

MANPOWERGROUP

Política Anticorrupção



ManpowerGroup®

Conteúdo

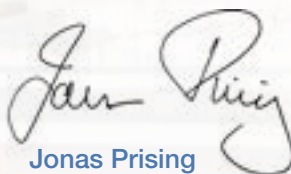
Nosso Presidente e Diretor Geral Executivo	3
I. Propósito	4
II. Esta Política aplica-se a todos do ManpowerGroup.....	4
III. Supervisão e Administração.....	5
IV. Nós proibimos toda forma de suborno e corrupção	6
V. Despesas permitidas	7
VI. Nós não permitimos pagamentos de facilitação.....	7
VII. Os recursos da empresa não podem ser usados para contribuições e atividades políticas	8
VIII. Contribuição para a caridade e patrocínio de eventos requerem consideração especial	8
IX. Nós devemos manter livros e registros contábeis precisos	9
X. Solicitação e extorsão devem ser denunciadas	9
XI. Nós exigimos o mesmo comportamento dos nossos parceiros de negócios.....	10
XII. Nós não ajudamos nossos clientes com conduta inadequada	12
XIII. Atividades de fusão e aquisição requerem due diligence anticorrupção	12
XIV. Treinamento anual e certificação.....	13
XV. Denúncia e não retaliação	13
XVI. Medida disciplinar	13



MENSAGEM DO

NOSSO PRESIDENTE E DIRETOR GERAL EXECUTIVO

Cada um de nós tem a responsabilidade de manter nossos altos padrões de comportamento e integridade. Proteger nossa marca e reputação significa que todos precisamos fazer as escolhas certas. Conto com cada um de vocês para promover e proteger nossa marca ao conhecer, entender e seguir esta Política Anticorrupção e o Código de Conduta e Ética Empresarial da ManpowerGroup. Graças ao compromisso de todos os nossos funcionários em trabalhar de forma ética, a ManpowerGroup foi nomeada como uma das empresas mais éticas do mundo há vários anos.



Jonas Prising
CEO da ManpowerGroup



I. Propósito

A ManpowerGroup e suas subsidiárias e afiliadas no mundo todo estão comprometidas em conduzir negócios com honestidade, integridade, confiabilidade e responsabilidade. Isso faz parte da nossa herança desde a nossa fundação em 1948 e é a essência do nosso Código de Conduta e Ética Empresarial (o “Código”).

Temos a responsabilidade de cumprir todas as leis aplicáveis nos países onde atuamos. Isso inclui leis anticorrupção, como a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (“FCPA”), a Lei de Suborno do Reino Unido e leis semelhantes em outros países e territórios.

Nossa política é direta: Todos os funcionários, executivos, membros do Conselho de Administração (da ManpowerGroup ou de qualquer uma de suas subsidiárias ou afiliadas) e outros que agem em nome da ManpowerGroup (“Funcionários da ManpowerGroup”) não podem pagar subornos ou tentar influenciar indevidamente qualquer pessoa — no governo ou no setor privado — mesmo que o referido pagamento seja solicitado e chamado de algo diferente de suborno. O mesmo valerá se um pagamento indevido for feito diretamente por meio de um funcionário da ManpowerGroup ou de terceiros, como um agente, representante, fornecedor, cliente, parceiro ou outro provedor de serviços.

II. Esta Política aplica-se a todos da ManpowerGroup

Esta política aplica-se a todos os funcionários da ManpowerGroup, onde quer que estejam. Todos os funcionários da ManpowerGroup são responsáveis pelo cumprimento desta política em sua conduta em nome da Empresa.

A gestão da ManpowerGroup é responsável por garantir que os funcionários sob sua supervisão e autoridade cumpram esta política. A gestão investiu incumbiu a alguns funcionários responsabilidades de conformidade. A equipe de conformidade ajudará os funcionários da ManpowerGroup a compreender e cumprir esta política e tomará medidas para manter e implementar um programa anticorrupção, mas a responsabilidade pela conformidade permanecerá dos funcionários da ManpowerGroup.

As operações da ManpowerGroup em países específicos podem emitir diretrizes anticorrupção adicionais específicas para estarem em conformidade com as leis locais ou para abordar circunstâncias locais. Todas as diretrizes adicionais específicas de cada país devem ser consistentes com esta política, exceto conforme aprovado pelo Escritório de Conselho Geral. Nenhuma violação de leis federais, estaduais ou internacionais será permitida ou tolerada.

III. Supervisão e Administração

O Comitê de Auditoria do Conselho de Administração da ManpowerGroup é responsável pela supervisão desta política e do programa anticorrupção da Empresa.

Como Conselheiro Geral, Richard Buchband supervisiona o cumprimento desta Política e do programa anticorrupção da Empresa. Sob sua orientação, Shannon Kobylarczyk, Diretor Global de Ética e Conformidade cuidam de consultas do dia a dia e de aprovações de rotina, como descrito nesta Política.



Em caso de dúvidas, entre em contato com Shannon no número **414.906.7024** ou escreva para nossa equipe no endereço

ethics.training@manpowergroup.com ou
generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Nós proibimos toda forma de suborno e corrupção

A ManpowerGroup proíbe terminantemente suborno e corrupção de qualquer tipo em conexão com os negócios da Empresa. Os funcionários que se envolverem em suborno ou corrupção serão submetidos a medidas disciplinares, incluindo demissão, penalidades monetárias e processos criminais.

O que se qualifica como suborno e corrupção?

Suborno ocorre quando são oferecidos benefícios (coisas de valor) direta ou indiretamente a um indivíduo para reter uma vantagem comercial para a ManpowerGroup. Isso inclui benefícios oferecidos a funcionários do governo, parceiros de negócios, clientes ou possíveis clientes para seu benefício pessoal a fim de influenciar suas ações ou decisões em sua posição oficial ou comercial.

O suborno às vezes é óbvio e às vezes é muito sutil. Os funcionários da ManpowerGroup são responsáveis por reconhecer os sinais de alerta que indicam possível suborno e corrupção e reagir a eles de maneira apropriada, conforme estabelecido nesta política. Além de suborno, as leis aplicáveis proíbem outras formas de corrupção, como o comércio sob influência, e podem exigir comunicações ou outras medidas para garantir a transparência.

As leis aplicáveis proíbem o suborno e a corrupção por funcionários do governo e pessoas físicas. Os funcionários da ManpowerGroup devem tomar cuidado especial ao lidar com funcionários do governo, pois as consequências de suborno no setor público para a Empresa e os indivíduos envolvidos podem ser particularmente graves. As licitações públicas representam uma área de particular sensibilidade e deverão ser tratadas adequadamente se estivermos conduzindo uma licitação pública.

Que tipos de benefícios podem constituir “coisas de valor”?

“Coisas de valor” é um conceito amplo e pode incluir dinheiro, equivalentes a dinheiro (ex.: vales-presente), informações confidenciais, refeições, entretenimento, viagens, presentes, emprego, contratos, serviços em espécie, como reparos em casa de alguém, ou qualquer tipo semelhantes de mercadorias ou serviços que tenham valor econômico tangível.

Quem são funcionários do governo?

Funcionários do governo são amplamente definidos por leis anticorrupção.

Eles podem incluir:

- ✓ Chefes de estado, ministros e outros nomeados políticos;
- ✓ Servidores públicos;
- ✓ Outros funcionários do governo que trabalham em período integral ou meio período;
- ✓ Cidadãos do setor privado que atuem a título oficial;
- ✓ Força de segurança (força militar, polícia, inteligência);
- ✓ Juízes e legisladores;
- ✓ Oficiais e funcionários de empresas estatais ou controladas pelo setor público (ex.: uma empresa estatal de petróleo ou companhia aérea); e
- ✓ Funcionários de outras instituições públicas, incluindo universidades, laboratórios, hospitais e similares.

! O fato de um determinado país não tratar um indivíduo como funcionário do governo nos termos da lei local não significa que o indivíduo não será tratado como funcionário do governo nos termos de outra lei aplicável. A equipe de conformidade está disponível para oferecer mais orientações em casos de dúvidas.



V. Despesas permitidas

A ManpowerGroup reconhece que oferecer presentes, entretenimento, hospedagem ou benefícios de viagem é uma parte legítima dos negócios em muitos países. No entanto, é sua responsabilidade seguir a Política de Presentes, Entretenimento e Patrocínio, pois essas atividades podem ser consideradas benefícios corruptos em algumas circunstâncias. A Política de Presentes, Entretenimento e Patrocínio da ManpowerGroup explica quando essas despesas são permitidas e quando são proibidas, e os controles que se aplicam a elas.



VI. Nós não permitimos pagamentos de facilitação

O que são pagamentos de facilitação?

“Pagamentos de facilitação” é um termo usado em todo o mundo de formas muito diferentes. Em alguns países, um pagamento de facilitação é um eufemismo para propina. Em outros, como na FCPA dos EUA, é um termo estritamente definido que se refere a pagamentos de pequeno porte, ou “gratificações”, que, embora não sejam ilegais, devem ser devidamente controlados e registrados nos livros contábeis de uma empresa.

Pagamentos de facilitação são ilegais sob as leis da maioria dos países do mundo. De acordo com sua política de cumprimento de todas as leis aplicáveis, **a ManpowerGroup não permite pagamentos de facilitação.**

Se você receber uma solicitação de pagamento de facilitação, deverá recusar. Não é permitido fazer esses pagamentos no exercício do seu trabalho para a Empresa, mesmo se você arcar com o custo dos pagamentos pessoalmente e não solicitar reembolso. Todas as solicitações de pagamentos de facilitação devem ser relatadas ao Diretor Global de Ética e Conformidade.

VII. Os recursos da empresa não podem ser usados para contribuições e atividades políticas

Não é permitido usar fundos, propriedades ou outros recursos da Empresa para fazer qualquer contribuição ou fornecer algo de valor a um candidato político, partido político ou funcionário de um partido. Nossa Empresa não reembolsará ninguém contribuições pessoais feitas para fins políticos. Todos são bem-vindos a participar de atividades políticas em seu próprio tempo livre e às suas próprias custas, desde que isso não interfira no desempenho das funções na ManpowerGroup e não sejam em nome da ManpowerGroup. Além de serem proibidos pela política da Empresa, esses pagamentos podem levantar questões anticorrupção.

VIII. Contribuição para a caridade e patrocínio de eventos requerem consideração adicional

A ManpowerGroup está comprometida em servir as comunidades nas quais atua. Para esse fim, os funcionários da ManpowerGroup podem patrocinar eventos ou fazer contribuições para instituições de caridade para fins educativos, sociais ou outros fins comerciais legítimos. As leis anticorrupção não proíbem doações e patrocínios legítimos. Mas temos a obrigação de assegurar que os fundos comprometidos para esses fins sejam usados para tal, não sejam desviados e sejam entregues aos destinatários corretos para os fins corretos. Contribuições e patrocínios de eventos de instituições de caridade conhecidas para fins comerciais legítimos, que sejam modestos em valor e que não levem preocupações especiais, podem ser feitos sem aprovação prévia nos termos desta Política.

Exemplos de contribuições apropriadas incluem: uma doação para Girl Scouts para ajudar em uma feira de treinamento de carreira para as tropas e uma doação para a Cruz Vermelha para ajuda humanitária em desastres.

Contribuições e patrocínios de eventos que levem preocupações especiais precisam de aprovação prévia do conselho geral regional ou diretor financeiro.

O que queremos dizer com “preocupações especiais”? Alguns exemplos são:

- ✓ Acredita-se que a organização ou o evento de caridade esteja intimamente ligado a um funcionário do governo, a um familiar próximo ou a um associado de negócios de um funcionário do governo.
- ✓ A doação ou patrocínio é solicitado por um funcionário do governo.
- ✓ A instituição de caridade ou organizadora do evento não é transparente quanto ao uso dos fundos.
- ✓ A entidade que solicita os fundos não é uma instituição estabelecida e conhecida.
- ✓ A instituição de caridade ou organizadora do evento solicita que a contribuição seja feita em dinheiro.
- ✓ Quaisquer outros fatos ou circunstâncias que levem dúvidas se a contribuição será usada adequadamente.

O que é “modesto” em valor? Espera-se que os funcionários da ManpowerGroup usem o bom senso a esse respeito, mas contribuições abaixo de US\$ 1.000 geralmente são consideradas modestas. Ao considerar se uma contribuição ou patrocínio é modesto em valor, a frequência da contribuição e as contribuições relacionadas serão levadas em consideração. Os funcionários da ManpowerGroup não devem subdividir uma contribuição em valores menores para que o valor da contribuição pareça modesto.



IX. Nós devemos manter livros e registros contábeis precisos, bem como controles internos

Somos conhecidos pela honestidade e confiabilidade em todas as áreas do nosso negócio. A ManpowerGroup é obrigada por lei a manter livros, contas e registros contábeis completos e precisos. As políticas contábeis e os procedimentos de auditoria interna da ManpowerGroup costumam garantir a conformidade com esses requisitos. No entanto, todas as despesas devem ser descritas de forma completa e precisa em toda a documentação, não apenas quanto ao valor da despesa, mas também quanto à sua natureza ou finalidade. Você nunca deve criar nenhum registro falso ou enganoso, nem aceitar de qualquer fornecedor ou terceiro um registro que não atenda aos nossos requisitos.

Todas as informações de negócios, incluindo transações comerciais e financeiras, devem ser relatadas de forma precisa e em tempo hábil. Além disso, você deve seguir os processos estabelecidos e obter as autorizações da gestão conforme necessário. As informações financeiras devem refletir as transações reais e estar em conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos.

Não é permitido a ninguém estabelecer fundos ou ativos não comunicados ou não registrados.

X. Solicitação e extorsão devem ser denunciadas

Caso um funcionário do governo ou outra pessoa (por exemplo, um possível cliente) solicite um pagamento indevido, isso não consiste em uma desculpa para violar esta política. Os funcionários da ManpowerGroup devem recusar essa solicitação e denunciar imediatamente qualquer solicitação ou extorsão ao Conselho Geral ou ao Diretor Global de Ética e Conformidade.



Nota de orientação: As solicitações devem ser recusadas de forma educada, porém clara. Sua resposta não pode criar a impressão de que você concordou. Lembre ao solicitante que a ManpowerGroup tem políticas rígidas e que você perderá seu emprego se tiver uma conduta que viole essas políticas.

XI. Nós exigimos o mesmo comportamento dos nossos parceiros de negócios

A política da ManpowerGroup proíbe suborno e corrupção, sejam diretos ou indiretos. Em alguns países, é comum contratar agentes de negócios bem relacionados ou “localizadores” para ajudar a identificar e solicitar novos negócios, fazer apresentações ou fazer lobby com funcionários do governo. Isso pode se tornar um canal de suborno. Esperamos que nossos agentes, consultores, parceiros de joint venture ou qualquer outro terceiro que atue em nosso nome (“Parceiros de negócios”) prestem serviços legítimos e cumpram os padrões de conduta ética e profissional descritos nesta Política e no [Código](#).

O que são bandeiras vermelhas relacionadas aos parceiros de negócios?

Sinais de alerta (“bandeiras vermelhas”) são fatos ou circunstâncias — um padrão, prática ou evento específico — que indique a possibilidade de corrupção. São muitos os exemplos de bandeiras vermelhas e a lista a seguir não inclui todas as que você pode encontrar.



- ✓ Um novo parceiro de negócios é recomendado por um funcionário do governo.
- ✓ Um funcionário do governo ou alguém próximo a um funcionário do governo tem interesse comercial em um parceiro de negócios.
- ✓ O parceiro de negócios não tem experiência na execução do trabalho para o qual foi contratado ou está sendo contratado apenas por causa da influência que tem sobre um funcionário do governo.
- ✓ O parceiro de negócios faz declarações suspeitas (ex.: “não pergunte, eu cuido de tudo”), não tem uma estrutura transparente ou insiste em sigilo nas relações com você.
- ✓ A comissão ou margem de lucro do parceiro de negócios é alta em comparação com os padrões do setor ou com o tipo de trabalho que ele fornecerá.
- ✓ O parceiro de negócios deseja ser pago “por baixo da mesa” ou para uma conta offshore.
- ✓ O parceiro de negócios se recusa a assinar um contrato com proteções anticorrupção.
- ✓ O parceiro de negócios envia faturas falsas ou se recusa a fornecer documentação que comprove faturas ou despesas declaradas.

Se você tomar conhecimento de uma bandeira vermelha, entre em contato com o [Diretor Global de Ética e Conformidade](#) para obter orientação.

Podemos ser responsabilizados pela conduta dos nossos parceiros de negócios

A ManpowerGroup pode ser legalmente responsável pela conduta de um parceiro de negócios no decorrer do seu trabalho para a Empresa. Em determinadas jurisdições, a ManpowerGroup pode ser responsabilizada mesmo que ninguém da empresa tenha conhecimento da conduta ilegal.

Não se deve solicitar a nenhum parceiro de negócios que preste serviços para a Empresa sem a due diligence e sem um contrato que contenha as proteções anticorrupção necessárias. A due diligence comercial e financeira não é suficiente. A due diligence deve considerar a reputação e a integridade do parceiro de negócios proposto e a extensão dos seus controles internos para evitar conduta imprópria.

Os avestruzes são conhecidos por enterrar a cabeça na areia quando o perigo se aproxima. Sem problemas para as aves, mas não é um comportamento aceitável para os funcionários da ManpowerGroup. Ignorar deliberadamente os sinais de corrupção — agindo como um avestruz, com os olhos fechados — pode ter as mesmas consequências de se você tivesse conhecimento da conduta inadequada.

Alguns exemplos de comportamento inadequado de “cabeça enterrada na areia”:

- ✓ “não quero saber como você consegue essa aprovação do governo, apenas consiga e rápido”.
- ✓ “Não vou fazer nenhuma pergunta porque não quero saber as respostas.”
- ✓ Eu sei que este é um país com muita corrupção, então não vou perguntar ao corretor de imóveis como ele lida com as autoridades locais”.

As bandeiras vermelhas ([consulte a página 10](#)), quando identificadas, devem ser relatadas ao Diretor Global de Ética e Conformidade, que avaliará os riscos e determinará se as devidas proteções podem ser implementadas para reduzi-los a um nível aceitável.

Nossas responsabilidades se trabalhamos com parceiros de negócios

Devido à possível responsabilização associada aos parceiros de negócios, várias etapas são necessárias para proteger a ManpowerGroup:

- ✓ A unidade de negócios para a qual o parceiro de negócios será contratado deve realizar uma due diligence para garantir que ele é uma entidade legítima, está qualificado para executar os serviços para os quais será contratado e mantém padrões consistentes com as normas legais, regulatórias, éticas e os padrões de reputação da ManpowerGroup. Os resultados devem ser documentados e retidos pela unidade de negócios. Entre em contato com o Departamento Jurídico Global se não tiver certeza se um parceiro de negócios requer due diligence anticorrupção ou não souber o grau de due diligence exigido.
- ✓ Não se deve solicitar aos parceiros de negócios que prestem serviços sem um contrato. Os contratos ajudam a demonstrar as razões legítimas pelas quais um parceiro de negócios está sendo contratado e os serviços que ele (ou a entidade contratada) está prestando. Os contratos também normalmente contêm cláusulas para ajudar a proteger a ManpowerGroup. São, portanto, importantes. Consulte o Departamento Jurídico local sobre as cláusulas necessárias.
- ✓ Os funcionários também devem garantir que qualquer remuneração paga a um parceiro de negócios represente o valor apropriado para as mercadorias ou os serviços legítimos fornecidos. Os pagamentos aos parceiros de negócios não devem ser feitos em dinheiro, a alguém que não seja a contraparte do contrato ou a um local que não tenha conexão com o estabelecimento do parceiro de negócios ou onde as atividades do contrato ocorrem, como um paraíso fiscal ou local offshore.

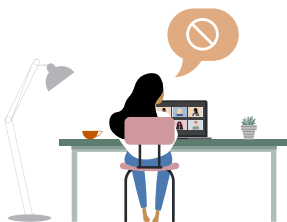
Nossas responsabilidades não param quando um parceiro de negócios tem um contrato. Devemos supervisionar constantemente as atividades dos nossos parceiros de negócios. Eventuais sinais de alerta ou outras preocupações sobre a propriedade da conduta de um parceiro de negócios durante o curso do relacionamento devem ser relatados ao Diretor Global de Ética e Conformidade para que os riscos possam ser considerados e as devidas proteções, desenvolvidas

Alguns exemplos de preocupações que podem surgir na conduta de um parceiro de negócios:

- ✓ O parceiro de negócios solicita remuneração adicional sem que haja necessidade legítima;
- ✓ Você fica sabendo que um funcionário do governo ou um parente próximo ou parceiro de negócios de um funcionário do governo adquiriu uma participação no parceiro de negócios; ou
- ✓ Você ouve rumores de que o parceiro de negócios está sob investigação por lavagem de dinheiro ou outra atividade criminosa.

A ManpowerGroup pode conduzir treinamentos de parceiros de negócios, auditorias ou solicitar certificações de conformidade nos casos apropriados.

A ManpowerGroup recomenda que seus funcionários compartilhem esta Política Anticorrupção com seus parceiros de negócios para que eles tenham ciência do seu compromisso com práticas comerciais éticas e lícitas. Além disso, nossa Política de Parceiros de Negócios de Cadeia de Suprimentos exige que nossos parceiros de negócios forneçam garantias positivas referentes ao seu compromisso com certas práticas importantes descritas no nosso [Código de Conduta do Fornecedor](#).



XII. Nós não ajudamos nossos clientes com conduta inadequada

Funcionários da ManpowerGroup que trabalham para um cliente não devem se deixar levar por pagamentos inadequados ou outras condutas inadequadas. Os funcionários confrontados com qualquer situação que levante esses tipos de preocupação devem discuti-las o mais rápido possível com seu supervisor ou buscar orientação da equipe do Departamento Jurídico e Conformidade. Não tente resolver esses tipos de problema por conta própria.

XIII. Atividades de fusão e aquisição requerem due diligence anticorrupção

Periodicamente, a ManpowerGroup faz aquisição de outras empresas. Ao adquirir uma empresa, a ManpowerGroup pode se tornar responsável pela conduta anterior dessa empresa. A ManpowerGroup também pode se tornar responsável por uma conduta contínua que viole as leis antissuborno e anticorrupção. Portanto, é política da Empresa que uma due diligence anticorrupção seja realizada antes de concluir uma aquisição para permitir a identificação e a mitigação de riscos. Além disso, a Empresa incorporará a empresa adquirida no seu programa de conformidade e controles internos assim que possível, inclusive por meio do treinamento de novos funcionários, análise de relacionamentos com terceiros e realização de auditorias conforme apropriado. Os funcionários da ManpowerGroup devem cooperar com essas iniciativas.



XIV. Treinamento anual e certificação

O Diretor Global de Ética e Conformidade estabeleceu critérios para um treinamento anual obrigatório sobre princípios anticorrupção. Como parte do requisito de treinamento anual, você deve completar uma certificação na qual responde a algumas perguntas e certifica que:

- ✓ leu e entendeu esta Política;
- ✓ seguirá esta Política; e
- ✓ não está ciente de nenhuma violação a esta Política.

XV. Denúncia e não retaliação

Todos os funcionários da ManpowerGroup que tomarem conhecimento ou suspeitarem que esta Política possa ter sido violada deverão imediatamente:

- ✓ Notificar o Conselho Geral ou o [Diretor de Conformidade Ética Global](#);
- ✓ Usar o número da linha de ajuda de Ética publicado na unidade; ou
- ✓ Usar o [ManpowerGroup Business Ethics Hotline](#) global. O provedor de serviços externo da linha direta da ManpowerGroup mantém linhas telefônicas gratuitas que podem ser acessadas da seguinte forma:
 - Se ligar da América do Norte: **1.800.210.3458**. Clique [aqui](#) para obter informações de como ligar de fora da América do Norte.

A identidade de uma pessoa que denunciar uma suspeita de violação permanecerá confidencial, exceto conforme exigido pela lei aplicável. Qualquer pessoa que fizer uma denúncia pelo ManpowerGroup Business Ethics Hotline também tem a opção de enviar de forma anônima.

A Empresa não tolera retaliação contra uma pessoa que faça uma denúncia de boa fé, conforme declarado na Política Antirretaliação da ManpowerGroup. Uma pessoa que sofra o que acredita ser alguma forma de retaliação deve comunicar essa questão o mais rápido possível ao Conselho Geral ou ao Diretor Global de Ética e Conformidade.

XVI. Medida disciplinar

Os funcionários que violarem esta Política estão sujeitos a medidas disciplinares, inclusive demissão, e também podem estar sujeitos a processos criminais e/ou civis individuais nas respectivas jurisdições. Os parceiros de negócios que violarem esta Política estão sujeitos à rescisão de todos os relacionamentos comerciais com a ManpowerGroup.