



Jonas Prising
PDG, ManpowerGroup

« Je me passionne pour le travail que nous accomplissons et la façon dont nous exerçons nos activités quotidiennement. Comme plusieurs d'entre vous, je me suis joint à ManpowerGroup parce que je crois en cette entreprise et en l'importance du travail dans la vie de tous. Je tire ma motivation personnelle du travail que nous accomplissons tous les jours et du niveau d'intégrité et d'honnêteté dont nous faisons preuve. »

Siège mondial de ManpowerGroup 100
Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 É.-U.
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Tous droits réservés.



ManpowerGroup®

Code d'éthique et de conduite des affaires

L'EXPÉRIENCE MANPOWERGROUP



TABLE DES MATIÈRES

Code d'éthique et de conduite des affaires

- 3 UN MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL**
- 4 LA PROMESSE DE MANPOWERGROUP**
 - INTRODUCTION À NOTRE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES**
 - 5 Objectif
 - 5 Le Code nous concerne tous
 - 6 Nos responsabilités
 - » Employé
 - » Responsable
- 7 OBTENIR DES CONSEILS ET SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS**
 - 7 En cas de doute : une boussole morale
 - 8 Signaler les préoccupations
 - 9 Pas de représailles
- 10 NOTRE ENGAGEMENT MUTUEL**
 - 10 Les personnes : l'une de nos valeurs
 - 10 Respect mutuel
 - 10 Confidentialité et protection des renseignements
 - 11 Diversité et inclusion
 - 12 Santé et sécurité
 - 12 Toxicomanie
 - 12 Harcèlement et violence au travail
- 14 NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOTRE COMPAGNIE ET NOS ACTIONNAIRES**
 - 14 Conflits d'intérêts
 - 14 Processus de divulgation et de résolution
 - 14 Exemples de conflits potentiels
 - 15 Possibilités d'entreprise
 - 15 Demander conseil
 - 16 Protection de l'information et des actifs
- 16 Utilisation des actifs de la compagnie
 - » Information commerciale confidentielle
 - » Précision, conservation et destruction des dossiers et documents d'affaires
 - » Propriété intellectuelle – la nôtre et celle d'autrui
 - » Utilisation des médias électroniques et des réseaux sociaux
 - » Demandes des investisseurs et des médias
 - » Information privilégiée et négociations de valeurs mobilières
- 19 NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES D'AFFAIRES**
 - 19 Pots-de-vin et corruption
 - 19 Cadeaux, divertissements et commandites
 - 20 Relations avec les partenaires d'affaires
 - » Sélection
 - » Pratiques équitables
 - 21 Pratiques de ventes, de marketing et de communication
 - » Lois antitrust/sur la concurrence
 - » Obtention d'information sur la concurrence
- 22 NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS COLLECTIVITÉS**
 - 22 Gérance de l'environnement
 - 22 Contributions et activités politiques
- 23 NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ**
 - 23 Administration
 - 24 Procédures judiciaires et enquêtes internes
 - 24 Formation et certification
 - 24 Mesure disciplinaire



À TOUS LES COLLÈGUES DE MANPOWERGROUP DANS LE MONDE ENTIER

Un message de notre président-directeur général



Chez ManpowerGroup, nous croyons que les entreprises ont la responsabilité de contribuer positivement aux changements sociétaux. Notre entreprise a été fondée sur le principe selon lequel l'exploitation d'une entreprise prospère consiste à procurer un profit

aux actionnaires et à contribuer à la société en fournissant un emploi gratifiant et durable à des millions de personnes.

Près de 70 ans plus tard, ce double objectif est toujours aussi pertinent. De nos jours, il est plus important que jamais que les employeurs adoptent le point de vue des parties prenantes. Dans un univers de changements rapides, de perturbation technologique et de bifurcation de possibilités d'emploi, les entreprises ont un rôle à jouer pour garantir qu'elles améliorent la vie des gens et fassent partie de la solution.

C'est pourquoi ManpowerGroup s'est engagée à aider les gens à créer en eux le désir et la capacité de développer des compétences à la demande qui les rendront employables à long terme. C'est la raison pour laquelle la société a établi des partenariats avec les autorités publiques, des ONG et ses clients pour préparer les futurs travailleurs, les aider à rester pertinents en développant de nouvelles compétences, de même que pour améliorer la diversité dans des milieux de travail intégrés et inclusifs. C'est également la raison pour laquelle nous mettons en pratique ce que nous prêchons, en investissant dans le perfectionnement des compétences qui aideront nos employés à atteindre leur plein potentiel et en invitant ceux-ci à mettre leur talent au service des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Voilà comment nous attirons chez nous les meilleurs candidats, car lorsque vous vous joignez à ManpowerGroup, vous savez que vous faites partie d'une compagnie éthique qui croit fermement qu'on réussit en faisant le bien.

Nous possédons la marque bénéficiant de la plus grande confiance dans le secteur. Chacun de nous joue un rôle pour garder notre boussole éthique

fermement en place. Nous devrions tous être fiers de notre position de tête dans le secteur; nous sommes constamment inclus dans l'indice de durabilité Dow Jones et l'indice FTSE4Good. Nous sommes la seule compagnie du secteur à avoir été nommée parmi les compagnies les plus éthiques dans le monde et à figurer sur la liste du magazine Fortune des compagnies les plus admirées dans le monde. Ces reconnaissances sont le reflet de notre personnel et de nos valeurs. Aucun de nos concurrents ne peut faire de telles déclarations.

Nous avons le devoir de protéger et de promouvoir la marque et la tradition que ManpowerGroup a construites sur plusieurs décennies. Cela signifie de faire les bons choix. C'est pourquoi il est si important que chacun de nous s'assure d'être un véritable ambassadeur de la compagnie en respectant le Code d'éthique et de conduite des affaires de ManpowerGroup. Le Code s'applique à chaque employé de ManpowerGroup, quel que soit son titre ou son poste, afin de garantir que nous observons tous les normes les plus strictes de pratiques d'affaires.

Veillez prendre le temps de l'étudier, de l'assimiler et de le mettre en pratique de sorte que vous vous conduisiez d'une manière qui est fidèle aux valeurs de ManpowerGroup. Si vous prenez connaissance d'une violation quelconque aux politiques contenues dans ce Code ou soupçonnez une telle violation, vous devez la signaler immédiatement. **Nous avons mis à votre disposition de nombreux moyens de signaler une activité potentiellement en violation du Code;** la liste de ces moyens figure à la page 8.

Je sais que je parle au nom de tous chez ManpowerGroup lorsque j'affirme que nos employés sont notre priorité. Je tiens à vous remercier de vos efforts pour nous aider à maintenir notre position de compagnie engagée envers les plus hautes normes éthiques. Continuons à en faire toujours plus pour remplir notre promesse de créer des possibilités gratifiantes pour accélérer la réussite professionnelle des employés, améliorer le caractère concurrentiel des organisations et bâtir des collectivités plus durables.

JONAS PRISING

Président-directeur général de ManpowerGroup



La promesse de ManpowerGroup

Nous alimentons l'univers du travail.

Lorsque la compréhension profonde du potentiel humain est liée à l'ambition d'une entreprise, nous assistons alors à la création d'une puissance dynamique.

Une puissance qui pousse les entreprises à aller de l'avant.

Une puissance qui accélère la réussite personnelle.

Une puissance qui bâtit des collectivités qui traversent mieux l'épreuve du temps.

Nous générons ce type de puissance en liant entre elles les visions des clients, les motivations des personnes et en définissant les tendances actuelles et celles de demain dans le monde du travail.

Nous combinons l'expertise à une portée mondiale pour offrir aux organisations du monde entier l'accès et la capacité de miser sur des possibilités insoupçonnées.

En tant que conseillers de confiance, nous favorisons les partenariats avec tous nos collaborateurs, car leur réussite est aussi garante de la nôtre.

Ainsi, nous créons des solutions à fort impact pour améliorer le caractère concurrentiel des entreprises et des personnes que nous servons pour qu'elles puissent atteindre encore plus que ce qu'elles avaient imaginé.

Par la création de ces forts liens, nous aidons à stimuler l'univers du travail.

INTRODUCTION À NOTRE CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

- » Objectif
- » Le Code nous concerne tous
- » Nos responsabilités

Objectif

L'objectif du Code d'éthique et de conduite des affaires (le « Code ») est de fournir une direction à tous nos collègues et partenaires sur la conduite de nos affaires, conformément aux normes éthiques les plus strictes. **En adhérant au Code, nous respectons nos valeurs et nos attributs.**

La marque et la réputation de notre compagnie sont reconnues pour leur véracité, un attribut qui s'affirme dans tout ce que nous faisons. **ManpowerGroup a grandi et prospéré en adoptant une culture d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilisation. Nous croyons que cette culture continue d'être un avantage concurrentiel majeur.** En tant que guide, le Code contribue à notre réussite future en nous aidant à maintenir notre culture d'entreprise.

Le Code contribue également à la promotion et la protection efficaces de notre marque et de nos différentes parties prenantes. Il aide chacun de nous à porter une attention particulière aux domaines de risque éthique, fournit des conseils sur la façon de reconnaître et de traiter les questions éthiques, et des mécanismes permettant de signaler une conduite non éthique sans craindre de subir des représailles.

Le Code nous concerne tous

Le Code s'applique à tous, y compris les employés, les dirigeants de ManpowerGroup et ses filiales, les membres du conseil d'administration de ManpowerGroup et toute autre personne ou entité qui nous fournit des services.

Aux fins du Code, les termes « compagnie » et « ManpowerGroup » signifient ManpowerGroup et toutes ses filiales et sociétés affiliées dans le monde.



NOS RESPONSABILITÉS



Lisez, assimilez et conformez-vous au Code



Respectez toutes les politiques de ManpowerGroup et les lois applicables.



En cas de doute, cherchez conseil auprès d'un collègue, de votre responsable, de la direction ou du service de conformité mondiale.



Suivez toutes les formations requises et effectuez la certification de conformité au Code.



Coopérez pleinement avec les enquêtes autorisées de manière appropriée, réalisées par des représentants de la compagnie.

Employés

Signalez sans tarder les violations réelles ou soupçonnées au Code ou à toute autre politique de ManpowerGroup **par le biais de la Ligne d'assistance d'éthique des affaires de la compagnie ou à votre responsable**. Les représailles contre toute personne ayant signalé de bonne foi une violation ne seront pas tolérées. « De bonne foi » signifie de fournir toute l'information disponible et qu'on estime être véridique.

Responsable

Nous incitons nos responsables à renforcer et **promouvoir une culture de comportement éthique** en étant ouverts et honnêtes au sujet de la conduite des affaires et en favorisant un milieu qui **encourage les collègues à signaler les préoccupations d'ordre éthique** sans crainte de représailles. Les responsables devraient favoriser des communications ouvertes et continues entre eux et leurs employés. Il est important que nous donnions un exemple positif à ceux que nous dirigeons en donnant des conseils ou en déterminant les ressources de la compagnie appropriées pour le faire.

OBTENIR DES CONSEILS ET SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS

- » En cas de doute : une boussole morale
- » Signaler les préoccupations
- » Pas de représailles

En cas de doute : une boussole morale

Le Code de ManpowerGroup n'a pas été prévu pour traiter toutes les lois, règles, politiques ou circonstances relatives à la conduite éthique. Nous devons tous faire preuve de bon sens et d'un jugement éclairé pour déterminer la conduite appropriée à adopter. Il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que chacun sache tout dans ce domaine. Par conséquent, si vous vous trouvez dans une situation où vous avez des doutes sur les implications éthiques d'un acte quelconque, servez-vous de ces simples questions à titre de boussole morale :

- Est-ce conforme au Code?
- Est-ce éthique?
- Suis-je juste et honnête?
- Mes actes sont-ils légitimes?
- Est-ce la bonne chose à faire?
- Est-ce que cela me montrera ou montrera la compagnie sous un jour favorable?
- Est-ce que souhaiterais lire quelque chose à ce sujet dans les journaux ou sur Internet?

Si vous avez répondu par la négative à l'une de ces questions, ne commettez pas cet acte.

Si vous avez toujours besoin de conseils, parlez à votre supérieur ou superviseur, à l'agent de conformité local, à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales ou au personnel du bureau de l'avocat-conseil.

Signaler les préoccupations

Il ne suffit pas d'obéir à la loi pour éviter les violations au Code. Nous croyons que lorsque nous travaillons avec intégrité et en nous montrant un respect mutuel, nous favorisons une culture qui stimule l'innovation et nous aide tous à réussir.

Nous devons signaler aussitôt que possible toute activité soupçonnée d'être illicite, frauduleuse ou non éthique. Notre compagnie prend très au sérieux tout signalement de violation. Elle fera enquête promptement sur tous les signalements, les traitera de manière aussi confidentielle que possible, réalisera tous les efforts pour protéger l'anonymat de toute personne ayant signalé de bonne foi une violation, et ne tolérera aucune mesure de représailles contre une telle personne.

Pour obtenir des conseils sur l'éthique des affaires ou sur une préoccupation liée à la conformité ou encore, pour signaler une violation soupçonnée, planifiée ou réelle, servez-vous des méthodes suivantes :

1. Parlez à votre supérieur ou superviseur, à l'agent de conformité local, à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales ou au personnel du bureau de l'avocat-conseil.
2. Contactez la [ligne d'assistance à l'éthique des affaires de ManpowerGroup Business](#), fournie par Navex Global, comme suit :
 - Composez le **1 800 210-3458** en Amérique du Nord
 - Si vous appelez de l'extérieur de l'Amérique du Nord, [cliquez ici](#)
 - Si vous appelez d'un pays qui figure sur la liste suivante, servez-vous du numéro d'accès direct pour ce pays
 - Si vous appelez d'un pays ne figurant pas sur cette liste, [cliquez ici](#) pour trouver le numéro d'accès de pays d'AT&T. Composez ensuite le numéro d'accès, attendez la tonalité ou l'invite, puis composez le **800 210-3458**
 - Ou encore, utilisez le système de signalement en ligne en [cliquant ici](#)
3. Contactez l'avocat-conseil adjoint et l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales

[Shannon Kobylarczyk](#) | Téléphone : +1 414 906-7024
Courriel : ethics.training@manpowergroup.com
Adresse postale : 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, É.-U.

4. Contactez le premier vice-président, avocat-conseil, secrétaire et déontologue

[Richard Buchband](#) | Téléphone : +1 414 906-6618
Courriel : generalcounsel@manpowergroup.com
Adresse postale : 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, É.-U.

Pas de représailles

Notre compagnie interdit toutes représailles contre toute personne qui signale de bonne foi une violation réelle ou l'apparence d'une violation à toute loi, règle, réglementation ou disposition du code ou toute autre politique de ManpowerGroup.

Les représailles sont elles-mêmes considérées comme une violation au Code. Si vous croyez avoir subi une forme quelconque de représailles, n'hésitez pas à le signaler à votre supérieur ou superviseur, ou à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales. Cliquez sur le lien ci-dessous pour consulter la politique anti-représailles de ManpowerGroup.

[Politique anti-représailles de ManpowerGroup](#)

SCÉNARIO 1

De quelle façon pouvez-vous signaler une violation à la conformité, réelle ou soupçonnée?

Cochez tous les choix qui s'appliquent, puis cliquez sur **TERMINÉ** pour voir la bonne réponse.

- Votre supérieur ou superviseur.
- L'agent local de la conformité.
- L'agente de la conformité et de l'éthique mondiales de ManpowerGroup à ethics.training@manpowergroup.com.
- Le bureau de l'avocat-conseil de ManpowerGroup à general.counsel@manpowergroup.com.
- Par la ligne d'assistance à l'éthique des affaires que vous pouvez joindre par téléphone (voir « Signalement des préoccupations » à la page 8 pour les numéros de téléphone) ou par un signalement en ligne à manpowergroupethics.alertline.com.
- Toutes ces réponses.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes ces réponses, puisque vous pouvez signaler des préoccupations de plusieurs façons.

NOTRE ENGAGEMENT MUTUEL

- » Respect mutuel
- » Confidentialité et protection des renseignements
- » Diversité et inclusion
- » Santé et sécurité
- » Toxicomanie
- » Harcèlement et violence au travail

Les personnes : l'une de nos valeurs

Les personnes constituent l'une de nos valeurs essentielles qui se fondent dans le respect que nous avons pour les employés et le rôle du travail dans leur vie. Nous avons la conviction profonde que chacun doit avoir la possibilité de travailler. Nous souhaitons faire plus que nous conformer aux lois sur l'emploi en vigueur dans le monde. Nous avons l'obligation partagée de garantir l'égalité des chances dans l'embauche et l'avancement professionnel de tous les employés sans exercer de discrimination.

Le respect des personnes signifie également que nous avons la responsabilité partagée de maintenir une atmosphère de travail sécuritaire et respectueuse, exempte de toute conduite violente ou non professionnelle.

Respect mutuel

Nous devons respecter et traiter chaque personne avec dignité. Nous embrassons les différences individuelles dans un esprit d'inclusion qui accueille les gens de tous les horizons et cherche à leur fournir la possibilité de développer leur potentiel.

En traitant chacun avec respect, dignité, courtoisie et équité, nous continuons à réussir par un travail d'équipe et une collaboration efficaces.

Confidentialité et protection des renseignements

Notre respect pour autrui signifie également que nous respectons la vie privée de nos employés, associés, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et autres collaborateurs. Notre politique mondiale de confidentialité décrit les types de renseignements personnels que nous recueillons, la façon dont nous les utilisons, les personnes et organisations à qui nous les divulguons, de même que les droits et les choix mis à la disposition des personnes concernant l'utilisation de leurs renseignements.

La politique mondiale de confidentialité est accessible [ici](#). Chaque pays compte également une politique de confidentialité du personnel qui s'applique à son siège social et au personnel basé dans ce pays. Nos politiques de confidentialité peuvent varier parmi les pays dans lesquels nous exerçons nos activités pour refléter leurs pratiques et exigences légales.

Nous montrons également notre respect envers les personnes en protégeant les renseignements qu'elles nous fournissent. Cela est particulièrement important en ce qui concerne les renseignements personnels, lesquels peuvent inclure les noms, mots de passe, numéros d'identité nationale, adresses de domicile, numéros de téléphone, information de comptes bancaires, renseignements médicaux et autres données.

Nous avons ainsi créé un Programme mondial de risque et de sécurité de l'information (Global Risk and Information Security Program ou GRIP en anglais) visant à protéger les renseignements qui nous sont confiés, mais aussi la propriété intellectuelle collective qui fait la réputation de notre marque. Bien que la prévention soit essentielle, la détection et la réponse aux incidents de sécurité complètent le cercle de gestion du risque nécessaire pour relever le défi que représentent les menaces actuelles à la sécurité de l'information.

SCÉNARIO 2

Quelles mesures ManpowerGroup a-t-elle prises pour garantir le respect des préoccupations de ses employés, associés, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et autres personnes concernant leur vie privée?

Cochez tous les choix qui s'appliquent, puis cliquez sur TERMINÉ pour voir la bonne réponse

- ManpowerGroup a une politique mondiale de confidentialité qui décrit les types de renseignements personnels qu'elle recueille, la façon dont elle les utilise, et les personnes et organisations à qui elle les communique.
- ManpowerGroup aligne ses politiques de confidentialité sur les pratiques et exigences légales locales.
- Le personnel de ManpowerGroup est formé sur les menaces contemporaines comme l'hameçonnage et le piratage psychologique.
- ManpowerGroup a créé un programme mondial de sécurité de l'information visant à protéger les renseignements qui lui sont confiés.
- Toutes ces réponses.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes les réponses ci-dessus constituent des mesures prises pour protéger la confidentialité.

Diversité et inclusion

En tant qu'organisation mondiale, les employés, associés, clients, candidats et fournisseurs de ManpowerGroup viennent des quatre coins du monde. Nous favorisons et encourageons le vaste éventail de points de vue et de capacités que nous apporte une telle diversité. ManpowerGroup définit la diversité comme étant les différences de race, d'ethnicité, d'origine nationale, de religion, d'antécédents culturels, de sexe, d'âge, de handicap, de caste, de situation de famille, d'appartenance à un syndicat, d'affiliation politique, de statut de grossesse, d'état de santé, d'orientation et d'identité sexuelle. Nous favorisons le respect mutuel et la compréhension entre les personnes dont les situations personnelles ou les antécédents diffèrent et nous nous attendons à ce que tous nos employés fassent de même.

L'un de nos principaux objectifs commerciaux est d'assortir les talents qui correspondent le mieux aux besoins de nos clients pour aider chacun à atteindre encore plus que ce qu'ils avaient imaginé. Plus que jamais auparavant, cela signifie de puiser dans des ressources et des populations qui ont été traditionnellement sous-représentées. Par conséquent, la diversité est essentielle pour maintenir notre rôle en tant qu'expert dans le monde du travail en constante évolution, et notre capacité à satisfaire les besoins de nos clients en restant ouverts aux idées de tous et en permettant à chacun de réaliser son potentiel.

Les valeurs d'entreprise de ManpowerGroup, soient les personnes, la connaissance et l'innovation, reflètent notre conviction selon laquelle tout le monde devrait se voir présenter des possibilités égales d'obtenir un emploi gratifiant. Dans ses pratiques d'emploi et ses initiatives spéciales de perfectionnement de la main-d'œuvre, ManpowerGroup fait preuve de leadership en misant sur le talent humain et l'innovation des travailleurs aux antécédents très divers et en mettant l'accent sur l'inclusion.

Pour plus d'information sur la diversité et l'inclusion chez ManpowerGroup, [cliquez ici](#).

Santé et sécurité

Nous nous soucions des gens; par conséquent, nous nous soucions également de leur santé et de leur sécurité. Leur bien-être est une part intégrale de notre culture.

Chacun doit se conformer pleinement à toutes les réglementations, politiques et directives de santé et de sécurité, et être prêt à exécuter les plans de préparation aux urgences.

Nous devons signaler immédiatement les conditions ou pratiques de travail non sécuritaires pour que des mesures en temps voulu puissent être prises. Tous les accidents de travail, si insignifiants soient-ils, doivent être signalés sans tarder.

Pour consulter la politique de santé et de sécurité de ManpowerGroup, cliquez sur le lien ci-dessous :

Politique de santé et sécurité de ManpowerGroup

Toxicomanie

Nous nous sommes engagés à fournir un milieu exempt de drogues et d'alcool. Afin de maintenir un milieu de travail sécuritaire et plaisant, nul ne doit être sous les effets physiques et psychologiques de la drogue ou de l'alcool lors de l'exercice des activités de la compagnie ou sur les lieux de celle-ci. Le fait de se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de toute drogue illégale ou d'utiliser, d'être en possession ou de vendre des drogues illégales au travail ou lors d'activités à l'extérieur liées à la compagnie, peut entraîner un congédiement immédiat.

L'achat ou la consommation de boissons alcoolisées sur les lieux de la compagnie est interdit, sauf lorsque la direction de la compagnie l'autorise expressément à l'occasion d'événements d'entreprise.

Si vous prenez des médicaments sous ordonnance qui peuvent avoir un effet sur votre rendement au travail ou compromettre votre capacité à travailler de manière sécuritaire, vous devez en discuter avec votre supérieur ou superviseur.

Harcèlement et violence au travail

Chacun a le droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. Nous ne tolérerons aucune conduite verbale, non verbale ou physique, par quiconque est associé à notre entreprise (y compris nos fournisseurs et clients), qui harcèle ou crée un milieu de travail intimidant, offensif, violent ou hostile, y compris toute violence au travail ou tout harcèlement sexuel. Nos employés et responsables sont tenus de se conformer à toutes les lois anti-harcèlement sur leurs lieux de travail.

La violence au travail comprend le vol et autres crimes commerciaux, les cas de violence conjugale et de traque furtive, la violence dirigée contre l'employeur, contre d'anciens employés ou des employés actuels et/ou des membres de leur famille, des clients, des fournisseurs et autres tiers. Compte tenu des lois et réglementations applicables, nous interdisons la possession et/ou l'utilisation d'armes à feu à feu, d'autres armes, de dispositifs explosifs et/ou autre matériel dangereux sur les lieux de la compagnie ou lors de la tenue des activités de la compagnie.

Le harcèlement sexuel se produit lorsqu'une conduite non sollicitée fondée sur le sexe d'une personne affecte le travail de cette dernière. Une telle conduite comprend les avances sexuelles non sollicitées, les demandes de faveurs sexuelles et toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle ayant pour résultat un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant.

SCÉNARIO 3

Une « conduite non sollicitée » peut être une conduite indésirable, importune ou non entreprise.

Une conduite peut être acceptable pour une personne et indésirable pour une autre (comme une blague, une étreinte ou une photo). La détermination d'une situation de harcèlement potentiel ne dépend pas de l'intention du harceleur présumé, mais plutôt de la personne recevant ou étant témoin d'une telle conduite et la jugeant non sollicitée.

Julien salue souvent les employées en les étreignant. Julien est également amical avec ses collègues de sexe masculin, mais il se contente généralement de leur donner une petite tape dans le dos. Alors que la plupart de ses collègues ne sont pas importunées par le comportement de Julien, ce dernier ne réalise pas qu'une collègue se raidit chaque fois qu'elle l'entend arriver, car elle se sent très mal à l'aise lorsqu'il l'étreint. Julien doit comprendre que même s'il a de bonnes intentions, sa conduite pourrait faire l'objet d'une plainte de harcèlement sexuel, car un tel comportement est indésirable pour au moins une de ses collègues.

Si vous êtes en voyage d'affaires et qu'après les heures ouvrables un superviseur se présente à votre chambre d'hôtel et indique que vous aurez une augmentation de salaire si vous vous soumettez à ses avances sexuelles, cela constitue du harcèlement sexuel en vertu de la loi et de la politique de ManpowerGroup. Même si la situation se produit en dehors du travail, cette conduite est liée au travail et suffisamment grave pour créer un milieu de travail hostile ou constituer du harcèlement sexuel de contrepartie.



Si vous êtes victime d'une **forme quelconque de harcèlement ou de violence**, ou si vous observez ce type de comportement dirigé contre autre employé, vous devez **signaler l'incident** à votre responsable ou superviseur, à l'agent local de la conformité, à **l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales** ou par le biais de la ligne d'assistance à l'éthique des affaires.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOTRE COMPAGNIE ET NOS ACTIONNAIRES

- » Conflits d'intérêts
- » Protection de l'information et des actifs
- » Information privilégiée et négociation des valeurs mobilières

Conflits d'intérêts

Chacun de nous a la responsabilité de résoudre les conflits d'intérêts ou l'apparence des conflits d'intérêts pour protéger notre compagnie et ses actionnaires. De tels conflits peuvent surgir au cours de nos activités dans lesquelles des conflits d'intérêts peuvent compromettre ou sembler compromettre notre aptitude à prendre des décisions objectives et à agir dans l'intérêt de la compagnie et de ses actionnaires. La notification et la divulgation sont essentielles à la résolution.

Processus de divulgation et de résolution

Vous devez divulguer sans tarder à un superviseur toute transaction, relation ou situation qui est susceptible de causer un conflit d'intérêts réel ou potentiel. Cette exigence inclut également les transactions, relations ou situations concernant une autre personne qui pourrait soulever un conflit d'intérêts réel ou potentiel. Le superviseur est responsable d'arriver à une décision après avoir consulté le niveau hiérarchique approprié de la direction, au besoin.

Tous les conflits d'intérêts ou toute apparence d'un conflit d'intérêts doivent être traités par ce processus de divulgation et d'examen.

Exemples de conflits potentiels

La liste ci-dessous n'est qu'un exemple de transactions, relations et situations qui pourraient entraîner un conflit d'intérêts réel ou l'apparence d'un conflit d'intérêts.

1. Jean, un informaticien, lance une compagnie qui fournit des services-conseils informatiques aux clients de Manpower, tout en étant à l'emploi de Manpower.
2. Sarah, une spécialiste en dotation de personnel, travaille à temps partiel les soirs et les fins de semaine pour un concurrent de ManpowerGroup.
3. Michel, un responsable et preneur de décisions, accepte un voyage de golf d'un fournisseur potentiel, puis choisit ce fournisseur pour travailler pour la compagnie.
4. Oscar, qui fait partie de l'équipe des ressources humaines, omet de divulguer que son beau-frère est un candidat à un poste pour lequel Oscar est le principal recruteur.

Pour chacune de ces situations, divulguez le conflit réel ou potentiel à votre supérieur ou superviseur et suivez ses instructions sur la façon de régler cette question.

Possibilités d'entreprise

La compagnie s'attend à ce que nous exécutions nos tâches d'une manière qui fait avancer ses intérêts commerciaux légitimes. Il est interdit de saisir pour nous-mêmes des occasions qui découlent de l'utilisation de la propriété ou de l'information de la compagnie, ou de notre position avec ManpowerGroup, à moins que la compagnie ait envisagé une telle occasion et décidé de ne pas y donner suite.

Demander conseil

Les problèmes de conflits d'intérêts peuvent être résolus par l'examen des circonstances particulières dans le contexte de nos activités avec ManpowerGroup. Par conséquent, nous devons respecter le processus de divulgation et de résolution.

SCÉNARIO 4

Enzo, un administrateur délégué, informe Claudia, recruteuse en chef, qu'il souhaite embaucher un nouveau directeur des ressources humaines, car la personne qui occupait ce poste vient d'être transférée dans une autre fonction de la compagnie. La belle-sœur d'Enzo, Monique, occupe actuellement le poste de directrice des ressources humaines dans une compagnie locale de dotation en personnel; elle compte plusieurs années d'expérience dans ce domaine. Enzo invite sa belle-sœur à postuler pour le poste et dit à Claudia d'attendre la demande de Monique et de contourner le processus normal de sélection, car il connaît bien les qualifications de Monique.

Aussitôt qu'elle reçoit la demande de Monique, Claudia informe Enzo et une entrevue est planifiée entre Enzo et Monique. Enzo est heureux du résultat de l'entrevue et dit à Claudia qu'il souhaite offrir le poste à Monique sans voir d'autres candidats en entrevue.

Laquelle des situations suivantes crée un conflit d'intérêts potentiel?

Cochez tous les choix qui s'appliquent, puis cliquez sur **TERMINÉ** pour voir la bonne réponse.

- La seule personne qui a passé une entrevue pour le poste était la belle-sœur d'Enzo.
- Enzo a pris la décision d'embaucher Monique sans aviser qui que ce soit.
- Claudia n'a dit à personne que Monique était la belle-sœur d'Enzo.
- Toutes ces réponses.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes ces réponses.

Enzo et Claudia n'ont pas observé les processus de la compagnie qui consistent à aviser un supérieur ou superviseur d'un conflit d'intérêts potentiel. En raison de sa relation, Enzo n'aurait pas dû être le preneur de décision ni même participer au processus d'embauche. Enfin, la belle-sœur d'Enzo a été la seule candidate ayant passé une entrevue, ce qui va également à l'encontre de nos processus.

Protection de l'information et des actifs

Nous avons la responsabilité de protéger les actifs de ManpowerGroup comme s'ils étaient les nôtres. Les actifs de ManpowerGroup ne se limitent pas à l'argent, la propriété et l'équipement. Ils incluent les données financières, les idées, les plans d'affaires, les technologies, les listes de clients, les renseignements personnels sur les employés et autre information exclusive. Le vol, l'appropriation indue ou l'utilisation non autorisée de ces actifs constituent une question grave qui sera traitée comme tel.

Utilisation des actifs de la compagnie

Nous devons agir d'une manière qui préserve les biens matériels, les fournitures et l'équipement de notre compagnie. L'utilisation personnelle de ces actifs n'est permise que sur autorisation préalable. Ces actifs ne doivent jamais être utilisés à des fins de gain personnel et/ou de fins commerciales non liées à notre compagnie.

Information commerciale confidentielle

L'information commerciale de la compagnie portant sur ses stratégies et ses opérations constitue un actif précieux. « L'information commerciale confidentielle » inclut les données sur les prix et les coûts, les listes de clients, les acquisitions potentielles, les processus et directives d'affaires, les données financières, les secrets commerciaux et le savoir-faire, les renseignements liés au personnel, les stratégies et plans de ventes et de marketing, les listes de fournisseurs, et les autres renseignements et développement qui n'ont pas encore été rendus publics. Toute information de la compagnie doit être utilisée uniquement au bénéfice de celle-ci et jamais à des fins personnelles.

Il existe toutefois quelques exceptions : a) si ManpowerGroup vous en a donné la permission, b) si l'information légitimement obtenue devient une question de notoriété publique ou c) si un tribunal vous ordonne de divulguer l'information.

Nous partageons cette responsabilité même après la fin de notre emploi et de nos relations d'affaires avec ManpowerGroup, et cette responsabilité est assujettie aux lois applicables.

Exactitude, conservation et destruction des dossiers et documents d'affaires

Nous sommes reconnus pour notre honnêteté et notre fiabilité dans tous les domaines de notre entreprise. Toute information commerciale, y compris les dossiers d'affaires et financiers, doit être déclarée en temps voulu et avec exactitude. L'information financière doit refléter les transactions réelles et être conforme aux principes comptables généralement acceptés. Il est interdit à qui que ce soit d'établir des fonds ou des actifs non déclarés et non inscrits aux livres comptables.

Les documents commerciaux et les dossiers comprennent les documents sur papier comme les lettres et les rapports imprimés. Ils comprennent également les documents électroniques comme les courriels et autres supports contenant de l'information sur la compagnie et/ou sur ses activités commerciales.

Propriété intellectuelle – la nôtre et celle d'autrui

La connaissance et l'innovation sont deux des valeurs fondamentales de ManpowerGroup. La propriété intellectuelle de ManpowerGroup est un actif commercial précieux. Nous avons l'obligation de respecter et de protéger toute propriété intellectuelle, qu'elle soit la nôtre ou qu'elle appartienne à une autre personne ou organisation.

ManpowerGroup détient toutes les inventions, découvertes, idées et secrets commerciaux créés par ses employés au travail ou produits à l'aide des ressources de la compagnie.

Ces obligations s'appliquent également et particulièrement à toutes les applications logicielles. Nous utiliserons tous les logiciels de manière légale et conformément aux ententes d'utilisation que nous avons conclues.

Utilisation des médias électroniques et des réseaux sociaux

Notre marque et notre réputation dépendent l'une de l'autre et de la façon dont nous nous conduisons. Ceci comprend la façon dont nous nous conduisons en utilisant tous les médias électroniques et moyens de communication comme une boîte vocale, le courriel, Facebook, Twitter, LinkedIn et les logiciels commerciaux.

Les communications sur ces systèmes ne sont pas privées. Ces communications sont des dossiers d'affaires. Par conséquent, ManpowerGroup peut, conformément aux réglementations légales applicables, limiter, lire, avoir accès, intercepter et divulguer le contenu de ces communications.

En tant qu'utilisateurs de ces systèmes, nous avons la responsabilité de nous assurer que les communications sur ces systèmes ne portent pas préjudice à qui que ce soit ou n'offensent personne,

ou qu'elles n'exposent pas notre compagnie à des risques. Nous ne devons jamais utiliser les systèmes de ManpowerGroup pour publier, stocker, transmettre, télécharger ou distribuer sciemment, de manière négligente ou malveillante, du matériel menaçant, violent, diffamatoire ou obscène.

Les réseaux sociaux jouent un grand rôle dans notre réussite en permettant de nous connecter à des personnes qui sont devenues nos clients, nos candidats, nos associés et nos collègues. Contrairement à de nombreuses compagnies, nous encourageons et autonomisons les employés à se servir des réseaux sociaux. Nous nous attendons toutefois à ce que le comportement en ligne des employés soit le reflet de celui qu'ils adoptent au travail.

Pour consulter la politique de ManpowerGroup sur les réseaux sociaux, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Politique de ManpowerGroup sur les réseaux sociaux](#)

SCÉNARIO 5

Xiaohui, une directrice de prospection de la clientèle montre à sa collègue Dominique la photo d'un client qu'elle a trouvé sur Facebook. Elle décide d'écrire un commentaire sur la photo et d'inclure une référence à ManpowerGroup. Dominique fait part de sa réserve à Xiaohui en lui expliquant que l'ajout d'un commentaire mentionnant ManpowerGroup pourrait suggérer qu'il provient de la compagnie plutôt que d'être un commentaire personnel de Xiaohui. Xiaohui répond que la compagnie encourage les interactions sociales avec les clients.

Qui a raison?

Cochez tous les choix qui s'appliquent, puis cliquez sur **TERMINÉ** pour voir la bonne réponse.

- Xiaohui, parce que la compagnie encourage les employés à utiliser les réseaux sociaux pour nouer des relations avec les clients.
- Dominique, parce que Xiaohui ne devrait pas utiliser Facebook au travail et inclure une référence à ManpowerGroup.
- Les deux ont raison; en effet, la compagnie encourage les employés à interagir avec les clients ou les collègues sur les réseaux sociaux pour nouer des relations. Toutefois, personne ne devrait écrire de commentaires qui pourraient suggérer qu'ils représentent l'opinion de la compagnie plutôt que celle d'une personne.

TERMINÉ

RÉPONSE : La troisième case est correcte. Les deux sont correctes.

Demandes des investisseurs et des médias

Lorsque nous fournissons de l'information sur notre organisation au grand public, à nos actionnaires et aux médias, nous devons le faire d'une manière opportune, appropriée et exacte. Il est important de prévenir la divulgation par inadvertance de renseignements confidentiels. Toutes les demandes d'information de la part du public, d'un actionnaire, d'un analyste ou d'un représentant des médias doivent être immédiatement transmises au professionnel approprié et désigné des relations publiques dans votre pays. Si la demande est liée à une question d'ordre mondial ou si elle provient de la communauté des investisseurs, elle doit être dirigée ou transmise au service des relations publiques du siège mondial de la compagnie.

Site Web des relations avec les investisseurs

Information privilégiée et négociations de valeurs mobilières

Les lois fédérales des États-Unis sur les valeurs mobilières interdisent l'achat et la vente des actions de la compagnie au moment où vous avez pris connaissance d'une information importante au sujet de notre compagnie qui n'a pas encore été rendue publique. Les négociations dans une telle situation constituent un « délit d'initié ». Cette loi vous interdit également de communiquer une telle information à d'autres qui pourraient alors négocier les actions de la compagnie.

Une telle information peut comprendre les nouvelles initiatives de marketing, les résultats ou prévisions de ventes et de gains, les contrats majeurs avec des clients ou fournisseurs et/ou les acquisitions ou fusions potentielles ou tout autre développement important. Toute personne ayant accès à une telle information doit la garder confidentielle. Vous ne devez jamais discuter de renseignements confidentiels avec une personne à l'extérieur de notre compagnie, y compris avec des contacts d'affaires de ManpowerGroup, des membres de votre famille et/ou vos amis.

Veuillez consulter ci-dessous la déclaration de politique de ManpowerGroup sur la négociation des valeurs mobilières. La compagnie s'attend à ce que nous nous conformions tous à cette politique. Si vous souhaitez acheter ou vendre nos actions, mais que vous n'êtes pas certain des exigences qui y sont associées, consultez l'avocat-conseil de la compagnie.

Pour consulter la déclaration de politique de ManpowerGroup sur la négociation des valeurs mobilières, cliquez sur le lien ci-dessous :

Déclaration de politique sur la négociation des valeurs mobilières

SCÉNARIO 6

Frédéric, un directeur financier, apprend que la compagnie envisage d'acquérir une grande compagnie de dotation en personnel, cotée en bourse et spécialisée en soins de santé. L'acquisition de cette compagnie doublerait les revenus de la compagnie au Royaume-Uni. La compagnie ne divulguera pas publiquement l'acquisition avant le mois prochain.

Frédéric peut-il acheter ou vendre aujourd'hui des actions de ManpowerGroup?

Cochez la meilleure réponse, puis cliquez sur **TERMINÉ** pour voir la bonne réponse.

- Oui, parce que Frédéric ne sait pas si l'acquisition sera réalisée.
- Oui, parce que Frédéric ne figure pas sur la liste d'autorisation préalable de la compagnie.
- Non, parce la négociation basée sur une information importante non rendue publique est illégale et constitue une violation à la politique sur la négociation des valeurs mobilières et au Code.

TERMINÉ

RÉPONSE : Non, parce qu'il est interdit de vendre ou d'acheter des actions de la compagnie lorsque vous êtes en possession d'une information importante non divulguée publiquement. De plus, il vous est interdit de divulguer une telle information à vos amis ou aux membres de votre famille.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES D'AFFAIRES

- » Pots-de-vin et corruption
- » Cadeaux, divertissements et commandites
- » Relations avec les partenaires d'affaires
- » Pratiques
- » Lois antitrust/sur la concurrence
- » Obtention d'information sur la concurrence

Pots-de-vin et corruption

Un pot-de-vin se définit par l'offre d'un article de valeur (par exemple, de l'argent comptant, des quasi-espèces, des cadeaux) de manière directe ou indirecte à des personnes, y compris des représentants de gouvernement, des partenaires d'affaires, des clients existants ou potentiels afin d'influencer une décision discrétionnaire. Nous avons la responsabilité de nous conformer à la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis, la Bribery Act du Royaume-Uni et à toutes les lois anticorruption applicables de nature similaire dans les pays et territoires dans lesquels nous exerçons nos activités.

Il nous est interdit de payer des pots-de-vin ou de tenter autrement d'influencer de manière indue des représentants de gouvernement, même si un tel paiement est demandé et appelé d'un autre nom que « pot-de-vin ». Cela est également vrai même si la situation se produit par l'entremise d'un tiers, comme un agent ou un représentant.

Par « représentant de gouvernement », on entend notamment :

1. des employés de tout gouvernement et de tout organisme contrôlé par le gouvernement, où que ce soit dans le monde;
2. des partis ou des candidats à des instances politiques; et
3. le personnel de sécurité (militaire, police, renseignement).

Un « paiement de facilitation » est une petite somme d'argent remise à un employé de la fonction publique afin d'exécuter une tâche plus rapidement ou une fonction non discrétionnaire qui serait autrement retardée, par exemple l'obtention d'un passeport ou d'un service téléphonique. Les paiements de facilitation sont illicites en vertu des lois dans la plupart des pays du monde. Afin de nous assurer que notre politique reste conforme à toutes les lois applicables, nous ne permettons pas de tels paiements de facilitation. Si vous recevez une demande de paiement de facilitation ou si vous avez des questions à ce sujet, veuillez contacter le service de conformité mondiale.

Pour consulter la politique anticorruption de ManpowerGroup, cliquez sur le lien ci-dessous :

Politique anticorruption

Cadeaux, divertissements et commandites

Nous reconnaissons que l'offre de cadeaux, de divertissements et de commandites d'hôte ou d'avantages de voyage peut faire partie légitimement des activités liées aux affaires. Il vous incombe de respecter la politique sur les cadeaux, les divertissements et les commandites ci-dessous puisque ces activités peuvent être considérées comme étant de la corruption dans certaines circonstances. Notre politique dicte des règles générales que nos employés doivent observer lorsqu'ils offrent des cadeaux, divertissements ou commandites, y compris les limites mondiales et particulières à un pays concernant l'offre de repas et de cadeaux.

Nous devons toujours exercer nos activités selon les normes les plus strictes pour maintenir notre réputation en matière de transactions équitables et honnêtes. Il est fréquemment coutume d'offrir des avantages à des partenaires d'affaires ou des clients, comme un cadeau occasionnel de modeste valeur ou des divertissements comme des dîners ou soupers. Ces activités doivent respecter notre politique, être de nature limitée et ne doivent jamais influencer ou sembler influencer les décisions prises par des représentants de gouvernement, des partenaires d'affaires, des clients existants ou potentiels. Nous devons faire preuve d'un jugement éclairé lors de l'offre et de la réception d'avantages d'affaires. Des espèces ou quasi-espèces, par exemple des cartes-cadeaux, ne constituent jamais des cadeaux permis.

SCÉNARIO 7

Parmi les choix suivants, quels sont ceux qui représentent des frais permis?

Cochez la meilleure réponse, puis cliquez sur **TERMINÉ** pour voir la bonne réponse.

- Inviter un client potentiel à une partie de soccer ou de hockey si le but primaire est de recueillir de l'information pour discuter de possibilités de prospection de clientèle et s'il ne peut être interprété comme un pot-de-vin visant à obtenir un nouveau marché.
- Un repas d'affaires avec un client existant ou potentiel pour lequel la note est inférieure à la limite permise par personne pour les repas.
- Un presse-papiers en cristal qui porte le logo de ManpowerGroup et dont la valeur est inférieure à la limite établie pour un cadeau offert à un cadre d'une compagnie cliente, à titre de remerciement pour le renouvellement d'un contrat important.
- Toutes ces réponses.

TERMINÉ

RÉPONSE : Toutes ces réponses. Tous ces frais sont permis en vertu de notre politique sur les cadeaux, divertissements et commandites. Si vous avez des questions ou souhaitez obtenir de l'information supplémentaire, veuillez contacter le service de la conformité mondiale.

Pour consulter la politique de ManpowerGroup sur les cadeaux, divertissements et commandites, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Politique sur les cadeaux, divertissements et commandites](#)

Nous nous attendons aux mêmes comportements de nos partenaires d'affaires.

En effet, nous pourrions être tenus responsables de la conduite d'un partenaire d'affaires lorsqu'elle se produit dans le cadre de son travail pour la compagnie. Nous croyons qu'il est important de faire affaire avec des partenaires d'affaires qui font preuve des plus hautes normes éthiques dans leurs tractations d'affaires.

Nous nous attendons à ce que nos agents, fournisseurs, sous-traitants indépendants, conseillers et partenaires de coentreprise ou autres tiers agissant en notre nom (« partenaire d'affaires ») fournissent des services légitimes et observent les normes de conduite éthique et professionnelles décrites dans le Code.

Sélection

La sélection de nos partenaires d'affaires se basera sur des critères objectifs de qualité, d'excellence technique, de coût/prix, d'échéancier/exécution, de services et d'engagement envers des pratiques d'affaires socialement responsables et éthiques. On ne devrait demander à aucun partenaire d'affaires de fournir des services pour notre compagnie sans avoir préalablement fait preuve de diligence raisonnable et sans avoir conclu une entente détaillant les services qui seront rendus et les modalités de paiement.

Nous réaliserons tous les efforts pour nous assurer que nos décisions d'achat ne seront jamais compromises par des relations personnelles ni influencées par l'acceptation de cadeaux inappropriés, de faveurs ou de divertissements excessifs.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils affirment leur engagement à respecter et promouvoir dans leurs activités quotidiennes les pratiques clés de responsabilité d'entreprise citoyenne conformes aux Principes éthiques d'Athènes, au Pacte mondial des Nations Unies, aux normes de l'Organisation mondiale du travail et aux autres normes internationales envers lesquelles ManpowerGroup s'est engagée.

Pour consulter la politique sur l'approvisionnement et la chaîne logistique de ManpowerGroup, cliquez sur le lien ci-dessous :

[Politique de ManpowerGroup sur l'approvisionnement et la chaîne logistique](#)

Pratiques équitables

Nous respectons toutes les personnes et avons une réputation bâtie sur la confiance dans toutes nos relations. Par conséquent, nous ne divulguons à aucun tiers des renseignements contractuels ou les modalités de nos relations d'affaires avec nos sous-traitants et fournisseurs, à moins d'en avoir obtenu la permission.

SCÉNARIO 8

Vrai ou faux : « Nous pouvons être tenus responsables de la conduite de nos partenaires d'affaires. »

Cochez la meilleure réponse, puis cliquez sur **TERMINÉ** pour voir la bonne réponse.

- Vrai
 Faux

TERMINÉ

RÉPONSE : Vrai. ManpowerGroup peut être tenue responsable de la conduite de ses partenaires d'affaires. Si vous prenez connaissance de tout signe possible de comportement non éthique ou corrompu par un partenaire d'affaires, il est important de contacter le service de la conformité mondiale.

Pratiques de ventes, de marketing et de communication

Nous tirons une grande fierté de la qualité de nos services et nous nous sommes engagés à faire une concurrence loyale en employant des pratiques d'affaires éthiques. Nous chercherons à ne présenter que de l'information précise et véridique au sujet de nos produits et services dans des présentations, des discussions avec les clients, dans notre publicité, notre documentation promotionnelle et nos annonces publiques. Lorsque l'on nous demandera de nous comparer à la concurrence, nous présenterons cette information de manière équitable.

Lois antitrust/sur la concurrence

ManpowerGroup réussit sur des marchés ouverts et concurrentiels. Le pilier de notre réussite est l'excellence dans tous les aspects de notre entreprise. Les États-Unis, l'Union européenne, l'Organisation de coopération et de développement économiques, de même que d'autres pays et groupes de pays ont adopté des lois antitrust et sur la concurrence prévues pour préserver la concurrence et promouvoir des marchés ouverts. Nous comptons nous conformer pleinement à ces lois et réglementations qui interdisent les ententes qui font obstacle à une concurrence loyale. Notre compagnie ne tolérera aucune conduite qui viole ces exigences.

Il est interdit à toute personne dans notre compagnie de diriger, de participer, d'approuver ou de tolérer toute violation aux lois antitrust et sur la concurrence. Les directeurs sont responsables de la conduite de leurs équipes.

Comme les lois diffèrent d'un pays à l'autre, il est important que vous compreniez les lois antitrust/sur la concurrence qui sont pertinentes à votre marché. De manière plus générale, il ne vous est pas permis de discuter de ce qui suit avec des concurrents : (1) des prix, réductions ou conditions ou modalités de vente; (2) des profits, marges de profit ou données de coût; (3) des parts de marché, territoires de vente ou marchés; (4) des attributions de clients ou de territoires; (5) de la sélection, du rejet ou de l'abandon de clients ou de fournisseurs; (6) de la restriction de territoires ou de marchés dans lesquels une compagnie peut revendre des produits; et (7) de la restriction des clients auxquels une compagnie peut vendre ses produits.

La prévention est essentielle; ainsi, si vous avez des questions sur l'application des lois antitrust ou sur la concurrence à une conduite passée, présente ou future, consultez l'avocat-conseil de la compagnie ou le service de la conformité mondiale.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS COLLECTIVITÉS

Obtention d'information sur la concurrence

Nous faisons concurrence de manière ouverte et loyale. Nous avons la responsabilité et le droit d'obtenir de l'information sur d'autres organisations d'affaires, y compris nos concurrents, par des moyens appropriés, éthiques et légitimes. Une telle information peut inclure des rapports d'analyse, des documents de marketing non exclusifs, des articles de journaux et de magazines publics, de même que d'autres renseignements publiés et communiqués oralement.

Nous ne tenterons pas d'obtenir une telle information par des moyens non éthiques et illégaux, comme l'espionnage industriel, l'écoute clandestine et/ou la fausse déclaration de notre identité. Nous n'accepterons ou ne lirons pas de documents de la concurrence connus pour avoir été obtenus de manière inappropriée.

ManpowerGroup respecte les obligations légales que vous pourriez avoir envers un ancien employeur, comme la confidentialité et les restrictions concernant la sollicitation d'employés ou de clients de cet employeur. Toute personne ayant conclu ce type d'entente doit le communiquer aux personnes concernées pour garantir la conformité aux conditions de l'entente.



- » Gérance de l'environnement
- » Contributions et activités politiques

Gérance de l'environnement

Notre tradition de responsabilité envers les collectivités que nous servons signifie que nous aspirons à exercer nos activités avec respect et considération pour l'environnement. En tant qu'organisation basée dans des bureaux, notre impact environnemental est relativement faible. Nos exploitions nos installations en détenant les permis, autorisations et contrôles nécessaires, et cherchons à minimiser davantage notre impact par la réduction du gaspillage et de notre consommation d'énergie.

Nous pouvons jouer un rôle clé et avoir un impact positif sur l'environnement en suivant l'exemple de bons choix et en favorisant une gouvernance responsable de la part de nos employés, associés et partenaires d'affaires. De cette façon, ManpowerGroup peut contribuer à appuyer encore plus de collectivités durables dans lesquelles ses employés vivent et travaillent. La plupart des initiatives environnementales de ManpowerGroup ont été mises en œuvre au niveau local.

Notre siège mondial certifié LEED Gold donne l'exemple à tous nos sites et démontre comment l'emplacement, les matériaux de construction, la conservation de l'énergie et de l'eau et les principes d'exploitation peuvent réduire l'impact environnemental et créer une expérience agréable. Les fonctions d'achat, immobilières et opérationnelles devraient toujours envisager des moyens d'améliorer les résultats environnementaux et, en conséquence, inviter les personnes à mettre en pratique des principes similaires dans leur vie personnelle.

Contributions et activités politiques

Il n'est pas permis d'utiliser les fonds, la propriété et d'autres ressources de la compagnie pour faire une contribution ou fournir quoi que ce soit de valeur à des candidats, des partis politiques ou pour des activités politiques. Notre compagnie ne remboursera aucune contribution qui aura été faite à des fins politiques.

Chacun est invité à participer à des activités politiques hors du travail et à ses propres frais, à condition que de telles activités ne compromettent pas l'exécution de ses responsabilités chez ManpowerGroup. Ne faites pas de contributions, en argent ou sous forme de services personnels au nom de ManpowerGroup. De plus, ManpowerGroup interdit l'utilisation de nos installations à des fins d'activités politiques.

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ

- » Administration
- » Procédures judiciaires et enquêtes internes
- » Formation et certification
- » Mesure disciplinaire

Administration

À titre d'avocat-conseil et déontologue, [Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) assure la conformité au Code et au programme de conformité de la compagnie.

Sous sa direction, ce Code sera administré et interprété par l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales, [Shannon Kobylarczyk](mailto:Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com), et par le spécialiste de la conformité et de l'éthique mondiales, [David Irish \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:David.Irish@manpowergroup.com).

L'agente de la conformité et de l'éthique mondiales est autorisée à formuler et mettre en place des règles, directives et programmes éducatifs conçus pour promouvoir l'efficacité du Code. Elle a également l'autorité de répondre aux questions sur le Code et sur son application à des situations particulières.

L'agente de la conformité et de l'éthique mondiales de ManpowerGroup fera régulièrement rapport de la conformité au Code au conseil d'administration ou au comité approprié.

Procédures judiciaires et enquêtes internes

Nous souhaitons agir de manière responsable et exacte dans toutes nos transactions d'affaires. Par conséquent, toute personne qui reçoit une demande, une plainte, un avis ou qui prend connaissance de toute procédure judiciaire ou administrative ou de toute enquête ou demande dont notre compagnie fait l'objet, doit aviser immédiatement l'avocat-conseil de la compagnie qui coordonnera et dirigera la réponse de notre entreprise.

Les enquêtes concernent fréquemment des questions juridiques et commerciales complexes. Ne tentez pas de faire vous-même enquête sur des questions d'ordre juridique – cela pourrait compromettre toute enquête en cours. Il incombe à la haute direction de la compagnie de déterminer s'il convient de mener une enquête interne et de désigner les méthodes qui seront employées à cet effet.

Si les résultats de toute enquête interne ou gouvernementale exigent qu'une mesure correctrice soit prise, la haute direction déterminera les étapes appropriées à suivre et sera responsable de la mise à exécution de telles mesures.

Vous avez le devoir de coopérer pleinement avec toute enquête interne réalisée par notre compagnie. Sous réserve des conseils de l'avocat-conseil de la compagnie ou d'avocats externes, chacun doit coopérer pleinement à toute enquête menée par les autorités policières.

Nous devons faire preuve d'honnêteté dans toutes nos tractations avec les autorités publiques, les autorités policières ou les enquêteurs internes, et nous ne devons pas :

- détruire, modifier ou camoufler des documents ou autres preuves potentiellement pertinentes;

- faire de fausses déclarations concernant toute enquête par la compagnie ou les autorités publiques;
- faire obstacle à toute enquête, tenter de l'influencer de manière frauduleuse ou d'empêcher sa tenue;
- tenter d'inciter une personne à détruire des preuves, de fournir des renseignements faux ou trompeurs ou de faire obstacle à toute enquête.

Formation et certification

Nous avons la responsabilité partagée de faire ce qui se doit pour toutes les parties prenantes et de protéger la réputation de la compagnie. L'une des étapes les plus importantes pour tous les employés et associés est de suivre la formation annuelle sur le code d'éthique et les politiques de la compagnie. L'agent de la conformité et de l'éthique mondiale a désigné des programmes de formation à notre bénéfice.

Puisque nous tenons à assurer la conformité au Code, tous les employés dans le monde et tous les membres du conseil d'administration sont tenus de remplir et de retourner un rapport et une certification de conformité chaque année.

Mesure disciplinaire

Le manquement à se conformer au Code, au processus de certification obligatoire, ou le manquement à coopérer dans le cadre d'une enquête interne portant sur une violation réelle ou présumée du Code peut donner lieu à une mesure disciplinaire allant jusqu'au congédiement.