

MANPOWERGROUP

Política anticorrupción



ManpowerGroup®

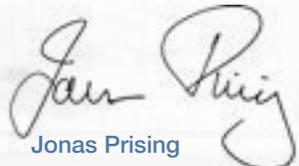
Índice

Nuestro presidente y CEO.....	3
I. Objeto.....	4
II. Esta política se aplica a todos los empleados de ManpowerGroup.....	4
III. Supervisión y administración.....	5
IV. No toleramos ni el soborno ni la corrupción en ninguna de sus formas.....	6
V. Gastos permitidos.....	7
VI. Los pagos para facilitar trámites administrativos no están permitidos.....	7
VII. Los recursos de la empresa no pueden utilizarse para contribuciones o actividades políticas.....	8
VIII. Las donaciones y el patrocinio de eventos requieren una consideración especial.....	8
IX. Los estados financieros, registros y libros contables deben mantenerse de forma exacta y precisa.....	9
X. Las solicitudes ilegítimas y la extorsión deben ser denunciadas.....	9
XI. Esperamos que nuestros socios comerciales actúen del mismo modo.....	10
XII. No atenderemos a clientes con conductas indebidas.....	12
XIII. Establecer la debida diligencia de cumplimiento anticorrupción en cualquier proceso de fusión o adquisición...12	
XIV. Formación y certificación anual.....	13
XV. Denuncia de conductas inapropiadas y política de no represalias.....	13
XVI. Acción disciplinaria.....	13



MENSAJE DE **NUESTRO PRESIDENTE Y CEO**

Todos nosotros tenemos la responsabilidad de garantizar el mantenimiento de nuestros elevados estándares de comportamiento e integridad. Proteger nuestra marca y reputación significa que todos debemos tomar las decisiones correctas. Cuento con cada uno de vosotros para promover y proteger nuestra marca conociendo, entendiendo y siguiendo esta Política Anticorrupción, así como el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup. Gracias al compromiso que tienen todos nuestros empleados por trabajar de forma ética, ManpowerGroup lleva años siendo reconocida como una de las “Compañías más Éticas del Mundo”.


Jonas Prising
CEO de ManpowerGroup



I. Objeto

ManpowerGroup y sus subsidiarias y filiales en todo el mundo se comprometen a llevar a cabo su actividad con honestidad, integridad, fidelidad y responsabilidad. Esto constituye nuestra seña de identidad desde nuestra fundación en 1948 y es la base de nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial (el “Código”).

Tenemos la responsabilidad de cumplir con todas las leyes aplicables en los países donde tenemos presencia empresarial. Esto incluye leyes anticorrupción como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (FCPA), la Ley de Soborno del Reino Unido, y leyes similares en otros países y territorios.

Nuestra política es sencilla: ningún empleado, directivo, miembro del Consejo de Administración (ya sea de ManpowerGroup o de cualquiera de sus subsidiarias o filiales) ni otras personas que puedan actuar en nombre de ManpowerGroup (“Empleados de ManpowerGroup”) puede pagar sobornos ni tratar de influir indebidamente en otra persona, bien a nivel gubernamental o bien en el sector privado, incluso aunque dicho pago se solicite o denomine de otra forma distinta a “soborno”. Esto es aún más importante en caso de que se realice un pago indebido directamente a través de un empleado de ManpowerGroup o a través de un tercero, como un agente o representante, proveedor, cliente, socio u otro proveedor de servicios.

II. Esta política se aplica a todos los empleados de ManpowerGroup

Esta política se aplica a todos los empleados de ManpowerGroup, dondequiera que se encuentren. Todos los empleados de ManpowerGroup son responsables, con su conducta, del cumplimiento de esta política.

La dirección de ManpowerGroup es responsable de garantizar que los empleados que estén bajo su supervisión y autoridad cumplan con esta política. La dirección ha designado como responsables de cumplimiento a algunos de sus empleados. El equipo de cumplimiento dará soporte a los empleados de ManpowerGroup en el conocimiento y el cumplimiento de esta política, y tomará medidas para implementar y mantener un programa anticorrupción, aunque la responsabilidad del cumplimiento seguirá siendo de cada uno de los empleados de ManpowerGroup.

Las operaciones de ManpowerGroup en ciertos países pueden fijar directrices anticorrupción adicionales a fin de cumplir con la legislación local o para tratar circunstancias particulares del lugar. Cualquier directriz adicional específica de un país debe ser coherente con esta política, excepto si es aprobada por la Oficina de Asuntos Jurídicos. No se permitirá ni tolerará ninguna infracción de las leyes federales, estatales o extranjeras.

III. Supervisión y administración

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración de ManpowerGroup es responsable de la supervisión de esta política y del programa anticorrupción de la empresa.

Como consejero general, Richard Buchband supervisa el cumplimiento de esta política y del programa anticorrupción de la empresa. Bajo su dirección, Shannon Kobylarczyk, responsable de Cumplimiento de Ética Global, se encargan de las consultas diarias y de las aprobaciones rutinarias, tal y como se indica en la presente política.



Si tienes alguna duda, puedes ponerte en contacto con Shannon en el **414-906-7024** o escribiendo a nuestro equipo a los correos electrónicos:

ethics.training@manpowergroup.com o
generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. No toleramos ni el soborno ni la corrupción en ninguna de sus formas

ManpowerGroup prohíbe estrictamente el soborno y la corrupción de cualquier tipo en relación con los negocios de la empresa. Los empleados que participen en actividades de soborno o corrupción se enfrentarán a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, podrán enfrentarse a sanciones económicas y a la posibilidad de ser procesados penalmente.

¿Qué se considera soborno y corrupción?

El soborno se produce cuando se proporcionan beneficios (cosas de valor) directa o indirectamente a las personas con el fin de mantener una ventaja comercial para ManpowerGroup. Esto incluye los beneficios proporcionados a funcionarios del gobierno, socios comerciales, clientes o posibles clientes, para su beneficio personal y con el fin de influir en sus acciones o decisiones o en su capacidad oficial o comercial.

El soborno a veces puede resultar obvio y a veces puede ser muy sutil. Los empleados de ManpowerGroup son responsables de reconocer aquellos indicativos patentes que indican un posible soborno y corrupción, y de responder ante ellos de manera adecuada, tal como se establece en esta política. Aparte del soborno en sí, las leyes aplicables prohíben otras formas de corrupción, como el tráfico de influencias, y pueden exigir la divulgación de información u otras medidas para garantizar la transparencia.

Las leyes aplicables prohíben el soborno y la corrupción tanto de los funcionarios públicos como de los particulares. Los empleados de ManpowerGroup deben tener especial cuidado en el trato con funcionarios del gobierno, ya que las consecuencias del soborno dentro del sector público para la empresa y las personas implicadas pueden ser especialmente graves. Las licitaciones públicas representan un área especialmente delicada y deberá tratarse en consecuencia en caso de que optemos a una de ellas.

¿Qué tipos de beneficios pueden constituir «cosas de valor»?

«Cosas de valor» es un concepto amplio, y puede incluir dinero en efectivo, equivalentes de dinero en efectivo (por ejemplo, tarjetas regalo), información confidencial, comidas, ocio y entretenimientos, viajes, regalos, una posición laboral, contratos, servicios en especie como la realización de trabajos de reparación en la casa de alguien, o cualquier tipo de bienes o servicios similares que tengan un valor económico tangible.

¿Quiénes son los funcionarios públicos?

Las leyes anticorrupción definen ampliamente a los funcionarios públicos.

Pueden incluir:

- ✓ Jefes de Estado, ministros y otros cargos políticos;
- ✓ Empleados públicos;
- ✓ Otros empleados del gobierno a tiempo completo o parcial;
- ✓ Ciudadanos particulares que actúen en calidad de funcionarios;
- ✓ Personal de seguridad (militar, policial, de los servicios de inteligencia);
- ✓ Jueces y legisladores;
- ✓ Funcionarios y empleados de empresas estatales o controladas por el Estado (por ejemplo, una compañía petrolera o una aerolínea estatal);
- ✓ Empleados de otras instituciones públicas, como universidades, laboratorios clínicos, hospitales y similares.

El hecho de que un país concreto no considere a una persona como funcionario público en virtud de su legislación local no significa que dicha persona no sea tratada como funcionario público en virtud de otra legislación aplicable. En caso de duda, los empleados pueden dirigirse al equipo de Cumplimiento para obtener asesoramiento.



V. Gastos permitidos

ManpowerGroup reconoce que ofrecer regalos, entretenimiento, e invitaciones de alojamiento y viaje, constituye un acto legítimo de hacer negocios en numerosos países. Sin embargo, es tu responsabilidad seguir la Política de Obsequios, Entretenimiento y Patrocinios, ya que estas actividades pueden ser consideradas beneficios indebidos en determinadas circunstancias. La Política de Obsequios, Entretenimiento y Patrocinios de ManpowerGroup define cuándo está permitido realizar gastos en ello y cuándo se prohíbe, así como los controles que se aplican a los mismos.



VI. Los pagos para facilitar trámites administrativos no están permitidos

¿Qué son los pagos de facilitación?

«Pagos de facilitación» es un término que se utiliza en todo el mundo de formas muy diferentes. En algunos países, un pago de facilitación es un eufemismo para «soborno». En otros, tal como se recoge en la FCPA de EE. UU., es un término definido con gran precisión que se refiere a determinados pagos menores para facilitación que, aunque no son ilegales, deben ser debidamente controlados y registrados en los libros de contabilidad de una empresa.

Los pagos de facilitación son ilegales según las leyes de la mayoría de los países del mundo. Conforme a su política de cumplimiento de todas las leyes aplicables, **ManpowerGroup no permite los pagos de facilitación.**

Si recibes una solicitud de pago de facilitación, debes rechazarla. No está permitido realizar este tipo de pagos durante el desempeño de tu trabajo para la empresa, incluso aunque asumas el coste de dichos pagos personalmente y no solicites el reembolso. Todas las solicitudes de pagos de facilitación deben ser comunicadas al responsable de Cumplimiento de Ética Global.

VII. Los recursos de la empresa no pueden utilizarse para realizar aportaciones o sufragar actividades políticas

No está permitido utilizar los fondos, las propiedades u otros recursos de la empresa para realizar aportaciones o proporcionar una cosa de valor a ningún candidato político, partido político o funcionario de un partido. Nuestra empresa no reembolsará a nadie ninguna aportación personal realizada con fines políticos. Cualquier empleado puede participar en actividades políticas en su tiempo libre y por su propia cuenta, siempre y cuando ello no interfiera en el desempeño de sus funciones laborales con ManpowerGroup y no sea en nombre de ManpowerGroup. Además de estar prohibido por la política de la empresa, estos pagos pueden plantear problemas relativos a la anticorrupción.

VIII. Las donaciones y el patrocinio de eventos requieren una consideración adicional

ManpowerGroup se compromete a servir a las comunidades en las que realiza negocios. Con este fin, los empleados de ManpowerGroup pueden patrocinar eventos o realizar contribuciones a organizaciones benéficas con fines educativos, sociales u otros fines empresariales legítimos. Las leyes anticorrupción no prohíben las donaciones y los patrocinios legítimos. Sin embargo, tenemos la obligación de garantizar que los fondos que destinamos a tales fines se utilicen para el objetivo previsto, no se desvíen, y se entreguen a los destinatarios adecuados para los fines apropiados. Las donaciones y los patrocinios de eventos de organizaciones benéficas conocidas con fines comerciales legítimos, que sean de un importe modesto y que no planteen problemas especiales, pueden realizarse en virtud de esta política y sin necesidad de aprobación previa.

Ejemplos de donaciones apropiadas son: una donación a las «Girl Scouts» para ayudar en una feria de formación profesional para sus miembros y una donación a la Cruz Roja para ayudar en caso de emergencias humanitarias.

Las donaciones y los patrocinios de eventos que susciten una preocupación especial requieren la aprobación previa del consejero general regional o del director financiero.

¿Qué queremos decir con «preocupación especial»? Algunos ejemplos:

- ✓ Tener cierta constancia de que la organización benéfica o el evento están estrechamente vinculados a un funcionario público o a un familiar cercano o socio comercial de un funcionario público.
- ✓ La donación o el patrocinio son solicitados por un funcionario público.
- ✓ La organización benéfica o el organizador del evento no son transparentes en cuanto al uso de los fondos.
- ✓ La entidad que solicita los fondos no es una organización acreditada y reconocida.
- ✓ La organización benéfica o el organizador del evento solicita que la contribución se haga en efectivo.
- ✓ Cualquier otro hecho o circunstancia que te haga dudar sobre el uso adecuado de la contribución.

¿Qué es una cantidad «modesta»? Se espera que los empleados de ManpowerGroup utilicen su buen juicio en este sentido, pero las contribuciones inferiores a 1.000 USD se consideran, por lo general, modestas. Para considerar si una contribución o patrocinio son modestos en su cantidad, se tendrá en cuenta la frecuencia de la aportación y otras aportaciones relacionadas. Los empleados de ManpowerGroup no deben subdividir una contribución en cantidades más pequeñas con el fin de que la cantidad de la contribución parezca modesta.



IX. Los estados financieros, registros y libros contables deben mantenerse de forma exacta y precisa, y debemos establecer el mantenimiento de controles internos

Se nos reconoce por nuestra honestidad y fiabilidad en todas las áreas de nuestro negocio. ManpowerGroup está obligada por ley a mantener los estados financieros, registros y libros contables de forma completa y precisa. Por lo general, las políticas contables y los procedimientos de auditoría interna de ManpowerGroup garantizan el cumplimiento de dichos requisitos. No obstante, todos los gastos deben ser descritos de forma completa y precisa en toda la documentación empresarial, no solo en cuanto a la cantidad del gasto, sino también en cuanto a su naturaleza o propósito. Nunca debes crear registros que sean falsos o ambiguos, ni aceptar de ningún proveedor u otro tercero un registro que no cumpla con nuestros requisitos.

Toda la información empresarial, incluidas las transacciones comerciales y financieras, deberá comunicarse de forma oportuna y precisa. Además, debes seguir los procesos establecidos y obtener las autorizaciones de la dirección que sean necesarias. La información financiera debe reflejar las transacciones reales y ajustarse a los principios contables generalmente aceptados.

No está permitido que nadie constituya fondos o activos no declarados o no registrados.

X. Todas las peticiones ilegítimas y la extorsión deben ser denunciadas

En el caso de que un funcionario público u otra persona (por ejemplo, un posible cliente) le solicite un pago indebido, esto no será una excusa para infringir la presente política. Los empleados de ManpowerGroup deben rechazar dicho ofrecimiento de servicios o petición, e informar inmediatamente de cualquier petición ilegítima o extorsión al consejero general o al responsable de Cumplimiento Ético Global.

Nota orientativa: Las peticiones ilegítimas deben rechazarse de forma educada pero clara. No es conveniente que tu respuesta dé la impresión de que estás de acuerdo. Recuerda al solicitante que ManpowerGroup tiene políticas estrictas y que perderás tu trabajo si te involucras en una conducta que las infrinja.

XI. Esperamos que nuestros socios comerciales actúen del mismo modo

La política de ManpowerGroup prohíbe el soborno y la corrupción, ya sea de forma directa o indirecta. En algunos países, es habitual contratar a agentes comerciales que «estén bien conectados» o «buscadores» para ayudar a identificar y solicitar nuevos negocios, realizar presentaciones o presionar a los funcionarios públicos. Esto puede convertirse en un canal para los sobornos. Esperamos que nuestros agentes, asesores, socios de empresas conjuntas o cualquier otro tercero que actúe en nuestro nombre («socios comerciales») presten servicios legítimos y cumplan las normas de conducta ética y profesional descritas en esta política y en nuestro propio [Código](#).

¿Qué son las «banderas rojas» cuando hablamos de socios comerciales?

Las señales de alerta o «banderas rojas» son todos los hechos o circunstancias (un patrón de conducta, una práctica o un evento específico) que indican la posibilidad de corrupción. Hay muchos ejemplos de «banderas rojas», y la siguiente lista no incluye todas las que puedes encontrarte.



- ✓ Un funcionario público recomienda a un nuevo socio comercial.
- ✓ Un funcionario público o alguien cercano a un funcionario público tiene un interés comercial respecto a un socio comercial.
- ✓ El socio comercial no tiene experiencia en el trabajo para el que ha sido contratado, o ha sido contratado únicamente por su influencia sobre un funcionario público.
- ✓ El socio comercial hace declaraciones sospechosas (por ejemplo, «no pregunte, yo me encargo de todo»), tiene una forma de actuar poco transparente o insiste en mantener sus gestiones en secreto.
- ✓ La comisión o el margen de beneficio del socio comercial es elevado en comparación con los estándares del sector o el tipo de trabajo que va a realizar.
- ✓ El socio comercial quiere que se le pague «bajo cuerda» (de forma oculta) o en una cuenta en el extranjero.
- ✓ El socio comercial se niega a firmar un contrato con garantías anticorrupción.
- ✓ El socio comercial presenta facturas falsas o se niega a proporcionar documentación que respalde las facturas o los gastos reclamados.

Si tienes conocimiento de una «bandera roja», ponte en contacto con el [responsable de Cumplimiento de Ética Global](#) para que te asesore.

Se nos pueden exigir responsabilidades de la conducta de nuestros socios comerciales

ManpowerGroup puede ser legalmente responsable de la conducta de un socio comercial cuando esta se produce en el transcurso de su trabajo para la empresa. En determinadas jurisdicciones, ManpowerGroup puede ser considerada responsable incluso si nadie en ManpowerGroup era consciente de la conducta ilegal.

No se debe pedir a ningún socio comercial que preste servicios para la empresa sin la debida diligencia y sin un acuerdo que contenga las salvaguardas necesarias contra la corrupción. La debida diligencia comercial y financiera no es suficiente. La debida diligencia debe tener en cuenta la reputación e integridad de un socio comercial propuesto, así como el alcance de sus controles internos para evitar conductas indebidas.

«Los avestruces son conocidos por enterrar la cabeza en la arena cuando se acerca el peligro». Eso está bien para las aves, pero no es un comportamiento aceptable para los empleados de ManpowerGroup. Ignorar deliberadamente las señales de corrupción (actuar como un avestruz, y «mirar hacia otro lado») puede tener las mismas consecuencias que si se tuviera conocimiento fehaciente de una conducta impropia.

Estos son algunos ejemplos de comportamiento impropio «con la cabeza enterrada en la arena»:

- ✓ «No quiero saber cómo consigues esa aprobación del gobierno; tan solo consíguela, y que sea rápido».
- ✓ «No te voy a hacer ninguna pregunta porque no quiero saber la respuesta».
- ✓ «Sé que este es un país con mucha corrupción, así que no voy a preguntar a nuestro agente inmobiliario cómo se las arregla con las autoridades locales».

Las «banderas rojas» ([véase la página 10](#)), una vez identificadas, deben comunicarse al responsable de Cumplimiento de Ética Global, que evaluará el riesgo y determinará si se pueden aplicar las salvaguardas adecuadas para reducir dichos riesgos a un nivel aceptable.

Nuestras responsabilidades al trabajar con socios comerciales

Debido a las posibles responsabilidades asociadas al colaborar con socios comerciales, se requiere tomar una serie de medidas para proteger a ManpowerGroup:

- ✓ La unidad de negocio para la que se contratará al socio comercial debe llevar a cabo la debida diligencia para garantizar de forma razonable que el socio comercial es una entidad legítima, está cualificado profesionalmente para llevar a cabo los servicios para los que será contratado, y mantiene estándares conformes a las normas legales, reglamentarias, éticas y de reputación de ManpowerGroup. La unidad de negocio debe documentar y conservar los resultados. Ponte en contacto con el Departamento Jurídico Global si no estás seguro de si un socio comercial requiere la debida diligencia sobre anticorrupción, o acerca del grado de debida diligencia que necesita.
- ✓ No se debe pedir a los socios comerciales que presten servicios sin contrato. Los contratos ayudan a demostrar las razones legítimas por las que se establecen relaciones con un socio comercial y los servicios que este (o la entidad contratada) presta. Los contratos también suelen contener disposiciones que ayudan a proteger a ManpowerGroup. Por lo tanto, son importantes. Consulta con tu Departamento Jurídico local sobre las cláusulas necesarias.
- ✓ Los empleados también deben asegurarse de que cualquier compensación pagada a un socio comercial represente un valor apropiado para los bienes o servicios legítimos proporcionados. Los pagos a los socios comerciales no deben hacerse en efectivo, a alguien que no sea la contraparte del contrato, o a un lugar que no tenga relación con el lugar donde el socio comercial tiene su sede o donde tienen lugar las actividades del contrato, como un paraíso fiscal o una ubicación deslocalizada (offshore).

Nuestras responsabilidades no terminan una vez que un socio comercial tiene un contrato. Debemos supervisar constantemente las actividades de nuestros socios comerciales. Cualquier «bandera roja» o cualquier otra preocupación sobre la idoneidad de la conducta de un socio comercial que surja durante el curso de una relación con el mismo debe ser comunicada al responsable de Cumplimiento de Ética Global para que se puedan valorar riesgos y se desarrollen las salvaguardas adecuadas.

Estos son algunos ejemplos de preocupaciones que podrían surgir en la conducta de un socio comercial:

- ✓ El socio comercial pide una compensación adicional cuando no existe una necesidad legítima para ello.
- ✓ Oyes rumores de que un funcionario público, o un pariente cercano o socio comercial de un funcionario público, se ha interesado empresarialmente en el socio comercial.
- ✓ Oyes rumores de que el socio comercial está siendo investigado por blanqueo de capitales o alguna otra actividad delictiva.

ManpowerGroup puede llevar a cabo la formación de los socios comerciales, auditorías o, bien, solicitar certificaciones de cumplimiento normativo en los casos apropiados.

ManpowerGroup insta a sus empleados a compartir esta Política Anticorrupción con sus socios comerciales para que sean conscientes de su compromiso con las prácticas comerciales legales y éticas. Asimismo, nuestra Política de Compras requiere que nuestros socios comerciales proporcionen garantías positivas en cuanto a su compromiso con determinadas prácticas clave descritas en nuestro [Código de Conducta y Ética Empresarial](#).



XII. No atenderemos a clientes con conductas indebidas

Los empleados de ManpowerGroup que trabajan para un cliente no deben dejarse convencer por los beneficios de ningún pago indebido ni de ninguna otra conducta indebida. Los empleados que se enfrenten a cualquier situación que plantee este tipo de preocupaciones deben discutirlos lo antes posible con su supervisor o solicitar asesoramiento a los responsables de los departamentos Jurídico y de Compliance (Cumplimiento Normativo). No intentes resolver este tipo de problemas por tu cuenta.

XIII. Establecer la debida diligencia de cumplimiento anticorrupción en cualquier proceso de fusión o adquisición

ManpowerGroup realiza periódicamente adquisiciones de otras empresas. Al adquirir otra empresa, ManpowerGroup puede hacerse responsable de la conducta anterior de esa empresa. ManpowerGroup también puede llegar a ser responsable de una conducta continuada que infrinja las leyes antisoborno y anticorrupción. Por lo tanto, la política de la empresa es realizar la debida diligencia de anticorrupción antes de llevar a término una adquisición, para poder identificar y mitigar los riesgos. Además, la empresa incorporará la empresa adquirida en sus controles internos y en su programa de cumplimiento tan pronto como sea posible, incluso mediante la formación de nuevos empleados, la revisión de las relaciones con terceros y la realización de auditorías, según corresponda. Los empleados de ManpowerGroup están obligados a cooperar con cualquier medida tomada a este respecto.



XIV. Formación y certificación anual

El responsable de Cumplimiento de Ética Global ha establecido los criterios objetivos para una formación anual obligatoria en relación con los principios de anticorrupción. Como parte de esta formación anual, se requiere completar una certificación en la que se responde a determinadas preguntas y se certifica que:

- ✓ Has leído y entendido esta política;
- ✓ Cumplirás con esta política; y
- ✓ No tienes conocimiento de ninguna infracción de esta política.

XV. Denuncia de conductas inapropiadas y política de no represalias

Cualquier empleado de ManpowerGroup que tenga conocimiento, o sospeche, que esta política pueda haber sido infringida deberá, de forma inmediata:

- ✓ Notificarlo al consejero general o al responsable de [Cumplimiento de Ética Global](#).
- ✓ Utilizar el número telefónico de la línea directa sobre ética local publicada en sus instalaciones.
- ✓ Utilizar el [número telefónico de la línea directa sobre ética empresarial de ManpowerGroup](#). El proveedor de servicios externo de ManpowerGroup de esta línea directa cuenta con líneas telefónicas gratuitas a las que se puede acceder con el número o números siguiente(s):
 - Si llamas desde Norteamérica: **1.800.210.3458**. Haz clic [aquí](#) para obtener información sobre cómo llamar desde fuera de Norteamérica.

La identidad de cualquier persona que denuncie una presunta infracción será confidencial, a no ser que la legislación aplicable dicte lo contrario. Cualquier persona que notifique una denuncia a través de una línea directa telefónica sobre ética empresarial de ManpowerGroup también tiene la opción de presentar dicha denuncia de forma anónima.

La empresa no tolerará las represalias contra cualquier persona que realice una denuncia de buena fe, tal como se indica en la Política antirrepresalias de ManpowerGroup. Cualquier persona que experimente aquello que crea que es una forma de represalia debe informar de ello tan pronto como sea posible al consejero general o al responsable de Cumplimiento Normativo de Ética Global.

XVI. Acción disciplinaria

Los empleados que infrinjan esta política están sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, y también pueden ser objeto de acciones penales y/o civiles individuales en las jurisdicciones pertinentes. Los socios comerciales que infrinjan esta política están sujetos a la rescisión de todas las relaciones comerciales con ManpowerGroup.