

MANPOWERGROUP

Anticorruptiebeleid



ManpowerGroup®

Inhoudsopgave

Onze voorzitter en Chief Executive Officer.....	3
I. Doel	4
II. Dit beleid geldt voor iedereen bij ManpowerGroup.....	4
III. Toezicht en administratie.....	5
IV. Wij verbieden alle vormen van omkoperij en corruptie.....	6
V. Toegestane uitgaven.....	7
VI. We staan geen faciliterende betalingen toe	7
VII. Bedrijfsmiddelen mogen niet worden gebruikt voor politieke bijdragen en activiteiten.....	8
VIII. Voor bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de sponsoring van evenementen is speciale aandacht vereist	8
IX. We moeten boeken en records nauwkeurig bijhouden	9
X. Uitlokking en afpersing moeten worden gemeld	9
XI. We eisen hetzelfde gedrag van onze zakenpartners.....	10
XII. We helpen geen klanten die ongepast gedrag vertonen.....	12
XIII. Voor fusie- en overnameactiviteiten zijn een grondig onderzoek naar corruptiebestrijding nodig	12
XIV. Jaarlijkse training en certificering	13
XV. Meldingen en geen vergeldingen	13
XVI. Disciplinaire maatregelen	13



EEN BERICHT VAN

ONZE VOORZITTER EN CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Iedereen draagt een verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we onze hoge normen wat betreft gedrag en integriteit handhaven. Bescherming van ons merk en onze reputatie houdt in dat we allemaal de juiste keuzes moeten maken. Ik reken erop dat elk van jullie ons merk aanbeveelt en beschermt door dit anticorruptiebeleid en de gedrags- en ethische code voor bedrijven van ManpowerGroup te kennen, te begrijpen en na te leven. Omdat al onze medewerkers zich inzetten om op een ethische manier te werken, is ManpowerGroup al meerdere jaren uitgeroepen tot een van de meest ethische bedrijven ter wereld.

Jonas Prising
CEO ManpowerGroup



I. Doel

ManpowerGroup en zijn dochterondernemingen en filialen over de hele wereld zetten zich ervoor in om op een eerlijke, integere, betrouwbare en verantwoordelijke manier zaken te doen. Dit maakt deel uit van ons erfgoed sinds onze oprichting in 1948, en vormt de kern van onze gedrags- en ethische code voor bedrijven (de 'Code').

We zijn er verantwoordelijk voor om alle toepasselijke wetten na te leven in de landen waar we zaken doen. Hieronder valt anticorruptiewetgeving, zoals de U.S. Foreign Corrupt Practices Act ('FCPA'), de U.K. Bribery Act en andere soortgelijke wetten in andere landen en gebieden.

Ons beleid is duidelijk: alle werknemers, managers, leden van de raad van bestuur (hetzij van ManpowerGroup, hetzij van een van zijn filialen of dochterondernemingen), en anderen die namens ManpowerGroup optreden ('ManpowerGroup-werknemers') mogen geen steekpenningen betalen of op een andere ongepaste manier iemand proberen te beïnvloeden, bij de overheid of in de private sector, zelfs als een dergelijke betaling wordt gevraagd en iets anders wordt genoemd dan een steekpenning. Dit is van toepassing ongeacht of een ongepaste betaling rechtstreeks via een werknemer van ManpowerGroup plaatsvindt of via een externe partij, zoals een agent of vertegenwoordiger, verkoper, klant, partner of andere dienstverlener.

II. Dit beleid geldt voor iedereen bij ManpowerGroup

Dit beleid geldt voor alle werknemers van ManpowerGroup, waar ze zich ook bevinden. De werknemers van ManpowerGroup zijn allemaal verantwoordelijk voor de naleving van dit beleid als ze handelen in naam van het bedrijf.

Het management van ManpowerGroup is er verantwoordelijk voor dat de werknemers die onder hun toezicht en leiding vallen dit beleid naleven. Het management heeft bepaalde werknemers belast met verantwoordelijkheden wat betreft naleving.

Het nalevingsteam helpt ManpowerGroup-werknemers om dit beleid te begrijpen en na te leven, en zal stappen ondernemen om een anticorruptieprogramma op te stellen en uit te voeren, maar de verantwoordelijkheid voor de naleving ervan blijft bij de ManpowerGroup-werknemers.

Activiteiten van ManpowerGroup in specifieke landen kunnen met aanvullende, specifieke anticorruptierichtlijnen komen om te voldoen aan de plaatselijke wetgeving of om in te spelen op plaatselijke omstandigheden. Aanvullende, landspecifieke richtlijnen moeten in overeenstemming zijn met dit beleid, behalve wanneer ze door de juridisch adviseur zijn goedgekeurd. Het overtreden van federale, staats- of buitenlandse wetgeving wordt niet toegestaan of getolereerd.

III. Toezicht en administratie

De auditcommissie van de raad van bestuur van ManpowerGroup is verantwoordelijk voor het toezicht op dit beleid en op het anticorruptieprogramma van het bedrijf.

Als juridisch adviseur houdt Richard Buchband toezicht op de naleving van dit beleid en het anticorruptieprogramma van het bedrijf. Onder zijn leiding behandelen Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer, de dagelijkse vragen en routinematige goedkeuringen zoals die in dit beleid zijn uiteengezet.



Als u vragen hebt, neem dan contact op met Shannon op via **414.906.7024** of stuur een bericht naar ons team via

ethics.training@manpowergroup.com
of generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Wij verbieden alle vormen van omkoperij en corruptie

ManpowerGroup verbiedt ten strengste elke vorm van omkoperij en corruptie in verband met de zaken van het bedrijf. Werknemers die zich schuldig blijken te maken aan omkoping of corruptie krijgen disciplinaire maatregelen opgelegd, wat ook kan leiden tot ontslag, kunnen geldboetes krijgen en kunnen strafrechtelijk worden vervolgd.

Wat valt onder omkoping en corruptie?

Er is sprake van omkoping wanneer voordelen (dingen van waarde) direct of indirect aan personen worden verstrekt om een zakelijk voordeel voor ManpowerGroup te behouden. Hieronder vallen ook voordelen die aan overheidsambtenaren, zakenpartners, klanten of potentiële klanten worden verstrekt voor hun persoonlijk voordeel om hun activiteiten of beslissingen in hun officiële of zakelijke hoedanigheid te beïnvloeden.

Omkoping ligt soms voor de hand en is soms heel subtiel. De werknemers van ManpowerGroup zijn verantwoordelijk voor het herkennen van de alarmsignalen die wijzen op mogelijke omkoping en corruptie, en om daar op een gepaste wijze op te reageren, zoals in dit beleid wordt uitgelegd. Naast omkoperij verbiedt de toepasselijke wetgeving ook andere vormen van corruptie, zoals handel in invloed, en kunnen ze openbaarmaking of andere maatregelen eisen om transparantie te waarborgen.

De toepasselijke wetgeving verbiedt omkoperij en corruptie bij zowel overheidsambtenaren als privé-personen. De werknemers van ManpowerGroup moeten voornamelijk opletten in hun omgang met overheidsambtenaren, aangezien de gevolgen van omkoping in de overheidssector voor het bedrijf en de betrokken personen bijzonder zwaar kunnen zijn. Openbare aanbestedingen zijn een zeer gevoelig gebied en we moeten dienovereenkomstig te werk gaan als we aan een openbare aanbesteding meedoen.

Wat wordt er verstaan onder 'dingen van waarde'?

'Dingen van waarde' is een ruim begrip en kan contant geld, equivalenten daarvan (bijvoorbeeld cadeaubonnen), vertrouwelijke informatie, maaltijden, entertainment, reizen, giften, indienstneming, contracten, diensten in natura zoals het verrichten van herstelwerkzaamheden aan iemands huis, of soortgelijke soorten goederen of diensten met een tastbare economische waarde omvatten.

Wie zijn overheidsambtenaren?

Overheidsambtenaren worden in de anticorruptiewetgeving breed gedefinieerd. Het kan onder meer gaan over:

- ✓ Staatshoofden, ministers, en andere benoemde politici;
- ✓ Ambtenaren;
- ✓ Andere fulltime of parttime werknemers van de overheid;
- ✓ Particuliere burgers die in een officiële hoedanigheid handelen;
- ✓ Veiligheidspersoneel (militairen, politie, inlichtingendiensten);
- ✓ Rechters en wetgevers;
- ✓ Ambtenaren en werknemers van staatsbedrijven of gecontroleerde ondernemingen (bijvoorbeeld een aardoliemaatschappij of een luchtvaartmaatschappij die in handen is van de staat); en
- ✓ Werknemers van andere openbare instellingen, inclusief universiteiten, laboratoria, ziekenhuizen, en dergelijke.

! Het feit dat een bepaald land een persoon volgens de plaatselijke wetgeving niet als overheidsambtenaar behandelt, betekent niet dat de persoon volgens andere toepasselijke wetgeving niet als overheidsambtenaar wordt gezien. Het nalevingsteam is beschikbaar om in geval van twijfel verdere uitleg te verschaffen.



V. Toegestane uitgaven

ManpowerGroup erkent dat het aanbieden van giften of entertainment en het ontvangen van sponsoring of reisvoordelen in een groot aantal landen een toegestaan onderdeel is van het zakendoen. U bent echter zelf verantwoordelijk om het beleid inzake giften, entertainment en sponsoring te volgen, aangezien deze activiteiten in sommige gevallen als een corrupt voordeel kunnen worden gezien. Het beleid van ManpowerGroup inzake giften, entertainment en sponsoring laat zien wanneer dergelijke uitgaven zijn toegestaan en wanneer ze verboden zijn, en welke controles op dergelijke uitgaven van toepassing zijn.



VI. We staan geen faciliterende betalingen toe

Wat zijn faciliterende betalingen?

'Faciliterende betalingen' is een term die overal ter wereld op zeer verschillende manieren wordt gebruikt. In sommige landen is een faciliterende betaling een eufemisme voor een steekpenning. In andere, zoals in het kader van de FCPA in de VS, is het een duidelijk omschreven term die slaat op bepaalde kleine bespoedigende betalingen, of 'smeergeld', die, hoewel ze niet illegaal zijn, goed gecontroleerd en in de boeken van een onderneming moeten worden opgeschreven.

Faciliterende betalingen zijn illegaal volgens de wetten van de meeste landen in de wereld. In overeenstemming met het beleid om alle geldende wetgeving na te leven, staat **ManpowerGroup geen faciliterende betalingen toe**. Als u een verzoek om een faciliterende betaling ontvangt, moet u dit weigeren. Het is niet toegestaan dergelijke betalingen te doen in het kader van uw werk voor het bedrijf, zelfs als u persoonlijk zorg draagt voor de kosten van dergelijke betalingen en geen terugbetaling verlangt. Alle verzoeken om betalingen te vergemakkelijken, moeten worden gemeld aan de Global Ethics Compliance Officer.

VII. Bedrijfsmiddelen mogen niet worden gebruikt voor politieke bijdragen en activiteiten

Het is niet toegestaan om geld, eigendommen of andere middelen van het bedrijf te gebruiken om een bijdrage te leveren of iets van waarde te geven aan een politieke kandidaat, politieke partij of partijfunctionaris. Ons bedrijf betaalt niemand een persoonlijke bijdrage voor politieke doeleinden terug. Iedereen is welkom om in zijn of haar eigen tijd en op eigen kosten deel te nemen aan politieke activiteiten, zolang dit de uitvoering van werkzaamheden bij ManpowerGroup niet in de weg staat en niet in naam van ManpowerGroup gebeurt. Dergelijke betalingen zijn niet alleen verboden door het beleid van het bedrijf, maar kunnen ook anticorruptieproblemen veroorzaken.

VIII. Voor bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de sponsoring van evenementen is extra aandacht vereist

ManpowerGroup zet zich in voor de gemeenschappen waarin het zaken doet. Met het oog daarop kunnen werknemers van ManpowerGroup evenementen sponsoren of bijdragen doen aan liefdadigheidsinstellingen voor educatieve, sociale of andere legitieme zakelijke doeleinden. Anticorruptiewetten verbieden legitieme giften en sponsoring niet. Maar wij hebben de plicht ervoor te zorgen dat de middelen die we voor zulke doeleinden uittrekken, worden gebruikt waarvoor ze zijn bestemd, niet worden afgeleid en aan de juiste ontvangers voor de juiste doeleinden worden gegeven. Bijdragen en de sponsoring van evenementen aan bekende liefdadigheidsorganisaties voor legitieme zakelijke doeleinden, met bescheiden bedragen, en die geen specifieke problemen opleveren, zijn volgens dit beleid zonder voorafgaande goedkeuring mogelijk.

Voorbeelden van passende bijdragen zijn: een schenking aan de padvindsters om te helpen met een onderwijsbeurs en een schenking aan het Rode Kruis om te helpen bij rampenbestrijding.

Bijdragen en de sponsoring van evenementen die voor bijzondere bezwaren zorgen, moeten vooraf worden goedgekeurd door de regionale algemeen adviseur of de financieel directeur.

Wat bedoelen we met 'bijzondere bezwaren'? Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- ✓ De liefdadigheidsorganisatie of het evenement wordt geacht nauw verbonden te zijn met een regeringsambtenaar of een naast familielid of zakenpartner van een regeringsambtenaar.
- ✓ De donatie of het sponsorschap wordt aangevraagd door een regeringsambtenaar.
- ✓ De liefdadigheidsorganisatie of organisator van het evenement is niet transparant wat het gebruik van de geld betreft.
- ✓ De organisatie die het geld aanvraagt, is geen gevestigde, bekende naam.
- ✓ De liefdadigheidsorganisatie of de organisator van het evenement vraagt dat de bijdrage in cash wordt overgemaakt.
- ✓ Alle andere feiten of omstandigheden die bij u vragen oproepen over de vraag of de bijdrage op de juiste manier wordt gebruikt.

Wat is een 'bescheiden' bedrag? Van de werknemers van ManpowerGroup wordt verwacht dat ze in dit opzicht hun gezond verstand gebruiken, maar bijdragen van minder dan USD 1.000 worden over het algemeen als bescheiden beschouwd. Bij de beoordeling of een bijdrage of sponsoring een bescheiden bedrag is, wordt er rekening gehouden met de frequentie van de bijdrage en de bijdragen die daaraan verbonden is. Werknemers bij ManpowerGroup mogen een bijdrage niet onderverdelen in kleinere bedragen om de bijdrage kleiner te laten lijken.



IX. We moeten boeken en records nauwkeurig bijhouden en interne controles uitvoeren

Wij staan bekend om onze eerlijkheid en betrouwbaarheid op alle gebieden van ons bedrijf. ManpowerGroup is wettelijk volledige en nauwkeurige boeken, records en rekeningen bij te houden. Het boekhoudbeleid en de interne controleprocedures van ManpowerGroup verzekeren in het algemeen de naleving van deze vereisten. Alle uitgaven moeten echter volledig en nauwkeurig worden beschreven in alle zakelijke documentatie, niet alleen wat betreft het bedrag van de uitgave, maar ook wat betreft de aard of het doel ervan. U mag nooit een record opstellen dat vals of misleidend is, noch van een verkoper of andere externe partij een record accepteren dat niet aan onze vereisten voldoet.

Alle bedrijfsinformatie, inclusief zakelijke en financiële transacties, moet tijdig en nauwkeurig worden gemeld. Bovendien moet u de vastgestelde processen volgen en de nodige machtigingen van het management krijgen. De financiële informatie moet de werkelijke verrichtingen weergeven en in overeenstemming zijn met de algemeen geaccepteerde boekhoudkundige principes.

Het is niemand toegestaan geheime of niet-geregistreerde geldmiddelen of activa mogelijk te maken.

X. Uitlokking en afpersing moeten worden gemeld

In het geval dat een regeringsambtenaar of een ander persoon (bijvoorbeeld een potentiële klant) u om een ongepaste betaling vraagt, is dat geen reden om dit beleid te overtreden. Werknemers van ManpowerGroup moeten een dergelijk verzoek weigeren, en onmiddellijk melding maken van elk verzoek of afpersing aan juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer.

Richtlijn: verzoeken moeten beleefd maar duidelijk worden geweigerd. U wilt niet dat uw antwoord de indruk wekt dat u het ermee eens bent. Herinner de verzoeker eraan dat ManpowerGroup een streng beleid voert en dat u uw baan verliest als u zich schuldig maakt aan gedrag dat in strijd is met dat beleid.

XI. We eisen hetzelfde gedrag van onze zakenpartners

Het beleid van ManpowerGroup verbiedt omkoperij en corruptie, direct of indirect. In sommige landen is het gebruikelijk om vertegenwoordigers of 'zoekers' met goede connecties in te huren om te helpen nieuwe zakelijke mogelijkheden te vinden en daarop in te spelen, om connecties te maken of om bij regeringsambtenaren te lobbyen. Dit kan veranderen in een doorgeefluik voor steekpenningen. We verwachten dat onze agenten, adviseurs, joint venture-partners of elke andere externe partij die namens ons optreedt ('Zakenpartners') legitieme diensten verlenen, en zich houden aan de normen van ethisch en professioneel gedrag zoals beschreven in dit beleid en de [code](#).

Wat zijn rode vlaggen met betrekking tot zakenpartners?

Waarschuwingssignalen ('rode vlaggen') zijn feiten of omstandigheden (een patroon, handeling of specifieke gebeurtenis), die wijzen op de mogelijkheid van corruptie. Er zijn veel voorbeelden van rode vlaggen, en de volgende lijst bevat niet alle rode vlaggen die u kunt tegenkomen.



- ✓ Een nieuwe zakenpartner wordt aanbevolen door een regeringsambtenaar.
- ✓ Een regeringsambtenaar of iemand die dicht bij een regeringsambtenaar staat, heeft een zakelijk belang bij een zakenpartner.
- ✓ De zakenpartner heeft geen ervaring met het werk waarvoor hij is ingehuurd, of hij wordt alleen ingehuurd vanwege zijn invloed op een regeringsambtenaar.
- ✓ De zakenpartner doet verdachte uitspraken (bijv. "stel geen vragen, ik regel alles"), heeft een onduidelijke structuur of dringt aan op geheimhouding in zijn betrekkingen met u.
- ✓ De commissie of winstmarge van de zakenpartner is hoog in vergelijking met de normen in de sector of het soort werk dat hij levert.
- ✓ De zakenpartner wil 'zwart' worden betaald of op een buitenlandse bankrekening.
- ✓ De zakenpartner weigert een contract met richtlijnen inzake anticorruptie te ondertekenen.
- ✓ De zakenpartner dient vervalste facturen in, of weigert documentatie te verstrekken ter ondersteuning van facturen of gedeclareerde uitgaven.

Als u op een rode vlag stuit, neem dan contact op met de [Global Ethics Compliance Officer](#) voor advies.

Wij kunnen aansprakelijk worden gehouden voor het gedrag van onze zakenpartners

ManpowerGroup kan wettelijk verantwoordelijk zijn voor het gedrag van een zakenpartner, wanneer dit zich voordoet tijdens zijn werkzaamheden voor het bedrijf. In bepaalde rechtsgebieden kan ManpowerGroup aansprakelijk worden gehouden, zelfs als niemand bij ManpowerGroup op de hoogte was van onwettig gedrag.

Aan geen enkele zakenpartner mag worden gevraagd diensten voor het bedrijf te verrichten zonder het nodige onderzoek, en zonder een overeenkomst die de nodige richtlijnen inzake anticorruptie bevat. Een commercieel en financieel onderzoek is niet voldoende. Het onderzoek moet rekening houden met de reputatie en integriteit van een voorgestelde zakenpartner, en met de omvang van hun interne controles om ongepast gedrag te voorkomen.

Struisvogels staan erom bekend dat ze hun kop in het zand steken als er gevaar op de loer ligt. Dat is geen probleem voor vogels, maar het is gedrag dat niet wordt geaccepteerd bij werknemers van ManpowerGroup. Het opzettelijk negeren van tekenen die op corruptie duiden (in andere woorden, met dichte ogen doen wat een struisvogel doet) kan dezelfde gevolgen hebben als wanneer u op de hoogte was van onbehoorlijk gedrag.

Enkele voorbeelden van ongepast 'struisvogel'-gedrag:

- ✓ "Ik wil niet weten hoe je aan die goedkeuring van de regering komt, je moet het gewoon regelen, zo snel mogelijk."
- ✓ "Ik stel geen vragen, want ik wil de antwoorden niet weten."
- ✓ "Ik weet dat dit een land is met veel corruptie, dus ik stel onze makelaar geen vragen over hoe hij alles regelt met de plaatselijke autoriteiten."

Zodra rode vlaggen ([zie pagina 10](#)) zijn vastgesteld, moeten ze worden gemeld aan de Global Ethics Compliance Officer, die het risico beoordeelt en bepaalt of er passende voorzorgsmaatregelen kunnen worden genomen om die risico's tot een acceptabel niveau te beperken.

Onze verantwoordelijkheden als we met zakenpartners werken

Vanwege de mogelijke aansprakelijkheden die hand in hand gaan met de samenwerking met zakenpartners zijn er een aantal stappen nodig om ManpowerGroup te beschermen:

- ✓ Bedrijfseenheid waarvoor de zakenpartner wordt ingeschakeld, moet een onderzoek uitvoeren om redelijkerwijs te verzekeren dat de zakenpartner een legitieme entiteit is, is gekwalificeerd om diensten te verlenen waarvoor hij of zij wordt ingeschakeld, en normen handhaaft die in overeenstemming zijn met de wettelijke, regelgevende, ethische en reputatienormen van ManpowerGroup. De resultaten moeten worden gedocumenteerd en door de bedrijfseenheid worden bewaard. Neem contact op met de internationale juridische afdeling als u niet zeker weet of een zakenpartner een anticorruptie-onderzoek moet uitvoeren of wat voor soort onderzoek u moet uitvoeren.
- ✓ Zakenpartners mogen niet worden gevraagd om diensten te verlenen zonder contract. Contracten helpen de legitieme redenen aan te tonen waarom een zakenpartner wordt ingehuurd en de diensten die hij (of de ingehuurde entiteit) aanbiedt. Contracten bevatten gewoonlijk ook bepalingen om ManpowerGroup te helpen beschermen. Om die reden zijn ze belangrijk. Overleg met uw plaatselijke juridische afdeling over welke clausules nodig zijn.
- ✓ Werknemers moeten er ook voor zorgen dat elke vergoeding die aan een zakenpartner wordt betaald een passende waarde vertegenwoordigt voor de legitieme goederen of diensten die worden geleverd. Betalingen aan zakenpartners mogen niet in cash worden gedaan aan iemand anders dan de tegenpartij van het contract of naar een locatie die geen verband houdt met waar de zakenpartner is gevestigd of de contractactiviteiten plaatsvinden, zoals een belastingparadijs of buitenlandse locatie.

Onze verantwoordelijkheden stoppen niet zodra een zakenpartner een contract heeft getekend. We moeten voortdurend toezicht houden op de activiteiten van onze zakenpartners. Alle rode vlaggen, of andere twijfels over de juistheid van het gedrag van een zakenpartner, die in de loop van een relatie met een zakenpartner ontstaan, moeten aan de Global Ethics Compliance Officer worden gemeld, zodat de risico's kunnen worden beoordeeld en passende voorzorgsmaatregelen kunnen worden ontwikkeld

Enkele voorbeelden van problemen die zich kunnen voordoen bij het gedrag van een zakenpartner:

- ✓ De zakenpartner vraagt om een extra betaling wanneer daar geen legitieme noodzaak voor is;
- ✓ U hoort dat een regeringsambtenaar, of een naast familielid of zakenpartner van een regeringsambtenaar, een belang in de zakenpartner heeft verworven; of
- ✓ U hoort geruchten dat er een onderzoek loopt naar de zakenpartner wegens het witwassen van geld of een andere criminele activiteit.

ManpowerGroup kan in de juiste gevallen een training geven aan zakenpartners, audits uitvoeren of certificaten van naleving aanvragen.

ManpowerGroup moedigt werknemers aan om dit anticorruptiebeleid te delen met hun zakenpartners, zodat zij op de hoogte zijn van het streven naar wettige en ethische bedrijfspraktijken. Bovendien vereist het beleid voor onze toeleveringsketen dat onze zakenpartners garanties geven over hun betrokkenheid bij bepaalde belangrijke activiteiten die in onze [gedragscode voor leveranciers](#) staan beschreven.



XII. We helpen geen klanten die ongepast gedrag vertonen

Werknemers van ManpowerGroup die voor een klant werken, mogen niet verwickeld raken in het doen van ongepaste betalingen of ander ongepast gedrag. Werknemers die met een situatie te maken krijgen die dit soort bezorgdheid oproept, moeten die zo spoedig mogelijk met hun leidinggevende bespreken of advies vragen aan het juridische of nalevingsteam. Probeer dit soort problemen niet zelf op te lossen.

XIII. Voor fusie- en overnameactiviteiten zijn een grondig onderzoek naar corruptiebestrijding nodig

ManpowerGroup doet regelmatig aan overnames van andere bedrijven. Door een ander bedrijf over te nemen, kan ManpowerGroup aansprakelijk worden voor het vroegere gedrag van dat bedrijf. ManpowerGroup kan ook verantwoordelijk worden voor aanhoudend gedrag dat in strijd is met de wetgeving inzake anti-omkoping en anti-corruptie. Daarom is het beleid van het bedrijf dat er een anticorruptie-onderzoek wordt uitgevoerd voordat een overname wordt afgerond, om het bedrijf de mogelijkheid te geven om risico's vast te stellen en te beperken. Bovendien zal het bedrijf het overgenomen bedrijf zo snel mogelijk in het interne controle- en nalevingsprogramma opnemen, onder meer door nieuwe werknemers te trainen, relaties met externe partijen te herzien en, waar nodig, audits uit te voeren. De werknemers van ManpowerGroup zijn verplicht aan dergelijke inspanningen mee te werken.



XIV. Jaarlijkse training en certificering

De Global Ethics Compliance Officer heeft doelcriteria vastgesteld voor de verplichte jaarlijkse training wat betreft anticorruptieprincipes. In het kader van de jaarlijkse training moet u een certificaat invullen waarin u bepaalde vragen beantwoordt en verklaart dat u:

- ✓ dit beleid hebt gelezen en begrepen;
- ✓ zich zult houden aan dit beleid; en
- ✓ zich niet bewust bent van eventuele schendingen van dit beleid.

XV. Meldingen en geen vergeldingen

Elke werknemer van ManpowerGroup die zich ervan bewust wordt, of een vermoeden heeft, dat dit beleid mogelijk is geschonden, moet onmiddellijk:

- ✓ De juridisch adviseur of de [Global Ethics Compliance Officer](#) op de hoogte brengen;
- ✓ De plaatselijke hulplijn voor ethiek gebruiken dat ze op hun locatie kunnen vinden; of
- ✓ De wereldwijde [hotline voor ethische vragen bij ManpowerGroup](#) gebruiken. De externe dienstverlener van ManpowerGroup voor de hotline onderhoudt gratis telefoonlijnen die u als volgt kunt bereiken:
 - Als u vanuit Noord-Amerika belt: **1.800.210.3458**. Klik [hier](#) voor informatie over hoe u van buiten Noord-Amerika kunt bellen.

De identiteit van een persoon die melding maakt van een vermoeden over een overtreding, blijft vertrouwelijk, behalve indien de toepasselijke wetgeving anderszits aangeeft. Iedereen die een melding maakt via de hotline voor ethische vragen bij ManpowerGroup heeft ook de mogelijkheid om de melding anoniem te doen.

Het bedrijf tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die ergens te goeder trouw een melding van maakt, zoals vermeld in het beleid inzake vergeldingsmaatregelen van ManpowerGroup. Iedereen die getuige is van wat in hun ogen een vorm van vergelding is, moet dit zo snel mogelijk melden aan de juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer.

XVI. Disciplinaire maatregelen

Werknemers die dit beleid overtreden, worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, wat zelfs kan leiden tot ontslag, en kunnen ook worden onderworpen aan individuele strafrechtelijke en/of civielrechtelijke vervolging in de desbetreffende rechtsgebieden. Zakenpartners die dit beleid schenden, worden onderworpen aan beëindiging van alle commerciële relaties met ManpowerGroup.