



Jonas Prising
predseda predstavenstva a výkonný
riaditeľ ManpowerGroup

// Som nadšený z našej práce a všetkého, čo každý deň robíme. Tak ako mnohí z vás, aj ja som vstúpil do skupiny ManpowerGroup, lebo verím v toto odvetvie a dôležitosť zamestnania v živote všetkých z nás. Osobne ma veľmi motivuje naša každodenná práca a úroveň integrity a úprimnosti, podľa ktorých žijeme.

//

Centrála korporácie ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Všetky práva vyhradené.



ManpowerGroup®

Kódex obchodného správania a etický kódex

ZAŽITE TO S MANPOWERGROUP



OBSAH

Kódex obchodného správania a etický kódex

3 SPRÁVA OD NÁŠHO PREDSEDU PREDSTAVENSTVA A VÝKONNÉHO RIADITEĽA

4 PRÍSLUB MANPOWERGROUP

ÚVOD DO NÁŠHO KÓDEXU OBCHODNÉHO SPRÁVANIA A ETICKÉHO KÓDEXU

- 5 Účel
- 5 Kódex sa vzťahuje na nás všetkých
- 6 Naša zodpovednosť
 - » Zamestnanec
 - » Manažér

7 AKO SI DAŤ PORADIŤ A NAHLÁSIŤ OBAVY

- 7 V prípade pochybností: Morálny kompas
- 8 Nahlasovanie obáv
- 9 Žiadna odplata

10 NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI KOLEGOM

- 10 Ľudia: Jedna z našich hodnôt
- 10 Vzájomný rešpekt
- 10 Súkromie a ochrana informácií
- 11 Diverzita a jednota
- 12 Ochrana zdravia a bezpečnosť
- 12 Užívanie návykových látok
- 12 Obťažovanie a násilie na pracovisku

14 NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI SPOLOČNOSTI A AKCIONÁROM

- 14 Konflikt záujmov
- 14 Poskytnutie informácií a postup riešenia sporov
- 14 Príklady možných konfliktov
- 15 Príležitosti v rámci spoločnosti
- 15 Opýtajte sa
- 16 Ochrana informácií a aktív

- 16 Využívanie aktív spoločnosti
 - » Dôverné obchodné informácie
 - » Presnosť, skladovanie a likvidácia obchodných záznamov a dokumentov
 - » Duševné vlastníctvo – naše a iných
 - » Využívanie elektronických médií/ sociálnych sietí
 - » Otázky investorov a médií
 - » Interné informácie a obchodovanie s cennými papiermi

19 NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI NAŠIM KLIENTOM A OBCHODNÝM PARTNEROM

- 19 Úplatky a korupcia
- 19 Dary, pohostenie a sponzorstvo
- 20 Vzťahy s obchodnými partnermi
 - » Výber
 - » Férové praktiky
- 21 Obchodné, marketingové a komunikačné praktiky
 - » Protikartelové/konkurenčné zákony
 - » Získavanie konkurenčných informácií

22 NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI KOMUNITE

- 22 Vzťah k životnému prostrediu
- 22 Príspevky politickým stranám a politické aktivity

23 NÁŠ COMPLIANCE PROGRAM

- 23 Správa
- 24 Právne kroky a interné vyšetrovania
- 24 Školenie a certifikácia
- 24 Disciplinárne konania



PRE VŠETKÝCH KOLEGOV MANPOWERGROUP NA SVETE

Správa od nášho predsedu predstavenstva a výkonného riaditeľa



V ManpowerGroup veríme, že firmy sú zodpovedné prispievať k pozitívnym zmenám v spoločnosti. Naša spoločnosť bola založená na princípe, že byť úspešný v podnikaní znamená vytvárať zisk pre našich akcionárov a pomáhať spoločnosti vytváraním zmysluplných

a trvalo udržateľných pracovných miest pre milióny ľudí.

A teraz – o takmer sedemdesiat rokov neskôr – vidíme, že tento princíp je správny. Angažovanosť zamestnávateľov je v dnešnej dobe čoraz dôležitejšia. Vo svete sústavných zmien, technologických prerušení a rozvetvovaní možností zamestnania máme my, ako zamestnávateľa, povinnosť zaistiť zlepšenie životov ľudí a byť dôležitou súčasťou riešenia.

Preto sa ManpowerGroup zaviazala pomáhať ľuďom ísť za svojimi snami a rozvíjať ich schopnosti a zručnosti tak, aby sa podporila ich dlhodobá zamestnanosť. Nadviazali sme partnerstvá s vládami, neziskovými organizáciami, a samozrejme, našimi klientmi. Chceme ich pripraviť na prácu, pomôcť im udržať si prácu rozvojom zručností a zvýšiť diverzitu na integrovaných a jednotných pracoviskách. Preto aj konáme to, čo kážeme. Investujeme do rozvoja zručností, ktoré pomáhajú našim ľuďom naplňať svoj potenciál, a podporujeme zamestnancov, aby zdieľali svoje schopnosti s komunitou, v ktorej žijú a pracujú. Iba takto prilákame najlepších zamestnancov. Prácou v ManpowerGroup viete, že ste súčasťou eticky konajúcej spoločnosti, ktorá z hĺbky duše verí v úspech konaním dobra.

Naša značka je naj dôveryhodnejšia v celom odvetví. Každý zamestnanec je kľúčový pri dodržiavaní nášho etického kompasu. Mali by sme byť všetci právom hrdí na naše vedúce postavenie v odvetví. Sústavné sme súčasťou Indexu udržateľného rozvoja Dow Jones a Indexu FTSE4Good a sme jedinou spoločnosťou v odvetví, ktorá získala ocenenie Najetickejšie konajúca spoločnosť na

svete a Najobdivovanejšia spoločnosť na svete Fortune. Tieto uznania sú potvrdením našich zamestnancov a našich hodnôt. Žiaden z našich konkurentov sa týmto nemôže popýšiť.

Všetci máme povinnosť chrániť a podporovať značku a odkaz, ktoré ManpowerGroup za desaťročia vybudovala. To znamená robiť správne rozhodnutia. Preto je nesmierne dôležité, aby sme všetci boli hrdými predstaviteľmi spoločnosti dodržiavaním Kódexu obchodného správania a etického kódexu skupiny ManpowerGroup. Kódex sa vzťahuje na každého zamestnanca ManpowerGroup, nezávisle od jeho titulu alebo pozície, aby sa zaistilo, že dodržíme najvyššie štandardy etického obchodného správania.

Prosím, vyhradte si čas na preštudovanie, obznámenie sa, pochopenie a riadenie sa Kódexom, aby ste sa správali v súlade s hodnotami ManpowerGroup. Ak viete alebo máte podozrenie, že niektorá z politik v kódexe bola porušená, musíte to okamžite nahlásiť. **Aktivitu, o ktorej si myslíte, že by mohla byť porušením Kódexu**, môžete nahlásiť rôznymi spôsobmi – pozri stranu 8.

Viem, že hovorím za všetkých zamestnancov ManpowerGroup, keď poviem, že naši ľudia sú našou prioritou, a chcem sa vám poďakovať za vašu pomoc pri udržaní našej pozície ako spoločnosti dodržiavajúcej najvyššie etické štandardy. Robme spolu viac pre náš cieľ vytvárať zmysluplné príležitosti pre podporu kariérneho úspechu iných, zvyšovať konkurencieschopnosť organizácií a budovať trvalo udržateľné komunity.

JONAS PRISING

predseda predstavenstva a výkonný riaditeľ
ManpowerGroup



Prísľub ManpowerGroup

Poháňame svet práce.

Spojením hlbokého pochopenia pre ľudský potenciál a obchodnej ambície sa vytvorí dynamická sila.

Sila, ktorá poháňa organizácie vpred.

Sila, ktorá urýchľuje osobný úspech.

Sila, ktorá tvorí trvalo udržateľné komunity.

My tvoríme túto silu. Spájame vízie klientov, motiváciu ľudí a to, čo je teraz a čo bude vo svete zamestnania.

Spájame lokálne odborné znalosti s celosvetovým dosahom a dávame organizáciám všade na svete prístup k novým možnostiam a schopnosť vyťažiť z nich maximum.

Ako dôverní poradcovia si všetky partnerstvá vážime. Úspech našich partnerov vedie aj k nášmu úspechu.

Preto vytvárame riešenia s veľkým účinkom, aby sme zvýšili konkurencieschopnosť organizácií a jednotlivcov, s ktorými spolupracujeme, tak, aby dosiahli viac, než si vedia predstaviť.

Vytváraním týchto silných spojení pomáhame poháňať svet práce.

ÚVOD DO NÁŠHO KÓDEXU OBCHODNÉHO SPRÁVANIA A ETICKÉHO KÓDEXU

- » Účel
- » Kódex sa vzťahuje na nás všetkých
- » Naša zodpovednosť

Účel

Účelom nášho Kódexu obchodného správania a etického kódexu („Kódex“) je poskytovať rady všetkým kolegom a partnerom v súvislosti s obchodným správaním v súlade s najvyššími etickými štandardmi. **Držaním sa tohto Kódexu vyznávame naše hodnoty a charakteristiky.**

Naša značka a reputácia je založená na našej dôveryhodnosti – túto charakteristiku si plánujeme udržať vo všetkom, čo robíme. **ManpowerGroup rastie a rozvíja sa s firemnou kultúrou čestnosti, integrity a zodpovednosti. Veríme, že toto je našou konkurenčnou výhodou.** Kódex je sprievodcom, ktorý pomáha udržať si túto kultúru a dosiahnuť budúci úspech.

Tento Kódex tiež účinne propaguje a chráni našu značku a všetkých zainteresovaných. Pomáha nám sústrediť sa na oblasti etických rizík, ako i radí pri rozpoznávaní a riešení etických problémov. Taktiež poskytuje mechanizmy na nahlasovanie neetického správania bez strachu z odplaty.

Kódex sa vzťahuje na nás všetkých

Náš Kódex sa vzťahuje na nás všetkých vrátane zamestnancov, spoločníkov, predstaviteľov ManpowerGroup a jej pobočiek, predstavenstvo ManpowerGroup, ako i všetkých, ktorí pre nás vykonávajú služby.

Pre účely tohto Kódexu znamenajú pojmy „Spoločnosť“ a „ManpowerGroup“ spoločnosť ManpowerGroup a všetky jej pobočky a filiálky všade na svete.



NAŠA ZODPOVEDNOSŤ



Prečítať si Kódex, pochopiť ho a riadiť sa ním



Riadte sa politikami ManpowerGroup a príslušnými zákonmi



Ak si nie ste istí, vyhľadajte pomoc kolegu, manažéra, vedenia alebo korporátneho oddelenia compliance.



Ukončíte požadované školenie a získajte certifikát compliance s Kódexom



Plne spolupracujte s príslušnými poverenými vyšetrovateľmi Spoločnosti



Zamestnanci

Rýchlo nahláste porušenie alebo podozrenie na porušenie Kódexu alebo inej politiky ManpowerGroup **cez horúcu linku pre obchodné etické správanie Spoločnosti alebo vášmu manažérovi**. Odplatu za nahlásenie porušenia v dobrej viere nebudeme tolerovať. „V dobrej viere“ znamená s poskytnutím všetkých dostupných informácií vo viere, že sú pravdivé.

Manažér

Smerujeme našich manažérov tak, aby upevňovali a **podporovali našu kultúru etického správania** tým, že sami budú otvorení a čestní v obchodnom správaní a budú podporovať pracovné prostredie, ktoré **kolegov podporuje v tom, aby nahlasovali etické obavy** bez strachu z odplaty. Manažéri by mali podporovať otvorenú a priebežnú komunikáciu medzi sebou a zamestnancami. Je dôležité, aby sme boli pozitívnym vzorom pre našich podriadených a schopní poradiť a viesť alebo vedeli identifikovať zdroj Spoločnosti, ktorý to vie.

AKO SI DAŤ PORADIŤ A NAHLÁSIŤ OBAVY

- » V prípade pochybností: Morálny kompas
- » Nahlasovanie obáv
- » Žiadna odplata

V prípade pochybností: Morálny kompas

Kódex ManpowerGroup nemá za cieľ venovať sa všetkým zákonom, pravidlám, politikám alebo okolnostiam v súvislosti s etickým správaním. Musíme používať zdravý rozum a vlastný úsudok pri určení vhodného správania. Je nerealistické očakávať, že všetci budú vedieť všetko. Preto ak sa ocitnete v situácii, keď nevíete, aké bude mať vaše konanie etické následky, položte sami sebe tieto ľahké otázky ako morálny kompas:

- **Je dané konanie v súlade s Kódexom?**
- **Je to etické?**
- **Som pri tomto konaní férový a čestný?**
- **Je moje konanie legálne?**
- **Je to tá správna vec?**
- **Vrhne to na mňa a Spoločnosť dobré svetlo?**
- **Chcel by som sa o tom dočítať v novinách alebo na internete?**

Ak ste na ktorúkoľvek z týchto otázok odpovedali „Nie“, nerobte to.

Ak stále potrebujete poradiť, porozprávajte sa s manažérom alebo supervízorom, miestnym compliance špecialistom, vedením, korporátnym riaditeľom oddelenia compliance alebo s korporátnym právnym oddelením.

Nahlasovanie obáv

Vyhýbanie sa porušeniu Kódexu nie je len o dodržiavaní zákonov. Veríme, že keď pracujeme s integritou a rešpektujeme ostatných, vytvárame kultúru, v ktorej sa darí inováciám a ktorá nám pomáha dosahovať úspechy.

Ak je nám nejaká aktivita podozrivá alebo sa zdá byť nezákonná, podvodná alebo neetická, musíme ju čo najskôr nahlásiť. Naša Spoločnosť berie všetky nahlásené porušenia Kódexu veľmi vážne. Všetky nahlásenia bezodkladne prešetříme. Budeme pri tom postupovať čo najdiskrétnejšie a vynasnažíme sa, aby anonymita nahlasovateľa ostala zachovaná. Nebudeme tolerovať odplatu voči komukoľvek, kto v dobrej viere nahlási porušenie Kódexu.

Ak potrebujete radu v otázke obchodnej etiky alebo compliance alebo chcete nahlásiť podozrenie, plánované alebo reálne porušenie Kódexu, využite jednu alebo viacero z nasledujúcich možností:

1. Porozprávajte sa s manažérom alebo supervízorom, miestnym compliance špecialistom alebo s Korporátnym právnym oddelením.
2. Kontaktujte **horúcu linku pre obchodné etické správanie ManpowerGroup**, ktorú prevádzkuje Navex Global:
 - Pre volajúcich **1-800-210-3458** zo Severnej Ameriky
 - Ak voláte z miesta mimo Severnej Ameriky, **kliknite tu**
 - Ak voláte z krajiny, ktorá nie je na zozname, použite priame číslo pre danú krajinu
 - Ak voláte z krajiny, ktorá nie je na zozname, **kliknite tu** pre priame číslo AT&T. Potom zavolajte na priame číslo, počkajte na zvonenie alebo podnet a potom vytočte **800-210-3458**
 - Alebo cez online nahlasovací systém **kliknutím tu**
3. Kontaktujte zástupkyňu riaditeľa právneho oddelenia a korporátnu riaditeľku oddelenia compliance
Shannon Kobylarczyk | Tel. č.: +1 414 906 7024
E-mail: ethics.training@manpowergroup.com
Poštová adresa: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.
4. Kontaktujte staršieho viceprezidenta, riaditeľa právneho oddelenia, tajomníka a riaditeľa oddelenia compliance
Richarda Buchbanda | Tel. č.: +1 414 906 6618
E-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Poštová adresa: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

Žiadna odplata

Naša Spoločnosť zakazuje a nebude tolerovať akúkoľvek formu odplaty voči komukoľvek, kto v dobrej viere nahlási skutočné alebo zdanlivé porušenie zákona, pravidla, predpisu alebo ustanovenia tohto Kódexu alebo politiky ManpowerGroup.

Odplata alebo odvetné opatrenia sú považované za porušenie tohto Kódexu. Ak si myslíte, že sa vám niekto pomstil za nahlásenie porušenia Kódexu, oznámte to vášmu manažérovi alebo supervízorovi alebo korporátnemu riaditeľovi oddelenia compliance. Kliknutím na link nižšie zobrazíte politiku ManpowerGroup zakazujúcu odplatu.

Politika ManpowerGroup zakazujúca odplatu

SCENÁR 1

Ako viete nahlásiť reálne alebo zdanlivé porušenie compliance?

Zaškrtnite, čo sa hodí, a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď

- Manažérovi alebo supervízorovi.
- Miestnemu compliance špecialistovi.
- Korporátnej riaditeľke oddelenia compliance ManpowerGroup na adrese ethics.training@manpowergroup.com.
- Korporátnemu právnemu oddeleniu ManpowerGroup na adrese general.counsel@manpowergroup.com.
- Cez horúcu linku pre obchodné etické správanie telefonicky (pozri „Nahlasovanie obáv“ na strane 8 – tel. čísla) alebo cez online nahlasovanie cez manpowergroupethics.alertline.com.
- Všetky vyššie uvedené.

KONIEC

ODPOVEĎ: Všetky možnosti, keďže viete nahlasovať obavy všetkými uvedenými spôsobmi.

NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI KOLEGOM

- » Vzájomný rešpekt
- » Súkromie a ochrana informácií
- » Diverzita a jednota
- » Ochrana zdravia a bezpečnosť
- » Užívanie návykových látok
- » Obťažovanie a násilie na pracovisku

Ľudia: Jedna z našich hodnôt

Jedna z našich hodnôt – Ľudia – je o rešpekte k jednotlivcom a role zamestnania v ich živote. Veríme, že každý by mal mať príležitosť pracovať. Chceme ísť ďalej, ako len dodržiavať zákony o zamestnávaní všade na svete. Máme spoločnú povinnosť zaistiť férový a nediskriminačný prístup pri zamestnávaní a povyšovaní zamestnancov.

Rešpektovať ľudí tiež znamená, že všetci máme zodpovednosť za udržiavanie bezpečnej a rešpektujúcej pracovnej atmosféry bez zneužívania alebo neprofesionálneho správania.

Vzájomný rešpekt

Musíme každého jednotlivca rešpektovať a správať sa k nemu s úctou. Víťame individuálne rozdiely v duchu jednoty, ktorá prijíma všetkých, a chceme im poskytnúť príležitosť rozvinúť svoj potenciál.

Správame sa k sebe s rešpektom, úctivo, slušne a spravodlivo, aby sme dosiahli úspech efektívnou tímovou prácou a spoluprácou.

Súkromie a ochrana informácií

Náš rešpekt voči ľuďom tiež znamená, že rešpektujeme súkromie našich zamestnancov, spoločníkov, klientov, dodávateľov, kandidátov, partnerov a jednotlivcov. Naša Korporátne politika ochrany súkromia opisuje typ osobných informácií, ktoré zhromažďujeme, s kým ich zdieľame a práva a možnosti, ktoré v súvislosti s využívaním ich údajov majú jednotlivci.

Korporátne politiku ochrany súkromia nájdete [tu](#). Každá krajina má aj Politiku ochrany súkromia zamestnancov, ktorá sa vzťahuje na sídlo a zamestnancov pobočky. Naše praktiky ochrany súkromia môžu byť v každej krajine rôzne, v závislosti od miestnych zvykov a právnych predpisov.

Náš rešpekt voči ľuďom dokazujeme aj ochranou poskytnutých údajov. Toto je obzvlášť dôležité pri ochrane osobných informácií, medzi ktoré patria mená, heslá, národné identifikátory, trvalé bydlisko, telefónne čísla, informácie o bankovom spojení, informácie o zdravotnom stave a pod.

Vytvorili sme Korporátne program ochrany pred rizikami a ochrany informácií (GRIP), ktorý chráni nám zverené údaje zvonka, ako aj kolektívne duševné vlastníctvo, vďaka ktorému je naša značka skvelá. Prevencia je základ. Identifikácia a odpoveď na bezpečnostné incidenty sú dôležité pre úplnosť riadenia rizík a zvládnutie výziev v dnešnej informatizovanej spoločnosti.

SCENÁR 2

Aké kroky vykonala ManpowerGroup v jej záväzku, že rešpektujeme súkromie našich zamestnancov, spoločníkov, klientov, dodávateľov, kandidátov, partnerov a jednotlivcov?

Zaškrtnite, čo sa hodí, a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď

- ManpowerGroup má Korporátnu politiku ochrany súkromia, ktorá opisuje, ako a aké typy osobných údajov zhromažďujeme, ako ich využívame a komu ich sprístupňujeme.
- ManpowerGroup upravuje praktiky ochrany osobných údajov, aby spĺňala všetky miestne zvyklosti a právne predpisy.
- Zamestnanci ManpowerGroup sú školení na aktuálne hrozby, ako sú phishing a sociálne inžinierstvo.
- ManpowerGroup vytvorila korporátny program ochrany informácií na ochranu zverených informácií.
- Všetky vyššie uvedené.

KONIEC

ODPOVEĎ: Boli vykonané všetky vyššie uvedené kroky pre ochranu osobných údajov.

Diverzita a jednota

Keďže sme celosvetová organizácia, zamestnanci, spoločníci, klienti, kandidáti a dodávatelia ManpowerGroup sú, prirodzene, rôzni. Ceníme si a podporujeme široké spektrum názorov a schopností, ktoré táto diverzita so sebou prináša. ManpowerGroup definuje diverzitu ako rozdiely na základe rasy, etnika, národnosti, náboženstva, kultúrneho pozadia, pohlavia, veku, telesného postihnutia, kasty, rodinného stavu, členstva v odboroch, politickej strane, tehotenstva, zdravotného stavu, sexuálnej orientácie a genderovej identity. Očakávame a podporujeme vzájomný rešpekt a pochopenie medzi ľuďmi s rôznymi osobnými situáciami a pozadiami.

Jedným z našich obchodných cieľov je poskytnúť najlepšiu možnú zhodu medzi talentom a naším klientom, aby obe strany dosiahli viac, ako si vedia predstaviť. To znamená, že čoraz viac využívame zdroje a skupiny, ktoré doteraz neboli zastúpené v takom hojnom počte. Diverzita je logicky kľúčová pre zachovanie našej roly experta pri zmene sveta práce a schopnosti splniť požiadavky našich klientov. Sme otvorení novým myšlienkam a všetci majú možnosť u nás naplniť svoj potenciál.

Hodnoty ManpowerGroup sú ľudia, vedomosti a inovácie. Reflektujú naše presvedčenie, že všetci ľudia by mali mať férové príležitosti pre zmysluplné zamestnanie. Praktikami zamestnávania a špeciálnymi iniciatívami rozvoja pracovnej sily sa stal ManpowerGroup lídrom na trhu. Využívame talenty ľudí a inováciu pracovníkov z celej škály na trhu s cieľom premietnuť diverzitu do fungujúcej jednoty.

Bližšie informácie o Diverzite a jednote v ManpowerGroup nájdete [tu](#).

Ochrana zdravia a bezpečnosť

Kedže sa staráme o našich zamestnancov, staráme sa aj o ich zdravie a bezpečnosť, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou našej kultúry.

Všetci musia dodržiavať opatrenia ochrany zdravia a bezpečnosti, politiky a postupy, ako i byť pripravení riadiť sa plánmi pre prípady pohotovosti.

Musíme nahlásiť nebezpečné pracovné podmienky alebo praktiky okamžite, aby sa stihli vykonať nápravné kroky. Všetky úrazy na pracovisku (nech aj hocijako bezvýznamné) je potrebné bezodkladne nahlásiť.

Politiku ochrany zdravia a bezpečnosti ManpowerGroup zobrazíte kliknutím na link nižšie:

**Politika ochrany zdravia a bezpečnosti
ManpowerGroup**

Užívanie návykových látok

Zaväzujeme sa mať pracovisko bez drog a alkoholu. Počas práce v Spoločnosti nikto nesmie byť pod fyzickým a psychologickým vplyvom návykových látok. V areáli Spoločnosti musíme udržiavať bezpečné a príjemné pracovné prostredie. Nahlásenie práce pod vplyvom alkoholu alebo návykových látok, ako i užívanie, držanie alebo predávanie týchto látok počas práce môže viesť k okamžitému rozviazaniu pracovného pomeru.

Nákup alebo požívanie alkoholických nápadov v areáli Spoločnosti je zakázané, okrem prípadov, keď ho vedenie spoločnosti výslovne povolí pre oficiálne pohostenie Spoločnosťou.

Ak užívate lieky na predpis, ktoré môžu mať vplyv na váš pracovný výkon alebo ohroziť bezpečnosť počas vašej práce, preberte to s vaším manažérom alebo supervízorom.

Obťažovanie a násilie na pracovisku

Každý má právo na pracovné prostredie bez akéhokoľvek obťažovania. Nebudeme tolerovať verbálne, neverbálne alebo iné fyzické konanie kohokoľvek, kto je spojený s našou firmou (vrátane dodávateľov a klientov), ktoré obťažuje iných alebo vytvára zastrašujúce, urážajúce, zneužívajúce alebo nepriateľské pracovné prostredie vrátane akéhokoľvek násilia a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Naši zamestnanci a manažéri musia dodržiavať všetky zákony pre zabránenie obťažovania v mieste ich pracoviska.

Násilie na pracovisku zahŕňa lúpež a iné obchodné trestné činy, prípady obťažovania doma a prenasledovania, násilia voči zamestnávateľovi, bývalým alebo súčasným zamestnancom a/alebo ich členom rodiny, klientom, dodávateľom a tretím osobám. V závislosti od príslušných zákonov a predpisov zakazujeme držanie a/alebo užívanie strelných a iných zbraní, výbušných zariadení a/alebo nebezpečných materiálov v areáli Spoločnosti alebo počas práce pre Spoločnosť.

K sexuálnemu obťažovaniu dochádza, ak neželané správanie na základe pohlavia má vplyv na prácu danej osoby. Medzi takéto správanie patria sexuálne narážky, požiadavky na sexuálne služby a iné verbálne alebo neverbálne správanie sexuálnej povahy, ktorého výsledkom je zastrašujúce, nepriateľské alebo urážajúce pracovné prostredie.

SCENÁR 3

„Neželané správanie“ je správanie, ktoré je nechcené, nežiaduce alebo neiniciované.

Správanie, ktoré je akceptovateľné pre jedného, nemusí byť takým aj pre iných (napr. vtip, objatie či fotka). To, či je správanie obťažovaním, nezávisí od úmyslu obťažujúceho; skôr závisí od prijímateľa alebo svedka správania, podľa ktorého ide o nevhodné správanie.

Joe často zdraví kolegyné objatím. Joe je priateľský aj ku kolegom, no väčšinou ich iba potľapká po chrbte. To, čo si Joe neuvedomuje, je, že hoci väčšine kolegom jeho správanie neprekáča, jedna kolegyňa sa zľakne vždy, keď začuje Joea prichádzať, lebo jeho objatie je pre ňu veľmi nepríjemné. Joe musí pochopiť, že hoci má dobré úmysly, jeho správanie by mohlo byť charakterizované ako sexuálne obťažovanie, keďže je nepríjemné aspoň pre jedného kolegu, resp. kolegynú.

Ste na pracovnej ceste na jednu noc. Po pracovnom čase k vám príde supervízor do hotelovej izby a naznačí, že vám zvýši plat, ak mu poskytnete sexuálne služby. Toto je obťažovanie podľa zákona, ako aj podľa politiky ManpowerGroup. Aj keď k správaniu došlo mimo pracoviska, súvisí s prácou a je závažné, keďže vytvára nepriateľské pracovné prostredie alebo predstavuje sexuálne obťažovanie požiadavkou na sexuálnu protislužbu.



Ak ste sa stali obeťou **obťažovania alebo násilia** nasmerovaného voči vám alebo ste boli svedkom takéhoto správania voči inému zamestnancovi, musíte **nahlásiť tento prípad** manažérovi alebo supervízorovi, miestnemu compliance špecialistovi, **korporátnemu riaditeľovi oddelenia compliance** alebo cez horúcu linku pre obchodné etické správanie.

NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI SPOLOČNOSTI A AKCIONÁROM

- » Konflikt záujmov
- » Ochrana informácií a aktív
- » Interné informácie a obchodovanie s cennými papiermi

Konflikt záujmov

Každý z nás je povinný vyriešiť konflikty záujmov, ako i zdanlivé konflikty záujmov, aby ochránil Spoločnosť a jej akcionárov. K takýmto konfliktom môže dôjsť počas činnosti, pri ktorej osobný záujem môže ohroziť alebo zdanlivo ohroziť našu schopnosť robiť objektívne rozhodnutia a konať v záujme Spoločnosti a jej akcionárov. Upozornenie a poskytnutie informácie je pre riešenie týchto sporov kľúčové.

Poskytnutie informácií a postup riešenia sporov

Informácie o prevode, vzťahu alebo situácii, ktorá by mohla spôsobiť reálny alebo možný konflikt záujmov, musíte bezodkladne poskytnúť supervízorovi. Toto sa vzťahuje aj na prevody, vzťahy alebo situácie, ktoré sa týkajú iných osôb, a mohli by viesť k potenciálnemu konfliktu záujmov. Supervízor je zodpovedný za rozhodnutie v tejto veci – po prípadnej konzultácii s príslušnými nadriadenými.

Všetky konflikty a podozrenie na konflikty záujmov je potrebné riešiť cez sprístupnenie informácií a postup hodnotenia.

Príklady možných konfliktov

Zoznam nižšie je vzorka prevodov, vzťahov a situácií, ktoré môžu spôsobiť reálny alebo možný konflikt záujmov.

1. Jon, zamestnanec oddelenia IT, si založí spoločnosť, ktorá poskytuje konzultačné služby v oblasti IT klientom Manpower, kým on sám je zamestnancom Manpower.
2. Sarah, špecialistka nábora, po večeroch a víkendoch pracuje pre konkurenta ManpowerGroup.
3. Mitch, manažér prijímajúci rozhodnutia, ide na golfový výlet s potenciálnym dodávateľom a potom vyberie tohto dodávateľa v tendri pre Spoločnosť.
4. Oscar, zamestnanec oddelenia HR, nevedie, že jeho švagor sa uchádza o pozíciu, ktorej hlavným náborárom je Oscar.

V každej z týchto situácií je potrebné oznámiť reálny alebo možný konflikt záujmov manažérovi alebo supervízorovi a riadiť sa jeho rozhodnutím v tejto veci.

Príležitosti v rámci spoločnosti

Očakáva sa od nás, že budeme vykonávať naše povinnosti spôsobom, ktorý podporuje legitímne obchodné záujmy našej Spoločnosti. Nesmieme sa chytať príležitostí, ktoré sa nám naskytnú používaním majetku alebo informácií Spoločnosti, alebo z našej pozície v ManpowerGroup, pokiaľ túto príležitosť ManpowerGroup neprehodnotila a nerozhodla sa ju nevyužiť.

Opýtajte sa

Prípady konfliktu záujmov je možné vyriešiť len so zohľadnením konkrétnych okolností v kontexte našich aktivít v ManpowerGroup. Preto sa musíme riadiť postupom poskytnutia informácií a riešenia sporov.

SCENÁR 4

Enzo, generálny riaditeľ, povie Claudii, vedúcej náborárke, že chce prijať nového riaditeľa oddelenia HR, keďže súčasný riaditeľ bol preložený na inú pozíciu v Spoločnosti. Enzova švagriná Monica je riaditeľkou oddelenia HR v miestnej personálnej agentúre a má skúsenosti v danej oblasti. Enzo navrhne švagrinej, aby sa o túto pozíciu uchádzala, a povie Claudii, aby sa pozrela na jej žiadosť a obišla obvyklý proces náboru, keďže Monicu pozná a vie, že je kvalifikovaná.

Po prijatí Monickej žiadosti o prijatie Claudia informuje Enza a dohodne mu pohovor s Monicou. Enzo je s pohovorom spokojný a povie Claudii, aby Monicu na túto pozíciu prijala bez toho, aby sa vykonal pohovor s inými kandidátmi.

Ktorá z nasledujúcich situácií predstavuje možný konflikt záujmov?

Zaškrtnite, čo sa hodí, a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď

- Jedinou osobou, ktorá sa zúčastnila na pohovore na danú pozíciu, je Enzova švagriná.
- Enzo sa rozhodol prijať Monicu bez upovedomenia a kontroly jeho rozhodnutia.
- Claudia nikoho neupozornila na to, že Monica je Enzova švagriná.
- Všetky vyššie uvedené.

KONIEC

ODPOVEĎ: Všetky vyššie uvedené.

Ani Enzo, ani Claudia sa neriadili postupmi Spoločnosti o upovedomení manažéra alebo supervízora o možnom konflikte záujmov. Na základe jeho vzťahu k nej Enzo nemal byť ten, kto rozhodne o jej žiadosti, ani byť vôbec zapojený do jej náboru. A na záver, Enzova švagriná bola aj jedinou účastníčkou pohovoru na túto pozíciu, čo je tiež v rozpore s našimi postupmi.

Ochrana informácií a aktív

Máme povinnosť chrániť aktíva ManpowerGroup tak, ako by boli naše vlastné. Aktíva ManpowerGroup sú viac než peniaze, majetok či zariadenie. Zahŕňajú aj finančné údaje, myšlienky, obchodné plány, technológie, zoznamy zákazníkov, osobné údaje zamestnancov a iné vlastnené informácie. Ich krádež, sprenevera alebo nepovolené použitie je závažný čin a bude sa k nemu tak pristupovať.

Využívanie aktív spoločnosti

Musíme konať tak, aby sme chránili fyzické vlastníctvo, zásoby a zariadenie Spoločnosti. Používanie týchto aktív na súkromné účely je možné len s predošlým súhlasom Spoločnosti. Nesmú sa nikdy používať na osobný prospech a/alebo obchodné účely nesúvisiace s prácou pre Spoločnosť.

Dôverné obchodné informácie

Dôverné obchodné informácie o obchodných stratégiách a prevádzke sú cennými aktívami Spoločnosti. „Dôverné obchodné informácie“ zahŕňajú údaje o naceňovaní a nákladoch, zoznamy zákazníkov a potenciálnych zákazníkov, obchodné procesy a postupy, finančné údaje, obchodné tajomstvá a know-how, údaje o zamestnancoch, marketingové a predajné stratégie a plány, zoznamy dodávateľov a iné informácie a vývoje, ktoré neboli zverejnené. Všetky informácie Spoločnosti sa smú využívať výhradne v prospech Spoločnosti a nikdy nie pre osobný prospech.

Sú však určité výnimky: a) s písomným súhlasom ManpowerGroup, b) ak sa informácia stane legálne verejne známou alebo c) ak súd nariadi poskytnutie tejto informácie.

Túto zodpovednosť máme aj po ukončení pracovného a obchodného vzťahu s ManpowerGroup, v zmysle platných právnych predpisov.

Presnosť, skladovanie a likvidácia obchodných záznamov a dokumentov

Sme známi čestnosťou a dôveryhodnosťou vo všetkých oblastiach nášho podnikania. Všetky obchodné informácie, vrátane obchodných a finančných záznamov, je potrebné poskytovať včas a presne. Finančné informácie musia odrážať aktuálne prevody a spĺňať všeobecne uznávané účtovné princípy. Je zakázané vytvárať tajné alebo nikde nevedené fondy alebo aktíva.

Obchodné dokumenty a záznamy zahŕňajú papierové dokumenty, ako sú napr. listy a tlačené správy. Taktiež sem patria elektronické dokumenty, ako sú napr. e-maily a iné médiá, na ktorých sa nachádzajú údaje o Spoločnosti a/alebo jej obchodných aktivitách.

Duševné vlastníctvo – naše a iných

Vedomosti a inovácie sú kľúčové hodnoty ManpowerGroup. Duševné vlastníctvo je cenným aktívom ManpowerGroup. Máme povinnosť rešpektovať a chrániť všetko duševné vlastníctvo – či už naše, alebo inej osoby či organizácie.

ManpowerGroup vlastní všetky vynálezy, objavy, nápady a obchodné tajomstvá, ktoré vytvorila zamestnanci ManpowerGroup počas práce pre Spoločnosť alebo využitím zdrojov ManpowerGroup.

Tieto povinnosti sa vzťahujú predovšetkým na všetky softvérové aplikácie. Budeme používať len legálny softvér a vždy v súlade s licenciami, ktoré získame.

Využívanie elektronických médií/ sociálnych sietí

Naša značka a reputácia závisí od nás a od toho, ako sa správame. To zahŕňa správanie v elektronických médiách a komunikačných systémoch, ako napr. hlasové schránky, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn a komerčných softvéroch.

Komunikácia cez tieto systémy nie je súkromná. Táto komunikácia je súčasťou obchodných záznamov. Preto ManpowerGroup smie v súlade s platnými predpismi obmedziť, čítať, pristupovať, zachytávať a zverejňovať obsah tejto komunikácie.

Ako používatelia týchto systémov sme zodpovední za zabezpečenie, aby komunikácia cez tieto systémy nikomu neškodila alebo nikoho neurážala ani nevystavovala

Spoločnosť nebezpečenstvu. Nikdy nesmieme používať systémy ManpowerGroup na vedomé, neuvedomené alebo zámerné zverejňovanie, skladovanie, odosielanie, sťahovanie alebo distribuovanie výhražných, urážlivých, hanlivých, ohováračských alebo obscénnych materiálov.

Online sociálne siete sú veľkou súčasťou nášho úspechu. Spájajú nás s osobami, z ktorých sa stanú naši klienti, kandidáti, spoločníci a kolegovia. Na rozdiel od iných spoločností podporujeme a umožňujeme zamestnancom používať sociálne siete. Očakávame však, že ich správanie v online svete bude reflektovať ich správanie v akomkoľvek pracovnom prostredí.

Politiku pre sociálne siete ManpowerGroup zobrazíte kliknutím na link nižšie:

Politika pre sociálne siete ManpowerGroup

SCENÁR 5

Xiaohui, manažérka rozvoja obchodu, ukáže svojej kolegyni Della fotku klienta, ktorú našla na Facebooku. Rozhodne sa ho okomentovať a uvedie aj odkaz na ManpowerGroup. Della sa obáva, že to, že Xiaohui uviedla odkaz na ManpowerGroup, môže byť chápané tak, že komentár je od ManpowerGroup a nie of Xiaohui. Xiaohui na to povie, že Spoločnosť predsa podporuje sociálnu interakciu s klientmi.

Kto má pravdu?

Zaškrtnite, čo sa hodí, a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď

- Xiaohui, lebo Spoločnosť podporuje zamestnancov, aby používali sociálne siete na budovanie vzťahov s klientmi.
- Della, lebo Xiaohui nemala byť na Facebooku v pracovnom čase a pridať odkaz na ManpowerGroup.
- Obe majú pravdu, keďže spoločnosť podporuje zamestnancov, aby komunikovali s klientmi alebo kolegami na sociálnych sieťach, aby si s nimi budovali vzťah, no nikdy by nemali pridať komentár, ktorý by mohol budiť dojem, že je to komentár Spoločnosti a nie jednotlivca.

KONIEC

ODPOVEĎ: Tretia možnosť je správna. Obe sú správne.

Otázky investorov a médií

Keď poskytnete informácie o našej organizácii verejnosti, akcionárom a médiám, musíte to spraviť tak, aby sa zaistilo, že informácie sú včasné, vhodné a presné. Je potrebné zabrániť neúmyselnému zverejneniu dôverných informácií. Všetky otázky a požiadavky na poskytnutie informácií verejnosti, akcionárom, analytikovi alebo zástupcovi médií je potrebné okamžite posunúť príslušnému poverenému PR špecialistovi vo vašej krajine. Ak sa otázka týka celosvetových záležitostí alebo ak pochádza od investorov, musí byť posunutá alebo preposlaná oddeleniu PR Korporátnej centrály.

Webstránka pre investorov

Interné informácie a obchodovanie s cennými papiermi

Federálny zákon o cenných papieroch Spojených štátov zakazuje kúpu alebo predaj akcií Spoločnosti, ak máte k dispozícii zásadné informácie o Spoločnosti, ktoré nie sú verejne známe. V tejto situácii by išlo o „obchodovanie na základe interných informácií“. Zákon tiež zakazuje poskytovanie takýchto informácií iným, ktorí by mohli potom obchodovať s akciami Spoločnosti.

Takéto informácie môžu byť nové marketingové iniciatívy, obchodné alebo ziskové výsledky alebo predpoklady, hlavné zmluvy so zákazníkmi alebo dodávateľmi a/alebo potenciálne akvizície alebo fúzie alebo iné významné zmeny. Ak má ktokoľvek k dispozícii tieto informácie, nesmie ich zverejniť. Nerozprávame sa o dôverných informáciách s ľuďmi mimo Spoločnosti vrátane obchodných partnerov mimo ManpowerGroup, členov rodiny a/alebo priateľov.

Bližšie informácie nájdete v Stanovisku ManpowerGroup k Politike obchodovania s cennými papiermi nižšie. Musíte sa plne riadiť touto politikou. Ak chcete kúpiť alebo predáť naše akcie, no nie ste si istí týmito požiadavkami, kontaktujte Korporátne právne oddelenie Spoločnosti.

Stanovisko ManpowerGroup k Politike obchodovania s cennými papiermi zobrazíte po kliknutí na link nižšie:

Stanovisko k Politike obchodovania s cennými papiermi

SCENÁR 6

Frederick, finančný riaditeľ, sa dozvedel, že Spoločnosť zvažuje akvizíciu veľkej verejne obchodovanej personálnej agentúry, ktorá sa špecializuje na zdravotníctvo. Akvizícia by zdvojnásobila príjmy Spoločnosti v Spojenom kráľovstve. Spoločnosť plánuje zverejniť akvizíciu až budúci mesiac.

Môže Frederick nakúpiť alebo predáť akcie ManpowerGroup už dnes?

Zaškrtnite najlepšiu odpoveď a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď.

- Áno, lebo Frederick nevie, či k tejto akvizícii naozaj dôjde.
- Áno, lebo Frederick nie je na zozname predbežného vyrovnania.
- Nie, lebo obchodovanie na základe podstatnej neverejnej informácie je ilegálne a je porušením Politiky obchodovania s cennými papiermi a naším Kódexom.

KONIEC

ODPOVEĎ: Nie, pretože nikdy nemôžete kupovať alebo predávať akcie spoločnosti, ak máte prístup k zásadnej neverejnej informácii. Nikdy nesmiete poskytnúť neverejné informácie priateľom či rodine.

NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI NAŠIM KLIENTOM A OBCHODNÝM PARTNEROM

- » Úplatky a korupcia
- » Dary, pohostenie a sponzorstvo
- » Vzťahy s obchodnými partnermi
- » Obchodné, marketingové a komunikačné praktiky
- » Protikartelové/konkurenčné zákony
- » Získavanie konkurenčných informácií

Úplatky a korupcia

K úplatku dôjde, ak sa jednotlivcovi vrátane štátnych úradníkov, obchodných partnerov, klientov alebo potenciálnych klientov poskytnú cenné veci (napr. hotovosť, ekvivalent hotovosti, dary), aby sa ovplyvnilo ich rozhodovanie. Sme povinní riadiť sa Zákonom o protikorupčných opatreniach pri obchode so zahraničím USA, Protiúplatkársym zákonom Spojeného kráľovstva a príslušnými protikorupčnými zákonmi podobnej povahy v jednotlivých krajinách a oblastiach, v ktorých máme zastúpenie.

Nikdy nesmieme dávať úplatky alebo inak sa pokúšať neprimerane ovplyvniť štátnych úradníkov. Ani keď sa takáto platba vyžaduje a volá inak ako úplatok. Toto platí aj vtedy, ak to za nás vykonávajú tretie osoby, napr. zástupcovia alebo poverené osoby.

Medzi štátnych úradníkov patria:

1. Zamestnanci štátnej alebo štátom kontrolovanej osoby kdekoľvek vo svete;
2. politické strany alebo kandidáti na politickú funkciu; a
3. príslušníci ozbrojených zložiek (vojsko, polícia, rozviedka).

„Uľahčujúca platba“ je malé množstvo peňazí zaplatené štátnemu úradníkovi za rýchlejšie vybavenie rutinej bežnej povinnosti, ktorá by sa inak ťahala dlho, napr. vybavenie pasu alebo telefónnej linky. Uľahčujúce platby sú nelegálne vo väčšine krajín. V rámci našej politiky súladu s príslušnými zákonmi nepovoľujeme uľahčujúce platby. Ak ste boli požiadaní o uľahčujúcu platbu alebo máte v tejto súvislosti otázku, kontaktujte naše korporátne oddelenie compliance.

Protikorupčnú politiku ManpowerGroup zobrazíte kliknutím na link nižšie:

Protikorupčná politika

Dary, pohostenie a sponzorstvo

Uvedomujeme si, že poskytovanie darov, pohostenia a sponzorstvo alebo úhrada cestovných výdavkov môže byť legitímnou súčasťou obchodovania. Je vaša zodpovednosťou riadiť sa Politikou darov, pohostenia a sponzorstva nižšie, keďže tieto činnosti môžu byť za istých okolností považované za korupciu. Naša politika poskytuje všeobecné pravidlá, ktorými by sa zamestnanci mali riadiť pri ponúkaní alebo poskytovaní darov, pohostenia alebo sponzorstva, ako i limitmi pre jedlá a dary pre danú krajinu či svetové limity.

Pri vykonávaní obchodných aktivít sa musíme držať najvyšších štandardov a udržiavať našu reputáciu férového a čestného obchodného partnera. Často je zvykom poskytnúť obchodným partnerom alebo klientom benefity, ako sú príležitostné darčeky alebo pohostenie (napr. obed či večeru). Tieto aktivity musia byť v súlade s našou politikou, byť primerané a nesmú ovplyvňovať alebo zdanlivo ovplyvňovať rozhodnutia štátnych úradníkov, obchodných partnerov, klientov alebo potenciálnych klientov. Pri dávaní a prijímaní obchodných benefitov využívajte zdravý úsudok. Hotovosť alebo ekvivalenty hotovosti (napr. darčekové poukážky) nie sú prípustným darom.

SCENÁR 7

Ktoré z nasledujúcich výdavkov sú považované za prípustné?

Zaškrtnite najlepšiu odpoveď a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď.

- Vezmete potenciálneho klienta na futbalový zápas alebo zápas v ragby, ak primárnym cieľom stretnutia je rozhovor o obchodných príležitostiach a nie je to postavené ako úplatok s cieľom získania nového obchodu.
- Pracovná večera s klientom alebo potenciálnym klientom s celkovým účtom nižším, ako je limit na jedlo na osobu.
- Krištáľové ťažidlo s logom Manpower v hodnote nižšej ako limit na darček, ktoré ste dali zástupcovi spoločnosti ako prejav uznania za obnovenie veľkej zmluvy.
- Všetky vyššie uvedené.

KONIEC

ODPOVEĎ: Všetky vyššie uvedené. Všetky tieto náklady sú v zmysle našej Politiky o daroch, pohostení a sponzorstve prípustné. Ak máte otázku alebo chcete doplňujúce informácie, prosím, kontaktujte naše korporátne oddelenie compliance.

Politiku o daroch, pohostení a sponzorstve ManpowerGroup zobrazíte po kliknutí na link nižšie:

[Politika o daroch, pohostení a sponzorstve](#)

Očakávame to isté správanie aj od našich obchodných partnerov

Keďže môžeme byť sťahateľní za správanie nášho obchodného partnera počas práce pre Spoločnosť, spolupracujeme len s tými obchodnými partnermi, ktorí preukazujú vysoký štandard etického obchodného správania.

Očakávame, že naši zástupcovia, dodávatelia, predajcovia, nezávislí dodávatelia, poradcovia a partneri v spoločnom podniku alebo iné tretie osoby konajúce namiesto nás („obchodný partner“) budú vykonávať len legálne služby a držať sa štandardov etického a profesionálneho správania v zmysle Kódexu.

Výber

Naše kritériá výberu obchodných partnerov budú vypracované na základe objektívnych kritérií vrátane kvality, technických zručností, nákladov/ceny, plánu/ dodania, služieb a záväzku správať sa pri práci spoločensky zodpovedne a eticky. Od žiadneho obchodného partnera sa nesmie požadovať, aby pre Spoločnosť vykonával služby bez riadnej náležitej starostlivosti a bez zmluvy o konkrétnej službe a platobných podmienkach.

Urobíme všetko, čo je v našich silách, aby sme zabezpečili, že naše rozhodovanie o nákupe nebude ovplyvnené osobnými vzťahmi alebo prijatím nevhodných darov, služieb alebo neprimerane veľkého pohostenia.

Požadujeme, aby naši dodávatelia potvrdili svoj záväzok správať sa v súlade s kľúčovými praktikami korporátnej spoločenskej zodpovednosti pri dennodenných aktivitách, v súlade s Aténskym kódexom, Iniciatívou Global Compact OSN, štandardmi Medzinárodnej organizácie práce a inými celosvetovými štandardmi, ku ktorých dodržiavaniu sa zaviazala aj ManpowerGroup.

Politiku nákupu a dodávateľského reťazca ManpowerGroup zobrazíte kliknutím na link nižšie:

[Politika nákupu a dodávateľského reťazca](#)

Férové praktiky

Rešpektujeme všetkých ľudí a sme známi tým, že vo vzťahoch sme dôveryhodní. Preto tretím osobám nesprístupníme žiadne zmluvné údaje alebo podmienky obchodnej spolupráce s našimi subdodávateľmi a dodávateľmi bez ich predošlého súhlasu.

SCENÁR 8

Pravdivý alebo nepravdivý výrok: „Môžeme byť sťahani za správanie našich obchodných partnerov.“

Zaškrtnite najlepšiu odpoveď a potom kliknite na KONIEC pre odpoveď.

- Pravdivý
- Nepravdivý

KONIEC

ODPOVEĎ: Pravdivý.

ManpowerGroup môže byť sťahaná za správanie našich obchodných partnerov. Ak sa dozviete o možnom neetickom alebo korupčnom správaní obchodného partnera, je dôležité, aby ste kontaktovali korporátne oddelenie compliance.

Obchodné, marketingové a komunikačné praktiky

Sme hrdí na kvalitu našich služieb a zaväzujeme sa konkurovať iným férovo a dodržiavať etické obchodné praktiky. Budeme sa usilovať v prezentáciách, rozhovoroch s klientmi, v našej reklame, propagačnej literatúre a vo verejných vyhláseniach poskytovať len presné a pravdivé informácie o našich produktoch a službách. Ak nás požiadajú, aby sme sa porovnali s konkurenciou, uvedieme pravdivé informácie.

Protikartelové/konkurenčné zákony

ManpowerGroup je úspešnou spoločnosťou na konkurenciu podporujúcich a otvorených trhoch. Náš úspech je založený na odborných znalostiach vo všetkých oblastiach nášho podnikania. Spojené štáty, Európska únia, OECD a iné krajiny a združenia krajín prijali protikartelové a konkurenčné zákony pre udržanie konkurenčného boja a podporu otvorených trhov. Naším cieľom je plne sa riadiť týmito zákonmi a predpismi, ktoré zakazujú dohody narušajúce férový konkurenčný boj. Naša Spoločnosť nebude tolerovať žiadne správanie, ktoré je v rozpore s týmito podmienkami.

Všetci zamestnanci našej Spoločnosti majú zakázané riadiť, zúčastňovať sa, schvaľovať alebo tolerovať akékoľvek porušenie protikartelových alebo konkurenčných zákonov. Manažéri sú zodpovední za správanie členov svojich tímov.

Keďže zákony nie sú vo všetkých krajinách rovnaké, je dôležité, aby ste poznali tie protikartelové/konkurenčné zákony, ktoré sú platné vo vašej krajine. Vo všeobecnosti nesmiete so svojimi konkurentmi preberať: (1) ceny, zľavy alebo podmienky predaja; (2) zisk, maržu alebo údaje o nákladoch; (3) trhové podiely, oblasti predaja alebo trhy; (4) priradovanie zákazníkov alebo oblastí; (5) výber, zamietnutie alebo ukončenie spolupráce s klientmi alebo dodávateľmi; (6) určenie oblasti alebo trhov, na ktorých spoločnosť môže predávať produkty ďalej; a (7) určenie klientov, ktorým spoločnosť môže predávať produkty.

Prevenia je základ. Ak máte otázky súvisiace s uplatňovaním protikartelových alebo konkurenčných zákonov vo vašom minulom, súčasnom alebo budúcom správaní, obráťte sa na naše Korporátne právne oddelenie Spoločnosti alebo Korporátne oddelenie compliance.

NÁŠ ZÁVÄZOK VOČI KOMUNITE

Získavanie konkurenčných informácií

Konkurujeme iným otvorene a férovo. Máme zodpovednosť a právo získavať informácie o iných spoločnostiach vrátane našich konkurentov, vhodnými etickými a legálnymi cestami. Medzi tieto informácie patria analytické správy, nevýhradné marketingové materiály, reklamy, verejne prístupné články v tlači a časopisoch a iné tlačené a ústne podávané informácie.

Nebudeme sa pokúšať získať tieto informácie neeticky a nelegálne, napr. formou priemyselnej špionáže, odpočúvaním a/alebo falošnou identitou. Neprijmeme ani neprečítame si dokumenty konkurenta, o ktorých vieme, že boli získané nevhodným spôsobom.

ManpowerGroup rešpektuje zákonné povinnosti, ktoré môžete mať voči bývalým zamestnávateľom, ako napr. povinnosť dodržiavať mlčanlivosť a zákaz ponúkajú služieb zamestnancom a klientom bývalého zamestnávateľa. Ktokoľvek, kto má podobné povinnosti, o nich musí povedať, aby sa zabezpečilo dodržanie jeho povinností.



- » Vzťah k životnému prostrediu
- » Príspevky politickým stranám a politické aktivity

Vzťah k životnému prostrediu

Naša tradícia zodpovednosti voči komunite, ktorej slúžime, znamená, že sa usilujeme vykonávať naše podnikanie s rešpektom a ohľadom voči životnému prostrediu. Keďže sme organizácia fungujúca z kancelárií, dopad nášho podnikania na životné prostredie je relatívne malý. Prevádzkujeme svoje priestory s potrebnými povoleniami, rozhodnutiami a vykonanými inšpekciami. Snažíme sa minimalizovať náš dopad na životné prostredie znižovaním množstva odpadu a spotrebovanej energie.

Vieme mať kľúčovú úlohu a pozitívny dopad na životné prostredie tým, že budeme vzorom dobrých rozhodnutí a podporovaním rozumného spravovania pre našich zamestnancov, spoločníkov a obchodných partnerov. Takto vie ManpowerGroup podporiť trvalo udržateľné komunity pre prácu a život. Väčšina iniciatív ManpowerGroup v oblasti životného prostredia je implementovaných na lokálnej úrovni.

Naša Korporátna centrála ocenená LEED Gold slúži ako model pre všetky naše pobočky a učí ich, ako umiestnenie, stavebné materiály, zníženie spotreby energií a vody a princípy fungovania môžu znížiť dopad na životné prostredie a vytvárať príjemné prostredie. Nákup, správa nehnuteľností a iné prevádzkové oddelenia by mali vždy zvážiť spôsoby, ako zlepšiť dopady na životné prostredie a následne podporovať jednotlivcov, aby podobné princípy uplatňovali aj v súkromnom živote.

Príspevky politickým stranám a politické aktivity

Využívať financie, majetok alebo iné zdroje Spoločnosti ako príspevok alebo poskytnutie hodnoty politickému kandidátovi, strane alebo na politické aktivity je zakázané. Naša Spoločnosť neodškodní nikoho za osobný príspevok na politické účely.

Každý sa môže sám za seba zúčastňovať na politických aktivitách vo voľnom čase a na vlastné náklady, pokiaľ to nebude mať vplyv na jeho výkon práce pre ManpowerGroup. Neprispievajte peniazmi ani personálnymi službami na politické účely v mene ManpowerGroup. ManpowerGroup tiež zakazuje využívanie svojho areálu na politické aktivity.

NÁŠ COMPLIANCE PROGRAM

- » Správa
- » Právne kroky a interné vyšetrovania
- » Školenie a certifikácia
- » Disciplinárne konania

Správa

Ako riaditeľ právneho oddelenia a riaditeľ oddelenia compliance, [Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) dohliada na súlad s týmto Kódexom a programom compliance Spoločnosti.

Pod jeho vedením bude tento Kódex spravovaný a vykladaný korporátnou riaditeľkou oddelenia compliance Spoločnosti [Shannon Kobylarczyk](mailto:ethics.training@manpowergroup.com) a korporátnym compliance špecialistom [Davidom Irishom \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:ethics.training@manpowergroup.com).

Korporátna riaditeľka oddelenia compliance Spoločnosti je oprávnená formulovať a zavádzať pravidlá, postupy a vzdelávacie programy na podporu účinnosti tohto Kódexu. Je tiež oprávnená odpovedať na otázky v súvislosti s Kódexom a jeho uplatnením v konkrétnych situáciách.

Korporátny riaditeľ oddelenia compliance ManpowerGroup pravidelne informuje Predstavenstvo alebo príslušný výbor predstavenstva o súlade s Kódexom.

Právne kroky a interné vyšetrovania

Chceme byť vo všetkých obchodných vzťahoch zodpovední a presní. Preto každý, kto prijme požiadavku, sťažnosť, upozornenie alebo inak sa dozvie o tom, že Spoločnosť je predmetom právnych alebo správnych krokov alebo štátneho vyšetrovania, musí okamžite informovať Korporátne právne oddelenie Spoločnosti, ktoré bude koordinovať a riadiť odpoveď našej Spoločnosti.

Vyšetrovanie často zahŕňa zložité právne a obchodné problémy. Nepokúšajte sa vyšetrovať právne problémy sami – mohli by ste ohroziť vyšetrovanie. Je zodpovednosťou staršieho vedenia našej Spoločnosti, aby určilo, či začať interné vyšetrovanie, alebo určiť metódy, ktoré je pri vyšetrovaní potrebné použiť.

Ak je výsledkom interného alebo štátneho vyšetrovania súdom nariadené opravné opatrenie, staršie vedenie určí vhodné kroky a bude zodpovedné za ich implementáciu.

Počas interného vyšetrovania Spoločnosti ste povinní plne spolupracovať. Po poradení sa s Korporátnym právnym oddelením Spoločnosti alebo externými právnymi zástupcami musí každý plne spolupracovať s orgánmi činnými v trestnom konaní, ak na to bude vyzvaný.

Pri komunikácii so štátnou správou, orgánmi činnými v trestnom konaní alebo internými vyšetrovateľmi musíme byť úprimní a nesmieme:

- ničiť, pozmeňovať alebo zatajovať dokumenty alebo iné relevantné dôkazy;

- vyjadrovať sa v súvislosti s vyšetrovaním Spoločnosti alebo štátnym vyšetrovaním zavádzajúco;
- brániť, podvodne ovplyvňovať alebo sťažovať vyšetrovanie;
- pokúšať sa presvedčiť iných, aby ničili dôkazy, poskytovali nesprávne alebo zavádzajúce informácie alebo bránili vyšetrovaniu.

Školenie a certifikácia

Sme spoločne zodpovední za to, aby sme urobili správnu vec pre všetkých zainteresovaných a chránili reputáciu našej Spoločnosti. Jeden z najdôležitejších krokov je, že všetci zamestnanci a spoločníci musia absolvovať každoročné preškolenie na tento Kódex a politiky Spoločnosti. Korporátny riaditeľ oddelenia compliance pre vás pripravil špecializované tréningové programy.

Keďže chceme podporiť súlad s pravidlami tohto Kódexu, všetci naši zamestnanci a členovia predstavenstva musia každoročne vyplniť a zaslať správu o compliance a certifikát.

Disciplinárne konania

Nedodržanie súladu s Kódexom požadovaným certifikačným procesom alebo nespolupracovanie pri internom vyšetrovaní reálneho alebo zdanlivého porušenia Kódexu môže viesť k disciplinárnemu konaniu, ktoré môže vyústiť až do ukončenia pracovného pomeru.