



Jonas Prising
Styrelseordförande och VD,
ManpowerGroup

“ Jag är engagerad i det arbete jag utför och sättet vi arbetar på varje dag. Jag började arbeta på ManpowerGroup eftersom jag tror på den här verksamheten och förstår vikten av arbete i människors liv. Jag inspireras av arbetet vi gör varje dag och den integritet och ärlighet som vi lever efter. ”

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

© 2016 ManpowerGroup. Med ensamrätt.



ManpowerGroup®

Affärsetik och uppförandekod

MANPOWERGROUP-UPPLEVELSEN



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Affärsetik och uppförandekod

3 MEDDELANDE FRÅN VÅR STYRELSEORDFÖRANDE OCH VD

4 MANPOWERGROUPS LÖFTE

INTRODUKTION TILL VÅR AFFÄRSETIK OCH UPPFÖRANDEKOD

- 5 Syfte
- 5 Koden gäller oss alla
- 6 Vårt ansvar
 - » Anställd
 - » Chef

7 RIKTLINJER OCH RAPPORTERING AV PROBLEM

- 7 När du är osäker: en moralisk kompass
- 8 Rapportera problem
- 9 Inga repressalier

10 VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT VARANDRA

- 10 Människor: en av våra värderingar
- 10 Ömsesidig respekt
- 10 Sekretess och skydd av information
- 11 Mångfald och delaktighet
- 12 Hälsa och säkerhet
- 12 Drogmissbruk
- 12 Trakasserier och våld på arbetsplatsen

14 VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT VÅRT FÖRETAG OCH VÅRA AKTIEÄGARE

- 14 Intressekonflikter
- 14 Process för utlämnande av information och problemlösning
- 14 Exempel på potentiella konflikter
- 15 Företagsmöjligheter
- 15 Be om råd
- 16 Skydda information och tillgångar

- 16 Användning av företagstillgångar
 - » Konfidentiell företagsinformation
 - » Korrekta affärsdokument och bevarande/förstörande av dessa
 - » Immateriella rättigheter – våra och andras rättigheter
 - » Användning av sociala medier
 - » Frågor från investerare och media
 - » Insiderinformation och värdepappershandel

19 VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT VÅRA KUNDER OCH FÖRETAGSPARTNER

- 19 Bestickning och korruption
- 19 Gåvor, underhållning och representation
- 20 Relationer med företagspartner
 - » Val
 - » Rättvisa metoder
- 21 Metoder för försäljning, marknadsföring och kommunikation
 - » Antitrustlagstiftning
 - » Erhållande av konfidentiell information

22 VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT SAMHÄLLET

- 22 Miljöomsorg
- 22 Politiska bidrag och aktiviteter

23 VÅRT EFTERLEVNADSPROGRAM

- 23 Administration
- 24 Juridiska processer och interna utredningar
- 24 Utbildning och certifiering
- 24 Disciplinära åtgärder



TILL ALLA MANPOWERGROUP-MEDARBETARE ÖVER HELA VÄRLDEN

Meddelande från vår styrelseordförande och VD



Vi på ManpowerGroup anser att företaget har ett ansvar att påverka samhället på ett positivt sätt. Vårt företag grundades på följande princip: att driva ett framgångsrikt företag handlar om att ge aktieägarna vinster och bidra till samhället genom att

tillhandahålla meningsfulla och hållbara arbetstillfällen för miljontals människor.

70 år senare är den här principen fortfarande grundläggande för vår verksamhet. Idag är det extra viktigt att arbetsgivare ser på saker och ting från våra intressenters perspektiv. Vår värld befinner sig i konstant förändring tack vare teknik och flexibla arbetstillfällen och dagens företag spelar en viktig roll när det gäller att förbättra människors liv och hitta lösningar på problem.

Det är därför som ManpowerGroup är engagerade i att hjälpa människor att främja en vilja och förmåga att utveckla eftertraktade färdigheter, för att på så sätt skapa arbetskraft med goda anställningsmöjligheter på lång sikt. Det är därför vi samarbetar med statliga organisationer, intresseorganisationer och våra kunder för att hjälpa människor hitta arbete, se till att de är fortsatt relevanta på arbetsmarknaden genom fortbildning, och förbättra mångfalden på arbetsplatser som respekterar kulturella skillnader. Vi lever som vi lär: vi investerar i kompetensutveckling som hjälper våra anställda uppnå sin fulla potential och uppmuntrar anställda att ge tillbaka till samhället där de lever och verkar. Vi är en attraktiv arbetsgivare för människor eftersom våra medarbetare vet att ManpowerGroup är ett etiskt företag som tror på ett samband mellan företagets framgångar och goda gärningar.

Vi är branschens mest tillförlitliga varumärke. Varje medarbetare har ett etiskt ansvar. Vi har alla anledning

att vara stolta över vår branschledande position. Vi har inkluderats på Dow Jones Sustainability Index och FTSE4Good Index under många år och vi är det enda företaget inom vår bransch som har utnämnts till både listan Världens mest etiska företag och Fortunes lista Världens mest beundrade företag. Dessa utmärkelser säger mycket om våra medarbetare och våra värderingar. Inga av våra konkurrenter kan stoltsera med samma hederstecken.

Det är vår skyldighet att värna om och främja det varumärke och den historia som ManpowerGroup har skapat under flera årtionden. Det betyder att vi agerar på rätt sätt. Det är av yttersta vikt att var och en av oss ser till att vi värnar om vårt anseende genom att följa ManpowerGroups affärsetik och uppförandekod. Koderna gäller alla anställda på ManpowerGroup, oavsett titel och roll, för att se till att vi håller högsta möjliga standard när det gäller etiska affärsmetoder.

Ta dig tid att läsa igenom, förstå och följa koden, så att du kan agera på ett sätt som är förenligt med ManpowerGroups värderingar. Om du misstänker en överträdelse av någon av reglerna i koden måste du omedelbart rapportera dina farhågor. **Det finns flera olika sätt att rapportera aktiviteter som du tror strider mot koden.** Du hittar de olika rapporteringsmetoderna på sidan 8.

Jag företräder naturligtvis alla på ManpowerGroup när jag säger att människor är vår prioritet. Jag vill ta det här tillfället i akt och tacka er alla för att ni fortsätter att sträva efter högsta möjliga etiska standard. Låt oss alla satsa på att göra ännu mer för att skapa meningsfulla arbetstillfällen som främjar människors karriärer, göra företag konkurrenskraftiga och bygga bättre och mer hållbara samhällen.

JONAS PRISING
Styrelseordförande och VD
ManpowerGroup



ManpowerGroups löfte

Vi hjälper företag och individer att arbeta.

Kombinationen av våra kunskaper om människors potential och företags ambitioner skapar en dynamisk energi.

En energi som driver företagen framåt.

En energi som driver individuella framgångar.

En energi som bygger mer hållbara samhällen.

Vi skapar den här energin genom att ta hänsyn till kundernas visioner, våra anställdas drivkrafter och vad som händer på arbetsmarknaden – både just nu och i framtiden.

Vi kombinerar lokal expertis med en global räckvidd för att ge företag över hela världen tillgång till och möjlighet att dra nytta av nya möjligheter.

Som pålitliga rådgivare vårdar vi samarbeten med alla vi arbetar med eftersom våra kunders framgångar är kopplade till våra framgångar.

På grund av detta skapar vi omfattande lösningar för att förbättra både företags och individers konkurrenskraft, så att de kan uppnå högre målsättningar.

Genom dessa samarbeten hjälper vi företag och individer att arbeta.

INTRODUKTION TILL VÅR AFFÄRSETIK OCH UPPFÖRANDEKOD

- » Syfte
- » Koden gäller oss alla
- » Vårt ansvar

Syfte

Syftet med vår affärsetik och uppförandekod ("koden") är att vägleda våra kollegor och samarbetspartner med avseende på hur vi driver vår verksamhet för att uppnå högsta möjliga etiska standard. **Genom att följa koden främjar vi våra värderingar.**

Vårt företag är känt som ett tillförlitligt varumärke – ett anseende som vi är måna om att upprätthålla i allting vi gör. **ManpowerGroup har växt och rönt framgångar med en arbetskultur som präglats av ärlighet, integritet och ansvarstagande.** Koden fungerar som en vägledning för framtida framgångar genom att hjälpa oss bibehålla vår arbetskultur.

Koden hjälper oss även att på ett effektivt sätt främja och skydda vårt varumärke och våra olika intressenter. Den fokuserar på områden som innebär etiska risker, tillhandahåller vägledning gällande etiska frågor och ger oss processer för att rapportera oetiskt handlande utan att anställda behöver vara rädda för repressalier.

Koden gäller oss alla

Vår kod gäller alla, inklusive ManpowerGroups anställda, samarbetspartner, ledande befattningshavare, dotterbolag, styrelseledamöter och andra individer och företag som tillhandahåller tjänster till oss.

För kodens ändamål betyder termerna "företag" och "ManpowerGroup" hela ManpowerGroup och alla dess dotterbolag och samarbetspartner över hela världen.



VÅRT ANSVAR



Läsa, förstå och följa koden



Följa ManpowerGroups alla policyer och tillämpliga lagar



Söka råd från en kollega, din chef, ledningen eller den globala compliance-avdelningen om du är osäker



Slutföra alla obligatoriska utbildningar och certifiera efterlevnad av koden



Samarbета till fullo med interna utredningar som utförs av en företagsrepresentant



Rapportera överträdelser och misstänkta överträdelser av koden eller ManpowerGroups policyer **via företagets rapporteringstjänst Business Ethics Hotline eller till din chef**. Vi tolererar inga repressalier mot anställda som rapporterar ett problem i god tro. "God tro" innebär att man tillhandahåller all tillgänglig information och att man tror att den stämmer.

Chefer

Vi instruerar våra chefer att förstärka och **främja vår etiska arbetskultur** genom att vara öppna och ärliga om affärsetik och främja en arbetsmiljö som **uppmuntrar kollegor att ta upp etiska frågor** utan rädsla för repressalier. Chefer ska uppmuntra en öppen och pågående dialog mellan sig själva och sina anställda. Det är viktigt att vi fungerar som positiva förbilder för de vi leder genom att tillhandahålla råd och vägledning, eller genom att identifiera en företagsresurs som kan göra detta.

RIKTLINJER OCH RAPPORTERING AV PROBLEM

- » När du är osäker: en moralisk kompass
- » Rapportera problem
- » Inga repressalier

När du är osäker: en moralisk kompass

ManpowerGroups kod kan inte ta upp alla lagar, regler, riktlinjer och situationer som involverar etiskt handlande. Vi måste använda sunt förnuft och gott omdöme för att fatta rätt beslut. Det är realistiskt att förvänta sig att alla vet allting. Använd följande enkla frågor om du hamnar i en situation där du är osäker på vilka etiska konsekvenser en åtgärd kan få:

- Stämmer det överens med koden?
- Är det etiskt rätt?
- Är jag ärlig och rättvis?
- Är mitt handlande lagligt?
- Är mitt handlande rätt?
- Kommer det att ge mig eller företaget positiv uppmärksamhet?
- Skulle jag vilja läsa om det i tidningen eller på internet?

Om du svarar "nej" på någon av de här frågorna ska du inte göra det.

Om du behöver ytterligare vägledning ska du prata med din handledare eller chef, din lokala personalchef, ledningen, personen som är ansvarig för etik och efterlevnad globalt eller den juridiska avdelningen.

Rapportera problem

Det handlar inte bara om att följa lagen när du undviker överträdelser av koden. När vi arbetar med integritet och behandlar varandra med respekt främjar vi en innovativ arbetskultur som hjälper oss alla att nå framgångar.

Vi måste omgående rapportera alla aktiviteter som vi misstänker är oetiska eller bedrägliga. Vårt företag tar alla rapporter om överträdelser på största möjliga allvar, utreder alla rapporter omgående, behandlar alla rapporter konfidentiellt i största möjliga utsträckning, gör allt för att skydda anonymiteten för de personer som i god tro rapporterar en potentiell överträdelse och vi tolererar inga repressalier mot någon som rapporterar överträdelser i god tro.

För att få råd eller information om **affärsetik eller ett efterlevnadsproblem**, eller för att rapportera en misstänkt, planerad eller faktisk överträdelse, ska du använda någon av följande metoder:

1. Prata med din handledare eller chef, personen som är compliance-ansvarig lokalt, personen som är ansvarig för etik och efterlevnad globalt eller den juridiska avdelningen.
2. Kontakta rapporteringstjänsten **ManpowerGroup Business Ethics Hotline**, som tillhandahålls av Navex Global, på följande sätt:
 - Ring **1-800-210-3458** från Nordamerika
 - **Klicka här** om du ringer från ett land utanför Nordamerika
 - Om du ringer från ett land som står med på listan ska du använda direktnumret för det landet
 - Om du ringer från ett land som inte står med på listan ska du **klicka här** för att hitta AT&T:s landsspecifika nummer. Ring det landsspecifika numret, vänta på tonen eller instruktionerna och ring sedan **800-210-3458**
 - Eller rapportera online genom att **klicka här**
3. Kontakta Associate General Counsel och Global Ethics Compliance Officer
Shannon Kobylarczyk | Telefon: +1 414 906 7024
E-post: ethics.training@manpowergroup.com
Postadress: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA
4. Kontakta Senior Vice President, General Counsel, Secretary och Chief Compliance Officer
Richard Buchband | Telefon: +1 414 906 6618
E-post: generalcounsel@manpowergroup.com
Postadress: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

Inga repressalier

Vårt företag förbjuder repressalier mot personer som i god tro rapporterar en faktisk eller misstänkt överträdelse av någon lag, regel, förordning eller bestämmelse i denna kod eller i någon annan ManpowerGroup-policy.

Repressalier är i sig en överträdelse av den här koden. Om du anser att du är föremål för repressalier ska du rapportera detta till din handledare eller chef, eller till personen som är ansvarig för etik och efterlevnad globalt. Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande repressalier.

[ManpowerGroups policy gällande repressalier](#)

SCENARIO 1

På vilka sätt kan du rapportera en faktisk eller skenbar överträdelse av vår kod?

Markera alla svar som stämmer och klicka sedan på KLAR för svar.

- Din chef eller närmast överordnade.
- Personen som är compliance-ansvarig lokalt.
- Personen som är ansvarig för etik och efterlevnad globalt på ManpowerGroup (Global Ethics Compliance Officer) på ethics.training@manpowergroup.com.
- ManpowerGroups chefsjurist (General Counsel's Office) på general.counsel@manpowergroup.com.
- Via rapporteringstjänsten Business Ethics Hotline, som kan nås via telefon (se "Rapportera problem" på sidan 8 för telefonnummer) eller webben på manpowergroupethics.alertline.com.
- Alla ovanstående.

KLAR

SVAR: Alla ovanstående eftersom du kan rapportera problem genom alla dessa kanaler.

VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT VARANDRA

- » Ömsesidig respekt
- » Sekretess och skydd av information
- » Mångfald och delaktighet
- » Hälsa och säkerhet
- » Drogmissbruk
- » Trakasserier och våld på arbetsplatsen

Människor: en av våra värderingar

En av våra värderingar är människor. Det betyder att vi respekterar individen och den roll som arbete spelar i individens liv. Vi anser att alla ska ha möjlighet att arbeta. Vi gör allt för att följa alla tillämpliga arbetslagar över hela världen. Vi har ett delat ansvar att se till att vi är rättvisa mot alla anställda när vi anställer och befordrar, och att vi inte diskriminerar.

Att respektera människor betyder också att vi alla är ansvariga för att bibehålla en säker och trygg arbetsplats som präglas av respekt och professionellt uppträdande.

Ömsesidig respekt

Vi måste respektera alla som individer och behandla dem med värdighet. Vi uppskattar individuella skillnader och har en anda av delaktighet som välkomnar alla människor och strävar efter att ge dem möjligheten att leva upp till sin potential.

Genom att behandla varandra på ett respektfullt, värdigt, artigt och rättvist sätt når vi framgångar med hjälp av effektivt samarbete och teamwork.

Sekretess och skydd av information

Vår respekt för människor innebär också att vi respekterar integriteten hos våra anställda, medarbetare, kunder, leverantörer, kandidater, partner och individer. Vår globala integritetspolicy beskriver vilken typ av personlig information vi samlar in, hur vi använder informationen, vem vi delar den med, samt vilka rättigheter och valmöjligheter individer har med avseende på användningen av deras information.

Den globala integritetspolicyn finns [här](#). Varje enskilt land har dessutom en personalpolicy som gäller företagets huvudkontor och alla anställda inom landet. Våra sekretessregler kan variera mellan olika länder där vi bedriver verksamhet för att återspegla lokala seder och juridiska krav.

Vi visar respekt för människor genom att på lämpliga sätt skydda den information de tillhandahåller. Detta är särskilt viktigt när det gäller personlig information, som kan inkludera namn, lösenord, nationella personnummer, hemadresser, telefonnummer, bankkontoinformation, hälsorelaterad information och andra typer av data.

Vi har skapat ett program för global risk- och informationssäkerhet (Global Risk and Information Security Program – GRIP) för att skydda den information som anförtros oss av personer utanför företaget, och även för att skydda de interna immateriella rättigheter som gör vårt varumärke fantastiskt. Dagens moderna säkerhetsrisker kräver en heltäckande lösning för riskhantering. Riskhantering består av förebyggande arbete, samt att upptäcka och svara på säkerhetsincidenter.

SCENARIO 2

Vilka åtgärder har ManpowerGroup vidtagit för att skydda integriteten hos våra anställda, medarbetare, kunder, leverantörer, kandidater, partner och individer?

Markera alla svar som stämmer och klicka sedan på KLAR för svar

- ManpowerGroup har en global integritetspolicy som beskriver vilka typer av personlig information vi samlar in, hur vi använder den och vem vi delar den med.
- ManpowerGroup anpassar sina sekretessregler efter lokala lagar och krav.
- ManpowerGroups anställda får utbildning gällande säkerhetshot som nätfiske och social manipulation.
- ManpowerGroup har skapat ett globalt säkerhetsprogram för att skydda den information som vi anförtros.
- Alla ovanstående.

KLAR

SVAR: Alla ovanstående steg har vidtagits för att värna om integritet.

Mångfald och delaktighet

Eftersom ManpowerGroup är en global organisation har vi en naturlig mångfald bland våra anställda, medarbetare, kunder, kandidater och leverantörer. Vi uppskattar och uppmuntrar de olika perspektiv och färdigheter som denna mångfald ger oss. ManpowerGroup definierar mångfald som skillnader i ras, etnicitet, nationellt ursprung, religion, kulturell bakgrund, kön, ålder, funktionshinder, kast, civilstånd, fackligt medlemskap, politisk tillhörighet, hälsotillstånd, sexuell läggning och könsidentitet. Vi förutsätter och främjar ömsesidig respekt och förståelse mellan personer med olika personliga situationer och bakgrunder.

Ett av våra affärsmässiga mål är att tillhandahålla bästa tänkbara personal till våra kunder för att hjälpa dem att uppnå mer än de trodde var möjligt. Allt oftare innebär detta att vi använder oss av grupper som traditionellt sett har varit underrepresenterade. Mångfald är därför mycket viktigt för att vi ska kunna bibehålla vår ledande roll på en arbetsmarknad som hela tiden förändras och uppfylla kundernas behov. Vi gör detta genom att vara öppna inför idéer och låta alla uppnå sin potential.

ManpowerGroups värderingar gällande människor, kunskap och innovation återspeglar vår övertygelse att alla människor ska ha rättvisa möjligheter till meningsfull sysselsättning. ManpowerGroups anställningsmetoder och särskilda utvecklingsprojekt fokuserar på att inkludera alla och drar fördel av den stora mångfald vi har tillgång till med avseende på arbetares olika talanger och kompetenser.

Klicka här för mer information om mångfald och delaktighet på ManpowerGroup

Hälsa och säkerhet

Eftersom vi är måna om människor är vi även måna om våra anställdas hälsa och säkerhet.

Alla måste följa alla regler, riktlinjer och processer gällande hälsa och säkerhet, samt vara beredda att genomföra beredskapsplaner.

Vi måste omedelbart rapportera farliga förhållanden och metoder i vår arbetsmiljö, för att på så sätt kunna vidta åtgärder. Alla arbetsrelaterade olyckor, oavsett storlek, måste rapporteras omedelbart.

Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande hälsa och säkerhet:

ManpowerGroups policy gällande hälsa och säkerhet

Drogmissbruk

Vi strävar efter att upprätthålla en drog- och alkoholfri arbetsplats. Ingen anställd får vara påverkad av alkohol eller droger när de utför arbete för företaget eller befinner sig på företagets egendomar. Detta för att upprätthålla en säker och trevlig arbetsmiljö. Personer som kommer till arbetet påverkade av alkohol eller illegala droger, eller som innehar eller säljer illegala droger under arbetstid, riskerar omedelbar uppsägning.

Köp eller förtäring av alkoholhaltiga drycker på företagets anläggningar är förbjuden, såvida det inte handlar om ett företagsevenemang eller att förtäringen godkänts av företagets ledning.

Om du använder receptbelagda läkemedel som kan påverka din arbetsprestation, eller äventyra din förmåga att arbeta på ett säkert sätt, ska du prata med din handledare eller chef.

Trakasserier och våld på arbetsplatsen

Alla människor har rätt till en arbetsmiljö utan trakasserier. Vi tolererar inte någon typ av beteende – verbalt, icke-verbalt eller fysiskt – som är trakasserande eller skapar en hotfull, kränkande eller fientlig arbetsplats, inklusive våld på arbetsplatsen och sexuella trakasserier. Detta gäller för alla som är förknippade med vår verksamhet, inklusive leverantörer och kunder. Alla anställda (oavsett roll) måste följa alla lagar mot mobbning och trakasserier som gäller på de platser där de arbetar.

Våld på arbetsplatsen omfattar rån och andra kommersiella brott, våld i hemmet och förföljelse, våld riktat mot arbetsgivaren, tidigare eller nuvarande anställda, och/eller familjemedlemmar, kunder, leverantörer och annan tredje part. Med förbehåll för tillämpliga lagar och förordningar förbjuder vi innehav av och/eller användning av skjutvapen, andra vapen, sprängämnen eller andra farliga material på företagets egendomar samt under arbetstid.

Sexuella trakasserier innebär ovälkommet uppträdande som grundar sig på en anställds kön och som påverkar den anställdes arbete. Sådant uppträdande inkluderar sexuella närmanden, begäran om sexuella tjänster eller andra oönskade verbala eller fysiska trakasserier som är av sexuell art och som resulterar i en fientlig och kränkande arbetsmiljö.

SCENARIO 3

”Ovälkommet uppträdande” är beteende som är oönskat.

Beteende som kan vara acceptabelt för en person kan vara ovälkommet för en annan (t.ex. ett skämt, en kram eller en bild). Avsikten hos personen som påstås trakassera är inte relevant när det gäller att avgöra huruvida ett visst beteende kan klassas som trakasserier; det beror istället på personen som tar emot eller bevittnar beteendet och anser att det är ovälkommet.

Joe hälsar gärna på sina kvinnliga kollegor med en kram. Joe är trevlig mot sina manliga arbetskamrater, men ger dem vanligtvis bara en dunk i ryggen. De flesta av Joes kollegor har ingenting emot hans beteende, men en av dem känner sig väldigt illa till mods varje gång hon hör Joe komma eftersom hon är obekväm med hans kramar. Joe måste förstå att även om hans avsikter är goda så kan hans beteende anses vara sexuellt kränkande eftersom åtminstone en kollega anser att det är ovälkommet.

Om du befinner dig på en affärsresa, och din chef kommer till ditt hotellrum efter arbetstid och insinuerar att du kommer att få en löneförhöjning om du accepterar hans/hennes sexuella närmanden, räknas detta som trakasserier enligt både lagen och ManpowerGroups policy. Trots att beteendet sker efter arbetstid är det fortfarande relaterat till arbetet, och dessutom är beteendet så pass allvarligt att det skapar en hotfull arbetsmiljö och klassas som sexuella trakasserier.



Om du utsätts för **någon typ av trakasserier eller våld**, eller om du ser att en annan anställd utsätts för den här typen av beteende, måste du **rapportera incidenten** till din handledare eller chef, personen som är compliance-ansvarig lokalt, **personen som är ansvarig för etik och efterlevnad globalt** eller via rapporteringstjänsten Business Ethics Hotline.

VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT VÅRT FÖRETAG OCH VÅRA AKTIEÄGARE

- » Intressekonflikter
- » Skydda information och tillgångar
- » Insiderinformation och värdepappershandel

Intressekonflikter

Var och en av oss är skyldiga att lösa intressekonflikter, eller skenbara intressekonflikter, för att skydda vårt företag och våra aktieägare. Denna typ av konflikter kan uppstå i situationer där personliga intressen kan äventyra, eller verka äventyra, vår förmåga att fatta objektiva beslut och agera på ett sätt som ligger i vårt företags och våra aktieägares bästa intresse. Utlämnande och offentliggörande av information är av yttersta vikt för konfliktlösning.

Process för utlämnande av information och problemlösning

Du måste omgående berätta för din chef om eventuella transaktioner, relationer eller situationer som kan skapa en faktisk eller potentiell intressekonflikt. Det här kravet inkluderar även transaktioner, relationer och situationer som involverar en annan person och som kan skapa en faktisk eller potentiell intressekonflikt. Chefen är ansvarig för att fatta ett beslut efter att ha konsulterat med lämpliga personer och högre ort (om nödvändigt).

Alla intressekonflikter och skenbara intressekonflikter måste följa processen för utlämnande av information och problemlösning.

Exempel på potentiella konflikter

Listan nedan är exempel på transaktioner, relationer och situationer som kan skapa en faktisk eller skenbar intressekonflikt.

1. Jon startar ett företag som tillhandahåller konsulttjänster inom IT till ManpowerGroups kunder trots att han fortfarande är anställd på ManpowerGroup.
2. Sarah arbetar som bemanningsspecialist på ManpowerGroup, men hon arbetar även deltid på kvällar och helger för en av ManpowerGroups konkurrenter.
3. Mitch är en beslutsfattare som accepterar en golfresa från en potentiell leverantör och sedan väljer att anlita leverantören å ManpowerGroups vägnar.
4. Oscar arbetar på vår personalavdelning, men berättar inte att hans svåger har sökt ett jobb som Oscar är ansvarig för att hitta kandidater till.

I alla dessa situationer ska den anställde informera sin handledare eller chef om konflikten eller den potentiella konflikten och sedan följa handledarens/chefens beslut i ärendet.

Företagsmöjligheter

Vi förväntas utföra våra arbetsuppgifter på ett sätt som främjar vårt företags legitima affärsintressen. Vi får inte utnyttja möjligheter som uppstår från användandet av företagets egendomar eller information för personlig vinning. Vi får heller inte utnyttja vår anställning på ManpowerGroup för egen vinning, såvida ManpowerGroup inte har övervägt möjligheten och valt att inte agera.

Be om råd

Intressekonflikter kan endast lösas när omständigheterna i fallet granskas mot bakgrund av våra aktiviteter på ManpowerGroup. Därför är det viktigt att vi följer processen för utlämnande av information och problemlösning.

SCENARIO 4

Enzo är avdelningschef och arbetar med Claudia, som jobbar som rekryterare. Enzo berättar för Claudia att han vill anställa en ny chef på personalavdelningen eftersom personen som tidigare hade tjänsten har fått ett nytt jobb inom företaget. Enzos svägerska Monica arbetar som personalchef på ett annat lokalt bemanningsföretag och har många års erfarenhet inom branschen. Enzo uppmuntrar sin svägerska att söka jobbet och säger till Claudia att hålla utkik efter hennes ansökan och kringgå de normala rutinerna eftersom han redan känner till Monicas kvalifikationer.

När Claudia tagit emot Monicas ansökan informerar hon Enzo och bokar ett möte för Enzo och Monica. Enzo är nöjd med intervjun och ber Claudia att erbjuda jobbet till Monica utan att ha intervjuat någon annan person för jobbet.

Vilka av följande situationer kan innebära en intressekonflikt?

Markera alla svar som stämmer och klicka sedan på **KLAR** för svar.

- Den enda personen som intervjuades för jobbet var Enzos svägerska.
- Enzo fattade beslutet att anställa Monica utan att meddela någon annan person som kunnat granska ärendet.
- Claudia berättade inte för någon att Monica är Enzos svägerska.
- Alla ovanstående.

KLAR

SVAR: Alla ovanstående.

Varken Enzo eller Claudia följde våra företagsrutiner eftersom ingen av dem kontaktade sin handledare eller chef angående den potentiella intressekonflikten. Enzo skulle inte ha varit involverad i anställningsprocessen eller fattat beslutet eftersom han har en relation med sin svägerska. Dessutom var Enzos svägerska den enda personen som intervjuades, vilket också strider mot våra processer.

Skydda information och tillgångar

Vi har ett ansvar att skydda ManpowerGroups tillgångar som om de vore våra egna. ManpowerGroups tillgångar är mer än bara pengar, egendomar och utrustning. Tillgångarna inkluderar även ekonomisk information, idéer, verksamhetsplaner, tekniker, kundlistor, personliga uppgifter om anställda och annan privat eller patentskyddad information. Stöld, felaktig användning eller obehörig användning av dessa tillgångar innebär en allvarlig överträdelse och kommer att behandlas som sådan.

Användning av företagstillgångar

Vi måste agera på ett sätt som bevarar vårt företags fysiska egendomar, material och utrustning. Personlig användning av dessa tillgångar är endast tillåten om godkännande har getts i förväg. Företagstillgångar får aldrig användas för personlig vinning och/eller för verksamhet som inte relaterar till vårt företag.

Konfidentiell företagsinformation

Konfidentiell företagsinformation om våra affärsstrategier och vår verksamhet är värdefulla företagstillgångar. "Konfidentiell information" inkluderar information om priser och kostnader, kundlistor, potentiella förvärv, företagsprocesser, ekonomisk information, affärshemligheter och kunskaper, personalrelaterad information, marknadsföring och försäljningsstrategier, leverantörslistor och annan information och utveckling som inte är offentlig. All företagsinformation ska endast användas för att gynna företaget och får aldrig användas för personlig vinning.

Det finns vissa undantag: a) med skriftligt godkännande från ManpowerGroup, b) informationen blir offentliggjord, eller c) du uppmanas avslöja informationen av en domstol.

Det här ansvaret fortsätter efter att vår anställning hos eller vår affärsrelation med ManpowerGroup avslutas, i den utsträckning lagen tillåter.

Korreakta affärsdokument och bevarande/förstörande av dessa

Vi är kända för att vara ärliga och pålitliga inom alla verksamhetsområden. All företagsinformation, inklusive affärsdokumentation och ekonomisk dokumentation, måste rapporteras i tid och på ett korrekt sätt. Ekonomisk information måste återspegla faktiska transaktioner och måste även följa god redovisningssed. Ingen person får upprätta dolda eller icke-registrerade fonder eller tillgångar.

Företagsdokumentation inkluderar pappersdokument som brev och utskrivna rapporter. Elektroniska dokument, som t.ex. e-post eller andra typer av medium som innehåller information om företaget och företagets aktiviteter, räknas som företagsdokumentation.

Immateriella rättigheter – våra och andras rättigheter

Kunskap och innovation är två av ManpowerGroups kärnvärderingar. ManpowerGroups immateriella rättigheter är en mycket värdefull tillgång. Vi har ett ansvar att respektera och skydda alla immateriella rättigheter, oavsett om de ägs av oss eller av andra individer eller organisationer.

ManpowerGroup äger alla uppfinningar, upptäckter, idéer och affärshemligheter som skapats av ManpowerGroups anställda under arbetstid, eller med hjälp av resurser från ManpowerGroup.

Dessa skyldigheter gäller även alla program. Vi använder alla program på ett lagligt sätt och i enlighet med de licenser som gett oss tillåtelse att använda programmen.

Användning av sociala medier

Vårt varumärke och goda anseende är allas ansvar. Detta inkluderar användning av olika elektroniska kommunikationssystem, t.ex. röstbrevlådor, e-post, Facebook, Twitter, LinkedIn och kommersiella program.

Kommunikation via dessa system är inte privat. Den här typen av kommunikation räknas som affärshandlingar. Därför kan ManpowerGroup, i enlighet med tillämpliga lagar, begränsa, läsa, komma åt, samla in och avslöja innehållet i den här typen av kommunikation.

Som användare av dessa system är det vårt ansvar att säkerställa att kommunikation via dessa system inte skadar eller kränker någon annan person, eller utsätter vårt företag för risker. Vi får aldrig använda

ManpowerGroups system för att medvetet, vårdslöst eller med uppsåt publicera, lagra, överföra, ladda ner eller distribuera hotfullt, kränkande eller obscen material av något slag.

Sociala medier har varit viktiga för våra framgångar eftersom att de har gett oss kontakt med kunder, kandidater, medarbetare och kollegor. Till skillnad från många andra företag uppmuntrar vi våra anställda att använda sociala medier. Vi förutsätter att våra anställdas beteende online återspeglar deras beteende på jobbet.

Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande sociala medier:

[ManpowerGroups policy gällande sociala medier](#)

SCENARIO 5

Xiaohui, som är utvecklingschef, visar en bild för sin kollega Della. Det är en bild på en kund som hon har hittat på Facebook. Xiaohui bestämmer sig för att kommentera bilden och även inkludera en hänvisning till ManpowerGroup. Della uttrycker oro över att Xiaohuis personliga kommentar kan misstolkas som en kommentar från ManpowerGroup. Xiaohui svarar att företaget uppmuntrar sociala interaktioner med kunder.

Vem har rätt?

Markera alla svar som stämmer och klicka sedan på KLAR för svar.

- Xiaohui, eftersom företaget uppmuntrar anställda att använda sociala medier för att skapa relationer med kunder.
- Della, eftersom Xiaohui inte ska använda Facebook under arbetstid och dessutom inkludera en hänvisning till ManpowerGroup.
- Båda har rätt eftersom företaget uppmuntrar anställda att interagera med kunder via sociala medier för att skapa förhållanden, men anställda ska aldrig inkludera kommentarer som kan misstolkas som företagets kommentar.

KLAR

SVAR: Det tredje svaret är rätt. Båda har rätt.

Frågor från investerare och media

När vi tillhandahåller information om vårt företag till allmänheten, våra aktieägare och till media måste vi göra det på ett sätt som säkerställer att all information är lämplig, korrekt och i tid. Det är viktigt för att förebygga att konfidentiell information oavsiktligt yppas. Alla begäranden om information från allmänheten, aktieägare, analytiker eller en representant från media ska omedelbart vidarebefordras till en lämplig PR-representant i ditt land. Om förfrågan rör en global fråga, eller om den kommer från en investerare, måste den vidarebefordras till PR-avdelningen på företagets huvudkontor.

Webbplats för investerarrelationer

Insiderinformation och värdepappershandel

Värdepapperslagstiftning i de flesta länder förbjuder dig från att köpa eller sälja företagets aktier vid tillfällen då du känner till väsentlig information om företaget som inte är allmänt känd. Detta kallas för "insiderhandel". Lagen förbjuder även att du tillhandahåller sådan information till andra som kan använda den för att köpa eller sälja företagets aktier.

Väsentlig information inkluderar nya marknadsföringskampanjer, försäljningsresultat, rörelseresultat eller prognoser, större kontrakt med kunder eller leverantörer, och/eller potentiella förvärv, fusioner eller andra större utvecklingar. Alla personer som har tillgång till sådan information måste hålla den konfidentiell. Vi får inte diskutera konfidentiell information med någon annan utanför företaget, inklusive företagskontakter, familjemedlemmar och/eller vänner.

Se ManpowerGroups policy gällande värdepappershandel nedan. Alla förväntas följa denna policy till fullo. Kontakta företagets chefsjurist om du vill köpa eller sälja aktier, men är osäker på vilka riktlinjer som gäller.

Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande värdepappershandel:

Policy gällande värdepappershandel

SCENARIO 6

Fredrik, som är ekonomidirektör, får reda på att företaget överväger att förvärva ett stort, börsnoterat bemanningsföretag som fokuserar på sjukvård. Förvärvet skulle fördubbla företagets omsättning i Storbritannien. Företaget kommer inte att offentliggöra förvärvet förrän nästa månad.

Kan Fredrik köpa eller sälja aktier i ManpowerGroup idag?

Markera det bästa svaret och klicka sedan på KLAR för svar.

- Ja, eftersom Fredrik inte vet om förvärvet kommer att slutföras.
- Ja, eftersom Fredrik inte står med på företagets preclearance-lista.
- Nej, eftersom värdepappershandel baserad på icke-offentlig information är olaglig och innebär en överträdelse av vår policy gällande värdepappershandel och vår kod.

KLAR

SVAR: Nej, eftersom man aldrig får köpa eller sälja företagets aktier när man har tillgång till väsentlig och icke-offentlig information. Du ska heller aldrig dela icke-offentlig information med vänner eller familj.

VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT VÅRA KUNDER OCH AFFÄRSPARTNER

- » Bestickning och korruption
- » Gåvor, underhållning och representation
- » Relationer med affärspartner
- » Metoder
- » Antitrustlagstiftning
- » Erhållande av konfidentiell information

Bestickning och korruption

Bestickning sker när någonting av värde (t.ex. kontanter, likvida medel eller gåvor) tillhandahålls direkt eller indirekt till individer, inklusive statstjänstemän, företagspartner, kunder eller potentiella kunder, för att influera ett diskretionärt beslut. Vi är skyldiga att följa USA:s Foreign Corrupt Practices Act, Storbritanniens Bribery Act och alla andra liknande bestickningslagar i länder och territorier där vi är verksamma.

Vi får aldrig betala mutor eller på andra sätt otillbörligen försöka påverka statstjänstemän, även om en sådan betalning begärs och kallas för någonting annat än en muta. Detta gäller även tredje part, till exempel en agent eller representant för företaget.

Exempel på statstjänstemän:

1. Personer som arbetar för en statlig organisation eller ett statligt ägt företag
2. Politiska partier och kandidater för politiska uppdrag och
3. Säkerhetspersonal (militär, polis och underrättelsetjänst).

En "underlättande betalning" är en mindre betalning till en statstjänsteman för att få snabbare tillgång till en rutinmässig, icke-diskretionär tjänst som annars skulle försenas, t.ex. att få ut ett pass eller installera en telefonlinje. Underlättande betalningar är olagliga i de flesta länder runt om i världen. Det är vår policy att följa alla tillämpliga lagar, så vi tillåter inte underlättande betalningar. Kontakta den globala compliance-avdelningen om du får en förfrågan om en underlättande betalning eller har frågor om detta.

Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande bekämpning av korruption:

[Policy gällande bekämpning av korruption](#)

Gåvor, underhållning och representation

Gåvor, underhållning, representation och reseförmåner kan vara en del av legitima affärsförhållanden. Det är ditt ansvar att följa vår policy gällande gåvor, underhållning och representation nedan eftersom dessa aktiviteter kan anses vara otillbörliga under vissa omständigheter. Vår policy tillhandahåller allmänna regler som våra anställda ska följa när de erbjuder gåvor, underhållning eller representation, inklusive landsspecifika och globala begränsningar för måltider och gåvor.

Vi måste alltid hålla hög standard när vi gör affärer för att kunna bibehålla vårt goda anseende som ett rättvist och ärligt företag. Det är vanligt att ge förmåner till affärspartner och kunder, som t.ex. enstaka gåvor av ringa värde eller underhållning som t.ex. luncher eller middagar. Dessa aktiviteter måste följa vår policy, vara begränsade och får aldrig påverka, eller ge sken av att påverka, beslut som fattas av statstjänstemän, affärspartner, kunder eller potentiella kunder. Vi måste använda gott omdöme när vi ger eller tar emot affärsmässiga förmåner. Kontanter eller likvida medel, t.ex. presentkort, är aldrig tillåtna som gåvor.

SCENARIO 7

Vilka av följande anses vara legitima affärsutgifter?

Markera det bästa svaret och klicka sedan på KLAR för svar.

- Bjuda en potentiell kund på en fotbollsmatch om det primära syftet är att diskutera affärsmöjligheter, och biljetterna inte missuppfattas som en muta för att vinna nya affärer.
- Företagsmiddag med en kund eller potentiell kund med en sammanlagd nota som ligger under de godkända måltidsbeloppen per person.
- En kontorsprydnad i kristall med ManpowerGroups logotyp som ligger under det godkända värdet för gåvor. Gåvan har getts till en kund som ett tecken på uppskattning efter att ett stort kontrakt förnyats.
- Alla ovanstående.

KLAR

SVAR: Alla ovanstående.

Alla dessa utgifter är godkända under vår policy gällande gåvor, underhållning och representation. Kontakta den globala compliance-avdelningen om du har några frågor eller behöver ytterligare information.

Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande gåvor, underhållning och representation:

[Policy gällande gåvor, underhållning och representation](#)

Vi kräver samma beteende från våra affärspartner

Det är vår policy att endast göra affärer med partner som lever upp till högsta möjliga etiska standard. Detta eftersom vi kan bli juridiskt ansvariga för en affärspartners agerande när partnern utför arbete å våra vägnar.

Vi förutsätter att våra agenter, leverantörer, underleverantörer, kontraktsanställda, konsulter och affärspartner, och annan tredje part som agerar å våra vägnar ("affärspartner"), tillhandahåller legitima tjänster som följer de etiska och professionella standarder som beskrivs i den här koden.

Val

Våra val av affärspartner ska göras baserat på objektiva kriterier, inklusive kvalitet, tekniskt kunnande, kostnad/priser, schema/leverans, tjänster och ett engagemang för socialt ansvarsfulla och etiska affärsmetoder. Inga affärspartner ska anlitas av vårt företag utan tillbörlig aktsamhet (due diligence) och utan ett avtal som beskriver de tjänster som ska utföras och de betalningsvillkor som gäller.

Vi ska alltid göra vårt bästa för att se till att våra inköpsbeslut inte påverkas av personliga relationer eller mottagande av olämpliga gåvor, tjänster eller väldigt påkostad underhållning.

Vi kräver att våra leverantörer bekräftar sitt åtagande att följa och främja metoder i sitt dagliga arbete som stämmer överens med de etiska principer i FN:s Global Compact som fastställdes i Aten, International Labor Organization:s standarder, samt andra globala standarder som ManpowerGroup har åtagit sig att följa.

Klicka på länken nedan för att visa ManpowerGroups policy gällande inköp och leverantörskedjor:

[Policy gällande inköp och leverantörskedjor](#)

Rättvisa metoder

Vi respekterar alla människor och vi är kända för att vara pålitliga i alla våra relationer. Vi avslöjar därför inte någon information gällande kontrakt eller villkor med våra affärspartner eller underleverantörer till någon tredje part, såvida vi inte har fått tillstånd att göra detta.

SCENARIO 8

Sant eller falskt: "Vi kan hållas juridiskt ansvariga för våra affärpartners agerande."

Markera det bästa svaret och klicka sedan på **KLAR** för svar.

Sant

Falskt

KLAR

SVAR: Sant.

ManpowerGroup kan hållas juridiskt ansvarigt för våra affärpartners agerande. Om du ser tecken på oetiskt eller korrupt beteende hos en affärspartner är det viktigt att du kontaktar den globala compliance-avdelningen.

Metoder för försäljning, marknadsföring och kommunikation

Vi är stolta över våra tjänsters höga kvalitet och vi är fast beslutna att konkurrera på ett rättvist sätt genom att använda etiska affärsmetoder. Vi strävar efter att endast tillhandahålla korrekt och sanningsenlig information om våra produkter och tjänster i presentationer, diskussioner med kunder, reklam, PR-material och offentliga tillkännagivanden. När vi ombes jämföra oss själva med våra konkurrenter så presenterar vi denna information på ett rättvist sätt.

Antitrustlagstiftning

ManpowerGroup är framgångsrika på konkurrenskraftiga och öppna marknader. Våra framgångar bygger på högsta möjliga standard inom alla affärsområden. USA, EU, OECD (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) och andra länder och grupper av länder har antagit antitrust- och konkurrenslagar som är avsedda att bevara konkurrens och främja öppna marknader. Det är vår avsikt att till fullo följa dessa lagar och regler som förbjuder överenskommelser som motverkar rättvis konkurrens. Vårt företag tolererar inte någon typ av överträdelse av dessa lagstadgade krav.

Personer som är anställda av vårt företag får inte delta i, godkänna eller tolerera någon typ av överträdelse av antitrust- eller konkurrenslagstiftning. Chefer är ansvariga för sina teams ageranden.

Eftersom lagarna inte är identiska i alla länder är det viktigt att du förstår antitrust- och konkurrenslagstiftningen på den marknad som är relevant för dig. Rent allmänt ska du inte diskutera följande med konkurrenter: (1) priser, rabatter, villkor eller försäljningsvillkor (2) vinster, vinstmarginal eller kostnadsinformation (3) marknadsandelar, försäljningsområden eller marknader (4) fördelning av kunder eller områden (5) val eller uppsägning av kunder eller leverantörer (6) begränsning av det område eller den marknad där ett företag kan sälja produkter och (7) begränsning av kunder som ett företag kan sälja till.

Förebyggande åtgärder är mycket viktiga, så om du har frågor om hur antitrust- och konkurrenslagar tillämpas på tidigare, nuvarande eller framtida åtgärder ska du prata med företagets chefsjurist eller den globala compliance-avdelningen.

VÅRT ÅTAGANDE GENTEMOT SAMHÄLLET

Erhållande av konfidentiell information

Vi konkurrerar på ett öppet och rättvist sätt. Vi har ett ansvar att erhålla information om andra företag, inklusive våra konkurrenter, på ett etiskt och lagligt sätt. Denna information inkluderar analysrapporter, offentligt marknadsföringsmaterial, reklam, artiklar i offentliga tidskrifter och andra typer av publicerad eller utlämnad information.

Vi försöker aldrig erhålla sådan information med hjälp av oetiska eller olagliga metoder, t.ex. industrispionage, avlyssning och/eller genom att utge oss för att vara en annan person. Vi tar inte emot och läser heller inte dokument som har erhållits på ett olämplig sätt från konkurrenter.

ManpowerGroup respekterar juridiska skyldigheter som du kan ha till en tidigare arbetsgivare, såsom sekretess och begränsningar för att värna anställda och kunder från den tidigare arbetsgivaren. Alla personer som är bundna av ett sådant avtal måste berätta det för att se till att de följer riktlinjerna i avtalet.



- » Miljöomsorg
- » Politiska bidrag och aktiviteter

Miljöomsorg

Vi har en lång tradition av att värna om de samhällen vi verkar i. Detta betyder att vi strävar efter att göra affärer på ett sätt som respekterar och tänker på miljön. Som ett kontorsbaserat företag är vår miljöpåverkan relativt liten. Vi driver våra anläggningar med rätt tillstånd, godkännanden och kontroller, och vi strävar efter att minimera vår miljöpåverkan genom att minska vårt avfall och vår energiförbrukning.

Vi kan påverka och spela en viktig roll för miljön genom att fatta bra beslut och uppmuntra våra anställda, medarbetare och affärspartner att agera på ett ansvarsfullt sätt. På så sätt kan ManpowerGroup stödja mer hållbara samhällen, i vilka vi lever och verkar. De flesta av ManpowerGroups miljöprojekt implementeras på en lokal nivå.

Vårt huvudkontor har certifierats som LEED Gold och det fungerar som en förebild för alla våra kontor och visar hur plats, byggnadsmaterial, energi- och vattenbesparingar och driftsprinciper kan minska miljöpåverkan och samtidigt skapa en trevlig arbetsmiljö. Inköpsavdelningen, fastighetsavdelningen och andra operativa verksamheter ska alltid överväga sätt att förbättra vår miljöpåverkan, och som ett resultat av detta, uppmuntra individer att tillämpa liknande principer i sina privatliv.

Politiska bidrag och aktiviteter

Det är förbjudet att använda företagets tillgångar, egendomar eller andra resurser för att tillhandahålla någonting av värde eller bidra till politiska kandidater, partier eller kampanjer. Vårt företag betalar inte tillbaka personliga bidrag som anställda betalat till politiska kampanjer.

Alla anställda får delta i politiska aktiviteter på sin fritid och på egen bekostnad, såvida det inte stör den anställdes arbete och uppgifter på ManpowerGroup. Bidra aldrig till politiska kampanjer, med pengar eller personliga tjänster, i ManpowerGroups namn. ManpowerGroup förbjuder även användning av våra lokaler för politiska aktiviteter.

VÅRT EFTERLEVNADSPROGRAM

- » Administration
- » Juridiska processer och interna utredningar
- » Utbildning och certifiering
- » Disciplinära åtgärder

Administration

Richard Buchband (generalcounsel@manpowergroup.com) är företagets chefsjurist och Chief Compliance Officer (efterlevnadsansvarig). Han är ansvarig för se till så att den här koden och efterlevnadsprogrammet följs.

Under hans ledning administreras och tolkas koden av vår Global Ethics Compliance Officer, **Shannon Kobylarczyk** och vår Global Ethics and Compliance Specialist, **David Irish** (ethics.training@manpowergroup.com).

Vår Global Ethics Compliance Officer är behörig att formulera och implementera regler, processer och utbildningsprogram som är utformade för att främja kodens effektivitet. Hon är också behörig att svara på frågor gällande koden och dess tillämpning i specifika situationer.

ManpowerGroups Global Ethics Compliance Officer ska med jämna mellanrum rapportera till styrelsen eller till en lämplig styrelsekommitté gällande efterlevnad av koden.

Juridiska processer och interna utredningar

Vi strävar efter att vara ansvarsfulla och korrekta i alla våra affärsförhållanden. Därför måste alla personer som tar emot en begäran, ett klagomål, ett meddelande eller på annat sätt får kännedom om att vårt företag är föremål för ett rättsligt eller administrativt förfarande, eller en statlig undersökning eller utredning, omedelbart meddela vårt företags chefsjurist, som kommer att samordna vårt företags respons.

Utredningar involverar ofta komplicerade juridiska frågor och affärsfrågor. Försök inte utreda juridiska ärenden på egen hand – detta kan kompromettera utredningen. Det är ledningens ansvar att avgöra huruvida en intern utredning ska tillsättas, samt att avgöra vilka metoder som ska användas under utredningen.

Om en intern eller statlig utredning leder till korrigerande åtgärder ska ledningen fastställa lämpliga åtgärder och se till att dessa genomförs på rätt sätt.

Det är din skyldighet att till fullo samarbeta med interna utredningar som genomförs av företaget. Alla anställda måste till fullo samarbeta med brottsbekämpande myndigheter när de ombes att göra det, såvida inte företags chefsjurist eller utomstående advokater har informerat om ett annat förfarande.

Vi måste vara sanningsenliga i våra interaktioner med myndigheter, brottsbekämpande myndigheter och interna utredare, och vi får inte:

- Förstöra, ändra eller dölja dokument eller potentiellt relevanta bevismaterial

- Göra vilseledande uttalanden i samband med en utredning utförd av vårt företag eller av en statlig myndighet
- Förhindra, försvåra eller på ett bedrägligt sätt påverka en utredning
- Försöka få en annan person att förstöra bevis, ge falsk eller vilseledande information eller hindra en utredning.

Utbildning och certifiering

Vi har ett delat ansvar att göra det som är rätt för våra aktieägare och att skydda vårt företags anseende. En av de viktigaste åtgärderna vi kan vidta är att alla anställda och medarbetare slutför en årlig utbildning som gäller den här koden och företagets policyer. Personen som är ansvarig för etik och efterlevnad globalt har utformat utbildningsprogram som vi kan använda.

Eftersom vi vill säkerställa att alla följer koden måste alla anställda världen över och alla styrelsemedlemmar fylla i och skicka in en efterlevnadsrapport och ett efterlevnadscertifikat varje år.

Disciplinära åtgärder

Underlåtenhet att följa koden eller den certifieringsprocess som krävs, eller underlåtenhet att samarbeta med en intern utredning av en faktisk eller skenbar överträdelse av denna kod, kan utgöra grund för disciplinära åtgärder som kan inkludera uppsägning.