

CODE VAN
zakelijk gedrag en bedrijfsethiek
VAN MANPOWERGROUP



ManpowerGroup®

Inhoudsopgave

Mededeling van onze voorzitter en CEO.....	3
De belofte van ManpowerGroup	4
Inleiding	5
- Uw verantwoordelijkheden.....	6
» Werknemers	6
» Managers en leidinggevendens.....	6
- Ethische besluitvorming.....	7
- Problemen ter sprake brengen en melden	8
- Geen represailles	9
Onze mensen	10
- Wederzijds respect	11
- Privacy en bescherming van persoonsgegevens.....	11
- Diversiteit en inclusiviteit	12
- Intimidatie en discriminatie.....	12
- Mensenrechten	13
- Gezondheid en veiligheid.....	14
- Middelenmisbruik	14
- Geweld op de werkplek.....	14
Ons bedrijf en onze aandeelhouders.....	15
- Belangenverstrengeling	16
» Voorbeelden van potentiële belangenverstrengeling	16
» Bedrijfskansen	16

- Bescherming van bedrijfsinformatie en -middelen	17
» Gebruik van bedrijfsmiddelen	17
» Vertrouwelijke bedrijfsinformatie.....	17
- Voorkennis en effectenhandel	18
» Nauwkeurigheid van zakelijke bescheiden en documenten.....	19
» Intellectuele eigendom – die van ons en die van anderen	19
» Gebruik van elektronische media/sociale media	20
» Vragen van investeerders en de pers.....	20

Onze klanten en zakenpartners

21

- Omkoping en corruptie.....	22
- Geschenken, entertainment en sponsoring.....	23
- Wat we van onze zakenpartners verwachten	24
» Selectie.....	24
» Eerlijke praktijken	24
- Verkoop-, marketing- en communicatiepraktijken	25
- Antitrust-/mededingingswetten.....	25
- Informatie over de concurrentie verzamelen.....	26

Onze gemeenschappen

27

- Duurzaamheid	28
- Politieke bijdragen en activiteiten	29
- Vrijwilligerswerk en liefdadigheid	29

Ons complianceprogramma.....

30

- Beheer en belangrijke contactpersonen.....	31
- Rechtsvervolging en interne onderzoeken	32
- Opleiding en certificering	33
- Handhaving en vrijstelling van naleving	33

Belangrijke contactpersonen en hulpbronnen

34



EEN MEDEDELING VAN onze voorzitter en CEO

Aan alle collega's van ManpowerGroup

Bij ManpowerGroup zijn we van mening dat we de plicht hebben positief bij te dragen aan maatschappelijke veranderingen. We zijn bijna 75 jaar geleden opgericht met dit principe in gedachte en het is vandaag de dag net zo waar. Als organisatie moeten we doorgaan met het opvoeren en leveren van prestaties voor al onze belanghebbenden. Verantwoorde bedrijfspraktijken zijn verwachtingen waaraan we proberen te voldoen in alle aspecten van onze bedrijfsvoering.

We willen deel uitmaken van de oplossing en vorm geven aan een stralende en betere toekomst voor werk en voor werknemers. Als bedrijf dat tot doel heeft zinvolle en duurzame werkgelegenheid te bieden, begrijpen we het belang van vertrouwen en transparantie – daarom zijn we er trots op dat we een hoge ethische norm stellen voor onze branche en door Ethisphere consequent erkend worden als een van 's werelds meest ethische bedrijven – het enige bedrijf in onze branche dat deze onderscheiding krijgt – en dat we ook worden erkend in de Dow Jones Sustainability Index en de FTSE4GoodIndex. En we zijn nog maar net begonnen ...

Deze erkenningen zijn niet alleen een onderscheidende factor voor onze klanten en kandidaten, ze maken ook deel uit van wie we zijn en van wat ManpowerGroup tot een geweldige

plek maakt om te werken. Ze zijn een bewijs van hoe u, ik en al onze mensen zich inzetten om onze bedrijfsstrategie uit te voeren, ons doel in de praktijk te brengen en sociale impact op een ethische manier te stimuleren. We kunnen allen trots zijn op deze hoge ethische normen, omdat we allemaal door onze dagelijkse handelingen en gedrag een rol spelen bij de verwezenlijking ervan.

Om uw rol te spelen, vragen we u de tijd te nemen de code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek van ManpowerGroup te lezen, te begrijpen en te promoten. Deze code fungeert als ons ethische kompas dat ons leidt in alles wat we doen. Als u een overtreding van een van deze beleidsregels vermoedt, is het uw plicht dit te melden. U vindt de stappen hiervoor op pagina 8.

Hartelijk dank voor uw passie en inzet om ons bedrijf op de juiste wijze te blijven runnen. Laten we allen trots zijn op wie we zijn, waar we in geloven en hoe dit tot leven komt in alle aspecten van ons bedrijf, ten bate van al onze belanghebbenden.

Jonas Prising
Voorzitter en CEO

WIJ ZIJN DE DRIJFKRACHT ACHTER DE ARBEIDSWERELD.

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

- » **Kracht die organisaties voorwaarts stuwt.**
- » **Kracht die persoonlijk succes versnelt.**
- » **Kracht die duurzamer gemeenschappen tot stand brengt.**

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

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

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

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

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

De belofte

VAN MANPOWERGROUP





ONZE GEDRAGSCODE

Inleiding

ManpowerGroup is meer dan 70 jaar geleden opgericht om mensen te helpen zinvol werk te vinden en is vandaag net zo gedreven door het principe ‘goede zaken doen door goed te doen’ als onze oprichter Elmer Winter in 1948. We blijven ons inzetten voor ons tweezijdige doel en streven ernaar waarde te leveren aan al onze belanghebbenden – werknemers, medewerkers, kandidaten, klanten, leveranciers, partners, gemeenschappen en de samenleving in het algemeen.



Onze code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek ('code') verstrekt advies aan al onze collega's en partners over de manier waarop wij zakendoen volgens de hoogste ethische normen. Door de code na te leven, houden wij onze waarden en kenmerken hoog. Ons bedrijf is vooral bekend om onze betrouwbaarheid – een kenmerk dat wij willen hooghouden in alles wat we doen. ManpowerGroup is gegroeid en heeft succes behaald met een cultuur van eerlijkheid, integriteit en verantwoordelijkheid. Uiteraard houden we ons altijd aan de toepasselijke wet- en regelgeving – dit is een vereiste voor iedereen die onder dit beleid valt. Deze cultuur blijft een sterk concurrentievoordeel voor ons. De code draagt bij aan ons toekomstige succes door te helpen deze cultuur in stand te houden.

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

Onze code geldt voor iedereen, inclusief werknemers, medewerkers, functionarissen van ManpowerGroup en haar dochterondernemingen, de leden van de raad van bestuur van ManpowerGroup en anderen die voor ons werken. In deze code verwijzen de termen 'bedrijf' en 'ManpowerGroup' naar ManpowerGroup en al haar dochterondernemingen en gelieerde bedrijven wereldwijd.

Onze verantwoordelijkheden

Werknemers

Van alle werknemers wordt verwacht dat zij zich bij alle zakelijke interacties aan de code houden. Als werknemer hebt u de volgende verantwoordelijkheden:

- ✓ De code lezen, begrijpen en naleven; alle vereiste opleidingen en certificeringen afmaken; alle beleidsregels van ManpowerGroup en alle toepasselijke wetten naleven
- ✓ Blijk geven van een goed beoordelingsvermogen; bij twijfel advies inwinnen bij een collega, uw manager, het management of het [global ethics and compliance team](#)
- ✓ Volledige medewerking verlenen aan geautoriseerde onderzoeken die door vertegenwoordigers van het bedrijf worden uitgevoerd
- ✓ Overtredingen of vermoedelijke overtredingen van de code of een van de andere beleidsregels van ManpowerGroup ter sprake brengen en onmiddellijk melden via de [bedrijfsethiekhotline van ManpowerGroup](#) of aan uw manager



Managers en leidinggevenden

Managers en leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij het in stand houden van de ethische cultuur van ManpowerGroup. Ze zetten de toon in de hele organisatie. Als u manager of leidinggevende bent, hebt u de volgende extra verantwoordelijkheden:

- ✓ Onze cultuur van ethisch gedrag versterken en promoten door open en eerlijk te zijn over zakelijk gedrag
- ✓ Met werknemers praten over ethiek en compliance en een werkomgeving bevorderen die collega's ertoe aanzet om ethische kwesties aan de orde te stellen zonder angst voor represailles
- ✓ Open en permanente communicatie tussen uzelf en werknemers aanmoedigen
- ✓ Optreden als positief rolmodel voor de mensen aan wie we leiding geven, door advies en hulp te verstrekken of door doorverwijzing naar de juiste persoon of afdeling

Ethische besluitvorming

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

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

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

Als u nog meer advies nodig hebt, kunt u contact opnemen met uw manager of leidinggevende, de plaatselijke compliance officer, het management, de [Chief Compliance Officer of het Global Ethics and Compliance Team](#).





Problemen ter sprake brengen en melden

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

We zijn allemaal verplicht om zo snel mogelijk elke activiteit te melden waarvan vermoed wordt dat deze onwettig, frauduleus of onethisch is. Dit is wat u van ManpowerGroup kunt verwachten:

- ✓ **We nemen alle meldingen van overtredingen serieus.**
- ✓ **We onderzoeken onmiddellijk alle meldingen.**
- ✓ **We behandelen alle meldingen vertrouwelijk in de mate van het mogelijke.**
- ✓ **We doen al het mogelijke om de anonimiteit te beschermen van iedereen die een mogelijke overtreding te goeder trouw meldt.**
- ✓ **We tolereren geen represailles tegen wie te goeder trouw melding doet.**

Niets in deze code verbiedt u om op vrijwillige basis mogelijke overtredingen van wet- of regelgeving te melden aan een overheidsinstantie of andere openbaarmakingen te doen die worden beschermd onder de wet- of regelgeving betreffende 'klokkenluiders'. Hieronder vallen meldingen aan het Amerikaanse (VS) ministerie van justitie of de Amerikaanse (VS) beurscommissie (Securities and Exchange Commission) of aan de relevante rechtshandhavende of regelgevende instanties in andere landen. U hebt geen voorafgaande toestemming van ManpowerGroup nodig om dergelijke meldingen of openbaarmakingen te doen. U hoeft ManpowerGroup niet op de hoogte te stellen, maar we raden u echter wel aan dit te doen.



Om advies in te winnen over een compliancekwestie betreffende bedrijfsethiek of om een melding te doen, maakt u gebruik van een of meer van de volgende methoden:

Neem contact op met uw manager, leidinggevende, plaatselijke compliance officer of plaatselijke hoofdjurist voor uw land, of de algemeen juridisch adviseur van de regio. Neem contact op met de bedrijfsethiekhotline van ManpowerGroup, die 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar is.

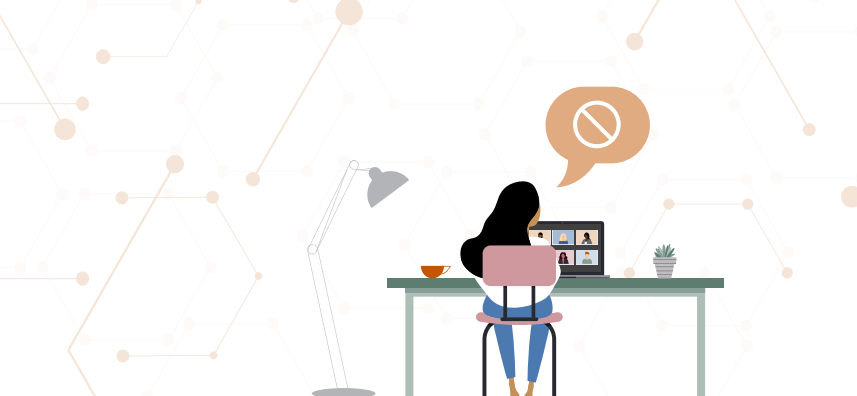
- » 1-800-210-3458 (bellen vanuit Noord-Amerika)
*[hier klikken](#) voor informatie over telefoneren van buiten Noord-Amerika
- » [Internet](#)
- » [Mobiel apparaat](#)
- » De app ManpowerGroup EthicsCompass – klik op het hotlinepictogram in de app om een melding te doen

SHANNON KOBYLARCZYK – Associate General Counsel en Chief Compliance Officer

- » +1 414 906 7024
ethics.training@manpowergroup.com
Postadres: 100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212, Verenigde Staten

CHERYL WEYEK – Manager, Ethics and Compliance

- » +1 414 906 7898
ethics.training@manpowergroup.com
- » Postadres: 100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212, Verenigde Staten



Geen represailles

Ons bedrijf verbiedt en tolereert geen represailles tegen wie te goeder trouw melding maakt van een werkelijke of schijnbare overtreding van een wet, regel of voorschrift, een bepaling van deze code of een van de andere beleidsregels van ManpowerGroup. Represailles voor het te goeder trouw melden van een rapport worden niet getolereerd. In dit geval betekent 'te goeder trouw' dat u alle beschikbare informatie verstrekt en dat u overtuigd bent dat de informatie waar is.

Vergelding of represailles worden geacht zelf overtredingen van deze code te zijn.

u Als u denkt dat u het slachtoffer van represailles bent geweest, aarzel dan niet dit te melden aan uw manager of leidinggevende of de chief compliance officer. U kunt ook de bedrijfsethiekhotline van ManpowerGroup gebruiken zoals vermeld op de vorige pagina. Klik op de link hieronder om het antirepresaillebeleid van ManpowerGroup te bekijken.

[Antirepresaillebeleid van ManpowerGroup](#)



ONZE mensen

Een van onze waarden – mensen – gaat over het respect dat we hebben voor personen en de rol van werk in hun leven.

We zijn er vast van overtuigd dat iedereen de kans moet krijgen om te werken. Wij willen meer doen dan wereldwijd de toepasselijke arbeidswetten naleven. We hebben een gezamenlijke verplichting om eerlijk te zijn en niet te discrimineren bij het in dienst nemen en promoveren van alle werknemers.

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

Wederzijds respect

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

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



Privacy en bescherming van persoonsgegevens



Ons respect voor mensen betekent ook dat wij de privacy van onze werknemers, medewerkers, klanten, leveranciers, kandidaten, partners en andere personen respecteren. Dit is vooral belangrijk met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder namen, wachtwoorden, nationale identificatienummers, woonadressen, telefoonnummers, bankgegevens, medische en andere gegevens. De [wereldwijde privacyverklaring van ManpowerGroup](#) vermeldt de soorten persoonsgegevens die wij verzamelen, hoe wij deze gegevens gebruiken, met wie we die gegevens uitwisselen, en de rechten en opties die personen beschikbaar hebben met betrekking tot ons gebruik van hun gegevens.

Elk land heeft ook een privacybeleid voor personeel dat geldt voor het hoofdkantoor en het personeel in dat land. Onze privacypraktijken kunnen daarom variëren naargelang het land waar we werkzaam zijn, en weerspiegelen de lokale praktijken en wettelijke vereisten.

Wij hebben een wereldwijd programma voor informatiebeveiliging en -privacy ontwikkeld ter bescherming van de informatie die aan ons van buiten ons bedrijf wordt toevertrouwd. Het wereldwijde programma voor informatiebeveiliging en -privacy heeft ook de taak de gemeenschappelijke intellectuele eigendom die ons merk groot maakt, te beschermen. Problemen voorkomen is essentieel, maar de detectie van en respons op beveiligingsinbreuken maken de volledige cyclus van gegevensbescherming af die nodig is om weerstand te bieden aan de steeds veranderende risico's inzake informatiebeveiliging.





Diversiteit, gelijkheid, inclusiviteit en erbij horen

Als wereldwijde organisatie met activiteiten in meer dan 75 landen is ons bedrijf van nature divers. We geloven dat onze organisatie, ons leiderschap en onze klanten de diversiteit van deze gemeenschappen moeten weerspiegelen. Wij waarderen en stimuleren het brede scala aan perspectieven en mogelijkheden die deze diversiteit met zich meebrengt. ManpowerGroup omschrijft diversiteit als verschillen wat betreft ras, etniciteit, land van herkomst, godsdienst, culturele achtergrond, geslacht, leeftijd, handicap, sociale klasse, burgerlijke staat, lidmaatschap van een vakbond, politieke overtuiging, zwangerschap, gezondheid, seksuele geaardheid en genderidentiteit. We verwachten en bevorderen wederzijds respect en begrip tussen mensen met verschillende persoonlijke situaties of achtergronden. We zijn voorstander van diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit. Door alle aspecten van onze organisatie heen en in onze gemeenschappen streven we ernaar een cultuur van bewuste inclusiviteit en erbij horen tot stand te brengen, en verbinden we ons ertoe raciale onrechtvaardigheid aan te pakken met waardig werk.

Klik [hier](#) voor meer informatie over diversiteit en inclusiviteit bij ManpowerGroup.

Intimidatie en discriminatie

Iedereen heeft recht op een werkomgeving die vrij is van intimidatie van welke aard dan ook. Als onderdeel van uw rol bij ManpowerGroup kunt u een werkomgeving verwachten die vrij is van elke vorm van intimidatie, pesterij en vijandigheid, en wordt van u verwacht dat u een dergelijke werkomgeving helpt te behouden. Dit betekent dat we geen aanstootgevend of onwelkom fysiek, schriftelijk of mondeling gedrag tolereren, hetzij op kantoor of via elektronische weg door gebruik van technologie zoals virtuele vergaderplatforms, sms'jes, e-mail of sociale media. Wij tolereren geen gedrag – hetzij verbaal, niet-verbaal of fysiek – door personen die aan ons bedrijf zijn verbonden (inclusief leveranciers en klanten), waarmee anderen worden lastigvallen of waardoor een intimiderende, aanstootgevende, beledigende of vijandige werkomgeving ontstaat, inclusief geweld op het werk of seksuele intimidatie. Onze werknemers en managers moeten zich houden aan alle anti-intimidatiewetten in de vestiging waar ze werken.

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

! 'Onwelkom gedrag' kan gedrag zijn dat ongewenst of ongevraagd is of waartoe geen aanzet is gegeven.

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



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



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



Als u slachtoffer bent van intimidatie of geweld of ziet dat dit soort gedrag een andere werknemer treft, dient u het incident te melden aan uw manager of leidinggevende, plaatselijke compliance officer of de chief compliance officer of via de [bedrijfsethiekhotline](#).



Mensenrechten

Onze wereldwijde actieradius – samenwerking met honderdduizenden organisaties over de hele wereld – betekent dat we invloed kunnen uitoefenen op de manier waarop in complexe multinationale toeleveringsketens met mensen wordt omgegaan. We verwachten dat werknemers en partners van ManpowerGroup zakendoen op een manier die de [fundamentele principes en rechten op het werk](#) respecteert:

- ✓ **vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen**
- ✓ **afschaffing van gedwongen of verplichte arbeid**
- ✓ **afschaffing van kinderarbeid**
- ✓ **uitbanning van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid en beroep**

Door deze principes te respecteren en te promoten, en deze normen door te voeren via onze gedragscode voor leveranciers, kunnen we ervoor zorgen dat werk een bron van waardigheid en zinvol streven is. En via ons leiderschap in de branche kunnen we pleiten voor ethische wervingspraktijken, werkgelegenheid die zowel flexibiliteit als zekerheid biedt, en meer kansen voor ondervertegenwoordigde en kwetsbare populaties om veelgevraagde vaardigheden te ontwikkelen en deel te nemen aan de formele economie.

In het geval van vastgestelde schendingen van deze principes, verbindt ManpowerGroup zich ertoe passende maatregelen te nemen, waaronder de veilige verwijdering van de persoon van een gevaarlijke of niet-conforme werkplek in het geval van kinderarbeid, dwangarbeid of mensenhandel.

Lees meer over de inzet van ManpowerGroup voor de mensenrechten op onze [ManpowerGroup-duurzaamheidspagina](#).



Gezondheid en veiligheid

De gezondheid en veiligheid van onze mensen is een topprioriteit en een integraal onderdeel van onze cultuur. Sinds de door COVID-19 veroorzaakte gezondheids crisis is het belangrijker dan ooit dat mensen zich veilig en beveiligd voelen in een gezonde werkomgeving.

Iedereen moet alle voorschriften, beleidsregels en procedures inzake veiligheid en gezondheid volledig naleven om in een noodsituatie adequaat te kunnen handelen.

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



Middelenmisbruik

Wij streven naar een drugsvrije en alcoholvrije werkplek. Iedereen moet vrij zijn van de lichamelijke en psychologische invloeden van drugs en alcohol tijdens het uitvoeren van zakelijke activiteiten voor het bedrijf en tijdens aanwezigheid op het bedrijfsterrein, om een veilige en prettige werkomgeving te handhaven. Overtredingen van het beleid kunnen leiden tot onmiddellijke beëindiging van dienstverband.

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

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

Geweld op de werkplek

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

A blurred background image showing several people in a meeting or office setting. A man in a blue shirt is standing and gesturing, while others are seated around a table. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

ONS **bedrijf en onze aandeelhouders**



Belangenverstrengeling

Ieder van ons heeft de verantwoordelijkheid zakelijke beslissingen te nemen die in het beste belang van ons bedrijf zijn.

‘Belangenverstrengeling’ kan ontstaan in de loop van activiteiten waarbij persoonlijke belangen een storende invloed kunnen hebben of lijken te hebben op ons vermogen om objectieve beslissingen te nemen en te handelen in het beste belang van ons bedrijf en onze aandeelhouders.

Als u in een situatie verkeert die een werkelijke of potentiële belangenverstrengeling vormt, dient u de situatie onmiddellijk bekend te maken aan uw manager of leidinggevende. Deze vereiste geldt ook voor transacties, relaties of situaties van anderen die tot werkelijke of potentiële belangenverstrengeling kunnen leiden. Kennisgeving en openbaarmaking zijn cruciaal voor het oplossen van problemen en helpen ons onze ethische cultuur te handhaven. Kwesties in verband met belangenverstrengeling kunnen alleen worden opgelost na bestudering van de specifieke omstandigheden in het kader van onze werkzaamheden bij ManpowerGroup. De leidinggevende moet een beslissing nemen, zo nodig na overleg met een geschikte persoon van een hoger managementniveau.

Voorbeelden van potentiële belangenverstrengeling

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

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

In elk van dit soort situaties is het van essentieel belang dat u de belangenverstrengeling of de potentiële belangenverstrengeling aan uw manager of leidinggevende bekendmaakt en zijn of haar aanwijzingen volgt om tot een oplossing te komen.

Bedrijfskansen

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

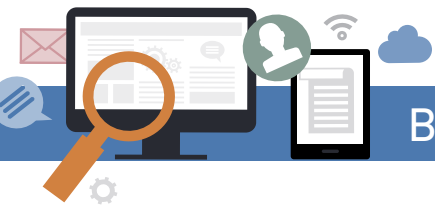
Voorbeeld: Enzo, managing director, vertelt Claudia, senior recruiter, dat hij een nieuwe chef van de personeelsafdeling wil aannemen, omdat de huidige persoon in die functie is overgeplaatst naar een andere functie binnen het bedrijf. Enzo's schoonzus, Monica, is momenteel chef van de personeelsafdeling

bij een plaatselijk rekruteringsbedrijf en heeft jarenlange ervaring op dit gebied. Enzo moedigt zijn schoonzus aan te solliciteren voor de functie en draagt Claudia op het sollicitatieformulier van Monica in het oog te houden en het normale proces te omzeilen omdat hij Monica en haar kwalificaties kent.

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

Welke van de volgende situaties leidt tot potentiële belangenverstrengeling in het bovenstaande voorbeeld? Selecteer alles wat van toepassing is en klik vervolgens op ‘klaar’ om te antwoorden.

- ☐ De enige persoon die voor de baan is geïnterviewd, is Enzo's schoonzus.
- ☐ Enzo besloot Monica in dienst te nemen zonder het conflict aan zijn manager of leidinggevende bekend te maken.
- ☐ Claudia heeft niemand laten weten dat Monica Enzo's schoonzus is.
- ☐ Al het bovenstaande.



Bescherming van bedrijfsinformatie en -middelen

Wij zijn verplicht de bedrijfsmiddelen (activa) van ManpowerGroup te beschermen alsof ze onze eigen middelen waren. De bedrijfsmiddelen van ManpowerGroup zijn meer dan alleen fondsen, eigendom en uitrusting. Zij omvatten financiële gegevens, ideeën, bedrijfsplannen, technologieën, klantenlijsten, persoonsgegevens van werknemers en andere bedrijfseigen informatie.

Diefstal, verduistering of onbevoegd gebruik van een van deze middelen is een ernstige zaak die als zodanig wordt behandeld.



Gebruik van bedrijfsmiddelen

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

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie over onze bedrijfsstrategieën en -activiteiten is een waardevol bedrijfsmiddel.

! ‘Vertrouwelijke bedrijfsinformatie’ omvat gegevens over prijsstelling en kosten, klantenlijsten, potentiële overnames, bedrijfsprocessen en -procedures, financiële gegevens, handelsgeheimen en knowhow, personeelsgegevens, marketing- en verkoopstrategieën en -plannen, leverancierslijsten en andere informatie en ontwikkelingen die nog niet zijn vrijgegeven voor het publiek.

Bedrijfsinformatie mag uitsluitend worden gebruikt ten voordele van ons bedrijf en nooit voor persoonlijk gewin. We blijven hiertoe verplicht zelfs na beëindiging van ons dienstverband en zakelijke relaties met ManpowerGroup, onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving.

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

Bovendien verbiedt niets in deze code u om op vrijwillige basis mogelijke overtredingen van wet- of regelgeving te melden aan een overheidsinstantie of andere openbaarmakingen te doen die worden beschermd onder de wet- of regelgeving betreffende ‘klokkenluiders’. Zie in dit document de rubriek [Problemen ter sprake brengen en melden](#).

Vergeet niet dat dit beleid dat u toestaat overtredingen van wet- of regelgeving aan een overheidsinstantie te melden of bekend te maken, alle vertrouwelijkheids-, geheimhoudings- of soortgelijke verklaringen vervangt die u in verband met uw dienstverband bij ManpowerGroup eventueel hebt ondertekend.



Voorkennis en effectenhandel

Uw werk bij ManpowerGroup kan u toegang geven tot concrete niet-openbare informatie.

! ‘Concrete niet-openbare informatie’ omvat alle informatie die van invloed zou kunnen zijn op de beslissing van een redelijke belegger om de effecten van een bedrijf te verhandelen en die niet algemeen beschikbaar is voor het beleggende publiek.

Het is in strijd met de wet om effecten van ManpowerGroup of van een ander bedrijf te verhandelen op basis van concrete niet-openbare informatie. De handel in deze situatie heet ‘handel met voorkennis’.

Wetten inzake handel met voorkennis verbieden u ook om deze informatie aan anderen door te geven die dan vervolgens in bedrijfsaandelen zouden kunnen handelen.

Alle informatie, of deze nu positief of negatief is, die naar verwachting van invloed zou kunnen zijn op de aandelenkoers van een bedrijf, moet als concreet worden beschouwd. Voorbeelden van mogelijke concrete informatie zijn onder meer: bedrijfswinsten of winstprognoses; verkoopresultaten; strategische plannen; significante cyberbeveiligingsincidenten; belangrijke personeelswijzigingen; marketinginitiatieven; fusies of overnames; grote rechtszaken; significante leningen of financieringen, of andere belangrijke ontwikkelingen. Iedereen die toegang heeft tot deze gegevens, moet deze vertrouwelijk behandelen. U mag geen vertrouwelijke informatie bespreken met iemand buiten ons bedrijf, waaronder zakelijke contacten buiten ManpowerGroup, familie of vrienden.

Raadpleeg het beleid inzake handel met voorkennis van ManpowerGroup. Er wordt van ons verwacht dat wij dit beleid naleven. Als u onze aandelen wilt kopen of verkopen, maar niet zeker bent van deze vereisten, kunt u contact opnemen met de Chief Compliance Officer van ons bedrijf.



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

Waar of onwaar: Frederick mag vandaag ManpowerGroup-aandelen kopen en zijn zus aanbevelen hetzelfde doen?

Nauwkeurigheid van zakelijke bescheiden en documenten

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

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

Intellectuele eigendom – die van ons en die van anderen

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

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

Deze verplichtingen gelden ook met name voor alle softwareapplicaties. We gebruiken alle software op legale wijze en in overeenstemming met de aan ons toegekende gebruikerslicenties.





Gebruik van elektronische media/sociale media

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

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

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

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

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

Klik [hier](#) voor meer informatie over het beleid van ManpowerGroup inzake sociale media.

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

Xiaohui antwoordt dat het bedrijf sociale omgang met klanten bevordert.

Wie heeft gelijk? Selecteer alles wat van toepassing is en klik vervolgens op 'klaar' om te antwoorden.

Xiaohui, want het bedrijf moedigt werknemers aan sociale netwerken te gebruiken om relaties met klanten op te bouwen.

Della, want Xiaohui had tijdens de werktijd Facebook niet mogen gebruiken en ManpowerGroup niet mogen vermelden.

Beiden hebben gelijk omdat het bedrijf werknemers aanmoedigt om te gaan met klanten en collega's op sociale netwerken om relaties op te bouwen, zonder dat ze echter commentaar mogen geven dat de schijn wekt afkomstig te zijn van het bedrijf en niet van de werknemer.



Vragen van investeerders en de pers

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

ONZE
**klanten en
zaken-
partners**



Omkoping en corruptie

Omkoping doet zich voor wanneer iets van waarde (bijvoorbeeld contanten, andere liquide middelen, geschenken) direct of indirect worden gegeven aan personen, met inbegrip van overheidsfunctionarissen, zakenpartners, klanten of potentiële klanten, om een discretionaire beslissing te beïnvloeden. We zijn verantwoordelijk voor het naleven van alle toepasselijke wetten tegen omkoping en corruptie in de landen en gebieden waar we zakendoen. Een paar bekende wetten zijn de Foreign Corrupt Practices Act in de VS, de UK Bribery Act en de Sapin II Act in Frankrijk. Deze anticorruptieregels zijn ook van toepassing op iedereen die namens ManpowerGroup werkt.

! Een ‘faciliterende betaling’ is een kleine geldsom die wordt betaald aan een overheidsfunctionaris in ruil voor de versnelde uitvoering van een routinematige, niet-discretionaire taak die anders vertraging zou oplopen, zoals het verkrijgen van een paspoort of een telefoonaansluiting.

Faciliterende betalingen zijn in de meeste landen in strijd met de wet. In overeenstemming met ons beleid inzake de naleving van alle toepasselijke wetten staan wij geen faciliterende betalingen toe. Als u om een faciliterende betaling wordt verzocht of als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met onze wereldwijde juridische afdeling.

Klik [hier](#) voor meer informatie over het anticorruptiebeleid van ManpowerGroup.



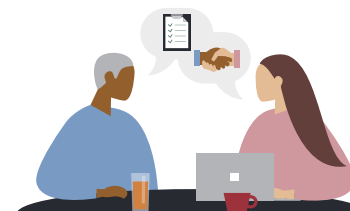


Geschenken, entertainment en sponsoring

Wij erkennen dat het geven van geschenken, entertainment, evenementsponsoring of reisvoordelen een legitieme activiteit van zakendoen kan zijn. U dient echter wel het [beleid inzake geschenken, entertainment en sponsoring](#) na te leven, aangezien deze activiteiten in bepaalde omstandigheden als corrupte voordelen kunnen worden beschouwd.

Ons beleid inzake geschenken, entertainment en sponsoring geeft algemene regels – met inbegrip van landspecifieke en wereldwijde beperkingen op maaltijden en geschenken – die onze werknemers moeten volgen als ze geschenken, entertainment of sponsoring aanbieden of geven.

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



Welke onderstaande uitgaven zijn toegestaan? Vink het beste antwoord aan en klik vervolgens op 'Klaar' om te antwoorden.

Een potentiële klant meenemen naar een voetbal- of tenniswedstrijd wanneer de primaire bedoeling van de ontmoeting erin bestaat kansen voor bedrijfsontwikkeling te bespreken en de uitgave niet kan worden geïnterpreteerd als smeergeld voor nieuwe opdrachten.

Een zakendiner met een klant of potentiële klant waarvoor de totale uitgave kleiner is dan de maaltijdlimiet per persoon.

Een directielid van een klant als blijk van waardering voor het verlengen van een grote opdracht een kristallen presse-papier geven waarop het logo van Manpower staat en waarvan de waarde lager is dan de limiet voor geschenken.

Al het bovenstaande.

Wat we van onze zakenpartners verwachten

Aangezien wij wettelijk aansprakelijk kunnen zijn voor het gedrag van zakenpartners tijdens hun werkzaamheden voor het bedrijf, is het essentieel dat wij zakendoen met zakenpartners die blijik geven van hoge normen van ethisch zakendoen.

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



Selectie

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

Wij doen ons best om te zorgen dat onze aankoopbeslissingen nooit worden

beïnvloed door persoonlijke banden of door het aannemen van ongepaste geschenken, attenties of buitensporig entertainment.

Ons [beleid inzake zakenpartners in de toeleveringsketen](#) vereist dat onze leveranciers ons ervan verzekeren in hun dagelijkse handelsactiviteiten belangrijke maatschappelijk verantwoorde praktijken na te leven en te promoten, in overeenstemming met het Global Compact-initiatief van de Verenigde Naties en andere internationale normen waartoe ManpowerGroup zich verplicht heeft.

Eerlijke praktijken

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

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



Verkoop-, marketing- en communicatiepraktijken

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

Antitrust- en mededingingswetten

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

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

Omdat de wetten niet identiek zijn in elk land, is het belangrijk dat u inzicht hebt in de antitrust- en mededingingswetten die relevant zijn voor uw markt.

Meer in het algemeen mag u het volgende niet bespreken met concurrenten:

- » prijzen, kortingen of verkoopvoorwaarden
- » winsten, winstmarges of kostengegevens
- » marktaandelen, verkooppraktijken of markten
- » toewijzing/verdeling van klanten of regio's
- » selectie, afwijzing of opzegging van klanten of leveranciers
- » beperking van regio's of markten waar een bedrijf producten mag doorverkopen
- » beperking van klanten aan wie een bedrijf mag verkopen



Het voorkomen van problemen is essentieel. Als u een vraag heeft over de toepassing van antitrust- en mededingingswetten op vroegere, huidige of toekomstige acties, kunt u contact opnemen met de Chief Compliance Officer of Global Legal Department van ons bedrijf.



Informatie over de concurrentie verzamelen

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

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

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



ONZE gemeenschappen



Duurzaamheid

Onze traditie van verantwoordelijkheid voor de gemeenschappen waar we werkzaam zijn, betekent dat we ernaar streven zaken te doen met respect en aandacht voor het milieu. Als

professionele dienstverlener is onze impact op het milieu relatief klein. Wij werken met de nodige vergunningen, goedkeuringen en controles, en streven ernaar onze impact verder te minimaliseren door vermindering van afval en energieverbruik.

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

Lees meer over het [beleid en de richtlijnen inzake milieubeheer van ManpowerGroup](#).





Politieke bijdragen en activiteiten



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

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



Vrijwilligerswerk en liefdadigheid

We weten dat veel medewerkers van de ManpowerGroup zich inzetten voor het ondersteunen van hun lokale gemeenschappen en passie hebben voor tal van liefdadigheidsdoelen. **We moedigen werknemers aan ons motto ‘goede zaken doen door goed te doen’ ook te vertalen in persoonlijk vrijwilligerswerk in hun lokale gemeenschappen en ondersteuning van liefdadigheidsdoelen.** Houd er rekening mee dat u geen fondsen, middelen, de naam ManpowerGroup of een van onze merken mag gebruiken om uw persoonlijke activiteiten te ondersteunen.



ONS **compliance- programma**



Beheer en belangrijke contactpersonen

- ✓ Als Chief Compliance Officer **Shannon Kobylarczyk** (generalcounsel@manpowergroup.com) toezicht op de naleving van deze code en het complianceprogramma van het bedrijf.
- ✓ Onder haar leiding zal deze Code worden beheerd en geïnterpreteerd door onze Manager Ethics and Compliance, **Cheryl Weyek** (ethics.training@manpowergroup.com).

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

De Chief Compliance Officer van ManpowerGroup legt periodiek verantwoording af aan de raad van bestuur of een passende commissie van de raad van bestuur over de naleving van deze code.





Rechtsvervolgning en interne onderzoeken

We streven ernaar verantwoordelijk en nauwkeurig te zijn in al onze handelstransacties. Iedereen die daarom een onderzoek, klacht of kennisgeving ontvangt, of anderszins verneemt dat ons bedrijf het onderwerp is van een gerechtelijke of administratieve procedure of van een onderzoek of verzoek om informatie door een overheidsinstantie, moet onmiddellijk de Global Legal Department van ons bedrijf op de hoogte stellen, die de reactie van ons bedrijf zal coördineren en begeleiding zal bieden.

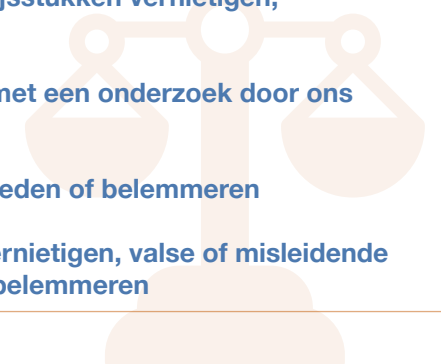
Onderzoek gaat vaak gepaard met complexe juridische en zakelijke kwesties. Probeer niet om juridische kwesties zelf uit te zoeken omdat dit het onderzoek zou kunnen compromitteren. Het senior management van ons bedrijf moet bepalen of een intern onderzoek moet worden uitgevoerd en welke methoden moeten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

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

U dient uw volledige medewerking te verlenen aan elk intern onderzoek dat door ons bedrijf wordt uitgevoerd. Onder voorbehoud van het advies van de Global Legal-afdeling van ons bedrijf of externe advocaten, moet iedereen volledig meewerken wanneer daarom wordt verzocht in verband met een wetshandhavingsonderzoek.

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

- » documenten of andere mogelijk relevante bewijsstukken vernietigen, wijzigen of verbergen
- » misleidende verklaringen afleggen in verband met een onderzoek door ons bedrijf of de overheid
- » een onderzoek verhinderen, frauduleus beïnvloeden of belemmeren
- » iemand anders aanzetten bewijsmateriaal te vernietigen, valse of misleidende informatie te verstrekken of een onderzoek te belemmeren





Opleiding en certificering

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

Omdat we de naleving van de code willen helpen waarborgen, zijn alle werknemers wereldwijd en alle leden van de raad van bestuur verplicht om elk jaar een certificering af te maken.

Handhaving en vrijstelling van naleving

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

Het kan zijn dat in zeldzame gevallen een werknemer een vrijstelling van naleving van een bepaling van deze code nodig heeft. U kunt een ontheffing aanvragen door een e-mail te sturen naar de Chief Compliance Officer (generalcounsel@manpowergroup.com). Alleen de raad van bestuur van ManpowerGroup mag een directeur of bestuurslid vrijstellen van een bepaling van deze code. Elke vrijstelling voor een directeur of bestuurslid wordt bekendgemaakt in overeenstemming met de toepasselijke wetten, regels en voorschriften.



BELANGRIJKE CONTACTPERSONEN EN hulpbronnen

Beleid en referentiedocumenten

[Anticorruptiebeleid](#)

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

[Antirepresaillebeleid van ManpowerGroup](#)

[Wereldwijde privacyverklaring van ManpowerGroup](#)

[Beleid van ManpowerGroup inzake effectenhandel met voorkennis](#)

[Beleid van ManpowerGroup inzake sociale media](#)

[ManpowerGroup-duurzaamheidspagina](#)

Contactpersonen

Shannon Kobylarczyk: Associate General Counsel en Chief Compliance Officer

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

Cheryl Weyek: Manager, Ethics and Compliance

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

Bedrijfsethiekhotline van ManpowerGroup

- 1-800-210-3458 (Noord-Amerika)
- Telefoon: [Buiten Noord-Amerika](#)
- [Internet](#)
- [Mobiel apparaat](#)
- EthicsCompass-app: Klik op het pictogram van de hotline om een melding in te dienen
- [Escalatieformulier voor managers](#)



ManpowerGroup®

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

© 2021 ManpowerGroup. Alle rechten voorbehouden.