



Jonas Prising
prezes i dyrektor generalny,
ManpowerGroup

// Z pasją podchodzę do naszej pracy i naszych metod prowadzenia działalności biznesowej na co dzień. Jak wielu z Was, dołączyłem do firmy ManpowerGroup, ponieważ wierzę w sens naszych działań i znaczenie, jaką ma praca w życiu wszystkich ludzi. Odnajduję osobistą motywację w tym, co robimy, oraz w uczciwości, którą się kierujemy. //

Główna siedziba firmy ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Wszelkie prawa zastrzeżone.



ManpowerGroup®

Kodeks postępowania i etyki w biznesie

DOŚWIADCZENIA FIRMY MANPOWERGROUP



SPIS TREŚCI

Kodeks postępowania i etyki w biznesie

- 3 WIADOMOŚĆ OD NASZEGO PREZESA I DYREKTORA GENERALNEGO**
- 4 ZOBOWIĄZANIE FIRMY MANPOWERGROUP**
 - WPROWADZENIE DO NASZEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE**
 - 5 Cel
 - 5 Kodeks obowiązuje nas wszystkich
 - 6 Nasze obowiązki
 - » Pracownicy
 - » Przełożeni
- 7 UZYSKIWANIE POMOCY I ZGŁASZANIE PROBLEMÓW**
 - 7 W razie wątpliwości: Moralny kompas
 - 8 Zgłaszanie problemów
 - 9 Zakaz działań odwetowych
- 10 NASZE ZOBOWIĄZANIA I TROSKA O INNYCH**
 - 10 Ludzie: jedna z naszych wartości
 - 10 Wzajemny szacunek
 - 10 Poszanowanie prywatności i ochrona informacji
 - 11 Dywersyfikacja i integracja
 - 12 Zdrowie i bezpieczeństwo
 - 12 Nadużywanie substancji psychoaktywnych
 - 12 Molestowanie i przemoc w miejscu pracy
- 14 NASZE ZOBOWIĄZANIA WOBEC FIRMY I AKCJONARIUSZY**
 - 14 Konflikty interesów
 - 14 Proces ujawniania i rozwiązywania konfliktów interesów
 - 14 Przykłady potencjalnych konfliktów
 - 15 Okazje i możliwości w związku z pracą w korporacji
 - 15 Zwracanie się o pomoc
 - 16 Ochrona informacji i aktywów
- 16 Korzystanie z aktywów firmy
 - » Poufne informacje biznesowe
 - » Rzetelne prowadzenie, przechowywanie oraz niszczenie dokumentacji biznesowej
 - » Własność intelektualna naszej firmy i innych podmiotów
 - » Korzystanie z mediów elektronicznych/ społecznościowych
 - » Zapytania ze strony inwestorów i mediów
 - » Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi
- 19 NASZE ZOBOWIĄZANIA WOBEC KLIENTÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH**
 - 19 Łapownictwo i korupcja
 - 19 Upominki, zaproszenia i działania sponsorskie
 - 20 Relacje z partnerami biznesowymi
 - » Dobór partnerów biznesowych
 - » Uczciwe praktyki
 - 21 Praktyki w zakresie sprzedaży, marketingu i komunikacji
 - » Przepisy antymonopolowe / zapewniające swobodę konkurencji
 - » Pozyskiwanie informacji na temat konkurencji
- 22 NASZE ZOBOWIĄZANIA WOBEC SPOŁECZNOŚCI**
 - 22 Dbałość o środowisko naturalne
 - 22 Działalność polityczna i darowizny na cele polityczne
- 23 NASZ PROGRAM ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI**
 - 23 Administracja
 - 24 Postępowania prawne i dochodzenia wewnętrzne
 - 24 Szkolenia i certyfikaty
 - 24 Sankcje dyscyplinarne



DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW FIRMY MANPOWERGROUP NA CAŁYM ŚWIECIE

Wiadomość od naszego prezesa i dyrektora generalnego



W firmie ManpowerGroup stoimy na stanowisku, że na przedsiębiorstwach spoczywa obowiązek działania w taki sposób, aby przyczynić się do pozytywnych zmian społecznych. Nasza firma została założona w oparciu o zasadę, że odnoszenie sukcesów w działalności biznesowej oznacza wypracowywanie zysków dla akcjonariuszy oraz przynoszenie korzyści społeczeństwu przez zapewnianie korzystnego i trwałego zatrudnienia milionom ludzi.

Od tego czasu minęło niemal siedemdziesiąt lat, a ta zasada wciąż obowiązuje. Obecnie pracodawcy jeszcze w większym stopniu muszą uwzględniać perspektywę akcjonariuszy i innych grup interesu. W świecie podlegającym nieustannej ewolucji, przełomom technologicznym i raptownym zmianom możliwości zatrudnienia firmy takiej jak nasza mają do odegrania ważną rolę, aby zagwarantować poprawę jakości życia ludzi i stać się istotnym elementem skutecznego rozwiązania problemu bezrobocia.

Dlatego też celem i dążeniem firmy ManpowerGroup jest pomaganie ludziom w rozbudzeniu motywacji i budowaniu możliwości rozwijania niezbędnych umiejętności, które zwiększają szanse na długoterminowe zatrudnienie. Jest to przyczyną, dla której współpracujemy z instytucjami rządowymi, organizacjami pozarządowymi oraz, naturalnie, naszymi klientami, aby przygotować potencjalnych pracowników do pracy, pomóc im w pielęgnowaniu i rozwijaniu niezbędnych umiejętności, a także przyczynić się do zwiększania dywersyfikacji oraz integracji w miejscu pracy. Z tego powodu także skrupulatnie wcielamy nasze deklaracje w życie: inwestujemy w rozwój umiejętności, pomagając pracownikom realizować swój potencjał oraz zachęcając ich do dzielenia się zdolnościami ze społecznościami, w których żyjemy i pracujemy. Dzięki temu jesteśmy w stanie przyciągnąć najlepszych pracowników: dołączając do firmy ManpowerGroup, ludzie wiedzą, że stają się częścią firmy działającej etycznie i stojącej na stanowisku, że sukces w biznesie jest nierozdzielnie związany z postępowaniem w uczciwy i słuszny sposób.

Jesteśmy właścicielami marki cieszącej się największym zaufaniem w całej branży. Każdy z nas odgrywa istotną rolę, by zapewnić, że nasz etyczny kompas działa właściwie.

Wszyscy możemy być dumni z naszej czołowej pozycji w branży: nasza firma jest stale uwzględniana w indeksie Dow Jones Sustainability Index oraz FTSE4Good Index; jesteśmy również jedynym przedsiębiorstwem w branży, które znalazło się na liście najbardziej etycznych firm świata i liście najbardziej podziwianych przedsiębiorstw prowadzonej przez czasopismo Fortune. Te dowody uznania stanowią potwierdzenie osiągnięć naszych pracowników oraz znaczenia naszych wartości. Nikt z naszych konkurentów nie może poszczycić się podobnymi osiągnięciami.

Wszyscy mamy obowiązek chronić i promować naszą markę oraz spuściznę firmy ManpowerGroup zbudowaną przez minione dekady. Oznacza to dokonywanie właściwych wyborów. Dlatego też każdy z nas powinien bezwzględnie dokładać starań, aby być godnym ambasadorem marki i przestrzegać Kodeksu postępowania i etyki w biznesie firmy ManpowerGroup. Kodeks obowiązuje bez wyjątku każdego pracownika firmy ManpowerGroup, niezależnie od stanowiska. Ma to na celu zapewnienie, że będziemy przestrzegać najwyższych możliwych standardów etycznych praktyk biznesowych.

Proszę wszystkich o dokładne zapoznanie się z kodeksem oraz przestrzeganie go, aby zawsze postępować w sposób zgodny z wartościami firmy ManpowerGroup. Jeśli macie informacje lub podejrzenia, że doszło do naruszenia którejs z zasad zawartych w kodeksie, powinniście niezwłocznie to zgłosić. **Udostępniliśmy szereg kanałów do zgłaszania działań mogących Waszym zdaniem stanowić naruszenie kodeksu.** Informacje na ich temat znajdują się na stronie 8.

Wiem, że wypowiadam się w imieniu całej firmy ManpowerGroup, gdy mówię, że ludzie są dla nas najważniejsi. Pragnę podziękować za Wasze starania, by nasza firma zachowała swoją pozycję organizacji przestrzegającej najwyższych norm etycznych. Wszyscy musimy jeszcze zintensyfikować starania na rzecz realizacji naszego zobowiązania dotyczącego zapewniania ludziom konkretnych szans na rozwój kariery, zwiększania konkurencyjności przedsiębiorstw oraz przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju społeczności.

JONAS PRISING,
prezes i dyrektor generalny
ManpowerGroup



Zobowiązanie firmy ManpowerGroup

Służymy rynkowi pracy.

Połączenie naszej dogłębnej znajomości potencjału ludzkiego z ambicjami biznesu skutkuje powstaniem dynamicznych sił.

Sił stanowiących motor rozwoju przedsiębiorstw.

Sił napędzających osobiste sukcesy pracowników.

Sił zapewniających zrównoważony i trwały rozwój społeczności.

Generujemy te siły, łącząc wizje naszych klientów, motywację ludzi oraz teraźniejszość i przyszłość rynku pracy.

Łączymy lokalne pokłady wiedzy i doświadczenia z możliwościami na skalę globalną, zapewniając przedsiębiorstwom na całym świecie dostęp do niezauważonych wcześniej możliwości i szanse na ich wykorzystanie.

Jako zaufani doradcy pielęgnujemy relacje ze wszystkimi naszymi partnerami, ponieważ ich sukcesy mają przełożenie na nasz pomyślny rozwój.

Dlatego też opracowujemy skuteczne rozwiązania mające na celu zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i ludzi, którym służymy, pomagając im osiągać więcej niż wydawało im się możliwe.

Budując te mosty, służymy rynkowi pracy.

WPROWADZENIE DO NASZEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

- » Cel
- » Kodeks obowiązuje nas wszystkich
- » Nasze obowiązki

Cel

Celem naszego Kodeksu postępowania i etyki w biznesie (zwanego dalej „kodeksem”) jest zapewnienie wszystkim naszym pracownikom i partnerom wytycznych odnośnie do prowadzenia działalności biznesowej zgodnie z najwyższymi normami etycznymi.

Przestrzegając kodeksu, wcielamy zarazem w życie nasze wartości i umacniamy atrybuty naszej firmy.

Nasza marka i wizerunek są przede wszystkim kojarzone z rzetelnością i wiarygodnością — to cechy, które zamierzamy kultywować we wszystkich naszych działaniach. **Firma ManpowerGroup powstała i rozkwiłała w kulturze uczciwości i odpowiedzialności. Jesteśmy przekonani, że właśnie ta kultura stanowi o naszej silnej przewadze nad konkurencją.** Regulując nasze postępowanie i pomagając nam w pielęgnowaniu tej kultury, kodeks przyczynia się do naszych przyszłych sukcesów.

Kodeks pomaga nam również efektywnie promować i chronić naszą markę oraz różne grupy interesariuszy. Pomaga nam zwrócić uwagę na obszary podwyższonego ryzyka w kwestii etyki, ułatwia nam rozpoznawać i rozwiązywać problemy etyczne, a także udostępnia mechanizmy służące zgłaszaniu przypadków nieetycznego postępowania bez obaw o działania odwetowe.

Kodeks obowiązuje nas wszystkich

Nasz kodeks obowiązuje wszystkich: pracowników, współpracowników, członków kadry kierowniczej firmy ManpowerGroup oraz jej podmiotów zależnych, członków zarządu oraz naszych kontrahentów.

Na potrzeby niniejszego kodeksu określenia „firma” oraz „firma ManpowerGroup” oznaczają firmę ManpowerGroup oraz wszystkie jej podmioty zależne i stowarzyszone na całym świecie.



NASZE OBOWIĄZKI



Zapoznaj się z niniejszym kodeksem i przestrzegaj go



Przestrzegaj wszystkich zasad firmy ManpowerGroup i stosownych przepisów prawa



W razie wątpliwości zwróć się o radę do współpracownika, przełożonego, kadry kierowniczej lub globalnego działu ds. zgodności z przepisami



Bierz udział we wszystkich wymaganych szkoleniach oraz dopełnij obowiązku uzyskania certyfikatu zgodności z kodeksem



Okazuj pełną współpracę podczas wszelkich należycie zatwierdzonych dochodzeń prowadzonych przez przedstawicieli firmy



Pracownicy

Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie faktyczne lub przypuszczalne przypadki naruszeń kodeksu lub innych zasad firmy ManpowerGroup **za pośrednictwem firmowej infolinii ds. etyki w biznesie lub przełożonemu**. Działania odwetowe podejmowane wobec osób dokonujących zgłoszenia problemu w dobrej wierze nie będą tolerowane. Zgłoszenie problemu „w dobrej wierze” oznacza podanie wszystkich dostępnych informacji, które uważa się za prawdziwe.

Przełożeni

Uczulamy osoby na stanowiskach kierowniczych, aby pielęgnowały i **promowały kulturę etycznego postępowania**, wykazując się otwartością i uczciwością w działalności biznesowej oraz budując środowisko pracy **zachęcające pracowników do zgłaszania problemów i wątpliwości etycznych** bez obaw o działania odwetowe. Kierownicy powinni wspierać otwartą i nieprzerwaną komunikację między nimi i podwładnymi. Musimy stanowić pozytywny wzór do naśladowania przez naszych podwładnych, udzielając im rad i wskazówek lub wskazując im odpowiednie osoby w firmie, od których mogą uzyskać pomoc.

UZYSKIWANIE POMOCY I ZGŁASZANIE PROBLEMÓW

- » W razie wątpliwości: Moralny kompas
- » Zgłaszanie problemów
- » Zakaz działań odwetowych

W razie wątpliwości: Moralny kompas

Kodeks firmy ManpowerGroup nie ma na celu uwzględnienia wszystkich przepisów prawa, regulacji, zasad ani okoliczności dotyczących kwestii etycznego postępowania. Musimy wszyscy kierować się zdrowym rozsądkiem i obiektywnym osądem, wybierając właściwą drogę postępowania. Oczekiwanie, że każdy będzie wiedział wszystko, jest nierealistyczne, jeśli więc znajdziesz się w sytuacji, w której będziesz mieć wątpliwości co do etycznych implikacji zamierzonych działań, użyj tych kilku prostych pytań w charakterze moralnego kompasu:

- Czy działanie jest zgodne z kodeksem?
- Czy jest etyczne?
- Czy postępuję uczciwie i sprawiedliwie?
- Czy moje działania są zgodne z prawem?
- Czy jest to słuszna droga postępowania?
- Czy będzie dobrze świadczyć o mnie i firmie?
- Czy chcę przeczytać o moich działaniach w gazecie lub Internecie?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie”, nie podejmuj zamierzonego działania.

Jeśli nadal będziesz potrzebować pomocy, zwróć się do kierownika lub przełożonego, lokalnego przedstawiciela ds. zgodności z przepisami, kadry kierowniczej, globalnego przedstawiciela ds. etyki i zgodności z przepisami lub do głównego radcy prawnego.

Zgłaszanie problemów

Unikanie naruszeń kodeksu nie oznacza jedynie przestrzegania przepisów prawa. Uważamy, że uczciwe postępowanie i traktowanie innych z szacunkiem promuje kulturę sprzyjającą innowacyjności oraz odnoszeniu sukcesów.

Mamy obowiązek niezwłocznego zgłaszania wszelkich działań sprawiających wrażenie nielegalnych, oszukańczych lub nieetycznych. Nasza firma poważnie podchodzi do wszelkich zgłoszeń dotyczących naruszeń kodeksu i stara się sprawnie je badać, traktując je z maksymalną poufnością i dokładając wszelkich starań, by chronić anonimowość osób składających je w dobrej wierze. Nie tolerujemy również żadnych działań odwetowych w stosunku do osób składających zgłoszenia w dobrej wierze.

Aby uzyskać pomoc w kwestiach związanych z etyką w biznesie lub zgodnością z przepisami, albo zgłosić przypuszczalne, planowane lub faktyczne naruszenie kodeksu, zasad lub przepisów, skorzystaj z jednej lub kilku z następujących metod:

1. Możesz zwrócić się do kierownika lub przełożonego, lokalnego przedstawiciela ds. zgodności z przepisami, globalnego przedstawiciela ds. etyki i zgodności lub do głównego rady prawnego.
2. Możesz także skontaktować się z infolinią ds. etyki w biznesie firmy ManpowerGroup, obsługiwaną przez firmę Navex Global, w następujący sposób:
 - Dzwoniąc pod numer **1-800-210-3458** w Ameryce Północnej
 - Jeśli dzwonisz spoza Ameryki Północnej, [kliknij tutaj](#)
 - Jeśli dzwonisz z kraju wymienionego na liście, użyj bezpośredniego numeru kontaktowego dla tego kraju
 - Jeśli dzwonisz z kraju niewymienionego na liście, [kliknij tutaj](#), aby znaleźć numer dostępowy danego kraju obsługiwany przez AT&T. Następnie wybierz numer dostępowy, poczekaj na sygnał dźwiękowy lub monit i wybierz numer **800-210-3458**
 - Możesz również skorzystać z internetowego systemu obsługi zgłoszeń, [klikając tutaj](#)

3. Skontaktuj się z radcą prawnym i globalnym przedstawicielem ds. etyki i zgodności z przepisami

Shannon Kobylarczyk | Telefon: +1 414 906 7024
Adres e-mail: ethics.training@manpowergroup.com
Adres do korespondencji: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA.

4. Skontaktuj się ze starszym wiceprezesem, głównym radcą prawnym, sekretarzem i dyrektorem ds. zgodności z przepisami

Richard Buchband | Telefon: +1 414 906 6618
Adres e-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Adres do korespondencji: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

Zakaz działań odwetowych

Nasza firma zabrania i nie toleruje żadnych działań odwetowych w stosunku do wszystkich osób zgłaszających w dobrej wierze faktyczne lub pozorne naruszenie przepisów prawa, regulaminów, regulacji bądź zapisów niniejszego kodeksu lub innych zasad grupy ManpowerGroup.

Działania odwetowe lub represyjne są również uważane za naruszenie kodeksu. Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą działań odwetowych w jakiegokolwiek postaci, bez wahania zgłoś tę sytuację kierownikowi, przełożonemu lub globalnemu przedstawicielowi ds. etyki i zgodności z przepisami. Kliknij poniższe łącze, aby wyświetlić zasady dotyczące zakazu działań odwetowych w firmie ManpowerGroup.

Zasady dotyczące zakazu działań odwetowych w firmie ManpowerGroup

SCENARIUSZ NR 1

Jak można zgłosić faktyczne lub pozorne naruszenie przepisów, kodeksu lub zasad?

Zaznacz wszystkie prawidłowe odpowiedzi, a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

- Zwracając się do kierownika lub przełożonego.
- Zwracając się do lokalnego przedstawiciela ds. zgodności z przepisami.
- Kontaktując się z globalnym przedstawicielem ds. etyki i zgodności z przepisami w firmie ManpowerGroup ethics.training@manpowergroup.com.
- Kontaktując się z głównym radcą prawnym w firmie ManpowerGroup general.counsel@manpowergroup.com.
- Za pośrednictwem infolinii ds. etyki w biznesie, z którą można skontaktować się telefonicznie (numery telefonów podano na stronie 8, w części „Zgłaszanie problemów”) lub przy użyciu internetowego systemu obsługi zgłoszeń pod adresem manpowergroupethics.alertline.com.
- Wszystkie powyższe odpowiedzi.

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Wszystkie powyższe odpowiedzi, ponieważ problemy można zgłaszać na wszystkie wymienione sposoby.

NASZE ZOBOWIĄZANIA I TROSKA O INNYCH

- » Wzajemny szacunek
- » Poszanowanie prywatności i ochrona informacji
- » Dywersyfikacja i integracja
- » Zdrowie i bezpieczeństwo
- » Nadużywanie substancji psychoaktywnych
- » Molestowanie i przemoc w miejscu pracy

Ludzie: jedna z naszych wartości

Jedna z naszych wartości — Ludzie — dotyczy szacunku, jaki żyjemy dla innych oraz roli, jaką odgrywa w ich życiu praca. U podstaw naszych działań leży przekonanie, że każdy ma prawo do pracy. Pragniemy, aby nasza działalność wykraczała poza zapewnienie zgodności z przepisami prawa pracy na całym świecie. Łączy nas zobowiązanie, by dbać o sprawiedliwy przebieg procesów rekrutacji i awansu wszystkich pracowników, bez żadnej dyskryminacji wobec kogokolwiek.

Szacunek dla innych oznacza również, że łączy nas odpowiedzialność za pielęgnowanie bezpiecznej i pełnej szacunku atmosfery w miejscu pracy, wolnej od przejawów agresywnego lub nieprofesjonalnego zachowania.

Wzajemny szacunek

Mamy obowiązek okazywać szacunek wszystkim ludziom i traktować ich z godnością. Szanujemy różnice między ludźmi zgodnie z duchem integracji, która polega na akceptowaniu wszystkich i każdego z osobna oraz dążeniu do zapewnienia im odpowiednich możliwości rozwoju, by mogli w pełni zrealizować swój potencjał.

Traktując innych z szacunkiem, godnością, uprzejmością i sprawiedliwością, zapewniamy dalsze sukcesy naszej firmie dzięki efektywnej pracy zespołowej oraz współpracy.

Poszanowanie prywatności i ochrona informacji

Szacunek do innych oznacza również, że szanujemy prywatność naszych pracowników, współpracowników, klientów, kontrahentów, kandydatów, partnerów i innych osób. Nasze globalne zasady ochrony prywatności opisują, jakie dane osobowe gromadzimy, jak ich używamy i komu je udostępniamy, a także przedstawiają prawa i opcje dostępne osobom fizycznym w odniesieniu do przetwarzania przez nas ich danych.

Treść globalnych zasad ochrony prywatności można znaleźć **tutaj**. Każdy kraj ma własne zasady ochrony prywatności pracowników, mające zastosowanie do centrali oraz pracowników w owym kraju. Nasze praktyki w zakresie ochrony prywatności mogą różnić się w zależności od kraju, w którym prowadzimy działalność, zgodnie z lokalnymi praktykami oraz obowiązującymi wymogami prawnymi.

Okazujemy szacunek innym, zapewniając należytą ochronę powierzonym nam przez nich informacjom. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do danych osobowych, na które mogą składać się imiona i nazwiska, hasła, krajowe numery identyfikacyjne, adresy domowe, numery telefonów, dane rachunków bankowych, informacje na temat stanu zdrowia oraz inne dane.

Opracowaliśmy globalny program zarządzania ryzykiem i bezpieczeństwem informacji (GRIP, Global Risk and Information Security Program) mający na celu ochronę informacji powierzonych nam przez osoby spoza naszej firmy, a także własności intelektualnej, która przyczynia się do renomy naszej marki. Zapobieganie zagrożeniom jest, rzecz jasna, najważniejsze, jednak mechanizmy wykrywania zagrożeń dla bezpieczeństwa i reagowania na nie stanowią niezbędne dopełnienie pełnego cyklu zarządzania ryzykiem, wymaganego, by uporać się ze współczesnymi zagrożeniami dla bezpieczeństwa informacji.

SCENARIUSZ NR 2

Jakie działania podjęła firma ManpowerGroup, aby zapewnić ochronę prywatności naszych pracowników, współpracowników, klientów, dostawców, kandydatów, partnerów oraz osób fizycznych?

Zaznacz wszystkie prawidłowe odpowiedzi, a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

- Firma ManpowerGroup opracowała globalne zasady ochrony prywatności opisujące, jakie dane osobowe gromadzimy, jak ich używamy i komu je udostępniamy.
- Firma ManpowerGroup dostosowuje swoje praktyki w zakresie ochrony prywatności do lokalnych praktyk oraz obowiązujących wymagań prawnych.
- Pracownicy firmy ManpowerGroup są przeszkoleni w zakresie współczesnych zagrożeń dla bezpieczeństwa informacji, takich jak stosowanie phishingu (wyłudzenia informacji) oraz socjotechnik.
- Firma ManpowerGroup opracowała globalny program zarządzania ryzykiem i bezpieczeństwem informacji mający na celu ochronę powierzonych nam informacji.
- Wszystkie powyższe odpowiedzi.

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Wszystkie powyższe odpowiedzi opisują działania podjęte w celu zapewnienia ochrony prywatności.

Dywersyfikacja i integracja

Ponieważ firma ManpowerGroup jest przedsiębiorstwem globalnym, grono jej pracowników, współpracowników, klientów, kandydatów i dostawców jest w naturalny sposób zróżnicowane. Doceniamy i promujemy dywersyfikację punktów widzenia i możliwości wiążące się z tą różnorodnością. Firma ManpowerGroup definiuje dywersyfikację jako zróżnicowanie pod względem pochodzenia rasowego, etnicznego oraz narodowego, wyznania, kultury, płci, wieku, poziomu sprawności, klasy społecznej, stanu cywilnego, przynależności do związków zawodowych, przekonań politycznych, stanu ciąży, stanu zdrowia, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Wymagamy i zachęcamy, aby ludzie różniący się sytuacją życiową i pochodzeniem okazywali sobie wzajemny szacunek oraz zrozumienie.

Jednym z naszych celów biznesowych jest zapewnienie jak najlepszego dopasowania między pracownikami o określonych zdolnościach i klientami, aby każdy mógł osiągnąć więcej niż wydawało mu się możliwe. Oznacza to w coraz większym stopniu sięganie do źródeł i populacji tradycyjnie niereprezentowanych w dostatecznym stopniu. Dlatego też dywersyfikacja ma kluczowe znaczenie dla zachowania przez naszą firmę eksperckiej roli w podlegającym nieustającym zmianom świecie pracy oraz zaspokajania potrzeb naszych klientów dzięki otwartości na wszelkie idee i zapewnieniu wszystkim ludziom szans na realizację ich potencjału.

Korporacyjne wartości firmy ManpowerGroup, dotyczące ludzi, wiedzy i innowacyjności, odzwierciedlają nasze przekonanie, że wszyscy ludzie mają prawo do korzystnego i satysfakcjonującego zatrudnienia. Odnośnie do praktyk zatrudnienia oraz specjalnych inicjatyw mających na celu rozwój kadr firma ManpowerGroup zawdzięcza swoją pozycję lidera umiejętności znajdowania i integrowania uzdolnionych, kreatywnych pracowników o zróżnicowanym pochodzeniu, perspektywach, sytuacjach życiowych i bagażu doświadczeń.

Aby uzyskać więcej informacji na temat dywersyfikacji i integracji w firmie ManpowerGroup, [kliknij tutaj](#).

Zdrowie i bezpieczeństwo

Nasza troska o ludzi przejawia się również dbałością o zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich osób, co stanowi integralną część naszej kultury.

Każdy ma obowiązek w pełni przestrzegać wszystkich regulacji, zasad i procedur dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa oraz być przygotowanym do realizacji planów i programów na wypadek nagłych zagrożeń.

Musimy niezwłocznie zgłaszać wszelkie niebezpieczne warunki pracy lub praktyki, aby umożliwić sprawne podjęcie działań zaradczych. Wszelkie wypadki w miejscu pracy, niezależnie od ich skali, muszą być zgłaszane bez żadnej zwłoki.

Aby zapoznać się z zasadami firmy ManpowerGroup dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa, kliknij łącze poniżej:

Zasady dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w firmie ManpowerGroup

Nadużywanie substancji psychoaktywnych

Staramy się zapewnić wszystkim miejsce pracy wolne od alkoholu i innych substancji psychoaktywnych. Żadna osoba wykonująca obowiązki służbowe na rzecz firmy oraz przebywająca na jej terenie nie może pozostawać pod wpływem alkoholu ani innych substancji psychoaktywnych. Ma to na celu zapewnienie bezpiecznego i przyjemnego środowiska pracy. Stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu bądź innych substancji psychoaktywnych bądź używanie, posiadanie lub sprzedaż substancji psychoaktywnych w godzinach pracy czy podczas wykonywania obowiązków służbowych może skutkować niezwłocznym zwolnieniem z pracy.

Zakup lub spożywanie napojów alkoholowych na terenie firmy jest zabronione, z wyjątkiem sytuacji zatwierdzonych przez kadrę kierowniczą i związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Jeśli przyjmujesz przepisane przez lekarza leki, które mogą mieć wpływ na Twoje wyniki lub zdolność do bezpiecznego wykonywania pracy, porozmawiaj na ten temat z kierownikiem lub przełożonym.

Molestowanie i przemoc w miejscu pracy

Każdy ma prawo do pracy w środowisku wolnym od molestowania lub nękania. Nie tolerujemy werbalnych, niewerbalnych ani fizycznych zachowań ze strony żadnych osób powiązanych z naszą firmą (w tym dostawców lub klientów), mających na celu nękanie innych bądź tworzenie atmosfery zastraszenia, obrażania, wykorzystywania czy wrogości. Dotyczy to między innymi przejawów przemocy czy molestowania seksualnego w miejscu pracy. Nasi pracownicy i ich przełożeni mają obowiązek przestrzegać wszelkich przepisów prawa dotyczących przeciwdziałania molestowaniu i nękanii, obowiązujących w danej lokalizacji.

Przemoc w miejscu pracy obejmuje również kradzież i inne przestępstwa przeciwko mieniu, przemoc domową oraz nękanie (stalking), akty przemocy wymierzone w pracodawcę, byłych lub obecnych pracowników i/lub członków ich rodzin, klientów, dostawców i inne osoby trzecie. Zgodnie ze stosownymi przepisami prawa i regulacjami, zabraniamy posiadania i/lub używania broni palnej, innych rodzajów broni, materiałów/urządzeń wybuchowych oraz innych niebezpiecznych materiałów podczas przebywania na terenie firmy lub wykonywania obowiązków służbowych.

Do molestowania seksualnego dochodzi wtedy, gdy niechciane zachowania związane z płcią mają wpływ na pracę danej osoby. Należą do nich niechciane zaloty, domaganie się przysług o charakterze seksualnym oraz inne werbalne lub fizyczne zachowania nacechowane seksualnie, przyczyniające się do powstania atmosfery zastraszenia, wrogości lub obrażania w miejscu pracy.

SCENARIUSZ NR 3

„Niechciane zachowania” mogą oznaczać zachowania, które są niepożądane, nieprovokowane lub nieinicjowane przez drugą stronę.

Zachowania akceptowane przez jedną osobę mogą być odbierane jako niechciane przez inną (np. żart, uścisk lub obrazek). Ustalenie, czy doszło do potencjalnego nękania lub molestowania, nie zależy od intencji osoby dopuszczającej się kwestionowanego działania, lecz raczej od wrażenia osoby będącej adresatem lub świadkiem zachowania i uznającej je za niechciane.

Jacek często ściska koleżanki z pracy na powitanie. Zachowuje się przyjaźnie również w stosunku do kolegów, ich jednak zazwyczaj klepie kordialnie po plecach. Jacek nie zdaje sobie jednak sprawy z tego, że chociaż większości pracowników jego zachowanie nie przeszkadza, jedna z koleżanek zawsze wzdryga się na jego widok, ponieważ jego uścisk wprawia ją w duże zakłopotanie. Jacek musi zrozumieć, że chociaż ma dobre intencje, jego zachowanie mogłoby być podstawą do złożenia skargi o molestowanie seksualne, ponieważ jest niechętnie widziane przez co najmniej jedną pracownicę.

Jeśli w trakcie kilkudniowej podróży służbowej przełożony odwiedzi Cię po godzinach pracy w pokoju hotelowym i zasugeruje, że da Ci podwyżkę w zamian za ulegnięcie zalotom o charakterze seksualnym, takie działanie wyczerpuje znamiona molestowania seksualnego zarówno na mocy przepisów prawa, jak i zasad obowiązujących w firmie ManpowerGroup. Nawet jeśli to zachowanie ma miejsce poza godzinami pracy, wiąże się z pracą i jest na tyle poważne, by mogło przyczynić się do powstania wrogiej atmosfery w miejscu pracy lub zostać uznane za przypadek molestowania seksualnego.



Jeśli doświadczasz **jakichkolwiek form nękania lub przemocy** wymierzonych w Twoją osobę lub jesteś świadkiem takich zachowań w stosunku do innego pracownika, musisz **zgłosić te sytuację** kierownikowi lub przełożonemu, lokalnemu przedstawicielowi ds. zgodności z przepisami, **globalnemu przedstawicielowi ds. etyki i zgodności z przepisami** lub za pośrednictwem infolinii ds. etyki w biznesie.

NASZE ZOBOWIĄZANIA WOBEC FIRMY I AKCJONARIUSZY

- » Konflikty interesów
- » Ochrona informacji i aktywów
- » Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi

Konflikty interesów

Aby chronić interesy naszej firmy oraz jej akcjonariuszy, każdy z nas ma obowiązek dbać o unikanie i rozwiązywanie rzeczywistych oraz pozornych konfliktów interesów. Takie konflikty mogą powstawać w sytuacjach, w których osobiste interesy danej osoby mogą wpływać, faktycznie lub pozornie, na naszą zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji z myślą o przysporzeniu maksymalnych korzyści naszej firmie i jej akcjonariuszom. Powiadamianie o konfliktach interesów i ujawnianie ich ma kluczowe znaczenie dla ich rozwiązywania.

Proces ujawniania i rozwiązywania konfliktów interesów

Należy niezwłocznie ujawniać kierownikowi lub przełożonemu wszelkie transakcje, relacje lub sytuacje mogące skutkować faktycznym lub potencjalnym konfliktem interesów. To wymaganie dotyczy również transakcji, relacji lub sytuacji z udziałem innych osób, mogących skutkować faktycznym lub potencjalnym konfliktem interesów. Przełożony jest odpowiedzialny za podjęcie odpowiedniej decyzji, po ewentualnych konsultacjach na wyższym szczeblu (jeśli wystąpi taka konieczność).

Wszelkie faktyczne lub pozorne konflikty interesów podlegają takiej procedurze ujawniania i oceny.

Przykłady potencjalnych konfliktów

Poniższa lista zawiera przykłady transakcji, relacji i sytuacji mogących skutkować faktycznym lub pozornym konfliktem interesów.

1. Jan, będący informatykiem pracującym w firmie Manpower, zakłada firmę świadczącą usługi doradcze w zakresie IT klientom firmy Manpower.
2. Monika, specjalistka ds. zatrudnienia, pracuje dorywczo wieczorami i w weekendy dla przedsiębiorstwa konkurującego z firmą ManpowerGroup.
3. Michał, pracujący na stanowisku kierowniczym i wiążącym się z podejmowaniem decyzji, przyjmuje upominek w postaci zaproszenia na grę w golfa od potencjalnego dostawcy, a następnie wybiera owego dostawcę na kontrahenta naszej firmy.
4. Adam, pracujący w dziale kadr, nie ujawnia, że jego szwagier ubiega się o pracę na stanowisku, odnośnie do którego Adam pełni rolę głównego rekrutera.

We wszystkich wymienionych sytuacjach należy poinformować kierownika lub przełożonego o faktycznym bądź potencjalnym konflikcie interesów i postępować zgodnie z otrzymanymi od niego wskazówkami.

Okazje i możliwości w związku z pracą w korporacji

Wszyscy powinniśmy wykonywać swoje obowiązki w sposób służący uzasadnionym interesom biznesowym naszej firmy. Nie wolno nam wykorzystywać do własnych korzyści okazji biznesowych nasuwających się w związku z wykorzystaniem mienia lub informacji należących do firmy bądź stanowiska w firmie ManpowerGroup, chyba że firma ManpowerGroup rozważyła taką okazję i postanowiła z niej nie skorzystać.

Zwracanie się o pomoc

Konflikty interesów można rozwiązywać wyłącznie po zapoznaniu się z konkretnymi okolicznościami w kontekście naszych działań podejmowanych w ramach pracy w firmie ManpowerGroup. Dlatego też musimy przestrzegać procedur ujawniania i rozwiązywania konfliktów interesów.

SCENARIUSZ NR 4

Andrzej, dyrektor wykonawczy, mówi Klaudii, starszej specjalistce ds. rekrutacji, że chce zatrudnić nowego dyrektora działu kadr, ponieważ dotychczasowy dyrektor objął inne stanowisko w firmie. Bratowa Andrzeja, Monika, pracuje obecnie jako dyrektor działu kadr w lokalnej firmie rekrutacyjnej i ma wieloletnie doświadczenie w branży. Andrzej zachęca bratową, by złożyła podanie o pracę i informuje Klaudię, by zwróciła na nie uwagę z pominięciem standardowego procesu, ponieważ dobrze zna Monikę oraz jej kwalifikacje.

Po otrzymaniu podania Moniki Klaudia informuje o tym fakcie Andrzeja i umawia Monikę na rozmowę z nim. Andrzej jest zadowolony z przebiegu rozmowy i instruuje Klaudię, aby przygotowała dla Moniki umowę o pracę, z pominięciem rozmów z innymi kandydatami.

Która z poniższych sytuacji stanowi potencjalny konflikt interesów?

Zaznacz wszystkie prawidłowe odpowiedzi, a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

- Jedyną osobą, z którą przeprowadzono rozmowę w ramach rekrutacji na to stanowisko, była bratowa Andrzeja.
- Andrzej podjął decyzję o zatrudnieniu Moniki bez powiadamiania kogokolwiek o tym fakcie.
- Klaudia nie poinformowała nikogo, że Monika jest bratową Andrzeja.
- Wszystkie powyższe odpowiedzi.

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Wszystkie powyższe odpowiedzi.

Zarówno Andrzej, jak i Klaudia postąpili niezgodnie z procesami firmy, wymagającymi powiadomienia kierownika lub przełożonego o potencjalnym konflikcie interesów. W związku z relacją łączącą go z Moniką, Andrzej nie powinien być osobą decydującą ani nawet uczestniczyć w procesie rekrutacji. Bratowa Andrzeja była jedynym kandydatem, z którym przeprowadzono rozmowę, co również jest niezgodne z procesami firmy.

Ochrona informacji i aktywów

Mamy obowiązek chronić aktywa firmy ManpowerGroup jak własne mienie. Aktywa firmy ManpowerGroup to nie tylko pieniądze, nieruchomości i wyposażenie. Należą również do nich dane finansowe, koncepcje, biznesplany, technologie, listy klientów, dane osobowe pracowników oraz inne zastrzeżone informacje. Kradzież, przywłaszczenie lub nieautoryzowane użycie tych aktywów jest poważnym wykroczeniem i będzie traktowane jako takie.

Korzystanie z aktywów firmy

Mamy obowiązek postępować w sposób zapewniający ochronę fizycznego mienia naszej firmy, jej materiałów oraz wyposażenia. Użycie tych aktywów do celów osobistych jest dopuszczalne wyłącznie za uprzednią zgodą. Nie wolno ich używać w celu osiągnięcia osobistych korzyści i/lub do celów biznesowych niezwiązanych z naszą firmą.

Poufne informacje biznesowe

Poufne informacje biznesowe o naszych strategiach i działalności stanowią cenne aktywa firmy. Do poufnych informacji biznesowych należą dane dotyczące cen i kosztów, listy klientów, informacje o potencjalnych przejęciach, procesy i procedury biznesowe, dane finansowe, tajemnice handlowe i wiedza praktyczna, informacje dotyczące personelu, strategie i plany dotyczące marketingu i sprzedaży, listy dostawców oraz inne informacje i opracowania, które nie zostały podane do publicznej wiadomości. Wszystkich informacji należących do firmy należy używać wyłącznie w celu przysporzenia korzyści firmie, nie zaś dla osobistych zysków.

Istnieje jednak kilka wyjątków: a) po uzyskaniu pisemnej zgody ze strony firmy ManpowerGroup, b) gdy te informacje zostaną podane do publicznej wiadomości w sposób zgodny z prawem lub c) otrzymasz sądowy nakaz ich ujawnienia.

Obowiązek dbałości o poufność tych informacji spoczywa na nas również po zakończeniu zatrudnienia i relacji biznesowych z firmą ManpowerGroup, zgodnie ze stosownymi przepisami prawa.

Rzetelne prowadzenie, przechowywanie oraz niszczenie dokumentacji biznesowej

Nasza firma słynie z uczciwości i wiarygodności we wszystkich obszarach swojej działalności. Wszystkie informacje biznesowe, łącznie z dokumentacją biznesową i finansową, należy ewidencjonować terminowo i rzetelnie. Informacje finansowe muszą stanowić dokładne odzwierciedlenie rzeczywistych transakcji i spełniać powszechnie przyjęte zasady rachunkowości. Zabrania się ustanawiania niejawnych lub pozaewidencyjnych funduszy lub aktywów.

Dokumentacja biznesowa obejmuje dokumenty papierowe, takie jak pisma lub drukowane sprawozdania. W jej skład wchodzi również dokumenty elektroniczne, na przykład wiadomości e-mail lub innego typu, zawierające informacje o naszej firmie i/lub jej działalności biznesowej.

Własność intelektualna naszej firmy i innych podmiotów

Wiedza i innowacyjność to dwie z podstawowych wartości stanowiących fundament firmy ManpowerGroup. Własność intelektualna grupy ManpowerGroup należy do naszych cennych aktywów biznesowych. Mamy obowiązek respektować i chronić wszelką własność intelektualną, zarówno należącą do nas, jak i innych osób fizycznych lub prawnych.

Firma ManpowerGroup jest właścicielem wszystkich wynalazków, odkryć, koncepcji i tajemnic handlowych opracowanych przez jej pracowników w trakcie wykonywania obowiązków służbowych lub przy użyciu jej zasobów.

Ma to również zastosowanie do wszelkich aplikacji komputerowych. Używamy wyłącznie legalnego oprogramowania, zgodnie z postanowieniami wszelkich licencji na jego użytkowanie.

Korzystanie z mediów elektronicznych/ społecznościowych

Nasza marka i wizerunek firmy są uzależnione od postępowania każdego z nas. Dotyczy to również naszych wypowiedzi i zachowania we wszelkich mediach elektronicznych i systemach komunikacji, na przykład poczcie głosowej, poczcie elektronicznej, w serwisach społecznościowych takich jak Facebook, Twitter, LinkedIn oraz w aplikacjach komercyjnych.

Komunikacja realizowana za pośrednictwem tych systemów nie jest prywatna, lecz stanowi część dokumentacji biznesowej. Dlatego też firma ManpowerGroup może, w zakresie dozwolonym przez stosowne regulacje prawne, ograniczać, czytać, otwierać, przechwytywać i ujawniać treść takiej komunikacji.

Jako użytkownicy tych systemów mamy obowiązek dopilnować, aby żadna komunikacja realizowana przy ich użyciu nie była dla nikogo szkodliwa ani obraźliwa, ani nie narażała naszej firmy na ryzyko. Nie wolno nam używać

systemów firmy ManpowerGroup, aby świadomie, na skutek niedbalstwa lub w złych intencjach publikować, przechowywać, przesyłać, pobierać lub rozpowszechniać jakiegokolwiek groźby lub obraźliwe, oszczercze bądź obsceniczne materiały.

Internetowe sieci społecznościowe są istotnym elementem naszego sukcesu, umożliwiając nam nawiązywanie kontaktów z ludźmi, którzy następnie stali się naszymi klientami, kandydatami, współpracownikami lub pracownikami. W przeciwieństwie do wielu innych firm zachęcamy naszych pracowników do korzystania z sieci społecznościowych i zapewniamy im możliwości ku temu. Oczekujemy jednak, że zachowanie naszych pracowników w Internecie będzie spójne z ich zachowaniem w miejscu pracy.

Aby zapoznać się z zasadami firmy ManpowerGroup dotyczącymi mediów społecznościowych, kliknij łącze poniżej:

Zasady dotyczące mediów społecznościowych w firmie ManpowerGroup

SCENARIUSZ NR 5

Teresa, kierownik ds. rozwoju działalności biznesowej, pokazuje swojej współpracownicy, Danucie, znalezione na Facebooku zdjęcie klienta i postanawia je skomentować, zamieszczając również wzmiankę o firmie ManpowerGroup. Danuta zgłasza wątpliwość, że przez wspomnienie o firmie ManpowerGroup komentarz Teresy będzie sprawiał wrażenie oficjalnej wypowiedzi firmy, a nie jej prywatnego wpisu. Teresa odpowiada, że firma ManpowerGroup zachęca do kontaktów z klientami w mediach społecznościowych.

Kto ma rację?

Zaznacz wszystkie prawidłowe odpowiedzi, a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

- Teresa, ponieważ firma zachęca pracowników, by rozwijali relacje z klientami za pośrednictwem sieci społecznościowych.
- Danuta, ponieważ Teresa nie powinna używać Facebooka w godzinach pracy, ani zamieszczać wzmianek o firmie ManpowerGroup w komentarzach.
- Obydwie mają rację, ponieważ firma zachęca pracowników do kontaktów z klientami lub współpracownikami w sieciach społecznościowych w celu rozwijania wspólnych relacji, jednak żaden pracownik nie powinien zamieszczać komentarzy sprawiających wrażenie oficjalnych wypowiedzi firmy.

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Trzecia odpowiedź jest prawidłowa. Obydwie odpowiedzi są prawidłowe.

Zapytania ze strony inwestorów i mediów

Gdy udostępniamy informacje o naszym przedsiębiorstwie opinii publicznej, naszym akcjonariuszom lub mediom, musimy to robić w sposób gwarantujący, że owe informacje są aktualne, stosowne i dokładne. Należy dbać, aby nie dopuścić do przypadkowego ujawnienia poufnych informacji. Wszelkie zapytania lub prośby o udzielenie informacji ze strony opinii publicznej, akcjonariuszy, analityków lub przedstawicieli mediów należy niezwłocznie przekazywać stosownym i wyznaczonym specjalistom ds. relacji publicznych w danym kraju. Jeśli zapytanie dotyczy kwestii globalnych lub pochodzi od inwestora, należy je skierować lub przekazać do działu ds. relacji publicznych w głównej siedzibie firmy.

Witryna internetowa poświęcona relacjom z inwestorami

Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi

Prawo federalne USA dotyczące papierów wartościowych zabrania kupowania lub sprzedaży akcji firmy osobom dysponującymi istotnymi, niepublicznymi informacjami na jej temat. Obrót papierami wartościowymi w takiej sytuacji określa się mianem „insider trading”. Owe przepisy prawa zabraniają również przekazywania takich informacji innym osobom, które mogłyby na ich podstawie prowadzić obrót akcjami firmy.

Do informacji tego typu mogą należeć informacje o nowych inicjatywach marketingowych, osiągniętych bądź prognozowanych wynikach sprzedaży bądź zyskach, ważnych umowach z klientami lub dostawcami, potencjalnych przejęciach lub fuzjach lub innych istotnych wydarzeniach. Każda osoba, mająca dostęp do takich informacji, jest zobowiązana dbać o ich poufność. Nie wolno nam rozmawiać na temat poufnych informacji z żadną osobą spoza firmy, łącznie z kontaktami biznesowymi spoza firmy ManpowerGroup, członkami rodziny i/lub znajomymi.

Zapoznaj się z oświadczeniem firmy ManpowerGroup na temat zasad obrotu papierami wartościowymi, zamieszczonym poniżej. Oczekujemy pełnego przestrzegania owych zasad. Jeśli chcesz kupić lub sprzedać akcje naszej firmy, lecz masz wątpliwości odnośnie do tych wymagań, skontaktuj się z głównym radcą prawnym firmy.

Aby zapoznać się z oświadczeniem firmy ManpowerGroup na temat zasad obrotu papierami wartościowymi, kliknij łącze poniżej:

Oświadczenie na temat zasad obrotu papierami wartościowymi

SCENARIUSZ NR 6

Jakub, dyrektor ds. finansowych, dowiedział się, że firma rozważa przejęcie dużego przedsiębiorstwa rekrutacyjnego, notowanego na giełdzie i specjalizującego się w obsłudze branży służby zdrowia. To przejęcie podwoiłoby zyski firmy na terenie Wielkiej Brytanii. Firma nie ogłosi publicznie informacji o przejęciu aż do przyszłego miesiąca.

Czy Jakub może już teraz kupić lub sprzedać akcje firmy ManpowerGroup?

Zaznacz prawidłową odpowiedź a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

- Tak, ponieważ Jakub nie wie, czy przejęcie dojdzie do skutku.
- Tak, ponieważ Jakub nie znajduje się na liście osób, których obrót papierami wartościowymi firmy wymaga zatwierdzenia.
- Nie, ponieważ obrót papierami wartościowymi na podstawie istotnych niepublicznych informacji jest niezgodny z prawem i stanowi naruszenie zasad dotyczących obrotu papierami wartościowymi firmy oraz naszego kodeksu.

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Nie, ponieważ nie wolno kupować ani sprzedawać akcji firmy, dysponując istotnymi niepublicznymi informacjami. Nie wolno również dzielić się niepublicznymi informacjami ze znajomymi ani rodziną.

NASZE ZOBOWIĄZANIA WOBEC KLIENTÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH

- » Łapownictwo i korupcja
- » Upominki, zaproszenia i działania sponsorskie
- » Relacje z partnerami biznesowymi
- » Praktyki
- » Przepisy antymonopolowe / zapewniające swobodę konkurencji
- » Pozyskiwanie informacji na temat konkurencji

Łapownictwo i korupcja

Łapownictwo ma miejsce wtedy, gdy dochodzi do bezpośredniego lub pośredniego przekazania korzyści majątkowych (na przykład pieniędzy, ich ekwiwalentu lub upominków) osobom fizycznym, w tym urzędnikom administracji publicznej, partnerom biznesowym bądź obecnym lub potencjalnym klientom w celu wywarcia wpływu na czyjąś decyzję. Mamy obowiązek przestrzegać przepisów amerykańskiej ustawy federalnej o zagranicznych praktykach korupcyjnych (FCPA), brytyjskiej ustawy antykorupcyjnej oraz wszelkich stosownych przepisów antykorupcyjnych podobnej natury obowiązujących w krajach i obszarach, w których prowadzimy działalność.

Nie wolno nam wręczać łapówek ani usiłować wywierać niestosownego wpływu na urzędników administracji publicznej, nawet jeśli taka płatność nie jest określana mianem łapówki. Ten zakaz obowiązuje również w sytuacji, gdy taka płatność miałaby być przekazana przez osobę trzecią, na przykład agenta lub przedstawiciela.

Przykładowi urzędnicy administracji publicznej:

1. pracownicy wszelkich organów administracji publicznej lub podmiotów kontrolowanych przez państwo w dowolnym kraju na świecie,
2. członkowie partii politycznych lub kandydaci na stanowiska polityczne oraz
3. funkcjonariusze służb bezpieczeństwa (wojska, policji oraz wywiadu).

Oplata ułatwiająca to inaczej niewielka kwota pieniędzy przekazywana pracownikowi administracji publicznej w celu przyspieszenia rutynowej czynności, nieuzależnionej od decyzji pracownika, która w przeciwnym razie zostałaby zrealizowana z opóźnieniem, np. wydania paszportu lub uzyskania dostępu do usług telekomunikacyjnych. Opłaty ułatwiające są nielegalne w świetle przepisów prawa większości krajów. Zgodnie z naszą zasadą nakazującą nam przestrzeganie wszystkich stosownych przepisów prawa, nie zezwalamy na przekazywanie opłat ułatwiających. Jeśli otrzymasz prośbę o wniesienie opłaty ułatwiającej lub masz pytania, skontaktuj się z globalnym działem ds. zgodności z przepisami.

Aby zapoznać się z zasadami firmy ManpowerGroup dotyczącymi przeciwdziałania korupcji, kliknij łącze poniżej:

Zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji

Upominki, zaproszenia i działania sponsorskie

Uważamy, że wymiana upominków, zaproszeń bądź sponsorowanie pobytu lub kosztów podróży może stanowić uzasadniony element działalności biznesowej. Masz obowiązek przestrzegać naszych zasad dotyczących wymiany upominków, zaproszeń oraz działań sponsorskich, ponieważ takie działania mogą w niektórych okolicznościach zostać uznane za korupcyjne. Nasze zasady wyznaczają ogólne reguły, których nasi pracownicy mają obowiązek przestrzegać, oferując lub przekazując upominki, zaproszenia lub działania sponsorskie, w tym reguły dotyczące krajowych i globalnych limitów wartości posiłków oraz upominków.

Musimy zawsze prowadzić naszą działalność biznesową zgodnie z najwyższymi standardami, aby chronić nasz wizerunek firmy postępującej w uczciwy sposób. Pewne korzyści majątkowe, np. w postaci okazjonalnych upominków o niewielkiej wartości lub zaproszeń na obiady bądź kolacje, często oferuje się zwyczajowo partnerom biznesowym lub klientom. Takie działania muszą być zgodne z naszymi zasadami, sporadyczne i o niewielkiej wartości; nie mogą także faktycznie lub pozornie wpływać na decyzje podejmowane przez urzędników administracji publicznej, partnerów biznesowych ani obecnych lub potencjalnych klientów. Oferując i przyjmując korzyści biznesowe, musimy kierować się zdrowym rozsądkiem. Oferowanie lub przyjmowanie gotówki bądź jej ekwiwalentu, na przykład kart upominkowych, jest niedopuszczalne w każdej sytuacji.

SCENARIUSZ NR 7

Które z poniższych wydatków są uważane za dopuszczalne?

Zaznacz prawidłową odpowiedź, a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

- Zaproszenie potencjalnego klienta na mecz piłki nożnej lub siatkówki, jeśli podstawowym celem spotkania jest omówienie możliwości rozwoju współpracy biznesowej, a zaproszenie nie stanowi próby przekupienia klienta.
- Kolacja biznesowa z obecnym lub potencjalnym klientem, przy łącznym rachunku niższym od dopuszczalnego limitu wartości posiłku przypadającego na osobę.
- Kryształowy przycisk do papieru z logo firmy ManpowerGroup, o wartości niższej niż dopuszczalny limit wartości upominku wręczanego przedstawicielowi klienta na kierowniczym stanowisku, jako dowód wdzięczności za przedłużenie ważnego kontraktu.
- Wszystkie powyższe odpowiedzi.

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Wszystkie powyższe odpowiedzi.

Każdy z tych wydatków jest dopuszczalny zgodnie z naszymi zasadami dotyczącymi upominków, zaproszeń i działań sponsorskich. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania lub chcesz uzyskać dodatkowe informacje, skontaktuj się z globalnym działem ds. zgodności z przepisami.

Aby zapoznać się z zasadami firmy ManpowerGroup dotyczącymi upominków, zaproszeń lub działań sponsorskich, kliknij łącze poniżej:

[Zasady dotyczące upominków, zaproszeń i działań sponsorskich](#)

Wymagamy takiego samego postępowania od naszych partnerów biznesowych

Ponieważ możemy ponosić prawną odpowiedzialność za postępowanie partnera biznesowego wykonującego prace na rzecz firmy, stawiamy na współpracę z tymi partnerami biznesowymi, którzy przestrzegają wysokich standardów etycznych w swojej działalności biznesowej.

Oczekujemy, że nasi przedstawiciele, kontrahenci, dostawcy, niezależni wykonawcy, konsultanci lub partnerzy joint venture, a także inne osoby trzecie występujące w naszym imieniu („partnerzy biznesowi”) będą świadczyć swoje usługi zgodnie z prawem oraz będą przestrzegać zasad etycznego i profesjonalnego postępowania, jak opisano w niniejszym kodeksie.

Dobór partnerów biznesowych

Naszych partnerów biznesowych wybieramy na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak jakość, doskonałość techniczna, koszty/cena, harmonogram/terminowość dostaw, poziom usług oraz zobowiązanie na rzecz stosowania odpowiedzialnych społecznie i etycznych praktyk biznesowych. Nie wolno angażować żadnego partnera biznesowego do świadczenia usług na rzecz firmy bez przeprowadzenia analizy due diligence oraz zawarcia umowy opisującej szczegółowo świadczone usługi i warunki płatności.

Dołożymy wszelkich starań, aby decyzje dotyczące zakupów i zaopatrzenia nigdy nie były podejmowane pod wpływem osobistych relacji bądź niestosownych upominków, przysług lub zaproszeń na wydarzenia rozrywkowe.

Wymagamy od naszych dostawców potwierdzenia zobowiązania do przestrzegania oraz promowania w codziennej działalności biznesowej najważniejszych praktyk korporacyjnej odpowiedzialności społecznej, zgodnie z zasadami Athens Ethical Principles, zasadami ONZ w ramach inicjatywy „Global Compact”, standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz innymi obowiązującymi globalnie zasadami, których zobowiązała się przestrzegać firma ManpowerGroup.

Aby zapoznać się z zasadami firmy ManpowerGroup dotyczącymi zaopatrzenia i łańcucha dostaw, kliknij łącze poniżej:

[Zasady dotyczące zaopatrzenia i łańcucha dostaw](#)

Uczciwe praktyki

Szanujemy wszystkich ludzi, a nasza firma cieszy się zaufaniem we wszystkich relacjach. Dlatego też nie ujawniamy osobom trzecim żadnych informacji dotyczących zawieranych przez nas umów ani warunków relacji biznesowych z naszymi podwykonawcami i dostawcami, jeśli nie otrzymaliśmy stosownego zezwolenia.

SCENARIUSZ NR 8

Prawda czy fałsz: „Możemy ponosić prawną odpowiedzialność za postępowanie naszych partnerów biznesowych”.

Zaznacz prawidłową odpowiedź a następnie kliknij przycisk GOTOWE.

Prawda

Fałsz

GOTOWE

ODPOWIEDŹ: Prawda.

Firma ManpowerGroup może być pociągnięta do odpowiedzialności prawnej za postępowanie naszych partnerów biznesowych. Jeśli zauważysz jakiegokolwiek sygnały świadczące o potencjalnie nieetycznym lub korupcyjnym działaniu partnera biznesowego naszej firmy, musisz koniecznie skontaktować się z globalnym działem ds. zgodności z przepisami.

Praktyki w zakresie sprzedaży, marketingu i komunikacji

Jesteśmy z dumy z jakości oferowanych przez nas usług i staramy się uczciwie konkurować z innymi, stosując etyczne praktyki biznesowe. Dokładamy starań, aby w prezentacjach, rozmowach z klientami, materiałach reklamowych i promocyjnych oraz ogłoszeniach publicznych przedstawiać wyłącznie dokładne i rzetelne informacje na temat naszych produktów. Gdy zostaniemy poproszeni o porównanie naszej oferty z ofertą konkurencji, przedstawimy te informacje w uczciwy sposób.

Przepisy antymonopolowe / zapewniające swobodę konkurencji

Firma ManpowerGroup odnosi liczne sukcesy na konkurencyjnych, otwartych rynkach. Te sukcesy zawdzięczamy doskonałości we wszystkich obszarach naszej działalności. USA, Unia Europejska, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju oraz inne kraje oraz grupy krajów przyjęły przepisy antymonopolowe i zapewniające swobodę konkurencji, mające na celu ochronę konkurencji i promowanie otwartych rynków. Zamierzamy w pełni przestrzegać tych przepisów i regulacji zabraniających porozumień ograniczających uczciwą konkurencję. Nasza firma nie toleruje żadnych działań naruszających te wymagania.

Żadna osoba w naszej firmie nie może kierować jakimikolwiek działaniami naruszającymi przepisy antymonopolowe lub zapewniające swobodę konkurencji, uczestniczyć w takich działaniach, ich akceptować ani tolerować. Kierownicy są odpowiedzialni za postępowanie podlegających im zespołów.

Ponieważ przepisy prawa mogą się różnić w zależności od kraju, należy zapoznać się z przepisami antymonopolowymi / zapewniającymi swobodę konkurencji obowiązującymi w odniesieniu do danego rynku. Ogólnie rzecz biorąc, w rozmowach z przedstawicielami konkurencji nie wolno poruszać następujących tematów: (1) ceny, rabaty lub warunki sprzedaży; (2) zyski, marże lub dane dotyczące kosztów; (3) udziały w rynkach, obszary lub rynki sprzedaży; (4) podział klientów lub obszarów; (5) kwestie wyboru lub odrzucenia klientów bądź dostawców albo kończenia współpracy z nimi; (6) ograniczenie obszarów lub rynków, na których firma może prowadzić sprzedaż produktów; (7) ograniczenie grona klientów obsługiwanych przez firmę.

Zapobieganie ma znaczenie kluczowe, jeśli zatem masz pytania odnośnie do zastosowania przepisów antymonopolowych lub zapewniających swobodę konkurencji do przeszłych, obecnych lub przyszłych działań, skonsultuj się z głównym radcą prawnym firmy lub globalnym działem ds. zgodności z przepisami.

NASZE ZOBOWIĄZANIA WOBEC SPOŁECZNOŚCI

Pozyskiwanie informacji na temat konkurencji

Konkurujemy z innymi w otwarty i uczciwy sposób. Mamy obowiązek i prawo pozyskiwać informacje o innych przedsiębiorstwach, w tym również o naszej konkurencji, jednak wyłącznie przy zastosowaniu dopuszczalnych etycznie i legalnych środków. Do takich informacji mogą zaliczać się raporty analityczne, niezastrzeżone materiały marketingowe, reklamy, publicznie dostępne artykuły w gazetach i czasopismach oraz inne opublikowane i zasłyszane informacje.

Nie będziemy próbować uzyskać takich informacji przy użyciu nieetycznych lub niezgodnych z prawem środków, na przykład drogą szpiegostwa przemysłowego, podsłuchów i/lub podszywania się pod inne osoby. Nie przyjmujemy ani nie czytamy żadnych dokumentów konkurencji, o których wiemy, że zostały uzyskane w niestosowny sposób.

Firma ManpowerGroup respektuje zobowiązania prawne, jakie nasi pracownicy mogą mieć wobec poprzednich pracodawców, w tym obowiązek zachowania poufności informacji oraz ograniczenia dotyczące pozyskiwania pracowników i klientów poprzedniego pracodawcy. Każda osoba związana umową tego typu musi o tym poinformować, aby zagwarantować przestrzeganie warunków takiej umowy.



- » Dbalność o środowisko naturalne
- » Działalność polityczna i darowizny na cele polityczne

Dbalność o środowisko naturalne

Nasza tradycyjna troska i odpowiedzialność na rzecz społeczności, którym służy, oznacza, że staramy się prowadzić naszą działalność z szacunkiem dla środowiska naturalnego. Ponieważ większość naszych działań ma charakter biurowy, wpływ wywierany przez nasze przedsiębiorstwo na środowisko naturalne jest stosunkowo niewielki. Wszystkie nasze placówki działają na podstawie wymaganych zezwoleń, atestów i mechanizmów kontroli; dążymy też do dalszego ograniczenia naszego wpływu na środowisko przez zmniejszanie ilości produkowanych odpadów oraz zużycia energii.

Możemy odegrać istotną rolę i pozytywnie wpływać na środowisko naturalne, dając przykład właściwych wyborów i zachęcając naszych pracowników, współpracowników oraz partnerów biznesowych do podejmowania działań służących ochronie środowiska. W ten sposób firma ManpowerGroup może wspierać zrównoważony rozwój społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Większość inicjatyw ekologicznych firmy ManpowerGroup jest wdrażanych na poziomie lokalnym.

Nasza siedziba główna, wyróżniona certyfikatem LEED na poziomie Gold, stanowi wzór do naśladowania dla naszych pozostałych placówek i jest przykładem, jak odpowiedni dobór lokalizacji, materiałów budowlanych, rozwiązań ograniczających zużycie wody i energii oraz zasad eksploatacji może przyczynić się do zmniejszenia szkodliwego wpływu na środowisko, tworząc jednocześnie miłe i przyjazne środowisko pracy. Dział zaopatrzenia, zarządzania nieruchomościami oraz inne działy operacyjne powinny zawsze uwzględniać różne sposoby zwiększania skuteczności działań mających na celu ochronę środowiska oraz zachęcać pracowników do stosowania podobnych zasad w życiu prywatnym.

Działalność polityczna i darowizny na cele polityczne

Nie wolno wykorzystywać funduszy, mienia ani innych zasobów firmy na potrzeby przekazywania darowizn lub jakichkolwiek korzyści majątkowych na rzecz kandydatów, partii lub akcji politycznych. Nasza firma nie dokonuje zwrotów kosztów poniesionych w związku z osobistym zaangażowaniem politycznym.

Zachęcamy pracowników do angażowania się w działalność polityczną w czasie wolnym i z wykorzystaniem własnych środków, pod warunkiem, że taka działalność nie koliduje z wykonywaniem obowiązków służbowych w firmie ManpowerGroup. Nie wolno angażować się w działalność polityczną poprzez przekazywanie środków pieniężnych lub świadczenie usług osobistych w imieniu firmy ManpowerGroup. Ponadto firma ManpowerGroup zabrania prowadzenia działalności politycznej na terenie swoich placówek.

NASZ PROGRAM ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI

- » Administracja
- » Postępowania prawne i dochodzenia wewnętrzne
- » Szkolenia i certyfikaty
- » Sankcje dyscyplinarne

Administracja

Richard Buchband, będący głównym radcą prawnym i dyrektorem ds. zgodności z przepisami (generalcounsel@manpowergroup.com), nadzoruje przestrzeganie niniejszego kodeksu oraz realizację programu zapewnienia zgodności z przepisami.

Pod jego kierownictwem globalny przedstawiciel ds. etyki i zgodności z przepisami, **Shannon Kobylarczyk**, oraz globalny specjalista ds. etyki i zgodności z przepisami, **David Irish** (ethics.training@manpowergroup.com), będą zajmować się nadzorowaniem przestrzegania kodeksu oraz interpretacją jego zapisów.

Globalny przedstawiciel ds. etyki i zgodności z przepisami jest upoważniony do opracowywania i wdrażania regulaminów, procedur i programów edukacyjnych mających na celu promowanie skutecznego przestrzegania kodeksu. Jest również upoważniony, by odpowiadać na pytania dotyczące niniejszego kodeksu oraz jego zastosowania w konkretnych sytuacjach.

Globalny przedstawiciel ds. etyki i zgodności z przepisami w firmie ManpowerGroup składa zarządowi lub odpowiedniemu komitetowi przy zarządzie sprawozdania w zakresie przestrzegania niniejszego kodeksu.

Postępowania prawne i dochodzenia wewnętrzne

Pragniemy wykazywać się odpowiedzialnością i skrupulatnością we wszystkich naszych działaniach biznesowych. Dlatego też każdy, kto otrzyma żądanie, skargę, zawiadomienie lub w inny sposób uzyska informacje, że nasza firma jest przedmiotem postępowania prawnego lub administracyjnego bądź dochodzenia prowadzonego przez organ administracyjny, ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie głównego radcę prawnego, który będzie koordynował działania naszej firmy w odpowiedzi na tę sytuację.

Dochodzenia często dotyczą skomplikowanych zagadnień prawnych i biznesowych. Nie próbuj samodzielnie badać kwestii prawnych — może to zakłócić przebieg dochodzenia. Ustalenie, czy należy przeprowadzić dochodzenie wewnętrzne, a także wybór środków zastosowanych do jego przeprowadzenia, pozostają w gestii wyższej kadry kierowniczej firmy.

Jeśli wyniki dochodzenia wewnętrznego lub prowadzonego przez organ administracyjny wymagają wdrożenia działań naprawczych, wyższa kadra kierownicza określi, jakie działania należy podjąć, i będzie odpowiedzialna za wdrożenie wszelkich środków naprawczych.

Masz obowiązek w pełni współpracować podczas wszelkich dochodzeń wewnętrznych prowadzonych przez firmę. W zależności od zaleceń głównego radcy prawnego firmy lub zewnętrznych prawników, wszyscy mają obowiązek w pełni współpracować w razie otrzymania takiego polecenia w związku z dochodzeniem prowadzonym przez jakiegokolwiek organy porządku publicznego.

Musimy postępować rzetelnie we wszystkich relacjach z administracją publiczną, organami porządku publicznego oraz osobami prowadzącymi dochodzenia wewnętrzne i nie wolno nam:

- niszczyć, modyfikować ani ukrywać żadnych dokumentów ani potencjalnych dowodów;

- składać nieprawdziwych oświadczeń w związku z dochodzeniami prowadzonymi przez firmę lub organy administracji publicznej;
- utrudniać, fałszować ani spowalniać żadnych dochodzeń;
- nakłaniać innych do niszczenia dowodów, przekazywania nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji bądź utrudniania dochodzenia.

Szkolenia i certyfikaty

Spoczywa na nas wspólny obowiązek, aby przysparzać korzyści wszystkim naszym interesariuszom i chronić wizerunek naszej firmy. Jednym z istotnych działań w tym zakresie jest ukończenie przez wszystkich pracowników i współpracowników corocznego szkolenia dotyczącego niniejszego kodeksu oraz zasad obowiązujących w firmie. Globalny przedstawiciel ds. etyki i zgodności z przepisami opracował programy szkoleniowe mogące nam w tym pomóc.

Ponieważ chcemy zapewnić zgodność naszych działań z niniejszym kodeksem, wszyscy pracownicy firmy na całym świecie oraz wszyscy członkowie zarządu mają obowiązek co roku wypełnić i odesłać raport oraz certyfikat zgodności.

Sankcje dyscyplinarne

Nieprzestrzeganie kodeksu, niedopełnienie wymaganego procesu certyfikacji lub brak współpracy podczas dochodzenia wewnętrznego dotyczącego faktycznego lub pozornego naruszenia kodeksu może stanowić podstawę do podjęcia sankcji dyscyplinarnych wobec pracownika, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.