

MANPOWERGROUP

מדיניות למניעת שחיתות



ManpowerGroup®

תוכן

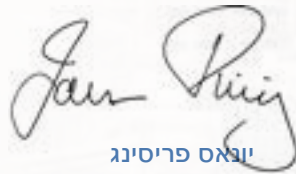
העניינים

3	יו"ר ומנכ"ל החברה
4	I. מטרה
4	II. מדיניות זו חלה על כל עובדי ManpowerGroup
5	III. פיקוח ואדמיניסטרציה
6	IV. איסור שוחד ושחיתות על כל צורותיהם
7	V. הוצאות מותרות
7	VI. איסור על דמי קידום/תיווך
8	VII. איסור שימוש במשאבי החברה לתרומות ופעילויות פוליטיות
8	VIII. תרומות לצדקה וחסות לאירועים רק בכפוף לבחינה מיוחדת
9	IX. החובה לניהול מדויק של ספרי חשבונות ורשומות
9	X. חובת דיווח על מקרי שידול וסחיטה
10	XI. דרישה להתנהגות זהה מהשותפים העסקיים של החברה
12	XII. איסור על סיוע ללקוחות בהתנהגות לא הולמת
12	XIII. חובת בדיקת נאותות למניעת שחיתות בכל מהלך של מיזוג ורכישה
13	XIV. הכשרה והסמכה שנתית
13	XV. דיווח ומניעת פעולות נקם
13	XVI. אמצעים משמעתיים

מסר מאת

יו"ר ומנכ"ל החברה

לכל אחד מאיתנו אחריות להבטיח צמידות לסטנדרטים הגבוהים של התנהגות ויושרה בחברה. כדי להגן על המותג שלנו ועל שמנו הטוב, על כולנו לבחור בדרך הנכונה. אני סומך על כל אחד ואחת מכם שתפעלו לקידום ולהגנה על המותג שלנו על ידי היכרות עם המדיניות שלנו למניעת שחיתות, הבנתה וצמידות להוראותיה; זאת בנוסף לקוד ההתנהגות והאתיקה העסקית של ManpowerGroup. הודות למחויבות של כל עובדי החברה לאתיקה בעבודה, ManpowerGroup מדורגת כאחת מהחברות האתיות ביותר בעולם כבר שנים רבות.



יונאס פריסינג

מנכ"ל ManpowerGroup





I. מטרה

המדיניות שלנו פשוטה ביותר: נאסר על כל העובדים, בעלי התפקידים, חברי מועצת המנהלים (של ManpowerGroup או של כל חברה בת או גורם מסונף) ואחרים הפועלים בשם ומטעם ManpowerGroup ('עובדי ManpowerGroup') לשחד או לנסות בדרך אחרת להשפיע שלא כדין על אדם או גורם כלשהו - במערכות הממשל או במגזר הפרטי - גם אם אותו אדם או גורם ביקש את התשלום וכינה אותו בשם שאינו 'שוחד'. הדבר אמור גם במקרים של תשלום שלא כדין ישירות דרך עובד/ת של ManpowerGroup או באמצעות צד שלישי, לדוגמה, סוכן או נציג, ספק, לקוח, שותף או ספק שירותים אחר.

ManpowerGroup, החברות-הבנות שלה והגורמים המסונפים אליה ברחבי העולם מחויבים כולם להתנהלות עסקית הגונה ומהימנה, ליושרה ולאחריות. התנהלות זו היא חלק מהמורשת שלנו מאז ייסוד החברה ב-1948; היא עומדת בלב קוד ההתנהגות והאתיקה העסקית שלנו (או בקיצור, 'הקוד').

מחובתנו לקיים את כל החוקים החלים במדינות שאנו מנהלים בהם את עסקי החברה. קוד זה כולל חוקים למניעת שחיתות, כמו חוק FCPA של ארה"ב (החוק למניעת מעשי שחיתות במדינות זרות), החוק הבריטי למניעת שחיתות וחוקים דומים במדינות ובטריטוריות אחרות.

II. מדיניות זו חלה על כל עובדי ManpowerGroup

מדיניות זו חלה על כל עובדי ManpowerGroup, בכל מקום שבו הם פועלים. כל עובדי ManpowerGroup אחראים לקיים את האמור במדיניות זו בכל מעשיהם, בשם ומטעם החברה.

מנהלים ומנהלות ב-ManpowerGroup אחראים להבטיח שהעובדים הכפופים להם ונתונים למרותם יקיימו את האמור במדיניות. ההנהלה הטילה על עובדים מסוימים אחריות בנושא קיום הדרישות. עובדים אלה יסייעו לעובדי ManpowerGroup להבין את המדיניות ולקיים את האמור בה, וינקטו צעדים כדי לנהל וליישם תוכנית למניעת שחיתות; ואולם האחריות לקיום הדרישות מוטלת תמיד על עובדי ManpowerGroup עצמם.

במדינות מסוימות המערך התפעולי של ManpowerGroup עשוי לפרסם הנחיות ספציפיות נוספות למניעת שחיתות, בהתאם לחוק המקומי או כדי להתמודד עם נסיבות מקומיות. כל הנחיה נוספת וספציפית-למדינה נדרשת לעקבות ביחס למדיניות זו, למעט כפי שיאושר על ידי משרד היועץ המשפטי הכללי. החברה לא תתיר ולא תסבול שום הפרה של חוק פדרלי, מדינתי או זר.

III. פיקוח ואדמיניסטרציה

ועדת הביקורת של דירקטוריון ManpowerGroup אחראית לפיקוח על היישום של מדיניות זו ושל תוכנית החברה למניעת שחיתות.

ריצ'רד בוכבאנד, בתפקידו כיועץ המשפטי של החברה, מפקח על קיום הדרישות של מדיניות זו ועל תוכנית החברה למניעת שחיתות. תחת ניהולו מתבצעות הבדיקות היום-יומיות והאישורים השגרתיים המתוארים במדיניות זו, בהובלת שאנון קוביליארצ'יק, מנהלת אתיקה גלובלית ואליסון סיי, היועצת המשפטית הגלובלית לענייני אתיקה והתאמה לדרישות.



ל414.906.7024 בשאלות אפשר לפנות אל שאנון, בטלפון . ,

אפשר גם לכתוב לצוות שלנו

בכתובת ethics.training@manpowergroup.com

או generalcounsel@manpowergroup.com



IV. איסור שוחד ושחיתות על כל צורותיהם

ב-ManpowerGroup חל איסור חמור על שוחד ושחיתות מכל סוג שהוא, בהקשר עם עסקי החברה. עובדים שיתגלה כי עסקו בשוחד או בשחיתות יועמדו לדין משמעתי וצפויים לסנקציות משמעתיות עד וכולל פיטורים, קנסות כספיים או אפילו העמדה לדין פלילי.

מה יכול להיחשב לשוחד ושחיתות?

שוחד הוא אספקה ישירה או עקיפה של הטבות (דברי ערך) ליחידים במטרה לשמר או להשיג יתרון עסקי עבור ManpowerGroup. התנהלות כזו כוללת מתן הטבות אישיות לפקיד ממשל, שותפים עסקיים או לקוחות קיימים/פוטנציאליים במטרה להשפיע על פעולותיהם או החלטותיהם בתפקידיהם הרשמיים או העסקיים.

שוחד עשוי להתבטא באופן בולט אך לפעמים הוא מתוחכם וכמעט סמוי. על עובדי ManpowerGroup מוטלת האחריות לזהות סימני אזהרה (דגלים אדומים) המצביעים על סכנת שוחד ושחיתות ולהגיב באופן הולם, כמפורט במדיניות זו. מעבר לשוחד, החוק החל אוסר על כל צורה אחרת של שחיתות, לדוגמה, סחר בהשפעה, ועשוי לחייב גילוי או נקיטת אמצעים אחרים כדי להבטיח שקיפות.

החוקים החלים אוסרים על שוחד ושחיתות הן ביחס לפקיד ממשל והן ביחס לאנשים פרטיים. עובדי ManpowerGroup נדרשים לזהירות מיוחדת בכל הנוגע לקשרים עם פקיד ממשל, הואיל וההשלכות של שוחד במגזר הציבורי על החברה ועל היחידים המעורבים בדבר עלולות להיות קשות מאוד. מכרזים פומביים הם תחום רגיש במיוחד ויש לנהוג בהתאם כאשר אנו משתתפים במכרזים כאלה.

אלו סוגים של הטבות עשויים להיחשב ל'דבר ערך'?

המונח 'דבר ערך' הוא מונח רחב, העשוי לכלול, בין היתר, כסף במזומן, שווי-ערך למזומן (לדוגמה, כרטיסי שי), מידע סודי, ארוחות, בילוי, נסיעות, מתנות, תעסוקה, חוזים, שירותים בשווה-ערך כמו שיפוצים בבית פרטי, וכל סוג דומה של טובין או שירותים בעלי ערך כלכלי מוחשי.

מי נחשבים לפקיד ממשל?

בחוקים נגד שחיתות יש הגדרה רחבה של המונח 'פקיד ממשל'. בהגדרה עשויים להיכלל:

- ✓ ראשי מדינות, שרים ואחרים שהתמנו לתפקידים פוליטיים;
- ✓ עובדי השירות הציבורי;
- ✓ עובדים אחרים המועסקים על ידי הממשלה, במשרה מלאה או חלקית;
- ✓ אזרחים פרטיים הפועלים מתוקף תפקיד רשמי;
- ✓ אנשי כוחות הביטחון (צבא, משטרה, מודיעין);
- ✓ שופטים ומחוקקים;
- ✓ בעלי תפקידים ועובדים של חברות בבעלות או בשליטת המדינה (לדוגמה, חברת נפט או חברת תעופה בבעלות ממשלתית); וכן
- ✓ עובדי מוסדות ציבור אחרים, כמו אוניברסיטאות, מעבדות, בתי חולים וכיוצא באלה.

גם אם במדינה מסוימת אדם אינו נחשב לפקיד ממשל על פי החוקים המקומיים, אין פירוש הדבר שלא ייחשב לפקיד ממשל על פי חוק ישים אחר. אנשי הצוותים המופקדים על התאמה לדרישות עומדים לרשותכם ויוכלו לסייע במקרה של ספק.



V. הוצאות מותרות

ב-ManpowerGroup, אנו מכירים בכך שבמדינות רבות, מתן מתנות, בילוי וכן מימון של אירוח או נסיעות הם היבטים לגיטימיים של ניהול עסקים. עם זאת, מחובתכם לפעול על פי האמור במדיניות לגבי מתנות, בילוי וחסינות, הואיל ובנסיבות מסוימות, פעילויות מסוג זה עלולות להיחשב להטבות שלא כדין. מדיניות ManpowerGroup בנושא מתן מתנות, בילוי וחסינות מבהירה מתי הוצאות מסוג זה מותרות ומתי לא, ומפרטת את אמצעי הבקרה החלים על הוצאות שכאלה.



VI. איסור על דמי קידום/תיווך

מהם דמי קידום/תיווך?

המונח דמי קידום (או תיווך) מתפרש בצורות שונות עד מאוד במקומות שונים בעולם. במדינות מסוימות, דמי קידום/תיווך הם שם אחר לשוחד. במדינות אחרות, לדוגמה, על פי החוק של ארה"ב למניעת מעשי שחיתות במדינות זרות (FCPA), מדובר במונח צר מאוד, המתייחס לתשלומים קטנים לזירוז או קידום עניינים באופן שאמנם אינו מהווה עבירה על החוק אך מחייב בקרה הולמת ותיעוד בספרי החשבונות של החברה.

ברוב מדינות העולם, דמי קידום נחשבים לעבירה על החוק. ברוח מדיניות החברה, הדוגלת בהתאמה לדרישות המפורטות בכל החוקים החלים, **חל ב-ManpowerGroup איסור גורף על תשלום של דמי קידום.** עובד או עובדת שקיבלו בקשה לתשלום כזה נדרשים לסרב. אסור לעובדים להעביר דמי קידום במסגרת עבודתם בחברה, אפילו אם התשלום יוצא מכיסם הפרטי והם אינם מבקשים על כך החזר. יש לדווח למנהל האתיקה הגלובלי על כל בקשה לתשלום דמי קידום או תיווך.

VII. איסור שימוש במשאבי החברה לתרומות ופעילויות פוליטיות

אסור להשתמש בכספי החברה ואף לא ברכושה או במשאבים אחרים שלה להעברת תרומות או לאספקת דברי ערך למועמד פוליטי, למפלגה פוליטית או לבעל תפקיד במפלגה. החברה לא תחזיר לעובדיה שום סכום בגין תרומה אישית שהועברה למטרות פוליטיות. כולם מוזמנים להשתתף בפעילויות פוליטיות בזמנם החופשי ועל חשבונם, כל עוד אין בכך כדי להפריע לביצוע תפקידיהם ב-ManpowerGroup, וכל עוד הפעילויות והתרומות אינם בשם או מטעם ManpowerGroup. מעבר לאיסור על כך כמפורט במדיניות החברה, תשלומים מסוג זה עלולים להיחשב לשחיתות.

VIII. תרומות לצדקה וחסות לאירועים רק בכפוף לבחינה מיוחדת

ל-ManpowerGroup מחויבות לשרת את הקהילות שהיא מנהלת בהן את עסקיה. משום כך, עובדי ManpowerGroup רשאים לתת חסות לאירועים או להעביר תרומות לארגוני צדקה הפועלים למען חינוך או למען מטרות לגיטימיות אחרות, במישור החברתי או העסקי. החוקים למניעת שחיתות אינם אוסרים על תרומות וחסות לגיטימיות. עם זאת, מחובתנו להבטיח שהכספים שאנו מקצים למטרות כאלה אכן מגיעים לנמענים המיועדים ומשמשים למטרות המיועדות. במסגרת מדיניות זו מותר, גם ללא אישור מוקדם, להעביר תרומות ולתת חסות לאירועים של ארגוני צדקה מוכרים למטרות עסקיות לגיטימיות, ובלבד שמדובר בסכומים צנועים שאין בהם כדי לעורר בעיות מיוחדות.

דוגמאות לתרומות הולמות הן, לדוגמה, תרומה לתנועת הצופים לטובת יריד הכשרה מקצועית ליוצאי צבא או תרומה לצלב האדום במטרה לסייע בפעולות הצלה בעקבות אסון.

בתרומות וחסות לאירועים העלולים להוות בעיה, חובה לקבל אישור מוקדם מאת היועץ המשפטי או מנהל הכספים ברמה האזורית.

מה כוונתנו במונח "בעיות מיוחדות"? הנה כמה דוגמאות:

✓ יש חשד שארגון הצדקה או האירוע קשורים בקשר הדוק לפקיד ממשל או לקרוב משפחה או שותף עסקי של פקיד ממשל.

✓ הבקשה לתרומה או לחסות הגיעה מפקיד ממשל.

✓ ארגון הצדקה או האירוע אינם מגלים שקיפות ביחס לשימוש שנעשה בכספים.

✓ הגורם המבקש את הכספים אינו ארגון מוכר או מבוסס.

✓ ארגון הצדקה או מארגן האירוע מבקשים לקבל את התרומה בכסף מזומן.

✓ עובדות או נסיבות אחרות מעוררות חשד שמא לא ייעשה שימוש תקין בתרומה.

מה כוונתנו במונח 'צנוע'? בעניין זה, עובדי ManpowerGroup נדרשים להפעיל שיקול דעת והיגיון בריא, ואולם לרוב, תרומות בסכום נמוך מ-1,000 דולר ייחשבו לסכום צנוע. כאשר בודקים אם תרומה או חסות הן בסכום צנוע, יש להביא בחשבון את תדירות התרומה ואת גודלה ביחס לתרומות רלוונטיות אחרות. אסור לעובדי ManpowerGroup לפצל תרומה לסכומים קטנים יותר במטרה ליצור מראית עין של תרומות בסכום צנוע.



IX. חובתנו לנהל באופן מדויק ספרי חשבונות ורשומות ולהפעיל אמצעי בקרה פנימיים

כחברה, אנו ידועים בזכות היושר והמהימנות שלנו בכל תחומי עיסוקינו. החוק מחייב את ManpowerGroup לנהל רשומות וספרי חשבונות מדויקים. ברוב המקרים, הנחיות המדיניות של ManpowerGroup בנושא ניהול חשבונות ונוהלי הביקורת הפנימית של החברה מבטיחים התאמה לדרישות אלה. עם זאת, חובה לתאר כל הוצאה באופן מלא ומדויק בתיעוד העסקי של החברה; אין להסתפק בסכום, אלא יש לפרט גם את טיב ההוצאה או מטרתה. לעולם אין ליצור רשומה כוזבת או מטעה ואין לקבל משום ספק או צד שלישי אחר רשומה שאינה עומדת בדרישות החברה.

חובה לדווח במועד ובאופן מדויק כל מידע עסקי, לרבות פרטים על עסקאות כספיות ואחרות. בנוסף, חובה לפעול על פי הנהלים הקיימים ולקבל את אישורי ההנהלה כנדרש. מידע פיננסי חייב לשקף עסקאות ממשיות ולהישמר על פי עקרונות ניהול החשבונות המקובלים. אסור לשום גורם ושום אדם ליצור קרנות או נכסים סודיים או כאלה שאינם רשומים.

X. חובת דיווח על מקרי שידול וסחיטה

הנחיה: יש לסרב לבקשות כאלה בנימוס אך בתוקף ובאופן ברור. אין להגיב באופן העלול ליצור רושם כאילו יש הסכמה מצדך לבקשה. יש להזכיר למבקש/ת כי ManpowerGroup פועלת על פי הנחיות מדיניות מחמירות וכי עובד או עובדת שהתנהגותם מפירה ההנחיות אלה עלולים לאבד את משרתם.

בקשה לתשלום בלתי הולם מצד פקיד ממשל או אדם אחר (לדוגמה, לקוח פוטנציאלי) אינה מהווה הצדקה להפרה של מדיניות זו. במקרים כאלה על עובדי ManpowerGroup לסרב ולדווח על כל בקשה או ניסיון סחיטה ליועץ המשפטי הכללי או למנהל האתיקה הגלובלי.

XI. דרישה להתנהגות זהה מהשותפים העסקיים של החברה

מדיניות ManpowerGroup אוסרת על שחיתות ושחוד - אם באופן ישיר ואם באופן עקיף. במדיניות מסוימות מקובל לשכור את שירותיהם של סוכנים עסקיים בעלי קשרים או 'מאכרים' כדי לאתר ולגייס עסקים חדשים, לייצר קשרים חדשים או לשכנע פקידי ממשל. נוהג זה עלול להפוך לערוץ לשחוד. אנו מצפים מסוכנים, יועצים, שותפים למיזמים עסקיים וכל צד שלישי אחר שפועל בשמנו או מטעמנו ('שותפים עסקיים') להגיש לנו שירותים לגיטימיים תוך שהם פועלים על פי הסטנדרטים של התנהגות אתית ומקצועית הכלולים במדיניות זו ובקוד ההתנהגות.

איך נזהה 'דגלים אדומים' ביחס לשותפים עסקיים?

סימני אזהרה ('דגלים אדומים') הם עובדות או נסיבות, דפוסים, נהלים או אירועים ספציפיים העשויים לעורר חשד לשחיתות. דגלים אדומים מתבטאים במגוון רחב של צורות והרשימה הבאה אינה רשימה ממצה של כל סימני האזהרה שאתם עשויים להיתקל בהם.



- ✓ פקיד ממשל ממליץ על שותף עסקי חדש.
- ✓ פקיד ממשל או אדם קרוב אליו או אליה הוא בעל אינטרס בשותף עסקי.
- ✓ לשותף העסקי אין ניסיון בביצוע העבודה שלשמה גויס או שגויסו בוצע אך ורק בשל השפעתו על פקיד ממשל.
- ✓ השותף העסקי משמיע הצהרות מחשידות (לדוגמה, "אל תשאלו שאלות, אני אטפל בהכל"), המבנה הארגוני שלו אינו שקוף או שהוא מתעקש לנהל את עסקיו עמכם תחת מעטה של סודיות.
- ✓ העמלה או שולי הרווח של השותף העסקי גבוהים בהשוואה למקובל בענף או ביחס לסוג השירות שסופק.
- ✓ השותף העסקי מבקש לקבל תשלום 'מתחת לשולחן' או לחשבון בנק בחו"ל.
- ✓ השותף העסקי מסרב לחתום על חוזה עם אמצעי בקרה להגנה משחיתות.
- ✓ השותף העסקי מגיש חשבוניות כוזבות או מסרב לספק תיעוד התומך בחשבוניות או בהוצאות לכאורה.

אם הבחנתם בסימן אזהרה שכזה עליכם לפנות למנהל האתיקה הגלובלי כדי לקבל הנחיות.

התנהגות לא תקינה של שותפים עסקיים עלולה להטיל אחריות גם עלינו

כאשר התנהגות לא תקינה של שותף עסקי מתרחשת תוך כדי עבודתו בשבילנו, ManpowerGroup עלולה להיחשב אחראית מבחינה משפטית לאותה התנהגות לא תקינה. במקומות מסוימים, עלולה לחול על ManpowerGroup חבות אפילו אם אף גורם בחברה לא היה מודע להתנהגות בלתי חוקית.

אין לבקש מאף שותף עסקי להגיש לחברה שירותים ללא בדיקת נאותות וללא הסכם המכיל את אמצעי הבקרה הנחוצים להגנה משחיתות. אין להסתפק בבדיקת נאותות של הפן המסחרי והכספי בלבד. בדיקת נאותות אמורה להתייחס גם למוניטין וליושרה של שותף עסקי מיועד, כמו גם להיקף אמצעי הבקרה הפנימיים המופעלים אצלו למניעת התנהגות בלתי הולמת.

מספרים על בנות יענה שהן נוהגות לטמון את הראש בחול כאשר הן חשות בסכנה מתקרבת. זה אולי מתאים לציפורים אבל אין זו התנהגות קבילה לעובדי ManpowerGroup. עצימת עין והתעלמות מכוונת נוכח סימנים לשחיתות, בדומה לבת יענה, עלולות להיחשב כאילו העובד או העובדת ידעו באופן פעיל על ההתנהגות הבלתי הולמת.

הנה דוגמאות של עצימת עין לא תקינה:

✓ "לא מעניין אותי איך תשיג/י את האישור הממשלתי הזה, אני רק רוצה אותו - וכמה שיותר מהר."

✓ "אין לי שום כוונה לשאול שאלות כי אני לא רוצה לדעת את התשובות."

✓ "ברור לי שזאת מדינה עם הרבה שחיתות, אז לא אשאל את מתווך הנדל"ן שלנו איך הוא מתמודד עם הרשויות המקומיות."

מרגע שזוהו סימני אזהרה ([ראו עמוד 10](#)), יש לדווח עליהם למנהל האתיקה הגלובלי, שיבדוק את הסיכונים ויקבע אם ניתן ליישם אמצעי בקרה הולמים לצמצום הסיכונים עד לרמה קבילה.

האחריות שלנו בעבודה עם שותפים עסקיים

בשל החבות הפוטנציאלית הנובעת מעבודה עם שותפים עסקיים, עובדי ManpowerGroup נדרשים למספר פעולות כדי להגן על החברה:

✓ החטיבה העסקית שמולה יעבוד השותף העסקי אמורה לבצע באופן סביר את בדיקת הנאותות כדי להבטיח שמדובר בישות לגיטימית, שהשותף העסקי המיועד מוסמך לבצע את השירותים שנשכר להגיש וכי הוא מתנהל על פי סטנדרטים העולים בקנה אחד עם הסטנדרטים המשפטיים, הרגולטוריים והאתיים של ManpowerGroup ועם שמה הטוב. אותה חטיבה עסקית אמורה לתעד את התוצאות ולשמור אותן. במקרה של ספק, אם נדרשת בדיקת נאותות בתחום של שחיתות או בשאלת יסודיות הבדיקה הנדרשת, יש לפנות למחלקה המשפטית הגלובלית.

✓ אין להטיל על שותפים עסקיים לספק שירותים ללא חוזה. חוזים תורמים להוכחה שישנן סיבות לגיטימיות להעסקת שותף עסקי ולשירותים שאותו שותף מספק. בנוסף, רוב החוזים מכילים סעיפים שמטרתם להגן על ManpowerGroup. משום כך הם חשובים. כדי לברר אילו סעיפים נחוצים, יש להתייעץ עם המחלקה המשפטית המקומית.

✓ בנוסף, על עובדי החברה להבטיח שכל תמורה שתשולם לשותף עסקי, תייצג את הערך ההולם של הסחורות או השירותים הלגיטימיים שסופקו. אין להעביר תשלומים לשותפים עסקיים במזומן, ואסור להעבירם למישהו שאינו צד בחוזה או למקום שאין לו קשר עם המיקום שבו פועל השותף העסקי או מתבצעות הפעילויות החוזיות (לדוגמה, מקלט מס או מיקום שמחוץ למדינה).

האחריות שלנו אינה מסתיימת מרגע חתימת חוזה עם שותף עסקי. מחובתנו לפקח באופן שוטף על הפעילויות של שותפיו העסקיים. בכל מקרה של סימן אזהרה, דגל אדום או חשד אחר ביחס לתקינות ההתנהגות של שותף עסקי במהלך קשרי העבודה עמו, יש לדווח על כך למנהל האתיקה הגלובלי כדי שאפשר יהיה לבדוק את הסיכונים ולפתח אמצעי הגנה הולמים.

הנה מספר דוגמאות לאירועים מחשידים בהתנהלות מול שותף עסקי:

✓ השותף העסקי מבקש תוספת תמורה ללא הצדקה לגיטימית;

✓ נודע לכם שפקיד ממשל או קרוב משפחה או שותף עסקי של פקיד ממשל רכש נתח מהעסק של השותף; או

✓ מסתובבות שמועות שהשותף העסקי נתון בחקירה בגין הלבנת כספים או פעילות פלילית אחרת.

ManpowerGroup עשויה להעביר הדרכות לשותפים עסקיים ולקיים אצלם ביקורות או לדרוש מהם אישורים המעידים על התאמה לדרישות במקרים המתבקשים.

ManpowerGroup קוראת לעובדיה להעביר לשותפיה העסקיים של החברה את המדיניות שלנו נגד שחיתות כדי שיהיו מודעים למחויבות שלהם להתנהלות עסקית חוקית ואתית. בנוסף, המדיניות שלנו בנוגע לשותפים עסקיים בשרשרת האספקה מחייבת שותפים עסקיים לספק התחייבות ממשית למחויבות שלהם לנהלים מרכזיים מסוימים המתוארים במסמך שלנו [קוד התנהגות ספקים](#).



XII. איסור על סיוע ללקוחות בהתנהגות לא הולמת

עובדי ManpowerGroup הפועלים עבור לקוח, נדרשים להיזהר שלא להשתכנע לבצע שום תשלום בלתי הולם או התנהגות לא תקינה. עובד או עובדת שנתקלו במצב חשוד נדרשים לדון בכך בהקדם האפשרי עם מי שממונה עליהם או לפנות לאנשי המחלקה המשפטית ומחלקת התאמה לדרישות כדי לקבל ייעוץ. אל תנסו לפתור בעיות כאלה בעצמכם.

XIII. חובת בדיקת נאותות למניעת שחיתות בכל מהלך של מיזוג ורכישה

מדי פעם, ManpowerGroup מבצעת מהלכי רכישה של עסקים אחרים. מעצם הרכישה, ManpowerGroup עלולה להיחשב לאחראית להתנהלות הקודמת של החברה שנרכשה. בנוסף, עלולה לחול על ManpowerGroup אחריות בגין המשך של התנהגות שיש בה משום הפרה של חוקים למניעת שוחד ושחיתות. משום כך מדיניות החברה מחייבת לבצע בדיקת נאותות למניעת שחיתות לפני השלמת הרכישה, כדי לאפשר זיהוי והכלה של סיכונים. בנוסף, החברה תשלב את החברה שנרכשה במערך אמצעי הבקרה הפנימיים ובתוכנית ההתאמה לדרישות שלה בהקדם האפשרי, כולל באמצעות הדרכה של עובדים חדשים, בדיקת התקשרויות עם צדדי ג' וקיום ביקורות על פי הצורך. עובדי ManpowerGroup נדרשים לשתף פעולה עם כל מהלך שכזה.



XIV. הכשרה והסמכה שנתית

מנהל האתיקה הגלובלי הגדיר קריטריוני יעד ביחס לחובת הכשרה שנתית בנושא עקרונות למניעת שחיתות. במסגרת ההכשרה השנתית, עובדי החברה נדרשים לעבור הליך הסמכה שבמסגרתו הם משיבים על שאלות מסוימות ומאשרים כי:

- ✓ קראו והבינו את האמור במדיניות זו;
- ✓ הם מתחייבים לפעול בהתאם לאמור במדיניות זו; וכן
- ✓ אין להם מידע על שום הפרה של מדיניות זו.

XV. דיווח ומניעת פעולות נקם

עובד או עובדת של ManpowerGroup, שנודע להם או חושדים שבוצעה הפרה של מדיניות זאת, נדרשים באופן מיידי:

- ✓ להודיע על כך ליועץ המשפטי הכללי או [למנהל האתיקה הגלובלי](#);
- ✓ לדווח דרך קו האתיקה המקומי שמתפרסם במקום עבודתם; או
- ✓ לדווח דרך [הקו החם הגלובלי של ManpowerGroup לנושאי אתיקה עסקית](#). ספק השירות החיצוני של ManpowerGroup המנהל את הקו החם מציע שיחות חנם, באופן הבא:
 - מצפון אמריקה יש להתקשר למספר: **1.800.210.3458**. למידע על יצירת קשר מאזורים שמחוץ לצפון אמריקה, יש ללחוץ [כאן](#).

אנו נשמור בסוד את זהותו של כל אדם שידווח על חשד להפרה, אלא אם מתחייב אחרת על פי החוק החל. מי שמדווח באמצעות הקו החם של ManpowerGroup לנושאי אתיקה עסקית יכול לבחור גם בדיווח בעילום שם.

החברה לא תשלים עם התנכלות או פעולות נקם כלפי אדם שדיווח בתום לב, כמפורט במדיניות ManpowerGroup למניעת התנכלות. עובד או עובדת שחוו התנסות שלדעתם היא התנכלות, מתבקשים לדווח על כך בהקדם האפשרי ליועץ המשפטי הכללי או למנהל האתיקה הגלובלי.

XVI. אמצעים משמעתיים

עובדים שיפרו מדיניות זו צפויים לנקיטת אמצעים משמעתיים, עד וכולל פיטורים. בנוסף, הם עלולים לעמוד לדין פלילי ו/או להיחשף לתביעה אזרחית. שותפים עסקיים שיפרו מדיניות זו מסתכנים בסיום כל הקשרים המסחריים עם ManpowerGroup.