

MANPOWERGROUP

# Retningslinjer mot korrupsjon



ManpowerGroup®

# Innholdsfortegnelse

Vår styreleder og konsernsjef .....	3
I. Formål .....	4
II. Disse retningslinjene gjelder for alle i ManpowerGroup .....	4
III. Oversikt og administrasjon .....	5
IV. Vi forbyr alle former for bestikkelser og korrupsjon .....	6
V. Tillatte utgifter .....	7
VI. Vi tillater ikke tilretteleggingspenger .....	7
VII. Selskapets ressurser skal ikke brukes til politiske bidrag og aktiviteter .....	8
VIII. Bidrag til allmenntilgjengelige organisasjoner og sponsing av arrangementer må vurderes særskilt .....	8
IX. Vi skal føre korrekt regnskap og oppbevare korrekt dokumentasjon .....	9
X. Pengekrav og utpressing må rapporteres .....	9
XI. Vi krever samme oppførsel fra våre samarbeidspartnere .....	10
XII. Vi bistår ikke kunder med upassende oppførsel .....	12
XIII. Sammenslåinger og oppkjøpe krever aktsomhetsvurdering med henblikk på korrupsjon .....	12
XIV. Årlig opplæring og sertifisering .....	13
XV. Rapportering og forbud mot represalier .....	13
XVI. Disiplinærstraff .....	13



EN MELDING FRA

## VÅR STYRELEDER OG KONSERNSJEF

Hver og én av oss har plikt til å påse at vi opprettholder våre høye standarder for oppførsel 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 oppførsel 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 blitt kåret til et av verdens mest etiske selskaper.

**Jonas Prising**  
ManpowerGroup CEO



## 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 kjernen i våre retningslinjer for god forretningsskikk og etisk opptreden ("kodeksen").

Vi har et ansvar for å overholde alle gjeldende lover, i de landene vi har 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 (hverken 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 – hverken 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, uavhengig av hvor de befinner seg. Alle ansatte i ManpowerGroup har ansvar for å overholde 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 antikorrupsjonsprogram. Ansvaret for at retningslinjene faktisk blir fulgt ligger likevel hos den enkelte ansatte i ManpowerGroup.

I enkelte land kan ManpowerGroup 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 andre lands lover.

### III. Oversikt og administrasjon

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

General Counsel, 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, håndtere daglige spørsmål og rutinemessige godkjenninger, som skissert i disse retningslinjene.



Spørsmål om dette rettes til Shannon på **414.906.7024** eller skriv til teamet vårt på

[ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com) eller  
[generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com).



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

**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, og kan ilegges bøter og forfølges strafferettslig.**

### Hva regnes som bestikkelser og korrupsjon?

Bestikkelser er fordeler (noe av verdi) som gis til enkeltpersoner direkte eller indirekte, med det formålet å oppnå forretningsfordeler for ManpowerGroup. Dette inkluderer fordeler gitt til offentlige tjenstepersoner, samarbeidspartnere, kunder eller potensielle kunder, 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. Utover bestikkelser forbyr gjeldende lover andre former for korrupsjon, slik som påvirkningshandel, og kan kreve offentliggjøring eller andre tiltak for å garantere transparens.

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. Offentlige anbud er et område der vi må passe spesielt på, og disse må behandles i henhold til dette, hvis vi er med i en offentlig anbudsrunde.

### Hva slags fordeler kan utgjøre «Noe av verdi»?

«Noe av verdi» er et bredt konsept som kan omfatte kontanter, ting som tilsvarer kontanter (for eksempel gavekort), konfidensiell informasjon, 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.

### Hvem er offentlige tjenstepersoner?

Begrepet «offentlige tjenstepersoner» er bredt definert i antikorrupsjonslovgivningen.

De kan innbefatte:

- ✓ Statsledere, ministre og andre politiske tillitsvalgte
- ✓ Embetspersoner
- ✓ Andre statsansatte på hel- eller deltid
- ✓ Private borgere med en offisiell funksjon
- ✓ Sikkerhetspersonell (forsvar, politi, etterretning)
- ✓ Dommere og lovgivere
- ✓ Tjenstepersoner eller ansatte i statseide eller statsstyrte foretak (for eksempel et statseid olje-/energiselskap 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 tjensteperson i den lokale lovens forstand, betyr ikke at personen ikke kan anses for å være offentlig tjensteperson 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 nødvendigvis ulovlige, 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 Global Ethics Compliance Officer.

## 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 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 særskilt

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 legitime donasjoner og sponing. Vi har likevel 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.

Eksempler på kurante bidrag kan være: en donasjon til frivillige som skal bistå på en utdanningsmesse, og en donasjon til Røde Kors som skal yte katastrofehjelp.

Bidrag til og sponing av arrangementer som reiser spesielle problemstillinger, krever forhåndsgodkjenning av nasjonal Compliance Officer eller finansdirektøren i regionen.

Hva menes med «spesielle problemstillinger»? Noen eksempler er:

- ✓ 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.
- ✓ Enheten 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? Her forventes det at de ansatte i ManpowerGroup utviser god dømmekraft, 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, må 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 må føre korrekt regnskap og dokumentasjon og gjennomføre interne kontroller

I alle områder av virksomheten vår er vi kjent for å være ærlige og pålitelige. Loven krever at ManpowerGroup fører fullstendige og riktige regnskap, dokumentasjon og konti. ManpowerGroups retningslinjer og interne revisjonsprosedyrer vil vanligvis garantere samsvar med disse kravene. Likevel må alle utgifter være fullstendig og riktig beskrevet, ikke bare hva utgiftsbeløpet gjelder, men også utgiftstype og -formål. Du må aldri føre opp en utgift som er falsk eller villedende, eller ta imot dokumentasjon 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. I tillegg må du følge etablerte prosesser og få godkjenning fra ledelsen der det er nødvendig. Finansinformasjon skal gjenspeile de faktiske transaksjonene og føres i tråd med generelt aksepterte regnskapsprinsipper. Det er ikke tillatt for noen 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 kunde) 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 General Counsel eller til Global Ethics Compliance Officer.

**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 disse.

## XI. Vi krever samme oppførsel fra våre samarbeidspartnere

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 opptrer på våre vegne («samarbeidspartnere»), utfører legitime tjenester og opptrer i samsvar med standardene for etisk og profesjonell opptreden, som beskrevet i disse retningslinjene og i [Kodeksen](#).

### Hva er røde flagg du bør være oppmerksom på 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 du kan komme borti.



- ✓ En offentlig tjenesteperson anbefaler en ny samarbeidspartner.
- ✓ En offentlig tjenesteperson, eller en person med nær tilknytning til en offentlig tjenesteperson, har næringsinteresser hos 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 mistenkelige uttalelser (f.eks. «ikke still spørsmål, jeg ordner alt sammen»), har en ikke-transperent 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 [Global Ethics Compliance Officer](#) for å få veiledning.

### Vi kan bli holdt ansvarlig for samarbeidspartneres oppførsel

ManpowerGroup kan bli holdt rettslig ansvarlig for en samarbeidspartneres oppførsel hvis den inntreffer mens samarbeidspartneren arbeider for selskapet. I noen jurisdiksjoner kan ManpowerGroup bli holdt ansvarlig selv om ikke noen innen ManpowerGroup var klar over den ulovlige oppførselen.

Ingen samarbeidspartner må bes om å utføre tjenester for selskapet uten en tilstrekkelig aktsomhetsvurdering, og uten at det foreligger en kontrakt med det nødvendig vern mot korrupsjon. Forretningsmessig og økonomisk aktsomhet er ikke tilstrekkelig. I aktsomhetsvurderingen skal det tas hensyn til den foreslåtte samarbeidspartnerens omdømme og integritet, samt i hvilken utstrekning selskapet har interne kontroller for å hindre uriktig oppførsel.

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

Her er noen eksempler på slik «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».

Røde flagg ([se side 10](#)) som identifiseres, skal rapporteres til Global Ethics Compliance Officer, 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 som legges til grunn for avtalen med samarbeidspartneren skal garantere at samarbeidspartneren er en legitim enhet, er kvalifisert til å gjennomføre de aktuelle tjenestene, og at de opprettholder standarder i samsvar med alle juridiske, regler, etiske og omdømmeretningslinjer for ManpowerGroup. Resultatene skal dokumenteres og oppbevares av forretningsenheten. Kontakt Global Legal Departmen hvis du er i tvil om en samarbeidspartner behøver en aktsomhetsvurdering mot korrupsjon, og graden av aktsomhetsvurdering som behøves.
- ✓ Samarbeidspartnere skal ikke bes om å utføre tjenester uten kontrakt. Kontrakter viser de legitime årsakene til at en samarbeidspartner er engasjert, og hvilke tjenester hun/han/annet (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 det er en samarbeidspartner som har en kontrakt. Vi må føre konstant tilsyn med aktivitetene til våre samarbeidspartnere. Hvis det dukker opp røde flagg omkring riktigheten av en samarbeidspartners oppførsel mens selskapet har en relasjon til samarbeidspartneren, skal dette rapporteres til Global Ethics Compliance Officer, slik at risikoen kan vurderes og aktuelle tiltak utvikles.

Noen eksempler på spørsmål som kan oppstå omkring en samarbeidspartners oppførsel er:

- ✓ Samarbeidspartneren ber om ekstra vederlag uten noen legitim grunn,
- ✓ Du får vite at en offentlig tjenesteperson en nær slektning eller forretningspartner av en offentlig tjenesteperson, har 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 tilby opplæring av samarbeidspartnere, avholde kontroller eller be om samsvarssertifikasjoner.

ManpowerGroup oppfordrer sine ansatte til å videreformidle disse retningslinjene mot korrupsjon til samarbeidspartnere for at de skal være klar over selskapets intensjon om å følge lovlige og etisk forsvarlige forretningsmetoder. I tillegg krever våre retningslinjer for leverandører at våre samarbeidspartnere gir garantier for at de forpliktelser seg til å opprettholde visse retningslinjer angitt i våre [Etiske retningslinjer for leverandører](#).



## XII. Vi bistår ikke kunder med upassende oppførsel

Ansatte i ManpowerGroup som arbeider for en kunde skal ikke involvere seg i uriktige betalinger eller annen uriktig oppførsel. 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 juss og Compliance (samsvar). Ikke prøv å løse slike problemer på egen hånd.

## XIII. Sammenlåinger 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 hendelser. ManpowerGroup kan også bli holdt ansvarlig for vedvarende hendelser 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 tredjepart, og gjennomføring av revisjoner og kontroller etter behov. Ansatte i ManpowerGroup skal samarbeide med slike tiltak.



## XIV. Årlig opplæring og sertifisering

Global Ethics Compliance Officer 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,
- ✓ vil 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 om at noen har opptrådt i strid med disse retningslinjene, skal straks:

- ✓ Melde fra til General Counser eller til [Global Ethics Compliance Officer](#)
- ✓ Ringe ManpowerGroups lokale varslingsjeneste eller
- ✓ Ringe [ManpowerGroups globale Business Ethics Hotline](#). ManpowerGroups eksterne tjenesteleverandør av varslingslinjen har gratis telefonlinjer som kan ringes på følgende måte:
  - Hvis du ringer fra Nord-Amerika: **1.800.210.3458**. Klikk [her](#) for informasjon om hvordan du ringer fra land utenfor Nord-Amerika.

Identiteten til en person som innrapporterer et regelbrudd eller en mistanke om regelbrudd, vil forbli konfidensiell, med unntak av der det kreves i gjeldende lov. Enhver som rapporterer noe via ManpowerGroups lokale varslingslinje for forretningsetikk har muligheten til å gjøre dette anonymt.

**Selskapet tolerer ikke represalier mot noen som innrapporterer en sak i god tro, slik det er angitt i Manpowers retningslinjer mot represalier. Den som mener å være utsatt for represalier i en eller annen form må snarest mulig melde fra til General Counsel eller til Global Ethics Compliance Officer.**

## XVI. Disiplinærstraff

Ansatte som opptrer i strid med disse retningslinjene ilegges 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 forretningsmessige relasjoner med ManpowerGroup.