

CÓDIGO DE
Conduta e Ética Empresarial
DO MANPOWERGROUP



ManpowerGroup®

Sumário

Mensagem do nosso Presidente e CEO	3
Nossa promessa	4
Introdução	5
- Suas responsabilidades.....	6
» Colaboradores	6
» Gerentes e supervisores.....	6
- Decisões éticas	7
- Manifestar-se e denunciar problemas	8
- Sem retaliação	9
Nossas pessoas	10
- Respeito mútuo.....	11
- Privacidade e proteção das informações pessoais	11
- Diversidade e inclusão.....	12
- Assédio e discriminação.....	12
- Direitos humanos	13
- Saúde e segurança	14
- Abuso de substâncias.....	14
- Violência no local de trabalho	14
Nossa Empresa e acionistas	15
- Conflitos de interesses	16
» Exemplos de possíveis conflitos.....	16
» Oportunidades corporativas.....	16

- Proteção das informações e ativos da Empresa	17
» Uso dos ativos da Empresa	17
» Informações comerciais confidenciais	17
- Informações privilegiadas e negociação de valores mobiliários	18
» Exatidão dos registros e documentos comerciais.....	19
» Propriedade intelectual – nossa e dos outros	19
» Uso de comunicações eletrônicas e mídias sociais	20
» Consultas de investidores e da mídia	20
Nossos clientes e parceiros de negócios	21
- Suborno e corrupção	22
- Presentes, lazer e patrocínios	23
- O que esperamos de nossos parceiros de negócios	24
» Seleção.....	24
» Práticas justas	24
- Práticas de vendas, marketing e comunicações	25
- Leis antitruste/de concorrência.....	25
- Obtenção de informações de concorrências	26
Nossas comunidades	27
- Sustentabilidade.....	28
- Contribuições e atividades políticas	29
- Voluntariado e doações beneficentes	29
Nosso programa de compliance	30
- Administração e contatos importantes	31
- Procedimentos legais e investigações internas	32
- Treinamento e certificação	33
- Medidas disciplinares e isenções.....	33
Contatos importantes e recursos	34



MENSAGEM DO nosso Presidente e CEO

A todos os colegas do ManpowerGroup,

No ManpowerGroup, acreditamos que temos a responsabilidade de contribuir positivamente para a mudança social. Fomos fundados com base nesse princípio há quase 75 anos, e isso permanece verdade até hoje. Como organização, precisamos continuar avançando e atendendo a todas as nossas partes interessadas – práticas comerciais responsáveis são expectativas que nos empenhamos para atender em todos os aspectos de como administramos nossa empresa.

Queremos fazer parte da solução para criar um futuro melhor para o trabalho e para os trabalhadores. Como uma empresa cujo objetivo é oferecer empregos significativos e sustentáveis, entendemos a importância da confiança e da transparência – é por isso que temos orgulho de estabelecer um alto padrão ético para o nosso setor e sermos consistentemente reconhecidos pela Ethisphere como a Empresa Mais Ética do Mundo – a única empresa em nosso setor a receber tal distinção – bem como nomeada para o Índice Dow Jones de Sustentabilidade e o FTSE4GoodIndex. E estamos apenas começando...

Esses reconhecimentos não são apenas um diferencial para nossos clientes e candidatos, eles são parte do que torna o ManpowerGroup um ótimo local de trabalho e parte de quem somos.

Eles são a prova de como você, eu e todo o nosso pessoal estamos comprometidos em executar nossa estratégia de negócios, viver nosso propósito e gerar impacto social de maneira ética. Todos nós podemos nos orgulhar desses elevados padrões éticos, porque todos desempenhamos um papel em vivê-los por meio de nossas ações e comportamentos diários.

Para fazer a sua parte, pedimos que você reserve um tempo para ler, compreender e promover o Código de Ética e Conduta Empresarial do ManpowerGroup. Este Código atua como nossa bússola ética para orientar tudo o que fazemos. Se você suspeitar que alguma destas políticas foi violada, é seu dever denunciar – você pode encontrar as etapas para isso na página 8.

Obrigado por sua paixão e empenho para continuar administrando nossos negócios da maneira certa. Tenhamos orgulho de quem somos, daquilo em que acreditamos e de como isso se concretiza em todos os aspectos do nosso negócio, para o benefício de todas as nossas partes interessadas.

Jonas Prising
Presidente e CEO

"WE POWER THE FUTURE OF WORK".

Quando nosso profundo conhecimento sobre o potencial humano é conectado à ambição inerente aos negócios, uma força dinâmica é criada.

- » Uma força que impulsiona as organizações.
- » Uma força que acelera o sucesso pessoal.
- » Uma força que constrói comunidades mais sustentáveis.

Nós geramos tal força por meio da conexão entre a visão dos clientes, as motivações das pessoas e as possibilidades atuais e futuras no cenário profissional.

Nós combinamos conhecimentos locais e alcance global para permitir que organizações ao redor do mundo possam acessar e aproveitar oportunidades que poderiam passar despercebidas.

Como consultores confiáveis, fomentamos parcerias com todos com quem trabalhamos, pois o sucesso de nossos parceiros leva ao nosso sucesso.

Por isso, criamos soluções de alto impacto para aumentar a competitividade das organizações e dos indivíduos que atendemos, para que consigam mais do que imaginavam.

E ao criar essas poderosas conexões, ajudamos a movimentar o cenário profissional.

NOSSA

promessa





NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA

Introdução

Fundado há mais de 70 anos para ajudar as pessoas a encontrar empregos significativos, o ManpowerGroup é tão movido pelo princípio de “Fazer bem fazendo o bem” (Doing well by doing good) quanto nosso fundador, Elmer Winter, era em 1948. Continuamos comprometidos com a nossa dualidade de objetivos e com a geração de valor para todas as nossas partes interessadas – colaboradores, associados, candidatos, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, comunidades e a sociedade em geral.



Nosso Código de Conduta e Ética Empresarial (“Código”) fornece orientação a todos os nossos colegas e parceiros sobre a conduta nos negócios, de acordo com os mais altos padrões éticos. Ao observarmos o Código, defendemos nossos Valores e Atributos. Nossa Empresa é conhecida por sua confiabilidade – um atributo que pretendemos manter em tudo o que fazemos. O ManpowerGroup cresceu e prosperou com uma cultura de honestidade, integridade e prestação de contas. É claro que sempre cumprimos as leis e regulamentações aplicáveis – este é um requisito para todos os sujeitos a esta política. Essa cultura continua sendo uma grande vantagem competitiva para nós. O Código contribui para nosso sucesso futuro ajudando a manter essa cultura.

Este Código também ajuda a proteger nossa marca e nossas partes interessadas. Ele ajuda todos a se concentrarem nas áreas de risco ético, oferece orientação para reconhecer e lidar com problemas éticos e fornece mecanismos para comunicar condutas antiéticas sem medo de retaliação.

Nosso Código se aplica a todos, incluindo colaboradores, associados, executivos do ManpowerGroup e suas subsidiárias, membros do Conselho de Diretores e outras pessoas que prestam serviços para nós. Para fins deste Código, os termos “Empresa” e “ManpowerGroup” referem-se ao ManpowerGroup e a todas as suas subsidiárias e afiliadas ao redor do mundo.

Suas responsabilidades

Colaboradores

Espera-se que todos os colaboradores sigam o Código em todas as interações comerciais. Como colaborador, você tem a responsabilidade de:

- ✓ Ler, entender e cumprir o Código; concluir todos os treinamentos e certificações exigidos dentro do prazo; seguir todas as políticas do ManpowerGroup e as leis aplicáveis
- ✓ Demonstrar bom senso; quando não tiver certeza, procurar a orientação de um colega, de seu gerente, da administração ou da [equipe global de ética e compliance](#)
- ✓ Oferecer total cooperação com as investigações oficiais realizadas pelos representantes da Empresa
- ✓ Manifestar-se e imediatamente denunciar violações ou suspeitas de violações do Código ou de quaisquer outras políticas do ManpowerGroup por meio de nossa [Linha Direta de Ética Empresarial](#) ou ao seu gerente



Gerentes e supervisores

Gerentes e supervisores desempenham um papel importante na manutenção da cultura ética do ManpowerGroup. Eles dão o exemplo para toda a organização. Se você for um líder, terá a responsabilidade adicional de:

- ✓ Reforçar e promover nossa cultura de comportamento ético sendo aberto e honesto sobre a conduta de negócios
- ✓ Conversar com os colaboradores sobre ética e conformidade e promover um ambiente de trabalho que incentive os colegas a comunicar problemas éticos sem medo de retaliação
- ✓ Incentivar comunicações abertas e contínuas entre vocês e os colaboradores
- ✓ Agir como um modelo positivo para aqueles que estão sob nossa liderança, dando conselhos e orientação ou identificando o recurso correto que possa fazer isso

Decisões éticas

O Código do ManpowerGroup não tem a pretensão de tratar de todas as leis, regras, políticas ou circunstâncias que envolvam conduta ética. Todos devemos usar de bom senso e discernimento ao determinar a conduta adequada. É irrealista esperar que todos saibam de tudo. Por isso, se você estiver em uma situação na qual tenha dúvidas sobre as implicações éticas de uma ação, use estas perguntas simples como uma orientação moral:

- » **A ação é compatível com o Código?**
- » **É ética?**
- » **Estou agindo de maneira justa e honesta?**
- » **Minhas ações estão de acordo com a lei?**
- » **Esta é a coisa certa a fazer?**
- » **Isso refletirá positivamente sobre mim e a Empresa?**
- » **Eu gostaria de ler sobre isso nos jornais ou na Internet?**

Se você responder “não” a qualquer uma dessas perguntas, então não faça.

Se ainda precisar de orientação, entre em contato com seu gerente ou supervisor, seu representante local de conformidade, a gerência, o Diretor de Conformidade ou a Equipe Global de Ética e Conformidade.





Manifestar-se e denunciar problemas

Evitar violações do Código não se resume a obedecer a lei. Acreditamos que trabalhar com integridade e tratar uns aos outros com respeito contribui para uma cultura que incentiva a inovação e ajuda todos a terem sucesso.

Todos temos a obrigação de comunicar qualquer suspeita de atividade ilegal, fraudulenta ou antiética o mais rapidamente possível. Isto é o que você pode esperar do ManpowerGroup:

- ✓ **Levamos todas as denúncias de violações a sério**
- ✓ **Investigaremos todas as denúncias imediatamente**
- ✓ **Trataremos todas as denúncias como confidenciais na medida do possível**
- ✓ **Faremos todos os esforços para proteger o anonimato de qualquer pessoa que denunciar uma possível violação em boa-fé**
- ✓ **Não toleraremos retaliações contra qualquer pessoa que faça denúncias em boa-fé**

Nada neste Código o proíbe de voluntariamente denunciar possíveis violações da lei ou de regulamentos a qualquer agência governamental ou de fazer outras divulgações que sejam protegidas por estatutos ou regulamentos de denúncias. Isso incluiria denúncias para o Departamento de Justiça ou a Comissão de Valores Mobiliários nos Estados Unidos, ou para as forças de segurança ou agências regulatórias pertinentes em outros países. Você não precisa de autorização prévia do ManpowerGroup para fazer tais denúncias ou divulgações. Você não é obrigado a notificar o ManpowerGroup; no entanto, nós o encorajamos a fazê-lo.



Para obter orientações sobre uma questão de conformidade ética nos negócios ou para fazer uma denúncia, você pode usar um ou mais dos seguintes métodos:

Procure seu gerente, seu supervisor, o diretor de compliance local ou líder jurídico local de seu país ou o Diretor Jurídico Regional. Entre em contato com a [Linha Direta de Ética Empresarial do ManpowerGroup](#), disponível 24 horas por dia, sete dias por semana.

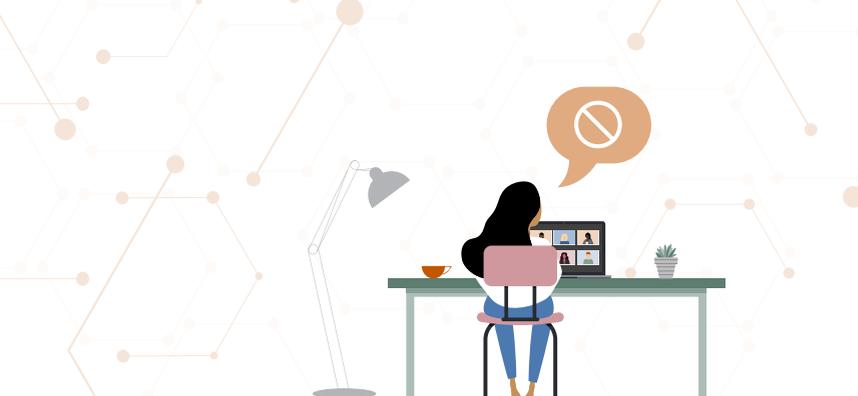
- » 1-800-210-3458 (ligando da América do Norte)
*[clique aqui](#) para obter informações sobre como ligar de fora da América do Norte
- » [Web](#)
- » [Dispositivos móveis](#)
- » Aplicativo ManpowerGroup EthicsCompass – clique no ícone da linha direta no aplicativo para fazer uma denúncia

SHANNON KOBYLARCZYK – Conselheiro Geral Associado e Diretor de Conformidade

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

CHERYL WEYER - Gerente, Ética e Compliance

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



Sem retaliação

Nossa Empresa proíbe e não tolera retaliação contra qualquer pessoa que, em boa-fé, denuncie uma violação real ou aparente de qualquer lei, regra, regulamento ou disposição deste Código ou de qualquer outra política do ManpowerGroup. Retaliações por fazer uma denúncia em boa-fé não serão toleradas. Neste caso, “boa-fé” significa fornecer todas as informações disponíveis e acreditar que sejam verdadeiras.

Retaliações ou represálias são consideradas por si só uma violação deste Código. Se você acredita ter sofrido qualquer tipo de retaliação, não hesite em relatar o incidente ao seu gerente ou supervisor ou ao Diretor de Conformidade. Você também pode usar a Linha Direta de Ética Empresarial conforme descrito na página anterior. Clique no link abaixo para ler a Política Antirretaliação do ManpowerGroup.

[Política Antirretaliação do ManpowerGroup](#)



NOSSAS

peessoas

Um de nossos valores – Pessoas – envolve o respeito que nutrimos pelos indivíduos e a importância do trabalho em suas vidas.

Estamos convencidos de que todos deveriam ter a oportunidade de trabalhar. Queremos fazer mais do que apenas cumprir as leis trabalhistas em todo o mundo. Temos o dever comum de garantir a equidade na contratação e promoção de todos os colaboradores, sem discriminação.

Respeitar as pessoas também implica em dividirmos a responsabilidade pela manutenção de um ambiente de trabalho onde prevaleça a segurança e o respeito e que seja livre de condutas abusivas ou antiprofissionais.

Respeito mútuo

Devemos respeitar todas as pessoas e tratá-las com dignidade. Abraçamos as diferenças individuais dentro de um espírito de inclusão, acolhendo todas as pessoas e buscando oferecer a elas oportunidades para que liberem seu potencial.

Ao tratarmos uns aos outros com respeito, dignidade, equidade e cortesia, garantimos nosso sucesso com trabalho em equipe e colaboração efetivos.



Privacidade e proteção das informações pessoais

Nosso respeito pelas pessoas também significa que respeitamos a privacidade de nossos colaboradores, associados, clientes, fornecedores, candidatos, parceiros e indivíduos. Isso é especialmente importante em relação às informações pessoais, o que pode incluir nomes, senhas, números de identidade, endereços, telefones, informações bancárias, informações relacionadas à saúde e outros dados. O [Aviso Global de Privacidade do ManpowerGroup](#) descreve os tipos de informações pessoais que coletamos, como usamos tais informações, com quem as compartilhamos e os direitos e opções disponíveis em relação ao uso que fazemos dessas informações.

Em cada país também existe uma Política de Privacidade Interna, que se aplica às respectivas sedes e colaboradores locais. Como resultado, nossas práticas de privacidade podem variar de acordo com o país onde atuamos para refletirem as práticas e exigências legais de cada local.

Criamos um Programa Global de Privacidade e Segurança da Informação para proteger as informações externas sob nossa responsabilidade. O Programa Global de Segurança e Privacidade da Informação também está encarregado de proteger a propriedade intelectual coletiva que engrandece nossa marca. Embora a prevenção seja fundamental, a detecção e reação aos incidentes de segurança também são importantes para completar o ciclo da proteção de dados, permitindo que enfrentemos os crescentes riscos de segurança da informação dos dias atuais.



Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento

Como uma organização global com operações em mais de 75 países, nosso negócio é naturalmente diverso. Acreditamos que nossa organização, nossa liderança e nossos clientes devem refletir a diversidade de tais comunidades. Nós valorizamos e incentivamos a grande variedade de pontos de vista e aptidões que essa diversidade proporciona. Para o ManpowerGroup, a diversidade é caracterizada pelas diferenças de raça, etnia, nacionalidade, religião, herança cultural, sexo, idade, deficiência, classe social, estado civil, afiliação sindical ou política, gravidez, saúde, orientação sexual e identidade de gênero. Esperamos e promovemos o respeito mútuo e a compreensão entre pessoas de diferentes origens ou situações pessoais. Defendemos a diversidade, a igualdade e a inclusão. Em todas as facetas de nossa organização e em nossas comunidades, estamos comprometidos em criar uma cultura de inclusão e pertencimento conscientes e nos comprometemos a enfrentar a injustiça racial por meio da dignidade do trabalho.

Para mais informações sobre diversidade e inclusão no ManpowerGroup, [clique aqui](#).

Assédio e discriminação

Todos têm direito a um ambiente de trabalho que seja livre de qualquer tipo de assédio. Como parte de sua função no ManpowerGroup, você pode esperar – e deve ajudar a manter – um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio, bullying, hostilidade e intimidação. Isso significa que não toleramos qualquer conduta física, escrita ou verbal ofensiva ou indesejada no escritório ou eletronicamente por meio de tecnologia, tais como plataformas de reunião virtual, mensagens de texto, e-mails ou redes sociais. Não toleramos condutas – sejam verbais, não verbais ou físicas – de qualquer pessoa associada ao nosso negócio (incluindo fornecedores e clientes) que assediem ou criem um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo, abusivo ou hostil, incluindo a violência no local de trabalho e o assédio sexual. Nossos colaboradores e gerentes são obrigados a cumprir todas as leis antiassédio dos locais onde trabalham.

O assédio sexual ocorre sempre que uma conduta indesejável baseada no sexo (incluindo orientação sexual e condição de transgênero) afeta o trabalho de uma pessoa. Essa conduta inclui investidas sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras atitudes físicas ou verbais de natureza sexual que resultam em um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

“Conduta indesejável” pode ser qualquer conduta que não tenha sido solicitada ou iniciada.

A conduta que é aceitável para uma pessoa pode ser indesejável para outra (como uma piada, um abraço ou uma imagem). A determinação sobre uma possibilidade de assédio não depende da intenção do suposto assediador. Depende da pessoa que foi alvo da conduta ou a testemunhou e a considera como algo indesejável.



Por exemplo, Joe sempre cumprimenta suas colegas de trabalho com um abraço. Joe também é amistoso com seus colegas homens, mas com eles normalmente se limita a um tapinha nas costas. O que Joe não percebe é que, embora algumas colegas não se importem com a sua conduta, outras estremeçam toda vez que ouvem Joe se aproximando, pois sentem um grande desconforto quando ele as abraça. Joe precisa entender que, embora possa ter boas intenções, sua conduta pode dar origem a uma denúncia de assédio sexual, pois ao menos uma colega acha esse comportamento indesejável.



Outro exemplo: se você estiver em uma viagem de negócios e, após o expediente, um supervisor for até seu quarto no hotel e insinuar que lhe dará um aumento se você aceitar suas investidas sexuais, isso constitui assédio tanto perante a lei quanto pela política do ManpowerGroup. Ainda que a conduta ocorra fora da Empresa, ela tem relação com o trabalho e é grave o bastante para criar um ambiente profissional hostil ou constituir um assédio sexual “quid pro quo”.



Se você sofrer qualquer forma de assédio ou violência ou observar esse tipo de comportamento sendo direcionado a outra pessoa, comunique o incidente ao seu gerente ou supervisor, ao diretor de compliance local ou representante local de Pessoas e Cultura, o Diretor de Conformidade ou por meio da Linha Direta de Ética Empresarial.



Direitos humanos

Nosso alcance global, trabalhando com centenas de milhares de organizações em todo o mundo, significa que podemos influenciar a maneira como as pessoas são tratadas em complexas cadeias de suprimentos multinacionais. Esperamos que os colaboradores e parceiros do ManpowerGroup conduzam os negócios de uma maneira que respeite os [Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho](#):

- ✓ **liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva**
- ✓ **eliminação do trabalho forçado ou obrigatório**
- ✓ **abolição do trabalho infantil**
- ✓ **eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação**

Respeitando e promovendo esses Princípios e disseminando esses padrões por meio de nosso Código de Conduta do Fornecedor, podemos ajudar a garantir que o trabalho seja uma fonte de dignidade e propósito. E, por meio de nossa liderança no setor, podemos defender práticas de recrutamento éticas, flexibilidade de emprego equilibrada com segurança e maiores oportunidades para populações sub-representadas e vulneráveis desenvolverem habilidades em demanda e participarem da economia formal.

No caso de violações descobertas desses princípios, o ManpowerGroup está comprometido com a remediação apropriada, que pode incluir a remoção segura do indivíduo de um local de trabalho perigoso ou não conforme no caso de cenários de trabalho infantil, trabalho forçado ou tráfico de pessoas.

Leia mais sobre o compromisso do ManpowerGroup com os direitos humanos em nossa página de [Sustentabilidade](#).



Saúde e segurança

A saúde e a segurança de nosso pessoal são prioridades e parte integrante de nossa cultura. Desde a crise de saúde gerada pela COVID-19, é mais importante do que nunca que as pessoas se sintam seguras e protegidas em um ambiente de trabalho saudável.

Todos devem cumprir integralmente os regulamentos, políticas e procedimentos de saúde e segurança, bem como estar preparados para executar os planos de prontidão para emergências.

Devemos comunicar imediatamente qualquer prática ou condição insegura de trabalho, de modo que as medidas cabíveis sejam tomadas em tempo hábil. Todos os incidentes de trabalho, por menores que sejam, devem ser comunicados sem demora.



Abuso de substâncias

Temos o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho livre de drogas e álcool. Todos devem se afastar das influências físicas e psicológicas de drogas e álcool durante os negócios da Empresa e enquanto estiverem em suas dependências, a fim de manter um ambiente de trabalho seguro e agradável. Violações da política podem resultar em demissão imediata.

É proibido comprar ou consumir bebidas alcoólicas nas dependências da Empresa, exceto quando especificamente autorizado pela administração em eventos da Empresa.

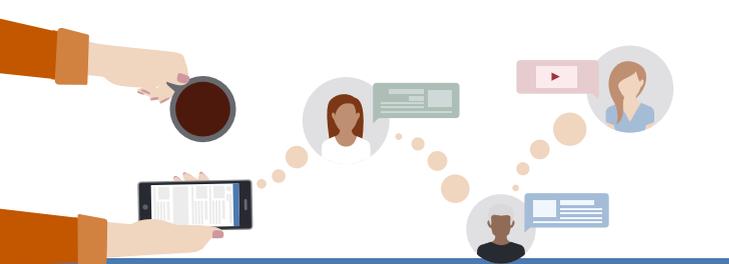
Se você estiver usando medicamentos sob prescrição que possam afetar seu desempenho no trabalho ou comprometer sua capacidade de trabalhar com segurança, fale com seu gerente ou supervisor.

Violência no local de trabalho

A violência no local de trabalho inclui roubo e outros crimes comerciais, casos de violência doméstica e perseguição, violência dirigida a empregadores, colaboradores, ex-colaboradores, seus familiares, clientes, fornecedores e outros terceiros. Em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, proibimos a posse e/ou uso de armas de fogo, outras armas, artefatos explosivos e/ou outros materiais perigosos nas dependências da Empresa ou durante a condução dos negócios da Empresa.



NOSSA
**Empresa e
acionistas**



Conflitos de interesses

Cada um de nós tem a responsabilidade de tomar decisões de negócios que atendam aos interesses de nossa Empresa.

“Conflitos de interesses” podem surgir durante atividades nas quais os interesses pessoais podem comprometer, ou aparentar comprometer, nossa capacidade de tomar decisões objetivas e agir no melhor interesse da Empresa e de seus acionistas.

Se você tiver um conflito de interesses real ou potencial, deve divulgar imediatamente a situação ao seu gerente ou supervisor. Esta exigência também inclui transações, relacionamentos ou situações envolvendo outra pessoa que possa dar origem a um conflito de interesses real ou potencial. A notificação e a divulgação são cruciais para a resolução e nos ajudam a manter nossa cultura ética. Os conflitos de interesses só podem ser resolvidos após a análise das circunstâncias específicas que fazem parte do nosso trabalho no ManpowerGroup. O supervisor é a pessoa responsável por chegar a uma decisão após consulta aos níveis hierárquicos superiores, se necessário.

Exemplos de possíveis conflitos

A lista a seguir apresenta algumas das transações, relacionamentos e situações que podem dar origem a um conflito de interesses real ou aparente.

- ✓ Jon, um profissional de TI, abre uma consultoria de TI que presta serviços para os clientes do ManpowerGroup enquanto trabalha na Empresa.
- ✓ Sarah, uma especialista em recrutamento, trabalha à noite e nos fins de semana para um concorrente do ManpowerGroup.
- ✓ Mitch, um gerente e tomador de decisões, aceita o convite de um possível fornecedor para uma partida de golfe e depois escolhe este fornecedor para prestar serviços na Empresa.
- ✓ Oscar, que é membro da equipe de recursos humanos, não revela que seu cunhado é candidato a uma vaga cujo recrutador é o próprio Oscar.

Para cada um desses tipos de situação, é essencial que você revele o conflito de interesses real ou potencial para seu gerente ou supervisor e siga suas orientações para resolver a questão.

Oportunidades corporativas

O que se espera de nós é que exerçamos nossos deveres de modo a promover os legítimos interesses comerciais da Empresa. Estamos proibidos de aproveitar oportunidades para nós mesmos que surjam por meio do uso de propriedade ou informações de nossa Empresa, ou por meio de nosso cargo no ManpowerGroup.

Exemplo: Enzo, diretor executivo, conta a Claudia, recrutadora sênior, que ele deseja contratar um novo diretor de RH, pois a pessoa atualmente no cargo foi transferida para outro setor da Empresa. A cunhada de Enzo, Monica, ocupa atualmente o cargo de

diretora de RH em uma agência de empregos local e tem anos de experiência na área. Enzo incentiva a cunhada a concorrer ao cargo e diz à Claudia para ficar atenta à sua candidatura e desconsiderar o processo normal, pois ele conhece Monica e suas qualificações.

Após receber a candidatura de Monica, Claudia informa Enzo e marca uma entrevista entre Enzo e Monica. Enzo fica feliz com a entrevista e avisa Claudia para oferecer o cargo a Monica sem entrevistar nenhum outro candidato.

Depois de analisar o exemplo acima, qual das situações a seguir gera um possível conflito de interesses? Marque todas as opções aplicáveis e depois clique em “Concluído” para ver a resposta.

A única pessoa entrevistada para ocupar a vaga foi a cunhada de Enzo

Enzo decidiu contratar Monica sem revelar o conflito ao seu gerente ou supervisor

Claudia não contou a ninguém que Monica era cunhada de Enzo

Todas as anteriores



Proteção das informações e ativos da Empresa

Somos responsáveis por proteger os ativos do ManpowerGroup como se fossem nossos. Os ativos do ManpowerGroup são mais do que apenas dinheiro, bens e equipamentos. Eles incluem dados financeiros, ideias, planos de negócios, tecnologias, listas de clientes, informações pessoais dos colaboradores e outras informações privadas.

O roubo, apropriação indevida ou uso não autorizado de qualquer um desses ativos é um assunto sério, e serão tratados como tal.



Uso dos ativos da Empresa

Devemos agir de modo a preservar os bens, materiais e equipamentos de nossa Empresa. O uso pessoal desses ativos só é permitido com aprovação prévia. Eles jamais devem ser usados para benefício pessoal ou finalidades sem relação com a nossa Empresa.

Informações comerciais confidenciais

As informações comerciais confidenciais sobre nossas estratégias e operações de negócios são um valioso ativo da Empresa.

“Informação comercial confidencial” inclui preços e dados de custos, listas de clientes, aquisições em potencial, processos e procedimentos de negócios, dados financeiros, segredos comerciais e know-how, informações sobre os colaboradores, estratégias e planos de marketing e vendas, listas de fornecedores e outras informações e empreendimentos que ainda não foram divulgados ao público.

Todas as informações da Empresa devem ser usadas exclusivamente em benefício do ManpowerGroup e nunca em benefício próprio. Essa responsabilidade continua conosco mesmo após o final de nossas relações com o ManpowerGroup, de acordo com as leis aplicáveis.

Há algumas exceções: a) quando houver autorização formal do ManpowerGroup, b) quando a informação tornar-se legalmente uma questão de conhecimento público ou c) quando você for obrigado a divulgar a informação por determinação judicial.

Além disso, nada neste Código o proíbe de voluntariamente denunciar possíveis violações da lei ou de regulamentos a uma agência governamental ou de fazer outras divulgações que sejam protegidas por estatutos ou regulamentos de denúncias. Consulte a seção [Manifestar-se e denunciar problemas](#) deste documento.

Observe que esta política, que permite que você denuncie ou divulgue violações da lei ou de regulamentos a uma agência governamental, substitui qualquer acordo de confidencialidade, não divulgação ou similar que você possa ter assinado em relação ao seu emprego no ManpowerGroup.



Informações privilegiadas e negociação de valores mobiliários

Seu trabalho no ManpowerGroup pode lhe dar acesso a informações não públicas relevantes.

“Informações não públicas relevantes” incluem quaisquer informações que afetariam a decisão de um investidor de negociar títulos de uma empresa e que não estão disponíveis de modo generalizado ao público investidor.

É ilegal negociar títulos do ManpowerGroup, ou títulos de qualquer outra empresa, com base em informações não públicas relevantes. A realização de transações nessas condições é chamada de “insider trading”. As leis de *insider trading* também proíbem que você passe essas informações para outras pessoas que possam negociar as ações da Empresa.

Qualquer informação, seja positiva ou negativa, que possa afetar o preço das ações de uma empresa deve ser considerada relevante. Exemplos de possíveis informações relevantes incluem, entre outras: ganhos corporativos ou projeções de ganhos; resultados de vendas; planos estratégicos; incidentes significativos de segurança cibernética; mudanças importantes de pessoal; iniciativas de marketing; fusões ou aquisições; litígios importantes; empréstimos ou financiamentos significativos ou outros desenvolvimentos significativos. Qualquer pessoa com acesso a essas informações deve mantê-las sob sigilo. Você não deve discutir informações confidenciais com ninguém de fora da Empresa, incluindo contatos comerciais externos, familiares ou amigos.

Consulte a Política de Negociação com Informações Privilegiadas do ManpowerGroup. Devemos seguir essa política rigorosamente. Se você deseja comprar ou vender nossas ações, mas não tem certeza sobre esses requisitos, entre em contato com o Diretor Jurídico da Empresa.



Exemplo: Frederick, Diretor de Finanças, descobre que o ManpowerGroup está considerando adquirir uma grande empresa de recursos humanos de capital aberto, especializada em saúde. A aquisição duplicaria as receitas da Empresa no Reino Unido. A empresa não divulgará publicamente a aquisição até o próximo mês.

Verdadeiro ou falso: Frederick pode comprar ações do ManpowerGroup hoje e recomendar à sua irmã que faça o mesmo?

Exatidão de registros e documentos comerciais

Somos conhecidos pela honestidade e confiabilidade em todas as áreas de nossos negócios. Todas as informações de negócios, inclusive registros empresariais e financeiros, precisam ser relatadas de forma oportuna e precisa. As informações financeiras precisam refletir as transações de fato e estar em conformidade com os princípios de contabilidade amplamente aceitos. Não é permitido que ninguém estabeleça fundos ou ativos não divulgados ou não registrados.

Os documentos e registros de negócios incluem documentos em papel, tais como cartas e relatórios impressos. Eles também incluem documentos eletrônicos, tais como e-mails e outras mídias que contenham informações sobre nossa Empresa e suas atividades de negócios.

Propriedade intelectual – nossa e dos outros

A inovação e o conhecimento são dois valores fundamentais do ManpowerGroup. A propriedade intelectual do ManpowerGroup é um valioso ativo de negócios. Temos a obrigação de respeitar e proteger toda propriedade intelectual, seja a nossa ou a de outras pessoas ou organizações.

O ManpowerGroup detém a propriedade de todos os inventos, descobertas e segredos comerciais criados pelos seus colaboradores no trabalho ou produzidos com os recursos da Empresa.

Estas obrigações também se aplicam especificamente a todos os aplicativos de software. Utilizamos todos os softwares legalmente e de acordo com as licenças de uso que nos foram concedidas.





Uso de comunicações eletrônicas e mídias sociais

Nossa marca e reputação dependem de cada um de nós e da forma como nos conduzimos. Isso inclui a conduta através de meios eletrônicos e sistemas de comunicação, tais como correio de voz, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn e softwares comerciais.

As comunicações através destes sistemas não são privadas. Tais comunicações constituem registros de negócios. Portanto, o ManpowerGroup pode, de acordo com as leis aplicáveis, limitar, ler, acessar, interceptar e divulgar o conteúdo dessas comunicações.

Como usuários desses sistemas, somos responsáveis por assegurar que as comunicações através desses canais não prejudiquem ou ofendam ninguém nem coloquem nossa Empresa em risco.

Jamais devemos usar os sistemas do ManpowerGroup para, conscientemente, imprudentemente ou maliciosamente, publicar, armazenar, transmitir, baixar ou distribuir qualquer material ameaçador, abusivo, calunioso, difamatório ou obsceno, de qualquer tipo.

As redes sociais na Internet são um grande fator para o nosso sucesso, pois nos aproximam das pessoas que se tornam nossos clientes, candidatos, parceiros e colegas. Ao contrário de muitas empresas, nós incentivamos e capacitamos os colaboradores a utilizarem as redes sociais. No entanto, esperamos que o comportamento on-line dos colaboradores reflita o comportamento que demonstrariam em um local da Empresa.

Para mais informações sobre a Política de Mídias Sociais do ManpowerGroup, clique [aqui](#).

Exemplo: Xiaohui, gerente de desenvolvimento de negócios, mostra a Della, sua colega de trabalho, uma foto que ela encontrou no Facebook de um cliente e decide comentar a foto, incluindo uma referência ao ManpowerGroup. Della fica preocupada, pois acha que se Xiaohui mencionar o ManpowerGroup, isso pode dar a aparência de que o comentário foi feito pelo ManpowerGroup e não pela própria Xiaohui.

Xiaohui responde que a Empresa incentiva a interação social com os clientes.

Quem tem razão? Marque a opção certa e depois clique em “Concluído” para ver a resposta.

Xiaohui está certa, pois a Empresa incentiva os colaboradores a usarem as redes sociais para estreitar relações com os clientes.

Della está certa, pois Xiaohui não deve usar o Facebook durante o horário de trabalho nem incluir uma referência ao ManpowerGroup.

Ambas estão certas, pois a Empresa incentiva os colaboradores a interagirem com clientes e colegas nas redes sociais para estreitar relações, mas nunca devem incluir um comentário que possa parecer ter sido feito pela Empresa e não pela própria pessoa.



Consultas de investidores e da mídia

Quando fornecemos informações sobre a Empresa para o público em geral, para os acionistas e para a mídia, devemos fazer isso de um modo que assegure que toda a informação seja oportuna, apropriada e precisa. É importante evitar a divulgação inadvertida de informações confidenciais. Todas as consultas ou solicitações de informações por parte do público e de acionistas, analistas ou representantes da mídia devem ser encaminhadas imediatamente ao profissional de comunicações designado em seu país. Se a consulta tiver relação com um assunto global ou se vier da comunidade de investidores, deverá ser direcionada ou encaminhada ao Departamento Global de Comunicações Estratégicas da Sede Mundial.

NOSSOS
**clientes e
parceiros
de negócios**



Suborno e corrupção

O suborno ocorre quando itens de valor (por exemplo, dinheiro, equivalentes a dinheiro, presentes) são fornecidos direta ou indiretamente a pessoas, incluindo funcionários públicos, parceiros de negócios, clientes ou clientes em potencial, para influenciar uma decisão discricionária. Somos responsáveis por cumprir todas as leis antissuborno e anticorrupção aplicáveis nos países e territórios em que fazemos negócios. Algumas leis conhecidas incluem a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior nos Estados Unidos, a Lei de Suborno do Reino Unido e a Lei Sapin II na França. Essas regras anticorrupção também se aplicam a qualquer pessoa que trabalhe em nome do ManpowerGroup.

! **“Pagamento facilitador” é uma pequena soma em dinheiro paga a um funcionário do governo para que uma tarefa rotineira e não discricionária, que normalmente levaria mais tempo, seja executada com mais rapidez, como a obtenção de um passaporte ou serviço telefônico.**

Pagamentos facilitadores são ilegais de acordo com as leis da maioria dos países ao redor do mundo. Para mantermos nossa política de conformidade com todas as leis aplicáveis, nós não permitimos pagamentos facilitadores. Se você receber um pedido de pagamento facilitador ou tiver alguma dúvida, procure o Departamento Jurídico Global.

Para mais informações sobre a Política Anticorrupção do ManpowerGroup, clique [aqui](#).





Presentes, lazer e patrocínios

Nós reconhecemos que fornecer presentes, lazer, patrocínios ou benefícios de viagens pode ser uma parte legítima dos negócios. É sua responsabilidade seguir a [Política de Presentes, Lazer e Patrocínios](#), pois essas atividades podem ser consideradas benefícios corruptos em determinadas circunstâncias.

Nossa Política de Presentes, Lazer e Patrocínios prevê as regras gerais que nossos colaboradores devem seguir quando oferecem ou fornecem presentes, lazer ou patrocínios, incluindo limites regionais ou globais para refeições e presentes.

Devemos sempre conduzir os negócios com os mais altos padrões para manter nossa reputação de justiça e honestidade. Muitas vezes é comum oferecer benefícios a parceiros de negócios ou clientes, como presentes ocasionais de valor modesto ou entretenimentos como almoços e jantares. Essas atividades devem seguir nossas políticas, ser de natureza limitada e jamais influenciar (ou parecer influenciar) as decisões tomadas por funcionários públicos, parceiros de negócios, clientes ou clientes em potencial. Devemos usar o bom senso ao oferecer e receber benefícios de negócios. Dinheiro ou itens equivalentes a dinheiro nunca são permitidos.



Qual das seguintes opções apresenta despesas admissíveis? Marque a resposta correta e depois clique em “Concluído” para ver a resposta.

Levar um cliente potencial para uma partida de futebol ou rugby se o objetivo principal da reunião é discutir oportunidades de negócios e isso não for interpretado como um suborno para obter um novo negócio

Um jantar de negócios com um cliente ou cliente em potencial, com uma conta total inferior ao limite de valor para refeições por pessoa

Peso de papel em cristal que carrega o logotipo do ManpowerGroup, com valor abaixo do limite permitido para presentes, dado a um executivo de um cliente como símbolo de agradecimento após a renovação de um grande contrato

Todas as anteriores



O que esperamos de nossos parceiros de negócios



Podemos ser juridicamente responsabilizados pela conduta de um parceiro de negócios quando ela ocorrer durante seu trabalho para a Empresa. Por isso, é essencial que façamos negócios com parceiros de negócios que demonstrem altos padrões de conduta ética nos negócios.

Esperamos que nossos agentes, distribuidores, fornecedores, contratados independentes, consultores, parceiros de *joint ventures* ou qualquer outra parte que atue em nosso nome (“parceiros de negócios”) realizem serviços legítimos e atendam aos padrões de conduta ética e profissional descritos no Código.



Seleção

A seleção de parceiros de negócios será feita com base em critérios objetivos, incluindo qualidade, excelência técnica, custo/preço, cronograma/entrega, serviços e compromisso com práticas de negócios socialmente responsáveis e éticas. Não se deve pedir que nenhum parceiro de negócios realize serviços para a Empresa sem a devida investigação e sem um contrato detalhando os serviços e condições de pagamento.

Faremos o máximo para garantir que nossas decisões de compra nunca sejam

comprometidas por relacionamentos pessoais ou influenciadas pela aceitação de presentes inadequados, favores ou entretenimentos excessivos.

Nossa [Política de Parceiros de Negócios da Cadeia de Suprimentos](#) exige que nossos fornecedores ofereçam garantias seguras de seu compromisso de seguir e promover, por meio de suas atividades diárias, práticas de responsabilidade social corporativa coerentes com o Pacto Global das Nações Unidas e outras normas globais observadas pelo ManpowerGroup.

Práticas justas

Nós respeitamos todas as pessoas e temos uma reputação de confiança em todas as nossas relações. Portanto, nós não divulgaremos a terceiros nenhuma informação contratual ou os termos de nossas relações comerciais com subcontratados e fornecedores, exceto quando formos autorizados a fazê-lo.

Verdadeiro ou falso: “Podemos responder legalmente pela conduta de nossos parceiros de negócios.”



Práticas de vendas, marketing e comunicações

Temos orgulho da qualidade de nossos serviços e estamos empenhados em competir de forma justa, empregando práticas de negócios éticas. Nós nos esforçaremos para apresentar apenas informações precisas e verdadeiras sobre nossos produtos e serviços em apresentações, discussões com clientes, materiais publicitários, literatura promocional e anúncios públicos. Quando formos solicitados a mostrar nosso diferencial em relação à concorrência, apresentaremos essa informação de forma justa.

Leis antitruste/de concorrência

O ManpowerGroup é bem-sucedido em mercados competitivos e abertos. Nosso sucesso tem por base a excelência em todas as áreas de nosso negócio. Os EUA, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e outros países e grupos de países adotaram leis antitruste e de concorrência destinadas a preservar a competição e promover mercados abertos. Pretendemos cumprir integralmente essas leis e regulamentos que proíbem acordos que interfiram com uma concorrência leal. Nossa Empresa não irá tolerar nenhuma conduta que viole essas exigências.

Ninguém na Empresa tem permissão para direcionar, participar, aprovar ou tolerar qualquer violação das leis antitruste ou de concorrência. Os gerentes são responsáveis pela conduta de suas equipes.

Como as leis não são idênticas em todos os países, é importante que você entenda as leis antitruste e de concorrência que são relevantes para o seu mercado.

Em geral, você não pode discutir os seguintes assuntos com a concorrência:

- » Preços, descontos ou termos e condições de venda
- » Lucros, margens de lucro ou dados de custo
- » Fatias de mercado, territórios de vendas ou mercados
- » Alocação de clientes ou territórios
- » Seleção, rejeição ou dispensa de clientes ou fornecedores
- » Restrição do território ou dos mercados em que uma empresa pode revender produtos
- » Restrição dos clientes para os quais uma empresa pode vender



A prevenção é fundamental. Portanto, se você tiver dúvidas sobre a aplicação de leis antitruste ou de concorrência a condutas passadas, presentes ou futuras, consulte o Chief Compliance Officer da Empresa ou o Global Legal Department.



Obtenção de informações de concorrências

Nós competimos de forma aberta e justa. Temos a responsabilidade e o direito de obter informações sobre outras organizações empresariais, incluindo nossos concorrentes, através de meios éticos e legais adequados. Essas informações podem incluir relatórios de analistas, materiais de marketing que não sejam privados, propagandas, artigos em revistas e jornais e outras informações publicadas e faladas.

Não tentaremos obter tais informações através de meios antiéticos e ilegais, como espionagem industrial, escutas ou falsificação de nossa identidade. Não aceitaremos nem leremos quaisquer documentos de concorrentes que saibamos terem sido indevidamente obtidos.

O ManpowerGroup respeita as obrigações legais que você possa ter com um ex-empregador, tais como confidencialidade e restrições ao aliciamento de funcionários e clientes do empregador anterior. Qualquer pessoa que tenha esse tipo de acordo deve informar a situação para garantir o cumprimento de seus termos.

NOSSAS

comunidades





Sustentabilidade

Nossa tradição de responsabilidade para com as comunidades onde atuamos significa que nos esforçamos para conduzir os negócios com respeito e consideração pelo meio ambiente. Como uma organização de serviços profissionais, nosso impacto ambiental é relativamente pequeno. Operamos nossas instalações com as necessárias licenças, aprovações e controles, e nos empenhamos para minimizar ainda mais nosso impacto reduzindo o desperdício e o consumo de energia.

Podemos desempenhar um papel fundamental e impactar positivamente o meio ambiente dando o exemplo com boas escolhas e incentivando uma administração responsável por parte de nossos colaboradores, associados e parceiros de negócios. Desta forma, o ManpowerGroup pode ajudar a apoiar comunidades mais sustentáveis nas quais viver e trabalhar. A maior parte das iniciativas ambientais do ManpowerGroup são implementadas no nível local.

Leia mais sobre a [Política e Orientação de Gestão Ambiental](#) do ManpowerGroup.





Contribuições e atividades políticas



Não é permitido usar fundos, propriedade ou outros recursos da Empresa para realizar qualquer contribuição ou fornecer itens de valor a qualquer candidato, partido ou atividade política. Nossa Empresa não reembolsará nenhuma contribuição pessoal feita com fins políticos.

Todos são encorajados a participar de atividades políticas em seu tempo livre e às suas próprias custas, contanto que isso não interfira no desempenho de suas tarefas no ManpowerGroup. Não faça contribuições políticas, seja em dinheiro ou em serviços, em nome do ManpowerGroup. Além disso, o ManpowerGroup proíbe o uso de nossas instalações para atividades políticas.



Voluntariado e doações beneficentes

Sabemos que muitos colaboradores do ManpowerGroup estão empenhados em apoiar suas comunidades locais e estão engajados em muitas causas beneficentes. **Incentivamos os colaboradores a ampliar nosso compromisso de Fazer Bem Fazendo o Bem, oferecendo-se pessoalmente como voluntários em suas comunidades locais e apoiando causas beneficentes.**

Lembre-se de que você não tem permissão para usar fundos, recursos ou o nome do ManpowerGroup, ou de qualquer uma de suas marcas, para apoiar suas atividades pessoais.



NOSSO

programa de compliance



Administração e contatos importantes

- ✓ Como Diretor de Conformidade, **Shannon Kobylarczyk** (generalcounsel@manpowergroup.com) supervisiona a aplicação deste Código e do programa de compliance da Empresa.
- ✓ Sob sua direção, este Código será administrado e interpretado por nossa Gerente de Ética e Conformidade, **Cheryl Weyek** (ethics.training@manpowergroup.com).

O Diretor Global de Ética e Conformidade está autorizado a formular e implementar regras, procedimentos e programas educacionais destinados a promover a efetividade deste Código. Ela também está autorizada a responder a perguntas relativas a este Código e sua aplicação em situações específicas.

O Diretor de Conformidade do ManpowerGroup reportará periodicamente ao Conselho de Administração ou comitê designado sobre questões envolvendo a aplicação deste Código.





Procedimentos legais e investigações internas

Estamos comprometidos em ser responsáveis e precisos em todas as nossas negociações comerciais. Portanto, qualquer pessoa que receber uma demanda, reclamação, notificação ou de outra forma tomar conhecimento de que nossa Empresa é objeto de qualquer processo legal ou administrativo, ou qualquer investigação ou inquérito governamental, deve notificar imediatamente o Departamento Jurídico Global, que coordenará e direcionará a resposta.

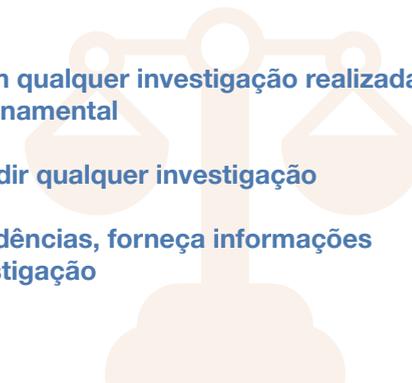
As investigações muitas vezes envolvem questões jurídicas e comerciais complexas. Não tente investigar questões legais por conta própria, pois isso pode comprometer a investigação. A diretoria da Empresa é responsável por determinar se deve realizar uma investigação interna e os métodos a serem empregados em qualquer investigação.

Se os resultados de qualquer investigação interna ou governamental justificarem uma ação corretiva, a diretoria determinará as providências necessárias e será responsável pela implementação de quaisquer medidas.

Você deve cooperar totalmente com qualquer investigação interna conduzida por nossa Empresa. De acordo com a orientação do Departamento Jurídico Global da Empresa ou de um advogado externo, todos devem cooperar totalmente quando solicitados a fazê-lo em conexão com qualquer investigação policial.

! Devemos ser verdadeiros em todas as relações com investigadores do governo, das forças policiais ou internos, e não devemos:

- » **Destruir, alterar ou ocultar quaisquer documentos ou outras provas potencialmente relevantes**
- » **Fazer declarações enganosas em conexão com qualquer investigação realizada por nossa Empresa ou por uma entidade governamental**
- » **Obstruir, influenciar fraudulentamente ou impedir qualquer investigação**
- » **Tentar fazer com que outra pessoa destrua evidências, forneça informações falsas ou enganosas ou obstrua qualquer investigação**





Treinamento e certificação

Todos devemos fazer o que é certo para todas as partes interessadas e proteger a reputação da nossa Empresa. Uma das etapas mais importantes é a de que todos os colaboradores e associados devem completar o treinamento anual sobre este Código e as políticas da Empresa. O Diretor de Conformidade instituiu programas de treinamento para nosso benefício.

Como queremos ajudar a garantir o cumprimento deste Código, todos os colaboradores em todo o mundo e todos os membros do Conselho de Diretores devem preencher uma certificação todos os anos.

Medidas disciplinares e isenções

O não cumprimento do Código e do processo de certificação exigido ou a não colaboração em investigações internas de uma possível violação ao Código podem constituir motivo para medidas disciplinares, incluindo a demissão.

Em raras ocasiões, pode haver casos em que um colaborador necessite de uma isenção de uma disposição deste Código. Você pode solicitar uma isenção enviando um e-mail ao Diretor de Conformidade:

generalcounsel@ManpowerGroup.com. Somente o Conselho de Diretores do ManpowerGroup pode fornecer uma isenção de uma disposição deste Código para um diretor ou executivo. Qualquer isenção para um diretor ou executivo será divulgada de acordo com as leis, regras e regulamentos aplicáveis.



CONTATOS IMPORTANTES E **recursos**

Políticas e documentos de referência

[Política Anticorrupção](#)

[Política de Presentes, Lazer e Patrocínios](#)

[Política Antirretaliação do ManpowerGroup](#)

[Aviso Global de Privacidade do ManpowerGroup](#)

[Política de Informações Privilegiadas do ManpowerGroup](#)

[Política de Mídias Sociais do ManpowerGroup](#)

[Página de Sustentabilidade do ManpowerGroup](#)

Contatos

Shannon Kobylarczyk: Conselheiro Geral Associado e Diretor de Conformidade

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

Cheryl Weyek: Gerente, Ética e Compliance

- 1-414-906-7988
- ethics.training@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Linha Direta de Ética Empresarial do ManpowerGroup

- 1-800-210-3458 (América do Norte)
- Telefone: fora da América do Norte
- [Web](#)
- [Dispositivos móveis](#)
- Aplicativo EthicsCompass: clique no ícone da linha direta para fazer uma denúncia
- [Formulário de Encaminhamento para Gerentes](#)



ManpowerGroup®

Sede mundial do ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2021 ManpowerGroup. Todos os direitos reservados.