

Kodex für Geschäftsverhalten und Geschäftsethik der MANPOWERGROUP



ManpowerGroup®

Inhaltsverzeichnis

Einleitende Worte unseres Chairman und Chief Executive Officer	3
---	----------

Das Versprechen der ManpowerGroup	4
--	----------

Einführung	5
-------------------	----------

- Ihre Pflichten	6
» Beschäftigte	6
» Manager und Vorgesetzte	6
- Ethisch überlegte Entscheidungen	7
- Bedenken äußern und melden	8
- Keine Vergeltungsakte	9

Unsere Mitarbeitenden	10
------------------------------	-----------

- Gegenseitiger Respekt	11
- Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten	11
- Vielfalt und Einbindung	12
- Belästigung und Diskriminierung	12
- Menschenrechte	13
- Gesundheit und Sicherheit	14
- Substanzmissbrauch	14
- Gewalt am Arbeitsplatz	14

Unser Unternehmen und unsere Aktionäre	15
---	-----------

- Interessenkonflikte	16
» Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte	16
» Gelegenheiten im Unternehmen	16

- Schutz von Informationen und Vermögenswerten des Unternehmens	17
» Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens	17
» Vertrauliche Geschäftsinformationen	17
- Insiderinformationen und Insiderhandel mit Wertpapieren	18
» Korrektheit von Geschäftsaufzeichnungen und -dokumenten	19
» Geistiges Eigentum – eigenes und fremdes	19
» Nutzung elektronischer Medien/sozialer Medien	20
» Investoren- und Medienanfragen	20

Unsere Kunden und Geschäftspartner	21
---	-----------

- Bestechung und Korruption	22
- Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring	23
- Was wir von unseren Geschäftspartnern erwarten	24
» Auswahl	24
» Faire Praktiken	24
- Verkaufs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken	25
- Kartell-/Wettbewerbsgesetze	25
- Einholen von Informationen über Konkurrenten	26

Unsere Gemeinschaften	27
------------------------------	-----------

- Nachhaltigkeit	28
- Politische Beiträge und Aktivitäten	29
- Ehrenamtliches Engagement und Wohltätigkeit	29

Unser Programm für Vorgabeneinhaltung	30
--	-----------

- Verwaltung und wichtige Kontakte	31
- Rechtsverfahren und interne Untersuchungen	32
- Schulungen und Bestätigungen	33
- Durchsetzung und Befreiung	33

Wichtige Kontakte und Ressourcen	34
---	-----------



EINLEITENDE WORTE

unseres Chairman und Chief Executive Officer

An alle Kolleginnen und Kollegen der ManpowerGroup:

Als ManpowerGroup sind wir überzeugt, dass wir eine Verantwortung dafür tragen, einen positiven Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel zu leisten. Nach diesem Prinzip wurde das Unternehmen vor fast 75 Jahren gegründet, und es hat für uns heute dieselbe Gültigkeit. Wir müssen als Organisation stets für all unsere Interessenvertreter da sein. Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken sind Erwartungen an uns, die wir in allen Aspekten unserer Unternehmenstätigkeit zu erfüllen versuchen.

Wir wollen Teil der Lösung sein, um eine positivere, bessere Zukunft für Arbeit an sich und für Arbeitnehmer zu entwickeln. Als Unternehmen mit dem Ziel, sinnvolle und nachhaltige Arbeitsplätze anzubieten, wissen wir, wie wichtig Vertrauen und Transparenz sind. Wir sind daher stolz darauf, einen ethisch hohen Standard für unsere Branche zu setzen – aber auch darauf, dass wir von Ethisphere, als einziges Unternehmen unserer Branche, stetig als eine „World's Most Ethical Company“ ausgezeichnet werden und im „Dow Jones Sustainability Index“ und „FTSE4GoodIndex“ geführt werden. Und doch stehen wir erst am Anfang ...

Diese Anerkennungen sind nicht nur ein Merkmal, nach dem uns unsere Kunden und Kandidaten von Konkurrenten unterscheiden. Sie sind ein Teil dessen, was die ManpowerGroup zu einem attraktiven Arbeitsplatz macht – und wer wir sind. Sie belegen, wie Sie, ich und all unsere Mitarbeitenden sich dafür

einsetzen, unsere Geschäftsstrategie umzusetzen, unsere Zielsetzung zu leben und ethisch überlegt soziale Veränderungen zu bewirken. Wir alle können auf diese hohen ethischen Standards stolz sein, denn wir alle tragen durch unser tägliches Handeln und Verhalten dazu bei, sie zu leben.

Wir bitten Sie – als Ihren Beitrag zu unserem Bemühen –, sich die Zeit zu nehmen, den Kodex für Geschäftsverhalten und Geschäftsethik der ManpowerGroup zu lesen und zu verstehen, und sich für ihn starkzumachen. Der Kodex dient uns als ethischer Kompass, der uns bei all unserem Tun Orientierung bietet. Wenn Sie vermuten, dass gegen einen dieser Grundsätze verstoßen wurde, ist es Ihre Pflicht, dies zu melden. Die entsprechenden Schritte hierfür finden Sie auf Seite 8.

Ich danke Ihnen für Ihr Engagement und Ihre Bemühungen, unser Unternehmen auch weiterhin auf die richtige Weise zu führen. Lassen Sie uns alle stolz darauf sein, wer wir sind, woran wir glauben und wie wir dies in sämtlichen Aspekten unseres Geschäfts zugunsten all unserer Interessenvertreter mit Leben erfüllen.

Jonas Prising
Chairman und CEO

WIR BRINGEN DIE WELT DER ARBEIT VORAN.

Wenn wir unser fundiertes Wissen um menschliches Potenzial mit wirtschaftlichem Ehrgeiz verbinden, entsteht eine dynamische Kraft:

- » Eine Kraft, die Organisationen voranbringt.
- » Eine Kraft, die persönlichen Erfolg beschleunigt.
- » Eine Kraft, die zu nachhaltigeren Gemeinschaften beiträgt.

Wir erzeugen diese Kraft, indem wir die Visionen unserer Kunden, die Motivationen der Mitarbeitenden sowie die aktuellen und künftigen Entwicklungen in der Welt der Arbeit miteinander verknüpfen.

Wir kombinieren lokale Expertise mit globaler Reichweite, um Organisationen weltweit Zugang zu ungeahnten Chancen zu verschaffen und es ihnen zu ermöglichen, von diesen zu profitieren.

Als vertrauensvolle Berater bemühen wir uns bei jedem, mit dem wir zusammenarbeiten, um partnerschaftliches Miteinander. Denn der Erfolg des Anderen ermöglicht auch unseren Erfolg.

Aus diesem Grund entwickeln wir hoch wirksame Lösungen, um die von uns betreuten Organisationen und Personen wettbewerbsfähiger zu machen, so dass diese mehr erreichen, als sie sich vorstellen konnten.

Indem wir diese starken Verbindungen knüpfen, tragen wir dazu bei, die Welt der Arbeit voranzubringen.

Das Versprechen

DER MANPOWERGROUP





UNSER KODEX FÜR GESCHÄFTSVERHALTEN

Einführung

Die ManpowerGroup wurde vor mehr als 70 Jahren gegründet, um Menschen zu helfen, eine sinnvolle Beschäftigung zu finden. Das Prinzip „Doing well by doing good“ (Erfolg haben, indem man Gutes tut) inspiriert das Unternehmen dabei heute genauso, wie es 1948 unseren Gründer Elmer Winter inspiriert hat. Wir bleiben unserer doppelten Zielsetzung treu und wollen all unseren Interessenvertretern – Beschäftigten, Associates, Kandidaten, Kunden, Zulieferern, Anbietern, Partnern, Gemeinschaften und der Gesellschaft als Ganzes – einen Mehrwert bieten.



Unser Kodex für Geschäftsverhalten und Geschäftsethik

(„Kodex“) bietet all unseren Kollegen und Partnern eine Orientierung, wie unser Geschäft nach höchsten ethischen Standards zu führen ist. Mit dem Befolgen des Kodex wahren wir unsere Werte und wichtigen Eigenschaften. Unser Unternehmen ist vor allem für seine Vertrauenswürdigkeit bekannt – eine Eigenschaft, die wir in all unserem Tun bestätigen wollen. Die ManpowerGroup verdankt ihren Erfolg einer Unternehmenskultur der Ehrlichkeit, Integrität und Verantwortlichkeit. Selbstverständlich halten wir uns stets an die geltenden Gesetze und Vorschriften – dies ist eine Anforderung für alle, die dieser Richtlinie unterliegen. Diese Unternehmenskultur ist für uns nach wie vor ein großer Wettbewerbsvorteil. Der Kodex trägt zu unserem künftigen Erfolg bei, indem er hilft, diese Unternehmenskultur zu bewahren.

Der Kodex hilft uns auch, unsere Marke und unsere Interessenvertreter effektiv zu schützen. Er trägt dazu bei, dass sich jeder auf die Bereiche konzentriert, die ethische Risiken bergen. Er bietet Orientierung dafür, wie sich ethische Probleme erkennen und behandeln lassen. Und er zeigt Mechanismen auf, über die ethisch falsches Verhalten ohne Angst vor Vergeltungsakten gemeldet werden kann.

Unser Kodex gilt für alle Parteien – darunter für die Beschäftigten, Associates und leitenden Angestellten der ManpowerGroup und ihrer Tochtergesellschaften, für die Mitglieder des Board of Directors der ManpowerGroup, und für Andere, die Dienstleistungen für uns erbringen. Für die Zwecke dieses Kodex stehen die Begriffe „Unternehmen“ und „ManpowerGroup“ für die ManpowerGroup und all ihre Tochtergesellschaften und mit ihr verbundenen Firmen weltweit.

Ihre Pflichten

Beschäftigte

Es wird von allen Beschäftigten erwartet, dass sie bei sämtlichen geschäftlichen Interaktionen den Kodex befolgen. Als Beschäftigter haben Sie folgende Pflichten:

- ✓ Den Kodex zu lesen, zu verstehen und zu befolgen; alle erforderlichen Schulungen und Bestätigungen pünktlich zu absolvieren bzw. zu erbringen; alle Grundsätze der ManpowerGroup und alle geltenden Gesetze zu befolgen
- ✓ Gutes Urteilsvermögen zu zeigen; bei Unsicherheiten eine Kollegin oder einen Kollegen, Ihren Manager, die Geschäftsleitung oder das [Global Ethics and Compliance Team](#) (Team für Geschäftsethik und Vorgabeneinhaltung weltweit) um Rat zu fragen
- ✓ Bei entsprechend autorisierten Untersuchungen, die von Vertretern des Unternehmens durchgeführt werden, vollständig zu kooperieren
- ✓ Sich zu äußern und Verstöße oder vermutete Verstöße gegen den Kodex oder andere Grundsätze der ManpowerGroup unverzüglich über die [Business Ethics Hotline](#) (Geschäftsethik-Hotline) oder Ihrem Manager zu melden



Manager und Vorgesetzte

Manager und Vorgesetzte spielen für die Bewahrung der ethisch überlegten Unternehmenskultur der ManpowerGroup eine bedeutende Rolle. Sie geben in der gesamten Organisation den Ton vor. Als Führungskraft haben Sie folgende zusätzliche Pflichten:

- ✓ Unsere Unternehmenskultur ethisch überlegten Verhaltens zu stärken und zu fördern, indem Sie offen und ehrlich über geschäftliches Verhalten sprechen
- ✓ Mit den Beschäftigten über Ethik und Vorgabeneinhaltung zu sprechen und ein Arbeitsumfeld zu fördern, das die Kollegen ermutigt, ethische Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsakten zu äußern
- ✓ Zu einem offenen und laufenden Austausch zwischen Ihnen und den Beschäftigten zu ermutigen
- ✓ Für die von uns geführten Personen ein positives Vorbild zu sein, indem wir ihnen Rat und Orientierung anbieten oder die geeignete Ressource im Unternehmen benennen

Ethisch überlegte Entscheidungen

Der Kodex der ManpowerGroup ist nicht dafür gedacht, alle Gesetze, Regeln, Grundsätze oder Umstände zu behandeln, die sich auf ethisch überlegtes Verhalten beziehen. Wir alle müssen unseren gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen einsetzen, um das jeweils angemessene Verhalten zu bestimmen. Es ist unrealistisch, zu erwarten, dass jeder alles weiß. Wenn Sie sich also in einer Situation befinden, in der Sie sich über die ethischen Implikationen einer Handlung unsicher sind, sollten Sie sich – als moralischen Kompass – diese einfachen Fragen stellen:

- » **Stünde die Handlung im Einklang mit dem Kodex?**
- » **Wäre die Handlung ethisch vertretbar?**
- » **Wäre ich mit der Handlung fair und ehrlich?**
- » **Wäre die Handlung legal?**
- » **Wäre die Handlung richtig/angemessen?**
- » **Würde die Handlung ein gutes Licht auf mich und das Unternehmen werfen?**
- » **Würde ich wollen, dass in der Zeitung oder im Internet über die Handlung berichtet wird?**

Lautet die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“, dann sollten Sie die Handlung unterlassen.

Falls Sie darüber hinaus Rat benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihren Manager oder Vorgesetzten, an Ihren lokalen Compliance Officer (Beauftragten für Vorgabeneinhaltung), an die Geschäftsleitung, den [Chief Compliance Officer](#) oder das [Global Ethics and Compliance Team](#).





Bedenken äußern und melden

Beim Unterbinden von Verstößen gegen den Kodex geht es nicht nur darum, Gesetze zu befolgen. Wir sind davon überzeugt, dass integriertes Arbeiten und ein respektvoller Umgang miteinander eine Unternehmenskultur fördern, die Innovation begünstigt und uns allen zum Erfolg verhilft.

Wir alle haben die Pflicht, jede Handlung, die vermutlich gesetzwidrig, betrügerisch oder ethisch falsch ist, so schnell wie möglich zu melden. Das können Sie von der ManpowerGroup erwarten:

- ✓ **Wir nehmen alle Berichte über Verstöße ernst.**
- ✓ **Wir untersuchen alle Meldungen umgehend.**
- ✓ **Wir behandeln alle Meldungen so vertraulich wie möglich.**
- ✓ **Wir unternehmen alle Anstrengungen, die Anonymität derer, die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß melden, zu schützen.**
- ✓ **Wir dulden keine Vergeltungsakte gegen Personen, die in gutem Glauben etwas melden.**

Nichts in diesem Kodex untersagt es Ihnen, mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften freiwillig einer Regierungsbehörde zu melden oder andere Offenlegungen vorzunehmen, die durch „Whistleblower“-Statuten oder -Vorschriften geschützt sind. Hierzu gehören Meldungen an das Department of Justice (Justizministerium) oder die Securities and Exchange Commission (Börsenaufsichtsbehörde) in den Vereinigten Staaten oder an die zuständigen Vollzugs- oder Aufsichtsbehörden in anderen Ländern. Für derartige Meldungen oder Offenlegungen benötigen Sie keine Vorabgenehmigung der ManpowerGroup. Sie sind nicht verpflichtet, die ManpowerGroup hierüber zu informieren; jedoch ermutigen wir Sie, dies zu tun.



Um Rat zu einem Anliegen bezüglich der Einhaltung geschäftsethischer Vorgaben zu erhalten oder um einen Sachverhalt zu melden, können Sie einen oder mehrere der folgenden Kanäle nutzen:

Sprechen Sie mit Ihrem Manager, Vorgesetzten, dem lokalen Compliance Officer oder dem lokalen juristischen Beauftragten für Ihr Land oder mit dem regional zuständigen General Counsel. Wenden Sie sich an die [ManpowerGroup Business Ethics Hotline](#) (Geschäftsethik-Hotline), die 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche erreichbar ist.

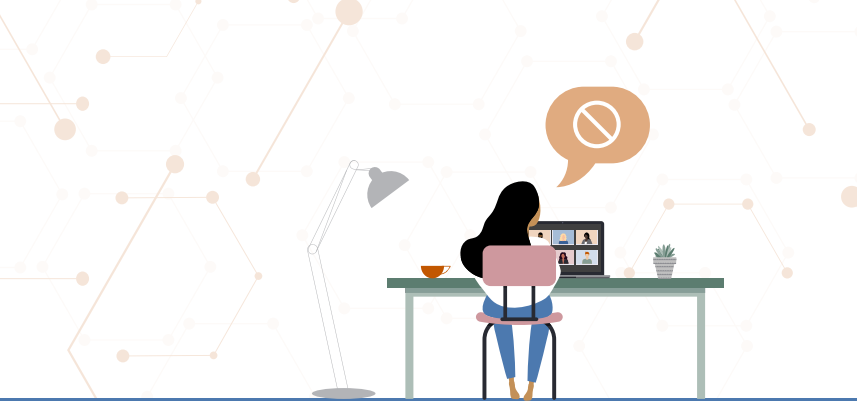
- » 1-800-210-3458 (Anruf aus Nordamerika)
*[Klicken Sie hier](#), um zu erfahren, wie Sie von außerhalb Nordamerikas anrufen können.
- » [Web](#)
- » [Mobilgerät](#)
- » ManpowerGroup EthicsCompass App – Klicken Sie auf das Hotline-Symbol in der App, um einen Sachverhalt zu melden.

SHANNON KOBYLARCZYK – Associate General Counsel und Chief Compliance Officer

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

CHERYL WEYER - Manager, Ethics und Compliance

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



Keine Vergeltungsakte

Unser Unternehmen untersagt es, und toleriert nicht, gegenüber Personen, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder scheinbaren Verstoß gegen ein Gesetz, eine Regel, eine Vorschrift oder gegen eine Bestimmung dieses Kodex oder anderer Grundsätze der ManpowerGroup melden, Vergeltung zu üben. Vergeltungsakte dafür, dass in gutem Glauben etwas gemeldet wird, werden nicht toleriert. „In gutem Glauben“ bedeutet in diesem Fall, dass alle verfügbaren Informationen bereitgestellt und diese für wahr gehalten werden.

Vergeltungsakte oder Repressalien stellen selbst einen Verstoß gegen diesen Kodex dar. Wenn Sie glauben, dass in irgendeiner Weise Vergeltung gegen Sie verübt wurde, so zögern Sie bitte nicht, die Angelegenheit Ihrem Manager oder Vorgesetzten oder dem Chief Compliance Officer zu melden. Sie können sich auch an die Business Ethics Hotline wenden – wie auf der vorigen Seite beschrieben. Klicken Sie auf den nachstehenden Link, um die „Anti-Retaliation Policy“ (Grundsatz gegen Vergeltungsakte) der ManpowerGroup einzusehen.

[Anti-Retaliation Policy der ManpowerGroup](#)



UNSERE Mitarbeitenden

Einer unserer Werte – Mitarbeitende – bezieht sich auf den Respekt, den wir jeder einzelnen Person und der Rolle der Arbeit in deren Leben entgegenbringen.

Es ist unsere Grundüberzeugung, dass jeder die Möglichkeit haben sollte, zu arbeiten. Wir wollen über das Einhalten weltweit geltender Arbeitsgesetze hinausgehen. Wir haben die gemeinsame Verpflichtung, bei der Einstellung und Beförderung aller Beschäftigten Fairness ohne Diskriminierung zu gewährleisten.

Mitarbeitende zu respektieren bedeutet auch, dass wir gemeinsam Verantwortung dafür tragen, eine sichere und respektvolle Arbeitsatmosphäre aufrechtzuerhalten, die frei von ausfälligem oder unprofessionellem Verhalten ist.

Gegenseitiger Respekt

Wir müssen alle Menschen als Individuen respektieren und würdevoll behandeln. Wir akzeptieren individuelle Unterschiede – mit einer einbindenden Denkweise, die alle Menschen willkommen heißt und ihnen die Chance geben will, ihr Potenzial zu entfalten.

Indem wir uns respektvoll, würdevoll, höflich und fair behandeln, können wir durch effektive Teamarbeit und Zusammenarbeit weiter erfolgreich sein.



Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten

Unser Respekt Menschen gegenüber bedeutet auch, dass wir die Privatsphäre unserer Beschäftigten, Associates, Kunden, Anbieter, Kandidaten, Partner und Einzelpersonen respektieren. Dies ist besonders wichtig im Hinblick auf personenbezogene Daten, zu denen Namen, Kennwörter, nationale Identifikationsnummern, Privatanschriften, Telefonnummern, Bankkontoinformationen, gesundheitsbezogene Informationen und andere Daten gehören können. In unserer [„ManpowerGroup Global Privacy Notice“](#) (Erklärung zum Datenschutz weltweit) wird beschrieben, welche Arten personenbezogener Daten wir erfassen, wie wir diese Daten nutzen, an wen wir sie weitergeben und welche Rechte und Wahlmöglichkeiten der Einzelne bezüglich unserer Nutzung seiner Daten hat.

Für jedes Land wurde zudem eine „Staff Privacy Policy“ (Grundsatz zum Belegschaftsdatschutz) erlassen, die für die Beschäftigten seiner Zentrale und die im Land ansässigen Beschäftigten gilt. Folglich können unsere Datenschutzpraktiken für die Länder, in denen wir tätig sind, voneinander abweichen – je nach den lokalen Praktiken und rechtlichen Anforderungen.

Wir haben ein „Global Information Security and Privacy Program“ (Programm für Informationssicherheit und Datenschutz weltweit) eingeführt, um die uns von außerhalb unseres Unternehmens anvertrauten Informationen zu schützen. Das Global Information Security and Privacy Program hat auch die Aufgabe, das gesammelte geistige Eigentum zu schützen, das unsere Marke so erfolgreich macht. Obwohl Vorbeugung entscheidend ist: Um den Herausforderungen der sich ständig weiterentwickelnden Informationssicherheitsrisiken von heute standhalten zu können, bedingt der komplette Datenschutzkreislauf auch Lösungen zur Erkennung von Sicherheitsvorfällen und zur Reaktion auf diese.





Vielfalt, Gleichberechtigung, Einbindung und Zugehörigkeit

Wir sind ein globales Unternehmen, das in mehr als 75 Ländern tätig ist. Unser Geschäft ist daher ganz natürlich von Vielfalt geprägt. Wir glauben, dass unsere Organisation, unsere Führung und unsere Kunden die Vielfalt dieser Gemeinschaften widerspiegeln sollten. Wir schätzen und fördern die breite Palette an Sichtweisen und Fähigkeiten, die diese Vielfalt mit sich bringt. Die ManpowerGroup definiert Vielfalt als Unterschiede im Hinblick auf Rasse, ethnische Zugehörigkeit, nationale Herkunft, Religion, kulturellen Hintergrund, Geschlecht, Alter, Behinderung, Kaste, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit, politische Zugehörigkeit, Schwangerschaft, Gesundheit, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Wir erwarten und setzen uns dafür ein, dass Menschen mit unterschiedlichen persönlichen Situationen oder Hintergründen sich gegenseitig respektieren und Verständnis entgegenbringen. Wir setzen uns für Vielfalt, Gerechtigkeit und Einbindung ein. Wir setzen uns in allen Bereichen unseres Unternehmens und in unseren Gemeinschaften für eine Kultur bewusster Einbindung und Zugehörigkeit ein und verpflichten uns, rassistische Ungerechtigkeit durch die Würde von Arbeit zu bekämpfen.

Um weitere Informationen zu den Themen Vielfalt und Einbindung bei der ManpowerGroup zu erhalten, klicken Sie bitte [hier](#).

Belästigung und Diskriminierung

Jeder hat das Recht auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Belästigungen jeglicher Art ist. Als Teil Ihrer Rolle bei der ManpowerGroup können Sie ein Arbeitsumfeld erwarten, das frei von jeglicher Art von Belästigung, Mobbing, Feindseligkeit und Einschüchterung ist, und es wird von Ihnen erwartet, dass Sie dazu beitragen, dieses zu erhalten. Das bedeutet, dass wir kein beleidigendes oder unwillkommenes körperliches, schriftliches oder verbales Verhalten im Büro oder elektronisch über Technologie (z. B. über Plattformen für virtuelle Treffen, über SMS, E-Mail oder soziale Medien) dulden. Verhalten – ob verbal, nonverbal oder körperlich – von mit unserem Unternehmen in Verbindung stehenden Personen (einschließlich Zulieferern und Kunden), das Andere belästigt oder eine einschüchternde, beleidigende, ausfällige oder feindselige Arbeitsumgebung erzeugt, worunter auch Gewalt oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen, wird von uns nicht toleriert. Unsere Beschäftigten und Manager sind verpflichtet, an den Standorten, an denen sie arbeiten, alle Gesetze gegen Belästigung zu befolgen.

Sexuelle Belästigung liegt immer dann vor, wenn unerwünschtes Verhalten aufgrund des Geschlechts (einschließlich aufgrund der sexuellen Orientierung und eines Transgender-Status) die Arbeit einer Person beeinträchtigt. Unter dieses Verhalten fallen unwillkommene sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Art, das zu einem einschüchternden, feindseligen oder beleidigenden Arbeitsumfeld führt.

! „Unwillkommenes Verhalten“ kann Verhalten sein, das unerwünscht ist, das unaufgefordert gezeigt oder vom Betroffenen nicht selbst initiiert wurde.

Verhalten, das für eine Person akzeptabel ist, kann bei einer anderen unerwünscht sein (z. B. ein Witz, eine Umarmung oder ein Foto). Ob eine Belästigung vorliegt, ist dabei nicht von der Absicht des mutmaßlichen Belästigers abhängig. Es kommt vielmehr darauf an, ob die Person, der das Verhalten gilt oder die es beobachtet, es als unwillkommen empfindet.



Beispielsweise begrüßt Joe weibliche Beschäftigte oft mit einer Umarmung. Joe ist auch zu männlichen Kollegen freundlich, gibt diesen in der Regel aber nur einen Klaps auf den Rücken. Was Joe nicht weiß: Obwohl einige Kollegen sich nicht an seinem Verhalten stören, zucken andere jedes Mal zusammen, wenn sie ihn kommen hören, weil sie sich bei seinen Umarmungen sehr unwohl fühlen. Joe muss erkennen, dass sein Verhalten zwar gut gemeint sein kann, dass es aber auch ein Grund für eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung sein kann, weil mindestens eine Kollegin sein Verhalten als unwillkommen ansieht.



Ein weiteres Beispiel: Sind Sie auf einer mehrtägigen Geschäftsreise und kommt nach der Arbeitszeit ein Vorgesetzter in Ihr Hotelzimmer und deutet an, dass Sie eine Gehaltserhöhung bekämen, wenn Sie seinen sexuellen Avancen nachgäben, so stellt dies sowohl den Gesetzen als auch dem Grundsatz der ManpowerGroup nach eine Belästigung dar. Selbst wenn das Verhalten nicht in die Arbeitszeit fällt, steht es doch im Zusammenhang mit der Arbeit und ist es schwerwiegend genug, um ein feindseliges Arbeitsumfeld zu erzeugen oder eine sexuelle Belästigung darzustellen (sexuelle Gefälligkeit für eine Gegenleistung).



Falls Sie irgendeine Art Belästigung oder Gewalt gegen Sie erleben oder diese Art Verhalten gegenüber einem anderen Beschäftigten beobachten, müssen Sie den Vorfall Ihrem Manager oder Vorgesetzten, dem lokalen Compliance Officer oder lokalen People & Culture Representative, dem Chief Compliance Officer oder über die Business Ethics Hotline (Geschäftsethik-Hotline) melden.



Menschenrechte

Durch unsere globale Reichweite und die Zusammenarbeit mit hunderttausenden Organisationen weltweit können wir Einfluss darauf nehmen, wie Menschen in komplexen multinationalen Lieferketten behandelt werden. Wir erwarten, dass die Beschäftigten und Partner der ManpowerGroup ihre Arbeit in einer Weise versehen, die [fundamentale Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#) respektiert:

- ✓ **Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen**
- ✓ **Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit**
- ✓ **Abschaffung von Kinderarbeit**
- ✓ **Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf**

Indem wir diese Prinzipien respektieren und fördern und diese Standards durch unseren „Supplier Code of Conduct“ (Verhaltenskodex für Zulieferer) weitervermitteln, können wir dazu beitragen, dass Arbeit als Quelle von Würde und Sinn gesehen wird. Auch können wir uns durch unsere Führungsrolle in der Branche für ethisch überlegte Einstellungspraktiken einsetzen, für Flexibilität und Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen, sowie für bessere Möglichkeiten für unterrepräsentierte und vulnerable Bevölkerungsgruppen, sich gefragte Fähigkeiten anzueignen und am formellen Wirtschaftsleben teilzunehmen.

Bei festgestellten Verstößen gegen diese Grundsätze verpflichtet sich ManpowerGroup zu entsprechenden Abhilfemaßnahmen. Dazu kann im Falle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel auch die sichere Entfernung der betreffenden Person von einem gefährlichen oder nicht konformen Arbeitsplatz gehören.

Mehr über das Engagement der ManpowerGroup für Menschenrechte erfahren Sie auf unserer Seite zum Thema Nachhaltigkeit: [ManpowerGroup Sustainability](#).



Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben höchste Priorität und sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Seit der durch COVID-19 ausgelösten Gesundheitskrise ist es wichtiger denn je, dass Mitarbeitende sich in einer gesunden Arbeitsumgebung sicher fühlen.

Jeder muss sämtliche Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, -grundsätze und -verfahren komplett befolgen und auf die Ausführung von Notfallplänen vorbereitet sein.

Wir müssen unsichere Arbeitsbedingungen oder -praktiken sofort melden, sodass rechtzeitig Abhilfemaßnahmen ergriffen werden können. Alle arbeitsplatzbezogenen Unfälle – egal, wie geringfügig – sollten unverzüglich gemeldet werden.



Substanzmissbrauch

Wir setzen uns für einen von Drogen und Alkohol freien Arbeitsplatz ein. Personen dürfen während ihrer Arbeit für das Unternehmen und während ihres Aufenthalts auf dem Gelände des Unternehmens weder körperlich noch psychisch unter Drogen- und Alkoholeinfluss stehen – um eine sichere und angenehme Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Verstöße gegen diesen Grundsatz können zur sofortigen Kündigung führen.

Der Kauf oder Konsum alkoholischer Getränke auf dem Gelände des Unternehmens ist untersagt – es sei denn, dass das Management dies für Anlässe des Unternehmens ausdrücklich genehmigt.

Wenn Sie verschreibungspflichtige Medikamente einnehmen, die Ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder Ihre Fähigkeit, sicher zu arbeiten, gefährden können, sollten Sie dies mit Ihrem Manager oder Vorgesetzten besprechen.

Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz umfasst Raub und andere Wirtschaftskriminalität; Fälle von häuslicher Gewalt und Stalking; gegen den Arbeitgeber oder frühere oder derzeitige Beschäftigte bzw. deren Familienmitglieder gerichtete Gewalt; sowie gegen Kunden, Zulieferer und andere Dritte gerichtete Gewalt. Vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vorschriften untersagen wir den Besitz und/oder die Verwendung von Schusswaffen, anderen Waffen, Sprengkörpern und/oder anderen gefährlichen Materialien auf dem Gelände des Unternehmens oder bei der Ausübung von Tätigkeiten für das Unternehmen.

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.

Unser Unternehmen und unsere Aktionäre



Interessenkonflikte

Jeder von uns ist verantwortlich dafür, Geschäftsentscheidungen zu treffen, die im besten Interesse unseres Unternehmens liegen.

Im Laufe der Tätigkeit können dabei „Interessenkonflikte“ entstehen – d. h., dass persönliche Interessen unsere Fähigkeit, objektive Entscheidungen zu treffen und im besten Interesse unseres Unternehmens und unserer Aktionäre zu handeln, beeinträchtigen oder den Anschein einer solchen Beeinträchtigung erwecken können.

Falls Sie sich in einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt befinden, müssen Sie diese Situation unverzüglich Ihrem Manager oder Vorgesetzten offenlegen. Diese Notwendigkeit gilt auch für Transaktionen, Beziehungen oder Situationen, bei denen eine andere Person beteiligt ist und die zu einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt führen können. Die entsprechende Benachrichtigung und Offenlegung sind für die Lösung des Problems entscheidend und helfen uns, unsere ethisch überlegte Unternehmenskultur zu bewahren. Interessenkonflikte können nur durch eine Prüfung der besonderen Umstände im Kontext unseren Aktivitäten in der ManpowerGroup gelöst werden. Es obliegt dem Vorgesetzten – falls nötig, muss er/sie Rücksprache mit der entsprechenden höheren Management-Ebene halten –, hier eine Entscheidung zu treffen.

Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte

Nachstehend finden Sie beispielhafte Transaktionen, Beziehungen und Situationen, die einen tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikt verursachen können.

- ✓ Jon, IT-Fachmann, gründet eine Firma, die Manpower-Kunden IT-Beratungsdienste anbietet, während er selber bei Manpower angestellt ist.
- ✓ Sarah, Personalspezialistin, arbeitet abends und am Wochenende in Teilzeit für einen Konkurrenten der ManpowerGroup.
- ✓ Mitch, Manager und Entscheidungsträger, nimmt von einem potenziellen Anbieter eine Golfreise als Geschenk an und gibt diesem Anbieter dann den Zuschlag, für unser Unternehmen arbeiten zu können.
- ✓ Oscar, Mitglied eines Personalteams, versäumt es, offenzulegen, dass sein Schwager ein Kandidat für eine Stelle ist, für die Oscar der leitende Personalvermittler ist.

Für jede dieser Situationen ist es wichtig, dass Sie den tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt Ihrem Manager oder Vorgesetzten mitteilen und dessen Anweisungen zur Lösung der Angelegenheit befolgen.

Gelegenheiten im Unternehmen

Es wird von uns erwartet, dass wir unsere Aufgaben auf eine Weise erfüllen, die den legitimen Geschäftsinteressen unseres Unternehmens dient. Es ist uns untersagt, für uns selber Gelegenheiten zu ergreifen, die sich aus der Nutzung von Eigentum oder Informationen unseres Unternehmens oder aus unserer Position bei der ManpowerGroup ergeben.

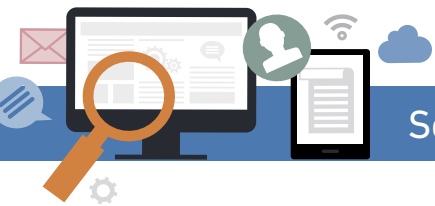
Beispiel: Enzo, Managing Director, teilt Claudia, Senior Recruiter, mit, dass er einen neuen Personaldirektor einstellen möchte, da die derzeitige Person in dieser Position in eine andere Funktion im Unternehmen versetzt wurde. Enzos Schwägerin Monica ist derzeit

Personaldirektorin bei einem lokalen Personaldienstleister und verfügt über langjährige Erfahrungen in dem Bereich. Enzo ermutigt seine Schwägerin, sich um die Stelle zu bewerben, und sagt Claudia, sie solle auf ihre Bewerbung achten und das normale Verfahren umgehen, da er Monica und ihre Qualifikationen schon kenne.

Nachdem Claudia Monicas Bewerbung erhalten hat, informiert sie Enzo, und es wird ein Vorstellungsgespräch zwischen Enzo und Monica vereinbart. Enzo ist mit dem Gespräch zufrieden und teilt Claudia mit, dass sie Monica die Stelle anbieten soll, ohne weitere Bewerber zu berücksichtigen.

Nachdem Sie obiges Beispiel gelesen haben: Welche der folgenden Situationen erzeugt einen potenziellen Interessenkonflikt? Kreuzen Sie alle zutreffenden an und klicken Sie dann auf „Fertig“, um die Antwort zu erhalten.

- ☐ Die einzige Person, der für die Stelle ein Vorstellungsgespräch angeboten wurde, war Enzos Schwägerin.
- ☐ Enzo beschloss, Monica einzustellen, ohne seinen Vorgesetzten oder Manager über den Interessenkonflikt zu informieren.
- ☐ Claudia hat niemanden darüber informiert, dass Monica Enzos Schwägerin ist.
- ☐ Alle obigen Punkte



Schutz von Informationen und Vermögenswerten des Unternehmens

Wir tragen Verantwortung, die Vermögenswerte der ManpowerGroup so zu schützen, als ob es unsere eigenen wären. Die Vermögenswerte der ManpowerGroup sind mehr als nur Geld, Immobilien und Betriebseinrichtungen. Zu ihnen gehören auch Finanzdaten, Ideen, Geschäftspläne, Technologien, Kundenlisten, personenbezogene Informationen über Beschäftigte sowie andere proprietäre Informationen.

Der Diebstahl, die Unterschlagung oder die unbefugte Nutzung dieser Vermögenswerte sind ernste Angelegenheiten und werden entsprechend geahndet.



Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens

Wir müssen uns so verhalten, dass das Sacheigentum, Bedarfsmaterial und die Betriebseinrichtungen unseres Unternehmens in ihrem Wert erhalten bleiben. Eine persönliche Nutzung dieser Vermögenswerte ist nur nach vorheriger Genehmigung gestattet. Die Vermögenswerte dürfen nie zur persönlichen Bereicherung oder für Zwecke, die nichts mit unserem Unternehmen zu tun haben, genutzt werden.

Vertrauliche Geschäftsinformationen

Vertrauliche Geschäftsinformationen über unsere Geschäftsstrategien und -abläufe sind für das Unternehmen ein wertvolles Gut.



Zu „vertraulichen Geschäftsinformationen“ gehören Preis- und Kostendaten, Kundenlisten, Informationen über potenzielle Akquisitionen, Informationen über Geschäftsprozesse und -verfahren, Finanzdaten, Geschäftsgeheimnisse und Know-how, personalbezogene Informationen, Marketing- und Vertriebsstrategien und -pläne, Zuliefererlisten sowie andere Informationen und Entwicklungen, die noch nicht öffentlich bekanntgegeben wurden.

Alle Informationen des Unternehmens dürfen ausschließlich zum Vorteil unseres Unternehmens und nie zur persönlichen Bereicherung verwendet werden. Vorbehaltlich geltender Gesetze tragen wir diese Verantwortung selbst dann noch, wenn unsere Beschäftigungs- und Geschäftsbeziehung mit der ManpowerGroup beendet wurde.

Es gibt einige Ausnahmen: a) wenn eine entsprechende schriftliche Genehmigung der ManpowerGroup vorliegt, b) wenn diese Informationen rechtmäßig an die Öffentlichkeit gelangt sind oder c) wenn Sie von einem Gericht zur Offenlegung dieser Informationen aufgefordert werden.

Darüber hinaus untersagt Ihnen nichts in diesem Kodex, mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften freiwillig einer Regierungsbehörde zu melden oder andere Offenlegungen vorzunehmen, die durch „Whistleblower“-Statuten oder -Vorschriften geschützt sind. Siehe Abschnitt „Bedenken äußern und melden“ in diesem Dokument.

Bitte beachten Sie, dass dieser Grundsatz, der es Ihnen gestattet, Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften einer Regierungsbehörde zu melden oder offenzulegen, sämtliche Vertraulichkeits-, Geheimhaltungs- oder ähnlichen Vereinbarungen ersetzt, die Sie u. U. im Zusammenhang mit Ihrer Beschäftigung bei der ManpowerGroup unterzeichnet haben.



Insider-Informationen und Insiderhandel mit Wertpapieren

In Ihrer Arbeit bei der ManpowerGroup haben Sie u. U. Zugang zu wesentlichen nichtöffentlichen Informationen.



Unter „wesentliche nichtöffentliche Informationen“ fallen alle Informationen, die die Entscheidung eines vernünftig vorgehenden Investors über den Handel mit den Wertpapieren einer Firma beeinflussen würden und dem öffentlichen Investorenpublikum nicht allgemein zugänglich sind.

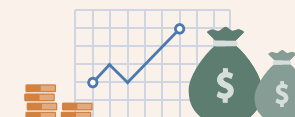
Es ist illegal, basierend auf wesentlichen nichtöffentlichen Informationen mit Wertpapieren der ManpowerGroup oder anderer Firmen zu handeln.

Ein Handel in dieser Situation wird „Insiderhandel“ genannt. Die Gesetze zum Insiderhandel verbieten es Ihnen auch, derartige Informationen an Andere weiterzugeben, die dann ihrerseits mit Aktien des Unternehmens handeln könnten.

Jede Information, ob positiv oder negativ, von der man annehmen kann, dass sie den Aktienkurs einer Firma beeinflussen könnte, sollte als wesentlich angesehen werden. Beispiele für mögliche wesentliche Informationen sind (ohne auf diese beschränkt

zu sein): Einnahmen oder Einnahmenprognosen einer Firma, Verkaufsergebnisse, strategische Pläne, Informationen über bedeutende Vorfälle im Bereich Cybersicherheit, Informationen über wichtige personelle Änderungen, Informationen über Marketing-Initiativen, Informationen über Fusionen oder Übernahmen, Informationen über größere Rechtsstreitigkeiten, Informationen über bedeutende Kreditaufnahmen oder Finanzierungen oder andere bedeutende Entwicklungen. Jeder, der Zugang zu derartigen Informationen hat, muss sie vertraulich behandeln. Sie dürfen vertrauliche Informationen mit niemandem außerhalb unseres Unternehmens besprechen, darunter nicht mit Geschäftskontakten, nicht mit Familienmitgliedern und nicht mit Freunden, die nicht zur ManpowerGroup gehören.

Bitte beachten Sie die [ManpowerGroup Insider Trading Policy](#) (Grundsatz gegen Insiderhandel). Es wird von uns erwartet, dass wir diesen Grundsatz vollständig befolgen. Wenn Sie unsere Aktien kaufen oder verkaufen möchten, sich bezüglich dieser Anforderungen aber nicht sicher sind, sollten Sie sich an den Chief Compliance Officer.



Beispiel: Frederick, Finance Director, erfährt, dass das Unternehmen die Übernahme eines großen börsennotierten Personaldienstleisters erwägt, der sich auf das Gesundheitswesen spezialisiert. Die Übernahme würde die Einnahmen des Unternehmens im Vereinigten Königreich verdoppeln. Das Unternehmen wird die Übernahme erst im nächsten Monat öffentlich bekanntgeben.

Richtig oder falsch:
„Frederick kann heute Aktien der ManpowerGroup kaufen und seiner Schwester empfehlen, dasselbe zu tun.“

Korrektheit von Geschäftsaufzeichnungen und -dokumenten

Wir sind in allen Bereichen unseres Geschäfts für Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit bekannt. Alle Geschäftsinformationen, darunter Geschäfts- und Finanzaufzeichnungen, müssen zeitgerecht und korrekt berichtet werden. Finanzinformationen müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und den allgemein anerkannten Buchhaltungsprinzipien entsprechen. Es ist niemandem erlaubt, nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Gelder oder Vermögenswerte anzulegen bzw. zu führen.

Geschäftsunterlagen und -aufzeichnungen umfassen Papierdokumente wie Briefe und gedruckte Berichte. Sie umfassen jedoch auch elektronische Dokumente wie E-Mails sowie Dokumente jedes anderen Mediums, das Informationen über unser Unternehmen und seine Geschäftsaktivitäten enthält.

Geistiges Eigentum – eigenes und fremdes

Wissen und Innovation sind zwei der Kernwerte der ManpowerGroup. Das geistige Eigentum der ManpowerGroup ist ein wertvolles Geschäftsgut. Wir sind verpflichtet, alles geistige Eigentum zu respektieren und zu schützen – unabhängig davon, ob es uns oder einer anderen Person oder Organisation gehört.

Die ManpowerGroup ist Eigentümer aller Erfindungen, Entdeckungen, Ideen und Geschäftsgeheimnisse, die Beschäftigte der ManpowerGroup in ihren Tätigkeiten erarbeiten oder die mithilfe von Ressourcen der ManpowerGroup produziert werden.

Diese Verpflichtungen gelten insbesondere auch für alle Software-Anwendungen. Wir werden sämtliche Software-Titel rechtmäßig und gemäß den Lizenzen nutzen, unter denen uns ihre Nutzung gestattet wurde.





Nutzung elektronischer Medien/sozialer Medien

Unsere Marke und unser Ruf hängen von jedem Einzelnen von uns und unserem Verhalten ab. Dies schließt das Verhalten über elektronische Medien und Kommunikationssysteme wie Voicemail, E-Mail, Facebook, Twitter, LinkedIn und kommerzielle Software ein.

Der Austausch über diese Systeme ist nicht datengeschützt. Diese Mitteilungen stellen Geschäftsaufzeichnungen dar. Die ManpowerGroup kann daher gemäß den geltenden rechtlichen Bestimmungen die Inhalte dieser Mitteilungen einschränken, lesen, abrufen, abfangen und offenlegen.

Als Nutzer dieser Systeme sind wir dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass der Austausch über sie niemanden verletzt oder beleidigt oder unser Unternehmen einem Risiko aussetzt.

Wir dürfen die Systeme der ManpowerGroup niemals dafür nutzen, wissentlich, rücksichtslos oder böswillig drohendes, ausfälliges, verleumderisches, diffamierendes oder obszönes Material – gleichgültig, welcher Art – zu posten, zu speichern, zu übertragen, herunterzuladen oder zu verbreiten.

Soziale Online-Netzwerke sind ein wichtiger Teil unseres Erfolgs; sie haben uns mit Personen in Verbindung gebracht, die zu Kunden, Kandidaten, Associates und Kollegen geworden sind. Im Gegensatz zu vielen anderen Firmen ermutigen und bestärken wir unsere Beschäftigten, soziale Online-Netzwerke zu nutzen. Wir erwarten jedoch, dass sich die Beschäftigten online genauso verhalten, wie sie es physisch im Unternehmen tun.

Um weitere Informationen über die ManpowerGroup Social Media Policy (Grundsatz zur Nutzung sozialer Medien) zu erhalten, klicken Sie bitte [hier](#).

Beispiel: Xiaohui, Business Development Manager, zeigt ihrer Kollegin Della ein Bild, das sie auf Facebook von einem Kunden gefunden hat. Sie beschließt, das Bild zu kommentieren und einen Hinweis auf die ManpowerGroup hinzuzufügen. Della äußert die Sorge, dass Xiaohuis Bezugnahme auf die ManpowerGroup den Eindruck erwecken könnte, dass der Kommentar von der ManpowerGroup stammt und kein persönlicher Kommentar Xiaohuis ist.

Xiaohui entgegnet, dass das Unternehmen die Interaktion mit Kunden über soziale Online-Netzwerke doch befürwortet.

Wer hat recht? Kreuzen Sie alle zutreffenden an und klicken Sie dann auf „Fertig“, um die Antwort zu erhalten.

Xiaohui, weil das Unternehmen die Beschäftigten ermutigt, soziale Online-Netzwerke zu nutzen, um Beziehungen zu Kunden aufzubauen.

Della, weil Xiaohui Facebook nicht während der Arbeitszeit nutzen und auch keinen Hinweis auf die ManpowerGroup hinzufügen sollte.

Beide haben recht, da das Unternehmen seine Beschäftigten ermutigt, mit Kunden oder Kollegen in sozialen Online-Netzwerken zu interagieren, um so Beziehungen aufzubauen. Sie sollten dabei jedoch nie einen Kommentar abgeben, der den Anschein erwecken könnte, dass er vom Unternehmen und nicht von einer einzelnen Person stammt.



Investoren- und Medienanfragen

Wenn wir der Öffentlichkeit, unseren Aktionären und den Medien Informationen über unser Unternehmen liefern, müssen wir dies auf eine Weise tun, die sicherstellt, dass alle Informationen zeitgerecht, angemessen und korrekt sind. Es ist wichtig, zu verhindern, dass vertrauliche Informationen unbeabsichtigt offengelegt werden. Alle Anfragen oder Ersuchen um Informationen seitens der Öffentlichkeit, von Aktionären, Analysten oder Medienvertretern müssen unverzüglich an den zuständigen und hierfür ausgewiesenen Communications Professional in Ihrem Land weitergeleitet werden. Bezieht sich die Anfrage auf eine globale Angelegenheit oder stammt sie aus dem Investment-Bereich, muss sie an das Global Strategic Communications Department (Abteilung für strategische Kommunikation weltweit) am weltweiten Hauptsitz gerichtet oder weitergeleitet werden.

UNSERE
**Kunden und
Geschäfts-
partner**



Bestechung und Korruption

Bestechung liegt vor, wenn man Personen, einschließlich Amtsträgern, Geschäftspartnern, bestehenden oder potenziellen Kunden, direkt oder indirekt Dinge von Wert (z. B. Bargeld, Bargeldäquivalente, Geschenke) zukommen lässt, um damit eine Ermessensentscheidung zu beeinflussen. Wir tragen Verantwortung dafür, in den Ländern und Gebieten, in denen wir geschäftlich tätig sind, alle geltenden Gesetze gegen Bestechung und Korruption zu befolgen. Zu den bekannten Gesetzen hier gehören der „Foreign Corrupt Practices Act“ in den USA, der „UK Bribery Act“ im Vereinigten Königreich sowie das „Sapin II“-Gesetz in Frankreich. Diese Regeln gegen Korruption gelten auch für alle Parteien, die im Auftrag der ManpowerGroup arbeiten.

! **Unter einer „Erleichterungszahlung“ („facilitating payment“) versteht man einen kleinen Geldbetrag, der einem Amtsträger gezahlt wird, damit dieser eine routinemäßige, nicht ermessensabhängige Aufgabe schneller ausführt, die andernfalls verzögert erledigt würde. Beispiele hierfür wären die Ausstellung eines Reisepasses oder die Schaltung eines Telefonanschlusses.**

Erleichterungszahlungen sind nach den Gesetzen der meisten Länder der Welt illegal. Im Einklang mit unserem Unternehmensgrundsatz, alle geltenden Gesetze zu befolgen, erlauben wir keine Erleichterungszahlungen. Falls Sie eine Aufforderung erhalten, eine Erleichterungszahlung zu leisten, oder Fragen zu dem Thema haben, wenden Sie sich bitte an das Global Legal Department (Rechtsabteilung weltweit).

Um weitere Informationen über die Anti-Corruption Policy (Grundsatz gegen Korruption) der ManpowerGroup zu erhalten, klicken Sie bitte [hier](#).



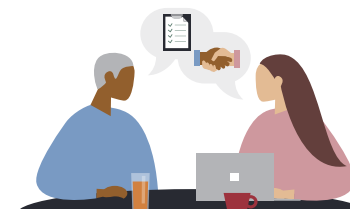


Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring

Wir sind uns bewusst, dass das Gewähren von Geschenken, Unterhaltungsangeboten, Sponsoring oder Reisevorteilen ein legitimer Teil des Geschäftsbetriebs sein kann. Sie tragen Verantwortung dafür, die [Policy on Gifts, Entertainment and Sponsorships](#) (Grundsatz zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Sponsoring) zu befolgen, da diese Aktivitäten unter bestimmten Umständen als „korrupte Vorteile“ angesehen werden können.

Unser Grundsatz zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Sponsoring enthält allgemeine Regeln, die unsere Beschäftigten beim Anbieten oder Gewähren von Geschenken, Unterhaltungsangeboten oder Sponsoring befolgen sollten, darunter über länderspezifische und weltweite Limits für Mahlzeiten und Geschenke.

Wir müssen unsere Geschäfte stets nach hohen Standards führen, um uns unseren Ruf als fairer und ehrlicher Partner zu bewahren. Oft ist es üblich, Geschäftspartnern oder Kunden bestimmte Vorteile zu gewähren, z. B. gelegentliche Geschenke von geringem Wert oder Bewirtungen wie ein Mittag- oder Abendessen. Diese Aktivitäten müssen im Einklang mit unseren Unternehmensgrundsätzen stehen und von ihrer Art her begrenzt sein. Auch dürfen sie nie Entscheidungen von Amtsträgern, Geschäftspartnern, bestehenden Kunden oder potenziellen Kunden beeinflussen oder den Anschein einer solchen Beeinflussung erwecken. Wir müssen beim Gewähren und Annehmen geschäftlicher Vorteile gutes Urteilsvermögen beweisen. Bargeld oder Bargeldäquivalente sind als Geschenk nie zulässig.



Welche der folgenden Punkte gelten als zulässige Ausgaben? Wählen Sie die beste Option aus und klicken Sie dann auf „Fertig“, um die Antwort zu erhalten.

Die Einladung eines potenziellen Kunden zu einem Fußball- oder Rugbyspiel, wenn der Hauptzweck des Treffens darin besteht, Möglichkeiten der Geschäftsentwicklung zu erörtern, und die Einladung nicht als Bestechung für neue Geschäfte interpretiert wird

Ein Geschäftsessen mit einem bestehenden oder potenziellen Kunden mit einer Gesamtrechnung unter dem Mahlzeitlimit pro Person

Ein kristallener Briefbeschwerer mit dem Manpower-Logo, dessen Wert unter dem Limit für Geschenke liegt und der einem leitenden Angestellten eines Kunden nach der Erneuerung eines wichtigen Vertrags als Zeichen der Wertschätzung überreicht wird

Alle obigen Punkte

Was wir von unseren Geschäftspartnern erwarten

Wir können für das Verhalten eines Geschäftspartners rechtlich verantwortlich gemacht werden, wenn dieses Verhalten im Rahmen dessen Tätigkeit für das Unternehmen auftritt.

Es ist daher entscheidend, dass wir mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die hohe Standards ethisch überlegten Geschäftsverhaltens demonstrieren.

Wir erwarten, dass unsere Vertreter, Anbieter, Zulieferer, unabhängigen Auftragnehmer, Berater oder Joint-Venture-Partner oder andere Dritte, die in unserem Auftrag handeln („Geschäftspartner“), legitime Dienstleistungen erbringen und die im Kodex beschriebenen Standards für ethisch überlegtes und professionelles Verhalten befolgen.



Auswahl

Unsere Geschäftspartner werden nach objektiven Kriterien ausgewählt, darunter Qualität, technische Exzellenz, Kosten/Preis, Zeitplanung/Lieferung, Dienstleistungen sowie dem Einsatz für sozial verantwortliche und ethisch überlegte Geschäftspraktiken. Geschäftspartner sollten erst dann aufgefordert werden, Dienstleistungen für unser Unternehmen zu erbringen, wenn eine ordnungsgemäße Due-Diligence-Prüfung stattgefunden hat und eine Vereinbarung mit genauen Angaben zu den zu erbringenden Dienstleistungen und den betreffenden Zahlungsbedingungen geschlossen wurde.

Wir werden unser Bestes tun, sicherzustellen, dass unsere Kaufentscheidungen nie durch

persönliche Beziehungen beeinträchtigt oder durch die Annahme unangemessener Geschenke, Gefälligkeiten oder übermäßiger Unterhaltungsangebote beeinflusst werden.

Unsere [Supply Chain Business Partner Policy](#) (Grundsatz für Lieferketten-Geschäftspartner) verlangt von unseren Zulieferern positive Zusicherungen, dass sie sich dazu verpflichtet haben, durch ihre täglichen Geschäftsaktivitäten wichtige Praktiken unternehmerischer sozialer Verantwortung zu befolgen und zu fördern, die mit dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen und anderen globalen Standards, zu denen sich die ManpowerGroup verpflichtet hat, übereinstimmen.

Faire Praktiken

Wir respektieren alle Menschen und genießen in all unseren Beziehungen den Ruf, vertrauenswürdig zu sein. Daher werden wir Dritten gegenüber weder vertragliche Informationen noch die Konditionen unserer Geschäftsbeziehungen mit unseren Subunternehmern und Anbietern offenlegen – es sei denn, wir erhalten hierzu die Erlaubnis.

Richtig oder falsch: „Wir können für das Verhalten unserer Geschäftspartner rechtlich verantwortlich gemacht werden.“



Verkaufs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken

Wir sind stolz auf die Qualität unserer Dienstleistungen und haben uns verpflichtet, mit ethisch überlegten Geschäftspraktiken fair im Markt zu konkurrieren. Wir setzen uns dafür ein, in Präsentationen, Kundengesprächen, unserer Werbung, unseren Verkaufsförderungsschriften und unseren öffentlichen Bekanntmachungen bezüglich unserer Produkte und Dienstleistungen nur korrekte und wahrheitsgemäße Informationen zu präsentieren. Werden wir aufgefordert, uns mit der Konkurrenz zu vergleichen, präsentieren wir diese Informationen in fairer Weise.

Kartell-/Wettbewerbsgesetze

Die ManpowerGroup ist auf wettbewerbsfähigen und offenen Märkten erfolgreich. Unser Erfolg beruht auf Spitzenleistungen in allen Bereichen unseres Geschäfts. Die USA, die Europäische Union, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie andere Länder und Ländergruppen haben Kartell- und Wettbewerbsgesetze erlassen, um den Wettbewerb zu erhalten und offene Märkte zu fördern. Wir beabsichtigen, diese Gesetze und Vorschriften, die Vereinbarungen verbieten, welche den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, vollständig zu befolgen. Unser Unternehmen toleriert kein Verhalten, das gegen diese Anforderungen verstößt.

Es ist niemandem in unserem Unternehmen gestattet, Verstöße gegen Kartell- oder Wettbewerbsgesetze anzudeuten, sich an solchen zu beteiligen, solche zu genehmigen oder zu tolerieren. Manager sind für das Verhalten ihrer Teams verantwortlich.

Da die Gesetze nicht in jedem Land gleich sind, ist es wichtig, dass Sie die für Ihren Markt relevanten Kartell-/Wettbewerbsgesetze kennen.

! Generell dürfen Sie Folgendes nicht mit Konkurrenten besprechen:

- » Preise, Nachlässe, Verkaufsbedingungen oder Konditionen
- » Gewinne, Gewinnspannen oder Kostendaten
- » Marktanteile, Verkaufsgebiete oder Märkte
- » Ein Aufteilen von Kunden oder Gebieten
- » Ein Auswählen, Ablehnen oder Kündigen von Kunden oder Zulieferern
- » Ein Beschränken der Gebiete oder Märkte, in denen eine Firma Produkte weiterverkaufen darf
- » Ein Beschränken der Kunden, an die eine Firma verkaufen darf



Vorbeugung ist das A und O. Wenn Sie also Fragen zur Anwendung der Kartell- oder Wettbewerbsgesetze auf vergangenes, gegenwärtiges oder künftiges Verhalten haben, wenden Sie sich bitte an den Chief Compliance Officer oder das Global Legal Department (Rechtsabteilung weltweit) unseres Unternehmens.



Einholen von Informationen über Konkurrenten

Wir konkurrieren im Markt auf offene und faire Weise. Wir tragen Verantwortung dafür und haben das Recht, Informationen über andere Firmen, einschließlich unserer Konkurrenten, mit angemessenen ethisch überlegten und legalen Mitteln einzuholen. Solche Informationen können Analystenberichte, nicht-proprietäre Marketingmaterialien, Anzeigen, öffentliche Zeitschriften- und Magazinartikel sowie andere veröffentlichte und gesprochene Informationen umfassen.

Wir dürfen nicht versuchen, durch ethisch falsche und illegale Mittel wie Wirtschaftsspionage, Abhören oder Falschdarstellungen unserer Identität an derartige Informationen zu gelangen. Wir dürfen keine Dokumente von Konkurrenten annehmen oder lesen, von denen wir wissen, dass sie unrechtmäßig erlangt wurden.

Die ManpowerGroup respektiert rechtliche Verpflichtungen, die Sie möglicherweise gegenüber einem früheren Arbeitgeber haben, wie z. B. Vertraulichkeitsverpflichtungen und Einschränkungen bezüglich der Anwerbung von Beschäftigten und Kunden des früheren Arbeitgebers. Jeder, der eine solche Vereinbarung hat, muss diese bekanntgeben, sodass die Einhaltung deren Bedingungen gewährleistet werden kann.



UNSERE **Gemeinschaften**



Nachhaltigkeit

Unsere Tradition der Verantwortung gegenüber den Gemeinschaften, die wir unterstützen, bedeutet, dass wir danach streben, unser Geschäft mit Respekt und Rücksichtnahme gegenüber der Umwelt zu führen. Als

Anbieter professioneller Dienstleistungen belasten wir die Umwelt relativ wenig. Wir betreiben unsere Einrichtungen mit den erforderlichen Genehmigungen, Zulassungen und Kontrollen und streben danach, unsere Auswirkungen durch Senkung unseres Abfallaufkommens und Energieverbrauchs noch weiter zu minimieren.

Wir können eine entscheidende Rolle spielen und einen positiven Einfluss auf die Umwelt ausüben, indem wir gute Entscheidungen vorleben und unsere Beschäftigten, Associates und Geschäftspartner zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt ermutigen. So kann die ManpowerGroup dazu beitragen, nachhaltigere Gemeinschaften zu entwickeln, in denen Menschen leben und arbeiten. Die meisten Umweltinitiativen der ManpowerGroup werden auf lokaler Ebene umgesetzt.

Lesen Sie mehr über die [Environmental Management Policy and Guidance](#) (Grundsatz und Orientierung zum Umweltmanagement) der ManpowerGroup.





Politische Beiträge und Aktivitäten



Es ist nicht gestattet, Gelder, Eigentum oder andere Ressourcen des Unternehmens dafür zu verwenden, Beiträge für politische Kandidaten, Parteien oder Aktivitäten zu leisten oder diesen Dinge von Wert zukommen zu lassen. Unser Unternehmen erstattet niemandem persönliche Spenden für politische Zwecke.

Jeder darf sich in der Freizeit und auf eigene Kosten an politischen Aktivitäten beteiligen, solange dies nicht mit der Erfüllung der Arbeitspflichten bei der ManpowerGroup kollidiert. Sie dürfen im Namen der ManpowerGroup keine politischen Beiträge leisten – weder in Form von Geld noch von Dienstleistungen. Darüber hinaus verbietet die ManpowerGroup die Nutzung ihrer Räumlichkeiten für politische Aktivitäten.



Ehrenamtliches Engagement und Wohltätigkeit

Wir wissen, dass viele Beschäftigte der ManpowerGroup ihre lokalen Gemeinschaften unterstützen wollen und sich mit Leidenschaft für zahlreiche wohltätige Zwecke engagieren. **Wir ermutigen unsere Beschäftigten, unsere Selbstverpflichtung „Doing Well by Doing Good“ (Erfolg haben, indem man Gutes tut) auszuweiten, indem sie sich in ihren lokalen Gemeinschaften selber ehrenamtlich einbringen und wohltätige Zwecke unterstützen.** Denken Sie jedoch daran, dass es Ihnen nicht gestattet ist, Gelder oder Ressourcen des Unternehmens oder den Namen der ManpowerGroup oder einer ihrer Marken zu verwenden, um Ihre persönlichen Aktivitäten zu fördern.



UNSER **Programm zur Vorgabeneinhaltung**



Verwaltung und wichtige Kontakte

✓ Als Chief Compliance Officer, **Shannon Kobylarczyk** (ethics.training@manpowergroup.com) die Einhaltung dieses Kodex und des Programms zur Vorgabeneinhaltung des Unternehmens.

✓ Unter ihrer Leitung wird dieser Kodex von unserer Managerin für Ethik und Compliance, **Cheryl Weyek**, verwaltet und interpretiert., ethics.training@manpowergroup.com) verwaltet und ausgelegt.

Der Chief Compliance Officer ist befugt, Regeln, Verfahren und Schulungsprogramme zu formulieren und umzusetzen, um die Wirksamkeit dieses Kodex zu fördern. Auch ist sie befugt, Fragen zu diesem Kodex und seiner Anwendung auf bestimmte Situationen zu beantworten.

Der Chief Compliance Officer der ManpowerGroup erstattet dem Board of Directors oder dem zuständigen Board-Ausschuss in regelmäßigen Abständen Bericht über die Einhaltung dieses Kodex.





Rechtsverfahren und interne Untersuchungen

Wir haben uns verpflichtet, in all unseren Geschäften verantwortungsbewusst und korrekt zu handeln. Daher muss jeder, der eine Forderung, Beschwerde oder Mitteilung erhält oder anderweitig Kenntnis davon erlangt, dass unser Unternehmen Gegenstand eines Rechts- oder Verwaltungsverfahrens oder einer behördlichen Untersuchung oder Anfrage geworden ist, unverzüglich den **Globale Rechtsabteilung** unseres Unternehmens benachrichtigen, der die Reaktion des Unternehmens koordinieren und leiten wird.

Bei Untersuchungen geht es oft um komplexe rechtliche und geschäftliche Themen. Versuchen Sie nicht, rechtliche Angelegenheiten selbst zu untersuchen. Dies kann die Untersuchung gefährden. Es liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung unseres Unternehmens, zu entscheiden, ob eine interne Untersuchung durchgeführt werden soll, und festzulegen, welche Methoden bei Untersuchungen angewendet werden sollen.

Falls die Ergebnisse einer internen oder behördlichen Untersuchung Abhilfemaßnahmen rechtfertigen, legt die Geschäftsleitung die jeweils angemessenen Schritte fest und ist für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

Sie müssen bei allen internen Untersuchungen, die unser Unternehmen durchführt, vollständig kooperieren. Vorbehaltlich des Rates des **Globale Rechtsabteilung** unseres Unternehmens oder externer Anwälte muss jede Person, wenn sie im Zusammenhang mit einer Untersuchung durch Strafverfolgungsbehörden hierzu aufgefordert wird, vollständig kooperieren.

! Wir müssen bei allen Kontakten mit Behörden, Strafverfolgungsbehörden oder internen Ermittlern wahrheitsgemäß handeln. Darüber hinaus gilt:

- » **Wir dürfen keine Dokumente oder anderen potenziell relevanten Beweise vernichten, verändern oder verbergen.**
- » **Wir dürfen in Verbindung mit einer Untersuchung durch unser Unternehmen oder eine staatliche Stelle keine irreführenden Aussagen machen.**
- » **Wir dürfen Untersuchungen nicht behindern, betrügerisch beeinflussen oder erschweren.**
- » **Wir dürfen nicht versuchen, Andere zu veranlassen, Beweise zu vernichten, falsche oder irreführende Angaben zu machen oder Untersuchungen zu behindern.**



Schulungen und Bestätigungen

Wir tragen gemeinsam Verantwortung dafür, für alle Interessenvertreter das Richtige zu tun und den Ruf unseres Unternehmens zu schützen. Einer der wichtigsten Schritte hierfür ist, dass alle Beschäftigten und Associates eine jährliche Schulung zu diesem Kodex und den Grundsätzen des Unternehmens durchlaufen müssen. Der Chief Compliance Officer hat zu unseren Gunsten hierfür Schulungsprogramme festgelegt.

Um sicherzustellen, dass dieser Kodex wirklich befolgt wird, müssen alle Beschäftigten weltweit und alle Mitglieder des Board of Directors jährlich eine Bestätigung abgeben.

Durchsetzung und Befreiung

Die Nichteinhaltung des Kodex oder geforderten Bestätigungsverfahrens oder die Nichtkooperation bei einer internen Untersuchung eines tatsächlichen oder scheinbaren Verstoßes gegen diesen Kodex kann Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen.

In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass ein Beschäftigter eine Befreiung von einer Bestimmung dieses Kodex benötigt. Möchten Sie eine solche Ausnahmeregelung beantragen, so schicken Sie bitte eine entsprechende E-Mail an den Chief Compliance Officer – E-Mail-Adresse generalcounsel@manpowergroup.com. Für Directors oder Executive Directors kann nur der Board of Directors der ManpowerGroup eine Befreiung von einer Bestimmung dieses Kodex aussprechen. Befreiungen für Directors oder Executive Directors werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften offengelegt.



WICHTIGE KONTAKTE UND Ressourcen

Grundsätze und Referenzdokumente

[ManpowerGroup Anti-Corruption Policy \(Grundsatz gegen Korruption\)](#)

[ManpowerGroup Policy on Gifts, Entertainment and Sponsorships \(Grundsatz zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Sponsoring\)](#)

[ManpowerGroup Anti-Retaliation Policy \(Grundsatz gegen Vergeltungsakte\)](#)

[ManpowerGroup Global Privacy Notice \(Erklärung zum Datenschutz weltweit\)](#)

[ManpowerGroup Insider Trading Policy \(Grundsatz gegen Insiderhandel\)](#)

[ManpowerGroup Social Media Policy \(Grundsatz zur Nutzung sozialer Medien\)](#)

[ManpowerGroup Sustainability Page \(Seite zum Thema Nachhaltigkeit\)](#)

Kontakte

Shannon Kobylarczyk: Associate General Counsel und Chief Compliance Officer

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

Cheryl Weyek: Manager, Ethics und Compliance

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

Geschäftsethik-Hotline der ManpowerGroup

- 1-800-210-3458 (Nordamerika)
- Telefon: [Außerhalb Nordamerikas](#)
- [Web](#)
- [Mobilgerät](#)
- EthicsCompass-App: Klicken Sie auf das Hotline-Symbol, um einen Sachverhalt zu melden.
- [Manager-Eskalationsformular](#)



ManpowerGroup®

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

© 2021 ManpowerGroup. Alle Rechte vorbehalten.