

KODEX OBCHODNÍHO A ETICKÉHO
chování Manpower Group



ManpowerGroup®

TABULKA Obsah

Pozdrav od našeho předsedy představenstva a výkonného ředitele	3
Slib ManpowerGroup	4
Úvod.....	5
- Vaše odpovědnost.....	6
» Zaměstnanci.....	6
» Manažeři a vedoucí pracovníci.....	6
- Etické rozhodování	7
- Vystoupení a nahlášení obav.....	8
- Absolutní ochrana před odplatou.....	9
Naši lidé.....	10
- Vzájemný respekt	11
- Ochrana soukromí a osobních údajů.....	11
- Diverzita a inkluze	12
- Obtěžování a diskriminace	12
- Lidská práva.....	13
- Ochrana zdraví a bezpečnost	14
- Zneužívání návykových látek.....	14
- Násilí na pracovišti.....	14
Naše společnost a její akcionáři	15
- Střety zájmů	16
» Příklady možných střetů.....	16
» Příležitosti na korporátní úrovni	16

- Ochrana informací a majetku společnosti.....	17
» Nakládání s majetkem společnosti.....	17
» Důvěrné informace obchodního charakteru	17
- Neveřejné informace a obchodování s cennými papíry	18
» Přesnost obchodních záznamů a dokumentů	19
» Duševní vlastnictví – naše a jiných osob'	19
» Používání elektronických médií / sociálních médií.....	20
» Dotazy investorů a médií.....	20

Naši klienti a obchodní partneři 21

- Úplatky a korupce	22
- Dary, pohoštění a sponzoring	23
- Očekávání od našich obchodních partnerů	24
» Výběr.....	24
» Férové jednání	24
- Prodejní, marketingová a komunikační praxe	25
- Zákony na ochranu hospodářské soutěže	25
- Získávání informací o konkurentech	26

Naše komunity 27

- Udržitelnost	28
- Příspěvky a aktivity v oblasti politiky	29
- Dobrovolnická a charitativní činnost.....	29

Náš program dodržování předpisů a pravidel 30

- Administrativa a klíčové kontaktní osoby	31
- Soudní řízení a interní vyšetřování	32
- Školení a získávání certifikátů.....	33
- Uplatňování práv a zproštění povinností.....	33

Klíčové kontaktní osoby a zdroje..... 34



POZDRAV OD našeho předsedy představenstva a výkonného ředitele

Všem kolegům v ManpowerGroup

V ManpowerGroup jsme přesvědčeni o tom, že je naší odpovědností, abychom pozitivním způsobem přispívali k proměně společnosti. Na těchto principech jsme byli před 75 lety založeni a dodnes se jimi řídíme. Jako obchodní společnost se musíme i nadále rozvíjet a naplňovat očekávání všech akcionářů – ve všech aspektech fungování naší obchodní společnosti se snažíme splnit očekávání týkající se odpovědných obchodních praktik.

Chceme být součástí probíhající přeměny a podílet se na vytvoření lepších podmínek pro práci a pro zaměstnance. Jako společnost, jejímž cílem je nalezení smysluplného a udržitelného zaměstnaneckého vztahu, rozumíme významu důvěry a transparentnosti – proto jsme hrdí na to, že jdeme v našem odvětví příkladem a určujeme vysoké etické normy, což dokládá jak to, že nás Ethisphere trvale hodnotí jako nejetičtější společnost na světě – jsme jedinou společností v našem odvětví, která si toto hodnocení odnáší –, tak to, že jsme byli zařazeni do Indexu udržitelnosti Dow Jones a indexu FTSE4Good. A to jsme teprve na začátku...

Tato uznání nás nejen odlišují u našich zákazníků a uchazečů o zaměstnání, ale jsou také jedním z důvodů toho, proč je společnost ManpowerGroup skvělým zaměstnavatelem, a odráží to, kým jsme. Dokládají to, jak vy, já a všichni naši kolegové

naplňujeme etickým způsobem naši obchodní strategii, směřujeme ke společnému cíli a ovlivňujeme společenské změny. Na tyto vysoké etické standardy můžeme být po právu hrdí, protože jsme to my všichni, kdo je promítáme do našich každodenních aktivit a chování.

Abyste toho byli součástí i vy, žádám vás o jediné: seznámte se s kodexem obchodního a etického chování ManpowerGroup, rozumějte mu a propagujte ho. Tento kodex je takovým naším etickým kompasem, který vám ukazuje správnou cestu při všem našem konání. Jestliže budete mít podezření, že došlo k porušení těchto pravidel, je vaší povinností to nahlásit – pokyny k tomu naleznete na straně 8.

Děkuji vám za to, s jakým nadšením a úsilím přistupujete ke správnému vykonávání našich aktivit. Můžeme být hrdí na to, kým jsme, v co věříme a jak se to všechno odráží v našich obchodních aktivitách ku prospěchu všech akcionářů.

Jonas Prising
předseda představenstva a výkonný ředitel

NABÍJÍME SVĚT PRÁCE ENERGÍÍ.

Když se naše hluboké pochopení potenciálu člověka propojí s obchodní ambicí, vznikne dynamická síla.

- » Síla, která žene celou naši společnost vpřed.
- » Síla, která je motorem osobnostního rozvoje.
- » Síla, která vytváří udržitelnější komunity.

Tento druh síly vytváříme spojením vizí našich zákazníků, motivací lidí a toho, co je součástí dnešního a budoucího pracovního světa.

Kombinujeme lokální odborné zázemí s globální působností, abychom společností na celém světě pomohli využít těchto skrytých příležitostí.

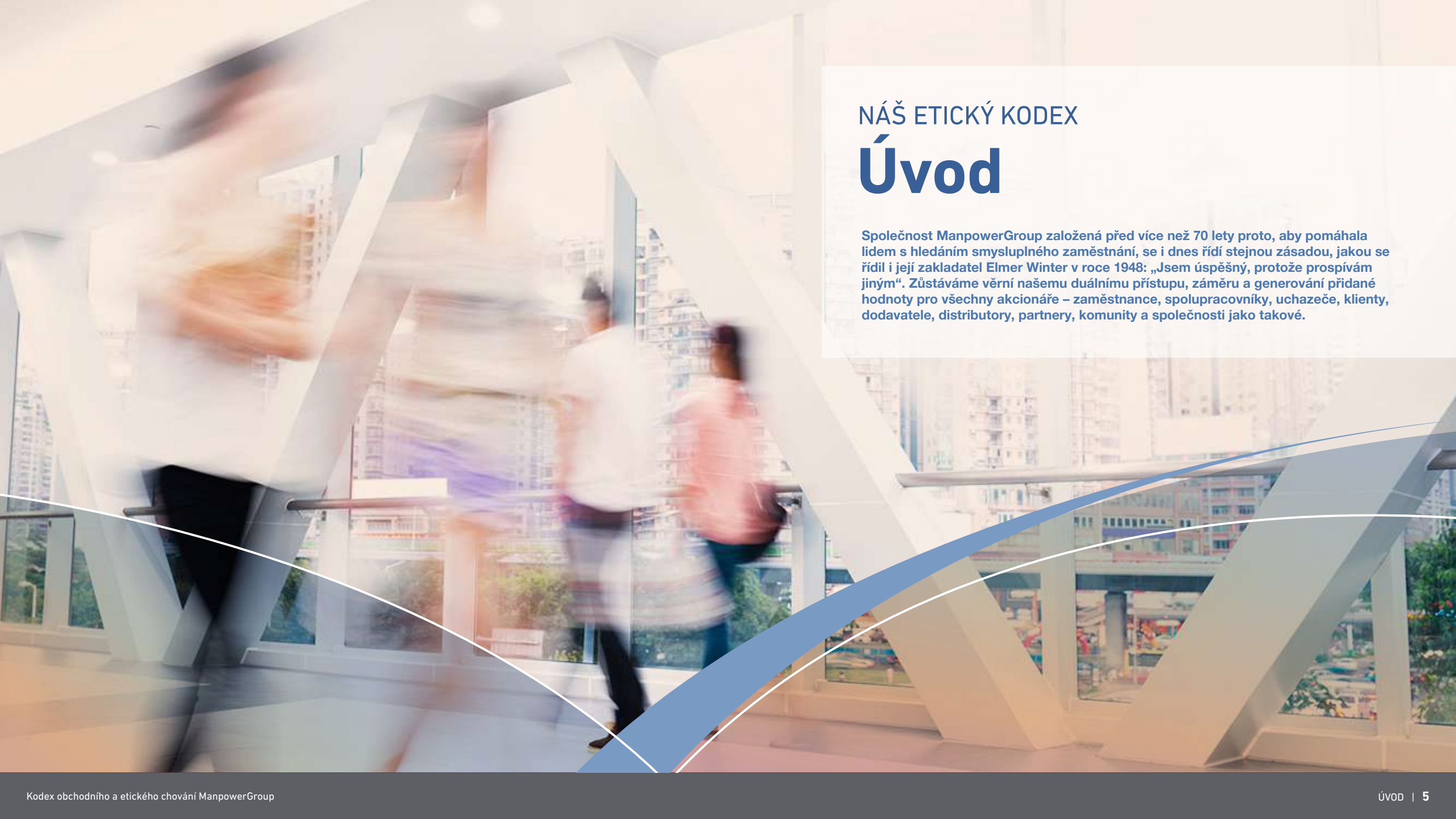
Jako důvěryhodní konzultanti stavíme na partnerské spolupráci s každým subjektem, se kterým pracujeme, protože jejich úspěch je cestou k našemu úspěchu.

Díky tomu vytváříme vysoce účinná řešení pro zvýšení konkurenceschopnosti společností a jednotlivců, kterým poskytujeme naše služby, aby dokázali překvapit sami sebe.

A vytvářením těchto efektivních spojení pomáháme rozvíjet svět práce.

MANPOWERGROUP
Slibujeme





NÁŠ ETICKÝ KODEX

Úvod

Společnost ManpowerGroup založená před více než 70 lety proto, aby pomáhala lidem s hledáním smysluplného zaměstnání, se i dnes řídí stejnou zásadou, jakou se řídil i její zakladatel Elmer Winter v roce 1948: „Jsem úspěšný, protože prospívám jiným“. Zůstáváme věrní našemu duálnímu přístupu, záměru a generování přidané hodnoty pro všechny akcionáře – zaměstnance, spolupracovníky, uchazeče, klienty, dodavatele, distributory, partnery, komunity a společnosti jako takové.



Náš kodex obchodního a etického chování („kodex“)

obsahuje pokyny pro všechny naše kolegy a partnery týkající se našeho chování v obchodních aktivitách podle nejvyšších etických norem. Dodržování kodexu je projevem našich hodnot a atributů. Naše společnost je dobře známá svou důvěryhodností — atributem, který si přejeme projevovat ve všem, co děláme. ManpowerGroup vyrostla a prosperuje na kultuře čestnosti, poctivosti a odpovědnosti. Samozřejmě vždy dodržujeme platné zákony a předpisy – to je požadavek pro každého, kdo podléhá těmto zásadám. Tato kultura je pro nás velkou konkurenční výhodou. Kodex přispívá k našemu budoucímu úspěchu, protože nám pomáhá tříbit tuto kulturu.

Kodex nám také pomáhá s efektivní ochranou naší značky a našich akcionářů. Pomáhá každému soustředit se na oblasti etického rizika, obsahuje pokyny pro identifikování a řešení etických problémů a vysvětluje mechanismy hlášení chování, které je v rozporu s etickými principy, bez obav z odplaty.

Náš kodex platí pro každého, včetně zaměstnanců, spolupracovníků, administrativních pracovníků ManpowerGroup a jejích dceřiných společností, členů představenstva společnosti ManpowerGroup a jiných osob, které nám poskytují služby. Pro účely toho kodexu se termíny „společnost“ a „ManpowerGroup“ rozumí společnost ManpowerGroup a všechny její dceřiné a přidružené společnosti na celém světě.

Vaše odpovědnost

Zaměstnanci

Od všech našich zaměstnanců očekáváme, že se budou ve všech obchodních aktivitách řídit kodexem chování. Jako zaměstnanec máte povinnost:

- ✓ Seznámit se s kodexem, rozumět mu a řídit se jím; včas absolvovat všechna požadovaná školení a dokončit certifikační procesy; dodržovat všechny zásady ManpowerGroup a platné zákony
- ✓ Používat správný úsudek; budete-li na pochybách, pak vyhledat pomoc u kolegy, svého nadřízeného, týmu vedoucích pracovníků nebo [globálního týmu pro etiku a dodržování pravidel a předpisů](#)
- ✓ Plně spolupracovat na náležitě schváleném vyšetřování vedeném zástupci společnosti
- ✓ Vystoupit a neprodleně nahlásit porušení nebo podezření na porušení kodexu nebo některé jiné zásady ManpowerGroup prostřednictvím [linky podpory pro otázky obchodní etiky nebo svému nadřízenému](#)



Manažeři a vedoucí pracovníci

Manažeři a vedoucí pracovníci hrají důležitou roli v prosazování etické kultury ManpowerGroup. Určují dění v rámci celé skupiny. Pokud jste lídrem, máte navíc tyto další povinnosti:

- ✓ Upevňovat a propagovat naši kulturu etického chování tím, že budete otevření a upřímní ve svých pracovních aktivitách
- ✓ Mluvit se zaměstnanci o etice a dodržování pravidel a budovat pracovní prostředí, které motivuje kolegy k tomu, aby se nebáli upozornit na porušení etických norem, protože jim za to nebude hrozit odplata
- ✓ Podporovat otevřenou a průběžnou komunikaci mezi vámi a zaměstnanci
- ✓ Vystupovat jako pozitivní vzor pro všechny, které vedete, a to tak, že jim poradíte a budete je usměrňovat, nebo tak, že určíte správné firemní zdroje, které tak učiní za vás

Etické rozhodování

Smyslem kodexu ManpowerGroup není vyčerpávající výčet všech zákonů, pravidel, zásad nebo podmínek týkajících se etického chování. Všichni musíme při vykonávání našich aktivit používat zdravý rozum a správný úsudek. Je nereálné očekávat, aby každý věděl všechno, takže pokud se ocitnete v situaci, ve které budete na pochybách ohledně etických dopadů nějakého jednání, použijte jako morální kompas princip jednoduchých otázek:

- » **Je to v souladu s naším kodexem?**
- » **Je to etické?**
- » **Chovám se férově a čestně?**
- » **Jsou moje aktivity v souladu se zákonem?**
- » **Je to, co dělám, správná věc?**
- » **Vyjadřuje to dobře mě a společnost?**
- » **Četl bych o tom rád v novinách nebo na internetu?**

Jestliže odpovíte na některou z otázek „ne“, nedělejte to.

Pokud stále potřebujete radu, promluvte si se svým manažerem nebo nadřízeným, místním pracovníkem pro dodržování předpisů, vedením společnosti, ředitelem pro dodržování předpisů nebo globálním týmem pro etiku a dodržování předpisů.





Vystoupení a nahlášení obav

Zamezení porušování kodexu není jen o dodržování zákona. Jsme přesvědčeni, že čestnost v práci a zacházení s ostatními s respektem podporuje kulturu, která je příznivá pro inovace a pomáhá nám uspět.

Všichni máme povinnost nahlásit každou aktivitu, u které existuje podezření na porušení zákona, podvod nebo neetické jednání, a to bez zbytečného otálení. Od společnosti ManpowerGroup můžete očekávat, že:

- ✓ **Všem hlášením porušení pravidel se věnujeme se vši vážností.**
- ✓ **Všechna hlášení prošetříme bez otálení.**
- ✓ **Všechna hlášení zpracováváme tak důvěrně, jak je to jen možné.**
- ✓ **Vynaložíme veškeré úsilí, abychom ochránili anonymitu každého, kdo v dobré víře nahlásí možné porušení pravidel.**
- ✓ **Netolerujeme jakoukoliv formu odplaty vůči komukoliv, kdo podá hlášení v dobré víře.**

Nic v tomto kodexu vám nebrání dobrovolně nahlásit možné porušení zákona nebo předpisů jakémukoliv orgánu veřejné správy ani sdělit jakékoliv informace, které podle zákona nebo předpisů spadají pod ochranu „whistleblowerů“. Patří sem například oznámení podaná Ministerstvu spravedlnosti nebo Komisi pro cenné papíry ve Spojených státech, případně jakémukoliv příslušnému orgánu na vynucování zákona či regulatornímu úřadu v jiných zemích. K podání takových zpráv nebo sdělení takových informací nepotřebujete předchozí souhlas společnosti ManpowerGroup. Nemáte povinnost informovat o tom společnost ManpowerGroup; Přesto bychom vás chtěli požádat, abyste tak učinili.



Při získání pokynů k dalšímu postupu při obavách z možného přestupku proti obchodní etice anebo podání hlášení postupujte jedním z dále uvedených způsobů:

Promluvte si s manažerem, nadřízeným pracovníkem, lokálním pověřencem pro dodržování předpisů a pravidel či lokálním vedoucím právního oddělení ve vaší zemi nebo hlavním právníkem pro váš region. Kontaktujte [linku podpory pro otázky obchodní etiky ManpowerGroup](#), která je dostupná non-stop.

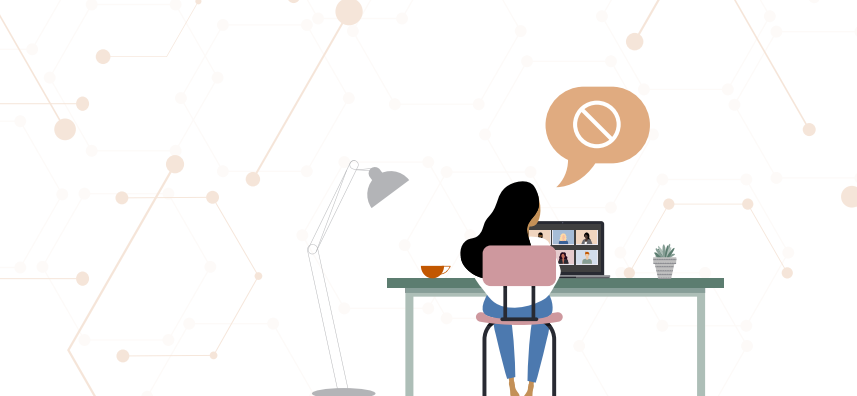
- » 1-800-210-3458 (hovory ze Severní Ameriky)
*klepnutím sem získáte informace o tom, jak volat odjinud než ze Severní Ameriky
- » [Webová stránka](#)
- » [Mobilní zařízení](#)
- » Aplikace ManpowerGroup EthicsCompass – klepnutím na ikonu linky podpory v aplikaci podáte hlášení

SHANNON KOBYLARCZYK – Associate General Counsel and Chief Compliance Officer

- » +1 414 906 7024
ethics.training@manpowergroup.com
- » Korespondenční adresa: 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

CHERYL WEYER – Manager, Ethics and Compliance

- » +1 414 906 7898
ethics.training@manpowergroup.com
- » Korespondenční adresa: 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA



Absolutní ochrana před odplatou

Naše společnost zakazuje a netoleruje jakoukoliv formu odplaty vůči komukoliv, kdo v dobré víře nahlásí skutečné nebo domnělé porušení jakéhokoliv zákona, pravidla, předpisu nebo ustanovení tohoto kodexu anebo jakékoliv jiné zásady ManpowerGroup. Odplata za podání hlášení v dobré víře se netoleruje. V tomto případě se pojmem „v dobré víře“ rozumí uvedení všech dostupných informací a přesvědčení o tom, že jsou pravdivé.

Odveta nebo odvěta je sama o sobě porušením tohoto Kodexu. Pokud se domníváte, že se proti vám někdo jakýmkoli způsobem mstí, neváhejte věc nahlásit svému manažerovi, nadřízenému nebo řediteli pro dodržování předpisů. Můžete využít také linku podpory pro obchodní etiku, o které byla řeč na předchozí straně. Klepnutím na následující odkaz zobrazíte zásady nulové tolerance odplaty ManpowerGroup.

[Zásady nulové tolerance odplaty ManpowerGroup](#)



NAŠI lidé

Jedna z našich hodnot – lidé – je o respektu, který chováme k jiným osobám a úloze práce v jejich životě.

Jsme zásadně přesvědčeni o tom, že by měl každý dostat příležitost k práci. Chceme jít za rámec pouhého dodržování platných zákonů o zaměstnanosti na světě. Ctíme sdílený závazek k vytvoření férových podmínek při najímání a povyšování zaměstnanců, ve kterých není prostor k diskriminaci.

Respektování lidí také znamená, že sdílíme odpovědnost za vytvoření a zachování bezpečného a zdvořilého pracovního prostředí bez sprostého nebo neprofesionálního chování.

Vzájemný respekt

Musíme respektovat každého jako lidskou bytost a zacházet s ní důstojně. V duchu inkluzivity respektujeme odlišnosti mezi lidmi, takže vítáme všechny lidi bez rozdílů a snažíme se jim dát příležitost k tomu, aby ukázali, co v nich je.

Vzájemným projevováním respektu, úcty a zdvořilosti a férovým jednáním můžeme i nadále pokračovat v úspěšné a efektivní týmové práci a spolupráci.



Ochrana soukromí a osobních údajů

Náš respekt k lidem se projevuje také v respektu k soukromí našich zaměstnanců, spolupracovníků, klientů, distributorů, uchazečů o zaměstnání, partnerů a lidí obecně. To je mimořádně důležité v souvislosti s osobními údaji, kam patří jména, hesla, národní identifikační čísla, adresy bydliště, telefonní čísla, čísla bankovních účtů, informace o zdravotním stavu a jiné údaje. Naše [globální prohlášení o ochraně osobních údajů ManpowerGroup](#) popisuje typy osobních údajů, které získáváme, způsoby, jakým používáme tyto údaje, osoby a subjekty, s nimiž sdílíme tyto údaje, a práva a možnosti, které máte, pokud jde o využívání osobních údajů naší společnosti.

Každá země má také vlastní zásady ochrany osobních údajů zaměstnanců, které platí pro zaměstnance na centrálách a v příslušných zemích. Naše zásady ochrany osobních údajů se tak mohou v jednotlivých zemích, ve kterých působíme, lišit v závislosti na místních postupech a legislativním prostředí.

Vytvořili jsme program globálního zabezpečení a ochrany osobních údajů, abychom tak ochránili informace, které jsou nám svěřeny z prostředí vně naší společnosti. Program globálního zabezpečení a ochrany osobních údajů slouží také k ochraně kolektivního duševního vlastnictví, díky kterému je naše značka tak úspěšná. I když klíčem k úspěchu je prevence, zaznamenání a reakce na bezpečnostní incidenty dotváří kompletní cyklus ochrany osobních údajů, který je nezbytný ke zvládnutí rychle se vyvíjejících rizik pro bezpečnost informací v dnešním světě.





Diverzita, rovnost, inkluze a sounáležitost

Jako nadnárodní společnost, která působí ve více než 75 zemích světa, jsou naše aktivity z podstaty rozmanité. Jsme přesvědčeni, že naše společnost, náš způsob vedení a naši zákazníci by měli odrážet rozmanitost těchto komunit. Geníme si pestrosti pohledů a přístupu k práci, které s sebou tato diverzita přináší, a podporujeme to. ManpowerGroup definuje diverzitu jako rozdíly v rase, etnicitě, národnostním původu, náboženském vyznání, kulturním prostředí, pohlaví, věku, handicapu, společenské třídě, rodinném stavu, členství v odborech, politických názorech, těhotenství, zdraví, sexuální orientaci a genderové identitě. Očekáváme a propagujeme vzájemný respekt a pochopení mezi lidmi, kteří se nacházejí v odlišné osobní situaci nebo pocházejí z odlišného prostředí. Obhajujeme diverzitu, rovnost a inkluzi. Ve všech aspektech naší společnosti a v našich komunitách jsme odhodláni vytvářet kulturu vědomé inkluze a sounáležitosti a zavazujeme se řešit rasovou nespravedlnost formou důstojných podmínek pro práci.

Pro další informace o rozmanitosti a inkluzi v ManpowerGroup klepněte [sem](#).

Obtěžování a diskriminace

Každý má právo na pracovní prostředí bez obtěžování v jakémkoliv podobě. V rámci vašeho zaměstnaneckého vztahu v ManpowerGroup můžete očekávat pracovní prostředí, které je bez obtěžování, šikany, nepřátelství a zastrašování – a očekává se, že přispějete k jeho zachování. To znamená, že netolerujeme žádné urážlivé nebo nevhodné fyzické, písemné či verbální chování, a to jak na pracovišti, tak v elektronickém prostoru s použitím technologií, jako jsou platformy pro virtuální mítinky, textové zprávy, e-maily nebo sociální média. Netolerujeme chování – verbální, neverbální či fyzické povahy – od kohokoliv, kdo má co do činění s našimi obchodními aktivitami (včetně dodavatelů a klientů), které někoho obtěžuje nebo vytváří atmosféru strachu a nepříjemné, nemístné nebo nepřátelské pracovní prostředí, a to včetně násilí a sexuálního obtěžování na pracovišti. Naši zaměstnanci a manažeři mají povinnost dodržovat všechny zákony na ochranu proti obtěžování v místě, na kterém pracují.

K sexuálnímu obtěžování dochází vždy, když má nevídané chování se sexuálním podtextem (včetně nářeků na sexuální orientaci a genderovou identitu) vliv na práci člověka. Takové chování zahrnuje nemístné sexuální návrhy, žádosti o sexuální služby a jiné verbální nebo fyzické útoky se sexuálním podtextem, které vyústí v pracovní prostředí, ve kterém jsou lidé terčem zastrašování, nepřátelského chování a urážek.



„Nemístné chování“ může být chování, které je nežádoucí, nevídané nebo neiniciované.

Chování, které může být přijatelné pro jednoho člověka, nemusí být u jiného člověka vítané (například vtip, objetí nebo obrázek). Určení toho, zda je nějaké chování potenciálně obtěžující, se neodvíjí od záměru domnělé obtěžující osoby. Odvíjí se spíše od toho, zda osoba, která je adresátem nebo svědkem takového chování, vnímá takové chování jako nevídané.



Jako když například Pepa běžně zdraví ženské osazenstvo tak, že se s nimi objímá. Pepa se chová přátelsky i k mužům, ty ale obecně spíše plácá po zádech. Pepa si neuvědomuje, že i když některým jeho kolegům jeho chování nevadí, jiní hledají, kam by se schovali, vždy když slyší, že se blíží Pepa, protože se při objímání s ním necítí komfortně. Pepa musí pochopit, že i když to možná myslí dobře, jeho chování může být důvodem stížnosti na sexuální obtěžování, protože minimálně jedné jeho kolegyni to vadí.



Jiný příklad: Jste právě na obchodní cestě a už je po pracovní době, když za vámi do hotelového pokoje přijde váš nadřízený a naznačí vám, že se dočkáte zvýšení platu, když mu poskytnete sexuální služby. To se jak podle zákona, tak podle zásad ManpowerGroup klasifikuje jako obtěžování. I když se to odehraje mimo pracoviště, týká se to práce a je to dostatečně závažné na to, aby to vytvořilo nepřátelské pracovní prostředí nebo představovalo sexuální obtěžování v podobě protislužby.



Jestliže se setkáte s jakoukoliv formou obtěžování nebo násilí vůči své osobě anebo budete svědkem takového typu chování vůči jinému zaměstnanci, máte povinnost to nahlásit svému manažerovi nebo nadřízenému pracovníkovi, lokálními pověřenci pro dodržování předpisů a pravidel nebo místnímu zástupci pro lidi a kulturu, Chief Compliance Officer, případně se můžete obrátit na [linku podpory pro otázky obchodní etiky](#).



Lidská práva

Protože působíme na celém světě a pracujeme tak se stovkami tisíc společností, můžeme ovlivnit způsob, jakým se zachází s lidmi napříč složitými nadnárodními dodavatelskými řetězci. Očekáváme, že zaměstnanci ManpowerGroup a naši partneři budou ve své práci respektovat [základní principy a práva při práci](#):

- ✓ **svobodu sdružování a účinné uznávání práva na kolektivní jednání,**
- ✓ **odstranění nucené nebo povinné práce,**
- ✓ **vymýcení dětské práce,**
- ✓ **odstranění diskriminace ve spojení s prací a zaměstnáváním.**

Respektováním a prosazováním těchto principů, společně s jejich šířením prostřednictvím našeho etického kodexu dodavatelů, můžeme přispět k tomu, aby byla práce zdrojem důstojnosti a měla smysl. A prostřednictvím našeho vedoucího postavení v odvětví se můžeme zasazovat o etické postupy při najímání zaměstnanců, flexibilitu v zaměstnání, která je v rovnováze s jistotou, a větší příležitosti k tomu, aby znevýhodněné a zranitelné skupiny obyvatel mohly rozvíjet své dovednosti, po kterých je poptávka, a zapojit se formálně do ekonomického života.

V případě zjištěných porušení těchto zásad se ManpowerGroup zavazuje k odpovídající nápravě, která může zahrnovat bezpečné vyvedení jednotlivce z nebezpečného nebo nevyhovujícího pracoviště v případě scénářů dětské práce, nucené práce nebo obchodování s lidmi.

Další informace o závazku ManpowerGroup k dodržování lidských práv naleznete na straně [udržitelnost v ManpowerGroup](#).



Ochrana zdraví a bezpečnost

Zdraví a bezpečnost našich lidí je nejvyšší prioritou a nedílnou součástí naší kultury. Od zdravotní krize vyvolané onemocněním covid-19 je více než kdy dříve nezbytné, aby se lidé cítili bezpečně a jistě ve zdravém pracovním prostředí.

Každý musí dodržovat veškeré bezpečnostní a zdravotní předpisy, zásady a protokoly a být připraven na spuštění plánů připravených pro nouzové situace.

Nebezpečné podmínky nebo postupy na pracovišti se musí hlásit bez prodlení, aby bylo možné včas přijmout nápravné opatření. Všechny nehody na pracovišti, bez ohledu na jejich závažnost, se musí hlásit bez prodlení.



Zneužívání návykových látek

Na naše pracoviště nepatří ani drogy, ani alkohol. Nikdo nesmí být po dobu práce pro společnost a během pobytu v prostorách společnosti vystaven fyzickému a psychickému vlivu drog a alkoholu, abychom tak zachovali bezpečné a příjemné pracovní prostředí. Prohřešek proti těmto zásadám může vést k okamžitému rozvázání pracovního poměru.

Nákup nebo konzumace alkoholických nápojů v prostorách společnosti je zakázán, s výjimkou případů, kdy to výslovně schválí vedení společnosti na firemních akcích.

Jestliže budete užívat nějaké léky na předpis, které mohou ovlivnit váš pracovní výkon nebo ohrozit vaši schopnost bezpečné práce, obraťte se na manažera nebo nadřízeného pracovníka.

Násilí na pracovišti

Mezi násilí na pracovišti se řadí loupeže a jiné trestné činy, případy domácího násilí a pronásledování, násilí vůči zaměstnavateli, minulým či současným zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům, klientům, dodavatelům a jiným třetím stranám. V souladu s platnými zákony a předpisy zakazujeme nošení nebo používání střelných zbraní, jiných zbraní, výbušných zařízení nebo jiných nebezpečných materiálů v prostorách společnosti nebo při práci pro společnost.

A blurred background image showing several people in a meeting or collaborative work environment. A man in a blue shirt is on the left, and a woman in a dark top is in the center, both appearing to be engaged in a discussion. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

NAŠE **společnost a její akcionáři**



Střet zájmů

Každý z nás nese odpovědnost za přijímání obchodních rozhodnutí v nejlepším zájmu naší společnosti.

Ke střetu zájmů může dojít v průběhu aktivity, při které by osobní zájmy mohly, anebo se to tak přinejmenším jeví, ohrozit naši schopnost učinit objektivní rozhodnutí a vystupovat v nejlepším zájmu naší společnosti a akcionářů.

Jestliže narazíte na skutečný nebo potenciální střet zájmů, musíte o takové situaci neprodleně informovat svého manažera nebo vedoucího pracovníka. Tento požadavek se týká také transakcí, vztahů nebo situací, do kterých je zapojena další osoba a které mohou vést ke skutečnému nebo potenciálnímu střetu zájmů. Upozornění a předání informací jsou nezbytným předpokladem řešení takové situace a pomáhají nám chránit naši etickou kulturu. Problém střetu zájmů je možné vyřešit výlučně po posouzení konkrétních skutečností v kontextu našich aktivit v ManpowerGroup. Nadřízený pracovník pak nese odpovědnost za přijetí rozhodnutí, v případě potřeby po konzultaci s příslušnou vyšší úrovní vedení.

Příklady možných střetů

Dále uvedený seznam obsahuje příklady transakcí, vztahů a situací, které mohou vést ke skutečnému nebo možnému střetu zájmů.

- ✓ Jenda, odborník na IT, si založil vlastní firmu, která poskytuje IT konzultační služby klientům Manpower, ačkoliv je stále ještě zaměstnán ve společnosti Manpower.
- ✓ Sára, personální specialistka, pracuje po večerech a o víkendech na částečný úvazek pro konkurenta ManpowerGroup.
- ✓ Michal, manažer a osoba, která přijímá rozhodnutí, přijme od potenciálního prodejce dárek v podobě výletu za golfem. Následně si pak tohoto prodejce vybere, aby pracoval pro naši společnost.
- ✓ Oskar, který patří do týmu pro personální otázky, jaksi opomene sdělit, že jedním z uchazečů o volné místo, u kterého je Oskar vedoucím náborářem, je i jeho švagr.

U každé z těchto typů situací je důležité, abyste nahlásili skutečný nebo potenciální střet zájmů svému manažerovi nebo nadřízenému pracovníkovi a postupovali při řešení této záležitosti podle jeho či jejích pokynů.

Příležitosti na korporátní úrovni

Od nás všech se očekává, že budeme svěřené úkoly plnit tak, aby to bylo v souladu s oprávněnými obchodními zájmy společnosti. Nesmíme využívat příležitosti k vlastnímu prospěchu, kterých se nám dostane při používání majetku nebo informací společnosti anebo prostřednictvím naší práce v ManpowerGroup.

Příklad: Enzo, výkonný ředitel, oznámí Klaudii, vedoucí náborářce, že by rád přijal nového personálního šéfa / novou personální šéfku, protože člověk, který je na této pozici nyní, přechází na jinou pracovní pozici ve společnosti. Enzova švagrová

Monika je aktuálně personální ředitelkou v lokální personální agentuře a má v této oblasti dlouholeté zkušenosti. Enzo vyzve svou švagrovou, aby se o toto místo ucházela, informuje Klaudii, aby očekávala její žádost a obešla běžný postup, protože Moniku a její kvalifikaci dobře zná.

Když Klaudie obdrží Moničinu žádost, informuje o tom Enza a následně se uskuteční pohovor mezi Enzem a Monikou. Enzo je s pohovorem spokojen a oznámí Klaudii, aby Monice tuto pracovní pozici nabídla, aniž by pozvala k pohovoru další kandidáty.

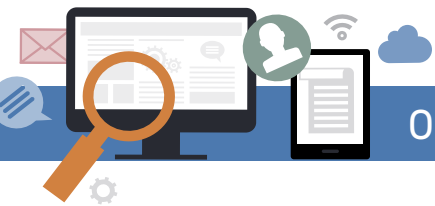
Když nyní znáte tento příklad, která z následujících situací je zdrojem potenciálního střetu zájmů? Zaškrtněte všechny správné odpovědi a potom pro odeslání odpovědi klepněte na „hotovo“.

Jedinou osobou, která absolvovala pohovor na tuto pracovní pozici, byla Enzova švagrová.

Enzo se rozhodl přijmout Moniku, aniž by svého manažera nebo nadřízeného informoval o střetu zájmů.

Klaudie nikomu nehlásila, že je Monika Enzovou švagrovou.

Vše výše uvedené.



Ochrana informací a majetku společnosti

Máme odpovědnost za ochranu majetku ManpowerGroup, jako by to byl náš vlastní majetek. Majetek ManpowerGroup nejsou jen peníze, nemovitosti a vybavení. Patří sem finanční údaje, nápady, podnikatelské plány, technologie, seznamy zákazníků, osobní údaje o zaměstnancích a další informace důvěrného charakteru.

Krádež, zpronevěra nebo neoprávněné použití některé z těchto aktiv je vážným činem a tak se s ním také bude zacházet.



Nakládání s majetkem společnosti

Musíme se chovat tak, abychom chránili fyzický majetek, provozní materiál a vybavení společnosti. Osobní využívání tohoto majetku je povoleno až po předchozím souhlasu. Nikdy se nesmí používat k osobnímu prospěchu nebo účelu, který nesouvisí s naší společností.

Důvěrné informace obchodního charakteru

Důvěrné informace obchodního charakteru o našich obchodních strategiích a provozní činnosti patří mezi hodnotná aktiva společnosti.



Mezi „důvěrné informace obchodního charakteru“ patří informace o cenách a nákladech, seznamy klientů, potenciální akvizice, obchodní procesy a postupy, finanční údaje, obchodní tajemství a know-how, osobní údaje, marketingové a prodejní strategie a plány, seznamy dodavatelů a jiné informace a plány, které nejsou veřejně dostupné.

Všechny informace společnosti se musí používat výlučně ku prospěchu naší společnosti, a nikdy k osobnímu obohacení. Tuto odpovědnost si podle platných zákonů neseme na svých bedrech i po ukončení našeho zaměstnaneckého nebo obchodního vztahu s ManpowerGroup.

Je tu ale několik výjimek: a) máte písemný souhlas ManpowerGroup, b) informace se zákonným způsobem stala veřejně známou skutečností, nebo c) je vám nařízeno prozradit takovou informaci soudním příkazem.

Kromě toho platí, že nic v tomto kodexu vám nebrání dobrovolně nahlásit možné porušení zákona nebo předpisů jakémukoliv orgánu veřejné správy ani sdělit jakékoliv informace, které podle zákona nebo předpisů spadají pod ochranu „whistleblowerů“. Viz část [vystoupení a nahlášení obav](#) v tomto dokumentu.

Upozorňujeme na to, že tyto zásady, které vám umožňují nahlásit nebo sdělit porušení zákona nebo předpisu orgánu veřejné správy, jsou nadřazeny jakékoliv smlouvě o utajení, o zachování důvěrnosti informací nebo obdobné smlouvě, kterou můžete mít podepsanou ve spojení s vaším zaměstnaneckým poměrem s ManpowerGroup.



Neveřejné informace a obchodování s cennými papíry

Díky své práci v ManpowerGroup můžete získat přístup k důležitým informacím neveřejného charakteru.

Mezi „důležité informace neveřejného charakteru“ patří veškeré informace, které mohou mít vliv na rozhodnutí příslušného investora o obchodování s cennými papíry společnosti a které nejsou obecně dostupné investiční veřejnosti.

Je nezákonné obchodovat s cennými papíry ManpowerGroup, nebo s cennými papíry jakékoliv jiné společnosti, na základě důležitých informací neveřejného charakteru. Obchodování v takové situaci se označuje jako „insider trading“ (obchodování na základě neveřejných informací). Zákony upravující obchodování na základě neveřejných informací rovněž zakazují předávání takových informací jiným osobám, které by potom mohli obchodovat s akcemi společnosti.

Veškeré informace, bez ohledu na to, zda jsou pozitivní nebo negativní, u kterých lze očekávat, že budou mít vliv na cenu akcií společnosti, jsou považovány za důležité. Mezi příklady důležitých informací, mimo jiné, patří: zisky nebo očekávané zisky společnosti; tržby společnosti; strategické plány; významné případy ohrožení kybernetické bezpečnosti; důležité personální změny; marketingové aktivity; fúze nebo akvizice; důležité soudní spory; významné půjčky nebo finanční výdaje, případně jiné důležité obdobné skutečnosti. Každý, kdo má přístup k takovým informacím, je musí uchovávat v tajnosti. O důvěrných informacích nesmíte hovořit s žádnou osobou mimo naši společnost, a to včetně všech obchodních partnerů mimo ManpowerGroup, rodinných příslušníků nebo přátel.

Viz [zásady obchodování na základě neveřejných informací ManpowerGroup](#). Očekává se, že se těmito zásadami budeme důsledně řídit. Jestliže budete chtít nakoupit nebo prodat akcie, ale budete na pochybách, zda se vás týkají uvedené požadavky, kontaktujte Chief Compliance Officer společnosti.



Příklad: Frederik, finanční ředitel, se dozví, že společnost uvažuje o akvizici velké, veřejně obchodovatelné personální společnosti se specializací na zdravotnictví. Akvizice by zdvojnásobila příjmy společnosti ve Velké Británii. Společnost chystá zveřejnění informace o akvizici až příští měsíc.

**Správně, nebo špatně:
Může dnes Frederik koupit akcie ManpowerGroup a doporučit sestře, aby se zařídila stejně tak?**

Přesnost obchodních záznamů a dokumentů

Jsme známí svou čestností a důvěryhodností ve všech oblastech našich obchodních aktivit. Všechny obchodní informace, včetně obchodních a finančních záznamů, se musí reportovat včas a přesně. Finanční informace musí odrážet skutečné transakce a být v souladu se všeobecně přijímanými účetními zásadami. Nikdo nesmí zřizovat či využívat utajené nebo nikde nezaznamenané fondy či aktiva.

Obchodní dokumentace a záznamy zahrnují tištěné dokumenty, jako jsou dopisy a tištěné reporty. Patří sem ale také elektronické dokumenty, jako jsou e-maily, a všechna další média, která obsahují informace o naší společnosti a jejích obchodních aktivitách.

Duševní vlastnictví – naše a jiných osob

Znalosti a inovace patří mezi dvě klíčové hodnoty ManpowerGroup. Duševní vlastnictví ManpowerGroup je hodnotným obchodním aktivem. Máme povinnost respektovat a chránit veškeré duševní vlastnictví, ať už je to naše vlastní, anebo patří jiné fyzické či právnické osobě.

ManpowerGroup vlastní všechny vynálezy, objevy, nápady a obchodní tajemství vytvořená zaměstnanci ManpowerGroup při práci nebo s použitím zdrojů ManpowerGroup.

Tyto povinnosti platí konkrétně také pro všechny softwarové aplikace. Veškerý software budeme používat v souladu se zákonem a podle licencí, na jejichž základě můžeme software používat.





Používání elektronických médií / sociálních médií

Naše značka a její pověst závisí na každém z nás a na tom, jak se chováme. Sem patří také naše vystupování prostřednictvím elektronických médií a komunikačních systémů, jako jsou hlasová pošta, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn a komerční software.

Komunikace na těchto systémech není soukromá. Tyto komunikace patří mezi obchodní záznamy. Z tohoto důvodu může ManpowerGroup v souladu s platnými zákonnými regulacemi omezit, číst, získávat přístup, zasahovat a zveřejňovat obsah takových komunikací.

Jako uživatelé těchto systémů máme odpovědnost za to, aby komunikace na těchto systémech nezpůsobovala nikomu škodu ani nikoho neobtěžovala a nevystavovala naši společnost riziku.

Nikdy nesmíme používat systémy ManpowerGroup k vědomému, nedbalému nebo zlovolnému zveřejňování, ukládání, přenášení, stahování nebo šíření jakýchkoliv výhrůžných, hanlivých, urážlivých, pomlouvačných nebo obscénních materiálů jakéhokoliv druhu.

On-line sociální sítě jsou důležitou součástí našeho úspěchu, protože jsou naším pojítkem s osobami, které se staly našimi klienty, uchazeči, spolupracovníky a kolegy. Na rozdíl od mnoha společností podporujeme a vyzýváme naše zaměstnance, aby používali sociální sítě. Na druhou stranu očekáváme, že chování zaměstnanců v on-line prostoru bude odrazem jejich chování ve firemním prostředí.

Pro další informace o pravidlech používání sociálních médií ManpowerGroup klepněte [sem](#).

Příklad: Xiaohui, manažerka pro rozvoj podnikání, ukáže své kolegyni Della obrázek, který našla na Facebooku klienta a rozhodla se k němu připojit svůj komentář, včetně odkazu na společnost ManpowerGroup. Della vyjádří obavu, že by se to mohlo jevit tak, jako kdyby se jednalo spíše o komentář společnosti ManpowerGroup než o soukromý komentář Xiaohui.

Xiaohui na to odpoví, že společnost přece podporuje interakci s klienty na sociálních sítích.

Kdo má pravdu? Zaškrtněte všechny správné odpovědi a potom pro odeslání odpovědi klepněte na „hotovo“.

Xiaohui, protože společnost vyzývá zaměstnance, aby používali sociální sítě a budovali tak vztah s klienty.

Della, protože Xiaohui by neměla používat Facebook ve své pracovní době a přidávat odkazy na ManpowerGroup.

Pravdu mají obě dvě, protože společnost skutečně vyzývá zaměstnance, aby komunikovali s klienty nebo kolegy na sociálních sítích a budovali tak své vztahy, zároveň by ale nikdy neměli přidávat komentáře, které je možné považovat za komentáře společnosti, a nikoliv konkrétní fyzické osoby.



Dotazy investorů a médií



Když budeme poskytovat informace o naší společnosti veřejnosti, našim akcionářům a médiím, musíme tak činit způsobem, aby byly všechny informace zveřejněny včas, v přiměřeném rozsahu a v přesném znění. Je důležité zamezit nežádoucímu úniku důvěrných informací. Všechny dotazy nebo žádosti o poskytnutí informací ze strany veřejnosti, akcionáře, analytika nebo zástupce média musí být neprodleně postoupeny příslušné a pověřené osobě pro komunikaci ve vaší zemi. Jestliže se bude dotaz týkat naší celosvětové působnosti anebo jestliže bude pocházet z investiční komunity, musí být předán nebo postoupen globálnímu strategickému oddělení pro komunikaci ve světové centrále.

NAŠI
**klienti
a obchodní
partneři**



Úplatky a korupce

Úplatky se rozumí situace, kdy se přímo nebo nepřímo poskytují fyzickým osobám, včetně státních úředníků, obchodních partnerů, klientů nebo výhledových klientů, hodnotné předměty (například peníze, ekvivalenty peněz, dary) za účelem ovlivnění jejich rozhodnutí. Máme odpovědnost za dodržování všech zákonů proti úplatkům a korupci platných v zemích a oblastech, ve kterých podnikáme. Mezi několik dobře známých zákonů patří zákon o korupčních praktikách v zahraničí ve Spojených státech, zákon o úplatcích ve Velké Británii a zákon Sapin II ve Francii. Tato protikorupční pravidla také platí pro každého, kdo vystupuje jménem ManpowerGroup.

! **„Nápomocná platba“ je menší finanční částka předaná státnímu zaměstnanci za účelem rychlejšího vyřízení běžné agendy, nepodmíněné záležitosti, která by jinak trvala déle, například vyřízení cestovního pasu nebo telefonního čísla.**

Nápomocné platby jsou podle zákonů platných ve většině zemí světa nezákonné. V souladu s našimi zásadami dodržování všech platných zákonů nepřipouštíme nápomocné platby. Jestliže obdržíte žádost o nápomocnou platbu nebo budete mít jakékoli dotazy, kontaktujte globální právní oddělení.

Pro další informace o protikorupčních zásadách ManpowerGroup klepněte [sem](#).



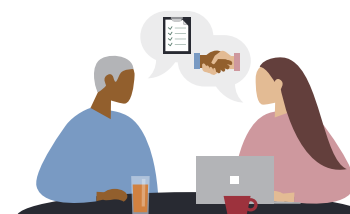


Dary, pohoštění a sponzoring

Jsme si vědomi toho, že poskytování darů, pohoštění a sponzoringu, případně cestovních benefitů může být legitimní součástí podnikání. Je jen na vás, abyste se drželi [zásad o darech, pohoštění a sponzoringu](#), protože tyto aktivity se mohou za jistých podmínek považovat za korupční jednání.

Naše zásady o darech, pohoštění a sponzoringu obsahují všeobecná pravidla, které musí naši zaměstnanci dodržovat při nabízení nebo poskytování darů, pohoštění nebo sponzoringu, a to včetně limitů na stravu a dary platné v konkrétních zemích a globálně.

V našich obchodních aktivitách se vždy musíme držet vysokých standardů, abychom si zachovali pověst férových a čestných partnerů. Je zcela běžné, že se benefity poskytují i obchodním partnerům nebo klientům, například v podobě příležitostných darů přiměřené hodnoty nebo pohoštění, jako jsou obědy nebo večeře. Takové aktivity musí být v souladu s firemními zásadami, musí být už ze své povahy omezené a nesmí nikdy ovlivňovat anebo budit takové zdání na rozhodnutí přijímaná státními úředníky, obchodními partnery, klienty nebo výhledovými klienty. Při poskytování a přijímání benefitů v obchodním styku musíme používat dobrý úsudek. Mezi nepřipustné dary patří peníze a jejich ekvivalenty.



Které z následujících výdajů jsou považovány za přípustné? Zaškrtněte nejvhodnější odpověď a pro odeslání odpovědi klepněte na „hotovo“.

Pozvání výhledového klienta na fotbalový zápas nebo utkání v ragby, pokud je primárním účelem toho setkání rozhovor o možnostech obchodní spolupráce, a pokud to není forma úplatku za účelem uzavření nového obchodu.

Obchodní večeře s klientem nebo výhledovým klientem, jejíž celkový účet nepřesahuje limit stravného na osobu.

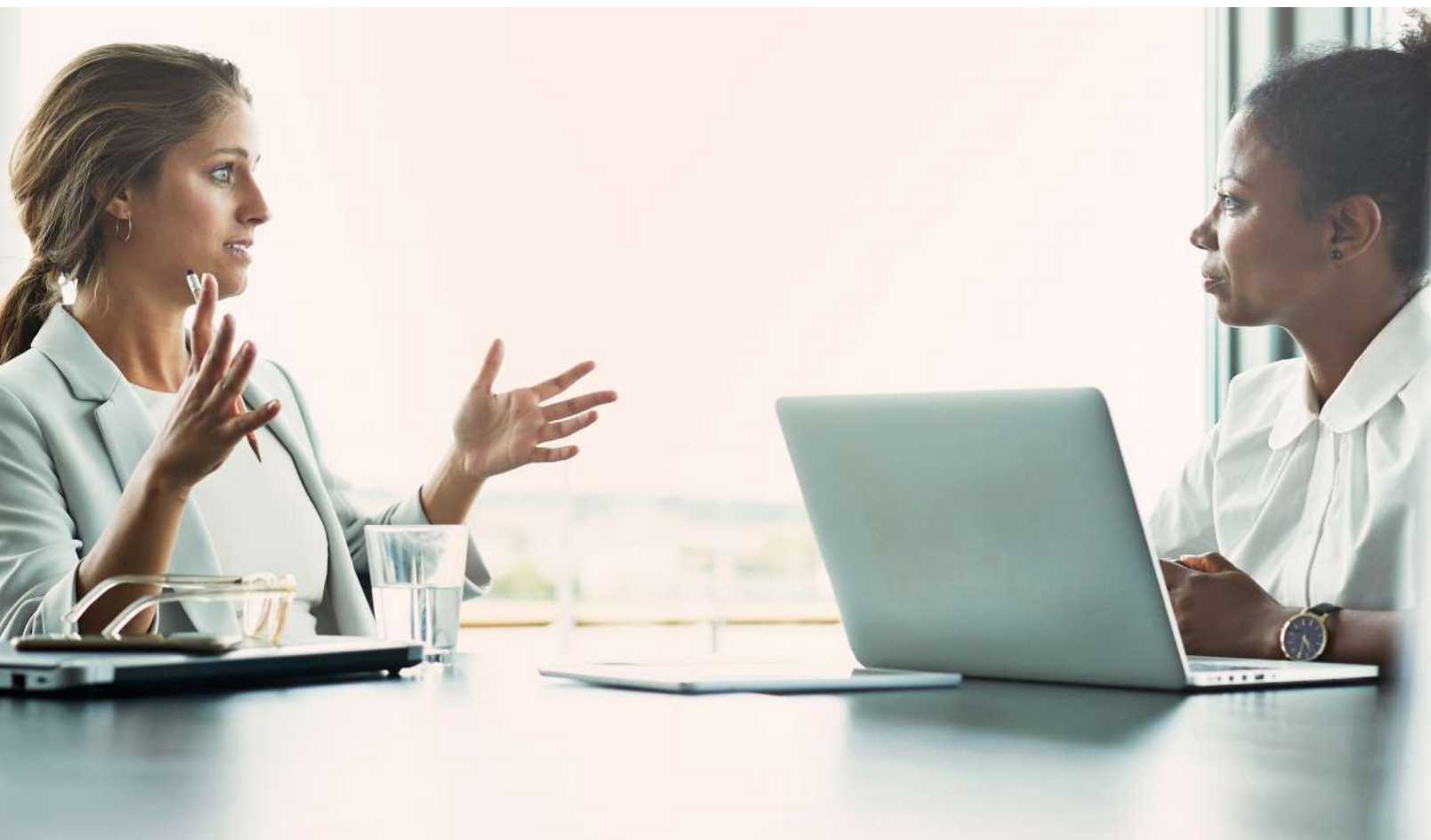
Křišťálové těžátko s logem Manpower, jehož hodnota nedosahuje limitu pro dary, předané manažerovi klienta jako projev uznání za obnovení klíčového kontraktu.

Vše výše uvedené.

Očekávání od našich obchodních partnerů

Podle zákona můžeme být hnáni k odpovědnosti za chování obchodního partnera, když k tomu dojde v rámci jeho práce pro naši společnost. Z tohoto důvodu je důležité, abychom spolupracovali pouze s obchodními partnery, kteří projevují vysoké standardy etického obchodního chování.

Očekáváme, že naši zástupci, prodejci, dodavatelé, nezávislí smluvní poskytovatelé služeb, konzultanti nebo partneři ve společných podnicích, případně také každá jiná třetí strana vystupující naším jménem („obchodní partner“), budou poskytovat legitimní služby a dodržovat standardy etického a profesionálního chování popsané v tomto kodexu.



Výběr

Výběr našich partnerů probíhá na základě objektivních kritérií, jako jsou kvalita, technická výjimečnost, náklady/cena, harmonogram/doručení, služby a dodržování zásad společensky odpovědného a etického obchodního chování. Žádný obchodní partner nesmí být pověřen poskytováním služeb pro naši společnost bez náležité hloubkové kontroly a bez smlouvy, ve které jsou přesně definovány podmínky poskytování služeb a platební podmínky.

Vynaložíme maximální úsilí k tomu, aby naše nákupní rozhodnutí nebyla nikdy

ovlivněna osobními vazbami nebo přijetím nevhodných darů, laskavostí nebo pohoštění nepřiměřeného rozsahu.

Naše [zásady pro obchodní spolupráci v dodavatelském řetězci](#) vyžadují, aby naši dodavatelé poskytli pozitivní záruky o svém závazku k dodržování klíčových korporátních zásad sociální odpovědnosti v souladu s iniciativou OSN Global Compact a jinými globálními standardy, k jejichž dodržování se přihlásila ManpowerGroup, a jejich prosazování ve svých každodenních obchodních aktivitách.

Férové jednání

Respektujeme každého člověka a ve všech našich vztazích se těšíme pověsti důvěryhodného partnera. Z tohoto důvodu nepředáváme žádné třetí straně informace o uzavřených smlouvách ani o podmínkách našich obchodních vztahů s našimi subdodavateli a prodejci, ledaže bychom k tomu měli souhlas.

**Správně, nebo špatně:
„Můžeme být podle zákona
hnáni k odpovědnosti za chování
našich obchodních partnerů.“**



Prodejní, marketingová a komunikační praxe

Jsme hrdí na kvalitu našich služeb a je naší povinností soutěžit s ostatními férovými způsobem a postupovat v obchodních záležitostech etickým způsobem. Uděláme maximum pro to, abychom v prezentacích, v diskusích s klienty, v našich reklamách, propagačních materiálech a tiskových zprávách uváděli pouze přesné a důvěryhodné informace o našich produktech a službách. Když nás někdo požádá o to, abychom se porovnali s konkurencí, budou naše informace férové.

Zákony na ochranu hospodářské soutěže

ManpowerGroup je úspěšná v hospodářské soutěži a na volném trhu. Náš úspěch je postaven na tom, že vynikáme ve všech oblastech naší obchodní činnosti. Spojené státy, Evropská unie, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj a další země a skupiny zemí implementovaly zákony na ochranu hospodářské soutěže, jejichž cílem je zachování konkurenčního prostředí a prosazování principů volného trhu. Chceme v absolutní míře dodržovat tyto zákony a předpisy, které zakazují uzavírání smluv narušujících férovou hospodářskou soutěž. Naše společnost nebude tolerovat žádné chování, které bude v rozporu s těmito požadavky.

Nikdo v naší společnosti nesmí iniciovat jakékoliv porušení zákonů na ochranu hospodářské soutěže, účastnit se ho, schvalovat ho nebo ho tolerovat. Manažeři nesou odpovědnost za chování svých týmů.

Protože tyto zákony nejsou ve všech zemích stejné, je důležité, abyste rozuměli zákonům na ochranu hospodářské soutěže, které platí na vašem trhu.

! V obecné rovině platí, že nesmíte s konkurenty probírat tato témata:

- » **Ceny, slevy nebo podmínky prodeje**
- » **Zisky, ziskové marže a údaje o nákladech**
- » **Podíly na trzích, prodejní teritoria nebo trhy**
- » **Alokace klientů nebo teritorií**
- » **Výběr, odmítnutí nebo ukončení spolupráce s klienty nebo dodavateli**
- » **Vymezení teritoria nebo trhů, na kterých může společnost přeprodávat výrobky**
- » **Vymezování, jakým klientům smí společnost prodávat své výrobky**



Klíčem je prevence, takže pokud budete mít jakékoliv dotazy k aplikaci zákonů na ochranu hospodářské soutěže na minulé, poraďte se s Chief Compliance Officer společnosti nebo s globálním právním oddělením.



Získávání informací o konkurentech

S ostatními soutěžíme otevřeně a férově. Máme odpovědnost a právo na získání informací o jiných obchodních společnostech, a to včetně našich konkurentů, s využitím odpovídajících etických a zákonných prostředků. Mezi takové informace patří zprávy analytiků, nechráněné marketingové materiály, reklamy, veřejně prodávané žurnály a časopisy a jiné publikované a vyřčené informace.

Nepokusíme se získat takové informace neetickými anebo nezákonnými prostředky, jako jsou průmyslová špionáž, telefonní odposlechy nebo vydávání se za jinou osobu. Neakceptujeme a ani se neseznámíme s žádnými dokumenty o našich konkurentech, u kterých budeme vědět, že byly získány nepoctivě.

ManpowerGroup respektuje zákonné povinnosti, které můžete mít vůči svému předchozímu zaměstnavateli, jako jsou zachování důvěrnosti a omezení pro získávání zaměstnanců a klientů předchozího zaměstnavatele. Každý, kdo bude mít uzavřenu takovou smlouvu, nás o tom musí informovat, abychom mu nebránili v plnění podmínek takové smlouvy.



NAŠE **komunity**



Udržitelnost

Naše tradice odpovědnosti vůči komunitám, ve kterých působíme, znamená, že naše obchodní aktivity vykonáváme s respektem a s ohledem na okolní prostředí. Protože jsme profesní servisní organizací, je náš vliv na okolní prostředí relativně malý. Pro všechny naše prostory máme náležité povolení, schválení a kontroly a naším cílem je další minimalizace našeho vlivu formou omezení odpadu a spotřeby energií.

Můžeme hrát klíčovou roli a pozitivně ovlivňovat okolní prostředí tak, že půjdeme vzorem a budeme se správně rozhodovat a podporovat odpovědné hospodaření ze strany našich zaměstnanců, spolupracovníků a obchodních partnerů. Tímto způsobem může ManpowerGroup přispět k podpoře udržitelnějších komunit, ve kterých žijeme a pracujeme. Většina environmentálních aktivit ManpowerGroup se implementuje na lokální úrovni.

Další informace jsou uvedeny v [zásadách a pokynech pro environmentální řízení](#) ManpowerGroup.





Příspěvky a aktivity v oblasti politiky



Je zakázáno používat finanční prostředky, majetek nebo jiné zdroje společnosti k poskytování jakýchkoliv příspěvků nebo čehokoliv, co má hodnotu, politickým kandidátům, stranám nebo aktivitám. Naše společnost nikomu neproplatí žádné osobní příspěvky na politické účely.

Ve svém volném čase a na své vlastní náklady se ale každý samozřejmě může svobodně podílet na politických aktivitách, pokud to nemá vliv na jeho plnění pracovních povinností v ManpowerGroup. Je zakázáno poskytovat politické příspěvky jménem společnosti ManpowerGroup, ať už se bude jednat o peníze nebo služby. Společnost ManpowerGroup kromě toho zakazuje používání našich prostor k politickým účelům.



Dobrovolnická a charitativní činnost

Víme, že mnozí zaměstnanci ManpowerGroup již ochotně podporují své lokální komunity a jsou zapojeni do mnoha charitativních projektů. **Vyzýváme zaměstnance, aby konali v duchu našeho sloganu „jsem úspěšný, protože prospívám jiným“ a zapojili se do dobrovolnické činnosti ve svých lokálních komunitách a podporovali charitativní projekty.** Mějte však na paměti, že nesmíte na podporu svých osobních aktivit využívat finanční prostředky, zdroje nebo jméno společnosti ManpowerGroup ani žádné její značky.

NÁŠ
**program dodržování
předpisů a pravidel**



Administrativa a klíčové kontaktní osoby

✓ Jako Chief Compliance Officer, **Shannon Kobylarczyk**, (generalcounsel@manpowergroup.com) na dodržování tohoto kodexu a na náš program dodržování předpisů a pravidel.

✓ Pod jejím vedením bude tento kodex spravovat a vykládat náš manažer pro etiku a dodržování předpisů, **Cheryl Weyek** (ethics.training@manpowergroup.com).

Chief Compliance Officer je oprávněn formulovat a implementovat zásady, postupy a školicí programy určené k podpoře účinnosti tohoto Kodexu. Pověřenec je rovněž oprávněn odpovídat na dotazy týkající se tohoto Kodexu a jeho aplikace v konkrétních situacích.

Chief Compliance Officer společnosti ManpowerGroup bude pravidelně informovat představenstvo společnosti nebo příslušný výbor představenstva o dodržování tohoto kodexu.





Soudní řízení a interní vyšetřování

Jsme vždy připraveni postupovat ve všech obchodních záležitostech odpovědným a pečlivým způsobem. Každý, kdo obdrží předvolání, stížnost, oznámení nebo se jinak dozví, že naše společnost je předmětem jakéhokoli soudního nebo správního řízení nebo jakéhokoli vyšetřování nebo šetření ze strany veřejného orgánu, musí neprodleně informovat globální právní oddělení společnosti, které bude koordinovat a určovat reakci společnosti.

Součástí vyšetřování jsou často složité právní a obchodní záležitosti. Nepokoušejte se vyšetřovat právní záležitosti vlastními silami, protože by to mohlo ohrozit vyšetřování. Nejvyšší vedení naší společnosti nese odpovědnost za to, aby rozhodlo, zda se má přistoupit k internímu šetření a jakým způsobem se má při vyšetřování postupovat.

Jestliže budou výsledky jakéhokoliv interního nebo státního vyšetřování zárukou nápravného opatření, rozhodne nejvyšší vedení společnosti o tom, jaké kroky se mají přijmout, a ponese odpovědnost za implementaci všech opatření.

Je vaší odpovědností plně spolupracovat při jakémkoli interním vyšetřování prováděném naší společností. Na doporučení globálního právního oddělení společnosti nebo externího právního zástupce musí každý plně spolupracovat, je-li o to požádán, v souvislosti s vyšetřováním trestného činu.

! Ve vztahu ke státním, policejním nebo interním vyšetřovatelům musíme vystupovat důvěryhodně a musíme se zdržet těchto aktivit:

- » ničení, pozměňování nebo zatajování dokumentů nebo jiných potenciálně důležitých důkazů,
- » pronášení zavádějících prohlášení ve spojení s jakýmkoliv vyšetřováním, které je vedeno naší společností nebo orgánem veřejné správy,
- » bránění, podvodné ovlivňování nebo zdržování jakéhokoliv vyšetřování,
- » podněcování kohokoliv jiného k ničení důkazů, poskytování falešných nebo zavádějících informací nebo bránění jakémukoliv vyšetřování.



Školení a získávání certifikátů

Neseme společnou odpovědnost, že budeme dělat správné věci ve prospěch našich akcionářů a chránit dobré jméno naší společnosti. Jedním z nejdůležitějších kroků je to, aby všichni zaměstnanci a spolupracovníci povinně absolvovali jednou ročně školení na téma tohoto kodexu a zásad společnosti. Chief Compliance Officer pro tento účel připravil školicí programy.

Protože chceme přispět k dodržování tohoto kodexu, musí všichni zaměstnanci na celém světě a všichni členové představenstva společnosti každý rok projít certifikačním řízením.

Uplatňování práv a zproštění povinností

Nedodržení tohoto kodexu, nesplnění požadovaného certifikačního řízení anebo odmítání spolupráce na interním vyšetřování skutečného nebo domnělého porušení tohoto kodexu může být důvodem pro disciplinární řízení, a to včetně rozvázání pracovního poměru.

Ve vzácných případech se mohou objevit případy, kdy bude zaměstnanec požadovat zproštění povinnosti dodržet nějaké ustanovení tohoto kodexu. Žádost o zřeknutí se závazků můžete zaslat e-mailem Chief Compliance Officer na adresu generalcounsel@manpowergroup.com. Zbavit ředitele nebo zástupce společnosti ve výkonné funkci povinnosti dodržet konkrétní ustanovení tohoto kodexu smí pouze představenstvo společnosti. Každé zproštění povinností v případě ředitele nebo zástupce společnosti ve výkonné funkci bude přiznáno v souladu s platnými zákony, pravidly a předpisy.



KLÍČOVÉ KONTAKTNÍ OSOBY

a zdroje

Zásady a referenční dokumentace

[Protikorupční zásady](#)

[Zásady o darech, pohoštění a sponzoringu](#)

[Zásady nulové tolerance odplaty ManpowerGroup](#)

[Globální prohlášení o ochraně osobních údajů ManpowerGroup](#)

[Zásady obchodování na základě neveřejných informací ManpowerGroup](#)

[Pravidla používání sociálních médií ManpowerGroup](#)

[Udržitelnost ManpowerGroup](#)

Kontaktní údaje

Shannon Kobylarczyk: Associate General Counsel a Chief Compliance Officer

- 1-414-906-7024
- ethics.training@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Cheryl Weyek: Manažer, etika a dodržování předpisů

- 1-414-906-7898
- ethics.training@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Linka podpory pro otázky obchodní etiky ManpowerGroup

- 1-800-210-3458 (Severní Amerika)
- Telefon: [Mimo Severní Ameriku](#)
- [Webová stránka](#)
- [Mobilní zařízení](#)
- Aplikace EthicsCompass: klepnutím na ikonu linky podpory podáte hlášení
- [Formulář manažera pro postoupení nahlášených upozornění na porušení pravidel](#)



ManpowerGroup®

Světové sídlo společnosti ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2021 ManpowerGroup. Všechna práva vyhrazena.