



# ManpowerGroup Inc. Retningslinjer mot korrupsjon



ManpowerGroup™

# Innhold

## RETNINGSLINJER MOT KORRUPSJON

|       |  |   |       |   |    |
|-------|--|---|-------|---|----|
| I.    | FORMÅL.....  | 3 | IX.   | VI SKAL FØRE KORREKT<br>REGNSKAP OG DOKUMENTASJON .....                                     | 7  |
| II.   | DISSE RETNINGSLINJENE GJELDER FOR<br>ALLE I MANPOWERGROUP .....  | 3 | X.    | PENGEKRAV OG UTPRESSING<br>MÅ RAPPORTERES .....   | 7  |
| III.  | TILSYN OG ADMINISTRASJON.....  | 4 | XI.   | VI KREVER SAMME OPPTREDEN<br>AV SAMARBEIDSPARTNERNE VÅRE .....                              | 8  |
| IV.   | VI FORBYR BESTIKKELSER OG<br>KORRUPSJON I ALLE FORMER.....   | 4 | XII.  | VI BISTÅR IKKE KLIENTER MED<br>URIKTIG OPPTREDEN .....                                      | 10 |
| V.    | TILLATTE UTGIFTER .....  | 5 | XIII. | SAMMENSLÅINGER OG OPPKJØP<br>KREVER AKTSOMHETSVALDERING<br>MED HENBLIKK PÅ KORRUPSJON ..... | 10 |
| VI.   | VI TILLATER IKKE BETALING AV<br>TILRETTELEGGINGSPENGER.....  | 5 | XIV.  | ÅRLIG OPPLÆRING OG<br>SERTIFISERING .....   | 11 |
| VII.  | SELSKAPETS RESSURSER SKAL IKKE<br>BRUKES TIL POLITISKE BIDRAG OG<br>AKTIVITETER.....                     | 6 | XV.   | RAPPORTERING OG FORBUD MOT<br>REPRASALIER.....  | 11 |
| VIII. | BIDRAG TIL ALLMENNYTTIGE<br>ORGANISASJONER OG SPONSING<br>AV ARRANGEMENTER MÅ VURDERES<br>SPESIELT ..... | 6 | XVI.  | DISIPLINÆRSTRAFF .....  | 11 |

## I. Formål

ManpowerGroup og dets datterselskaper og tilknyttede selskaper over hele verden er forpliktet til å drive virksomhet med ærlighet, integritet, troverdighet, og ansvarlighet. Dette har vært en del av vår tradisjon siden vi ble grunnlagt i 1948, og er sentralt i våre retningslinjer for god forretningsskikk og etisk opptreden ("koden").

Vi har et ansvar for å overholde alle gjeldende lover i de landene vi driver virksomhet. Dette inkluderer antikorrupsjonslover som den amerikanske Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"), den britiske Bribery Act og tilsvarende lover i andre land og territorier.

Retningslinjene våre er enkle: Ingen ansatte, tjenestepersoner, styremedlemmer (verken i ManpowerGroup eller dets datterselskaper eller tilknyttede selskaper) eller andre som opptrer på vegne av ManpowerGroup («ansatte i ManpowerGroup») har anledning til å bestikke eller på annet vis forsøke å påvirke noen urettmessig – verken i staten eller privat sektor – selv om betalingen kreves og kalles noe annet enn en bestikkelse. Dette gjelder enten den urettmessige betalingen gis direkte gjennom en ansatt i ManpowerGroup eller gjennom en tredjepart, for eksempel en agent eller representant, leverandør, klient, partner eller annen tjenesteleverandør.

## II. Disse retningslinjene gjelder for alle i ManpowerGroup

Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte i ManpowerGroup, uansett arbeidssted. Alle ansatte i ManpowerGroup har ansvar for å følge disse retningslinjene når de opptrer på vegne av selskapet.

Ledelsen i ManpowerGroup har ansvar for å påse at ansatte som ledelsen har tilsyn med og myndighet over, opptrer i samsvar med disse retningslinjene.

Ledelsen har gitt enkelte ansatte ansvar for å påse at retningslinjene blir fulgt. Personell som har fått pålagt et slikt ansvar skal hjelpe de ansatte i ManpowerGroup med å forstå og følge disse retningslinjene, og skal opprettholde og implementere et program mot korrupsjon. Ansvaret for at retningslinjene faktisk blir fulgt ligger likevel hos de ansatte i ManpowerGroup.

ManpowerGroups virksomheter i bestemte land kan vedta ytterligere spesifikke retningslinjer mot korrupsjon av hensyn til lokale lover eller omstendigheter. Eventuelle ytterligere retningslinjer som gjelder spesifikt for et land, må være i samsvar med disse retningslinjene. Det er ikke tillatt å opptre i strid med føderale, delstatlige eller fremmedstatlige lover.

### III. Tilsyn og administrasjon

Revisjonskomiteen til ManpowerGroups styre har ansvar for å føre tilsyn med disse retningslinjene og selskapets program mot korrupsjon.

Juridisk leder Richard Buchband fører tilsyn med at disse retningslinjene og selskapets program mot korrupsjon overholdes. Under hans ledelse skal Shannon Kobylarczyk, ansvarlig for global etikk og samsvar, og Allison Ceille spesialist på global etikk og samsvar, håndtere daglige spørsmål og rutinemessige godkjenninger, som skissert i disse retningslinjene. Spørsmål om disse retningslinjene og/eller godkjenningsforespørsler skal rettes til **Shannon på 414-906-7024, Allison på 414-906-7947** eller **ethics.training@manpowergroup.com**. Hvis du trenger godkjenning fra **Richard**, kan han kontaktes på **414-906-6618** eller **generalcounsel@manpowergroup.com**.

Bestikkelser og korrupsjon i alle former er strengt forbudt i forbindelse med ManpowerGroups virksomhet. Ansatte i ManpowerGroup som involverer seg i bestikkelser eller korrupsjon, ilegges disiplinærstraff, opp til og inkludert oppsigelse, kan ilegges bøter og kan forfølges strafferettslig.

### IV. Vi forbyr bestikkelser og korrupsjon i alle former

#### Hva regnes som bestikkelse og korrupsjon?

Bestikkelser er fordeler (noe av verdi) som gis til enkeltpersoner direkte eller indirekte, herunder offentlige tjenstepersoner, samarbeidspartnere, klienter eller potensielle klienter, som gir dem en personlig fordel, når formålet er å påvirke handlinger eller beslutninger de tar i kraft av sin offisielle stilling eller forretningsposisjon.

Bestikkelser er av og til åpenbare, andre ganger vanskelige å få øye på. Ansatte i ManpowerGroup har ansvar for å gjenkjenne de røde flaggene som kan tyde på bestikkelse og korrupsjon, og reagere på dem på riktig måte, som beskrevet i disse retningslinjene.

Det følger av gjeldende lover at bestikkelser og korrupsjon er forbudt, både når det gjelder offentlige tjenstepersoner og privatpersoner. Ansatte i ManpowerGroup skal være spesielt forsiktige i forhold til offentlige tjenstepersoner, da bestikkelser i offentlig sektor kan få svært alvorlige konsekvenser for selskapet og de involverte personene.

#### Hva slags fordeler utgjør «noe av verdi»?

«Noe av verdi» er et bredt konsept som kan omfatte kontanter, ting som tilsvarer kontanter (for eksempel gavekort), måltider, underholdning, reiser, gaver, ansettelse, kontrakter, byttetjenester, som å utføre reparasjonsarbeid på en persons private hjem, eller andre lignende typer varer eller tjenester som har en konkret økonomisk verdi.

## Hva er en offentlig tjenesteperson?

Begrepet «offentlige tjenestepersoner» er bredt definert i lovene mot korrupsjon. De kan innbefatte:

- statsledere, ministre og andre politiske ansatte
- tjenestepersoner
- andre statsansatte på hel- eller deltid
- private borgere med en offisiell funksjon
- sikkerhetspersonell (forsvar, politi, etterretning)
- dommere og lovgivere
- tjenestepersoner eller ansatte i statseide eller statsstyrte foretak (for eksempel et statseid oljeselskap eller flyselskap) og
- Ansatte ved andre offentlige institusjoner, herunder universiteter, laboratorier, sykehus og lignende

Det at et bestemt land ikke behandler en person som offentlig tjenesteperson i den lokale lovens forstand, betyr ikke at personen ikke kan anses for å være offentlig tjenesteperson ifølge annen gjeldende lovs forstand. Personer med samsvarsansvar kan gi ytterligere veiledning ved tvil.

## V. Tillatte utgifter

ManpowerGroup er innforstått med at gaver, underholdning, utgiftsdekning eller dekning av reiser er en legitim del av forretningsdriften i mange land. Du har likevel plikt til å følge retningslinjene for gaver, underholdning og utgiftsdekning, da slike aktiviteter under visse omstendigheter kan regnes som fordeler som faller inn under korrupsjonsbegrepet. I ManpowerGroups retningslinjer for gaver, underholdning og utgiftsdekning er det redegjort for når slike utgifter er tillatt og når de er forbudt, og hvilke kontroller som gjelder for slike utgifter.

## VI. Vi tillater ikke tilretteleggingspenger

### Hva er tilretteleggingspenger?

«Tilretteleggingspenger» er et begrep som brukes på ulike måter rundt om i verden. I enkelte land er tilretteleggingspenger et annet ord for bestikkelser. I andre land, for eksempel i USAs FCPA, defineres begrepet smalt og henviser til visse typer småbeløp, en slags «smøring», som er ment å få fart på en prosess. Slike betalinger er ikke ulovlige her, men må kontrolleres og dokumenteres på riktig måte i selskapets regnskap.

Tilretteleggingspenger er ulovlig i de fleste lands lover. ManpowerGroup ønsker å opptre i samsvar med alle gjeldende lover og tillater derfor ikke tilretteleggingspenger. Hvis du blir spurt om å betale tilretteleggingspenger skal du derfor avslå. Slike betalinger er ikke tillatt i den perioden du jobber for selskapet,

selv om du betaler av egen lomme og ikke ber om refusjon. Alle forespørsler om tilretteleggingspenger skal rapporteres til ansvarlig for global etikk og samsvar.

## VII. Selskapets ressurser skal ikke brukes til politiske bidrag og aktiviteter

Det er ikke tillatt å bruke selskapets midler, eiendom eller andre ressurser til å gi bidrag eller noe av verdi til politiske kandidater, politiske partier eller partirepresentanter. Selskapet refunderer ikke private bidrag som er gitt til politiske formål. Alle står fritt til å delta i politiske aktiviteter på egen fritid og for egen regning, så fremt det ikke påvirker utøvelsen av oppgavene for ManpowerGroup og ikke foregår i ManpowerGroups navn. Slike betalinger kan, foruten å være forbudt i selskapets retningslinjer, skape problemer i forhold til korrupsjon.

## VIII. Bidrag til allmennyttige organisasjoner og sponing av arrangementer må vurderes spesielt

ManpowerGroup er innstilt på å gi noe tilbake til lokalsamfunnene der selskapet driver virksomhet. I den forbindelse kan ansatte i ManpowerGroup sponse arrangementer eller gi bidrag til allmennyttige organisasjoner når formålet er utdanning, samfunn eller andre legitime forretningsformål. Lovene mot korrupsjon forbyr ikke legitim(e) donasjoner og sponing, men vi har plikt til å påse at midlene som gis ved slike anledninger brukes til det tiltenkte formålet, ikke andre ting, og at de gis til de rette mottakerne og formålene. Bidrag til, og sponing av arrangementer for, kjente allmennyttige organisasjoner og for legitime forretningsformål, der beløpet er av moderat størrelse og ikke reiser spesielle problemstillinger, kan gis i samsvar med disse retningslinjene uten forhåndsgodkjenning.

Her er noen eksempler på kurante bidrag: en donasjon til jentespeiderne som skal bistå soldater på en utdanningsmesse, og en donasjon til Røde Kors som skal gi katastrofehjelp.

Bidrag til og sponing av arrangementer som reiser spesielle problemstillinger, krever forhåndsgodkjenning av juridisk leder eller finansdirektøren i regionen.

Hva menes med «spesielle problemstillinger»? Her er noen eksempler:

- Den allmennyttige organisasjonen eller arrangementet ser ut til å ha nær tilknytning til en offentlig tjenesteperson eller en nær slektning eller forretningsforbindelse av en offentlig tjenesteperson.
- En offentlig tjenesteperson har bedt om bidraget eller utgiftsdekningen.

- Den allmennyttige organisasjonen eller arrangøren av arrangementet er ikke åpen om bruken av midlene.
- Foreningen som ber om midlene, er ikke en etablert, velkjent organisasjon.
- Den allmennyttige organisasjonen eller arrangøren av arrangementet ber om å få utbetalt bidraget i kontanter.
- Andre fakta eller omstendigheter som får deg til å tvile på om bidraget skal brukes på en lovlig måte eller ikke.

Hva menes med et «moderat» beløp? Det forventes at de ansatte i ManpowerGroup utviser god dømmekraft her, men bidrag på mindre enn 1000 USD vil i utgangspunktet regnes som moderate. Når du skal vurdere om et bidrag eller en utgiftsdekning består av et moderat beløp, skal du ta hensyn til hvor ofte bidraget og relaterte bidrag skal gis. Ansatte i ManpowerGroup skal ikke dele opp et bidrag i mindre beløp for at bidragsbeløpet skal virke moderat.

## IX. Vi skal føre korrekt regnskap og dokumentasjon

I alle områder av virksomheten er vi kjent for å være ærlige og til å stole på. Loven krever at ManpowerGroup fører fullstendig(e) og riktig(e) regnskap, dokumentasjon og konti. Utgifter skal i all forretningsdokumentasjon være fullstendig og riktig beskrevet, ikke bare hva angår utgiftsbeløpet, men også utgiftstype og -formål. Du skal aldri

føre en post som er falsk eller villedende, eller ta imot en post fra en leverandør eller annen tredjepart som ikke oppfyller kravene våre. All forretningsinformasjon, herunder transaksjoner om drift og finans, må rapporteres på rett måte og i rett tid. Finansinformasjon skal gjenspeile de faktiske transaksjonene og føres i tråd med generelt aksepterte regnskapsprinsipper. Det er ikke tillatt å etablere skjulte eller udokumenterte midler eller aktiva.

## X. Pengekrav og utpressing må rapporteres

Hvis en offentlig tjenesteperson eller annen person (for eksempel en potensiell klient) krever en urettmessig betaling fra deg, er dette ikke et påskudd for å bryte disse retningslinjene. Ansatte i ManpowerGroup skal avslå slike krav eller forespørsler og umiddelbart rapportere kravet eller pengeutpressingsforsøket til juridisk leder eller ansvarlig for global etikk og samsvar.

**Veiledning:** Krav skal avslås på en høflig, men tydelig måte. Du vil ikke at svaret ditt skal gi inntrykk av at du godtar kravet. Gi personen som stiller kravet en påminnelse om at ManpowerGroup har strenge retningslinjer og at du vil miste jobben hvis du opptrer i strid med dem.

## XI. Vi krever samme opp treden av samarbeidspartnerne våre

ManpowerGroups retningslinjer forbyr bestikkelser og korrupsjon, både direkte og indirekte. I enkelte land er det vanlig å ansette forretningsagenter eller «søkere» som har gode forbindelser, til å finne og skaffe nye oppdrag eller kunder, presentere folk for hverandre eller drive lobbyvirksomhet overfor offentlige tjenestepersoner. Dette kan lett føre til bestikkelser. Vi forventer at våre representanter, konsulenter, prosjektpartnere eller andre tredjeparter som opptre på våre vegne («samarbeidspartnere»), utfører legitime tjenester og opptre i samsvar med standardene for etisk og profesjonell opptreden, som beskrevet i disse retningslinjene og i retningslinjene for god forretningsskikk og etisk opptreden.

### Hvilke røde flagg skal du være på vakt overfor hos samarbeidspartnere?

Varselflagg («røde flagg») er fakta eller omstendigheter – et mønster, en praksis eller en bestemt begivenhet – som tyder på at det kan foreligge korrupsjon. Det finnes mange eksempler på røde flagg, og den følgende listen inneholder ikke alle røde flagg du kan støte på.

- En offentlig tjenesteperson anbefaler en ny samarbeidspartner.
- En offentlig tjenesteperson, eller en person med nær tilknytning til en offentlig tjenesteperson, har næringsinteresser i en samarbeidspartner.
- Samarbeidspartneren mangler erfaring i å utføre arbeidet han/hun engasjeres for, eller engasjeres utelukkende på grunn av sin innflytelse over en offentlig tjenesteperson.
- Samarbeidspartneren kommer med mistenksomme uttalelser (f.eks. «ikke still spørsmål, jeg ordner alt sammen»), har en ugjennomsiktig struktur eller insisterer på hemmeligholdelse.
- Samarbeidspartnerens provisjon eller fortjenestemargin er høy sammenlignet med bransjestandarden eller typen arbeid som skal utføres.
- Samarbeidspartneren ønsker «svart» betaling eller betaling til en konto i utlandet.
- Samarbeidspartneren nekter å undertegne en kontrakt som inneholder beskyttelsesmekanismer mot korrupsjon.
- Samarbeidspartneren sender inn falske fakturaer eller nekter å legge ved dokumentasjon til støtte for fakturaer eller påståtte utgifter.

Hvis du blir oppmerksom på et rødt flagg, skal du ta kontakt med ansvarlig for global etikk og samsvar for å få veiledning.



## Vi kan bli holdt ansvarlig for samarbeidspartneres opptreden

ManpowerGroup kan bli holdt rettslig ansvarlig for en samarbeidspartneres opptreden hvis den inntreffer mens samarbeidspartneren arbeider for selskapet.

En samarbeidspartner skal ikke bes om å utføre tjenester for selskapet uten en tilstrekkelig aktsomhetsvurdering, og uten at det foreligger en kontrakt med det nødvendig vern mot korrupsjon.

En vanlig aktsomhetsvurdering i næringslivet eller en finansiell aktsomhetsvurdering er ikke tilstrekkelig. I aktsomhetsvurderingen skal det tas hensyn til den foreslåtte samarbeidspartnerens omdømme og integritet, samt i hvilken utstrekning den aktuelle samarbeidspartneren har interne kontroller for å hindre uriktig opptreden.

Strutsen er kjent for å begrave hodet i sanden når den møter fare. Dette er greit nok for fugler, men er ikke akseptabel oppførsel for ansatte i ManpowerGroup. Bevisst ignorering av tegn på korrupsjon – altså å opptre som en struts, med

Her er noen eksempler på «stikke hodet i sanden»-oppførsel:

- «Jeg vil ikke vite hvordan du skaffer den statlige godkjenningen – bare skaff den, og gjør det raskt.»
- «Jeg skal ikke stille spørsmål, for jeg vil ikke vite svaret.»
- «Jeg vet at dette er et land med mye korrupsjon, så jeg skal ikke spørre eiendomsmegleren om hvordan han håndterer de lokale myndighetene».

øynene lukket – kan få samme konsekvenser som hvis du hadde positiv kjennskap til den uriktige opptreden.

Røde flagg (se side 8) som identifiseres, skal rapporteres til ansvarlig for global etikk og samsvar, som skal vurdere risikoen og fastslå om det skal implementeres beskyttelse for å redusere risikoen til et akseptabelt nivå.

## Vårt ansvar hvis vi jobber med samarbeidspartnere

På grunn av det potensielle erstatningsansvaret vi kan pådra oss ved å bruke samarbeidspartnere, er flere elementer påkrevd for å beskytte ManpowerGroup:

- Aktsomhetsvurderingen skal dokumenteres og legges i en egen mappe for samarbeidspartneren, som skal oppbevares på kontoret til juridisk leder. Aktsomhetsdokumentasjonen skal oppdateres med jevne mellomrom, minst hvert tredje år.
- Samarbeidspartnere skal ikke bes om å utføre tjenester uten kontrakt. Kontrakter viser de legitime årsakene til at en samarbeidspartner er engasjert, og hvilke tjenester han/hun (eller firmaet som er engasjert) utfører. Kontrakter inneholder som oftest også bestemmelser som beskytter ManpowerGroup. Disse er derfor viktige. Forhør deg med den lokale juridiske avdelingen om hvilke klausuler som er nødvendige.
- Ansatte skal også påse at et eventuelt vederlag til samarbeidspartneren gjenspeiler riktig verdi for de legitime varene eller tjenestene som leveres. Samarbeidspartnere skal ikke betales i kontanter, og betaling skal ikke sendes til andre enn kontraktmotparten eller til et sted som ikke har tilknytning til stedet der samarbeidspartneren holder til eller der kontraktaktivitetene finner sted, for eksempel et skatteparadis eller et annet land.

Vi er ansvarlige selv om en samarbeidspartner har en kontrakt. Vi må føre konstant tilsyn med aktivitetene til våre samarbeidspartnere. Hvis det oppstår røde flagg omkring riktigheten av en samarbeidspartners opptreden mens selskapet har en relasjon til samarbeidspartneren, skal dette rapporteres til ansvarlig for global etikk og samsvar, slik at risikoen kan vurderes og aktuelle vern utvikles. Her er noen eksempler på spørsmål som kan oppstå omkring en samarbeidspartners opptreden:

- Samarbeidspartneren ber om ekstra vederlag uten en legitim grunn.
- Du får greie på at en offentlig tjenesteperson eller en nær slektning eller forretningspartner av en offentlig tjenesteperson, har ervervet en interesse i samarbeidspartneren. eller
- Du hører rykter om at samarbeidspartneren er under etterforskning for hvitvasking av penger eller annen kriminell aktivitet.

ManpowerGroup kan i aktuelle tilfeller lære opp samarbeidspartnere, avholde kontroller eller be om samsvarssertifikasjoner.

ManpowerGroup oppfordrer sine ansatte til å viderefordre disse retningslinjene mot korrupsjon til samarbeidspartnere for at de skal være klar over selskapets intensjon om å følge lovlige og etisk forsvarlige forretningsmetoder.

## XII. Vi bistår ikke klienter med uriktig opptreden

Ansatte i ManpowerGroup som arbeider for en klient skal ikke involvere seg i uriktige betalinger eller uriktig opptreden. Ansatte som blir stilt overfor en situasjon der slike spørsmål oppstår skal snarest mulig diskutere saken med sin overordnede eller be om veiledning hos personer som jobber med jus og samsvarssaker. Prøv ikke å løse slike problemer på egen hånd.

## XIII. Sammenslåinger og oppkjøp krever aktsomhetsvurdering med henblikk på korrupsjon

ManpowerGroup kjøper jevnlig opp andre bedrifter. Når ManpowerGroup kjøper opp en annen bedrift kan selskapet bli holdt erstatningsansvarlig for bedriftens tidligere opptreden. ManpowerGroup kan også bli holdt ansvarlig for vedvarende opptreden i strid med lover mot bestikkelser og korrupsjon.

Selskapet har derfor som praksis å gjennomføre en aktsomhetsvurdering med henblikk på korrupsjon, før oppkjøp, for å identifisere og redusere risikoen. Selskapet skal dessuten, så snart det er praktisk mulig, inkludere den oppkjøpte bedriften i de interne kontrollene og samsvarsprogrammet, herunder gjennom opplæring av nye ansatte, kontroll av relasjoner til tredjeparter, og gjennomføring av revisjoner og kontroller etter behov. Ansatte i ManpowerGroup skal samarbeide med slike tiltak.

## XIV. Årlig opplæring og sertifisering

Ansvarlig for global etikk og samsvar har fastslått målkriterier for en obligatorisk årlig opplæring om prinsippene mot korrupsjon. Du må, som et ledd i kravet om årlig opplæring, fullføre en sertifiseringsprosess, der du må svare på en del spørsmål og erklære at du:

- har lest og forstått disse retningslinjene
- skal opptre i samsvar med disse retningslinjene og
- ikke vet om brudd på disse retningslinjene.

## XV. Rapportering og forbud mot represalier

En ansatt i ManpowerGroup som har fått kjennskap til, eller mistenker, at noen har opptrådt i strid med disse retningslinjene, skal straks:

- Melde fra til juridisk leder eller ansvarlig for global etikk og samsvar,
- Ringe nummeret til den lokale varslingslinjen, som er hengt opp i lokalene, eller
- Ringe ManpowerGroups lokale varslingslinje. ManpowerGroups eksterne tjenesteleverandør av varslingslinjen har gratis telefonlinjer som kan ringes på følgende måte:
- Hvis du ringer fra Nord-Amerika: 1-800-210-3458.
- Hvis du ringer utenfor Nord-Amerika, går du til [telefonnummerliste](#).

- Hvis du ringer fra et land som står på listen, ringer du direktenummeret for dette landet.
- Hvis du ringer fra et land som ikke står på listen, går du til [www.business.att.com/bt/access.jsp](http://www.business.att.com/bt/access.jsp) for å finne AT&Ts tilgangsnummer for landet. Ring deretter tilgangsnummret, vent på ringetonen eller talemeldingen, og tast 800-210-3458.

Identiteten til en person som innrapporterer et regelbrudd eller en mistanke om regelbrudd, skal være konfidensiell, med unntak av i den utstrekning det er nødvendig for å beskytte ManpowerGroups interesser eller i den grad det kreves i gjeldende lov.

Selskapet tolererer ikke represalier mot en person som innrapporterer en sak i god tro. I Den som mener å være utsatt for represalier i en eller annen form, skal snarest mulig melde fra til juridisk leder eller ansvarlig for global etikk og samsvar.

## XVI. Disiplinærstraff

Ansatte som opptrer i strid med disse retningslinjene, illegges disiplinærstraff, opp til og inkludert oppsigelse, og kan i tillegg forfølges individuelt strafferettslig og/eller sivilrettslig i relevante jurisdiksjoner. Samarbeidspartnere som opptrer i strid med disse retningslinjene blir sagt opp fra alle kommersielle relasjoner med ManpowerGroup.

“Hver og én av oss har plikt til å påse at vi opprettholder våre høye standarder for opptreden og integritet. For å beskytte merkevaren og omdømmet vårt, må vi ta de rette valgene. Jeg stoler på at hver og én av dere fremmer og beskytter merkevaren vår ved å gjøre dere kjent med, forstå og følge ManpowerGroups retningslinjer for god forretningsskikk og etisk opptreden samt retningslinjene mot korrupsjon. Som følge av at alle ansatte er innstilt på å utføre arbeidet sitt på en etisk forsvarlig måte har ManpowerGroup i flere år vært kåret til et av verdens mest etiske selskaper.”

~Jonas Prising, CEO ManpowerGroup