

MANPOWERGROUP

Política Anticorrupção



ManpowerGroup®

Índice

O nosso Chairman e Chief Executive Officer	3
I. Finalidade	4
II. Esta Política aplica-se a todos na ManpowerGroup	4
III. Supervisão e administração	5
IV. Proibimos todas as formas de suborno e corrupção	6
V. Despesas admissíveis	7
VI. Não permitimos pagamentos facilitadores	7
VII. Os recursos da Organização não podem ser usados para contribuições e atividades políticas	8
VIII. Contribuições de caridade e patrocínios de eventos requerem apreciação especial	8
IX. Devemos manter livros e registos contabilísticos rigorosos	9
X. A solicitação e a extorsão devem ser denunciadas.....	9
XI. Exigimos os mesmos comportamentos dos nossos parceiros de negócios.....	10
XII. Não colaboramos com clientes cuja conduta seja imprópria.....	12
XIII. As atividades de fusão e aquisição requerem diligência prévia de anticorrupção	12
XIV. Formação e certificação anual	13
XV. Denúncia e não retaliação	13
XVI. Ação disciplinar.....	13



UMA MENSAGEM DO **NOSSO CHAIRMAN E CHIEF EXECUTIVE OFFICER**

Cada um de nós tem a responsabilidade de garantir que cumpre os nossos elevados padrões de comportamento e integridade. Proteger a nossa marca e reputação significa que todos temos de fazer as escolhas certas. Conto com cada um de vocês para promover e proteger a nossa marca ao conhecerem, entenderem e seguirem esta Política Anticorrupção, bem como o Código de Conduta e Ética Empresarial da ManpowerGroup. Graças ao compromisso de todos os nossos funcionários em trabalhar de forma ética, a ManpowerGroup tem sido nomeada como uma das World's Most Ethical Companies desde há vários anos.

Jonas Prising
Jonas Prising
CEO da ManpowerGroup



I. Finalidade

A ManpowerGroup e as suas subsidiárias e afiliadas em todo o mundo estão comprometidas em conduzir os nossos negócios com honestidade, integridade, credibilidade e responsabilidade. Isto faz parte da nossa herança desde a fundação da Organização, em 1948, e é a essência do nosso Código de Conduta e Ética Empresarial (o "Código").

Temos a responsabilidade de cumprir todas as leis aplicáveis nos países onde fazemos negócios. Isto inclui leis anticorrupção, tais como o "U.S. Foreign Corrupt Practices Act" ("FCPA"), o "U.K. Bribery Act", e leis similares noutros países e territórios.

A nossa política é clara e objetiva: todos os funcionários, diretores, os membros do Conselho de Administração (da ManpowerGroup ou de qualquer das suas subsidiárias ou afiliadas), e outros que atuem em representação da ManpowerGroup ("Funcionários da ManpowerGroup") não podem pagar subornos ou, de qualquer outra forma, tentar influenciar alguém indevidamente, no Governo ou no setor privado, mesmo que tal pagamento seja solicitado e denominado de outra forma que não suborno. Isto é verdadeiro, independentemente de um pagamento indevido ser feito diretamente através de um funcionário da ManpowerGroup ou através de um terceiro, como por exemplo, um agente ou representante, vendedor, cliente, parceiro ou outro prestador de serviços.

II. Esta Política aplica-se a todos na ManpowerGroup

Esta política aplica-se a todos os funcionários da ManpowerGroup, onde quer que se encontrem. Todos os funcionários da ManpowerGroup são responsáveis pelo cumprimento desta política em relação à sua conduta em representação da Organização.

A Gestão da ManpowerGroup é responsável por assegurar que os funcionários sob sua supervisão e autoridade cumprem esta Política. A Gestão conferiu a determinados funcionários responsabilidades de compliance. A equipa de Compliance irá ajudar os funcionários da ManpowerGroup a entender e cumprir esta Política e tomará medidas para manter e implementar um programa anticorrupção, contudo, a responsabilidade pelo cumprimento continuará a ser dos funcionários da ManpowerGroup.

As operações da ManpowerGroup em países específicos poderão emitir diretrizes anticorrupção específicas adicionais, de forma a manter a conformidade com as leis locais ou a dar resposta a circunstâncias locais. Quaisquer diretrizes adicionais específicas do país têm de ser consistentes com esta Política, salvo se aprovadas pelo departamento do General Counsel. Não será permitida ou tolerada qualquer violação de leis federais, estatais ou estrangeiras.

III. Supervisão e administração

A Comissão de Auditoria do Conselho de Administração da ManpowerGroup é responsável pela supervisão desta Política e do programa anticorrupção da Organização.

Como General Counsel, Richard Buchband supervisiona o cumprimento desta Política e do programa anticorrupção da Organização. Sob a sua direção, Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer tratam das solicitações do dia a dia e das aprovações de rotina, conforme delineado nesta Política.



Caso tenha dúvidas, contacte a Shannon através do n.º telefone **+1 414.906.7024** ou escreva para a nossa equipa através do e-mail ethics.training@manpowergroup.com ou generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Proibimos todas as formas de suborno e corrupção

A ManpowerGroup proíbe terminantemente qualquer tipo de suborno e corrupção relacionado com os negócios da Organização. Os funcionários em relação aos quais se constate o envolvimento em situações de suborno ou corrupção enfrentarão ações disciplinares, podendo inclusivamente ser considerada a rescisão, bem como poderão enfrentar sanções pecuniárias e ser processados criminalmente.

O que é considerado suborno e corrupção?

O suborno ocorre quando são concedidos benefícios (coisas de valor) direta ou indiretamente a indivíduos, de modo a manter uma vantagem comercial para a ManpowerGroup. Isto inclui benefícios concedidos a funcionários governamentais, parceiros de negócios, e clientes efetivos ou potenciais, para benefício pessoal dos mesmos, de modo a influenciar as suas ações ou decisões, no âmbito das respetivas funções oficiais ou comerciais.

O suborno é por vezes óbvio e por vezes muito subtil. Os funcionários da ManpowerGroup são responsáveis por reconhecer os sinais de alerta que indicam possíveis atos de suborno e corrupção e de reagir aos mesmos de uma forma adequada, tal como estipulado nesta política. Para além do suborno, as leis aplicáveis proíbem outras formas de corrupção, tais como o tráfico de influências, e podem exigir compromissos de confidencialidade ou outras medidas para garantir transparência.

As leis aplicáveis proíbem o suborno e a corrupção quer de funcionários governamentais quer de pessoas singulares. Os funcionários da ManpowerGroup devem prestar especial atenção quando lidam com funcionários governamentais, dado que as consequências de suborno do setor público para a Organização e para os indivíduos envolvidos podem ser particularmente adversas. Os concursos públicos representam uma área particularmente sensível e devem ser tratados como tal, caso apresentemos uma proposta num concurso público.

Que tipos de benefícios podem constituir "Coisas de Valor"?

"Coisas de Valor" é um conceito amplo, e pode incluir dinheiro, equivalentes de dinheiro (por exemplo, cartões de oferta), informação confidencial, refeições, entretenimento, viagens, presentes, empregos, contratos, serviços em espécie, tais como a realização de trabalhos de reparação em casa de alguém, ou quaisquer tipos de bens ou serviços similares que tenham valor económico tangível.

Que pessoas são consideradas funcionários governamentais?

Os funcionários governamentais são amplamente definidos pelas leis anticorrupção.

Os mesmos podem incluir:

- ✓ Chefes de Estado, ministros e outros nomeados políticos;
- ✓ Funcionários públicos;
- ✓ Outros funcionários do Governo a tempo integral ou parcial;
- ✓ Pessoas singulares que atuam numa função oficial;
- ✓ Membros da segurança (militar, polícia, serviços secretos);
- ✓ Juizes e legisladores;
- ✓ Diretores e funcionários de empresas detidas ou controladas pelo Estado (por exemplo, uma empresa petrolífera ou companhia aérea detida pelo Estado); e
- ✓ Funcionários de outras instituições públicas, incluindo universidades, laboratórios, hospitais e afins.

! O facto de um determinado país não considerar um indivíduo como um funcionário governamental ao abrigo da legislação local, não significa que o indivíduo não seja considerado funcionário governamental ao abrigo de outra legislação aplicável. A equipa de Compliance está disponível para proporcionar orientações adicionais em casos de dúvida.



V. Despesas admissíveis

A ManpowerGroup reconhece que disponibilizar presentes, entretenimento e apoio de alojamento ou benefícios de viagem é uma parte legítima da atividade comercial em muitos países. No entanto, é responsabilidade de cada um respeitar a Política sobre Presentes, Entretenimento e Patrocínios, dado que estas atividades, em algumas circunstâncias, podem ser consideradas benefícios de corrupção. A Política sobre Presentes, Entretenimento e Patrocínios da ManpowerGroup explica quando tais despesas são permissíveis e quando são proibidas, e os controles que se aplicam a tais gastos.



VI. Não permitimos pagamentos facilitadores

O que são pagamentos facilitadores?

"Pagamentos facilitadores" é um termo utilizado em todo o mundo de formas muito diferentes. Em alguns países, um pagamento facilitador é um eufemismo para um suborno. Noutros, como acontece ao abrigo do U.S. FCPA, é um termo definido de forma restritiva que se refere a determinados pagamentos de baixo valor, para agilização ou "gratificação" que, embora não sejam ilegais, têm de ser devidamente controlados e registados nos livros contabilísticos de uma empresa.

Os pagamentos facilitadores são ilegais ao abrigo da legislação da maioria dos países a nível mundial. De acordo com a sua política de conformidade em consonância com toda a legislação aplicável, a **ManpowerGroup não permite pagamentos facilitadores.**

Caso lhe seja solicitado um pagamento facilitador, deverá recusar fazê-lo. Não é permitido efetuar tais pagamentos no âmbito do seu trabalho para a Organização, mesmo que assuma pessoalmente o custo desses pagamentos e não solicite reembolso. Todos os pedidos de pagamentos facilitadores devem ser denunciados à Global Ethics Compliance Officer.

VII. Os recursos da Organização não podem ser usados para contribuições e atividades políticas

Não é permitido utilizar fundos, propriedades ou outros recursos da Organização para efetuar qualquer contribuição ou disponibilizar uma coisa de valor a qualquer candidato político, partido político ou membro de partido. A nossa Organização não reembolsará ninguém por qualquer contribuição pessoal efetuada para fins políticos. Qualquer pessoa pode participar em atividades políticas no seu tempo livre e às suas próprias custas, desde que tal não interfira no desempenho das funções relativas à ManpowerGroup e não ocorra em nome da ManpowerGroup. Para além de ser proibido pela política da Organização, tais pagamentos podem suscitar questões de anticorrupção.

VIII. Contribuições de caridade e patrocínios de eventos requerem apreciação adicional

A ManpowerGroup está empenhada em servir as comunidades nas quais desenvolve atividades comerciais. Para esse fim, os funcionários da ManpowerGroup podem patrocinar eventos ou efetuar contribuições para instituições de caridade de cariz educativo, social ou com outros fins comerciais legítimos. As leis anticorrupção não proíbem donativos e patrocínios legítimos. Mas temos a obrigação de garantir que os fundos que alocamos para estes fins são utilizados para o efeito previsto, não são desviados, e são concedidos aos devidos destinatários para fins adequados. As contribuições e patrocínios de eventos que se destinam a instituições de caridade conhecidas para fins comerciais legítimos, que tenham um valor modesto, e não suscitem preocupações especiais podem realizar-se ao abrigo desta Política sem aprovação prévia.

Entre os exemplos de contribuições adequadas incluem-se: um donativo para uma associação juvenil a fim de apoiar uma feira de formação profissional e uma doação à Cruz Vermelha para apoiar em situações de ajuda humanitária.

Contribuições e patrocínios de eventos que suscitam preocupações especiais exigem a aprovação prévia do diretor jurídico regional ou do diretor financeiro.

O que queremos dizer com "preocupações especiais"? Alguns exemplos são:

- ✓ A instituição de caridade ou evento parece ter forte ligação a um funcionário governamental ou a um familiar próximo ou sócio de um funcionário governamental.
- ✓ Um donativo ou patrocínio é solicitado por um funcionário governamental.
- ✓ A instituição de caridade ou o organizador do evento não é transparente em relação à utilização dos fundos.
- ✓ A entidade que solicita os fundos não é uma organização estabelecida e conhecida.
- ✓ A instituição de caridade ou o organizador do evento solicita que a contribuição seja feita em dinheiro.
- ✓ Quaisquer outros factos ou circunstâncias que lhe suscitem dúvidas sobre se a contribuição será devidamente utilizada.

O que é "modesto" em termos de valor? É suposto os funcionários da ManpowerGroup usarem o bom senso no que a isto diz respeito, mas as contribuições inferiores a \$1,000 serão, geralmente, consideradas modestas. Ao analisar se uma contribuição ou patrocínio é de modesto valor, terá de se ter em consideração a frequência da contribuição e contribuições relacionadas. Os funcionários da ManpowerGroup não deverão subdividir uma contribuição em valores menores de modo a que o valor de uma contribuição pareça modesto.



IX. Devemos manter livros e registos contabilísticos rigorosos, bem como controlo interno

Somos conhecidos pela honestidade e credibilidade em todas as áreas do nosso negócio. É exigido por lei à ManpowerGroup que mantenha de forma íntegra e rigorosa os livros, registos e contas contabilísticas. As políticas contabilísticas e os procedimentos de auditoria interna da ManpowerGroup garantirão, geralmente, a conformidade com estes requisitos. No entanto, todas as despesas têm de ser totalmente e rigorosamente descritas em toda a documentação comercial, não só no que diz respeito ao valor da despesa, mas também quanto à natureza ou finalidade da mesma. Nunca deverá criar qualquer registo que seja falso ou enganador, nem aceitar de qualquer fornecedor ou qualquer outro terceiro um registo que não cumpra os nossos requisitos.

Todas as informações comerciais, incluindo transações comerciais e financeiras têm de ser comunicadas de forma atempada e rigorosa. Além disso, terá de cumprir os processos estabelecidos e obter autorizações da gestão, tal como exigido. A informação financeira tem de refletir as transações atuais e obedecer aos princípios contabilísticos geralmente aceites. Não é permitido seja a quem for criar fundos ou recursos que não sejam declarados ou registados.

X. A solicitação e a extorsão devem ser denunciadas

Na eventualidade de um funcionário governamental ou outra pessoa (por exemplo, um potencial cliente) lhe solicitar um pagamento indevido, tal não é desculpa para violar esta política. Os funcionários da ManpowerGroup devem recusar tal solicitação ou pedido, e denunciar de imediato qualquer solicitação ou extorsão ao General Counsel ou à Global Ethics Compliance Officer.



Nota de orientação: As solicitações devem ser recusadas educadamente, mas de forma clara. Não se pretende que a sua resposta crie a impressão de que concordou. Lembre o solicitante de que a ManpowerGroup tem políticas rigorosas e que perderá o seu emprego caso revele uma conduta que viola estas políticas.

XI. Exigimos os mesmos comportamentos dos nossos parceiros de negócios

A política da ManpowerGroup proíbe o suborno e a corrupção, seja de forma direta ou indireta. Em alguns países, é comum contratar agentes comerciais com boas relações, ou "intermediários", para ajudar a identificar e solicitar novos negócios, para apresentar pessoas ou para influenciar funcionários governamentais. Isto pode tornar-se numa conduta propícia a subornos. Esperamos que os nossos agentes, consultores, parceiros de joint ventures ou qualquer outro terceiro que atue em nossa representação ("Parceiros de Negócios") execute serviços legítimos e cumpra os padrões de ética e conduta profissional, tal como descrito nesta Política e no [Código](#).

O que são sinais de alerta relativos aos parceiros de negócios?

Sinais de aviso ("sinais de alerta") são quaisquer factos ou circunstâncias – um padrão, uma prática ou um acontecimento específico – que indicam a possibilidade de corrupção. Existem muitos exemplos de sinais de alerta e a lista que se segue não inclui todos os sinais de alerta que pode encontrar.



- ✓ Um novo parceiro de negócios é recomendado por um funcionário governamental.
- ✓ Um funcionário governamental ou alguém próximo de um funcionário governamental tem um interesse comercial num parceiro de negócios.
- ✓ O parceiro de negócios não tem experiência na execução do trabalho para o qual foi contratado ou está a ser contratado apenas devido à sua influência sobre um funcionário governamental.
- ✓ O parceiro de negócios faz declarações suspeitas (p. ex., "não faça perguntas, eu tratarei de tudo"), tem uma estrutura pouco transparente ou insiste na confidencialidade dos negócios que mantém consigo.
- ✓ A comissão ou a margem de lucro do parceiro de negócios é elevada comparativamente aos padrões da indústria ou tendo em conta o tipo de trabalho que irá realizar.
- ✓ O parceiro de negócios pretende ser pago "por baixo da mesa" ou através de uma conta offshore.
- ✓ O parceiro de negócios recusa assinar um contrato com salvaguardas anticorrupção.
- ✓ O parceiro de negócios submete faturas falsas ou recusa disponibilizar documentação que sustente as faturas ou as alegadas despesas.

Caso detete um sinal de alerta, contacte a [Global Ethics Compliance Officer](#) para obter orientação.

Podemos ser responsabilizados pela conduta dos nossos parceiros de negócios

A ManpowerGroup pode ser legalmente responsável pela conduta de um parceiro de negócios no decorrer do seu trabalho para a Organização. Em determinadas jurisdições, a ManpowerGroup pode ser considerada responsável, mesmo que ninguém na ManpowerGroup tivesse conhecimento de uma conduta ilegal.

Não deve ser solicitada a execução de serviços para a Organização a nenhum parceiro de negócios sem a devida diligência prévia e sem um acordo que contenha as salvaguardas de anticorrupção necessárias. A diligência prévia comercial e financeira não é suficiente. A diligência prévia deve considerar a reputação e a integridade de um parceiro de negócios proposto, assim como o alcance dos controlos internos do mesmo para evitar uma conduta imprópria.

As avestruzes são conhecidas por enfiarem a cabeça na areia quando o perigo se aproxima. Não há problema quanto às aves, mas este não é um comportamento aceitável para os funcionários da ManpowerGroup. Ignorar deliberadamente sinais de corrupção – agindo como uma avestruz, com os olhos fechados – pode ter as mesmas consequências que existiriam se tivesse um conhecimento efetivo de uma conduta imprópria.

Alguns exemplos de um comportamento de "cabeça enfiada na areia":

- ✓ "Não quero saber como irá conseguir a aprovação governamental, mas consiga-a e rapidamente".
- ✓ "Não lhe vou fazer quaisquer perguntas porque não quero saber as respostas".
- ✓ "Sei que neste país existe muita corrupção, pelo que não vou perguntar ao nosso agente imobiliário como é que lida com as autoridades locais".

Os sinais de alerta ([consulte a página 10](#)), uma vez identificados, devem ser comunicados à Global Ethics Compliance Officer, que irá avaliar o risco e determinar se podem ser implementadas salvaguardas adequadas para reduzir esses riscos para um nível aceitável.

As nossas responsabilidades se trabalharmos com parceiros de negócios

Devido às potenciais responsabilidades associadas à utilização de parceiros de negócios, são necessários vários passos para proteger a ManpowerGroup:

- ✓ A unidade empresarial com a qual o parceiro de negócios estará envolvido deverá realizar diligência prévia para assegurar, de forma razoável, que o parceiro de negócios é uma entidade legítima, tem qualificações para executar os serviços para os quais será contratado, e mantém padrões consistentes com os padrões legais, regulamentares, éticos e de reputação da ManpowerGroup. Os resultados devem ser documentados e mantidos pela unidade empresarial. Contacte o Departamento Jurídico Global caso não tenha a certeza se é necessária diligência prévia anticorrupção em relação a um parceiro de negócios ou quanto ao grau necessário de diligência prévia.
- ✓ Não deve ser solicitada aos parceiros de negócios a realização de serviços sem um contrato. Os contratos ajudam a demonstrar os motivos legítimos pelos quais um parceiro de negócios é contratado e os serviços que ele(a) (ou a entidade contratada) realiza. Os contratos também incluem habitualmente cláusulas para ajudar a proteger a ManpowerGroup. Assim sendo, os mesmos são importantes. Consulte o Departamento Jurídico local quanto às cláusulas que são necessárias.
- ✓ Os funcionários também devem garantir que qualquer compensação paga a um parceiro de negócios representa o devido valor para os bens ou serviços legítimos fornecidos. Os pagamentos a parceiros de negócios não devem ser efetuados em dinheiro a alguém que não seja a contraparte do contrato, ou para um local que não tenha qualquer relação com o local em que o parceiro de negócios está sediado ou no qual as atividades do contrato ocorrem, como por exemplo, um paraíso fiscal ou uma localização offshore.

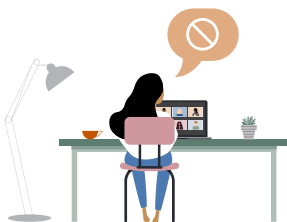
As nossas responsabilidades não terminam quando um parceiro de negócios tem um contrato. Devemos supervisionar constantemente as atividades dos nossos parceiros de negócios. Quaisquer sinais de alerta ou outras preocupações acerca da adequação da conduta de um parceiro de negócios que surjam no decorrer da relação com o mesmo, devem ser comunicadas à Global Ethics Compliance Officer, para que os riscos possam ser tidos em consideração e salvaguardas adequadas sejam desenvolvidas.

Alguns exemplos de preocupações que podem surgir em função da conduta de um parceiro de negócios:

- ✓ O parceiro de negócios solicita uma compensação adicional quando não existe qualquer necessidade legítima para tal;
- ✓ É do seu conhecimento que um funcionário governamental, um familiar próximo ou o parceiro de negócios de um funcionário governamental, adquiriu uma participação no parceiro de negócios; ou
- ✓ Chegam-lhe rumores de que o parceiro de negócios está sob investigação por lavagem de dinheiro ou alguma outra atividade criminosa.

A ManpowerGroup pode fazer formação a parceiros de negócios, realizar auditorias, ou solicitar certificações de conformidade em determinados casos.

A ManpowerGroup incentiva os respetivos funcionários a partilhar esta Política Anticorrupção com os parceiros de negócios, para que estes tenham conhecimento do seu compromisso relativo a práticas comerciais legais e éticas. Além disso, a nossa Supply Chain Business Partner Policy exige que os nossos parceiros de negócios apresentem garantias positivas em relação ao seu compromisso para com determinadas práticas fundamentais descritas no nosso [Código de Conduta de Fornecedores](#).



XII. Não colaboramos com clientes cuja conduta seja imprópria

Os funcionários da ManpowerGroup que trabalham para um cliente não se devem deixar persuadir por quaisquer pagamentos indevidos ou outra conduta imprópria. Os funcionários que se confrontem com qualquer situação que suscite este tipo de preocupações devem discuti-las logo que possível com o respetivo supervisor ou solicitar a orientação da área de Legal e Compliance. Não tente resolver este tipo de problemas sozinho.

XIII. As atividades de fusão e aquisição requerem diligência prévia de anticorrupção

A ManpowerGroup envolve-se regularmente em aquisições de outras empresas. Ao adquirir outra empresa, a ManpowerGroup pode tornar-se responsável pela conduta anterior dessa empresa. A ManpowerGroup também se pode tornar responsável por continuar uma conduta que viola a legislação antissuborno e anticorrupção. Assim sendo, é política da Organização a realização de uma diligência prévia anticorrupção antes de concluir uma aquisição, para deste modo permitir a identificação e mitigação de riscos. Além disso, a Organização incluirá a empresa adquirida no seu controlo interno e no programa de compliance logo que possível, através da formação dos novos funcionários, da análise de relações com terceiros e da realização de auditorias, conforme necessário. É necessário que os funcionários da ManpowerGroup cooperem com estes esforços.



XIV. Formação e certificação anual

A Global Ethics Compliance Officer estabeleceu os critérios pretendidos para a formação anual obrigatória relativa aos princípios anticorrupção. Como parte da formação anual obrigatória, é-lhe solicitado que realize uma certificação, na qual responde a determinadas questões e certifica que:

- ✓ leu e entendeu esta política;
- ✓ irá respeitar esta política; e
- ✓ não tem conhecimento de qualquer violação desta Política.

XV. Denúncia e não retaliação

Quaisquer funcionários da ManpowerGroup que tenham conhecimento, ou suspeitem, que esta Política possa ter sido violada devem imediatamente:

- ✓ Notificar o General Counsel ou a [Global Ethics Compliance Officer](#);
- ✓ Utilizar o número local da linha de apoio sobre ética disponibilizado nas respetivas instalações; ou
- ✓ Utilizar a [ManpowerGroup Business Ethics Hotline](#) a nível global. O prestador de serviços externo da ManpowerGroup para a linha direta disponibiliza números gratuitos aos quais se pode aceder da seguinte forma:
 - Se telefonar da América do Norte: **1.800.210.3458**. Clique [aqui](#) para obter informações sobre como telefonar caso não se encontre na América do Norte.

A identidade de qualquer pessoa que denuncie uma suposta violação permanecerá confidencial, com exceção das exigências impostas pela legislação aplicável. Qualquer pessoa que efetue uma denúncia através da ManpowerGroup Business Ethics Hotline também tem a opção de submeter a denúncia de forma anónima.

A Organização não tolerará a retaliação contra qualquer pessoa que efetue uma denúncia de boa-fé, tal como indicado na Política Antirretaliação da ManpowerGroup. Qualquer pessoa que experiencie o que acredita ser qualquer forma de retaliação deve comunicar esta preocupação logo que possível ao General Counsel ou à Global Ethics Compliance Officer.

XVI. Ação disciplinar

Os funcionários que violem esta Política estão sujeitos a ação disciplinar, podendo inclusivamente ser considerada a sua demissão, bem como poderão ser sujeitos a um processo criminal e/ou cível individual nas respetivas jurisdições. Os parceiros de negócios que violem esta política estão sujeitos à cessação de todas as relações comerciais com a ManpowerGroup.