



Джонас Прайзинг,
председатель совета директоров и
главный исполнительный директор
ManpowerGroup

// Я люблю то, что мы делаем, и для меня важно, как мы выполняем свою работу каждый день. Как и многие из вас, я пришел работать в ManpowerGroup, так как верю в дело, которым занимается эта компания, и в то, что работа имеет огромное значение в жизни каждого. Моя личная мотивация — это наша ежедневная работа, а также принципы добросовестности и честности, которыми мы руководствуемся в своей жизни. //

Международная штаб-квартира
ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© ManpowerGroup, 2016. Все права защищены.



ManpowerGroup®

Кодекс делового поведения и этики

СТАНДАРТЫ MANPOWERGROUP



СОДЕРЖАНИЕ

Кодекс делового поведения и этики

3 ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО 4 ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

ОБЕЩАНИЕ MANPOWERGROUP

ВВЕДЕНИЕ В НАШ КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ

- 5 Цель
- 5 Действие Кодекса распространяется на всех нас
- 6 Наши обязанности
 - » Сотрудник
 - » Руководитель

7 ОБРАЩЕНИЕ ЗА ПОМОЩЬЮ И СООБЩЕНИЕ О ПОДОЗРЕНИЯХ

- 7 При возникновении сомнений:
моральный компас
- 8 Сообщение о подозрениях
- 9 Недопущение ответных действий

10 НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПО ОТНОШЕНИЮ ДРУГ К ДРУГУ

- 10 Люди — одна из наших ценностей
- 10 Взаимное уважение
- 10 Конфиденциальность и защита информации
- 11 Многообразие и вовлечение
- 12 Охрана труда и здоровья
- 12 Злоупотребление алкоголем или наркотическими средствами
- 12 Притеснение и насилие на рабочем месте

14 НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРЕД НАШЕЙ КОМПАНИЕЙ И АКЦИОНЕРАМИ

- 14 Конфликты интересов
- 14 Процесс раскрытия информации и разрешения конфликтов интересов
- 14 Примеры потенциальных конфликтов интересов
- 15 Деловые возможности компании
- 15 Обращение за помощью
- 16 Защита информации и активов

- 16 Использование активов компании
 - » Конфиденциальная деловая информация
 - » Точность, хранение и уничтожение деловой информации и документов
 - » Интеллектуальная собственность, принадлежащая нашей компании и другим сторонам
 - » Использование электронных и социальных медиа
 - » Запросы инвесторов и СМИ
 - » Инсайдерская информация и торговля ценными бумагами

19 НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРЕД НАШИМИ КЛИЕНТАМИ И ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

- 19 Взяточничество и коррупция
- 19 Подарки, развлечения и спонсорство
- 20 Отношения с деловыми партнерами
 - » Выбор деловых партнеров
 - » Добросовестное ведение дел
- 21 Деятельность в области продаж, маркетинга и коммуникаций
 - » Антимонопольные законы/законы о конкуренции
 - » Получение конкурентной информации

22 НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРЕД МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

- 22 Рациональное природопользование
- 22 Пожертвования на политические цели и ведение политической деятельности

НАША ПРОГРАММА ПО СОБЛЮДЕНИЮ 23 ЗАКОННОСТИ И ДОБРОСОВЕСТНОСТИ

- 23 Обеспечение соблюдения Кодекса
- 24 Судебные разбирательства и внутренние расследования
- 24 Обучение и проверка знаний
- 24 Меры дисциплинарного воздействия



ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ВСЕХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ MANPOWERGROUP ПО ВСЕМУ МИРУ

Обращение председателя совета директоров и главного исполнительного директора



Мы, сотрудники ManpowerGroup, считаем, что бизнес должен вносить позитивный вклад в процесс общественных изменений. Наша компания строилась на следующем принципе: деятельность успешной организации предполагает получение прибыли нашими акционерами и содействие реализации общественных интересов благодаря

обеспечению миллионов граждан полноценной и стабильной работой.

С момента основания Manpower прошло уже около семидесяти лет, но наша двойная цель остается актуальной. В наше время работодатели должны более осознанно относиться к тому, как их деятельность влияет на общество. В нынешнем мире, где происходят постоянные изменения и технологические потрясения и растет разрыв между возможностями в сфере трудоустройства для разных категорий граждан, роль бизнеса заключается в том, чтобы повышать качество жизни населения и принимать активное участие в решении существующих проблем.

Поэтому мы в ManpowerGroup стремимся к тому, чтобы помогать людям развивать в себе желание и потенциал для получения востребованных навыков, что обеспечит им рабочие места в долгосрочной перспективе. По этой же причине мы сотрудничаем с государственными органами, общественными организациями и, конечно, с нашими клиентами, чтобы помочь кандидатам подготовиться к работе и оставаться востребованными на рынке труда благодаря приобретению новых навыков; кроме того, мы стремимся способствовать росту многообразия на рабочих местах и созданию открытой для всех рабочей среды. И поэтому мы претворяем в жизнь те ценности, которые проповедуем: инвестируем средства в развитие навыков, позволяющих нашим сотрудникам раскрывать свой потенциал, и призываем их использовать свои таланты на благо общества в местах присутствия нашей компании. Мы имеем возможность принимать на работу лучших сотрудников, потому что репутация профессиональной этики и добросовестности ManpowerGroup привлекает таких людей.

Бренд нашей компании пользуется самым высоким доверием в своей отрасли. Каждый сотрудник влияет на точность нашего этического компаса своим поведением. Все мы должны гордиться нашим лидирующим положением в отрасли: нашу компанию регулярно

включают в Индекс устойчивости Доу-Джонса (DJSI — Dow Jones Sustainability Index) и Фондовый индекс социально ответственного инвестирования (FTSE4Good Index), а также ManpowerGroup является единственной компанией в своей отрасли, вошедшей сразу в два рейтинга — «Самые этичные компании мира» и «Самые уважаемые компании мира» по версии журнала Fortune. Это признание — награда для наших сотрудников и подтверждение того, что мы руководствуемся правильными ценностями. Ни один из наших конкурентов не может сказать о себе того же.

Мы все должны оберегать и поддерживать бренд и традиции ManpowerGroup, которые складывались в течение десятилетий. Это значит делать правильный выбор. Поэтому каждый из нас должен понимать, что является носителем ценностей компании и соблюдать Кодекс делового поведения и этики ManpowerGroup. Действие Кодекса распространяется на всех до единого сотрудников ManpowerGroup независимо от их должностей и положений — это гарантирует соблюдение нами самых высоких стандартов этического ведения бизнеса.

Прошу вас найти время для ознакомления с Кодексом, чтобы в дальнейшем вы знали, понимали и соблюдали его положения и вели себя в соответствии с ценностями ManpowerGroup. Если вы знаете или подозреваете о нарушении любых политик, изложенных в Кодексе, вы должны немедленно сообщить об этом. **Мы предусмотрели несколько способов для сообщения о деятельности, которая, по вашему мнению, может являться нарушением Кодекса.** С ними можно ознакомиться на стр. 8.

Убежден, что выражаю мнение всех сотрудников ManpowerGroup, говоря о том, что люди являются нашим приоритетом, и хотел бы поблагодарить вас за все усилия, прилагаемые вами к сохранению репутации нашей компании как компании, приверженной самым высоким этическим стандартам. Давайте продолжим делать все возможное, чтобы достигать наших целей и создавать эффективные возможности, позволяющие людям быстрее добиваться успехов в карьере, повышать конкурентоспособность организаций и защищать окружающую среду в местах присутствия нашей компании.

ДЖОНАС ПРАЙЗИНГ,
председатель совета директоров и главный
исполнительный директор
ManpowerGroup



Обещание ManpowerGroup

Мы приводим в движение рынок труда.

Нашей компании присуща динамическая энергия, которая рождается благодаря сочетанию амбициозных целей и глубокого понимания человеческого потенциала.

Энергия, которая ведет организации вперед.

Энергия, которая ускоряет достижение личного успеха.

Энергия, которая способствует защите окружающей среды в местах присутствия нашей компании.

Мы генерируем такую энергию, объединяя видение наших клиентов, человеческую мотивацию, тенденции современного и будущего рынка труда.

Мы сочетаем знание местной специфики и глобальный охват, чтобы помогать организациям во всем мире находить и максимально использовать новые возможности.

Выступая в качестве надежных консультантов, мы поддерживаем крепкие партнерские отношения со всеми нашими клиентами, ведь их успех — это залог нашего успеха.

Благодаря этому мы разрабатываем высокоэффективные решения, позволяющие вывести конкурентоспособность организаций и частных лиц, с которыми мы работаем, на новый уровень.

И, создавая эти мощные взаимосвязи, мы помогаем привести в движение рынок труда.

ВВЕДЕНИЕ В НАШ КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ

- » Цель
- » Действие Кодекса распространяется на всех нас
- » Наши обязанности

Цель

Цель нашего Кодекса делового поведения и этики (далее — «Кодекс») — установить самые высокие этические стандарты, которых должны придерживаться все наши сотрудники и партнеры. **Соблюдая Кодекс, мы поддерживаем наши ценности и способствуем сохранению наших отличительных качеств.**

Бренд и репутация нашей компании славятся своей надежностью — это качество, к сохранению которого мы стремимся во всех сферах своей деятельности. **ManpowerGroup создавалась и добилась успеха как компания, которая характеризуется культурой честности, добросовестности и ответственности, и мы уверены, что эти качества по-прежнему являются нашими вескими конкурентными преимуществами.** Выступая в качестве руководства, Кодекс способствует нашему дальнейшему успеху, помогая нам сохранять такую культуру.

Кодекс также помогает развивать и оберегать наш бренд, защищать интересы многочисленных заинтересованных лиц, связанных с нашей компанией. Он помогает обратить внимание каждого на области риска, содержит рекомендации по выявлению и решению этических проблем и указывает способы сообщения о неэтичном поведении, воспользоваться которыми можно без опасения подвергнуться за это ответным действиям.

Действие Кодекса распространяется на всех нас

Действие нашего Кодекса распространяется на всех, в том числе на сотрудников, должностных лиц ManpowerGroup и ее дочерних предприятий, членов совета директоров ManpowerGroup и других лиц, предоставляющих те или иные услуги нашей компании.

В рамках настоящего Кодекса термины «компания» и «ManpowerGroup» означают ManpowerGroup и все ее дочерние предприятия и аффилированные компании по всему миру.



НАШИ ОБЯЗАННОСТИ



Прочсть, понять и соблюдать Кодекс.



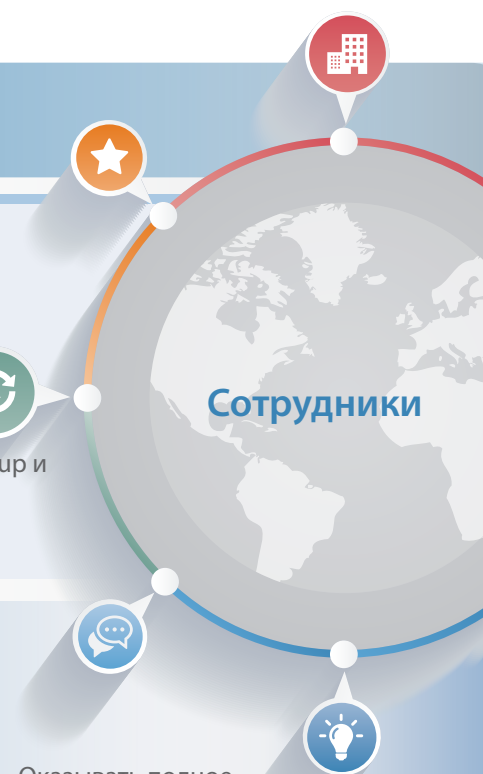
Соблюдать все политики ManpowerGroup и все действующие законы.



При наличии сомнений обращаться за помощью к своему коллеге, руководителю, другому представителю руководства или в международный отдел контроля законности и добросовестности.



Проходить все необходимые тренинги и проверки знаний, связанные с Кодексом.



Оказывать полное содействие надлежащим образом согласованным расследованиям, проводимым представителями компании.

Немедленно сообщать о нарушениях или предполагаемых нарушениях Кодекса или любых других политик ManpowerGroup **на горячую линию по вопросам деловой этики или своему руководителю**. Ответные действия за добросовестно поданное сообщение будут строго пресекаться. Сообщение считается добросовестным, если вы предоставили всю имеющуюся у вас информацию и считаете, что она достоверна.

Руководитель

Мы нацеливаем руководителей нашей компании на то, чтобы укреплять и **поддерживать нашу культуру этичного поведения** путем открытого и честного обсуждения делового поведения и создания рабочей обстановки, **в которой сотрудники могут сообщать об этических проблемах** без страха ответных действий. Руководители должны поощрять постоянное открытое общение между руководством и сотрудниками. Важно, чтобы мы подавали положительный пример сотрудникам, чьей деятельностью мы руководим, консультируя их и предлагая свою помощь или подсказывая, к какому ресурсу компании следует обратиться.

ОБРАЩЕНИЕ ЗА ПОМОЩЬЮ И СООБЩЕНИЕ О ПОДОЗРЕНИЯХ

- » При возникновении сомнений: моральный компас
- » Сообщение о подозрениях
- » Недопущение ответных действий

При возникновении сомнений: моральный компас

Кодекс ManpowerGroup не преследует цели предоставить информацию обо всех законах, правилах, политиках или обстоятельствах, касающихся этического поведения. Определяя, какое поведение является надлежащим, все мы должны руководствоваться здравым смыслом. Нереалистично было бы ожидать, что каждый человек отлично разбирается во всех вопросах, поэтому, если вы окажетесь в ситуации, когда вы не уверены, к каким этическим последствиям приведут те или иные действия, задайте себе эти простые вопросы, которые послужат вам моральным компасом:

- Соответствует ли это Кодексу?
- Этично ли это?
- Поступаю ли я справедливо и честно?
- Являются ли мои действия законными?
- Это правильный поступок?
- Хорошо ли это отразится на мне и на компании?
- Было ли бы мне приятно прочитать об этом в газете или в Интернете?

Если вы ответили «нет» на любой из этих вопросов, вам не следует так поступать.

Если вам все еще нужна помощь, обратитесь к своему руководителю, директору по законности и добросовестности вашего подразделения, представителям руководства, глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности или в офис главного юриста.

Сообщение о подозрениях

Чтобы не допускать нарушений Кодекса, недостаточно просто соблюдать закон. Мы убеждены, что добросовестная работа и уважительное отношение друг к другу укрепляют культуру, которая способствует инновациям и помогает нам добиваться успеха.

Мы должны как можно скорее сообщать о любой деятельности, которая предположительно является незаконной, мошеннической или неэтичной. Наша компания серьезно относится ко всем сообщениям о нарушениях, оперативно расследует все сообщения с соблюдением максимально возможной конфиденциальности, прилагает все возможные усилия, чтобы сохранить анонимность лица, добросовестно сообщившего о возможном нарушении, и не допускает ответных действий по отношению к таким лицам.

Чтобы обратиться за советом по поводу **подозрений, касающихся деловой этики или законности и добросовестности, или сообщить о предполагаемом, планируемом или фактическом нарушении, воспользуйтесь одним или несколькими из следующих способов:**

1. Обратитесь к своему руководителю, директору по законности и добросовестности вашего подразделения, глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности или в офис главного юрисконсульта.
2. Обратитесь на **горячую линию ManpowerGroup по вопросам деловой этики**, предоставленную компанией Navex Global, следующим образом:
 - Позвоните по телефону **1-800-210-3458**, если вы находитесь в Северной Америке.
 - Если вы находитесь за пределами Северной Америки, **щелкните здесь**.
 - Если вы звоните из страны, которая есть в списке, то используйте номер прямого доступа для соответствующей страны.
 - Если вы звоните из страны, которой нет в списке, **щелкните здесь**, чтобы узнать код доступа AT&T для соответствующей страны. Наберите код доступа, дождитесь звукового сигнала или голосового сообщения и наберите **800-210-3458**.
 - Или воспользуйтесь системой подачи сообщений через Интернет, **щелкнув здесь**.
3. Обратитесь к помощнику главного юрисконсульта и глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности

Шэннон Кобыларчик | Телефон: +1 414 906 7024
Эл. почта: ethics.training@manpowergroup.com
Почтовый адрес: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

4. Обратитесь к старшему вице-президенту, главному юрисконсульту, секретарю и главному директору по вопросам законности и добросовестности

Ричард Бучбанд | Телефон: +1 414 906 6618
Эл. почта: generalcounsel@manpowergroup.com
Почтовый адрес: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

Недопущение ответных действий

Наша компания запрещает и строго пресекает ответные действия по отношению к любому лицу, добросовестно сообщившему о фактическом или предполагаемом нарушении любого закона, правила, нормы или положения настоящего Кодекса или любых других политик ManpowerGroup.

Ответные действия сами по себе считаются нарушением данного Кодекса. Если вы считаете, что стали жертвой ответных действий того или иного рода, вам следует сообщить об этом своему руководителю или глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности. Щелкните ссылку ниже, чтобы ознакомиться с Политикой ManpowerGroup по борьбе с ответными действиями.

Политика ManpowerGroup по борьбе с ответными действиями

СИТУАЦИЯ 1

Куда вы можете обратиться, чтобы сообщить о фактическом или потенциальном нарушении в сфере законности и добросовестности?

Отметьте все правильные варианты ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

- К своему руководителю.
- К директору по законности и добросовестности вашего подразделения.
- К глобальному директору ManpowerGroup по вопросам этики, законности и добросовестности по адресу эл. почты ethics.training@manpowergroup.com.
- В офис юриконсультанта ManpowerGroup по адресу эл. почты general.counsel@manpowergroup.com.
- На горячую линию по вопросам деловой этики, позвонив по телефону (номера телефонов см. в разделе «Сообщение о подозрениях» на стр. 8) или подав сообщение через Интернет по адресу manpowergroupethics.alertline.com.
- Все вышеперечисленное.

ГОТОВО

ОТВЕТ: Все вышеперечисленное, так как вы можете воспользоваться любым из этих способов.

НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПО ОТНОШЕНИЮ ДРУГ К ДРУГУ

- » Взаимное уважение
- » Конфиденциальность и защита информации
- » Многообразие и вовлечение
- » Охрана труда и здоровья
- » Злоупотребление алкоголем или наркотическими средствами
- » Притеснение и насилие на рабочем месте

Люди — одна из наших ценностей

Одна из наших ценностей — люди — предполагает уважение к каждому человеку и к той роли, которую в его жизни играет работа. Одно из наших основных убеждений — возможность работать должна быть у каждого. Мы не хотим ограничиваться лишь соблюдением действующего трудового законодательства разных стран мира. Мы обязаны обеспечивать равные возможности в ходе трудоустройства и карьерного продвижения всех сотрудников без какой-либо дискриминации.

Уважение к людям также означает, что мы берем на себя ответственность за поддержание безопасной и уважительной рабочей атмосферы, где не допускается оскорбительное или непрофессиональное поведение.

Взаимное уважение

Мы должны уважать личность каждого человека и с достоинством относиться к каждому. Мы приветствуем индивидуальные различия людей, руководствуясь принципом вовлечения, согласно которому важно поддерживать всех сотрудников и предоставлять им возможности для раскрытия их потенциала.

Относясь друг к другу уважительно, достойно, вежливо и справедливо, мы добиваемся успеха благодаря эффективной командной работе и сотрудничеству.

Конфиденциальность и защита информации

Уважение к людям также предполагает уважение к конфиденциальной информации, принадлежащей нашим сотрудникам, клиентам, поставщикам, соискателям работы, партнерам и другим лицам. В нашей Глобальной политике конфиденциальности приведена информация о видах собираемых нами персональных данных, способах использования таких данных, лицах и организациях, которым они могут быть предоставлены, а также правах и возможностях, имеющихся у владельцев персональных данных в отношении использования их данных нашей компанией.

С Глобальной политикой конфиденциальности можно ознакомиться [здесь](#). В каждой стране нашего присутствия также существует Политика конфиденциальности данных сотрудников, которая распространяется на данные сотрудников, работающих в головном офисе и других подразделениях компании в этой стране. Порядок работы с конфиденциальными данными может различаться в разных странах в силу местных правил и юридических требований.

Мы также проявляем уважение к людям, принимая надлежащие меры по защите предоставленной нам информации. Это особенно важно, когда речь идет о персональных данных, которые могут включать имена и фамилии, пароли, национальные идентификационные номера, домашние адреса, телефонные номера, информацию о банковских счетах, данные о состоянии здоровья и другую информацию.

Мы разработали Глобальную программу противодействия рискам и обеспечения информационной безопасности (GRIP — Global Risk and Information Security Program) для защиты информации, доверенной нам кем-либо за пределами нашей компании, а также для защиты коллективной интеллектуальной собственности, которая является залогом нашего успеха. Мы не только предотвращаем, но также эффективно выявляем и устраняем нарушения безопасности, то есть располагаем инфраструктурой для полного цикла управления рисками, необходимого для противостояния современным угрозам в сфере информационной безопасности.

СИТУАЦИЯ 2

Какие действия предприняла компания ManpowerGroup для сохранения конфиденциальности информации, принадлежащей нашим сотрудникам, клиентам, поставщикам, соискателям работы, партнерам и другим лицам?

Отметьте все правильные варианты ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

- У ManpowerGroup существует Глобальная политика конфиденциальности, в которой приведена информация о видах собираемых нами персональных данных, способах использования таких данных, лицах и организациях, которым они могут быть предоставлены.
- ManpowerGroup адаптирует порядок работы с конфиденциальными данными в соответствии с местными правилами и юридическими требованиями.
- Сотрудники ManpowerGroup проходят обучение по противодействию современным угрозам, таким как фишинг и психологические атаки.
- ManpowerGroup разработала Глобальную программу обеспечения информационной безопасности с целью защиты доверенной нам информации.
- Все вышеперечисленное.

ГОТОВО

ОТВЕТ: Для защиты конфиденциальности были предприняты все вышеперечисленные действия.

Многообразие и вовлечение

Поскольку ManpowerGroup является международной организацией, многообразие сотрудников, клиентов, соискателей работы и поставщиков является естественным для нашей компании. Мы ценим и приветствуем широкий диапазон мнений и возможностей, возникающий благодаря этому многообразию. ManpowerGroup определяет понятие «многообразие» как совокупность различий с точки зрения расовой и этнической принадлежности, национальности, вероисповедания, культурной принадлежности, пола, возраста, инвалидности, кастовой принадлежности, семейного положения, членства в союзах, политических убеждений, беременности, состояния здоровья, сексуальной ориентации и полового самосознания. Мы ожидаем, что люди, находящиеся в разных жизненных обстоятельствах или обладающие разным жизненным опытом, будут относиться друг к другу с взаимным уважением и пониманием, и способствуем этому.

Одна из наших деловых целей заключается в том, чтобы предоставлять нашим клиентам талантливые кадры, максимально соответствующие их запросам, благодаря чему полученные всеми сторонами результаты превосходят их ожидания. Все чаще наша деятельность предполагает работу с теми источниками и слоями населения, которые традиционно были недостаточно полно представлены на рынке труда. Поэтому многообразие имеет первостепенное значение для сохранения нашего статуса эксперта на претерпевающем изменения рынке труда, а также для того, чтобы мы могли удовлетворять потребности наших клиентов, прислушиваясь к новым идеям независимо от того, кто является их автором, и давая шанс каждому полностью реализовать свой потенциал.

Корпоративные ценности ManpowerGroup — люди, знания и инновации — отражают наше убеждение, что у всех людей должны быть равные возможности для получения полноценной работы. Как в отношении своих сотрудников, так и при реализации специальных инициатив по развитию персонала, ManpowerGroup ориентируется на принципы многообразия и вовлеченности, чтобы максимально использовать потенциал и способность к инновациям, присущие людям разных культур и убеждений.

Чтобы получить более подробную информацию о политике многообразия и вовлечения в ManpowerGroup, щелкните [здесь](#).

Охрана труда и здоровья

Забота о людях предполагает заботу о здоровье и безопасности каждого сотрудника, что является неотъемлемой частью нашей культуры.

Каждый сотрудник должен в полной мере соблюдать все нормы, политики и процедуры в области охраны труда и здоровья и быть готовым к выполнению плана действий в случае чрезвычайных ситуаций.

Мы должны незамедлительно сообщать об опасных условиях труда или методах выполнения работ, чтобы могли быть приняты своевременные меры. О любых происшествиях на рабочем месте, даже если они незначительны, следует сообщать без промедления.

Чтобы ознакомиться с Политикой охраны труда и здоровья ManpowerGroup, щелкните ссылку ниже:

Политика охраны труда и здоровья ManpowerGroup

Злоупотребление алкоголем или наркотическими средствами

В компании не допускается употребление наркотических средств и алкоголя. В целях поддержания безопасной и благоприятной рабочей обстановки недопустимо ведение дел от имени компании или во время пребывания на территории компании лицами, находящимися под физическим и психологическим воздействием наркотических средств или алкоголя. Приход на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения или употребление, хранение или продажа запрещенных наркотических средств в рабочее время или при выполнении служебных обязанностей может повлечь за собой немедленное расторжение трудового договора.

Запрещается покупка или употребление алкогольных напитков на территории компании, за исключением случаев, когда это в особом порядке разрешено руководством компании при проведении корпоративных мероприятий.

Если вы принимаете отпускаемые по рецепту лекарства, которые могут негативно влиять на качество и безопасность вашей работы, обсудите этот вопрос со своим руководителем.

Притеснение и насилие на рабочем месте

Каждый человек имеет право работать в обстановке, где нет места притеснениям любого рода. Мы не потерпим вербальных, невербальных или физических действий со стороны любых лиц, имеющих отношение к нашей деятельности (в том числе со стороны поставщиков и клиентов), которые притесняют других людей или создают на работе атмосферу страха, оскорблений или враждебности, в том числе мы не допустим любого насилия или сексуального домогательства на рабочем месте. Наши сотрудники и члены руководства обязаны соблюдать все законы по борьбе с притеснением тех стран, где они работают.

К насилию на рабочем месте относятся кражи и другие экономические преступления, бытовое насилие, преследование, насилие, направленное против работодателя, бывших или нынешних сотрудников компании и/или членов их семей, а также против клиентов, поставщиков и других третьих лиц. Мы запрещаем ношение и/или использование огнестрельного и других видов оружия, взрывных устройств и/или других опасных веществ на территории компании или при ведении дел от имени компании, если такой запрет не противоречит действующим законам и нормам.

Сексуальным домогательством считается нежелательное поведение по отношению к другому сотруднику, основанное на половом признаке последнего, которое препятствует нормальному выполнению им служебных обязанностей. К такому поведению относятся нежелательные ухаживания, просьбы о сексуальных услугах и другие вербальные или физические действия сексуального характера, которые приводят к созданию враждебной или оскорбительной рабочей обстановки.

СИТУАЦИЯ 3

Нежелательным поведением может являться причиняющее неудобство, непрошеное или назойливое поведение.

Поведение, приемлемое для одного человека, может быть нежелательным для другого (например, шутка, объятие или демонстрация того или иного изображения). Чтобы установить, является ли определенное поведение потенциальным притеснением, следует ориентироваться не на намерения предполагаемого притеснителя, а на мнение человека, который стал свидетелем или объектом такого поведения и считает его нежелательным.

Джо часто обнимает своих коллег женского пола в качестве приветствия. Джо ведет себя дружелюбно и с коллегами-мужчинами, но, здороваясь с ними, он обычно ограничивается похлопыванием по спине. Джо не знает о том, что, хотя большинство коллег ничего не имеют против его поведения, одна сотрудница каждый раз напрягается, слыша его шаги, так как ей очень неловко, когда Джо ее обнимает. Джо должен понять, что, несмотря на его благие намерения, его поведение может стать основанием для подачи жалобы о сексуальном домогательстве, поскольку это неприятно по меньшей мере одному сотруднику.

Если вы находитесь в командировке, длящейся больше одного дня, и после окончания рабочего дня руководитель приходит в ваш гостиничный номер и дает вам понять, что вы получите повышение, если ответите согласием на его ухаживания, то его действия являются сексуальным домогательством как с точки зрения законодательства, так и с точки зрения политики MapowerGroup. Несмотря на то что указанное поведение имеет место за пределами работы, оно связано с ней и является достаточно агрессивным, чтобы создать враждебную рабочую обстановку или чтобы его можно было расценивать как сексуальное домогательство «quid pro quo» («услуга за услугу»).



Если вы стали жертвой **притеснения или насилия** того или иного рода или свидетелем подобных действий, направленных против другого сотрудника, вы должны **сообщить об этой ситуации** своему руководителю, директору по законности и добросовестности вашего подразделения, **глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности** или обратиться на горячую линию по вопросам деловой этики.

НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРЕД НАШЕЙ КОМПАНИЕЙ И АКЦИОНЕРАМИ

- » Конфликты интересов
- » Защита информации и активов
- » Инсайдерская информация и торговля ценными бумагами

Конфликты интересов

Каждый из нас обязан разрешать фактические или потенциальные конфликты интересов в целях защиты нашей компании и ее акционеров. Такие конфликты могут возникать в ходе деятельности, при которой личные интересы могут оказывать негативное влияние на вашу способность принимать объективные решения и действовать в интересах нашей компании и ее акционеров или создавать видимость такого влияния. Уведомление о наличии конфликта интересов и раскрытие информации имеют большое значение в разрешении таких конфликтов.

Процесс раскрытия информации и разрешения конфликтов интересов

Вы должны немедленно сообщать своему руководителю о любых операциях, взаимоотношениях или ситуациях, которые могут повлечь за собой возникновение фактического или потенциального конфликта интересов. Данное требование также предусматривает необходимость сообщать об операциях, взаимоотношениях или ситуациях, которые могут повлечь за собой возникновение фактического или потенциального конфликта интересов, с участием других лиц. Руководитель должен принять решение о том, имеется ли в этой ситуации конфликт интересов, при необходимости проконсультировавшись с вышестоящим руководством.

Данный процесс раскрытия информации и проверки должен проводиться в отношении всех конфликтов интересов и ситуаций, создающих видимость таких конфликтов.

Примеры потенциальных конфликтов интересов

Ниже приведены примеры операций, взаимоотношений и ситуаций, которые могут привести к возникновению фактического конфликта интересов или создать его видимость.

1. Джон, специалист в области ИТ, создает компанию, предоставляющую консалтинговые услуги в области ИТ клиентам Mappower, в то время как он сам является сотрудником Mappower.
2. Сара, специалист по подбору персонала, работает по совместительству по вечерам и выходным у конкурента MappowerGroup.
3. Митч, руководитель, отвечающий за принятие решений, принимает от потенциального поставщика приглашение посетить гольф-клуб (совершенно бесплатно), а затем выбирает этого поставщика для сотрудничества с нашей компанией.
4. Сотрудник отдела кадров Оскар замалчивает тот факт, что муж его сестры является соискателем на должность, подбором кандидатов на которую руководит Оскар.

В каждой из этих ситуаций следует раскрыть информацию о фактическом или потенциальном конфликте интересов своему руководителю и следовать его указаниям, направленным на разрешение данного вопроса.

Деловые возможности компании

Компания ожидает, что мы будем выполнять свои служебные обязанности таким образом, который содействует ее законным деловым интересам. Нам запрещается пользоваться в личных целях возможностями, о которых мы узнали, используя собственность или информацию, принадлежащие компании, или занимаемую должность в MappowerGroup, за исключением случаев, когда MappowerGroup рассмотрела данную возможность и решила отказаться от ее использования.

Обращение за помощью

Разрешить конфликт интересов можно только при рассмотрении его обстоятельств в контексте нашей деятельности в MappowerGroup. Поэтому мы должны соблюдать процесс раскрытия информации и разрешения конфликтов интересов.

СИТУАЦИЯ 4

Энзо, управляющий директор, сообщает Клаудии, старшему специалисту по подбору персонала, о своем намерении нанять нового директора по работе с персоналом, поскольку сотрудника, занимавшего эту должность, переводят на другую должность в компании. Моника, сестра жены Энзо, сейчас занимает должность директора по работе с персоналом в местной компании по подбору персонала и имеет большой опыт работы в данной сфере. Энзо предлагает сестре своей жены подать заявление на вакантную должность, просит Клаудию обратить внимание на ее резюме и пропустить обычную процедуру проверки соискателей, поскольку он хорошо знаком с Моникой и уверен в ее квалификации.

Получив заявление от Моника, Клаудия сообщает об этом Энзо; Монике назначается собеседование, которое должен провести Энзо. Энзо доволен проведенным собеседованием и просит Клаудию, чтобы она предложила Монике эту должность, не организовав собеседований с другими соискателями.

Какие из следующих ситуаций могут привести к потенциальному конфликту интересов?

Отметьте все правильные варианты ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

- Сестра жены Энзо является единственным соискателем, с которым было проведено собеседование.
- Энзо принял решение о приеме Моника на работу, не уведомив никого о необходимости согласования данного назначения.
- Клаудия не уведомила никого о том, что Моника является сестрой жены Энзо.
- Все вышеперечисленное.

ГОТОВО

ОТВЕТ: Все вышеперечисленное.

Ни Энзо, ни Клаудия не следовали предписанным нашей компанией процессам уведомления своего руководителя о потенциальном конфликте интересов. Из-за родственной связи с соискателем Энзо не должен был принимать решение о замещении вакантной должности или вообще участвовать в процессе приема на работу. Наконец, сестра жены Энзо была единственным соискателем, с которым было проведено собеседование, что также противоречит нашим процессам.

Защита информации и активов

Мы обязаны относиться к активам MappowerGroup так же бережно, как относимся к своим собственным. Активы MappowerGroup — это не только денежные средства, имущество и оборудование. К ним также относятся финансовые данные, идеи, бизнес-планы, технологии, списки клиентов, персональные данные сотрудников и другая внутренняя информация. Кража, незаконное присвоение или несанкционированное использование любых указанных активов являются серьезными нарушениями и будут рассматриваться соответствующим образом.

Использование активов компании

Мы должны действовать таким образом, чтобы обеспечивать сохранность материальной собственности, ресурсов и оборудования компании. Использование этих активов в личных целях допустимо только при получении предварительного разрешения. Активы запрещается использовать для получения личной выгоды и/или деловых целей, не имеющих отношения к нашей компании.

Конфиденциальная деловая информация

Конфиденциальная деловая информация о наших деловых стратегиях и нашей деятельности является ценным активом компании. Понятие «конфиденциальная деловая информация» включает данные о ценах и издержках, списки клиентов, сведения о потенциальных приобретениях, бизнес-процессах и процедурах, финансовые данные, коммерческие тайны и ноу-хау, информацию о наших сотрудниках, стратегии и планы в сфере маркетинга и продаж, списки поставщиков и другую информацию и разработки, не раскрытые широкой общественности. Вся информация компании должна использоваться исключительно в интересах компании, но не для получения личной выгоды.

Существует несколько исключений: а) если вы получили письменное разрешение от MappowerGroup; б) если информация законным способом стала известна широкой общественности; в) если вы обязаны раскрыть соответствующую информацию согласно судебному предписанию.

Вы должны соблюдать данное обязательство даже после окончания трудовых и деловых отношений с MappowerGroup, если это не запрещено действующим законодательством.

Точность, хранение и уничтожение деловой информации и документов

Наша компания известна своей честностью и благонадежностью во всех сферах нашей деятельности. Вся деловая информация, в том числе деловые и финансовые документы, должна быть своевременно и точно оформлена. Финансовая информация должна отражать фактические операции и соответствовать общепринятым принципам бухгалтерского учета. Никому не разрешается создавать скрытые или неучтенные средства или активы.

Деловые документы включают в себя бумажные документы, такие как письма и распечатанные отчеты. К ним также относятся электронные документы, в том числе сообщения электронной почты и любые другие средства коммуникации, которые содержат данные о нашей компании и/или о ее деловой деятельности.

Интеллектуальная собственность, принадлежащая нашей компании и другим сторонам

Знания и инновации представляют собой две основные ценности MappowerGroup. Интеллектуальная собственность MappowerGroup — это ценный деловой актив. Мы обязаны уважать и защищать любую интеллектуальную собственность, независимо от того, принадлежит ли она нам или другому лицу или организации.

MappowerGroup принадлежат все изобретения, открытия, идеи и коммерческие тайны, созданные сотрудниками MappowerGroup в ходе выполнения ими своих должностных обязанностей или с использованием ресурсов MappowerGroup.

Помимо прочего, сюда относятся все программные продукты. Мы обязуемся использовать любое программное обеспечение на законных основаниях и в соответствии с лицензиями, в рамках которых нам предоставляется такое право пользования.

Использование электронных и социальных медиа

Наш бренд и репутация зависят от каждого из нас и от нашего поведения. Сюда относится поведение при использовании электронных медиа и коммуникационных систем, таких как голосовая почта, электронная почта, Facebook, Twitter, LinkedIn, а также коммерческого программного обеспечения.

Сообщения, передаваемые посредством данных систем, не являются частными. С юридической точки зрения эти сообщения представляют собой документы компании. Поэтому ManpowerGroup имеет право регламентировать, изучать, перехватывать и раскрывать содержание данных коммуникаций и получать к ним доступ, если это не запрещено действующими правовыми нормами.

Являясь пользователями данных систем, мы обязаны следить за тем, чтобы коммуникации, которые ведутся посредством этих систем, не причиняли никому вреда, никого не оскорбляли и не подвергали риску нашу

компанию. Мы ни при каких условиях не должны использовать системы ManpowerGroup, чтобы размещать, хранить, передавать, загружать или распространять, будь то осознанно или по неосторожности, любые материалы угрожающего, оскорбительного, клеветнического, порочащего или непристойного содержания.

Социальные сети в Интернете — важный инструмент в нашей деятельности, позволяющий нам устанавливать контакты с людьми, которые впоследствии становятся нашими клиентами, соискателями и коллегами. В отличие от многих других компаний, мы поощряем и приветствуем использование социальных сетей нашими сотрудниками. Мы ожидаем, что поведение сотрудников в Интернете будет соответствовать их поведению в рабочей обстановке.

Чтобы ознакомиться с Политикой ManpowerGroup в отношении социальных медиа, щелкните ссылку ниже:

[Политика ManpowerGroup в отношении социальных медиа](#)

СИТУАЦИЯ 5

Сяохой, менеджер по развитию бизнеса, показывает своей коллеге Делле изображение, которое она нашла на странице клиента в сети Facebook, и собирается оставить комментарий к этому изображению с упоминанием ManpowerGroup. Делла обеспокоена тем, что если Сяохой включит в комментарий название компании, то это может создать видимость, что комментарий сделан от имени ManpowerGroup, а не лично Сяохой. Сяохой отвечает, что компания приветствует социальное взаимодействие сотрудников с клиентами.

Кто прав?

Отметьте все правильные варианты ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

- Сяохой, так как компания приветствует использование сотрудниками социальных сетей для выстраивания отношений с клиентами.
- Делла, так как Сяохой не следует пользоваться сетью Facebook в рабочее время и упоминать в комментарии ManpowerGroup.
- Правы оба сотрудника, поскольку компания приветствует взаимодействие между сотрудниками и клиентами или коллегами в социальных сетях в целях выстраивания отношений, но при этом не рекомендуется оставлять комментарии, которые могут быть восприняты как мнение компании, а не отдельного лица.

ГОТОВО

ОТВЕТ: Правильный ответ — третий. Правы оба сотрудника.

Запросы инвесторов и СМИ

Информация о нашей организации, предоставляемая широкой общественности, нашим акционерам и СМИ, должна быть своевременной, уместной и точной. Важно предотвращать непреднамеренное раскрытие конфиденциальной информации. Все запросы о предоставлении информации от общественности, акционеров, аналитиков или представителей СМИ необходимо немедленно направлять соответствующему уполномоченному специалисту по связям с общественностью в вашей стране. Если запрос носит глобальный характер или исходит от инвестиционного сообщества, то его необходимо направить в отдел по связям с общественностью в международную штаб-квартиру компании.

Раздел сайта ManpowerGroup для инвесторов

Инсайдерская информация и торговля ценными бумагами

Федеральное законодательство США о рынке ценных бумаг запрещает покупать или продавать акции компании, если вам известна существенная информация о нашей компании, недоступная общественности. Торговля акциями в данной ситуации называется инсайдерской торговлей. Этот закон также запрещает передавать такую информацию другим лицам, которые могут впоследствии вести торговлю акциями компании.

К такой информации могут относиться данные о новых маркетинговых проектах, показатели или прогнозы продаж и прибыли, сведения о крупных контрактах с клиентами или поставщиками и/или потенциальных приобретениях либо слияниях или других значимых событиях. Все лица, имеющие доступ к этой информации, должны сохранять ее конфиденциальность. Мы не должны обсуждать конфиденциальную информацию с лицами за пределами компании, в том числе с деловыми партнерами, не являющимися сотрудниками ManpowerGroup, а также с членами семьи и/или друзьями.

Ниже см. Заявление о политике ManpowerGroup в отношении торговли ценными бумагами. Мы должны в полной мере соблюдать данную политику. Если вы хотите купить или продать акции нашей компании, но не уверены, распространяются ли эти требования на вашу ситуацию, вам следует обратиться к главному юристу компании.

Чтобы ознакомиться с Заявлением о политике ManpowerGroup в отношении торговли ценными бумагами, щелкните ссылку ниже:

Заявление о политике ManpowerGroup в отношении торговли ценными бумагами

СИТУАЦИЯ 6

Фредерик, финансовый директор, узнает, что компания рассматривает возможность приобретения другой крупной публичной компании по подбору персонала, специализирующейся в сфере здравоохранения. В результате этого приобретения доходы компании в Великобритании вырастут вдвое. Компания не планирует публично раскрывать информацию о приобретении до следующего месяца.

Может ли Фредерик сегодня купить или продать акции ManpowerGroup?

Отметьте правильный вариант ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

- Да, потому что Фредерику неизвестно, состоится ли эта сделка.
- Да, потому что Фредерик не входит в список сотрудников компании, которым необходимо получить предварительное разрешение на торговлю акциями компании.
- Нет, поскольку торговля акциями на основании существенной, не известной общественности информации является нарушением законодательства, Политики в отношении торговли ценными бумагами и нашего Кодекса.

ГОТОВО

ОТВЕТ: Нет, так как покупать или продавать акции компании на основании существенной, не известной общественности информации запрещено. Также никогда не следует сообщать не известную общественности информацию своим друзьям или родственникам.

НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРЕД НАШИМИ КЛИЕНТАМИ И ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

- » Взятничество и коррупция
- » Подарки, развлечения и спонсорство
- » Отношения с деловыми партнерами
- » Деятельность в области продаж, маркетинга и коммуникаций
- » Антимонопольные законы/законы о конкуренции
- » Получение конкурентной информации

Взятничество и коррупция

Взятничество имеет место в тех случаях, когда какие-либо материальные ценности (например, наличные денежные средства, их эквиваленты, подарки) предоставляются прямым или косвенным образом тем или иным лицам, в том числе государственным служащим, деловым партнерам, клиентам или потенциальным клиентам, чтобы оказать влияние на принимаемые ими решения. Мы обязаны соблюдать Закон США о запрете подкупа иностранцев, закон Великобритании о борьбе со взятничеством и все действующие законы по борьбе со взятничеством всех стран и территорий, где мы работаем.

Мы ни при каких обстоятельствах не имеем права предлагать взятки или иным образом пытаться незаконно влиять на государственных служащих, даже если от нас требуют совершения подобных платежей, которые могут называться иначе, чем взятка. Это относится также к ситуациям, когда взятка передается через третьих лиц, например посредников или представителей.

Примеры лиц, относящихся к государственным служащим:

1. Сотрудники государственных органов или контролируемых государством предприятий в любой стране мира
2. Члены политических партий или кандидаты на государственный пост
3. Сотрудники служб безопасности (военные, полицейские и разведчики)

Вознаграждение за упрощение формальностей — это небольшая сумма денег, выплачиваемая государственному служащему за ускорение выполнения обычной обязательной работы, которая в противном случае заняла бы больше времени, например выдачу паспорта или предоставление услуг телефонной связи. В соответствии с законодательством большинства стран мира вознаграждения за упрощение формальностей являются незаконными. Руководствуясь нашей политикой соблюдения всех действующих законов, мы запрещаем выплату вознаграждений за упрощение формальностей. Если у вас просят вознаграждение за упрощение формальностей или у вас есть вопросы по данной теме, обратитесь в международный отдел контроля законности и добросовестности.

Чтобы ознакомиться с Политикой ManpowerGroup по борьбе с коррупцией, щелкните ссылку ниже:

[Политика по борьбе с коррупцией](#)

Подарки, развлечения и спонсорство

Мы понимаем, что дарение подарков, организация развлечений, предоставление спонсорской помощи и льгот при организации поездок может являться законной составляющей деловой деятельности. Вы обязаны соблюдать приведенную ниже Политику в отношении подарков, развлечений и спонсорства, поскольку при определенных обстоятельствах все это может быть сочтено проявлением коррупции. Данная политика содержит общие правила, которым должны следовать наши сотрудники, предлагая или предоставляя подарки, развлечения или спонсорскую помощь, в том числе необходимо учитывать лимиты расходов для конкретных стран и глобальные лимиты расходов на угощения и подарки.

Мы должны всегда вести дела в соответствии с высокими стандартами, чтобы поддерживать репутацию добросовестной и честной компании. Зачастую принято предоставлять деловым партнерам или клиентам те или иные выгоды, например время от времени дарить подарки умеренной стоимости или организовывать угощения, например обеды или ужины. Эти мероприятия должны осуществляться с соблюдением нашей Политики, иметь умеренный характер и никогда не должны преследовать цель оказать влияние на решения, принимаемые государственным служащими, нашими деловыми партнерами, существующими и потенциальными клиентами, или создавать видимость такого влияния. Предоставляя и получая те или иные коммерческие выгоды, мы должны всегда руководствоваться здравым смыслом. Подарки в виде денежных средств или их эквивалентов, например подарочных карт, недопустимы ни при каких обстоятельствах.

СИТУАЦИЯ 7

Какие из приведенных расходов считаются допустимыми?

Отметьте правильный вариант ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

- Посещение футбольного матча или матча по регби вместе с потенциальным клиентом, если основной целью встречи является обсуждение возможностей развития бизнеса и оплата билетов не будет истолкована как подкуп потенциального клиента.
- Деловой ужин с существующим или потенциальным клиентом, общий счет за который не превышает лимит расходов на угощение одного человека.
- Хрустальное пресс-папье с логотипом Manpower, стоимость которого не превышает лимит расходов на подарки, врученное руководителю компании-клиента в знак благодарности за продление крупного контракта.
- Все вышеперечисленное.

ГОТОВО

ОТВЕТ: Все вышеперечисленное. Все указанные расходы разрешены нашей Политикой в отношении подарков, развлечений и спонсорства. Если у вас возникли любые вопросы или вы хотели бы получить дополнительную информацию, обратитесь в международный отдел контроля законности и добросовестности.

Чтобы ознакомиться с Политикой ManpowerGroup в отношении подарков, развлечений и спонсорства, щелкните ссылку ниже:

[Политика в отношении подарков, развлечений и спонсорства](#)

Мы требуем аналогичного поведения от наших деловых партнеров

Поскольку мы можем понести юридическую ответственность за действия деловых партнеров, осуществленные в ходе их сотрудничества с нашей компанией, мы нацелены на сотрудничество с теми деловыми партнерами, которые соблюдают высокие стандарты этического делового поведения.

Мы ожидаем, что наши посредники, поставщики, независимые подрядчики, консультанты, партнеры по совместным предприятиям и любые другие третьи лица, действующие от нашего имени (далее — деловые партнеры), будут предоставлять нам услуги с соблюдением законов и стандартов профессиональной этики, изложенных в данном Кодексе.

Выбор деловых партнеров

Мы выбираем деловых партнеров на основе объективных критериев, включая качество, высокий технический уровень, соотношение издержек/цен, скорость и своевременность выполнения работ, а также учитываем такие факторы, как предлагаемый спектр услуг, проявление социальной ответственности и этическое ведение бизнеса. Нельзя договариваться с деловым партнером о предоставлении нашей компании тех или иных услуг без проведения процедуры должной проверки и подписания соглашения, содержащего подробную информацию об услугах и условиях оплаты.

Принимаемые решения о закупках не должны зависеть от личных предпочтений и получения недопустимых подарков, услуг или щедрых развлечений.

Мы требуем, чтобы наши поставщики подтверждали свою приверженность соблюдению и пропагандированию в своей повседневной деловой деятельности ключевых принципов корпоративной социальной ответственности, отвечающих требованиям Афинских этических принципов, Глобального договора ООН, стандартам Международной организации труда и другим международным стандартам, которые соблюдает и ManpowerGroup.

Чтобы ознакомиться с Политикой ManpowerGroup в отношении закупок и цепочки поставок, щелкните ссылку ниже:

[Политика в отношении закупок и цепочки поставок](#)

Добросовестное ведение дел

Мы уважительно относимся ко всем людям и пользуемся репутацией компании, которой можно доверять. Поэтому мы не раскрываем третьим лицам информацию о заключенных контрактах и условиях сотрудничества с нашими субподрядчиками и поставщиками без соответствующего на то разрешения.

СИТУАЦИЯ 8

Правда или ложь: «Мы можем понести юридическую ответственность за действия наших деловых партнеров».

Отметьте правильный вариант ответа, а затем щелкните «ГОТОВО», чтобы проверить себя.

Правда

Ложь

ГОТОВО

ОТВЕТ: Это правда.

MappowerGroup может понести юридическую ответственность за действия наших деловых партнеров. Обязательно сообщите в международный отдел контроля законности и добросовестности о любых признаках возможного неэтичного или коррумпированного поведения со стороны делового партнера, если вам станет о них известно.

Деятельность в области продаж, маркетинга и коммуникаций

Мы гордимся качеством наших услуг и обязуемся вести честную конкурентную борьбу, применяя этические методы ведения бизнеса. Мы стремимся к предоставлению исключительно точной и достоверной информации о нашей продукции и услугах в ходе презентаций, обсуждений с клиентами, рекламных мероприятий, а также в рекламных материалах и публичных заявлениях. В ответ на запрос о сравнении нашей компании с конкурентами мы обязуемся честно предоставлять соответствующую информацию.

Антимонопольные законы/законы о конкуренции

MappowerGroup успешно работает в условиях конкурентных и открытых рынков. Наш успех строится на соблюдении высоких стандартов работы во всех сферах нашей деятельности. США, Европейский союз, Организация экономического сотрудничества и развития, а также другие страны и сообщества стран приняли антимонопольные законы и законы о конкуренции, направленные на сохранение конкуренции и поддержку открытых рынков. Мы стремимся в полной мере соблюдать данные законы и нормы, согласно которым запрещены соглашения, препятствующие честной конкуренции. Наша компания не потерпит любых действий, нарушающих эти требования.

Никому в нашей компании не разрешается давать указания о совершении любых действий, нарушающих антимонопольные законы или законы о конкуренции, участвовать в них, утверждать или допускать такие действия. Руководители несут ответственность за поведение своих подчиненных.

Поскольку законодательство разных стран различается, важно знать антимонопольные законы/законы о конкуренции, действующие на вашем рынке. Как правило, вы не должны обсуждать с конкурентами следующие вопросы: (1) цены, скидки или условия продаж; (2) данные о прибылях, рентабельности или издержках; (3) доли рынка, территории или рынки сбыта; (4) распределение клиентов или территорий; (5) выбор клиентов или поставщиков, отказ от сотрудничества или прекращение сотрудничества с ними; (6) ограничение территорий или рынков, на которых та или иная компания имеет право перепродавать продукцию; (7) ограничение круга клиентов, которым та или иная компания может продавать свою продукцию/услуги.

Предотвращение нарушений имеет важное значение, поэтому, если у вас есть вопросы о применении антимонопольных законов или законов о конкуренции, касающиеся ваших действий в прошлом, настоящем или будущем, обратитесь к главному юрисконсульту нашей компании или в международный отдел контроля законности и добросовестности.

НАШЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРЕД МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Получение конкурентной информации

Мы ведем конкурентную борьбу открыто и честно. Мы обязаны и имеем право получать информацию о других коммерческих организациях, в том числе о наших конкурентах, при помощи этически и юридически корректных способов. К такой информации могут относиться аналитические отчеты, маркетинговые материалы, не являющиеся собственностью соответствующей компании, реклама, статьи, опубликованные в доступных обществу журналах и изданиях, и другая опубликованная и устно произнесенная информация.

Мы обязуемся не пытаться получить такую информацию неэтичными и незаконными способами, такими как промышленный шпионаж, использование аппаратуры тайного наблюдения и подслушивания и/или выдавание себя за другое лицо. Мы обязуемся отказываться от получения и прочтения любых документов наших конкурентов, которые, согласно имеющимся у нас данным, были получены ненадлежащим образом.

ManpowerGroup уважает юридические обязательства, которые могут существовать у сотрудников нашей компании перед их прежними работодателями, например обязательства в сфере защиты конфиденциальности и непривлечения сотрудников и клиентов прежнего работодателя. Любому сотруднику, подписавшему такое соглашение, необходимо уведомить об этом отдел контроля законности и добросовестности, чтобы обеспечить соблюдение условий данного соглашения.



- » Рациональное природопользование
- » Пожертвования на политические цели и ведение политической деятельности

Рациональное природопользование

Мы осознаем свою ответственность перед населением мест присутствия нашей компании и поэтому относимся с большим уважением к окружающей среде. Поскольку деятельность нашей организации осуществляется в офисах, наше воздействие на окружающую среду относительно невелико. Мы эксплуатируем свои помещения со всеми необходимыми разрешениями, согласованиями и средствами контроля и стремимся минимизировать наше воздействие на окружающую среду, сокращая количество отходов и потребление энергии.

Мы можем выступать лидером в данной сфере и положительно влиять на окружающую среду, подавая правильный пример и поощряя ответственное природопользование нашими сотрудниками, коллегами и деловыми партнерами. Таким образом ManpowerGroup может содействовать защите окружающей среды в местах своего присутствия. Большинство инициатив ManpowerGroup в сфере защиты окружающей среды внедряются на местном уровне.

Наша международная штаб-квартира, получившая золотой сертификат Системы сертификации в области проектирования объектов энергоэффективного и экологического строительства (LEED — Leadership in Energy and Environment Design), является образцом для подражания для всех наших подразделений и демонстрирует нам пример того, как правильный выбор местоположения и строительных материалов, рациональное использование энергии и воды, а также эффективные принципы работы позволяют снизить воздействие на окружающую среду и создать благоприятные условия. Отделам закупок, недвижимости и другим функциональным подразделениям следует всегда рассматривать возможности для улучшения экологической ситуации и таким образом поощрять окружающих лиц к применению аналогичных принципов в повседневной жизни.

Пожертвования на политические цели и ведение политической деятельности

Запрещается использовать средства, имущество или другие ресурсы компании в целях пожертвований или предоставления материальных благ любому кандидату на тот или иной политический пост, политической партии или кому-либо еще в целях ведения политической деятельности. Наша компания не возмещает расходы, связанные с личными пожертвованиями сотрудников на политические цели.

Любой сотрудник компании может принимать участие в политической деятельности в свое личное время и за счет собственных средств, при условии что такая деятельность не мешает исполнению служебных обязанностей в ManpowerGroup. Не делайте пожертвований на политические цели в форме денежных средств или предоставления личных услуг от имени ManpowerGroup. Кроме того, ManpowerGroup запрещает ведение политической деятельности на территории нашей компании.

НАША ПРОГРАММА ПО СОБЛЮДЕНИЮ ЗАКОННОСТИ И ДОБРОСОВЕСТНОСТИ

- » Обеспечение соблюдения Кодекса
- » Судебные разбирательства и внутренние расследования
- » Обучение и сертификация
- » Меры дисциплинарного воздействия

Обеспечение соблюдения Кодекса

Главный юрист-консульт и главный директор по вопросам законности и добросовестности [Ричард Бучбанд](#) (generalcounsel@manpowergroup.com) осуществляет контроль за соблюдением данного Кодекса и нашей программы по соблюдению законности и добросовестности.

Под его руководством обеспечивать трактовку и соблюдение положений данного Кодекса будут глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности [Шэннон Кобыларчик](#) и глобальный специалист по вопросам этики, законности и добросовестности [Дэвид Айриш](#) (ethics.training@manpowergroup.com).

Глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности поручено разрабатывать и внедрять правила, процедуры и образовательные программы, направленные на повышение эффективности настоящего Кодекса. Также он уполномочен отвечать на вопросы, касающиеся данного Кодекса и его применения в конкретных ситуациях.

Глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности ManpowerGroup будет периодически отчитываться о соблюдении данного Кодекса перед советом директоров или соответствующим комитетом при совете директоров.

Судебные разбирательства и внутренние расследования

Мы стремимся к ответственности и точности во всех наших деловых операциях. Поэтому любой сотрудник, получивший требование, жалобу, уведомление или иным образом узнавший о том, что в отношении нашей компании проводится судебное или административное разбирательство, государственное расследование или же что на ее имя поступил запрос от государственных органов, должен немедленно уведомить об этом главного юриста нашей компании, который будет координировать и направлять действия нашей компании по реагированию на данную ситуацию.

В ходе расследований часто затрагиваются сложные юридические и деловые вопросы. Не пытайтесь самостоятельно расследовать юридические вопросы — это может нарушить ход расследования. Решение о том, будет ли проводиться внутреннее расследование, а также о том, какие методы будут применяться в ходе того или иного расследования, принимает высшее руководство компании.

Если по результатам любого внутреннего или государственного расследования должны быть приняты меры дисциплинарного воздействия, высшее руководство выносит решение о надлежащих мерах и несет ответственность за их выполнение.

Вы обязаны оказывать полное содействие любому внутреннему расследованию, проводимому нашей компанией. При получении соответствующего запроса все сотрудники должны оказывать полное содействие в связи с любым расследованием, проводимым правоохранительными органами, после консультации с главным юристом нашей компании или сторонними юристами.

Мы должны проявлять честность при всех взаимодействиях с государственными и правоохранительными органами или специалистами, проводящими внутреннее расследование, и не должны совершать следующие действия:

- уничтожать, изменять или скрывать любые документы или другие потенциально значимые доказательства;

- делать вводящие в заблуждение заявления в связи с любым расследованием, проводимым нашей компанией или государственными органами;
- препятствовать любому расследованию или обманным путем оказывать влияние на ход расследования;
- пытаться заставить кого-либо уничтожить доказательства, предоставить недостоверные или заведомо ложные сведения или препятствовать ходу любого расследования.

Обучение и проверка знаний

Мы несем коллективную ответственность за то, чтобы действовать в интересах всех заинтересованных лиц и оберегать репутацию нашей компании. Одним из самых важных шагов в этом направлении является прохождение всеми сотрудниками ежегодного обучения по настоящему Кодексу и политикам компании. Глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности определил перечень программ обучения, которые нам следует пройти.

Так как наша задача — обеспечить соблюдение настоящего Кодекса, сотрудники всех подразделений нашей компании по всему миру и все члены совета директоров обязаны ежегодно предоставлять отчеты о соблюдении Кодекса и проходить проверку знаний.

Меры дисциплинарного воздействия

Несоблюдение Кодекса, непрохождение проверки знаний или отказ от содействия внутреннему расследованию фактического или потенциального нарушения настоящего Кодекса может стать основанием для применения мер дисциплинарного воздействия вплоть до расторжения трудового договора.