14 Bekendmakings- en oplossingsprocedure
- 14 Voorbeelden van potentiële belangenverstrengeling
- 15 Bedrijfskansen
- 15 Advies vragen
- 16 Bescherming van informatie en bedrijfsmiddelen

- 16 Gebruik van bedrijfsmiddelen
 - » Vertrouwelijke bedrijfsinformatie
 - » Nauwkeurigheid, bewaring en vernietiging van zakelijke bescheiden en documenten
 - » Intellectuele eigendom – die van ons en die van anderen
 - » Gebruik van elektronische media/ sociale media
 - » Vragen van investeerders en de pers
 - » Voorkennis en effectenhandel

19 ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ONZE KLANTEN EN ZAKENPARTNERS

- 19 Omkoping en corruptie
- 19 Geschenken, entertainment en sponsoring
- 20 Relaties met zakenpartners
 - » Selectie
 - » Eerlijke praktijken
- 21 Verkoop-, marketing- en communicatiepraktijken
 - » Antitrust- en mededingingswetten
 - » Informatie over de concurrentie verzamelen

22 ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ONZE GEMEENSCHAPPEN

- 22 Milieubeheer
- 22 Politieke bijdragen en activiteiten

23 ONS COMPLIANCEPROGRAMMA

- 23 Toezicht
- 24 Rechtsvervolging en interne onderzoeken
- 24 Opleiding en certificering
- 24 Disciplinaire maatregelen



AAN ALLE COLLEGA'S VAN MANPOWERGROUP WERELDWIJD

Mededeling van onze voorzitter en CEO



Bij ManpowerGroup zijn we van mening dat bedrijven de plicht hebben positief bij te dragen aan maatschappelijke veranderingen. Ons bedrijf is opgericht met dit principe in gedachte – dat het runnen van een succesvolle organisatie erover gaat winst te maken voor onze aandeelhouders en bij te

dragen aan de samenleving door zinvolle en duurzame werkgelegenheid te verschaffen aan miljoenen mensen.

Bijna zeventig jaar later is ons tweeledige doel nog steeds actueel. Vandaag de dag is het belanghebbende-perspectief voor werkgevers steeds belangrijker. In deze wereld van constante verandering, technologische ontwrichting en versplinterde werkgelegenheid heeft het bedrijfsleven de rol levens te verbeteren en een belangrijk onderdeel van de oplossing te zijn.

Daarom willen we bij ManpowerGroup zorgen dat mensen de vaardigheden waarnaar een grote vraag is, willen én kunnen ontwikkelen, zodat ze op lange termijn inzetbaar zijn. Daarom werken we samen met de overheid, ngo's en natuurlijk ook onze klanten om mensen arbeidsklaar te maken en te zorgen dat ze relevant blijven door zich verder te bekwamen, en om meer diversiteit en geïntegreerde en inclusieve werkplekken tot stand te brengen. Daarom doen we zelf ook wat we anderen opdragen: we investeren in de ontwikkeling van vaardigheden, zodat onze mensen hun potentieel behalen en we moedigen werknemers aan hun talenten te ontwikkelen in de gemeenschappen waar we wonen en werken. Op deze manier trekken we de beste mensen aan, want als u bij ManpowerGroup komt werken, weet u dat u deel uitmaakt van een ethisch bedrijf waar de diepe overtuiging heerst dat het bedrijf het goed doet door zelf goed te doen.

Wij hebben het meest betrouwbare merk in onze branche. Elk van ons draagt bij aan het op koers houden van ons morele kompas. We moeten allemaal trots zijn op onze leidende positie in de branche; we worden consequent opgenomen in de Dow Jones

Sustainability Index en de FTSE4Good Index, en wij zijn het enige bedrijf in onze branche dat behoort tot de World's Most Ethical Companies en Fortune's World's Most Admired Companies. Deze erkenningen zijn een blijk van hulde aan onze mensen en onze waarden. Geen van onze concurrenten kan hierop aanspraak maken.

Wij hebben allemaal de plicht om het door ManpowerGroup gedurende tientallen jaren opgebouwde merk en erfgoed te beschermen en te promoten. Dit betekent dat we de juiste keuzes moeten maken. Daarom is het van doorslaggevend belang dat ieder van ons 'ambassadeur' is van het bedrijf door de code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek van ManpowerGroup na te leven. De code geldt voor iedere werknemer van ManpowerGroup, ongeacht zijn of haar functie of positie. Zo zijn we er zeker van dat we de hoogst mogelijke normen van ethische bedrijfspraktijken hooghouden.

Neem de tijd om de code te bestuderen en te leren kennen, te begrijpen en na te leven, zodat u kunt handelen op een manier die overeenstemt met de waarden van ManpowerGroup. Als u weet of vermoedt dat een beleidsregel van de code is overtreden, dient u de overtreding of vermeende overtreding onmiddellijk te melden. **Activiteiten waarvan u vindt dat ze wellicht in strijd met de code zijn, kunnen op verschillende manieren worden gemeld** (zie pagina 8).

Ik weet zeker dat ik namens iedereen bij ManpowerGroup spreek als ik zeg dat mensen onze prioriteit zijn, en ik zou u willen bedanken voor al uw inspanningen die u levert om ons te helpen onze reputatie hoog te houden als bedrijf dat zich inzet voor de hoogste ethische normen. We moeten ons allemaal blijven inzetten en nog meer doen om onze belofte waar te maken: zinvolle kansen creëren om het beroepssucces van werknemers te versnellen, de concurrentiepositie van organisaties verbeteren en duurzamer gemeenschappen tot stand brengen.

JONAS PRISING
Voorzitter en CEO
ManpowerGroup



De belofte van ManpowerGroup

Wij zijn de drijfkracht achter de arbeidswereld.

Ons diepe inzicht in menselijk potentieel in combinatie met de ambitie van het bedrijfsleven brengt een dynamische kracht teweeg.

Kracht die organisaties voorwaarts stuwt.

Kracht die persoonlijk succes versnelt.

Kracht die duurzamer gemeenschappen tot stand brengt.

Wij brengen dit soort kracht teweeg door de visie van klanten, de motivatie van mensen en het 'wat is' en 'wat komt' in de arbeidswereld te combineren.

Wij combineren lokale knowhow met een wereldwijde actieradius om organisaties overal ter wereld toegang tot ongeziene kansen te bieden en hen de mogelijkheid te geven deze maximaal te benutten.

Als vertrouwde adviseur ijveren we voor partnerschappen met iedereen met wie we werken, omdat het succes van onze partners leidt tot ons succes.

Zo creëren we high-impact oplossingen om het concurrentievermogen van de organisaties en de mensen voor wie we werken, te verbeteren, zodat ze meer kunnen bereiken dan ze ooit hadden gedacht.

En door het creëren van deze krachtige verbanden vormen we de drijfkracht achter de arbeidswereld.

INLEIDING TOT ONZE CODE VAN ZAKELIJK GEDRAG EN BEDRIJFSETHIEK

- » Doel
- » De code geldt voor ons allemaal
- » Onze verantwoordelijkheden

Doel

Het doel van onze code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek ('code') is advies te geven aan al onze collega's en partners over de manier waarop wij zakendoen volgens de hoogste ethische normen. **Door de code na te leven, houden wij onze waarden en kenmerken hoog.**

Het merk en de reputatie van ons bedrijf zijn vooral bekend om hun betrouwbaarheid – een kenmerk dat wij willen hooghouden in alles wat we doen. **ManpowerGroup is gegroeid en heeft succes behaald met een cultuur van eerlijkheid, integriteit en verantwoordelijkheid, en wij zijn ervan overtuigd dat deze cultuur een sterk concurrentievoordeel blijft.** Als leidraad draagt de code bij aan ons toekomstige succes door ons te helpen deze cultuur te handhaven.

Deze code helpt ook bij het effectief promoten en beschermen van ons merk en onze diverse belanghebbenden. De code helpt iedereen beter focus te houden op aspecten die een ethisch risico vormen, geeft richtlijnen voor het herkennen en aanpakken van ethische kwesties, en biedt mechanismen om onethisch handelen te melden zonder angst voor represailles.

De code geldt voor ons allemaal

Onze code geldt voor iedereen, inclusief werknemers, medewerkers, functionarissen van ManpowerGroup en haar dochterondernemingen, de leden van de raad van bestuur van ManpowerGroup en anderen die voor ons werken.

In deze code verwijzen de termen 'bedrijf' en 'ManpowerGroup' naar ManpowerGroup en al haar dochterondernemingen en gelieerde bedrijven wereldwijd.



ONZE VERANTWOORDELIJKHEDEN



De code lezen, begrijpen en naleven



Alle beleidsregels van ManpowerGroup en alle toepasselijke wetten naleven



Bij twijfel advies inwinnen bij een collega, uw manager, het management of de afdeling voor wereldwijde compliance



De vereiste opleiding en compliance-certificering afmaken



Volledige medewerking verlenen aan geautoriseerde onderzoeken die door vertegenwoordigers van het bedrijf worden uitgevoerd

Meld overtredingen of vermoedelijke overtredingen van de code of een van de andere beleidsregels van ManpowerGroup **onmiddellijk via de bedrijfsethiek-hotline van het bedrijf of bij uw manager**. Represailles voor een melding te goeder trouw worden niet getolereerd. 'Te goeder trouw' betekent dat u alle beschikbare informatie verstrekt en dat u overtuigd bent dat de informatie waar is.

Manager

We dragen onze managers op **onze cultuur van ethisch gedrag te bevorderen** door open en eerlijk te zijn over zakelijk gedrag en een werkomgeving te stimuleren die **collega's aanmoedigt om ethische kwesties ter sprake te brengen** zonder angst voor represailles. Managers moeten open en permanente communicatie tussen henzelf en hun werknemers aanmoedigen. Belangrijk is dat wij een positief rolmodel zijn voor de mensen aan wie we leiding geven door advies en hulp te verstrekken of door verwijzing naar de juiste persoon of afdeling.

ADVIES INWINNEN EN KWESTIES MELDEN

- » Bij twijfel: een moreel kompas
- » Kwesties melden
- » Geen represailles

Bij twijfel: een moreel kompas

Het is niet de bedoeling dat de code van ManpowerGroup alle wetten, voorschriften, beleidsregels of omstandigheden in verband met ethisch gedrag behandelt. We moeten allemaal gezond verstand en goed oordeelsvermogen gebruiken om te bepalen wat de juiste handelwijze is. Het is niet realistisch te verwachten dat iedereen alles weet, dus als u zich in een situatie bevindt waarin u niet zeker bent van de ethische implicaties van een handeling, kunt u deze eenvoudige vragen als moreel kompas gebruiken:

- Is de handeling in overeenstemming met de code?
- Is de handeling ethisch verantwoord?
- Ben ik eerlijk en billijk?
- Zijn mijn handelingen legaal?
- Is dit het juiste ding om te doen?
- Werpt dit een goed licht op mij en het bedrijf?
- Zou ik hierover willen lezen in de krant of op het internet?

Als u 'nee' antwoordt op een van deze vragen, ga er dan niet mee door.

Als u nog meer advies nodig hebt, kunt u contact opnemen met uw manager of leidinggevende, de plaatselijke compliance officer, het management, de global ethics compliance officer of de algemeen juridisch adviseur.

Kwesties melden

Vermijden dat de code wordt overtreden, betekent meer dan alleen maar de wet gehoorzamen. Werken met integriteit en elkaar met respect behandelen zijn volgens ons stimulerend voor een cultuur die innovatie bevordert en ons allemaal helpt om te slagen.

We moeten zo snel mogelijk elke activiteit melden waarvan vermoed wordt dat deze onwettig, frauduleus of onethisch is. Ons bedrijf neemt alle meldingen van overtredingen serieus, onderzoekt onmiddellijk alle meldingen, behandelt alle meldingen vertrouwelijk in de mate van het mogelijke, doet al het mogelijke om de anonimiteit te beschermen van iedereen die een mogelijke overtreding te goeder trouw meldt, en tolereert geen represailles tegen wie te goeder trouw melding doet.

Om advies in te winnen over een **kwestie betreffende bedrijfsethiek of compliance** of om een vermoedelijke, geplande of werkelijke overtreding te melden, kunt u gebruikmaken van een of meer van de volgende methoden:

1. Neem contact op met uw manager of leidinggevende, de plaatselijke compliance officer, de global ethics compliance officer of de algemeen juridisch adviseur.
2. Neem als volgt contact op met de **bedrijfsethiek-hotline van ManpowerGroup**, verstrekt door Navex Global:
 - Bel **1-800-210-3458** vanuit Noord-Amerika.
 - Als u belt van buiten Noord-Amerika, **klik dan hier**.
 - Als u belt vanuit een land dat op de lijst staat, gebruikt u het directe toegangsnummer voor dat land.
 - Als u belt vanuit een land dat niet op de lijst staat, **klik dan hier** om het AT&T-toegangsnummer voor dat land te vinden. Bel vervolgens het toegangsnummer, wacht op de kiestoon of gesproken aanwijzing en kies **800-210-3458**.
 - Of gebruik het online meldsysteem door **hier te klikken**.
3. Neem contact op met de assisterend algemeen juridisch adviseur en global ethics compliance officer

Shannon Kobylarczyk | Telefoon: +1 414 906 7024
E-mail: ethics.training@manpowergroup.com
Postadres: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, Verenigde Staten

4. Neem contact op met de senior vicepresident, algemeen juridisch adviseur, secretaris en chief compliance officer

Richard Buchband | Telefoon: +1 414 906 6618
E-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Postadres: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, Verenigde Staten

Geen represailles

Ons bedrijf verbiedt en tolereert geen represailles tegen wie te goeder trouw melding maakt van een werkelijke of schijnbare overtreding van een wet, regel of voorschrift, een bepaling van deze code of een van de andere beleidsregels van ManpowerGroup.

Vergelding of represailles worden geacht zelf overtredingen van deze code te zijn. Als u denkt dat u het slachtoffer van represailles bent geweest, aarzel dan niet dit te melden aan uw manager of leidinggevende of de global ethics compliance officer. Klik op de link hieronder om het antirepresaillebeleid van ManpowerGroup te bekijken.

[Antirepresaillebeleid van ManpowerGroup](#)

SCENARIO 1

Op welke manieren kunt u een werkelijke of schijnbare compliance-overtreding melden?

Selecteer alles wat van toepassing is en klik vervolgens op KLAAR voor het antwoord.

- Uw manager of leidinggevende.
- Plaatselijke compliance officer.
- De global ethics compliance officer van ManpowerGroup op ethics.training@manpowergroup.com.
- De algemeen juridisch adviseur van ManpowerGroup op generalcounsel@manpowergroup.com.
- Via de bedrijfsethiek-hotline, die u kunt bereiken per telefoon (zie 'Kwesties melden' op pagina 8 voor telefoonnummers) of via het online meldpunt op manpowergroupethics.alertline.com.
- Alles.

KLAAR

ANTWOORD: Alle bovenstaande mogelijkheden zijn correct omdat u op al deze manieren een kwestie kunt melden.

ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ELKAAR

- » Wederzijds respect
- » Privacy en bescherming van gegevens
- » Diversiteit en inclusiviteit
- » Gezondheid en veiligheid
- » Middelenmisbruik
- » Intimidatie en geweld op het werk

Mensen: een van onze waarden

Een van onze waarden – mensen – gaat over het respect dat we hebben voor personen en de rol van werk in hun leven. We zijn er vast van overtuigd dat iedereen de kans moet krijgen om te werken. Wij willen meer doen dan wereldwijd de toepasselijke arbeidswetten naleven. We hebben een gezamenlijke verplichting om fair te zijn en niet te discrimineren bij het aannemen en promoveren van werknemers.

Mensen respecteren betekent ook dat wij medeverantwoordelijk zijn voor het handhaven van een veilige en respectvolle werksfeer die vrij is van beledigend of niet-professioneel gedrag.

Wederzijds respect

We moeten iedereen als individu respecteren en met waardigheid behandelen. We aanvaarden individuele verschillen in een geest van inclusiviteit. We verwelkomen iedereen en streven ernaar om hen de gelegenheid te geven hun volledige potentieel te behalen.

Door elkaar te behandelen met respect, waardigheid, hoffelijkheid en eerlijkheid, blijven we succesvol door effectief teamwork en samenwerking.

Privacy en bescherming van gegevens

Ons respect voor mensen betekent ook dat wij de privacy van onze werknemers, medewerkers, klanten, leveranciers, sollicitanten, partners en andere personen respecteren. Ons wereldwijde privacybeleid beschrijft welke soorten persoonlijke gegevens wij verzamelen, hoe wij deze gegevens gebruiken, met wie we die gegevens uitwisselen, en de rechten en opties die personen beschikbaar hebben met betrekking tot ons gebruik van hun gegevens.

U kunt [hier](#) het wereldwijde privacybeleid raadplegen. Elk land heeft ook een privacybeleid voor personeel dat geldt voor het hoofdkantoor en het personeel in dat land. Onze privacypraktijken kunnen variëren van land tot land waar we werkzaam zijn, en weerspiegelen de lokale praktijken en wettelijke vereisten.

We respecteren mensen ook door de aan ons verstrekte gegevens op passende wijze te beschermen. Dit is vooral belangrijk met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder namen, wachtwoorden, nationale identificatienummers, woonadressen, telefoonnummers, bankgegevens, medische en andere gegevens.

We hebben een wereldwijd programma voor risico's en informatiebeveiliging (Global Risk and Information Security Program, GRIP) ontwikkeld ter beveiliging van de gegevens die ons van buiten het bedrijf zijn toevertrouwd, evenals de gemeenschappelijke intellectuele eigendom die ons merk groot maakt. Problemen voorkomen is essentieel, maar de detectie van en respons op beveiligingsinbreuken vervolledigen de risicomanagementcyclus die nodig is om weerstand te bieden aan de hedendaagse risico's inzake informatiebeveiliging.

SCENARIO 2

Welke maatregelen heeft ManpowerGroup genomen om de privacy van onze werknemers, medewerkers, klanten, leveranciers, sollicitanten, partners en andere personen te respecteren?

Selecteer alles wat van toepassing is en klik vervolgens op KLAAR voor het antwoord.

- ManpowerGroup heeft een wereldwijd privacybeleid waarin staat welke soorten persoonsgegevens we verzamelen, hoe we die gegevens gebruiken en met wie we die gegevens uitwisselen.
- ManpowerGroup past het privacybeleid aan volgens lokale praktijken en wettelijke vereisen.
- Het personeel van ManpowerGroup is opgeleid over bedreigingen zoals phishing en social engineering.
- ManpowerGroup beschikt over een wereldwijd programma voor informatiebeveiliging om de aan ons toevertrouwde gegevens te beveiligen.
- Alles.

KLAAR

ANTWOORD: Alle bovenstaande stappen zijn ondernomen ter bescherming van de privacy.

Diversiteit en inclusiviteit

In een wereldwijde organisatie als ManpowerGroup zijn de werknemers, medewerkers, klanten, sollicitanten en leveranciers van nature divers. Wij waarderen en stimuleren het brede scala aan perspectieven en mogelijkheden die deze diversiteit met zich meebrengt. ManpowerGroup omschrijft diversiteit als verschillen wat betreft ras, etniciteit, land van herkomst, godsdienst, culturele achtergrond, geslacht, leeftijd, handicap, sociale klasse, burgerlijke staat, lidmaatschap van een vakbond, politieke overtuiging, zwangerschap, gezondheid, seksuele geaardheid en genderidentiteit. We verwachten en bevorderen wederzijds respect en begrip tussen mensen met verschillende persoonlijke situaties of achtergronden.

Tot onze bedrijfsdoelstellingen behoort het perfect matchen van onze klanten met de beste talenten, om iedereen te helpen meer te presteren dan ze hadden voorgesteld. Steeds meer betekent dit dat we gaan putten uit bronnen en bevolkingsgroepen die van oudsher ondervertegenwoordigd zijn. Diversiteit is daarom essentieel voor het behoud van onze rol als specialist in de veranderende wereld en om aan de behoeften van onze klanten te voldoen. Wij staan open voor iedereen ideeën en laten iedereen zijn maximale menselijke potentieel behalen.

De waarden van ManpowerGroup – mensen, kennis en innovatie – weerspiegelen onze overtuiging dat alle mensen een eerlijke kans op zinvol werk moeten krijgen. In onze personeelspraktijken en onze initiatieven voor de ontwikkeling van een buitengewoon personeelsbestand toont ManpowerGroup leiderschap door te putten uit het menselijke talent en de innovatie van werknemers over een breed scala aan diversiteit met focus op inclusiviteit voor iedereen.

Klik hier voor meer informatie over diversiteit en inclusiviteit bij ManpowerGroup.

Gezondheid en veiligheid

Omdat we ons bekommeren om mensen, waken we over iedereen's gezondheid en veiligheid en maakt dit integraal deel uit van onze cultuur.

Iedereen moet alle voorschriften, beleidsregels en procedures inzake veiligheid en gezondheid volledig naleven en klaarstaan om in geval van nood paraatheidsplannen uit te voeren.

Wij moeten onveilige arbeidsomstandigheden of -praktijken onmiddellijk melden zodat tijdig actie kan worden ondernomen. Alle beroepsgebonden ongevallen, ongeacht hoe klein, moeten onmiddellijk worden gemeld.

Klik op de link hieronder om het beleid van ManpowerGroup inzake gezondheid en veiligheid te bekijken:

Het beleid van ManpowerGroup inzake gezondheid en veiligheid

Middelenmisbruik

Wij streven naar een drugsvrije en alcoholvrij werkplek. Iedereen moet vrij zijn van de lichamelijke en psychologische invloeden van drugs en alcohol tijdens het uitvoeren van zakelijke activiteiten voor het bedrijf en bij aanwezigheid op het bedrijfsterrein, om een veilige en prettige werkomgeving te handhaven. Onder invloed van alcohol of illegale drugs komen werken of illegale drugs gebruiken, bezitten of verkopen tijdens de werktijd of het zakendoen voor het bedrijf kan leiden tot onmiddellijke beëindiging van dienstverband.

De aankoop of consumptie van alcoholische dranken op het bedrijfsterrein is verboden, behalve wanneer dit op recepties of feestjes van het bedrijf specifiek is toegestaan door de bedrijfsleiding.

Als u geneesmiddelen op recept gebruikt die invloed kunnen hebben op uw werkprestaties of uw vermogen om veilig te werken, dient u dit met uw manager of leidinggevende te bespreken.

Intimidatie en geweld op het werk

Iedereen heeft recht op een werkomgeving die vrij is van intimidatie van welke aard dan ook. Wij tolereren geen verbaal, niet-verbaal of fysiek gedrag door personen die betrokken zijn bij ons bedrijf (inclusief leveranciers en klanten) waarmee anderen worden lastigvallen of waardoor een intimiderende, aanstootgevende, beledigende of vijandige werkomgeving ontstaat, inclusief geweld op het werk of seksuele intimidatie. Onze werknemers en managers moeten zich houden aan alle anti-intimidatiewetten in de vestiging waar ze werken.

Geweld op het werk omvat diefstal en andere commerciële criminaliteit, huishoudelijk geweld en stalking, geweld gericht tegen de werkgever, gewezen en huidige medewerkers en/of familieleden, klanten, leveranciers en andere derden. Onverminderd de toepasselijke wetten en voorschriften verbieden wij het bezit en/of gebruik van vuurwapens, andere wapens, explosieven en/of andere gevaarlijke stoffen op het bedrijfsterrein of tijdens het uitvoeren van zakelijke activiteiten voor het bedrijf.

Seksuele intimidatie ontstaat wanneer onwelkom gedrag op basis van geslacht invloed heeft op iemands werk. Dergelijk gedrag omvat ongewenste seksuele avances, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard dat leidt tot een intimiderende, vijandige of aanstootgevende werkomgeving.

SCENARIO 3

‘Onwelkom gedrag’ kan gedrag zijn dat ongewenst of ongevraagd is of waartoe geen aanzet is gegeven.

Gedrag dat aanvaardbaar kan zijn voor de een, is mogelijk onwelkom voor een ander (zoals een grap, knuffel of afbeelding). Of iets potentieel intimiderend is, wordt niet bepaald door de intentie van de vermeende lastigvaller, maar is afhankelijk van de persoon aan wie het is gericht of die getuige van het gedrag is, en of hij of zij dit onwelkom vindt.

Joe begroet vrouwelijke werknemers vaak met een knuffel. Joe is ook vriendelijk voor mannelijke collega's, maar geeft ze meestal alleen maar een klap op de rug. De meeste collega's hebben geen bezwaar tegen Joe's gedrag, maar wat hij niet beseft, is dat er een collega is die terugschrikt telkens als ze Joe hoort komen omdat zij zich ongemakkelijk voelt als hij haar een knuffel geeft. Joe moet begrijpen dat, hoewel hij goede bedoelingen heeft, zijn gedrag de basis zou kunnen vormen voor een klacht over seksuele intimidatie, omdat minstens één medewerker het onwelkom gedrag vindt.

Als u op zakenreis bent en een leidinggevende na de werkuren naar uw hotelkamer komt en te kennen geeft dat u een loonsverhoging krijgt als u op zijn seksuele avances ingaat, is dit intimidatie volgens de wet én het beleid van ManpowerGroup. Hoewel het gedrag zich buiten het werk voordoet, houdt het verband met werk en is het ernstig genoeg dat het een vijandige werkomgeving creëert of seksuele intimidatie van het 'type voor wat, hoort wat' uitmaakt.



Als u slachtoffer bent van **intimidatie of geweld** of ziet dat dit soort gedrag een andere werknemer treft, dient u **het incident te melden** aan uw manager of leidinggevende, plaatselijke compliance officer of de **global ethics compliance officer** of via de bedrijfsethiek-hotline.

ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ONS BEDRIJF EN ONZE AANDEELHOUDERS

- » Belangenverstremgeling
- » Bescherming van informatie en bedrijfsmiddelen
- » Voorkennis en effectenhandel

Belangenverstremgeling

Ieder van ons heeft de verantwoordelijkheid om tot een oplossing te komen betreffende belangenverstremgeling of schijnbare belangenverstremgeling om ons bedrijf en onze aandeelhouders te beschermen. Dergelijke conflicten kunnen ontstaan in de loop van activiteiten waarbij persoonlijke belangen een storende invloed kunnen hebben of lijken te hebben op ons vermogen om objectieve beslissingen te nemen en te handelen in het beste belang van ons bedrijf en onze aandeelhouders. Kennisgeving en bekendmaking zijn cruciaal om tot een oplossing te komen.

Bekendmakings- en oplossingsprocedure

U dient een transactie, relatie of situatie die tot werkelijke of potentiële belangenverstremgeling kan leiden, onmiddellijk aan een leidinggevende bekend te maken. Deze vereiste geldt ook voor transacties, relaties of situaties van anderen die tot werkelijke of potentiële belangenverstremgeling kunnen leiden. De leidinggevende moet een beslissing nemen, zo nodig na overleg met een geschikte persoon van een hoger managementniveau.

Alle belangenverstremgeling en schijnbare belangenverstremgeling moeten aan deze procedure van bekendmaking en toetsing worden onderworpen.

Voorbeelden van potentiële belangenverstremgeling

De lijst hieronder bevat voorbeelden van transacties, relaties en situaties die tot werkelijke of schijnbare belangenverstremgeling kunnen leiden.

1. Jon, een IT-specialist, start een bedrijf op dat IT-consultancydiensten levert aan klanten van Manpower terwijl hij bij Manpower in dienst is.
2. Sarah, een staffing specialist, werkt 's avonds en in het weekend parttime voor een concurrent van ManpowerGroup.
3. Mitch, een manager en besluitvormer, accepteert een golfreisje aangeboden door een potentiële leverancier, waarna hij de leverancier selecteert om werk te doen voor ons bedrijf.
4. Oscar, die lid is van een human-resourcesteam, verzuimt het om bekend te maken dat zijn zwager kandidaat is voor een functie waarvoor Oscar hoofdrecruiter is.

In elk van deze situaties dient u de belangenverstremgeling of de potentiële belangenverstremgeling aan uw manager of leidinggevende bekend te maken en zijn of haar aanwijzingen te volgen om tot een oplossing te komen.

Bedrijfskansen

Er wordt van ons verwacht dat we onze plichten vervullen op een wijze die de rechtmatige zakelijke belangen van ons bedrijf bevordert. Het is ons verboden voor onszelf kansen aan te grijpen die voortvloeien uit het gebruik van de middelen of de informatie van ons bedrijf of uit onze functie bij ManpowerGroup, tenzij ManpowerGroup zelf de kansen heeft overwogen en heeft besloten ze niet aan te grijpen.

Advies vragen

Kwesties in verband met belangenverstrengeling kunnen alleen worden opgelost na bestudering van de specifieke omstandigheden in het kader van onze werkzaamheden bij ManpowerGroup. Daarom moet de bekendmakings- en oplossingsprocedure worden gevolgd.

SCENARIO 4

Enzo, managing director, vertelt Claudia, senior recruiter, dat hij een nieuwe chef van de personeelsafdeling wil aannemen, omdat de huidige persoon in die functie is verplaatst naar een andere functie binnen het bedrijf. Enzo's schoonzus, Monica, is momenteel chef van de personeelsafdeling bij een plaatselijk rekruteringsbedrijf en heeft jarenlange ervaring op dit gebied. Enzo moedigt zijn schoonzus aan te solliciteren voor de functie en draagt Claudia op het sollicitatieformulier van Monica in het oog te houden en het normale proces te omzeilen omdat hij Monica en haar kwalificaties kent.

Na ontvangst van Monica's sollicitatieformulier informeert Claudia Enzo en er wordt een afspraak gemaakt voor een interview tussen Enzo en Monica. Enzo is blij met het interview. Hij zegt aan Claudia dat hij Monica de baan gaat aanbieden zonder andere kandidaten te interviewen.

Welke van de volgende situaties leidt tot belangenverstrengeling?

Selecteer alles wat van toepassing is en klik vervolgens op KLAAR voor het antwoord.

- De enige persoon die voor de baan is geïnterviewd is Enzo's schoonzus.
- Enzo nam de beslissing om Monica aan te nemen zonder iemand hiervan op de hoogte te brengen.
- Claudia heeft niet aan iedereen laten weten dat Monica Enzo's schoonzus is.
- Alles.

KLAAR

ANTWOORD: Alles.

Zowel Enzo als Claudia hebben de procedures van ons bedrijf niet gevolgd en hadden hun manager of leidinggevende moeten informeren over potentiële belangenverstrengeling. Wegens zijn familieband met Monica had Enzo geen besluitvormer mogen zijn of had hij niet bij dit wervingsproces betrokken mogen zijn. Tot slot was Enzo's schoonzus de enige sollicitant die is geïnterviewd, wat eveneens in strijd is met onze procedures.

Bescherming van informatie en bedrijfsmiddelen

Wij zijn verplicht de bedrijfsmiddelen van ManpowerGroup te beschermen alsof ze onze eigen middelen waren. De bedrijfsmiddelen van ManpowerGroup zijn meer dan alleen fondsen, bezittingen en uitrusting. Zij omvatten financiële gegevens, ideeën, bedrijfsplannen, technologieën, klantenlijsten, persoonsgegevens van werknemers en andere bedrijfseigen informatie. Diefstal, verduistering of onbevoegd gebruik van een van deze middelen is een ernstige zaak die als zodanig wordt behandeld.

Gebruik van bedrijfsmiddelen

Wij moeten handelen op een wijze die de materiële eigendom, de benodigdheden en de uitrusting van ons bedrijf beschermt. Persoonlijk gebruik van deze middelen is alleen toegestaan met voorafgaande toestemming. Zij mogen nooit worden gebruikt voor persoonlijk gewin en/of zakelijke doeleinden die niets met ons bedrijf hebben te maken.

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie over onze bedrijfsstrategieën en -activiteiten is een waardevol bedrijfsmiddel. 'Vertrouwelijke bedrijfsinformatie' omvat gegevens over prijsstelling en kosten, klantenlijsten, potentiële overnames, bedrijfsprocessen en -procedures, financiële gegevens, handelsgeheimen en knowhow, personeelsgegevens, marketing- en verkoopstrategieën en -plannen, leverancierslijsten en andere informatie en ontwikkelingen die nog niet zijn vrijgegeven voor het publiek. Bedrijfsinformatie mag uitsluitend worden gebruikt ten voordele van ons bedrijf en nooit voor persoonlijk gewin.

Er zijn enkele uitzonderingen: a) u hebt de schriftelijke toestemming van ManpowerGroup, b) de informatie wordt op rechtmatige wijze publieke kennis of c) de rechter heeft u bevolen de informatie openbaar te maken.

We blijven hiertoe verplicht zelfs na beëindiging van ons dienstverband en zakelijke relaties met ManpowerGroup, onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving.

Nauwkeurigheid, bewaring en vernietiging van zakelijke bescheiden en documenten

Wij staan bekend om eerlijkheid en betrouwbaarheid in alle aspecten van ons zakendoen. De verslaglegging van alle bedrijfsinformatie, inclusief zakelijke en financiële administratie, moet tijdig en nauwkeurig zijn. Financiële informatie moet de werkelijke transacties weerspiegelen en algemeen aanvaarde boekhoudkundige beginselen naleven. Niemand mag niet-openbare of niet-geregistreerde fondsen of middelen creëren.

Tot bedrijfsdocumenten en -bescheiden behoren papieren documenten, zoals brieven en afgedrukte verslagen. Ze omvatten ook elektronische documenten, zoals e-mail en andere media, waarop informatie over ons bedrijf en/of zijn bedrijfsactiviteiten zijn opgeslagen.

Intellectuele eigendom – die van ons en die van anderen

Kennis en innovatie zijn twee kernwaarden van ManpowerGroup. De intellectuele eigendom van ManpowerGroup is een waardevol bedrijfsmiddel. We zijn verplicht alle intellectuele eigendom te respecteren en te beschermen, of het nu gaat om onze eigendom of die van een andere persoon of organisatie.

ManpowerGroup is eigenaar van alle uitvindingen, ontdekkingen, ideeën en handelsgeheimen die werknemers van ManpowerGroup op het werk hebben gecreëerd of die met gebruik van ManpowerGroup-middelen zijn geproduceerd.

Deze verplichtingen gelden ook met name voor alle softwareapplicaties. Ons gebruik van alle software is legaal en in overeenstemming met de aan ons toegekende gebruikerslicenties.

Gebruik van elektronische media/ sociale media

Ons merk en onze reputatie hangen af van ieder van ons en onze handelwijze. Hiertoe hoort de wijze waarop we ons gedragen op alle elektronische media- en communicatiesystemen, zoals voicemail, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn en commerciële software.

Boodschappen via deze systemen zijn niet privé. Deze boodschappen zijn zakelijke bescheiden. ManpowerGroup kan daarom, in overeenstemming met de geldende wettelijke voorschriften, de inhoud van deze boodschappen beperken, lezen, openen, onderscheppen en bekendmaken.

Als gebruiker van deze systemen, moeten wij zorgen dat onze boodschappen via deze systemen niemand schaden of beledigen of ons bedrijf blootstellen aan risico's. Wij mogen de systemen van ManpowerGroup

nooit gebruiken om bedreigend, beledigend, lasterlijk, smadelijk of aanstootgevend materiaal van welke aard ook willens en wetens, onbezonnen of kwaadwillig te publiceren, op te slaan, te verzenden, te downloaden of te distribueren.

Online sociale netwerken zijn een belangrijk onderdeel van ons succes en verbinden ons met personen die uiteindelijk klanten, sollicitanten, medewerkers en collega's zijn geworden. In tegenstelling tot veel andere bedrijven stimuleren en autoriseren wij werknemers om gebruik te maken van sociale netwerken. We verwachten echter wel dat werknemers zich online gedragen zoals ze zich in de bedrijfsomgeving zouden gedragen.

Klik op de link hieronder om het beleid van ManpowerGroup inzake sociale media te bekijken:

[Beleid van ManpowerGroup inzake sociale media](#)

SCENARIO 5

Xiaohui, een business development manager, toont haar medewerker, Della, een foto van een klant die ze op Facebook heeft gevonden en besluit om commentaar te leveren op de foto en verwijst daarbij naar ManpowerGroup. Della spreekt haar bezorgdheid uit over het feit dat als Xiaohui ManpowerGroup vermeldt, dit kan overkomen als zou de opmerking van ManpowerGroup afkomstig zijn terwijl het eigenlijk gaat om een persoonlijke opmerking van Xiaohui. Xiaohui antwoordt dat het bedrijf sociale omgang met klanten bevordert.

Wie heeft gelijk?

Selecteer alles wat van toepassing is en klik vervolgens op **KLAAR** voor het antwoord.

- Xiaohui, want het bedrijf moedigt werknemers aan sociale netwerken te gebruiken om relaties met klanten op te bouwen.
- Della, want Xiaohui had tijdens de werktijd Facebook niet mogen gebruiken en ManpowerGroup niet mogen vermelden.
- Beiden hebben gelijk omdat het bedrijf werknemers aanmoedigt om te gaan met klanten en collega's op sociale netwerken om relaties op te bouwen, zonder dat ze echter commentaar mogen geven dat de schijn wekt afkomstig te zijn van het bedrijf en niet van de werknemer.

KLAAR

ANTWOORD: Het derde vakje is correct. Beiden hebben gelijk.

Vragen van investeerders en de pers

Als wij informatie over onze organisatie verstrekken aan het publiek, onze aandeelhouders en de pers, moeten we dat doen op een wijze die garandeert dat alle informatie tijdig, passend en nauwkeurig is. Het is belangrijk dat we de onbedoelde openbaarmaking van vertrouwelijke informatie voorkomen. Alle vragen of verzoeken om informatie vanwege het publiek, een aandeelhouder, een analist of een vertegenwoordiger van de pers moeten onmiddellijk worden doorgestuurd naar de desbetreffende aangewezen pr-specialist in uw land. Als de vraag betrekking heeft op een internationale aangelegenheid of afkomstig is van de investeringsgemeenschap, moet deze worden gericht of doorgegeven aan de pr-afdeling op ons internationale hoofdkantoor.

Website voor investeerdersrelaties

Voorkennis en effectenhandel

De federale effectenwet van de Verenigde Staten verbiedt het kopen of verkopen van aandelen op een moment wanneer u zich bewust bent van concrete informatie over ons bedrijf die niet publiekelijk bekend is. De handel in deze situatie heet 'handel met voorkennis'. Deze wet verbiedt u ook om deze informatie aan anderen door te geven die dan vervolgens in bedrijfsaandelen zouden kunnen handelen.

Dergelijke informatie kan bestaan uit nieuwe marketinginitiatieven, verkoop- en winstresultaten of verkoop- en winstramingen, grote contracten met klanten of leveranciers en/of potentiële overnames of fusies of andere belangrijke ontwikkelingen. Iedereen die toegang heeft tot deze gegevens, moet deze vertrouwelijk behandelen. Wij mogen geen vertrouwelijke informatie bespreken met iemand buiten ons bedrijf, waaronder zakelijke contacten buiten ManpowerGroup, familie en/of vrienden.

Raadpleeg de beleidsverklaring van ManpowerGroup inzake effectenhandel hieronder. Er wordt van ons verwacht dat we dit beleid naleven. Als u onze aandelen wilt kopen of verkopen, maar twijfelt in verband met deze vereisten, dient u contact op te nemen met de algemeen juridisch adviseur van ons bedrijf.

Klik op de link hieronder om de beleidsverklaring van ManpowerGroup inzake effectenhandel te bekijken:

Beleidsverklaring inzake effectenhandel

SCENARIO 6

Frederick, een financieel directeur, komt te weten dat het bedrijf de overname overweegt van een groot, beursgenoteerd rekruteringsbedrijf dat is gespecialiseerd in gezondheidszorg. De overname zou de omzet van ons bedrijf in het Verenigd Koninkrijk verdubbelen. Ons bedrijf zal de overname pas volgende maand bekendmaken.

Mag Frederick vandaag aandelen van ManpowerGroup kopen of verkopen?

Vink het beste antwoord aan en klik vervolgens op **KLAAR** voor het antwoord.

- Ja, want Frederick weet niet of deze overname daadwerkelijk zal plaatsvinden.
- Ja, want Frederick staat niet op de pre-clearancelijst van het bedrijf.
- Nee, want handel met voorkennis van concrete niet-openbare informatie is illegaal en een overtreding van het beleid inzake effectenhandel en onze code.

KLAAR

ANTWOORD: Nee, want u mag nooit aandelen van het bedrijf kopen of verkopen als u in het bezit bent van concrete, niet-openbare informatie. U mag ook nooit niet-openbare informatie met vrienden of familie delen.

ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ONZE KLANTEN EN ZAKENPARTNERS

- » Omkoping en corruptie
- » Geschenken, entertainment en sponsoring
- » Relaties met zakenpartners
- » Verkoop-, marketing- en communicatie-praktijken
- » Antitrust- en mededingingswetten
- » Informatie over de concurrentie verzamelen

Omkoping en corruptie

Omkoping doet zich voor wanneer iets van waarde (bijvoorbeeld contanten of andere liquide middelen, geschenken) direct of indirect worden gegeven aan personen, met inbegrip van overheidsfunctionarissen, zakenpartners, klanten of potentiële klanten, om een discretionaire beslissing te beïnvloeden. U bent verplicht de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act, de Britse Bribery Act en alle soortgelijke toepasselijke anticorruptiewetten in de landen en regio's waar we zakendoen, na te leven.

We mogen nooit smeergeld betalen of op een andere manier overheidsfunctionarissen proberen te beïnvloeden, zelfs als om een dergelijke betaling wordt verzocht of als de betaling iets anders heet dan smeergeld. Dit geldt ook als de betaling plaatsvindt via een derde partij, zoals een agent of vertegenwoordiger.

Voorbeelden van overheidsfunctionarissen zijn:

1. Werknemers van de overheid of van een door de overheid beheerde entiteit waar ook ter wereld.
2. Politieke partijen of kandidaten voor een politiek ambt. en
3. Veiligheidspersoneel (leger, politie en inlichtingendiensten).

Een 'faciliterende betaling' is een kleine geldsom die wordt betaald aan een overheidsfunctionaris in ruil voor de versnelde uitvoering van een routinematige, niet-discretionaire taak die anders vertraging zou oplopen, zoals het verkrijgen van een paspoort of een telefoonaansluiting. Faciliterende betalingen zijn in de meeste landen in strijd met de wet. In overeenstemming met ons beleid inzake de naleving van alle toepasselijke wetten staan wij geen faciliterende betalingen toe. Als u om een faciliterende betaling wordt verzocht of als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met de afdeling voor wereldwijde compliance.

Klik op de link hieronder om het anticorruptiebeleid van ManpowerGroup te bekijken:

[Anticorruptiebeleid](#)

Geschenken, entertainment en sponsoring

Wij erkennen dat het geven van geschenken, entertainment, evenementsponsorship of reisvoordelen een legitieme activiteit van zakendoen kan zijn. U dient echter wel het onderstaande beleid inzake geschenken, entertainment en sponsoring na te leven, aangezien deze activiteiten in bepaalde omstandigheden als corrupte voordelen kunnen worden beschouwd. Ons beleid geeft algemene regels – met inbegrip van landspecifieke en wereldwijde beperkingen op maaltijden en geschenken – die onze werknemers moeten volgen als ze geschenken, entertainment of sponsoring aanbieden of geven.

We moeten bij het zakendoen hoge normen handhaven om onze reputatie voor eerlijk en billijk handelen hoog te houden. Vaak zijn attenties voor zakenpartners of klanten gebruikelijk, zoals incidentele geschenken van geringe waarde of entertainment zoals een lunch of diner. Deze activiteiten mogen niet in strijd zijn met ons beleid, moeten beperkt van aard zijn en mogen nooit overheidsfunctionarissen, zakenpartners, klanten of potentiële klanten beïnvloeden of de schijn wekken dit te doen. We moeten gezond verstand gebruiken bij het geven en ontvangen van zakelijke attenties. Geld of liquide middelen, zoals een cadeaubon, zijn nooit toegestane geschenken.

SCENARIO 7

Welke uitgaven zijn toegestaan?

Vink het beste antwoord aan en klik vervolgens op KLAAR voor het antwoord.

- Een potentiële klant meenemen naar een voetbal- of tenniswedstrijd wanneer de primaire bedoeling van de ontmoeting erin bestaat kansen voor bedrijfsontwikkeling te bespreken en de uitgave niet kan worden geïnterpreteerd als smeergeld voor nieuwe opdrachten.
- Een zakendiner met een klant of potentiële klant waarvoor de totale uitgave kleiner is dan de maaltijdlimiet per persoon.
- Een directielid van een klant als blijk van waardering voor het verlengen van een grote opdracht een kristallen preseppapier geven waarop het logo van Manpower staat en waarvan de waarde lager is dan de limiet voor geschenken.
- Alles.

KLAAR

ANTWOORD: Alles.

Al deze uitgaven zijn toegestaan conform ons beleid inzake geschenken, entertainment en sponsoring. Mocht u vragen hebben of meer informatie wensen, kunt u contact opnemen met de afdeling voor wereldwijde compliance.

Klik op de link hieronder om het beleid van ManpowerGroup inzake geschenken, entertainment en sponsoring te bekijken:

[Beleid inzake geschenken, entertainment en sponsoring](#)

Wij eisen dat onze zakenpartners zich op dezelfde wijze gedragen

Aangezien wij wettelijk aansprakelijk kunnen zijn voor het gedrag van zakenpartners tijdens hun werkzaamheden voor het bedrijf, geloven wij in zakendoen met zakenpartners die blijken geven van hoge normen van ethisch zakendoen.

Wij verwachten dat onze vertegenwoordigers, leveranciers, onafhankelijke contractanten, consultants, jointventurepartners of andere derden die namens ons optreden ('zakenpartners'), legitieme diensten leveren en zich houden aan de normen van ethisch en professioneel gedrag zoals beschreven in de code.

Selectie

De selectie van onze zakenpartners gebeurt op basis van objectieve criteria, waaronder kwaliteit, technische uitmuntendheid, kosten/prijs, planning/levering, diensten en inzet voor maatschappelijk verantwoorde en ethische zakelijke praktijken. Geen enkele zakenpartner mag worden gevraagd om voor ons bedrijf diensten te leveren zonder inachtneming van 'due diligence' (gepaste zorgvuldigheid) en zonder een overeenkomst met beschrijving van diensten en betalingsvoorwaarden.

Wij doen ons best om te zorgen dat onze aankoopbeslissingen nooit worden beïnvloed door persoonlijke banden of door het aannemen van on gepaste geschenken, attenties of buitensporig entertainment.

Wij eisen dat onze leveranciers bevestigen dat ze zich in hun dagelijkse handelsactiviteiten inzetten om belangrijke maatschappelijk verantwoorde zakelijke praktijken na te leven en te bevorderen in overeenstemming met de Athens Ethical Principles, het Global Compact-initiatief van de Verenigde Naties, de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie en andere internationale normen waartoe ManpowerGroup zich verplicht heeft.

Klik op de link hieronder om het beleid van ManpowerGroup inzake inkopen en toeleveringsketens te bekijken:

[Beleid inzake inkopen en toeleveringsketens](#)

Eerlijke praktijken

Wij hebben respect voor iedereen en hebben een reputatie van betrouwbaarheid in al onze relaties. Daarom verstrekken we geen informatie aan derden over contractuele informatie of over de voorwaarden van onze zakelijke relaties met onze subcontractanten en leveranciers, tenzij wij daartoe toestemming hebben gekregen.

SCENARIO 8

Waar of onwaar: 'Wij kunnen wettelijk aansprakelijk worden gehouden voor het gedrag van onze zakenpartners.'

Vink het beste antwoord aan en klik vervolgens op KLAAR voor het antwoord.

- Waar
- Onwaar

KLAAR

Antwoord: Waar.

ManpowerGroup kan wettelijk aansprakelijk worden gehouden voor het gedrag van onze zakenpartners. Als u zich bewust bent van tekenen van mogelijk onethisch of corrupt gedrag door een zakenpartner, is het belangrijk dat u contact opneemt met de afdeling voor wereldwijde compliance.

Verkoop-, marketing- en communicatiepraktijken

We zijn trots op de kwaliteit van onze diensten en streven ernaar eerlijk te concurreren door ons te houden aan ethische zakelijke praktijken. Wij streven ernaar uitsluitend nauwkeurige en betrouwbare informatie over onze producten en diensten te verstrekken in presentaties en gesprekken met klanten, onze reclame, ons promotiemateriaal en openbare aankondigingen. Als ons wordt gevraagd onszelf te vergelijken met de concurrentie, presenteren wij die informatie op een eerlijke manier.

Antitrust- en mededingingswetten

ManpowerGroup is succesvol in concurrerende en open markten. Ons succes is gebaseerd op uitmuntendheid in alle aspecten van ons zakendoen. De Verenigde Staten, de Europese Unie, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling en andere landen en landengroepen hebben antitrust- en mededingingswetten aangenomen die zijn bestemd om de concurrentie te vrijwaren en open markten te bevorderen. Het is onze bedoeling deze wetten en regels die overeenkomsten verbieden die de eerlijke concurrentie verstoren, geheel na te leven. Ons bedrijf duldt geen handelingen die in strijd zijn met deze vereisten.

Niemand in ons bedrijf mag instructies geven tot het overtreden van antitrust- en mededingingswetten, deelnemen aan een dergelijke overtreding of een dergelijke overtreding goedkeuren of dulden. Managers zijn verantwoordelijk voor de handelingen van hun teams.

Omdat de wetten niet identiek zijn in elk land, is het belangrijk dat u inzicht hebt in de antitrust- en mededingingswetten die relevant zijn voor uw markt. Meer in het algemeen mag u het volgende niet bespreken met concurrenten: (1) prijzen, kortingen of verkoopvoorwaarden; (2) winsten, winstmarges of kostengegevens; (3) marktaandelen, verkoopprays of markten; (4) toewijzing/verdeling van klanten of regio's; (5) selectie, afwijzing of opzegging van klanten of leveranciers; (6) beperking van regio's of markten waar een bedrijf producten mag doorverkopen; en (7) beperking van de klanten waaraan een bedrijf mag verkopen.

Problemen voorkomen is essentieel. Als u een vraag hebt over de toepassing van de antitrust- en mededingingswetten op handelingen in het verleden, het heden of de toekomst, dient u de algemeen juridisch adviseur van ons bedrijf of de afdeling voor wereldwijde compliance te raadplegen.

ONZE VERPLICHTINGEN TEGENOVER ONZE GEMEENSCHAPPEN

Informatie over de concurrentie verzamelen

We concurreren openlijk en eerlijk. Wij hebben de verantwoordelijkheid en het recht om inlichtingen in te winnen over andere bedrijfsorganisaties, met inbegrip van onze concurrenten, door middel van passende ethische en legale middelen. Dergelijke informatie kan bestaan uit rapporten van analisten, niet eigendomsrechtelijk beschermd marketingmateriaal, reclame, artikelen in publiek toegankelijke tijdschriften en publicaties, en andere gepubliceerde en gesproken informatie.

We proberen niet om dergelijke informatie te verzamelen door middel van onethische en illegale middelen, zoals bedrijfsspionage, af luisterpraktijken en/of een verkeerde voorstelling van onze identiteit. Wij accepteren of lezen geen documenten van concurrenten waarvan we weten dat zij ten onrechte zijn verkregen.

ManpowerGroup respecteert de wettelijke verplichtingen die u mogelijk hebt tegenover een vroegere werkgever, zoals vertrouwelijkheid en beperkingen wat betreft het werven van werknemers en klanten van de vroegere werkgever. Iedereen die een dergelijke overeenkomst heeft, moet dat bekend maken om te zorgen dat de voorwaarden van die overeenkomst worden nageleefd.



- » Milieubeheer
- » Politieke bijdragen en activiteiten

Milieubeheer

Onze traditie van verantwoordelijkheid voor de gemeenschappen waar we werkzaam zijn, betekent dat we ernaar streven zaken te doen met respect en aandacht voor het milieu. Als kantoorgebaseerde organisatie is onze impact op het milieu relatief klein. Wij werken met de nodige vergunningen, goedkeuringen en controles, en streven ernaar onze impact verder te minimaliseren door vermindering van afval en energieverbruik.

We kunnen een belangrijke rol spelen en een positieve invloed op het milieu hebben door goede keuzes te maken en onze werknemers, medewerkers en zakenpartners aan te sporen tot verantwoordelijk milieubeheer. Op deze manier ondersteunt ManpowerGroup duurzamer gemeenschappen om in te wonen en te werken. De meeste milieu-initiatieven van ManpowerGroup worden ingevoerd op het plaatselijke niveau.

Ons internationale hoofdkantoor met LEED Gold-certificering dient als model voor al onze vestigingen en toont aan hoe locatie, bouwmaterialen, energie- en waterconservering en bedrijfsvoeringsprincipes de impact op het milieu kunnen beperken en een aangename ervaring kunnen creëren. Bij inkoop, vastgoed en andere operationele taken moet altijd worden gedacht aan manieren om milieu-uitkomsten te verbeteren en, als gevolg, mensen aan te moedigen om soortgelijke principes in hun persoonlijke leven toe te passen.

Politieke bijdragen en activiteiten

Het is niet toegestaan gebruik te maken van fondsen, eigendom of andere middelen van het bedrijf om een bijdrage of iets van waarde aan politieke kandidaten, partijen of activiteiten te geven. Ons bedrijf vergoedt niemand voor persoonlijke bijdragen voor politieke doeleinden.

Iedereen mag deelnemen aan politieke activiteiten tijdens zijn/haar eigen tijd en op eigen kosten, zolang dit niet storend is voor de uitvoering van taken bij ManpowerGroup. Politieke bijdragen in de vorm van fondsen of persoonlijke dienstverlening namens ManpowerGroup zijn niet toegestaan. Daarnaast verbiedt ManpowerGroup het gebruik van onze lokalen voor politieke doeleinden.

ONS COMPLIANCEPROGRAMMA

- » Toezicht
- » Rechtsvervolgning en interne onderzoeken
- » Opleiding en certificering
- » Disciplinaire maatregelen

Toezicht

Als algemeen juridisch adviseur en chief compliance officer houdt [Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) toezicht op de naleving van deze code en het complianceprogramma van het bedrijf.

Onder zijn leiding zien de global ethics compliance officer, [Shannon Kobylarczyk](mailto:Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com), en de global ethics and compliance specialist, [David Irish \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:ethics.training@manpowergroup.com), toe op de code en wordt de code geïnterpreteerd.

De global ethics compliance officer is gemachtigd om regels, procedures en educatieve programma's te formuleren en te implementeren die de effectiviteit van deze code beogen te bevorderen. Zij is ook gemachtigd om vragen te beantwoorden over deze code en de toepassing ervan op specifieke situaties.

De global ethics compliance officer van ManpowerGroup legt periodiek verantwoording af aan de raad van bestuur of een passende commissie van de raad van bestuur over de naleving van deze code.

Rechtsvervolgning en interne onderzoeken

We willen verantwoordelijk en nauwkeurig zijn in al onze handelstransacties. Iedereen die daarom een vraag, klacht of melding krijgt of op een andere manier verneemt dat ons bedrijf het voorwerp is van een gerechtelijke of administratieve procedure of een onderzoek of verzoek om inlichtingen door de overheid, moet onmiddellijk de algemeen juridisch adviseur van ons bedrijf op de hoogte stellen. Die zal de respons van ons bedrijf coördineren en aanwijzingen geven.

Onderzoek gaat vaak gepaard met complexe juridische en zakelijke kwesties. Probeer niet om juridische kwesties zelf uit te zoeken omdat dit het onderzoek zou kunnen compromitteren. Het senior management van ons bedrijf moet bepalen of een intern onderzoek moet worden uitgevoerd en welke methoden moeten worden gebruikt in een eventueel onderzoek.

Als de resultaten van een intern of overheidsonderzoek corrigerende actie rechtvaardigen, beslist het senior management welke nodige maatregelen moeten worden genomen en is het belast met de uitvoering van eventuele maatregelen.

U hebt de plicht volledig mee te werken met een door ons bedrijf gevoerd intern onderzoek. Onverminderd het advies van de algemeen juridisch adviseur van ons bedrijf of externe advocaten moet iedereen desgevraagd volledige medewerking verlenen aan een gerechtelijk onderzoek.

Wij moeten waarheidsgetrouw zijn in alle contacten met de overheid, wetshandhavende instanties of interne onderzoekers en mogen het volgende niet doen:

- documenten of andere mogelijk relevante bewijsstukken vernietigen, wijzigen of verbergen

- misleidende verklaringen afleggen in verband met een onderzoek door ons bedrijf of de overheid
- een onderzoek verhinderen, frauduleus beïnvloeden of belemmeren
- iemand anders aanzetten bewijsmateriaal te vernietigen, valse of misleidende informatie te verstrekken of een onderzoek te belemmeren

Opleiding en certificering

We zijn er gezamenlijk verantwoordelijk voor te doen wat juist is voor alle belanghebbenden en de reputatie van ons bedrijf te beschermen. Een van de belangrijkste stappen is dat alle werknemers en medewerkers de jaarlijkse opleiding met betrekking tot deze code en het bedrijfsbeleid moeten afmaken. De global ethics compliance officer heeft nuttige opleidingsprogramma's voor ons gekozen.

Omdat we de naleving van de code willen helpen waarborgen, zijn alle wereldwijde werknemers en alle leden van de raad van bestuur verplicht om elk jaar een compliance-verslag en -certificering af te maken en in te dienen.

Disciplinaire maatregelen

Niet-naleving van de code, het niet afmaken van de vereiste certificering of het nalaten mee te werken aan een intern onderzoek over een werkelijke of schijnbare overtreding van deze code kunnen redenen vormen voor disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van dienstverband.