

MANPOWERGROUP KÓDEX

obchodného správania a etiky



ManpowerGroup®

Obsah

Správa od nášho predsedu a generálneho riaditeľa	3
Prísľub spoločnosti ManpowerGroup	4
Úvod.....	5
- Vaše povinnosti	6
» Zamestnanci	6
» Manažéri a supervízori.....	6
- Etické rozhodovanie	7
- Nemlčať a nahlasovať obavy.....	8
- Vylúčenie odplaty	9
Naši ľudia.....	10
- Vzájomný rešpekt	11
- Súkromie a ochrana osobných údajov.....	11
- Rozmanitosť a začlenenie	12
- Obťažovanie a diskriminácia	12
- Ľudské práva	13
- Zdravie a bezpečnosť	14
- Zneužívanie návykových látok.....	14
- Násilie na pracovisku	14
Naša spoločnosť a akcionári.....	15
- Konflikty záujmov	16
» Príklady možných konfliktov	16
» Firemné príležitosti	16

- Ochrana informácií a majetku spoločnosti.....	17
» Použitie majetku spoločnosti.....	17
» Dôverné obchodné informácie	17
- Dôverné informácie a obchodovanie s cennými papiermi.....	18
» Presnosť obchodných záznamov a dokumentov	19
» Duševné vlastníctvo – naše a ostatných	19
» Používanie elektronických médií/sociálnych médií	20
» Otázky investorov a médií	20

Naši klienti a obchodní partneri

- Podplácanie a korupcia	22
- Dary, zábava a sponzorstvo	23
- Čo očakávame od našich obchodných partnerov	24
» Výber	24
» Spravodlivé postupy.....	24
- Postupy predaja, marketingu a komunikácie.....	25
- Protimonopolné zákony a zákony o hospodárskej súťaži	25
- Získanie konkurenčných informácií	26

Naše komunity

- Udržateľnosť.....	28
- Politické príspevky a činnosti	29
- Dobrovoľníctvo a charitatívne darovanie.....	29

Náš program dodržiavania predpisov

- Administrácia a kľúčové kontakty.....	31
- Súdne konania a interné vyšetrovania.....	32
- Školenie a certifikácia	33
- Vymáhanie práva a výnimky.....	33

Kľúčové kontakty a zdroje

34



Správa od nášho PRESEDU A GENERÁLNEHO RIADITEĽA

Všetkým kolegom z Manpower Group,

V ManpowerGroup veríme, že sme zodpovední za to, že budeme pozitívnym prispievateľom k spoločenským zmenám. Na tomto princípe sme boli takmer pred 75 rokmi založení a platí to aj dnes. Ako organizácia musíme pokračovať v zintenzívňovaní a plnení povinností všetkých našich zainteresovaných strán – zodpovedné obchodné praktiky sú očakávanie, ktoré sa snažíme plniť vo všetkých aspektoch fungovania našej spoločnosti.

Chceme byť súčasťou riešenia na vytvorenie jasnejšej a lepšej budúcnosti na prácu a pre zamestnancov. Ako spoločnosť, ktorej cieľom je poskytovať zmysluplné a udržateľné zamestnanie, chápeme dôležitosť dôvery a transparentnosti – preto sme hrdí na to, že pre naše odvetvie stanovujeme vysoké etické štandardy a spoločnosť Ethisphere nás neustále uznáva ako najetickejšiu spoločnosť na svete – jediná spoločnosť v našom odvetví, ktorá získala toto ocenenie – a sme zaradení aj do indexu udržateľnosti Dow Jones a FTSE4GoodIndex. A to je len začiatok...

Vďaka týmto uznaniam si nás vyberajú nielen klienti a uchádzači o zamestnanie a sú aj súčasťou toho, čo robí z ManpowerGroup skvelé miesto pre prácu, a súčasťou toho, kým sme. Svedčia o tom, ako ste sa vy, ja a všetci naši ľudia zaviazali vykonávať našu

obchodnú stratégiu, žiť podľa nášho cieľa a etickým spôsobom riadiť sociálny vplyv. Na tieto vysoké etické štandardy môžeme byť všetci hrdí, pretože zohrávame úlohu pri ich prežívaní prostredníctvom svojich každodenných činov a správania.

Aby ste sa chopili svojej úlohy, žiadame vás, aby ste si našli čas na prečítanie, porozumenie a šírenie Kódexu obchodného správania a etiky spoločnosti ManpowerGroup. Tento kódex slúži ako náš etický kompas a usmerňuje všetko, čo robíme. Ak máte podozrenie, že niektoré z týchto zásad boli porušené, je vašou povinnosťou nahlásiť to – postup nájdete na strane 8.

Ďakujem za vaše nasadenie a snahu pokračovať v správnom chode nášho podnikania. Budme všetci hrdí na to, kým sme, v čo veríme a ako sa to prejavuje vo všetkých aspektoch nášho podnikania, v prospech všetkých našich zainteresovaných strán.

Jonas Prising
predseda predstavenstva a generálny riaditeľ

POHÁŇAME SVET PRÁCE.

Keď je naše hlboké porozumenie ľudskému potenciálu prepojené s ambíciami podnikania, vytvorí sa dynamická sila.

- » Sila, ktorá poháňa organizácie vpred.
- » Sila, ktorá urýchljuje osobný úspech.
- » Sila, ktorá buduje udržateľnejšie komunity.

Generujeme tento druh sily spájaním vízií klientov, motivácií ľudí a toho, čo je prítomnosťou a budúcnosťou sveta práce.

Spájame miestne znalosti s globálnym dosahom, aby sme organizáciám na celom svete poskytli prístup k a možnosť využiť nevídané príležitosti.

Ako dôveryhodní poradcovia rozvíjame partnerstvo so všetkými, s ktorými spolupracujeme, pretože ich úspech vedie k nášmu úspechu.

Preto vytvárame vysokoúčinné riešenia na zvýšenie konkurencieschopnosti organizácií a jednotlivcov, ktorým slúžime, aby dosiahli viac, ako si predstavovali.

A vytváraním týchto silných spojení pomáhame poháňať svet práce.

MANPOWERGROUP Prísľub





NÁŠ KÓDEX SPRÁVANIA

Úvod

Spoločnosť ManpowerGroup, ktorá bola založená pred viac ako 70 rokmi, aby pomohla ľuďom nájsť zmysluplné zamestnanie, sa aj v súčasnosti riadi rovnakou zásadou Robiť dobre tým, že konáme dobro ako v roku 1948 náš zakladateľ Elmer Winter. Nadalej sme oddaní našej dualite účelu a prinášaniu hodnoty všetkým našim zainteresovaným stranám – zamestnancom, spolupracovníkom, uchádzačom o zamestnanie, klientom, dodávateľom, predajcom, partnerom, komunitám a spoločnosti ako takej.



Náš Kódex obchodného správania a etiky (ďalej len „kódex“) poskytuje všetkým našim kolegom a partnerom pokyny, ako vykonávať naše podnikanie podľa najvyšších etických štandardov. Dodržiavaním kódexu obhajujeme naše hodnoty a vlastnosti. Naša spoločnosť je známa predovšetkým svojou dôveryhodnosťou – vlastnosťou, ktorú máme v úmysle ctiť vo všetkom, čo robíme. ManpowerGroup rástla a prosperovala s kultúrou čestnosti, integrity a zodpovednosti. Táto kultúra pre nás zostáva silnou konkurenčnou výhodou. Samozrejme, vždy dodržiavame platné zákony a nariadenia – to je požiadavka pre každého, na koho sa vzťahuje táto politika. Kódex prispieva k nášmu budúcemu úspechu tým, že pomáha udržiavať túto kultúru.

Tento kódex takisto pomáha pri efektívnej ochrane našej značky a našich zainteresovaných strán. Pomáha zamerať pozornosť každého na oblasti etického rizika, poskytuje návod na rozpoznávanie a riešenie etických problémov a ponúka mechanizmy na hlásenie neetického správania bez strachu z odplaty.

Náš kódex sa vzťahuje na každého, vrátane zamestnancov, spolupracovníkov, funkcionárov ManpowerGroup a jej dcérskych spoločností, členov predstavenstva ManpowerGroup a ďalších, ktorí pre nás vykonávajú služby. Na účely tohto kódexu znamenajú výrazy „spoločnosť“ a „ManpowerGroup“ ManpowerGroup a všetky jej dcérske a pridružené spoločnosti na celom svete.

Vaše povinnosti

Zamestnanci

Od všetkých zamestnancov sa očakáva, že budú vo všetkých obchodných interakciách dodržiavať tento kódex. Ako zamestnanec ste zodpovední za:

- ✓ Prečítajte si kódex, porozumejte mu a dodržiavajte ho; včas dokončíte všetky požadované školenia a certifikácie; dodržiavajte všetky zásady spoločnosti ManpowerGroup a platné zákony
- ✓ Ukážte dobrý úsudok; keď si nie ste istí, požiadajte o pomoc kolegu, svojho manažéra, manažment alebo [globálny tím pre etiku a dodržiavanie predpisov](#)
- ✓ Plne spolupracujte s príslušne autorizovanými vyšetrovaniami, ktoré vykonávajú zástupcovia spoločnosti
- ✓ Nemlčte a pohoťovo nahláste porušenia alebo podozrenia z porušenia kódexu alebo akýchkoľvek iných zásad spoločnosti ManpowerGroup na [Linku etiky podnikania spoločnosti](#) alebo svojmu manažérovi



Manažéri a supervízori

Manažéri a supervízori zohrávajú dôležitú úlohu pri presadzovaní etickej kultúry spoločnosti ManpowerGroup. Udvávajú tón naprieč celou organizáciou. Ak ste vedúcim pracovníkom, ste navyše zodpovední za:

- ✓ Posilnite a propagujte našu kultúru etického správania tým, že budete o obchodnom správaní otvorení a úprimní
- ✓ Rozprávajte sa so zamestnancami o etike a dodržiavaní predpisov a rozvíjajte pracovné prostredie, ktoré povzbudzuje kolegov, aby sa ozvali so svojimi obavami týkajúcimi sa etiky bez strachu z odplaty
- ✓ Podporujte otvorenú a nepretržitú komunikáciu medzi vami a zamestnancami
- ✓ Pôsobte ako pozitívny vzor pre tých, ktorých vedieme, poskytovaním rád a usmernení alebo identifikáciou správneho zdroja spoločnosti, kde sa dajú nájsť

Etické rozhodovanie

Kódex spoločnosti ManpowerGroup nie je určený na riešenie všetkých zákonov, pravidiel, politík alebo okolností zahŕňajúcich etické správanie. Pri určovaní vhodného správania musíme všetci používať zdravý rozum a dobrý úsudok. Je nereálne očakávať, že každý bude vedieť všetko, takže ak sa ocitnete v situácii, v ktorej si nie ste istí etickými dôsledkami nejakej činnosti, použite tieto jednoduché otázky ako morálny kompas:

- » **Je to v súlade s kódexom?**
- » **Je to etické?**
- » **Som spravodlivý a úprimný?**
- » **Sú moje kroky zákonné?**
- » **Urobím správnu vec?**
- » **Spraví to dobré meno mne a spoločnosti?**
- » **Chcel by som si o tom prečítať v novinách alebo na internete?**

Ak na niektorú z týchto otázok odpoviete „nie“, nerobte to.

Ak stále potrebujete pomoc, obráťte sa na svojho manažéra alebo supervízora, miestneho pracovníka pre dodržiavanie predpisov, manažment, vedúceho pracovníka pre dodržiavanie predpisov alebo globálny tím pre etiku a dodržiavanie predpisov.





Nemlčať a nahlasovať obavy

Vyhýbanie sa porušovaniu kódexu neznamená len dodržiavanie zákona. Sme presvedčení, že bezúhonná práca a úcta k sebe navzájom podporuje kultúru, ktorá poháňa inovácie a pomáha nám všetkým uspieť.

Všetci máme povinnosť čo najskôr nahlásiť akúkoľvek aktivitu, pri ktorej existuje podozrenie, že je nezákonná, podvodná alebo neetická. Čo môžete od ManpowerGroup očakávať:

- ✓ **Všetky oznámenia o porušení pravidiel berieme vážne**
- ✓ **Všetky oznámenia bezodkladne prešetříme**
- ✓ **So všetkými oznámeniami budeme v maximálnej možnej miere zaobchádzať ako s dôvernými**
- ✓ **Vyviníme maximálne úsilie, aby sme ochránili anonymitu každého, kto v dobrej viere nahlási možné porušenie**
- ✓ **Nebudeme tolerovať odplatu voči nikomu, kto sa ozve v dobrej viere**

Nič v tomto kódexe vám nezakazuje dobrovoľne hlásiť možné porušenia zákonov alebo nariadení akejkoľvek vládnej agentúry alebo poskytovať iné informácie, ktoré sú chránené stanovami alebo predpismi týkajúcimi sa „informátora“. To by zahŕňalo oznámenia Ministerstvu spravodlivosti alebo Komisii pre cenné papiere a burzy v USA alebo príslušným orgánom činným v trestnom konaní alebo regulačným orgánom v iných krajinách. Na predkladanie takýchto oznámení alebo zverejnení nepotrebuje predchádzajúce povolenie od spoločnosti ManpowerGroup. Nie ste povinní informovať spoločnosť ManpowerGroup; odporúčame vám však tak urobiť.



Na získanie usmernenia k obavám z nedodržiavania etiky podnikania alebo na predloženie oznámenia môžete využiť jednu alebo viac z nasledujúcich metód:

Porozprávajte sa so svojim manažérom, supervízorom, miestnym pracovníkom pre dodržiavanie predpisov alebo miestnym právnym zástupcom pre vašu krajinu alebo regionálnym hlavným právnym zástupcom. Kontaktujte [Linku etiky podnikania ManpowerGroup](#), ktorá je k dispozícii 24 hodín denne, 7 dní v týždni.

» 1-800-210-3458 (hovor zo Severnej Ameriky)*
[kliknutím sem](#) získate informácie o tom, ako volať z krajín mimo Severnej Ameriky

» [Web](#)

» [Mobil](#)

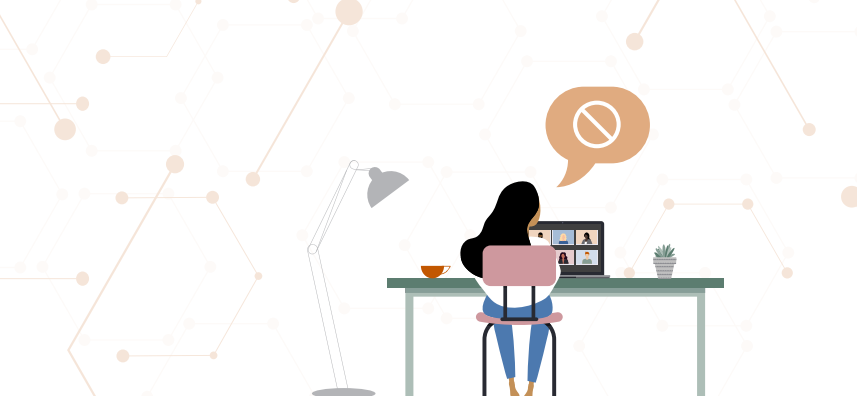
» Aplikácia ManpowerGroup EthicsCompass –
Kliknutím na ikonu linky v aplikácii zašlete oznámenie

SHANNON KOBYLARCZYK – Associate General Counsel and Chief Compliance Officer

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

CHERYL WEYER – Manažér, etika a dodržiavanie predpisov

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



Vylúčenie odplaty

Naša spoločnosť zakazuje a nebude tolerovať odvetné opatrenia voči komukoľvek, kto v dobrej viere oznámi skutočné alebo zdanlivé porušenie akéhokoľvek zákona, pravidla, predpisu alebo ustanovenia tohto kódexu alebo akýchkoľvek iných zásad spoločnosti ManpowerGroup. Odplata za podanie oznámenia v dobrej viere nebude tolerovaná. V tomto prípade „dobrá viera“ znamená poskytnúť všetky dostupné informácie a veriť, že sú pravdivé.

Odplata alebo odvetné opatrenia sa sami osebe považujú za porušenie tohto kódexu. Ak sa domnievate, že ste utrpeli akúkoľvek formu odvetu, neváhajte a nahláste záležitosť svojmu manažérovi, nadriadenému alebo riaditeľovi pre dodržiavanie predpisov. Môžete využiť aj Linku etiky podnikania, ako je popísaná na predchádzajúcej strane. Kliknutím na odkaz nižšie zobrazíte zásady spoločnosti ManpowerGroup proti odplatám.

[Zásady spoločnosti ManpowerGroup proti odplatám](#)



NAŠI ľudia

Jedna z našich hodnôt – ľudia – je o rešpekte, ktorý máme k jednotlivcom, a o úlohe práce v ich živote.

Naším základným presvedčením je, že každý by mal mať možnosť pracovať. Chceme ísť nad rámec dodržiavania platných zákonov o zamestnaní na celom svete. Máme spoločnú povinnosť zabezpečiť spravodlivosť pri prijímaní a kariérnom postupe všetkých zamestnancov bez diskriminácie.

Rešpektovanie ľudí znamená aj to, že sme spoluzodpovední za udržiavanie bezpečnej a rešpektujúcej pracovnej atmosféry bez zneužívajúceho alebo neodborného správania.

Vzájomný rešpekt

Musíme rešpektovať každého ako jednotlivca a správať sa k nemu dôstojne. Prijímame individuálne rozdiely v duchu inkluzívnosti, ktorá víta všetkých ľudí a snaží sa im poskytnúť príležitosť rozvinúť svoj potenciál.

Správaním sa k sebe navzájom s rešpektom, dôstojnosťou, zdvorilosťou a férovosťou môžeme pokračovať v úspechu pomocou efektívnej tímovej práce a spolupráce.



Súkromie a ochrana osobných údajov

Náš rešpekt k ľuďom tiež znamená, že rešpektujeme súkromie našich zamestnancov, spolupracovníkov, klientov, predajcov, uchádzačov o zamestnanie, partnerov a jednotlivcov. Toto je obzvlášť dôležité v súvislosti s osobnými údajmi, ktoré môžu zahŕňať mená, heslá, vnútroštátne identifikačné čísla, domáce adresy, telefónne čísla, informácie o bankovom účte, informácie o zdravotnom stave a ďalšie údaje. Naše [Globálne oznámenie o ochrane osobných údajov spoločnosti ManpowerGroup](#) popisuje typy osobných údajov, ktoré zhromažďujeme, ako ich používame, s kým ich zdieľame a práva a možnosti, ktoré majú jednotlivci k dispozícii v súvislosti s našim používaním ich informácií.

V každej krajine existujú aj zásady ochrany osobných údajov zamestnancov, ktoré sa vzťahujú na ústredie a zamestnancov v danej krajine. V dôsledku toho sa naše postupy ochrany osobných údajov môžu líšiť v závislosti od krajín, v ktorých pôsobíme, aby odrážali miestne postupy a zákonné požiadavky.

Vytvorili sme program globálnej bezpečnosti informácií a ochrany osobných údajov, aby sme ochránili nám zverené informácie zvonku. Program globálnej bezpečnosti informácií a ochrany osobných údajov má za úlohu aj ochranu kolektívneho duševného vlastníctva, vďaka ktorému je naša značka skvelá. Aj keď je prevencia kľúčová, detekcia a reakcia na bezpečnostné incidenty uzatvárajú celý cyklus ochrany údajov potrebný na zvládnutie výzvy dnešných vyvíjajúcich sa rizík informačnej bezpečnosti.





Rozmanitosť, rovnosť, začlenenie a príslušnosť

Ako globálna organizácia s pôsobením vo viac ako 75 krajinách je naše podnikanie prirodzene rozmanité. Veríme, že naša organizácia, naše vedenie a naši zákazníci by mali odrážať rozmanitosť týchto komunít. Vážime si a podporujeme široký rozsah perspektív a schopností, ktoré táto rozmanitosť prináša. ManpowerGroup definuje rozmanitosť ako rozdiely medzi rasou, etnickým pôvodom, národnostným pôvodom, náboženstvom, kultúrnym zázemím, pohlavím, vekom, zdravotným postihnutím, kastou, rodinným stavom, členstvom v odboroch, politickou príslušnosťou, tehotenstvom, zdravím, sexuálnou orientáciou a rodovou identitou. Očakávame a podporujeme vzájomný rešpekt a porozumenie medzi ľuďmi s rôznymi osobnými situáciami alebo pomermi. Sme zástancami rozmanitosti, rovnosti a začlenenia. Vo všetkých aspektoch našej organizácie a v našich komunitách sme odhodlaní vytvárať kultúru vedomého začlenenia a spolupatričnosti a zaväzujeme sa riešiť rasovú nespravodlivosť cez dôstojnosť práce.

Ak chcete získať ďalšie informácie o rozmanitosti a začlenení v spoločnosti ManpowerGroup, kliknite [sem](#).

Obťažovanie a diskriminácia

Každý má právo na pracovné prostredie, kde nedochádza k žiadnemu druhu obťažovania. Ako súčasť svojej úlohy v spoločnosti ManpowerGroup môžete očakávať – a očakáva sa, že pomôžete zachovať – pracovné prostredie, ktoré je bez akejkoľvek formy obťažovania, šikanovania, nepriateľstva a zastrašovania. To znamená, že netolerujeme urážlivé alebo nevítané fyzické, písomné alebo verbálne správanie v kancelárii alebo elektronicky prostredníctvom technológie, ako sú platformy virtuálnych stretnutí, textové správy, e-maily alebo sociálne médiá. Nebudeme tolerovať správanie – verbálne, neverbálne alebo fyzické – kohokoľvek v spojení s našou spoločnosťou (vrátane dodávateľov a klientov), ktoré obťažuje alebo vytvára zastrašujúce, urážlivé, hrubé alebo nepriateľské pracovné prostredie vrátane násilia na pracovisku alebo sexuálneho obťažovania. Naši zamestnanci a manažéri sú povinní dodržiavať všetky zákony proti obťažovaniu v miestach, kde pracujú.

K sexuálnemu obťažovaniu dochádza vždy, keď nevítané správanie v súvislosti so sexualitou (vrátane sexuálnej orientácie a statusu transsexuála) ovplyvní prácu človeka. Takéto správanie zahŕňa nevítané sexuálne návrhy, žiadosti o sexuálne služby a iné verbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktoré má za následok zastrašujúce, nepriateľské alebo urážlivé pracovné prostredie.

! **„Nevítané správanie“ môže byť správanie, ktoré je nechcené, nezvané alebo neiniciované.**

Správanie, ktoré môže byť pre jednu osobu prijateľné, môže byť pre iného nevítané (napríklad vtip, objatie alebo obrázok). Rozhodnutie o potenciálnom obťažovaní nezávisí od úmyslu údajného obťažovateľa. Závisí to skôr od osoby, ktorá bola predmetom alebo svedkom správania, a považovala ho za nevítané.



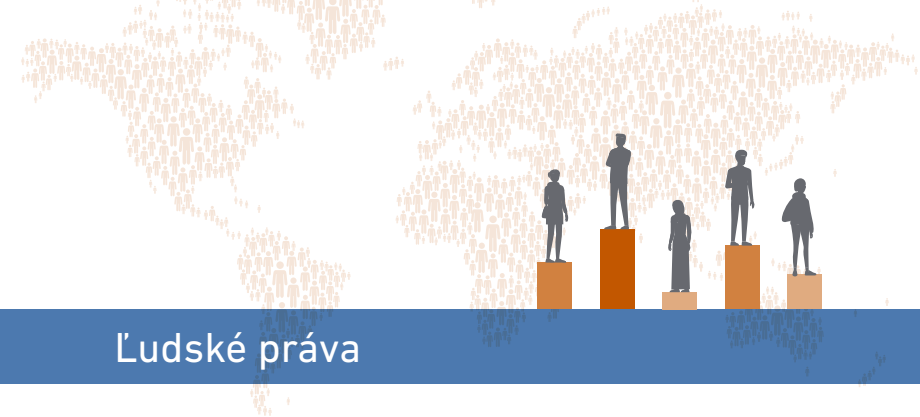
Napríklad, Joe často na privítanie objíma zamestnankyne. Joe je priateľský aj k mužským kolegom, ale zvyčajne ich len potľápká po chrbte. Joe si neuvedomuje, že hoci niektorým kolegom jeho správanie nevadí, iní sa podvedome prikrčia vždy, keď počujú Joeho príchod, pretože sa pri jeho objatiach cítia veľmi neprijímne. Joe musí pochopiť, že aj keď môže mať dobré úmysly, jeho správanie môže byť základom sťažnosti na sexuálne obťažovanie, pretože aspoň pre jedného kolegu nie je vítané.



Ďalší príklad: Ak ste na jednodňovej služobnej ceste a po pracovnej dobe, do vašej hotelovej izby príde supervízor a naznačí, že ak sa poddáte jeho sexuálnym návrhom, dostanete príplatok, toto je obťažovanie z pohľadu zákona aj politiky spoločnosti ManpowerGroup. Napriek tomu, že k správaniu dochádza mimo práce, súvisí s prácou a je dostatočne závažné na to, aby vytvorilo nepriateľské pracovné prostredie alebo predstavovalo dočasné pro quo sexuálne obťažovanie.



Ak sa stretnete s akoukoľvek formou obťažovania alebo násilia namiereného proti vám, alebo spozorujete, že tento typ správania je namierený proti inému zamestnancovi, musíte incident nahlásiť svojmu manažérovi alebo nadriadenému, miestnemu zástupcovi pre dodržiavanie predpisov alebo miestnemu zástupcovi pre ľudí a kultúru, vedúcemu etiky alebo prostredníctvom linky pre etiku podnikania.



Ľudské práva

Náš globálny dosah, spolupráca so stovkami tisíc organizácií po celom svete, znamená, že môžeme ovplyvniť spôsob, akým sa s ľuďmi zaobchádza v rámci komplexných nadnárodných dodávateľských reťazcov. Od zamestnancov a partnerov spoločnosti ManpowerGroup očakávame, že budú podnikáť spôsobom, ktorý rešpektuje [základné zásady a práva pri práci](#):

- ✓ **sloboda združovania a efektívne uznanie práva na kolektívne vyjednávanie**
- ✓ **odstránenie nútenej alebo povinnej práce**
- ✓ **zrušenie detskej práce**
- ✓ **odstránenie diskriminácie v súvislosti so zamestnaním a povoláním**

Rešpektovaním a propagáciou týchto zásad a zakomponovaním týchto štandardov do nášho kódexu správania dodávateľa dokážeme zaistiť, aby bola práca zdrojom dôstojnosti a účelu. A vďaka vedúcemu postaveniu v tomto odvetví môžeme presadzovať etické náborové postupy, flexibilitu zamestnania vyváženú bezpečnosťou a väčšie príležitosti pre nedostatočne zastúpené a zraniteľné skupiny obyvateľstva na rozvoj zručností na požiadanie a zapojenie sa do formálnej ekonomiky.

V prípade zistených porušení týchto zásad sa ManpowerGroup zaväzuje k primeranej náprave, ktorá môže zahŕňať bezpečné vyvedenie jednotlivca z nebezpečného alebo nevyhovujúceho pracoviska v prípade detskej práce, nútenej práce alebo obchodovania s ľuďmi.

Prečítajte si viac o záväzku spoločnosti ManpowerGroup v oblasti ľudských práv na našej stránke [Udržateľnosť v ManpowerGroup](#).



Zdravie a bezpečnosť

Zdravie a bezpečnosť našich ľudí je najvyššou prioritou a neoddeliteľnou súčasťou našej kultúry. Vzhľadom na zdravotnú krízu spôsobenú ochorením COVID-19 je pre ľudí nevyhnutné, aby sa v zdravom pracovnom prostredí cítili bezpečne.

Každý musí plne dodržiavať všetky bezpečnostné a zdravotné predpisy, zásady a postupy a byť pripravený vykonať plány pripravenosti v prípade núdze.

Nebezpečné pracovné podmienky alebo postupy musíme okamžite nahlásiť, aby sme mohli podniknúť včasné opatrenia. Všetky nehody súvisiace s pracoviskom, bez ohľadu na to, ako malé sú, by mali byť bezodkladne nahlásené.



Zneužívanie návykových látok

Zaviazali sme sa k pracovisku bez drog a alkoholu. Každý musí byť bez fyzických a psychických vplyvov drog a alkoholu pri vykonávaní podnikania spoločnosti a pri pobyte na majetku spoločnosti, aby udržal bezpečné a príjemné pracovné prostredie. Porušenie zásad môže mať za následok okamžité ukončenie pracovného pomeru.

Nákup alebo konzumácia alkoholických nápojov v priestoroch spoločnosti je zakázaná, pokiaľ to nie je výslovne povolené vedením spoločnosti vo firemných funkciách.

Ak užívate lieky na predpis, ktoré by mohli ovplyvniť váš pracovný výkon alebo ohroziť vašu schopnosť pracovať bezpečne, prediskutujte to so svojim manažérom alebo supervízorom.

Násilie na pracovisku

Násilie na pracovisku zahŕňa lúpež a iné obchodné zločiny, prípady domáceho násillia a prípady prenasledovania, násillie namierené proti zamestnávateľovi, bývalým alebo súčasným zamestnancom, ich rodinným príslušníkom, klientom, dodávateľom a iným tretím stranám. V súlade s platnými zákonmi a predpismi zakazujeme držanie a/alebo používanie strelných zbraní, iných zbraní, výbušných zariadení a/alebo iných nebezpečných materiálov v priestoroch spoločnosti alebo pri vykonávaní činnosti spoločnosti.

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.

NAŠA **spoločnosť a akcionári**



Konflikty záujmov

Každý z nás je zodpovedný za obchodné rozhodnutia, ktoré sú v najlepšom záujme našej spoločnosti.

„Konflikty záujmov“ môžu nastať v priebehu činnosti, pri ktorej by osobné záujmy mohli ohroziť alebo zdanlivo ohroziť našu schopnosť prijímať objektívne rozhodnutia a konať v najlepšom záujme našej spoločnosti a akcionárov.

Ak zažívate skutočný alebo potenciálny konflikt záujmov, musíte situáciu bezodkladne oznámiť svojmu manažérovi alebo supervízorovi. Táto požiadavka zahŕňa aj transakcie, vzťahy alebo situácie zahŕňajúce inú osobu, ktoré môžu viesť k skutočnému alebo potenciálnemu konfliktu záujmov. Oznámenie a zverejnenie odhalenie sú kľúčové pre riešenie problémov a pomáhajú nám udržiavať našu etickú kultúru. Otázky konfliktu záujmov je možné vyriešiť iba po preskúmaní konkrétnych okolností v kontexte našich aktivít v rámci ManpowerGroup. Supervízor je zodpovedný za to, že v prípade potreby dospeje k rozhodnutiu po konzultácii s príslušnou vyššou úrovňou manažmentu.

Príklady potenciálnych konfliktov

Nasledujúci zoznam je ukážkou transakcií, vzťahov a situácií, ktoré môžu spôsobiť skutočný alebo zdanlivý konflikt záujmov.

- ✓ Jon, IT profesionál, založí spoločnosť, ktorá poskytuje IT poradenské služby klientom Manpower, zatiaľ čo je zamestnaný v Manpower.
- ✓ Sarah, odborníčka na nábor zamestnancov, pracuje na čiastočný úväzok po večeroch a víkendoch pre konkurenciu spoločnosti ManpowerGroup.
- ✓ Mitch, manažér a príjemca rozhodnutí, prijme golfový výlet od potenciálneho predajcu a potom daného predajcu vyberie na výkon práce pre našu spoločnosť.
- ✓ Oscar, ktorý je členom tímu ľudských zdrojov, nezverejnil, že jeho švagor je uchádzačom o zamestnanie na pozíciu, pre ktorú je Oscar hlavným náborovým pracovníkom.

Pre každý z týchto typov situácií je nevyhnutné, aby ste konflikt alebo potenciálny konflikt oznámili svojmu manažérovi alebo supervízorovi a dodržiavali jeho pokyny pri riešení danej záležitosti.

Firemné príležitosti

Očakáva sa, že budeme svoje povinnosti vykonávať spôsobom, ktorý podporuje oprávnené obchodné záujmy našej spoločnosti. Máme zakázané využívať príležitosti, ktoré vyplývajú z použitia majetku alebo informácií našej spoločnosti alebo z našej pozície v spoločnosti ManpowerGroup.

Príklad: Enzo, generálny riaditeľ, povie Claudii, senior náborovej pracovníčke, že chce prijať nového riaditeľa pre ľudské zdroje, pretože súčasná osoba na pozícii bola v rámci spoločnosti presunutá do inej úlohy. Enzova švagriná Monica je v súčasnosti

riaditeľkou ľudských zdrojov v miestnej personálnej spoločnosti a má v tejto oblasti dlhoročné skúsenosti. Enzo povzbudí svoju švagrinú, aby sa uchádzala o miesto, upozorní Claudiu na jej žiadosť a povie jej, aby obišla normálny proces, pretože Moniku a jej kvalifikáciu pozná.

Po prijatí Monikinej žiadosti Claudia informuje Enzu a medzi Enzom a Monicou sa naplánuje pohovor. Enzo je s pohovorom spokojný a povie Claudii, aby ponúkla Monike pozíciu bez toho, aby sa stretla aj s inými kandidátmi.

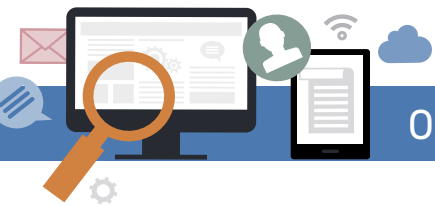
Ktorá z nasledujúcich situácií po preskúmaní vyššie uvedeného príkladu vytvára potenciálny konflikt záujmov? Zachiarknite všetko, čo platí, potom kliknite na „Hotovo“ a zobrazí sa správna odpoveď.

Jedinou osobou, s ktorou sa uskutočnil pohovor o tejto pozícii, bola Enzova švagriná

Enzo sa rozhodol zamestnať Monicu bez toho, aby konflikt oznámil svojmu manažérovi alebo supervízorovi

Claudia nikomu neoznámila, že Monica je Enzova švagriná

Všetky možnosti sú správne



Ochrana informácií a majetku spoločnosti

Sme zodpovední za ochranu majetku spoločnosti ManpowerGroup, ako keby bol náš vlastný. Majetkom spoločnosti ManpowerGroup je viac než len peniaze, budova a vybavenie. Zahŕňa finančné údaje, nápady, obchodné plány, technológie, zoznamy zákazníkov, osobné údaje zamestnancov a ďalšie chránené informácie.

Krádež, zneužitie alebo neoprávnené použitie akejkoľvek časti z tohto majetku je vážnou záležitosťou a bude sa tak aj riešiť.



Použitie majetku spoločnosti

Musíme konať spôsobom, ktorý chráni fyzický majetok, zásoby a vybavenie našej spoločnosti. Využívanie tohto majetku na osobné účely je povolené len s predchádzajúcim súhlasom. Nikdy sa nesmie využiť na osobný zisk alebo na účely, ktoré nesúvisia s našou spoločnosťou.

Dôverné obchodné informácie

Dôverné obchodné informácie o našich obchodných stratégiách a operáciách sú cenným majetkom spoločnosti.



„Dôverné obchodné informácie“ zahŕňajú údaje o cenách a nákladoch, zoznamy klientov, potenciálne akvizície, obchodné procesy a postupy, finančné údaje, obchodné tajomstvá a know-how, informácie súvisiace s personálom, marketingové a predajné stratégie a plány, zoznamy dodávateľov a ďalšie informácie a vývoj, ktorý nebol zverejnený.

Všetky informácie o spoločnosti musia byť použité výlučne v prospech našej spoločnosti a nikdy nie pre osobný prospech. Túto zodpovednosť zdieľame aj po skončení nášho pracovného a obchodného vzťahu so spoločnosťou ManpowerGroup, podľa príslušných zákonov.

Existuje niekoľko výnimiek: a) s písomným súhlasom ManpowerGroup, b) informácie sa v súlade so zákonom stanú záležitosťou verejného poznania, alebo c) poskytnutie informácií nariadi súdny príkaz.

Okrem toho vám nič v tomto kódexe nezakazuje dobrovoľne hlásiť možné porušenia zákonov alebo nariadení vládnej agentúry alebo poskytovať iné informácie, ktoré sú chránené stanovami alebo predpismi týkajúcimi sa „informátorov“. Pozri časť [Nemlčať a nahlasovať obavy](#) tohto dokumentu.

Vezmite prosím na vedomie tieto zásady, ktoré vám umožňujú nahlásiť alebo odhaliť porušenie zákona alebo nariadenia vládnej agentúry, nahrádza akúkoľvek zmluvu o dôvernosti, mlčanlivosti alebo podobnú zmluvu, ktorú ste mohli podpísať v súvislosti so svojim zamestnaním spoločnosťou ManpowerGroup.



Dôverné informácie a obchodovanie s cennými papiermi

Vaša práca v ManpowerGroup vám môže poskytnúť prístup k významným neverejným informáciám.

! „Významné neverejné informácie“ zahrnujú všetky informácie, ktoré by mohli mať vplyv na rozhodnutie rozumného investora obchodovať s cennými papiermi spoločnosti a ktoré nie sú všeobecne dostupné pre investujúcu verejnosť.

Je nezákonné obchodovať s cennými papiermi ManpowerGroup alebo s cennými papiermi akejkoľvek inej spoločnosti na základe významných neverejných informácií. Obchodovanie v tejto situácii sa nazýva „obchodovanie s využitím dôverných informácií“. Zákony o obchodovaní s využitím dôverných informácií vám takisto zakazujú poskytovať tieto informácie iným, ktorí potom môžu obchodovať s akciami spoločnosti.

Všetky informácie, či už pozitívne alebo negatívne, od ktorých sa dá očakávať, že ovplyvnia cenu akcií spoločnosti, by sa mali považovať za významné. Príklady možných významných informácií zahŕňajú, ale nie sú obmedzené na: prognózy podnikových ziskov alebo výnosov; výsledky predaja; Strategické plány; významné incidenty v oblasti kybernetickej bezpečnosti; dôležité personálne zmeny; marketingové iniciatívy; fúzie alebo akvizície; podstatné súdne spory; významné pôžičky alebo financovanie alebo iný významný vývoj. Každý, kto má prístup k takýmto informáciám, ich musí zachovávať v tajnosti. Nesmiete diskutovať o dôverných informáciách s nikým mimo našej spoločnosti, vrátane obchodných kontaktov mimo ManpowerGroup, rodinných príslušníkov alebo priateľov.

Prečítajte si [zásady obchodovania s využitím dôverných informácií spoločnosti ManpowerGroup](#). Očakáva sa, že budeme tieto zásady plne dodržiavať. Ak si želáte kúpiť alebo predáť naše akcie, ale nie ste si istí týmito požiadavkami, mali by ste sa obrátiť na riaditeľa našej spoločnosti pre dodržiavanie predpisov [hlavného právneho zástupcu spoločnosti](#).



Príklad: Finančný riaditeľ Frederick sa dozvie, že spoločnosť zvažuje akvizíciu veľkej verejne obchodovanej personálnej spoločnosti, ktorá sa špecializuje na zdravotnú starostlivosť. Akvizícia by zdvojnásobila výnosy spoločnosti v Spojenom kráľovstve. Spoločnosť akvizíciu zverejní až budúci mesiac.

Pravda alebo nie: Môže Frederick dnes kúpiť akcie spoločnosti ManpowerGroup a odporučiť svojej sestre, aby urobila to isté?

Presnosť obchodných záznamov a dokumentov

Sme známi poctivosťou a dôveryhodnosťou vo všetkých oblastiach nášho podnikania. Všetky obchodné informácie vrátane obchodných a finančných záznamov musia byť nahlásené včas a presne. Finančné informácie musia odrážať skutočné transakcie a byť v súlade so všeobecne prijatými účtovnými zásadami. Nikto nesmie zakladať nezverejnené alebo nezaznamenané finančné prostriedky alebo aktíva.

Obchodné dokumenty a záznamy zahŕňajú papierové dokumenty, ako sú listy a tlačené správy. Zahŕňajú aj elektronické dokumenty, ako napríklad e-mail a akékoľvek iné médium, ktoré obsahuje informácie o našej spoločnosti a jej podnikateľských aktivitách.

Duševné vlastníctvo – naše a ostatných

Znalosti a inovácie sú dve hlavné hodnoty spoločnosti ManpowerGroup. Duševné vlastníctvo spoločnosti ManpowerGroup je cenným obchodným prínosom. Máme povinnosť rešpektovať a chrániť všetky duševné vlastníctva, či už sú naše, alebo patria inej osobe alebo organizácii.

ManpowerGroup vlastní všetky vynálezy, objavy, nápady a obchodné tajomstvá vytvorené zamestnancami ManpowerGroup pri práci alebo vyprodukované pomocou zdrojov ManpowerGroup.

Tieto povinnosti sa vzťahujú osobitne na všetky softvérové aplikácie. Všetok softvér budeme používať legálne a v súlade s licenciami, na základe ktorých nám bolo používanie udelené.





Používanie elektronických médií/sociálnych médií

Naša značka a povesť závisia od každého z nás a od toho, ako sa správame. To zahŕňa správanie sa cez elektronické médiá a komunikačné systémy, ako je hlasová schránka, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn a komerčný softvér.

Komunikácia v týchto systémoch nie je súkromná. Takáto komunikácia predstavuje obchodné záznamy. Spoločnosť ManpowerGroup preto môže v súlade s platnými právnymi predpismi obmedziť, čítať, pristupovať, zachytávať a zverejňovať obsah tejto komunikácie.

Ako používatelia týchto systémov zodpovedáme za to, že komunikácia v týchto systémoch nikoho nepoškodí ani neurazí a nevystaví našu spoločnosť riziku.

Nikdy nesmieme využívať systémy spoločnosti ManpowerGroup na vedomé, neuvážené alebo úmyselné zverejňovanie, ukladanie, prenos, sťahovanie alebo distribúciu akýchkoľvek výhražných, urážlivých, ohováračských, hanlivých alebo obscénnych materiálov akéhokoľvek druhu.

Online sociálne siete sú veľkou súčasťou nášho úspechu a spájajú nás s jednotlivcami, ktorí sa stali klientmi, uchádzačmi o zamestnanie, spolupracovníkmi a kolegami. Na rozdiel od mnohých spoločností povzbudzujeme zamestnancov a dodávame im odvahu v tom, aby používali sociálne siete. Očakávame však, že správanie zamestnancov online bude reflektovať ich správanie v prostredí spoločnosti.

Ak chcete získať ďalšie informácie o zásadách pre sociálne médiá spoločnosti ManpowerGroup, kliknite [sem](#).

Príklad: Xiaohui, manažérka pre rozvoj podnikania, ukáže svojej kolegyni Della fotku klienta, ktorú našla na Facebooku, a rozhodne sa ju komentovať a pridať odkaz na ManpowerGroup. Della vyjadrí obavy, že ak Xiaohui spomenie ManpowerGroup, mohlo by sa zdať, že komentár je skôr komentárom spoločnosti ManpowerGroup než osobným komentárom Xiaohui.

Xiaohui odpovie, že spoločnosť podporuje interakciu s klientmi cez sociálne médiá.

Kto má pravdu? Začiarknite všetko, čo platí, potom kliknite na „Hotovo“ a zobrazí sa správna odpoveď.

Xiaohui, pretože spoločnosť povzbudzuje zamestnancov, aby používali sociálne siete na budovanie vzťahov s klientmi.

Della, pretože Xiaohui by nemala používať Facebook počas pracovného času a zahrnúť do komentára odkaz na ManpowerGroup.

Obe majú pravdu, pretože spoločnosť podporuje zamestnancov v interakcii s klientmi alebo kolegami na sociálnych sieťach s cieľom nadviazať vzťahy, nikdy by však nemali uverejniť komentár, ktorý by sa mohol javiť ako komentár spoločnosti a nie jednotlivca.



Otázky investorov a médií

Keď poskytujeme informácie o našej organizácii širokej verejnosti, našim akcionárom a médiám, musíme to urobiť spôsobom, ktorý zabezpečí, že všetky informácie sú včasné, vhodné a presné. Je dôležité zabrániť neúmyselnému zverejneniu dôverných informácií. Všetky otázky alebo žiadosti o informácie od verejnosti, akcionára, analytika alebo zástupcu médií musíte ihneď odoslať príslušnému a určenému komunikačnému profesionálovi vo vašej krajine. Ak sa otázka týka globálnej záležitosti alebo pochádza z investičnej komunity, musí byť nasmerovaná na alebo postúpená oddeleniu globálnej strategickej komunikácie v ústredí celej spoločnosti.

NAŠI
**klienti a
obchodní
partneri**



Podplácanie a korupcia

K úplatkárstvu dochádza vtedy, keď sú hodnotné veci (napríklad hotovosť, peňažné ekvivalenty, dary) poskytované priamo alebo nepriamo jednotlivcom vrátane vládnych úradníkov, obchodných partnerov, klientov alebo potenciálnych klientov, aby ovplyvnili diskrečné rozhodnutie. Sme zodpovední za dodržiavanie všetkých príslušných protikorupčných a protiúplatkárskeho zákonov v krajinách a územiach, v ktorých pôsobíme. Medzi niekoľko známych stanov patrí zákon o zahraničných korupčných praktikách v USA, britský zákon o podplácaní a zákon Sapin II vo Francúzsku. Tieto protikorupčné pravidlá sa vzťahujú aj na kohokoľvek, kto pracuje v mene spoločnosti ManpowerGroup.

! **„Urýchľujúca platba“ je malá čiastka peňazí vyplatená štátnemu zamestnancovi za rýchlejšie vykonanie rutínnej, nediskriminačnej povinnosti, ktorá by sa inak oneskorila, ako je získanie pasu alebo telefónna služba.**

Urýchľujúce platby sú podľa zákonov väčšiny krajín na celom svete nezákonné. V súlade s našimi zásadami dodržiavania všetkých príslušných zákonov nepovoľujeme urýchľujúce platby. Ak dostanete žiadosť o urýchľujúcu platbu alebo máte otázky, kontaktujte globálne právne oddelenie.

Ak chcete získať ďalšie informácie o protikorupčných zásadách spoločnosti ManpowerGroup, kliknite [sem](#).



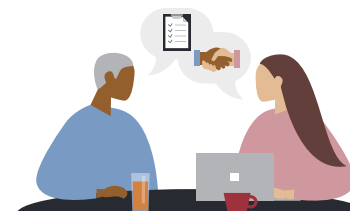


Dary, zábava a sponzorstvo

Uvedomujeme si, že poskytovanie darčiekov, zábavy a hosťateľských sponzorstiev alebo cestovných výhod môže byť legitímnu súčasťou podnikania. Ste zodpovední za dodržiavanie [zásad pre dary, zábavu a sponzorstvo](#) keďže tieto činnosti môžu byť za určitých okolností považované za korupčné výhody.

Naše zásady pre dary, zábavu a sponzorstvo poskytujú všeobecné pravidlá, ktoré by mali naši zamestnanci dodržiavať pri ponúkaní alebo poskytovaní darov, zábavy alebo sponzorstiev, vrátane globálnych obmedzení týkajúcich sa jedál a darov.

Vždy musíme vykonávať svoju činnosť na vysokej úrovni, aby sme si udržali povesť férového a čestného jednania. Často je zvykom poskytovať výhody obchodným partnerom alebo klientom, ako sú príležitostné darčeky so skromnou hodnotou alebo zábavu, ako napríklad obedy alebo večere. Tieto činnosti musia byť v súlade s politikou našej spoločnosti, musia mať obmedzený charakter a nikdy nesmú ovplyvňovať alebo zdanlivo ovplyvňovať rozhodnutia prijaté vládnyimi úradníkmi, obchodnými partnermi, klientmi alebo potenciálnymi klientmi. Pri udeľovaní a prijímaní obchodných výhod musíme používať dobrý úsudok. Hotovosť alebo peňažné ekvivalenty nie sú nikdy prípustnými darmi.



Ktoré z nasledujúcich možností sa považujú za prípustné výdavky? Začiarknite najlepšiu odpoveď, potom kliknite na „Hotovo“ a zobrazí sa správna odpoveď.

Vziať potenciálneho klienta na futbalový alebo ragbyový zápas, ak je hlavným účelom stretnutia diskusia o príležitostiach rozvoja podnikania a nie je to chápané ako úplatok za nový obchod

Pracovná večera s klientom alebo potenciálnym klientom s celkovým účtom, ktorý je nižší ako limit za jedlo na osobu

Krištáľové tlačítko s logom Manpower, ktoré je ocenené pod limitom darov darované výkonnému pracovníkovi klienta ako prejav uznania po obnovení významnej zmluvy

Všetky možnosti sú správne.

Čo očakávame od našich obchodných partnerov

Môžeme niesť právnu zodpovednosť za správanie obchodného partnera, ak k nemu dôjde v priebehu ich práce pre spoločnosť. Preto je nevyhnutné obchodovať s obchodnými partnermi, ktorí preukazujú vysoké štandardy etického obchodného správania.

Očakávame, že naši zástupcovia, predajcovia, dodávatelia, nezávislí dodávatelia, konzultanti alebo partneri spoločného podniku alebo akákoľvek iná tretia strana konajúca v našom mene („obchodný partner“) bude vykonávať služby v našom záujme a dodržiavať štandardy etického a profesionálneho správania, ako sú popísané v kódexe.



Výber

Náš výber obchodných partnerov sa uskutoční na základe objektívnych kritérií vrátane kvality, technickej dokonalosti, nákladov/ceny, harmonogramu/dodania, služieb a záväzku voči spoločensky zodpovedným a etickým obchodným praktikám. Od žiadneho obchodného partnera by sa nemalo vyžadovať, aby vykonával služby pre našu spoločnosť bez náležitej starostlivosti a bez dohody podrobne popisujúcej služby a platobné podmienky.

Urobíme všetko, čo je v našich silách, aby sme zaistili, že naše nákupné rozhodnutia

nebudú nikdy ohrozené osobnými vzťahmi ani ovplyvnené prijatím nevhodných darov, láskavostí alebo nadmernej zábavy.

Naše [zásady pre obchodného partnera v rámci dodávateľského reťazca](#) vyžadujú, aby naši dodávatelia poskytli pozitívne záruky svojho záväzku nasledovať a propagovať prostredníctvom svojich každodenných podnikateľských aktivít kľúčové postupy sociálnej zodpovednosti spoločností v súlade s Globálnym paktom OSN a inými globálnymi štandardmi, ku ktorým sa ManpowerGroup zaviazala.

Spravodlivé postupy

Rešpektujeme všetkých ľudí a vo všetkých našich vzťahoch máme povestť dôveryhodnosti. Preto neposkytneme tretej strane žiadne zmluvné informácie ani podmienky našich obchodných vzťahov s našimi subdodávateľmi a predajcami, pokiaľ nám na to nebude udelené povolenie.

Pravda alebo nie: “Môžeme niesť právnu zodpovednosť za správanie našich obchodných partnerov.”



Postupy predaja, marketingu a komunikácie

Sme pyšní na kvalitu našich služieb a zaväzujeme sa spravodlivo súťažiť s využitím etických obchodných praktík. Na prezentáciách, diskusiách s klientmi, v našej reklame, propagačnej literatúre a verejných oznámeniach sa budeme snažiť uvádzať iba presné a pravdivé informácie o našich produktoch a službách. Keď budeme požiadaní porovnať sa s konkurenciou, uvedieme tieto informácie spravodlivo.

Protimonopolné zákony a zákony o hospodárskej súťaži

ManpowerGroup je úspešná na konkurenčných a otvorených trhoch. Náš úspech je postavený na excelentnosti vo všetkých oblastiach nášho podnikania. USA, Európska únia, Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj a ďalšie krajiny a skupiny krajín prijali protimonopolné zákony a zákony o hospodárskej súťaži, ktorých cieľom je zachovať hospodársku súťaž a podporovať otvorené trhy. Máme v úmysle plne dodržiavať tieto zákony a nariadenia, ktoré zakazujú zmluvy, ktoré zasahujú do spravodlivej hospodárskej súťaže. Naša spoločnosť nebude tolerovať žiadne správanie, ktoré porušuje tieto požiadavky.

Nie je dovolené, aby ktokoľvek v našej spoločnosti riadil, zúčastňoval sa, schvaľoval alebo toleroval akékoľvek porušenie protimonopolných zákonov alebo zákonov o hospodárskej súťaži. Manažéri sú zodpovední za správanie svojich tímov.

Pretože zákony nie sú v každej krajine rovnaké, je dôležité, aby ste porozumeli protimonopolným zákonom/zákonom o hospodárskej súťaži, ktoré sú relevantné pre váš trh.

Všeobecnejšie platí, že s konkurentmi nemôžete diskutovať o nasledujúcich témach:

- » **Ceny, zľavy alebo podmienky predaja**
- » **Zisky, ziskové marže alebo údaje o nákladoch**
- » **Podiely na trhu, územia predaja alebo trhy**
- » **Prideľovanie klientov alebo území**
- » **Výber, odmietnutie alebo ukončenie zmlúv s klientmi alebo dodávateľmi**
- » **Obmedzenie územia alebo trhov, na ktorých môže spoločnosť ďalej predávať výrobky**
- » **Obmedzenie klientov, ktorým môže spoločnosť predávať**



Prevenencia je kľúčová, takže ak máte otázky týkajúce sa uplatňovania protimonopolných zákonov alebo zákonov o hospodárskej súťaži na minulé, súčasné alebo budúce správanie, obráťte sa na vedúceho oddelenia pre dodržiavanie predpisov našej spoločnosti alebo na globálne právne oddelenie.



Získanie konkurenčných informácií

Súťažíme otvorene a férovo. Máme zodpovednosť a právo získavať informácie o iných obchodných organizáciách vrátane našich konkurentov vhodnými etickými a právnymi prostriedkami. Tieto informácie môžu zahŕňať správy analytika, nechránené marketingové materiály, reklamy, verejné články v časopisoch a magazínoch a ďalšie publikované a hovorené informácie.

Nepokúsime sa získať tieto informácie neetickými a nezákonnými prostriedkami, akými sú napríklad priemyselná špionáž, odpočúvanie telefonických hovorov alebo skresľovanie našej identity. Neprijmeme ani neprečítame dokumenty konkurencie, o ktorých je nám známe, že boli získané nesprávne nevhodne.

ManpowerGroup rešpektuje zákonné povinnosti, ktoré môžete mať voči predchádzajúcemu zamestnávateľovi, ako napríklad dôvernosť a obmedzenia pri získavaní zamestnancov a klientov predchádzajúceho zamestnávateľa. Každý, kto má uzatvorený takýto typ zmluvy, musí oznámiť, že zaisťuje súlad s podmienkami zmluvy.



NAŠE **komunity**



Trvalá udržateľnosť

Naša tradícia zodpovednosti voči komunitám, v ktorých slúžime, znamená, že sa snažíme vykonávať naše podnikanie s rešpektom a ohľaduplnosťou k životnému prostrediu. Ako organizácie profesných služieb je náš vplyv na životné prostredie relatívne malý. Prevádzkujeme naše zariadenia s potrebnými povoleniami, schváleniami a kontrolami a snažíme sa ďalej minimalizovať náš vplyv znížením spotreby odpadu a energie.

Môžeme hrať kľúčovú úlohu a pozitívne ovplyvňovať životné prostredie tým, že budeme dávať príklad dobrými rozhodnutiami a podporovať zodpovedné správanie našich zamestnancov, spolupracovníkov a obchodných partnerov. ManpowerGroup tak môže pomôcť podporovať udržateľnejšie komunity, v ktorých bude žiť a pracovať. Väčšina environmentálnych iniciatív spoločnosti ManpowerGroup sa realizuje na miestnej úrovni.

Prečítajte si viac o [zásadách manažmentu životného prostredia spoločnosti ManpowerGroup](#) a [usmerneniach](#).





Politické príspevky a činnosti



Nie je dovolené používať finančné prostriedky, majetok alebo iné zdroje spoločnosti na akékoľvek prispievanie alebo poskytovanie akýchkoľvek hodnôt akýmkoľvek politickým kandidátom, stranám alebo činnostiam. Naša spoločnosť nikomu nepreplatí žiadny osobný príspevok na politické účely.

Každý sa môže zúčastniť politických aktivít vo svojom voľnom čase a na vlastné náklady, pokiaľ to nenaruša plnenie povinností v ManpowerGroup. Neprispievajte na politické účely, či už peniazmi alebo službami, v mene spoločnosti ManpowerGroup. ManpowerGroup navyše zakazuje používanie našich priestorov na politické aktivity.



Dobrovoľníctvo a charitatívne darovanie

Vieme, že mnoho zamestnancov spoločnosti ManpowerGroup sa angažuje v podpore svojich miestnych komún a zapája sa do mnohých charitatívnych činností. **Povzbudzujeme zamestnancov, aby rozšírili náš záväzok Robiť dobre tým, že konajú dobro, osobnou dobrovoľníckou činnosťou v miestnych komunitách a podporou charitatívnych činností.** Majte na pamäti, že nemôžete využívať finančné prostriedky, zdroje ani názov ManpowerGroup alebo ktorúkoľvek z jej značiek na podporu vašich osobných aktivít.

NÁŠ
**program
dodržiavania
predpisov**



Administrácia a kľúčové kontakty

- ✓ Ako Chief Compliance Officer, **Shannon Kobylarczyk**, (generalcounsel@manpowergroup.com), ako hlavný právny zástupca a hlavný pracovník pre dodržiavanie predpisov dohliada na dodržiavanie tohto kódexu a programu predpisov spoločnosti.
- ✓ Pod jej vedením bude tento kódex spravovať a interpretovať naša manažérka pre etiku a dodržiavanie predpisov, **Cheryl Weyek** (ethics.training@manpowergroup.com).

Chief Compliance Officer je oprávnený formulovať a implementovať zásady, postupy a školiace programy určené na podporu účinnosti tohto Kódexu. Je tiež oprávnený odpovedať na otázky týkajúce sa tohto Kódexu a jeho aplikácie v konkrétnych situáciách.

Riaditeľ pre dodržiavanie predpisov ManpowerGroup bude pravidelne informovať predstavenstvo alebo príslušný výbor predstavenstva o dodržiavaní tohto kódexu.





Súdne konania a interné vyšetrovania

Zaviazali sme sa byť zodpovední a presní vo všetkých našich obchodných rokovaníach. Preto každý, kto dostane žiadosť, sťažnosť, oznámenie alebo sa inak dozvie, že naša spoločnosť je predmetom akéhokoľvek právneho alebo administratívneho konania alebo vládneho vyšetrovania alebo vyšetrovania, musí okamžite informovať globálne právne oddelenie našej spoločnosti, ktoré bude koordinovať a riadiť odpoveď našej spoločnosti.

Vyšetrovanie často zahŕňa komplexné právne a obchodné otázky. Nepokúšajte sa sami vyšetrovať právne záležitosti, pretože by to mohlo ohroziť vyšetrovanie. Je na vrchnom manažmente našej spoločnosti, aby určil, či sa má vykonať interné vyšetrovanie, a určil metódy, ktoré sa majú použiť pri akomkoľvek vyšetrovaní.

Ak si výsledky akéhokoľvek interného alebo vládneho vyšetrovania vyžadujú nápravné opatrenia, vrchný manažment určí vhodné kroky, ktoré je potrebné vykonať, a bude zodpovedný za implementáciu akýchkoľvek opatrení.

Musíte plne spolupracovať pri akomkoľvek internom vyšetrovaní vedenom našou spoločnosťou. Na základe rady globálneho právneho oddelenia našej spoločnosti alebo externých zástupcov musí každý v prípade potreby plne spolupracovať pri akomkoľvek vyšetrovaní orgánov činných v trestnom konaní.

! Pri všetkých kontaktoch s vládou, orgánmi činnými v trestnom konaní alebo internými vyšetrovateľmi musíme byť pravdiví a nesmieme:

- » **Zničiť, pozmeniť alebo skryť akékoľvek dokumenty alebo iné potenciálne relevantné dôkazy**
- » **Robiť zavádzajúce vyhlásenia v súvislosti s akýmkoľvek vyšetrovaním našou spoločnosťou alebo vládny subjektom**
- » **Narúšať, podvodne ovplyvňovať alebo sťažovať akékoľvek vyšetrovanie**
- » **Pokúsiť sa niekoho iného prinútiť zničiť dôkazy, poskytnúť nepravdivé alebo zavádzajúce informácie alebo brániť vyšetrovaniu**



Školenie a certifikácia

Máme spoločnú zodpovednosť urobiť správnu vec pre všetky zúčastnené strany a za ochranu dobrého mena našej spoločnosti. Jedným z najdôležitejších krokov je, aby všetci zamestnanci a spolupracovníci absolvovali každoročné školenia súvisiace s týmto kódexom a zásadami spoločnosti. Chief Compliance Officer určil školiace programy v náš prospech.

Pretože chceme pomôcť k dodržiavaniu tohto kódexu, všetci zamestnanci na celom svete a všetci členovia predstavenstva sú povinní každoročne absolvovať certifikáciu.

Výnimky z presadzovania kódexu

Nedodržanie kódexu, požadovaného certifikačného procesu alebo nespolupráca pri internom vyšetrovaní skutočného alebo zdanlivého porušenia tohto kódexu môžu byť dôvodom na disciplinárne konanie až po ukončenie pracovného pomeru.

V ojedinelých prípadoch môžu nastať prípady, keď zamestnanec požaduje výnimku z ustanovenia tohto kódexu. O výnimku môžete požiadať e-mailom Chief Compliance Officer na adresu generalcounsel@manpowergroup.com. Iba predstavenstvo spoločnosti ManpowerGroup môže upustiť od ustanovenia tohto kódexu pre riaditeľa alebo výkonného riaditeľa. Akékoľvek výnimka pre riaditeľa alebo výkonného riaditeľa bude zverejnená v súlade s platnými zákonmi, pravidlami a predpismi.



KLÚČOVÉ KONTAKTY A

Zdroje

Zásady a referenčné dokumenty

[Protikorupčná politika](#)

[Zásady pre dary, zábavu a sponzorstvo](#)

[Zásady spoločnosti ManpowerGroup proti odplatám](#)

[Globálne oznámenie o ochrane osobných údajov spoločnosti ManpowerGroup](#)

[Zásady obchodovania s dôvernými informáciami spoločnosti ManpowerGroup](#)

[Zásady pre sociálne média spoločnosti ManpowerGroup](#)

[Stránka trvalej udržateľnosti spoločnosti ManpowerGroup](#)

Kontakty

Shannon Kobylarczyk: Associate General Counsel a Chief Compliance Officer

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

Cheryl Weyek: Manažér, etika a dodržiavanie predpisov

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

Linka etiky podnikania ManpowerGroup

- 1-800-210-3458 (Severná Amerika)
- Telefón: [Mimo Severnej Ameriky](#)
- [Web](#)
- [Mobil](#)
- Aplikácia EthicsCompass: Oznámenie podáte kliknutím na ikonu linky
- [Formulár na eskaláciu manažérovi](#)



ManpowerGroup®

Hlavné sídlo spoločnosti ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2021 ManpowerGroup. Všetky práva vyhradené