



Jonas Prising
předseda a generální ředitel
společnosti ManpowerGroup

“ Jsem nadšený naší prací a tím, jakým způsobem každý den podnikáme. Do společnosti ManpowerGroup jsem jako mnozí z vás nastoupil, protože věřím v tento podnik a ve význam, jaký má práce v životě každého z nás. Osobně jsem motivován prací, kterou děláme ve dne v noci, a úrovní bezúhonnosti a poctivosti, podle které žijeme. ”

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

© 2016 ManpowerGroup. Všechna práva vyhrazena.



ManpowerGroup®

Kodex obchodního chování a etiky

ZKUŠENOST SPOLEČNOSTI MANPOWERGROUP



OBSAH

Kodex obchodního chování a etiky

3 ZPRÁVA OD NAŠEHO PŘEDSEDY A GENERÁLNÍHO ŘEDITELE

4 SLIB SPOLEČNOSTI MANPOWERGROUP

ÚVOD DO NAŠEHO KODEXU OBCHODNÍHO CHOVÁNÍ A ETIKY

- 5 Účel
- 5 Kodex se týká nás všech
- 6 Naše povinnosti
 - » Zaměstnanec
 - » Manažer

7 KDE ZÍSKAT RADU A OHLÁSIT PROBLÉM

- 7 Pro případ pochybností: Morální kompas
- 8 Ohlašování problémů
- 9 Zákaz odvety

10 NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI SOBĚ NAVZÁJEM

- 10 Lidé: Jedna z našich hodnot
- 10 Vzájemný respekt
- 10 Soukromí a ochrana informací
- 11 Rozmanitost a otevřenost
- 12 Zdraví a bezpečnost
- 12 Zneužívání látek
- 12 Obtěžování a násilí na pracovišti

14 NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI SPOLEČNOSTI A JEJÍM AKCIONÁŘŮM

- 14 Střety zájmů
- 14 Proces oznámení a řešení
- 14 Příklady potenciálních střetů
- 15 Firemní příležitosti
- 15 Žádost o radu
- 16 Zabezpečení informací a majetku

- 16 Použití majetku společnosti
 - » Důvěrné obchodní informace
 - » Přesnost, uchovávání a likvidace obchodních záznamů a dokumentů
 - » Duševní vlastnictví – naše a ostatních
 - » Použití elektronických/sociálních médií
 - » Dotazy investorů a médií
 - » Interní informace a obchodování s cennými papíry

19 NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI KLIENTŮM A OBCHODNÍM PARTNERŮM

- 19 Úplatkářství a korupce
- 19 Dárky, pozornosti a sponzorství
- 20 Vztah s obchodními partnery
 - » Výběr
 - » Čestné postupy
- 21 Postupy při prodeji, marketingu a komunikaci
 - » Antimonopolní zákony / zákony o hospodářské soutěži
 - » Získávání informací o konkurenci

22 NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI KOMUNITÁM

- 22 Odpovědný přístup k životnímu prostředí
- 22 Politické příspěvky a aktivity

23 NÁŠ PROGRAM COMPLIANCE

- 23 Správa
- 24 Soudní řízení a interní vyšetřování
- 24 Školení a certifikace
- 24 Disciplinární opatření



VŠEM KOLEGŮM VE SPOLEČNOSTI MANPOWERGROUP PO CELÉM SVĚTĚ

Zpráva od našeho předsedy a generálního ředitele



Ve společnosti ManpowerGroup věříme, že podniky nesou odpovědnost za to, aby představovaly pozitivní přínos pro společenské změny. Náš podnik byl založen na tomto principu – že řízení úspěšné organizace spočívá v zajištění zisku pro naše akcionáře

a v přínosu pro společnost tím, že milionům lidí poskytneme smysluplné a udržitelné zaměstnání.

Když se rychle posuneme o téměř sedmdesát let dopředu, zjistíme, že náš dvojitý cíl stále platí. V současné době je stále důležitější, aby podnikatelé zaujímali hledisko akcionářů. Ve světě neustálých změn, technologických převratů a větvení pracovních příležitostí mají podniky za úkol zajistit zlepšování životů lidí a tvoří důležitou součást řešení.

Proto jsme se ve společnosti ManpowerGroup zavázali pomáhat lidem budovat svá přání a schopnosti, aby mohli rozvíjet dovednosti, po kterých je poptávka, a stát se dlouhodobě zaměstnavatelnými. Proto uzavíráme partnerství s vládami, neziskovými organizacemi a samozřejmě s klienty, abychom lidem připravili na práci, pomohli jim zachovat si význam na trhu práce rozvíjením dovedností a zlepšili různorodost na integrovaných a otevřených pracovištích. Je to také důvod, proč se řídíme tím, co hlásáme – investujeme do rozvoje dovedností, které pomáhají našim lidem rozvinout plný potenciál a podněcují zaměstnance, aby se podělili o svůj talent v komunitách, ve kterých žijí a pracují. Tímto způsobem dokážeme ke spolupráci přitáhnout ty nejlepší talenty, protože když začnete pracovat pro společnost ManpowerGroup, víte, že jste součástí etické společnosti, která ve svém jádru věří, že se jí bude dařit, když bude konat dobro.

Máme nejdůvěryhodnější značku v našem odvětví. Každá osoba hraje roli v udržování správného směru našeho etického kompasu. Všichni bychom měli být hrdí na naši vedoucí pozici na trhu; trvale jsme zahrnováni do indexů

Dow Jones Sustainability Index a FTSE4Good Index a jsme jedinou společností v odvětví, která byla jmenována nejetičtější společností na světě a zároveň nejvíce obdivovanou firmou v časopise Fortune. Tato uznání jsou svědectvím práce našich lidí a našich hodnot. Nikdo z našich konkurentů nemůže prohlásit totéž.

Všichni máme povinnost chránit a propagovat naši značku a dědictví, které společnost ManpowerGroup během desetiletí vybudovala. To znamená činit správná rozhodnutí. Proto je nesmírně důležité, aby každý z nás byl vyslancem společnosti a dodržoval kodex obchodního chování a etiky společnosti ManpowerGroup. Kodex platí pro všechny zaměstnance společnosti ManpowerGroup bez ohledu na jejich funkci či pracovní pozici a jeho úkolem je zajistit dodržování těch nejvyšších možných standardů etických obchodních postupů.

Udělejte si prosím čas a kodex si prostudujte, protože je třeba jej znát, rozumět mu a dodržovat jej, abyste jednali způsobem, který je v souladu s hodnotami společnosti ManpowerGroup. Pokud víte o tom, že jsou porušovány zásady obsažené v kodexu, nebo na takové chování máte podezření, je nutné porušování nebo podezření na porušování okamžitě nahlásit. **Aktivitu, která podle vás narušuje kodex, můžete nahlásit několika způsoby,** které naleznete na straně 8.

Vím, že mluvím za všechny z nás ve společnosti ManpowerGroup, když řeknu, že lidé jsou naší prioritou, a rád bych vám všem poděkoval za vaše úsilí při udržování našeho postavení jako společnosti zavázané k nejvyšším etickým standardům. Snažme se i nadále plnit náš účel, kterým je vytváření smysluplných příležitostí, a urychlovat tak kariérní úspěch lidí, zlepšovat konkurenceschopnost organizací a budovat udržitelnější komunity.

JONAS PRISING

předseda a generální ředitel
společnosti ManpowerGroup



Slib společnosti ManpowerGroup

Poháníme svět práce.

Když se naše hluboké porozumění lidskému potenciálu spojí s ambicí podnikání, vytvoří se dynamická síla.

Síla, která pohání organizace kupředu.

Síla, která urychluje dosažení osobního úspěchu.

Síla, která buduje udržitelnější komunity.

Tento typ síly generujeme tím, že spojujeme vize klientů, motivace lidí a to, co ve světě práce funguje nyní a bude fungovat v budoucnu.

Kombinujeme místní odborné znalosti s globálním dosahem a poskytujeme organizacím po celém světě přístup k nevídaným příležitostem a možnost je využívat.

Jako důvěryhodní poradci rozvíjíme partnerství s každým, s kým spolupracujeme, protože úspěch našich klientů vede k našemu úspěchu.

Díky tomu vytváříme řešení s vysokým dopadem a zlepšujeme konkurenceschopnost organizací a jednotlivců, kterým sloužíme, a ti tak mohou dosahovat mnohem vyšších cílů, než si dokázali představit.

Vytvářením těchto významných propojení pomáháme pohánět svět práce.

ÚVOD DO KODEXU OBCHODNÍHO CHOVÁNÍ A ETIKY

- » Účel
- » Kodex se vztahuje na všechny z nás
- » Naše povinnosti

Účel

Účelem kodexu obchodního chování a etiky („kodexu“) je poskytnout vedení všem našim kolegům a partnerům pro podnikání v souladu s nejvyššími etickými standardy.

Dodržováním kodexu podporujeme naše hodnoty a atributy.

Reputace a značka společnosti je postavena na naší důvěryhodnosti – na atributu, který hodláme prosazovat ve všem, co děláme. **Společnost ManpowerGroup vyrostla a dosáhla úspěchu v kultuře poctivosti, bezúhonnosti a zodpovědnosti a věříme, že tato kultura pro nás nadále zůstane silnou konkurenční výhodou.** Jako vodítko přispívá tento kodex k našemu budoucímu úspěchu tím, že pomáhá udržovat tuto kulturu.

Tento kodex rovněž napomáhá v účinné propagaci a ochraně naší značky i různých zainteresovaných osob. Pomáhá nám zaměřit se na oblasti etických rizik a poskytuje nám vodítko při rozpoznávání etických problémů a jejich řešení a také nám poskytuje mechanismus k nahlášení neetického chování bez obavy z odplaty.

Kodex se vztahuje na všechny z nás

Náš kodex platí pro všechny, včetně zaměstnanců, spolupracovníků, vedoucích pracovníků společnosti ManpowerGroup a jejich poboček, správní rady společnosti ManpowerGroup a dalších, kdo nám poskytují služby.

Pro účely tohoto kodexu pojem „společnost“ a „ManpowerGroup“ znamená ManpowerGroup a všechny její pobočky a dceřiné společnosti po celém světě.



NAŠE POVINNOSTI



Kodex je třeba si přečíst, porozumět mu a dodržovat jej



Dodržujte veškeré zásady společnosti ManpowerGroup a platné zákony



V případě nejistoty vyhledejte radu od kolegy, manažera, vedení nebo místního oddělení compliance



Dokončete veškeré povinné školení a certifikaci v souladu s kodexem



Plně spolupracujte při řádně nařízených vyšetřováních vedených zástupci společnosti



Zaměstnanci

Neprodleně nahlášte porušení nebo domnělé porušení kodexu nebo dalších zásad společnosti ManpowerGroup **prostřednictvím linky obchodní etiky nebo svému manažerovi**. Nebude tolerována žádná odplata za nahlášení v dobré víře. „Dobrá víra“ znamená, že poskytnete veškeré dostupné informace a budete věřit, že jsou pravdivé.

Manažer

Vedeme své manažery, aby posilovali a **prosazovali kulturu etického chování** tím, že se budou o obchodních jednáních vyjadřovat otevřeně a poctivě a budou podporovat pracovní prostředí, které **kolegy povzbudí k nahlášení etických obav** bez strachu z odplaty. Manažeři by měli podporovat otevřenou a nepřetržitou komunikaci mezi nimi a svými zaměstnanci. Je důležité lidem, které vedeme, zajistit pozitivní vzor tím, že budeme poskytovat doporučení a vedení nebo identifikujeme správný zdroj společnosti, který tak učiní.

KDE ZÍSKAT RADU A OHLÁSIT PROBLÉM

- » V případě pochybností: Morální kompas
- » Ohlašování problémů
- » Zákaz odplaty

V případě pochybností: Morální kompas

Kodex společnosti ManpowerGroup nemá za cíl zabývat se veškerými zákony, pravidly, zásadami a okolnostmi, které se týkají etického jednání. Při určování vhodného chování musíme všichni používat zdravý rozum a dobrý úsudek. Je nereálné očekávat, že všichni budou všechno znát, takže pokud se ocitnete v situaci, kdy si nejste jisti etickými dopady jednání, použijte jako morální kompas následující jednoduché otázky:

- Je to v souladu s kodexem?
- Je to etické?
- Jsem poctivý/á a čestný/á?
- Jsou moje činy legální?
- Je to, co dělám, správné?
- Bude to na mě i na společnost vrhat dobré světlo?
- Chtěl/a bych se o tom dočíst v novinách nebo na internetu?

Pokud si na jakoukoliv z těchto otázek odpovíte „ne“, nedělejte to.

Pokud i nadále budete potřebovat radu, promluvte si s manažerem nebo nadřízeným, místním zástupcem oddělení compliance, managementem, vedoucím oddělení globální etiky a compliance nebo zástupcem oddělení hlavního právního zástupce.

Ohlašování problémů

Chcete-li se vyhnout porušení kodexu, nestačí jen dodržovat zákony. Věříme, že bezúhonná práce a vzájemný respekt podporují kulturu, která povzbuzuje inovaci a pomáhá nám všem dosahovat úspěchu.

Aktivitu, která by mohla být nezákonná, podvodná nebo neetická, musíme co nejdříve nahlásit.

Naše společnost bere všechna nahlášení porušení vážně a neprodleně veškerá hlášení vyšetří a bude s nimi v nejvyšší možné míře zacházet jako s důvěrnými. Vynaloží také veškeré úsilí, aby ochránila anonymitu každého, kdo v dobré víře nahlásí možné porušení, a nebude tolerovat odplatu vůči nikomu, kdo v dobré víře nahlásí porušení.

Chcete-li získat pomoc s problémem týkajícím se **obchodní etiky** či **souladu** nebo ohlásit podezření na porušení předpisů, jeho plánování nebo skutečné porušení, využijte jednu nebo více z následujících možností:

1. Promluvte si s manažerem nebo nadřízeným, místním zástupcem oddělení compliance, zástupcem oddělení globální etiky a compliance nebo zástupcem oddělení hlavního právního zástupce.
2. Kontaktujte [linku obchodní etiky společnosti ManpowerGroup](#), kterou provozuje společnost Navex Global, a to následovně:
 - Při volání ze Severní Ameriky: **1-800-210-3458**
 - Při volání mimo Severní Ameriku [klikněte sem](#)
 - Pokud voláte ze země uvedené v seznamu, použijte **přímé přístupové číslo dané země**
 - Pokud voláte ze země, která v seznamu uvedena není, [klikněte sem](#) a najděte zde přístupové číslo společnosti AT&T dané země. Poté na toto přístupové číslo zavolejte, vyčkejte na tón nebo výzvu a vytočte číslo **800-210-3458**
 - Nebo prostřednictvím online nahlásovacího systému po [kliknutí sem](#)
3. Kontaktujte hlavního právního zástupce a vedoucí pracovníci oddělení globální etiky a compliance
Shannon Kobylarczyk | Telefon: +1 414 906 7024
E-mail: ethics.training@manpowergroup.com
Poštovní adresa: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA
4. Kontaktujte senior viceprezidenta, právního zástupce, sekretářku nebo vedoucího oddělení compliance
Richard Buchband | Telefon: +1 414 906 6618
E-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Poštovní adresa: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

Zákaz odplaty

Naše společnost zakazuje a nebude tolerovat žádné akty odplaty vůči nikomu, kdo v dobré víře nahlásí skutečné nebo zdánlivé porušení jakéhokoliv zákona, pravidla, předpisu nebo ustanovení tohoto kodexu nebo jakýchkoliv jiných zásad společnosti ManpowerGroup.

Odveta nebo represe je sama o sobě považována za porušení tohoto kodexu. Pokud se domníváte, že jste zakusili jakoukoliv formu odvetu, neváhejte záležitost nahlásit svému manažerovi či nadřízenému, případně zástupci oddělení globální etiky a compliance. Klikněte na níže uvedený odkaz a přečtěte si zásady společnosti ManpowerGroup týkající se zákazu odvety.

Zásady společnosti ManpowerGroup týkající se zákazu odvety

SCÉNÁŘ 1

Jakým způsobem můžete nahlásit skutečné nebo zdánlivé porušení compliance?

Vyberte všechny platné odpovědi a potom klikněte na možnost HOTOVO.

- Váš manažer nebo nadřízený.
- Vedoucí místního oddělení compliance.
- Vedoucí oddělení globální etiky a compliance společnosti ManpowerGroup na adrese ethics.training@manpowergroup.com.
- Zástupce oddělení hlavního právního zástupce společnosti ManpowerGroup na adrese general.counsel@manpowergroup.com.
- Prostřednictvím etické obchodní linky, která je dostupná po telefonu (telefonní čísla naleznete na stránce 8 v části „Nahlašování obav“) nebo nahlášení online na adrese manpowergroupethics.alertline.com.
- Všechny z výše uvedených možností.

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Všechny výše uvedené možnosti, protože hlášení lze provést jakýmkoliv z těchto způsobů.

NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI SOBĚ NAVZÁJEM

- » Vzájemný respekt
- » Soukromí a ochrana informací
- » Rozmanitost a otevřenost
- » Zdraví a bezpečnost
- » Zneužívání látek
- » Obtěžování a násilí na pracovišti

Lidé: Jedna z našich hodnot

Jedna z našich hodnot – lidé – spočívá v respektu, který máme vůči jednotlivým pracovníkům a roli práce v jejich životech. Jsme přesvědčeni, že by každý měl mít příležitost pracovat. Chceme působit nad rámec souladu s platnými zákony o zaměstnanosti na celém světě. Máme společnou povinnost zajistit spravedlnost při najímání a rozvoji všech zaměstnanců bez jakýchkoliv rozdílů.

Úcta k lidem také znamená, že sdílíme odpovědnost za udržování bezpečné a uctivé pracovní atmosféry, která je prosta urážlivého nebo neprofesionálního chování.

Vzájemný respekt

Každého musíme respektovat jako individuální osobnost a jednat s ním s úctou. V duchu otevřenosti přijímáme individuální rozdíly všech lidí a snažíme se jim poskytnout příležitost k rozvinutí plného potenciálu.

Tím, že se k sobě chováme se vzájemným respektem, uctivě, zdvořile a spravedlivě, nadále rozvíjíme náš úspěch prostřednictvím týmové práce a spolupráce.

Soukromí a ochrana informací

Náš respekt vůči lidem také znamená, že respektujeme soukromí našich zaměstnanců, spolupracovníků, klientů, dodavatelů, uchazečů, partnerů a jednotlivců. Naše globální zásady ochrany soukromí popisují typy osobních informací, které shromažďujeme, způsob, jakým je používáme, subjekty, se kterými je sdílíme, a také práva a možnosti volby pro jednotlivce týkající se používání jejich informací.

Globální zásady ochrany soukromí naleznete [zde](#). Každá země má také své zásady ochrany soukromí zaměstnanců, které se vztahují na zaměstnance v jejím ústředí a místní zaměstnance. Naše postupy týkající se ochrany soukromí se mohou v jednotlivých zemích, ve kterých působíme, lišit, aby odrážely místní postupy a právní požadavky.

Respekt k lidem projevujeme také tím, že vhodně chráníme informace, které nám poskytnou. Je to zvláště důležité v souvislosti s osobními údaji, které mohou obsahovat jména, hesla, vnitrostátní identifikační čísla, domácí adresy, telefonní čísla, údaje o bankovním účtu, informace o zdraví a další údaje.

Vytvořili jsme program globálních rizik a zabezpečení informací (GRIP), jehož cílem je chránit informace, které nám byly svěřeny zvenku, ale také společné duševní vlastnictví, díky kterému je naše značka tak skvělá. Ačkoliv klíčový prvek ochrany představuje prevence, celkový cyklus řízení rizik doplňují detekce a reakce na bezpečnostní incidenty. Tento cyklus potřebujeme k tomu, abychom obstáli ve výzvě, kterou přináší dnešní moderní bezpečnostní rizika v oblasti informací.

SCÉNÁŘ 2

Jaká opatření společnost ManpowerGroup zavedla s cílem chránit soukromí zaměstnanců, spolupracovníků, klientů, dodavatelů, uchazečů, partnerů a jednotlivců?

Vyberte všechny platné odpovědi a potom klikněte na možnost HOTOVO

- Společnost ManpowerGroup má globální zásady ochrany soukromí, které popisují typy osobních údajů, které shromažďuje, způsob, jakým je používá, a subjekty, se kterými je sdílí.
- Společnost ManpowerGroup zásady ochrany soukromí přizpůsobuje, aby odrážely místní postupy a právní požadavky.
- Personál společnosti ManpowerGroup je vyškolen v oblasti moderních hrozeb, jako je například phishing nebo sociální inženýrství.
- Společnost ManpowerGroup vytvořila program globálního zabezpečení informací s cílem chránit informace, které nám byly svěřeny.
- Všechny z výše uvedených možností.

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Všechny výše uvedené kroky byly přijaty jako opatření k ochraně soukromí.

Rozmanitost a otevřenost

Zaměstnanci, kolegové, klienti, uchazeči a dodavatelé jsou přirozeně rozmanití, protože je společnost ManpowerGroup globální organizace. Vážíme si široké škály hledisek a schopností, kterou tato rozmanitost přináší, a podporujeme ji. Společnost ManpowerGroup definuje rozmanitost jako rozdíly rasy, etnického původu, národnosti, náboženství, kulturního zázemí, pohlaví, věku, zdravotního postižení, kasty, rodinného stavu, členství v odborech, politické příslušnosti, těhotenství, zdraví, sexuální orientace a genderové identity. Očekáváme a podporujeme vzájemný respekt a porozumění mezi lidmi s různými osobními situacemi či zázemími.

Jedním z našich obchodních cílů je zajistit co nejlepší shodu talentů pro naše klienty, abychom všem pomohli dosáhnout vyšších cílů, než si dokázali představit. To čím dál více znamená pronikání do zdrojů a populací, které byly tradičně méně zastoupeny. Rozmanitost je proto zásadní pro udržení naší role jako odborníka v měnícím se světě práce a naší schopnosti uspokojit potřeby klientů tím, že budeme otevření myšlenkám všech lidí a všem umožníme dosáhnout jejich lidského potenciálu.

Firemní hodnoty společnosti ManpowerGroup týkající se lidí, znalostí a inovací odráží naše přesvědčení, že všichni lidé mají mít rovnocenné příležitosti pro smysluplné zaměstnání. V našich postupech týkajících se zaměstnanosti a v našich speciálních iniciativách na téma rozvoje pracovní síly společnost ManpowerGroup praktikuje vedení tím, že proniká k lidskému talentu a inovacím pracovníků v širokém spektru rozmanitosti s důrazem na otevřenost vůči všemu.

Další informace o rozmanitosti a otevřenosti ve společnosti ManpowerGroup zobrazíte [kliknutím sem](#).

Zdraví a bezpečnost

Protože pečujeme o lidi, představuje péče o zdraví a bezpečnost každého člověka nedílnou součástí naší kultury.

Každý musí bez zbytku dodržovat veškeré bezpečnostní a zdravotní předpisy, zásady a postupy a být připraven realizovat plány havarijní připravenosti.

Neprodleně musíme hlásit nebezpečné pracovní podmínky nebo postupy, aby bylo možné podniknout včasné opatření. Veškeré nehody související s pracovištěm je třeba neprodleně nahlásit bez ohledu na jejich význam.

Chcete-li si přečíst zásady zdraví a bezpečnosti společnosti ManpowerGroup, klikněte na níže uvedený odkaz:

**Zásady zdraví a bezpečnosti společnosti
ManpowerGroup**

Zneužívání látek

Zavázali jsme se udržovat pracoviště, na kterém se nebudou nacházet drogy ani alkohol. Během práce pro společnost nebo při pobytu v areálu společnosti nesmí být nikdo pod fyzickým ani psychologickým vlivem drog ani alkoholu, abychom udrželi bezpečné a příjemné pracovní prostředí. Bude-li zjištěno, že někdo pracuje pod vlivem alkoholu nebo nelegálních drog, nebo že používá, vlastní či prodává nelegální drogy během pracovní doby společnosti nebo během práce pro společnost, může to mít za následek okamžité rozvázání pracovního poměru.

Nákup nebo konzumace alkoholických nápojů v prostorách společnosti jsou zakázány vyjma případů, které výslovně povolí vedení společnosti na firemních událostech.

Pokud užíváte předepsané léky, které mohou mít vliv na váš pracovní výkon nebo mohou narušit vaši schopnost pracovat bezpečně, promluvte si o tom se svým manažerem nebo nadřízeným.

Obtěžování a násilí na pracovišti

Každý má právo na pracovní prostředí, ve kterém nedochází k žádnému typu obtěžování. Nebudeme tolerovat žádné verbální, neverbální nebo fyzické jednání žádné osoby spojené s naším podnikem (včetně dodavatelů a klientů), které je obtěžující nebo vytváří zastrašující, urážlivé, hanlivé nebo nepřátelské pracovní prostředí, včetně násilí na pracovišti a sexuálního obtěžování. Vyžadujeme, aby naši zaměstnanci a manažeři dodržovali všechny zákony proti obtěžování v místech, kde pracují.

Mezi násilí na pracovišti patří loupežná přepadení a další trestná činnost související s obchodem, případy domácího násilí a pronásledování, násilí vůči zaměstnavateli, bývalým či stávajícím zaměstnancům a rodinným příslušníkům, klientům, dodavatelům a dalším třetím stranám. V souladu s platnými zákony a předpisy zakazujeme držení a/nebo používání střelných zbraní, výbušnin a/nebo jiných nebezpečných látek v prostorách společnosti nebo při vykonávání práce pro společnost.

K sexuálnímu obtěžování dochází vždy, když nežádoucí chování na základě pohlaví ovlivňuje práci člověka. Takové chování zahrnuje nevíтанé sexuální návrhy, žádosti o sexuální služby a jiné slovní či fyzické chování sexuální povahy, které má za následek zastrašující, nepřátelské nebo útočné pracovní prostředí.

SCÉNÁŘ 3

„Nežádoucí chování“ může být chování, které je nechtěné, nevíтанé nebo neiniciované.

Chování může být pro jednu osobu přijatelné a pro druhou nežádoucí (např. vtip, objetí nebo fotka). Určení potenciálního obtěžování nezávisí na úmyslu údajného obtěžovatele, ale na tom, jak toto chování daná osoba vnímá a zažívá a jestli jej považuje za nežádoucí.

Joe často zdraví zaměstnankyně objetím. Je přátelský i ke spolupracovníkům mužského pohlaví, ale obecně je většinou jen poplácá po zádech. Joe si však neuvědomuje, že většině spolupracovníků sice toto chování nevadí, ale jedna spolupracovnice se choulí vždy, když slyší, že Joe přichází, protože jí je jeho objímání velmi nepříjemné. Joe musí pochopit, že i když jsou jeho úmysly dobré, může být jeho chování základem stížnosti na sexuální obtěžování, protože je pro minimálně jednu spolupracovnici nežádoucí.

Pokud jste na obchodní cestě přes noc a nadřízený za vámi po pracovní době přijde do hotelového pokoje a naznačí vám, že vám zvýší plat, pokud budete kladně reagovat na jeho sexuální návrhy, jedná se o obtěžování v rámci zákonů i zásad společnosti ManpowerGroup. I když k chování dochází mimo pracovní dobu, vztahuje se k práci a je dostatečně závažné, aby vytvořilo nepřátelské pracovní prostředí nebo představovalo sexuální obtěžování quid pro quo (něco za něco).



Pokud zažijete **jakoukoliv formu obtěžování nebo násilí** směřovaného vůči vám, nebo si všimnete tohoto druhu chování namířeného vůči jinému zaměstnanci, musíte **incident nahlásit** svému manažerovi či nadřízenému, vedoucímu místního oddělení compliance, **vedoucí oddělení globální etiky a compliance** nebo prostřednictvím linky obchodní etiky.

NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI SPOLEČNOSTI A JEJÍM AKCIONÁŘŮM

- » Střety zájmů
- » Zabezpečení informací a majetku
- » Důvěrné informace a obchodování s cennými papíry

Střety zájmů

Každý z nás nese odpovědnost za řešení střetu zájmů nebo zdánlivého střetu zájmů, abychom ochránili společnost a její akcionáře. Takové střety mohou vzniknout v průběhu činnosti, v nichž osobní zájmy mohou ohrozit nebo zdánlivě ohrozit naši schopnost činit objektivní rozhodnutí a jednat v nejlepším zájmu naší společnosti a akcionářů. Pro řešení takové situace je klíčové její oznámení a zveřejnění.

Proces oznámení a řešení

Jakoukoliv transakci, vztah či situaci, které by mohly způsobit skutečný nebo potenciální střet zájmů, musíte neprodleně oznámit nadřízenému. Tento požadavek zahrnuje rovněž transakce, vztahy či situace zahrnující jinou osobu, která může zapříčinit vznik skutečného potenciálního střetu zájmů. Nadřízený pracovník nese odpovědnost za přijetí rozhodnutí po konzultaci s příslušnou vyšší úrovní vedení (v případě nutnosti).

Veškeré střety či zdání střetů zájmů musí projít procesem oznámení a kontroly.

Příklady potenciálních střetů

V seznamu níže jsou uvedeny příklady transakcí, vztahů a situací, které mohou způsobit skutečný nebo zdánlivý střet zájmů.

1. Jon, IT profesionál, založí společnost, která poskytuje IT poradenství klientům společnosti Manpower, a zároveň je zaměstnancem společnosti Manpower.
2. Sarah, specialista na personální obsazení, pracuje po večerech a o víkendů na částečný úvazek pro konkurenta společnosti ManpowerGroup.
3. Mitch, manažer a osoba s rozhodovací pravomocí, přijme nabídku na golfový výlet od potenciálního dodavatele a poté jej vybere jako dodavatele, který bude pracovat pro naši společnost.
4. Oscar, který je členem týmu oddělení lidských zdrojů, neoznámí, že jeho švagr je uchazeč o práci na pozici, u které je Oscar vedoucím náborovým pracovníkem.

U každé z těchto situací oznamte střet nebo potenciální střet vašemu manažerovi nebo nadřízenému a držte se při řešení dané záležitosti jeho instrukcemi.

Firemní příležitosti

Očekává se od nás, že své povinnosti budeme plnit způsobem, který bude podporovat legitimní obchodní zájmy společnosti. Příležitosti, které nám vzniknou prostřednictvím používání majetku či informací společnosti nebo díky naší pozici ve společnosti ManpowerGroup, smíme využít jedině v případě, že danou příležitost společnost ManpowerGroup zvážila a rozhodla se ji nevyužít.

Žádost o radu

Problémy střetu zájmů lze vyřešit pouze na základě přezkoumání konkrétních okolností v kontextu našich aktivit v rámci společnosti ManpowerGroup. Proto musíme dodržovat proces oznamování a řešení.

SCÉNÁŘ 4

Enzo, generální ředitel, řekne Claudii, vedoucí náborové pracovníci, že chce najmout nového ředitele divize lidských zdrojů, protože osoba, která pozici momentálně zastává, bude v rámci společnosti přesunuta do jiné funkce. Enzova švagrová Monika je v současné době ředitelka divize lidských zdrojů v místní společnosti pro personální obsazování a má v tomto oboru léta zkušeností. Enzo pobídne svou švagrovou, aby se o pozici ucházela, a řekne Claudii, aby její žádost vyhledala a obešla běžný proces, protože Moniku a její kvalifikaci zná.

Po obdržení žádosti Moniky Claudia informuje Enza a naplánuje pohovor mezi Enzem a Monikou. Enzo je s pohovorem spokojený a řekne Claudii, aby Monice místo nabídla, aniž by vedl pohovory s ostatními uchazeči.

Které z následujících situací vytváří potenciální střet zájmů?

Vyberte všechny platné odpovědi a potom klikněte na možnost HOTOVO.

- Jediná osoba, která prošla pohovorem na pozici, byla Enzova švagrová.
- Enzo se rozhodl najmout Moniku, aniž by to oznámil komukoliv, kdo by mohl provést kontrolu.
- Claudia nikomu neoznámila, že je Monika Enzovou švagrovou.
- Všechny z výše uvedených možností.

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Vše výše uvedené.

Oba, Enzo i Claudia, nedodrželi procesy společnosti, které vyžadují, aby se potenciální střet zájmů oznámil manažerovi nebo nadřízenému. Z důvodu vztahu k Monice neměl být Enzo v procesu nábory osobou s rozhodovací pravomocí a neměl se do něj vůbec zapojovat. A nakonec švagrová Enza byla jediným uchazečem, který byl pozván k pohovoru, což je také v rozporu s našimi procesy.

Zabezpečení informací a majetku

Máme povinnost chránit majetek společnosti ManpowerGroup tak, jako by byl náš vlastní. Majetek společnosti ManpowerGroup netvoří jen peníze, prostory a vybavení. Zahrnuje také finanční údaje, nápady, obchodní plány, technologie, seznamy zákazníků, osobní údaje o zaměstnancích a další chráněné informace. Krádež, zpronevěra nebo neoprávněné použití tohoto majetku je závažným přečinem, který bude odpovídajícím způsobem řešen.

Použití majetku společnosti

Musíme jednat způsobem, který chrání fyzický majetek, zásoby a vybavení naší společnosti. Osobní použití tohoto majetku je povoleno jen na základě předchozího souhlasu. Majetek nelze nikdy používat pro osobní zisk a/nebo obchodní účely nesouvisející se společností.

Důvěrné obchodní informace

Důvěrné obchodní informace o obchodních strategiích a operacích představují hodnotný majetek společnosti. „Důvěrné obchodní informace“ zahrnují údaje o stanovení cen a nákladech, seznamy klientů, potenciální akvizice, obchodní procesy a postupy, finanční údaje, obchodní tajemství a know-how, informace o zaměstnancích, marketingové a prodejní strategie a plány, seznamy dodavatelů a další informace a údaje o vývoji, které zatím nebyly zveřejněny. Veškeré informace společnosti lze používat výhradně ve prospěch společnosti a nikdy pro osobní zisk.

Existuje několik výjimek: a) s písemným svolením společnosti ManpowerGroup, b) informace se zákonně stanou veřejně známé nebo c) zveřejnění informací vám nařídí soud.

Tato povinnost trvá i po ukončení zaměstnaneckého či obchodního vztahu se společností ManpowerGroup, a to v souladu s platnými zákony.

Přesnost, uchovávání a likvidace obchodních záznamů a dokumentů

Jsme známí pro svou poctivost a důvěryhodnost ve všech oblastech podnikání. Veškeré obchodní informace včetně obchodních a finančních záznamů je třeba zaznamenávat včasné a přesně. Finanční údaje musí odrážet skutečné transakce a splňovat obecně přijímané účetní principy. Nikdo nesmí vytvářet nezveřejněné nebo nezaznamenané fondy nebo aktiva.

Obchodní dokumenty a záznamy zahrnují papírové dokumenty, např. dopisy či tištěné výkazy. Rovněž zahrnují elektronické dokumenty, například e-maily a další média, která obsahují informace o společnosti a/nebo jejich obchodních aktivitách.

Duševní vlastnictví – naše a ostatních

Znalosti a inovace jsou dvě základní hodnoty společnosti ManpowerGroup. Duševní vlastnictví je cenným obchodním majetkem společnosti ManpowerGroup. Máme povinnost respektovat a chránit veškerý duševní majetek, ať již náš nebo ve vlastnictví jiné osoby či organizace.

Společnost ManpowerGroup vlastní veškeré vynálezy, objevy, nápady a obchodní tajemství vytvořené zaměstnanci ManpowerGroup v práci nebo vyrobené s použitím zdrojů společnosti ManpowerGroup.

Tyto povinnosti se také výslovně vztahují na veškeré softwarové aplikace. Veškerý software budeme používat legálně v souladu s licencemi, na jejichž základě nám bylo uděleno právo software používat.

Použití elektronických/sociálních médií

Naše značka a pověst závisí na každém z nás a na našem chování. To zahrnuje chování prostřednictvím všech elektronických médií a komunikačních systémů, např. hlasová pošta, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn a komerční software.

Komunikace v těchto systémech není soukromá. Tato komunikace představuje obchodní záznamy. Proto může společnost ManpowerGroup v souladu s platnými právními předpisy omezit, číst, zachycovat a zveřejňovat obsah této komunikace a přistupovat k němu.

Jako uživatelé těchto systémů nesete odpovědnost za zajištění, že komunikace v těchto systémech nikoho nepoškodí ani neurazí a nevystaví společnost riziku. Systémy společnosti ManpowerGroup nesmíme nikdy

používat s cílem vědomě, z nedbalosti nebo ve zlém úmyslu psát, ukládat, přenášet, stahovat nebo distribuovat výhrušné, hanlivé, pomlouvačné, urážlivé nebo obscénní materiály jakéhokoliv druhu.

Internetové sociální sítě jsou velkou součástí našeho úspěchu a spojují nás s jednotlivci, kteří se stali klienty, uchazeči, spolupracovníky a kolegy. Na rozdíl od mnoha společností doporučujeme a umožňujeme zaměstnancům používat sociální sítě. Očekáváme, že chování zaměstnanců na internetu bude odrážet jejich chování v jakémkoliv prostředí společnosti.

Chcete-li si přečíst zásady společnosti ManpowerGroup týkající se sociálních médií, klikněte na níže uvedený odkaz:

Zásady společnosti ManpowerGroup týkající se sociálních médií

SCÉNÁŘ 5

Xiaohui, business development manager, ukáže své spolupracovníci Della fotku klienta, kterou našla na Facebooku, a rozhodne se ji okomentovat a zahrnout odkaz na společnost ManpowerGroup. Della vyjádří obavu, že pokud Xiaohui zahrne společnost ManpowerGroup, mohlo by to vytvořit zdání, že se jedná o komentář společnosti a nikoliv osobní komentář Xiaohui. Xiaohui odvětví, že společnost podporuje společenskou komunikaci s klienty.

Kdo má pravdu?

Vyberte všechny platné odpovědi a potom klikněte na možnost HOTOVO.

- Xiaohui, protože společnost podporuje zaměstnance, aby používali sociální sítě a budovali si v nich vztahy s klienty.
- Della, protože Xiaohui by neměla používat Facebook v pracovní době a zahrnovat odkaz na společnost ManpowerGroup.
- Obě mají pravdu, protože společnost podporuje zaměstnance, aby komunikovali s klienty a kolegy na sociálních sítích a budovali si vztahy, ale nikdy by neměli zahrnovat komentáře, které by mohly vytvářet dojem, že pochází od společnosti a nikoliv od jednotlivce.

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Správné je třetí políčko. Obě mají pravdu.

Dotazy investorů a médií

Pokud poskytujeme informace o naší organizaci veřejnosti, našim akcionářům a médiím, musíme to dělat způsobem, který zajistí, že budou veškeré informace včasné, vhodné a přesné. Je důležité zabránit náhodnému úniku důvěrných informací. Všechny dotazy nebo žádosti o informace ze strany veřejnosti, akcionářů, analytiků nebo zástupců médií musí být okamžitě předány příslušnému a jmenovanému profesionálovi pro styk s veřejností ve vaší zemi. V případě, že se dotaz týká globální záležitosti nebo pochází z investiční komunity, musí být adresován nebo předán odboru pro styk s veřejností v celosvětovém ústředí.

Webové stránky pro vztahy s investory

Interní informace a obchodování s cennými papíry

Federální zákon o cenných papírech v USA zakazuje nákup a prodej akcií společnosti, pokud jste si vědomi podstatných informací o naší společnosti, které nejsou veřejně známy. Obchodování se v takovém případě nazývá „zneužití interních informací pro obchod“. Tento zákon také zakazuje předávání takových informací ostatním, kteří by pak mohli obchodovat s akciemi společnosti.

Takové informace mohou zahrnovat nové marketingové iniciativy, výsledky nebo odhady prodejů či výnosů, významné smlouvy se zákazníky nebo dodavateli a/nebo potenciální akvizice či fúze nebo jiné informace o významném vývoji. Všechny osoby s přístupem k takovým informacím musí tyto informace držet v tajnosti. O důvěrných informacích nesmíme diskutovat s nikým mimo společnost, včetně obchodních kontaktů, členů rodiny a/nebo přátel mimo společnost ManpowerGroup.

Níže si prosím přečtěte prohlášení o zásadách pro obchodování s cennými papíry společnosti ManpowerGroup. Očekává se od nás, že tyto zásady budeme beze zbytku dodržovat. Pokud chcete koupit nebo prodat naše akcie, ale nejste si jisti těmito požadavky, měli byste se obrátit na hlavního právního zástupce naší společnosti.

Chcete-li si přečíst prohlášení o zásadách pro obchodování s cennými papíry společnosti ManpowerGroup, klikněte na níže uvedený odkaz:

Prohlášení o zásadách pro obchodování s cennými papíry společnosti ManpowerGroup

SCÉNÁŘ 6

Frederick, finanční ředitel, zjistí, že společnost zvažuje akvizici velké, veřejně obchodované společnosti pro personální obsazování, která se specializuje na zdravotní péči. Akvizice by ve Spojeném království zdvojnásobila příjmy společnosti. Společnost nebude až do příštího měsíce akvizici zveřejňovat.

Může Frederick již dnes nakoupit či prodat akcie společnosti ManpowerGroup?

Vyberte nejlepší odpověď a potom klikněte na možnost HOTOVO

- Ano, protože neví, zda bude akvizice dokončena.
- Ano, protože se nenachází na seznamu předběžného souhlasu společnosti.
- Ne, protože obchodování na základě zásadních neveřejných informací je nelegální a představuje porušení zásady pro obchodování s cennými papíry a našeho kodexu.

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Ne, protože nikdy nesmíte kupovat ani prodávat akcie společnosti, pokud znáte zásadní neveřejné informace. Také byste nikdy neměli sdílet neveřejné informace s přáteli či rodinou.

NAŠE ODPOVĚDNOST VŮČI NAŠIM ZÁKAZNÍKŮM A OBCHODNÍM PARTNERŮM

- » Úplatkářství a korupce
- » Dárky, pozornosti a sponzorství
- » Vztahy s obchodními partnery
- » Postupy při prodeji, marketingu a komunikaci
- » Antimonopolní zákony / zákony o konkurenci
- » Získávání konkurenčních informací

Úplatkářství a korupce

K úplatkářství dochází v případech, že jsou hodnotné věci (například hotovost, peněžní ekvivalenty, dary) poskytovány přímo či nepřímo jednotlivcům, včetně vládních úředníků, obchodních partnerů, klientů nebo potenciálních klientů s cílem ovlivnit rozhodnutí dle vlastního uvážení. Jsme povinni dodržovat zákon USA o zahraničních korupčních praktikách, britský protikorupční zákon a všechny platné protikorupční zákony podobné povahy v zemích a oblastech, ve kterých podnikáme.

Nikdy nesmíme poskytovat úplatky nebo se snažit nevhodně ovlivnit státní úředníky, i kdyby tato platba byla vyžadována a nazývána jinak než úplatkem. To platí i v případech, kdy se takový úplatek poskytuje prostřednictvím třetí strany, například agenta či zástupce.

Mezi státní úředníky patří:

1. zaměstnanci jakékoliv vlády nebo vládou řízeného subjektu kdekoliv ve světě;
2. politické strany či kandidáti na politický úřad; a
3. bezpečnostní pracovníci (armáda, policie a zpravodajská služba).

„Odměna za urychlení řízení“ je malý peněžní obnos zaplacený státnímu zaměstnanci za rychlé provedení běžného úkonu, nediskreční povinnosti, která by jinak byla opožděna, jako je například získání pasu nebo telefonní služby. Odměny za urychlení řízení jsou podle zákonů většiny zemí po celém světě nelegální. V souladu s našimi zásadami a v souladu se všemi platnými zákony nepovolujeme odměny za urychlení řízení. Pokud obdržíte požadavek za odměnu za urychlení řízení nebo máte otázky, kontaktujte oddělení globální compliance.

Chcete-li si přečíst protikorupční zásady společnosti ManpowerGroup, klikněte na níže uvedený odkaz:

Protikorupční zásady

Dárky, pozornosti a sponzorství

Uznáváme, že poskytování dáreků, pozornosti a pořádání sponzorských akcí či cest může být legitimní součástí podnikání. Je vaší povinností dodržovat níže uvedené zásady pro dárky, pozornosti a sponzorství, protože tyto aktivity lze za určitých okolností považovat za zkorumpované. Naše zásady poskytují obecná pravidla, která by měli naši zaměstnanci při nabízení nebo poskytování dáreků, pozornosti či sponzorství dodržovat, a zahrnují i globální omezení i omezení pro konkrétní zemi pro stravu a dárky.

Naše podnikání vždy musíme provozovat na základě vysokých standardů, abychom si udrželi pověst slušného a poctivého jednání. Často je zvykem nabízet klientům a dodavatelům drobné obchodní zdvořilosti, např. příležitostné dárky nízké hodnoty nebo pozornosti jako oběd nebo večeři. Povaha těchto aktivit musí být omezena a nikdy nesmějí ovlivnit (ani zdánlivě ovlivnit) rozhodnutí prováděná úředníky, obchodními partnery, klienty či potenciálními klienty. Při poskytování a přijímání obchodních zdvořilostí musíme používat dobrý úsudek. Peníze či peněžní ekvivalent, například dárkové karty, nikdy nejsou přípustné dárky.

SCÉNÁŘ 7

Jaké z následujících položek jsou považovány za přípustné výdaje?

Vyberte nejlepší odpověď a potom klikněte na možnost HOTOVO

- Pozvánka potenciálního klienta na fotbalový nebo rugbyový zápas v případě, že primární účel setkání je diskuze o příležitostech obchodního rozvoje a není chápána jako úplatek za účelem získání nové obchodní smlouvy.
- Obchodní večeře s klientem nebo potenciálním klientem, jejíž hodnota nepřekračuje limit pro stravu na člověka.
- Křišťálové těžátko, které nese logo společnosti Manpower, v hodnotě nepřekračující limit pro dárky pro výkonného pracovníka klienta jako projev uznání po obnovení velké zakázky.
- Všechny z výše uvedených možností.

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Vše výše uvedené.

Všechny tyto výdaje jsou v rámci zásad pro dárky, pozornosti a sponzorství povoleny. Máte-li otázky nebo potřebujete-li další informace, kontaktujte globální oddělení compliance.

Chcete-li si přečíst zásady společnosti ManpowerGroup pro dárky, pozornosti a sponzorství, klikněte na níže uvedený odkaz:

[Zásady pro dárky, pozornosti a sponzorství](#)

Od našich obchodních partnerů vyžadujeme určité chování

Jelikož můžeme být za chování svých obchodních partnerů během jejich práce pro společnost právně zodpovědní, věříme v podnikání s obchodními partnery, kteří vykazují vysoké standardy etického obchodního podnikání.

Očekáváme, že naši zástupci, dodavatelé, nezávislí smluvní pracovníci, poradci či joint venture partneři a jakékoliv další třetí strany jednající naším jménem (obchodní partneři) budou poskytovat legitimní služby a dodržovat standardy etického a profesionálního chování tak, jak jsou popsány v kodexu.

Výběr

Náš výběr obchodních partnerů se provádí na základě objektivních kritérií, která zahrnují kvalitu, technickou dokonalost, náklady/cenu, harmonogram/doručení, služby a závazek k společenské odpovědnosti a etickým obchodním postupům. Žádný obchodní partner nesmí být požádán, aby poskytoval služby naší společnosti bez provedení příslušného hloubkového auditu a bez dohody s podrobnostmi služeb a platebními podmínkami.

Budeme se usilovně snažit, aby rozhodnutí o nákupu nikdy nebyla ovlivněna osobními vztahy či přijetím nevhodných dáreků, výhod či nepřiměřených pozorností.

Od dodavatelů vyžadujeme, aby potvrdili svůj závazek dodržovat a propagovat během každodenních obchodních aktivit klíčové firemní postupy pro společenskou odpovědnost, které jsou v souladu s etickými principy Athens Ethical Principles, Globální dohodou Spojených národů, standardy Mezinárodní organizace práce a dalšími globálními standardy, kterými se společnost ManpowerGroup řídí.

Chcete-li si přečíst zásady společnosti ManpowerGroup pro nákupy a dodavatelský řetězec, klikněte na níže uvedený odkaz:

[Zásady společnosti ManpowerGroup pro nákupy a dodavatelský řetězec](#)

Čestné postupy

Respektujeme všechny a ve všech vztazích si udržujeme pověst důvěry. Proto žádné třetí straně nesdělíme žádné smluvní informace ani podmínky našich obchodních vztahů se subdodavateli a prodejci, pokud k tomu nedostaneme svolení.

SCÉNÁŘ 8

Pravda, či nikoliv: „Neseme právní odpovědnost za chování našich obchodních partnerů.“

Vyberte nejlepší odpověď a potom klikněte na možnost HOTOVO.

Správně

Špatně

HOTOVO

ODPOVĚĎ: Správně.

Společnost ManpowerGroup může nést právní odpovědnost za chování svých obchodních partnerů. Pokud si všimnete známek možného neetického nebo korupčního chování ze strany obchodního partnera, je důležité, abyste se obrátili na globální oddělení compliance.

Postupy při prodeji, marketingu a komunikaci

Jsme hrdí na kvalitu našich služeb a zavedením etických obchodních standardů jsme se zavázali k poctivé hospodářské soutěži. Budeme usilovat o předkládání pouze přesných a pravdivých informací o našich produktech a službách při prezentacích, diskuzích s klienty, reklamní činnosti, v propagační literatuře a veřejných oznámeních. Budeme-li požádáni, abychom se srovnali s konkurencí, poskytneme dané informace čestně.

Antimonopolní zákony / zákony o hospodářské soutěži

Společnost ManpowerGroup má úspěch na trzích s hospodářskou soutěží a otevřených trzích. Náš úspěch spočívá v dokonalosti ve všech oblastech podnikání. USA, Evropská unie, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj a další země a skupiny zemí přijaly antimonopolní zákony a zákony o hospodářské soutěži, jejichž cílem je zachování hospodářské soutěže a podpora otevřených trhů. Jsme odhodláni jednat zcela v souladu s těmito zákony a nařízeními zakazujícími dohody, které poškozují čestnou hospodářskou soutěž. Naše společnost nebude tolerovat žádné jednání, které tyto požadavky porušuje.

Není přípustné, aby kdokoli v naší společnosti nařizoval, dopouštěl se, schvaloval nebo toleroval jakékoli porušení antimonopolních zákonů a zákonů o hospodářské soutěži. Kromě toho manažeři nesou zodpovědnost za jednání svých týmů.

Vzhledem k tomu, že tyto zákony nejsou ve všech zemích stejné, je důležité, abyste znali relevantní antimonopolní zákony / zákony o hospodářské soutěži, které se vztahují na trh, na němž působíte. Obecně se nesmíte účastnit diskuzí s konkurencí týkajících se následujících témat: (1) cen, slev nebo podmínek prodeje; (2) zisků, marží nebo údajů o výdajích; (3) podílů na trhu, prodejních územích nebo trhů; (4) rozdělování klientů nebo území; (5) výběru, odmítnutí nebo ukončení spolupráce s klienty nebo dodavateli; (6) omezování území nebo trhů, na kterých může společnost přeprodávat produkty; (7) omezování klientů, kterým společnost může prodávat.

Prevence je klíčem, proto pokud máte otázky ohledně toho, jak se antimonopolní zákony nebo zákony o hospodářské soutěži vztahují na minulé, současné nebo budoucí jednání, obraťte se na hlavního právního zástupce nebo oddělení globální compliance.

NÁŠ ZÁVAZEK VŮČI KOMUNITÁM

Získávání informací o konkurenci

Soutěžíme otevřeně a čestně. Máme povinnost a právo získávat informace o jiných obchodních organizacích, např. konkurentech, musíme však postupovat v souladu s etikou a zákony. Mezi tyto informace mohou patřit zprávy analytiků, veřejné marketingové materiály, reklamy, veřejně známé články z novin a časopisů a další publikované a ústně sdělované informace.

Budeme usilovat o získávání těchto informací etickou a zákonnou cestou, nikoli formou průmyslové špionáže, odposlouchávání a/nebo zkreslování informací o naší totožnosti. Nepřijmeme ani nepřečteme žádné dokumenty konkurentů, o nichž víme, že byly získány nepatřičně.

Společnost ManpowerGroup respektuje právní závazky, které můžete mít k bývalému zaměstnavateli, např. zachování důvěrnosti a omezení nabídky služeb zaměstnancům a klientům bývalého zaměstnavatele. Kdokoli s tímto typem dohody musí podmínky této dohody zveřejnit, aby byl zajištěn soulad.



- » Péče o životní prostředí
- » Politické příspěvky a aktivity

Odpovědný přístup k životnímu prostředí

Naše tradice odpovědného přístupu ke komunitám, kterým sloužíme, znamená, že se snažíme podnikat s respektem a ohledem na životní prostředí. Náš dopad na životní prostředí jako společnosti působící v kancelářích je relativně malý. Své pobočky provozujeme v souladu s nezbytnými povoleními, schváleními a kontrolami a snažíme se minimalizovat náš dopad prostřednictvím omezení odpadů a spotřeby energie.

Můžeme hrát klíčovou roli a mít pozitivní dopad na životní prostředí, pokud si vezmeme za vzor správné rozhodování a budeme využívat příležitosti k propagaci odpovědného přístupu k životnímu prostředí prostřednictvím našich zaměstnanců, dodavatelů, a obchodních partnerů. Tímto způsobem může společnost ManpowerGroup pomáhat s podporou trvaleji udržitelných komunit, v nichž žijeme a pracujeme. Většina iniciativ v rámci životního prostředí společnosti ManpowerGroup se realizuje na místní úrovni.

Budova naší celosvětové centrály, která obdržela ocenění LEED Gold Certified, je modelem, který dokládá, jak mohou umístění, stavební materiály, spotřeba energie a vody a provozní zásady snížit dopad na životní prostředí a budovat dobrou zkušenost. U nákupů, nemovitostí a dalších provozních funkcí je třeba vždy zvážit, jakými způsoby lze zlepšit ekologický dopad, a v důsledku toho podněcovat ostatní, aby podobné principy dodržovali i v soukromém životě.

Politické příspěvky a aktivity

Není dovoleno používat fondy, majetek nebo jiné zdroje společnosti k poskytování příspěvků nebo hodnotných položek politickým kandidátům, stranám nebo aktivitám. Naše společnost nikomu neproplatí žádné soukromé příspěvky pro politické účely.

Kdokoli se politických aktivit může účastnit ve svém volném čase a na vlastní náklady, pokud mu to nebrání ve výkonu pracovních povinností vůči společnosti ManpowerGroup. Neposkytujte žádné politické příspěvky (formou peněz nebo osobních služeb) jménem společnosti ManpowerGroup. Kromě toho společnost ManpowerGroup zakazuje použití svých prostor pro politickou aktivitu.

NÁŠ PROGRAM COMPLIANCE

- » Správa
- » Soudní řízení a interní vyšetřování
- » Školení a certifikace
- » Disciplinární opatření

Správa

Richard Buchband (generalcounsel@manpowergroup.com) jako hlavní právní zástupce a hlavní pracovník oddělení compliance dohlíží na dodržování kodexu a programu compliance společnosti.

Pod jeho vedením bude tento kodex spravován a interpretován vedoucí pracovníci oddělení globální etiky a compliance společnosti **Shannon Kobylarczyk** a specialistou oddělení globální etiky a compliance **Davidem Irishem** (ethics.training@manpowergroup.com).

Vedoucí oddělení globální etiky a compliance má také oprávnění formulovat a implementovat pravidla, postupy a vzdělávací programy navržené k podpoře účinnosti tohoto kodexu. Má také oprávnění odpovídat na otázky týkající se kodexu a jeho aplikace v konkrétních situacích.

Vedoucí oddělení globální etiky a compliance společnosti ManpowerGroup bude pravidelně podávat zprávy představenstvu nebo příslušnému výboru týkající se dodržování tohoto kodexu.

Soudní řízení a interní vyšetřování

Chceme si počínat zodpovědně a přesně ve všech našich obchodních záležitostech. Proto osoba, která obdrží žádost, stížnost, oznámení nebo se jinak dozví, že se naše společnost stala předmětem soudního či správního řízení nebo vládního vyšetřování či zkoumání, musí okamžitě uvědomit našeho hlavního právního zástupce, který zkoordinuje a bude řídit odezvu naší společnosti.

Při vyšetřování se často řeší komplexní právní a obchodní záležitosti. Nepokoušejte se sami tyto právní záležitosti vyšetřovat, protože byste mohli ohrozit celkové vyšetřování. Povinnost určit, zda se má provést interní vyšetřování a jaké metody se při něm mají použít, má vyšší vedení společnosti.

Pokud výsledky jakéhokoli interního nebo vládního vyšetřování vyžadují provedení nápravných opatření, vyšší vedení určí vhodný postup a ponese zodpovědnost za implementaci všech opatření.

Máme povinnost při všech vyšetřováních prováděných naší společností plně spolupracovat. Podle rad hlavního právního zástupce společnosti nebo externích právních zástupců všem důrazně doporučujeme, aby plně spolupracovali, budou-li o tuto spolupráci požádáni ve spojitosti s vyšetřováním výkonnými orgány.

Při veškerém jednání s vládou, výkonnými orgány nebo interními vyšetřovateli musíme podávat pravdivé informace a nesmíme:

- Ničit, pozměňovat nebo zatajovat žádné dokumenty nebo jiné potenciálně relevantní důkazy.

- Činit zavádějící prohlášení v souvislosti s jakýmkoli vyšetřováním vedeným naší společností nebo vládou.
- Bránit průběhu, podvodně ovlivňovat nebo zdržovat jakékoli vyšetřování.
- Pokoušet se přesvědčit jinou osobu, aby zničila důkazy, poskytovala falešné nebo zavádějící informace nebo bránila ve vyšetřování.

Školení a certifikace

Sdílíme zodpovědnost za správné jednání se všemi zainteresovanými stranami a ochranu dobré pověsti společnosti. Jedním z nejdůležitějších kroků je povinnost všech zaměstnanců absolvovat pravidelné školení týkající se tohoto kodexu a podnikových zásad. Pracovník oddělení globální etiky a compliance připravuje školicí programy, jejichž absolvování pro nás bude přínosné.

Protože chceme pomoci zajistit soulad s tímto kodexem, všichni zaměstnanci z celého světa a všichni členové představenstva musejí každoročně vyplnit a odeslat zpět hlášení o souladu a certifikaci.

Disciplinární opatření

Jednání v rozporu s kodexem či vyžadovaným procesem certifikace nebo nespolupráce při interním vyšetřování skutečného nebo zdánlivého porušení tohoto kodexu může být důvodem disciplinárního opatření, kterým může být až ukončení pracovního poměru.