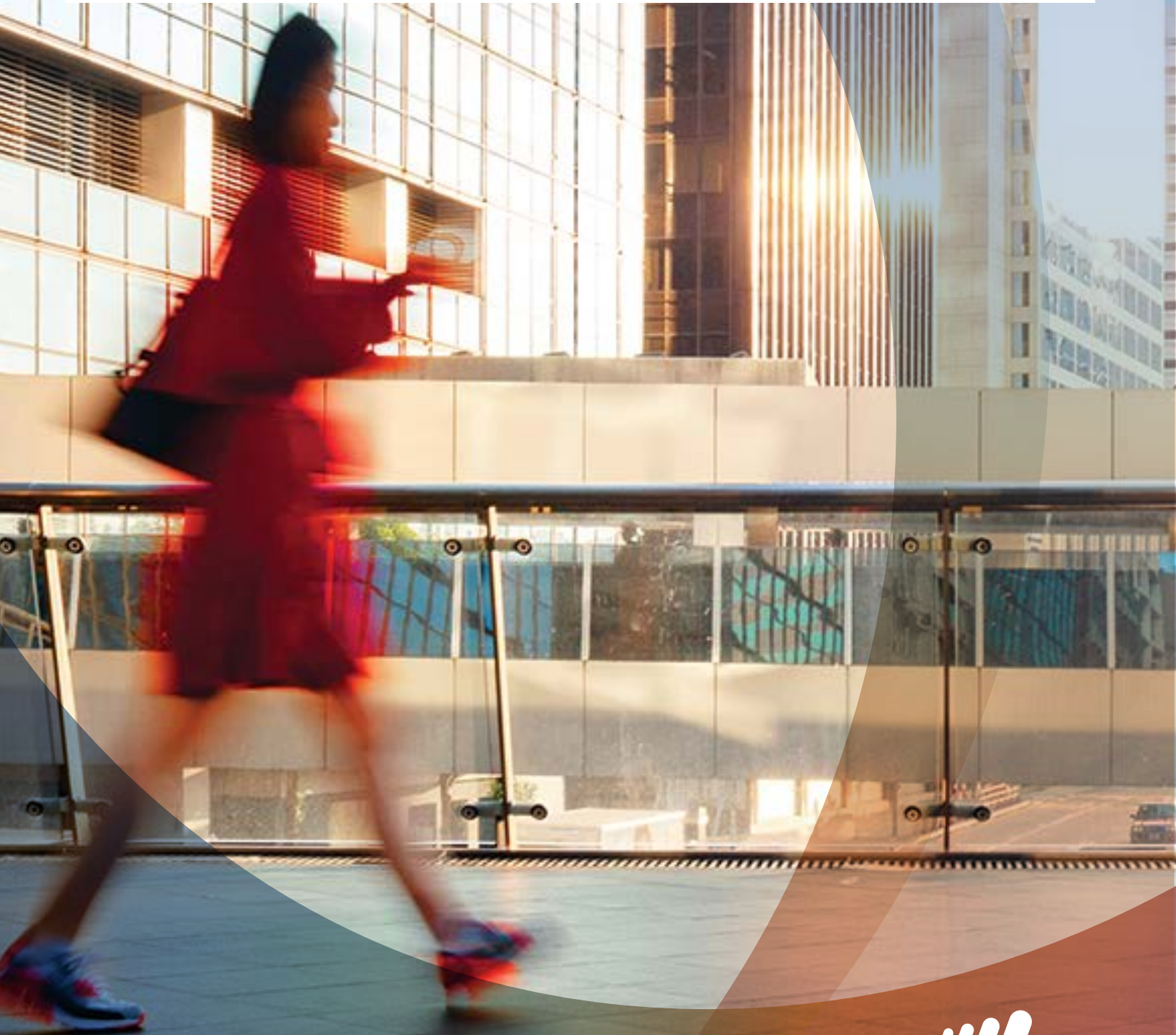


MANPOWERGROUP

Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung



ManpowerGroup®

Inhaltsverzeichnis

Unser Vorsitzender der Geschäftsführung und Chief Executive Officer	3
I. Zweck	4
II. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der ManpowerGroup	4
III. Überwachung und Verwaltung	5
IV. Wir verbieten Bestechung und Korruption in jeder Form	6
V. Zulässige Ausgaben	7
VI. Wir gestatten keine Erleichterungszahlungen	7
VII. Unternehmensressourcen dürfen nicht für politische Beiträge und Aktivitäten verwendet werden	8
VIII. Spenden und Sponsoring von Veranstaltungen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit	8
IX. Wir sind zur korrekten Buchführung sowie zur korrekten Aufzeichnung der Daten verpflichtet	9
X. Anstiftung und Erpressung müssen sofort gemeldet werden	9
XI. Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern dieselben Verhaltensweisen	10
XII. Wir unterstützen Kunden nicht bei unangemessenem Verhalten	12
XIII. Fusions- und Übernahmeaktivitäten erfordern eine sorgfältige Unternehmensprüfung (Due-Diligence) zur Verhinderung von Korruption	12
XIV. Jährliche Schulung und Zertifizierung	13
XV. Meldung und Verbot von Verfolgung der Meldenden	13
XVI. Disziplinarmaßnahmen	13



EINE NACHRICHT VON
**UNSEREM VORSITZENDEN
DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
UND CHIEF EXECUTIVE
OFFICER**

Jeder von uns trägt die Verantwortung dafür, dass wir unsere hohen Standards in Bezug auf Verhalten und Integrität aufrechterhalten. Um unsere Marke und unseren Ruf zu schützen, müssen wir alle die richtigen Entscheidungen im Sinne der Firma treffen. Ich zähle auf jeden von Ihnen, wenn es darum geht, unsere Marke zu stärken und zu schützen, indem Sie diese Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie den Verhaltens- und Ethikkodex der ManpowerGroup zur Kenntnis nehmen, verstehen und befolgen. Aufgrund des Engagements all unserer Mitarbeiter für eine ethisch korrekte Arbeitsweise wurde die ManpowerGroup bereits mehrere Jahre hinweg zu einem der ethischsten Unternehmen der Welt ausgezeichnet.

Jonas Prising
Jonas Prising
ManpowerGroup CEO



I. Zweck

Die ManpowerGroup sowie ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen weltweit verpflichten sich, ihre Geschäfte auf ehrliche Weise, mit Seriosität, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortlichkeit zu führen. Dies ist seit unserer Gründung im Jahr 1948 Teil unseres Erbes und bildet den Kern unseres Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“).

Wir sind dafür verantwortlich, alle geltenden Gesetze in allen Ländern einzuhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Dazu gehören Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung wie der U.S. Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“), der U.K. Bribery Act und ähnliche Gesetze in anderen Ländern und Territorien.

Unsere Strategie ist einfach und geradeheraus: Alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder (der ManpowerGroup oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder verbundenen Unternehmen) und andere, die im Namen der ManpowerGroup handeln („Mitarbeiter der ManpowerGroup“), dürfen keine Bestechungsgelder zahlen oder auf andere Weise versuchen, irgendjemanden – in einer Regierung oder in der Privatwirtschaft – unangemessen zu beeinflussen, selbst wenn eine solche Zahlung gefordert und nicht als Bestechungsgeld bezeichnet wird. Dies gilt unabhängig davon, ob eine unzulässige Zahlung direkt durch einen Mitarbeiter der ManpowerGroup oder durch einen Dritten, z. B. einen Beauftragten, Vertreter, Verkäufer, Kunden, Partner oder anderen Anbieter, erfolgt.

II. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der ManpowerGroup

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der ManpowerGroup, unabhängig von ihrem Standort. Alle Mitarbeiter der ManpowerGroup sind hinsichtlich ihres Verhaltens in Bezug auf das Unternehmen für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich.

Das Management der ManpowerGroup ist dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeiter diese Richtlinie einhalten. Das Management hat bestimmte Mitarbeiter mit Compliance-Aufgaben betraut.

Das Compliance-Personal wird den Mitarbeitern der ManpowerGroup dabei helfen, Verständnis für diese Richtlinie zu entwickeln und sie einzuhalten. Es wird zudem Maßnahmen ergreifen, um das Programm zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung aufrechtzuerhalten und umzusetzen. Die finale Verantwortung für die Einhaltung der Richtlinie liegt jedoch weiterhin bei allen Mitarbeitern der ManpowerGroup.

Die Niederlassungen der ManpowerGroup in bestimmten Ländern können zusätzlichen, spezifischen Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung unterliegen, um den jeweils lokalen Gesetzen oder den lokalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Alle zusätzlichen, länderspezifischen Richtlinien müssen mit dieser Richtlinie vereinbar sein, es sei denn, sie wurden explizit vom General Counsel/Global genehmigt. Verstöße gegen jedwede deutsche oder Gesetze anderer Länder werden weder geduldet noch toleriert.

III. Aufsicht und Verwaltung

Das interne Audit Komitee der ManpowerGroup ist für die Aufsicht über diese Richtlinie und das Programm zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung des Unternehmens verantwortlich.

Richard Buchband überwacht als General Counsel die Einhaltung dieser Richtlinie und des Programms zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung des Unternehmens. Unter seiner Leitung bearbeiten Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer die täglichen Anfragen und routinemäßigen Genehmigungen, wie bereits in dieser Richtlinie dargelegt.



Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Shannon unter **+1-414.906.7024** oder kontaktieren Sie unser Team unter ethics.training@manpowergroup.com oder generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Wir verbieten Bestechung und Korruption in jeder Form

Die ManpowerGroup verbietet Bestechung und Korruption jeglicher Art im Zusammenhang mit den Geschäften des Unternehmens aufs Schärfste. Mitarbeiter, die sich der Bestechung oder Korruption schuldig machen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen und können mit Geldstrafen belegt oder sogar strafrechtlich verfolgt werden.

Was gilt als Bestechung und Korruption?

Bestechung liegt vor, wenn Personen direkt oder indirekt Vorteile (Wertgegenstände) gewährt werden, um einen Geschäftsvorteil für die ManpowerGroup zu erlangen. Dazu gehören Zuwendungen an Amtsträger, Geschäftspartner, Kunden oder potenzielle Kunden zu deren persönlichem Vorteil und um deren Handlungen oder Entscheidungen in ihrer amtlichen oder geschäftlichen Funktion zu beeinflussen.

Bestechung ist zuweilen offensichtlich, manchmal aber auch sehr subtil. Die Mitarbeiter der ManpowerGroup sind dafür verantwortlich, die Warnsignale zu erkennen, die auf mögliche Bestechung und Korruption hindeuten, und darauf in angemessener Weise zu reagieren, so wie es in dieser Richtlinie dargelegt ist. Neben der Bestechung verbieten die geltenden Gesetze auch andere Formen der Korruption, wie z. B. die missbräuchliche Einflussnahme auf den Handel und können weiter Offenlegungen oder andere Maßnahmen zur Gewährleistung der Transparenz vorschreiben.

Die geltenden Gesetze verbieten Bestechung und Korruption sowohl von Amtsträgern als auch von Privatpersonen. Mitarbeiter der ManpowerGroup sollten im Umgang mit Amtsträgern besondere Vorsicht walten lassen, da die Folgen von Bestechung im öffentlichen Sektor für das Unternehmen und die betroffenen Personen besonders schwerwiegend sein können. Öffentliche Ausschreibungen stellen einen besonders sensiblen Bereich dar und sollten entsprechend gehandhabt werden, wenn wir uns an einer öffentlichen Ausschreibung beteiligen.

Welche Arten von Zuwendungen können „Wertgegenstände“ sein?

Der Begriff „Wertgegenstand“ ist weit gefasst und kann Bargeld, Bargeldäquivalente (z. B. Geschenkkarten), vertrauliche Informationen, Mahlzeiten, Unterhaltungsangebote, Reisen, Geschenke, Arbeitsverhältnisse, Verträge, Sachleistungen, wie z. B. die Durchführung von Reparaturarbeiten am Haus einer Person, oder ähnliche Arten von Waren oder Dienstleistungen umfassen, die einen materiellen wirtschaftlichen Wert haben.

Wer sind Amtsträger?

Amtsträger sind in den Gesetzen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung breit definiert. Dazu können folgende Personen gehören:

- ✓ Staatsoberhäupter, Minister und andere politische Amtsträger;
- ✓ Beamte;
- ✓ Andere Voll- oder Teilzeitbeschäftigte der Regierung;
- ✓ Privatpersonen, die in offizieller Funktion tätig sind;
- ✓ Sicherheitspersonal (Militär, Polizei, Geheimdienst);
- ✓ Richter und Gesetzgeber;
- ✓ Funktionäre und Angestellte staatlicher oder staatlich kontrollierter Unternehmen (z. B. einer staatlichen Erdölgesellschaft oder Fluggesellschaft); und
- ✓ Mitarbeiter anderer öffentlicher Einrichtungen, einschließlich Universitäten, Laboratorien, Krankenhäuser und dergleichen.

! Die Tatsache, dass ein bestimmtes Land eine Person nach lokalem Recht nicht als Amtsträger behandelt, bedeutet nicht, dass die Person nach einem anderen geltenden Recht nicht als Amtsträger angesehen werden kann. Die Compliance-Beauftragten stehen zur Verfügung, um in Zweifelsfällen weitere Hilfestellung zu leisten.



V. Zulässige Ausgaben

Die ManpowerGroup ist sich darüber im Klaren, dass die Gewährung von Geschenken, Unterhaltungsangeboten, Sponsoring oder Reisevergünstigungen in vielen Ländern ein legitimer Bestandteil der Geschäftsabwicklung ist. Es liegt jedoch in Ihrer Verantwortung, die Richtlinie für Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring zu befolgen, da diese Aktivitäten unter bestimmten Umständen als Bestechung angesehen werden können. Die Richtlinie der ManpowerGroup zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Sponsoring erläutert, wann solche Ausgaben zulässig und wann sie verboten sind, sowie die Kontrollen, die für solche Ausgaben gelten.



VI. Wir gestatten keine Erleichterungszahlungen

Was sind Erleichterungszahlungen?

„Erleichterungszahlung“ ist ein Begriff, der weltweit ganz unterschiedlich angewendet wird. In einigen Ländern ist eine Beschleunigungszahlung eine Umschreibung für eine Bestechung. In anderen Fällen, wie z. B. im Rahmen des U.S. FCPA, handelt es sich um einen genau definierten Begriff, der sich auf bestimmte kleine Beschleunigungs- oder „Schmiergeldzahlungen“ bezieht, die zwar nicht illegal sind, aber ordnungsgemäß kontrolliert und in den Büchern eines Unternehmens erfasst werden müssen.

Erleichterungszahlungen sind in den meisten Ländern der Welt gesetzlich verboten. Die **ManpowerGroup gestattet gemäß ihrer Strategie keine Erleichterungszahlungen.**

Wenn Sie eine Aufforderung zur Zahlung einer Erleichterungszahlung erhalten, sollten Sie diese ablehnen. Es ist nicht gestattet, solche Zahlungen im Rahmen Ihrer Arbeit für das Unternehmen zu leisten, selbst wenn Sie die Kosten für diese Zahlungen persönlich tragen und keine Erstattung verlangen. Alle Aufforderung bezüglich Erleichterungszahlungen müssen an den Global Ethics Compliance Officer gemeldet werden.

VII. Unternehmensressourcen dürfen nicht für politische Beiträge und Aktivitäten verwendet werden

Es ist nicht gestattet, Gelder, Eigentum oder andere Ressourcen des Unternehmens zu verwenden, um einem politischen Kandidaten, einer politischen Partei oder einem Parteifunktionär eine Spende oder einen Wertgegenstand zukommen zu lassen. Unser Unternehmen erstattet niemandem eine persönliche Spende für politische Zwecke. Jeder ist eingeladen, sich in seiner Freizeit und auf eigene Kosten an politischen Aktivitäten zu beteiligen, solange dies nicht die Erfüllung der beruflichen Pflichten gegenüber der ManpowerGroup beeinträchtigt und nicht im Namen der ManpowerGroup erfolgt. Solche Zahlungen sind nicht nur gemäß den Unternehmensrichtlinien verboten, sondern können auch Fragen hinsichtlich Korruption und Bestechung aufwerfen.

VIII. Spenden und Sponsoring von Veranstaltungen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit

Die ManpowerGroup engagiert sich für die Gemeinden, in denen sie tätig ist. Zu diesem Zweck können die Mitarbeiter der ManpowerGroup Veranstaltungen sponsern oder Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen für pädagogische, soziale oder andere legitime Geschäftszwecke leisten. Die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung verbieten weder legitime Spenden noch Sponsoring. Allerdings sind wir verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Mittel, die wir für solche Zwecke bereitstellen, für den beabsichtigten Zweck verwendet und nicht abgezweigt werden und dass sie den richtigen Empfängern für die richtigen Zwecke zur Verfügung gestellt werden. Spenden und Sponsoring von Veranstaltungen an bekannte Wohltätigkeitsorganisationen für legitime Geschäftszwecke, die in ihrer Höhe bescheiden sind und keine besonderen Bedenken aufwerfen, können gemäß dieser Richtlinie ohne vorherige Genehmigung geleistet werden.

Beispiele für angemessene Spenden sind: eine Spende an die Pfadfinderinnen zur Unterstützung einer Berufsausbildungsmesse oder eine Spende an das Rote Kreuz zur Unterstützung der Katastrophenhilfe.

Spenden und das Sponsoring von Veranstaltungen, die besondere Bedenken aufwerfen, bedürfen der vorherigen Genehmigung durch den regionalen General Counsel oder den Financial Director.

Was verstehen wir unter „besondere Bedenken“? Einige Beispiele sind:

- ✓ Es wird vermutet, dass die Wohltätigkeitsorganisation oder die Veranstaltung eng mit einem Amtsträger oder einem nahen Familienmitglied oder Geschäftspartner eines Amtsträgers verbunden ist.
- ✓ Die Spende oder das Sponsoring wird von einem Amtsträger erbeten.
- ✓ Die Wohltätigkeitsorganisation oder der Veranstalter zeigt keinerlei Transparenz in Bezug auf die Verwendung der Mittel.
- ✓ Die Einrichtung, die die Mittel beantragt, ist keine etablierte, bekannte Organisation.
- ✓ Die Wohltätigkeitsorganisation oder der Veranstalter bittet darum, dass die Spende in bar geleistet wird.
- ✓ Alle anderen Tatsachen oder Umstände, die Sie daran zweifeln lassen, ob die Spende angemessen verwendet wird.

Was ist ein „bescheidener“ Betrag? Von den Mitarbeitern der ManpowerGroup wird erwartet, dass sie in dieser Hinsicht ein gutes Urteilsvermögen walten lassen, allerdings werden Beiträge unter 1.000 USD im Allgemeinen als bescheiden angesehen. Bei der Entscheidung, ob eine Spende oder ein Sponsoring von bescheidenem Umfang ist, werden die Häufigkeit der Spende und damit verbundene Beiträge berücksichtigt. Die Mitarbeiter der ManpowerGroup sollten einen Beitrag nicht in kleinere Beträge aufteilen, um den Betrag bescheiden erscheinen zu lassen.



IX. Wir müssen als Unternehmen stets eine akkurate Buchführung haben sowie und interne Kontrollen vorhalten.

Wir sind bekannt für Aufrichtigkeit und Vertrauenswürdigkeit in allen Bereichen unseres Geschäfts. Die ManpowerGroup ist gesetzlich dazu verpflichtet, vollständige und genaue Bücher, Aufzeichnungen und Konten zu führen. Die Rechnungslegungsgrundsätze und internen Prüfungsverfahren der ManpowerGroup gewährleisten im Allgemeinen die Einhaltung dieser Anforderungen. Nichtsdestotrotz müssen alle Ausgaben in allen Geschäftsunterlagen vollständig und genau beschrieben werden, nicht nur in Bezug auf die Höhe der Ausgaben sondern auch in Bezug auf ihre Art oder ihren Zweck. Sie sollten niemals einen Datensatz erstellen, der falsch oder irreführend ist, oder von einem Anbieter oder einem Dritten einen Datensatz akzeptieren, der nicht unseren Anforderungen entspricht.

Alle geschäftlichen Informationen, einschließlich geschäftlicher und finanzieller Transaktionen, müssen zeitnah und korrekt gemeldet werden. Darüber hinaus müssen Sie etablierte Prozesse befolgen und die erforderlichen Genehmigungen des Managements einholen. Die Finanzinformationen müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen entsprechen.

Es ist niemandem gestattet, nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Gelder oder Vermögenswerte zu bilden.

X. Anstiftung und Erpressung müssen gemeldet werden

Falls ein Amtsträger oder eine andere Person (z. B. ein potenzieller Kunde) Sie um eine unzulässige Zahlung bittet, ist dies keine Rechtfertigung für einen Verstoß gegen diese Richtlinie. Die Mitarbeiter der ManpowerGroup sollten eine solche Aufforderung oder Bitte ablehnen und jede Anstiftung oder Erpressung sofort dem General Counsel oder dem Global Ethics Compliance Officer melden.

Hinweis: Solche Aufforderungen sollten höflich, aber eindeutig abgelehnt werden. Sie sollen mit Ihrer Antwort nicht den Eindruck erwecken, dass Sie der Aufforderung zugestimmt haben könnten. Erinnern Sie den Anfragenden daran, dass die ManpowerGroup über strenge Richtlinien verfügt und dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren würden, wenn Sie sich auf ein gegen diese Richtlinien verstoßendes Verhalten einlassen.

XI. Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern dieselben Verhaltensweisen

Die Unternehmenspolitik der ManpowerGroup verbietet Bestechung und Korruption, unabhängig davon, ob sie direkt oder indirekt erfolgt. In einigen Ländern ist es üblich, gut vernetzte Geschäftspartner oder andere adäquate Personen zu engagieren, die dabei helfen, neue Geschäfte zu identifizieren und zu akquirieren, Kontakte zu knüpfen oder Lobbyarbeit bei Regierungsvertretern zu leisten. Hieraus kann sich ein Instrument zur Bestechung entwickeln. Wir erwarten von unseren Vertretern, Beratern, Joint-Venture-Partnern oder anderen Dritten, die in unserem Namen handeln („Geschäftspartner“), dass sie legitime Dienstleistungen erbringen und sich an die Standards für ethisches und professionelles Verhalten halten, wie sie in dieser Richtlinie und dem [Kodex](#) beschrieben sind.

Was sind Warnsignale hinsichtlich Geschäftspartnern?

Warnsignale sind alle Fakten oder Umstände – ein Muster, eine Geschäftspraxis oder ein bestimmtes Ereignis – die auf die Möglichkeit von Korruption oder Bestechung hindeuten. Es gibt viele Beispiele für Warnsignale, weshalb die folgende Liste nicht alle diese enthält, die Ihnen begegnen könnten.



- ✓ Ein neuer Geschäftspartner wird von einem Amtsträger empfohlen.
- ✓ Ein Amtsträger oder jemand, der einem Amtsträger nahesteht, hat ein geschäftliches Interesse an einem Geschäftspartner.
- ✓ Der Geschäftspartner hat keine Erfahrung in der Ausführung der ihm übertragenen Aufgaben, oder er wird nur wegen seines Einflusses auf einen Amtsträger beauftragt.
- ✓ Der Geschäftspartner macht verdächtige Aussagen (z. B. „Stellen Sie keine Fragen, ich kümmere mich um alles“), weist eine undurchsichtige Struktur auf oder besteht auf Geheimhaltung bei seinen Geschäften mit Ihnen.
- ✓ Die Provision oder Gewinnspanne des Geschäftspartners ist im Vergleich zu den Branchenstandards oder der Art der von ihm zu leistenden Arbeit ungewöhnlich hoch.
- ✓ Der Geschäftspartner möchte „unter der Hand“ oder auf ein Offshore-Konto bezahlt werden.
- ✓ Der Geschäftspartner weigert sich, einen Vertrag mit Garantien zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu unterzeichnen.
- ✓ Der Geschäftspartner reicht falsche Rechnungen ein oder weigert sich, Belege für Rechnungen oder geltend gemachte Ausgaben vorzulegen.

Wenn Sie ein Warnsignal bemerken, wenden Sie sich bitte an den [Global Ethics Compliance Officer](#), um Rat einzuholen.

Wir können für das Verhalten unserer Geschäftspartner verantwortlich gemacht werden

Die ManpowerGroup kann rechtlich für das Verhalten eines Geschäftspartners verantwortlich gemacht werden, wenn dieses Verhalten im Rahmen seiner Tätigkeit für das Unternehmen auftritt. In bestimmten Rechtsordnungen von Ländern kann die ManpowerGroup auch dann haftbar gemacht werden, wenn niemand bei der ManpowerGroup von einem illegalen Verhalten wusste.

Es sollte kein Geschäftspartner gebeten werden, Dienstleistungen für das Unternehmen zu erbringen, ohne dass eine ordnungsgemäße Due-Diligence-Prüfung durchgeführt wurde und ohne dass eine Vereinbarung getroffen wurde, die die notwendigen Maßnahmen zur Bekämpfung der Korruption und Bestechung enthält. Eine kaufmännische und finanzielle Due-Diligence-Prüfung ist nicht ausreichend. Die Due-Diligence-Prüfung sollte den Ruf und die Integrität eines vorgeschlagenen Geschäftspartners sowie das Ausmaß seiner internen Kontrollen zur Verhinderung unzulässigen Verhaltens einbeziehen.

Die „Vogel-Strauß-Theorie“ ist dafür bekannt, dass man den Kopf in den Sand steckt, wenn Gefahr droht. Das mag für Vögel in Ordnung sein, für Mitarbeiter der ManpowerGroup ist dieses Verhalten jedoch nicht akzeptabel. Das absichtliche Ignorieren von Anzeichen für Korruption und Bestechung – sich wie ein Vogelstrauß zu verhalten und die Augen zu verschließen – kann dieselben Folgen haben, als wenn Sie tatsächlich Kenntnis von unangemessenem Verhalten hätten.

Einige Beispiele für ein unangemessenes „Kopf-in-den-Sand“-Verhalten:

- ✓ „Ich möchte nicht wissen, wie Sie die Genehmigung der Regierung bekommen, beschaffen Sie sie einfach, und zwar möglichst schnell.“
- ✓ „Ich stelle Ihnen keine Fragen, weil ich die Antworten nicht wissen will.“
- ✓ „Ich weiß, dass es in diesem Land viel Korruption gibt, also werde ich unseren Immobilienmakler nicht fragen, wie er mit den lokalen Behörden zurechtkommt.“

Warnsignale ([siehe Seite 10](#)) sollten, sobald sie identifiziert sind, dem Global Ethics Compliance Officer gemeldet werden, der das Risiko bewertet und feststellt, ob geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden können, um diese Risiken auf ein akzeptables und rechtssicheres Maß zu reduzieren.

Unsere Verantwortlichkeiten bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Aufgrund der potenziellen Haftung, die mit der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern verbunden ist, sind eine Reihe von Maßnahmen zum Schutz der ManpowerGroup erforderlich:

- ✓ Die Geschäftseinheit, für die der Geschäftspartner tätig werden soll, sollte eine Due-Diligence-Prüfung durchführen, um in angemessener Weise sicherzustellen, dass der Geschäftspartner ein rechtmäßiges Unternehmen ist, dass er qualifiziert ist, die ihm übertragenen Dienstleistungen zu erbringen, und dass er Standards einhält, die den rechtlichen, behördlichen, ethischen und reputationsbezogenen Standards der ManpowerGroup entsprechen. Die Ergebnisse sollten dokumentiert und von der Geschäftseinheit aufbewahrt werden. Wenden Sie sich an die Globale Rechtsabteilung, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Geschäftspartner einer Due-Diligence-Prüfung hinsichtlich Korruption und Bestechung unterzogen werden muss oder in welchem Umfang dies erforderlich ist.
- ✓ Geschäftspartner sollten nicht aufgefordert werden, Dienstleistungen ohne entsprechenden Vertrag zu erbringen. Verträge helfen dabei, die legitimen Gründe für die Beauftragung eines Geschäftspartners und die von ihm (oder dem beauftragten Unternehmen) erbrachten Dienstleistungen nachzuweisen. Verträge enthalten in der Regel auch Bestimmungen zum Schutz der ManpowerGroup. Sie sind daher unerlässlich. Wenden Sie sich an Ihre lokale Rechtsabteilung, um zu klären, welche Vertragsbestimmungen erforderlich sind.
- ✓ Mitarbeiter sollten außerdem sicherstellen, dass jede an einen Geschäftspartner gezahlte Vergütung einen angemessenen Wert für die rechtmäßig bereitgestellten Waren oder Dienstleistungen darstellt. Zahlungen an Geschäftspartner sollten nicht in bar, an eine andere Person als den Vertragspartner oder an einen Ort erfolgen, der in keiner Relation zu dem Ort steht, an dem der Geschäftspartner ansässig ist oder die Vertragsaktivitäten stattfinden, wie z. B. eine Steueroase oder ein Offshore-Standort.

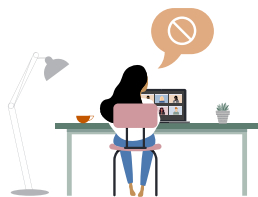
Unsere Verantwortung endet auch nicht, sobald ein Vertrag mit einem Geschäftspartner geschlossen wurde. Wir müssen die Aktivitäten unserer Geschäftspartner kontinuierlich überwachen. Alle Warnsignale oder sonstigen Bedenken hinsichtlich der Korrektheit des Verhaltens eines Geschäftspartners, die im Laufe der Beziehung zu einem Geschäftspartner auftauchen, sollten dem Global Ethics Compliance Officer gemeldet werden, damit die Risiken geprüft und geeignete Schutzmaßnahmen entwickelt werden können.

Einige Beispiele für Bedenken, die hinsichtlich des Verhaltens eines Geschäftspartners auftreten können, sind:

- ✓ Der Geschäftspartner verlangt eine zusätzliche Vergütung, obwohl es keinen berechtigten Grund dafür gibt;
- ✓ Sie erfahren, dass ein Amtsträger oder ein enger Verwandter oder Geschäftspartner eines Amtsträgers eine Beteiligung an dem Geschäftspartner erworben hat; oder
- ✓ Sie hören Gerüchte, dass gegen den Geschäftspartner wegen Geldwäsche oder einer anderen kriminellen Aktivität ermittelt wird.

Die ManpowerGroup kann in geeigneten Fällen Schulungen für Geschäftspartner, Audits oder Zertifizierungen hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften durchführen.

Die ManpowerGroup ermutigt ihre Mitarbeiter, diese Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung an ihre Geschäftspartner weiterzugeben, damit diese sich ihrer Verpflichtung zu rechtmäßigen und ethischen Geschäftspraktiken bewusst sind. Darüber hinaus verlangt unsere Richtlinie für Geschäftspartner in der Lieferkette, dass unsere Geschäftspartner Zusicherungen hinsichtlich ihrer Verpflichtung zu bestimmten Schlüsselpraktiken geben, die in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) beschrieben sind.



XII. Wir unterstützen Kunden nicht bei unangemessenem Verhalten

Mitarbeiter der ManpowerGroup, die für einen Kunden arbeiten, sollten sich nicht in unzulässige Zahlungen oder anderes unzulässiges Verhalten verwickeln lassen. Mitarbeiter, die mit einer Situation konfrontiert werden, die diese Art von Bedenken aufwirft, sollten diese so schnell wie möglich mit ihrem Vorgesetzten besprechen oder den Rat der Rechtsabteilung und der Compliance-Abteilung einholen. Versuchen Sie nicht, diese Art von Problemen auf eigene Faust zu lösen.

XIII. Fusions- und Übernahmeaktivitäten erfordern Due-Diligence-Prüfung zur Korruptionsbekämpfung

Die ManpowerGroup erwirbt in regelmäßigen Abständen andere Unternehmen. Durch die Übernahme eines anderen Unternehmens kann die ManpowerGroup für das frühere Verhalten dieses Unternehmens haftbar gemacht werden. ManpowerGroup kann auch für anhaltendes Verhalten verantwortlich gemacht werden, das gegen Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption verstößt. Es ist daher die Strategie des Unternehmens, dass vor dem Abschluss einer Akquisition eine Due-Diligence-Prüfung hinsichtlich Korruption und Bestechung durchgeführt wird, um die entsprechenden Risiken zu identifizieren und zu mindern. Darüber hinaus wird das Unternehmen das übernommene Unternehmen so schnell wie möglich in sein internes Kontroll- und Compliance-Programm einbinden, unter anderem durch die Schulung neuer Mitarbeiter, die Überprüfung der Beziehungen zu Dritten und die Durchführung von Audits. Die Mitarbeiter der ManpowerGroup sind verpflichtet, bei solchen Bemühungen zu kooperieren.



XIV. Jährliche Schulung und Zertifizierung

Der Global Ethics Compliance Officer hat Zielkriterien für obligatorische jährliche Schulungen zu den Grundsätzen der Bekämpfung von Korruption und Bestechung festgelegt. Im Rahmen der jährlichen Schulungspflicht müssen Sie eine Zertifizierung absolvieren, in der Sie auf bestimmte Fragen antworten und bestätigen, dass Sie:

- ✓ diese Richtlinie gelesen und verstanden haben;
- ✓ diese Richtlinie einhalten werden; und
- ✓ keine Kenntnis von einem Verstoß gegen diese Richtlinie haben.

XV. Meldung und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Jeder Mitarbeiter der ManpowerGroup, der feststellt oder vermutet, dass ein Verstoß gegen diese Richtlinie vorliegen könnte, ist verpflichtet, dies unverzüglich wie folgt zu melden:

- ✓ Benachrichtigung des General Counsel oder des [Global Ethics Compliance Officer](#);
- ✓ Anruf bei der lokalen Ethik-Helpline-Nummer, die an Ihrem Standort ausgehängt ist; oder
- ✓ Anruf bei der weltweiten [Business-Ethik-Hotline der ManpowerGroup](#).. Der externe Dienstleister für die Hotline der ManpowerGroup unterhält gebührenfreie Telefonleitungen, die Sie wie folgt erreichen können:
 - Wenn Sie aus Nordamerika anrufen: **1.800.210.3458**. Klicken Sie [hier](#), um zu erfahren, wie Sie von außerhalb Nordamerikas anrufen können.

Die Identität einer Person, die einen mutmaßlichen Verstoß meldet, wird vertraulich behandelt, es sei denn, geltendes Recht schreibt etwas anderes vor. Jeder, der eine Meldung über die Business-Ethik-Hotline der ManpowerGroup macht, hat ebenfalls die Möglichkeit, die Meldung anonym einzureichen.

Das Unternehmen duldet keine Bestrafung oder Schlechterstellung gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben eine Meldung machen, wie dies in der Richtlinie zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen der ManpowerGroup festgelegt ist. Jeder, der eine Form von Schlechterstellung oder Bestrafung erlebt, sollte dies so schnell wie möglich dem General Counsel oder dem Global Ethics Compliance Officer melden.

XVI. Disziplinarmaßnahmen

Mitarbeiter, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen und können außerdem individuell straf- und/oder zivilrechtlich verfolgt werden. Geschäftspartner, die gegen diese Richtlinie verstoßen, müssen mit der Beendigung aller Geschäftsbeziehungen mit der ManpowerGroup rechnen.