

MANPOWERGROUP

Polityka przeciwdziałania korupcji



ManpowerGroup®

SPIS treści

Wiadomość od prezesa i dyrektora generalnego firmy	3
I. Cel	4
II. Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich pracowników ManpowerGroup.....	4
III. Nadzór i zarządzanie	5
IV. Nie tolerujemy żadnych form łapownictwa ani korupcji	6
V. Dozwolone wydatki	7
VI. Płatności o charakterze gratyfikacji są niedozwolone.....	7
VII. Zasobów firmy nie można wykorzystywać do wspierania ani prowadzenia działalności politycznej.....	8
VIII. Darowizny na cele charytatywne i finansowanie wydarzeń należy szczególnie rozważyć.....	8
IX. Mamy obowiązek prowadzenia dokładnych ksiąg i dokumentacji	9
X. Wszelkie próby namawiania do wykonania określonych czynności i ich wymuszania podlegają zgłoszeniu.....	9
XI. Takiej samej postawy wymagamy od naszych partnerów biznesowych	10
XII. Nie wspieramy niewłaściwego postępowania klientów	12
XIII. Fuzje i przejęcia wymagają oceny z zachowaniem należytej staranności pod względem przeciwdziałania korupcji.....	12
XIV. Coroczne szkolenia i certyfikacja	13
XV. Zgłaszanie nieprawidłowości i zakaz działań odwetowych.....	13
XVI. Konsekwencje dyscyplinarne.....	13



WIADOMOŚĆ OD **PREZESA I DYREKTORA GENERALNEGO FIRMY**

Każdy z nas ma obowiązek dbania o utrzymanie wysokich standardów postępowania oraz zachowanie uczciwości. Ochrona naszej marki i reputacji oznacza konieczność podejmowania właściwych decyzji przez wszystkich pracowników firmy. Mam nadzieję, że każdy z Was wspiera i chroni naszą markę poprzez znajomość i zrozumienie niniejszej polityki przeciwdziałania korupcji oraz Kodeksu postępowania i etyki biznesowej ManpowerGroup, a także poprzez przestrzeganie ich postanowień. Dzięki zobowiązaniu wszystkich pracowników firmy na rzecz etycznego wykonywania pracy, ManpowerGroup od wielu lat cieszy się mianem jednej z najbardziej etycznych firm na świecie.

Jonas Prising
Prezes ManpowerGroup



I. Cel

ManpowerGroup oraz jej filie i jednostki zależne na całym świecie są zobowiązane do prowadzenia działalności z zachowaniem uczciwości, rzetelności, w sposób odpowiedzialny oraz godny zaufania. Zobowiązanie to jest jednym z elementów naszego dziedzictwa od momentu powstania firmy w 1948 r. oraz leży u podstaw naszego Kodeksu postępowania i etyki biznesowej („Kodeks”).

Naszym obowiązkiem jest przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów w krajach, w których prowadzimy działalność. Oznacza to między innymi przestrzeganie przepisów w zakresie przeciwdziałania korupcji, takich jak amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych („FCPA”), ustawa Zjednoczonego Królestwa o zwalczaniu łapownictwa oraz analogiczne przepisy obowiązujące na obszarze innych krajów i terytoriów.

Nasza polityka jest prosta: wszyscy pracownicy, przedstawiciele, członkowie zarządu (zarówno ManpowerGroup, jak i dowolnej filii lub jednostki zależnej) oraz inne osoby podejmujące czynności w imieniu i na rzecz ManpowerGroup („pracownicy ManpowerGroup”) mają zakaz wręczania łapówek lub podejmowania prób wywierania jakiegokolwiek niewłaściwego wpływu na dowolną osobę – zarówno na szczeblu administracji publicznej, jak i w sektorze prywatnym – nawet w przypadku otrzymania żądania uiszczenia takiej płatności oraz określenia jej mianem innym niż łapówka. Powyższy zakaz dotyczy zarówno sytuacji dokonywania nienależnych płatności bezpośrednio przez pracownika ManpowerGroup, jak i ich uiszczenia za pośrednictwem innej osoby, takiej jak pełnomocnik lub przedstawiciel, poddostawca, klient, partner lub inny dostawca usług.

II. Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich pracowników ManpowerGroup

Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich pracowników ManpowerGroup, niezależnie od miejsca wykonywania pracy. Wszyscy pracownicy ManpowerGroup są odpowiedzialni za przestrzeganie postanowień niniejszej polityki podczas wykonywania powierzonych im obowiązków w imieniu i na rzecz firmy.

Kierownictwo ManpowerGroup odpowiada za zapewnienie przestrzegania niniejszej polityki przez pracowników im podległych. Kierownictwo firmy powierzyło niektórym pracownikom określone obowiązki w zakresie zapewnienia zgodności z przepisami.

Personel ds. zgodności z przepisami wspomaga pracowników ManpowerGroup w interpretacji niniejszej polityki i przestrzeganiu jej postanowień oraz podejmuje odpowiednie kroki w celu prowadzenia i wdrażania programu walki z korupcją, jednak ostateczną odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów ponoszą pracownicy ManpowerGroup.

Pracownicy działów operacyjnych ManpowerGroup w niektórych krajach mogą wydać dodatkowe, szczególne wytyczne w zakresie przeciwdziałania korupcji w celu dostosowania do obowiązujących przepisów lokalnych lub uwzględnienia lokalnych uwarunkowań. Wszelkie dodatkowe wytyczne wydane dla określonych krajów muszą być zgodne z treścią niniejszej polityki, chyba że ich treść została zatwierdzona przez biuro głównego radcy prawnego. Wszelkie naruszenia przepisów federalnych, stanowych lub zagranicznych są niedozwolone i nie będą tolerowane.

III. Nadzór i zarządzanie

Komisja ds. audytów powołana w ramach zarządu ManpowerGroup odpowiada za sprawowanie nadzoru nad realizacją niniejszej polityki oraz firmowego programu walki z korupcją.

Richard Buchband jako główny radca prawny firmy sprawuje nadzór nad przestrzeganiem postanowień niniejszej polityki oraz firmowego programu walki z korupcją. Pod jego kierownictwem Shannon Kobylarczyk, globalny specjalista ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki obsługują codzienne zapytania i wydają standardowe zgody na zasadach opisanych w niniejszej polityce.



W razie pytań prosimy o kontakt z Shannon pod numerem **414.906.7024** lub o wysłanie naszemu zespołowi wiadomości e-mail na adres ethics.training@manpowergroup.com lub generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Nie tolerujemy żadnych form łapownictwa ani korupcji

W ManpowerGroup wszelkie formy łapownictwa i korupcji w kontekście działalności firmy są niedozwolone. W przypadku ustalenia, że pracownik firmy wziął udział w akcie łapownictwa lub korupcji, zostaną wyciągnięte wobec niego konsekwencje dyscyplinarne, z możliwością między innymi rozwiązania stosunku pracy, nałożenia kar finansowych, a nawet wszczęcia postępowania karnego.

Jakie czyny są uznawane za akty łapownictwa i korupcji?

Łapownictwo polega na oferowaniu konkretnym osobom określonych świadczeń (wartościowych podarunków), zarówno w bezpośredni, jak i pośredni sposób, w celu uzyskania korzyści biznesowej dla ManpowerGroup. Termin ten obejmuje świadczenia na rzecz pracowników administracji publicznej, partnerów biznesowych, klientów lub potencjalnych klientów w celu zapewnienia im osobistych korzyści z myślą o wywarceniu wpływu na ich działania lub decyzje podejmowane w ramach działalności oficjalnej lub zawodowej.

Łapownictwo może być ewidentnym działaniem, lecz może również przybierać bardzo subtelne formy. Pracownicy ManpowerGroup są odpowiedzialni za rozpoznawanie sygnałów ostrzegawczych wskazujących na możliwy akt łapownictwa i korupcji oraz reagowanie na nie w odpowiedni sposób zgodnie z niniejszą polityką. Oprócz łapownictwa obowiązujące przepisy zakazują również innych form korupcji, takich jak płatna protekcja, i mogą określać wymogi ujawniania informacji lub przyjęcia innych środków na rzecz zapewnienia przejrzystości.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami łapownictwo i korupcja są zakazane zarówno w odniesieniu do pracowników administracji publicznej, jak i osób prywatnych. Pracownicy ManpowerGroup powinni zwrócić szczególną uwagę w kontaktach z pracownikami administracji publicznej, ponieważ konsekwencje wręczenia łapówki w sektorze publicznym mogą być bardzo poważne zarówno dla firmy, jak i dla konkretnych zaangażowanych w takie działanie osób. Zamówienia publiczne stanowią szczególnie newralgiczny obszar i powinny być odpowiednio uwzględniane podczas składania ofert w przetargach.

Jakie świadczenia mogą stanowić „wartościowe podarunki”?

„Wartościowe podarunki” to szerokie pojęcie, mogące obejmować gotówkę, ekwiwalenty płatności gotówkowej (na przykład karty podarunkowe), informacje poufne, posiłki, udział w wydarzeniach rozrywkowych, podróże, prezenty, zatrudnienie, umowy, usługi niepieniężne, takie jak wykonanie naprawy w miejscu zamieszkania innej osoby, lub wszelkiego rodzaju towary i usługi mające wymierną wartość finansową.

Kim są pracownicy administracji publicznej?

Przepisy w zakresie przeciwdziałania korupcji obejmują szeroką definicję pracowników administracji publicznej.

Do ich grona mogą należeć:

- ✓ Szefowie państw, ministrowie i inni nominaci polityczni;
- ✓ Pracownicy organów bezpieczeństwa (wojsko, policja, służby wywiadowcze);
- ✓ Urzędnicy służby cywilnej;
- ✓ Sędziowie i ustawodawcy;
- ✓ Inni pracownicy administracji rządowej zatrudnieni w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
- ✓ Przedstawiciele i pracownicy spółek będących własnością państwa lub przez nie kontrolowanych (na przykład państwowego przedsiębiorstwa paliwowego lub państwowej linii lotniczej); oraz
- ✓ Prywatni obywatele występujący w charakterze urzędowym;
- ✓ Pracownicy innych instytucji publicznych, w tym wyższych uczelni, laboratoriów, szpitali itp.

Nawet jeżeli w danym kraju osoby prywatne nie są uznawane za pracowników administracji publicznej na mocy przepisów lokalnych, nie oznacza to, że taka osoba nie będzie uznawana za pracownika administracji publicznej zgodnie z innymi obowiązującymi przepisami. W przypadku wątpliwości personel ds. zgodności z przepisami służby pomocą, udzielając dalszych wytycznych.



V. Dozwolone wydatki

ManpowerGroup uznaje, że w wielu krajach wręczanie prezentów, umożliwianie udziału w wydarzeniach rozrywkowych oraz finansowanie zakwaterowania lub świadczeń podróży jest działaniem zgodnym z prawem stanowiącym element prowadzenia działalności gospodarczej. Tym niemniej pracownicy mają obowiązek przestrzegania postanowień Polityki dotyczącej prezentów, udziału w wydarzeniach rozrywkowych i finansowania, ponieważ działania te w niektórych okolicznościach mogą zostać uznane za świadczenia o charakterze korupcyjnym. Polityka ManpowerGroup dotycząca prezentów, udziału w wydarzeniach rozrywkowych i finansowania objaśnia sytuacje, w których wydatki te są dozwolone, oraz okoliczności, w których są one zakazane, a także wskazuje mechanizmy kontrolne stosowane w zakresie tego rodzaju kosztów.



VI. Płatności o charakterze gratyfikacji są niedozwolone

Czym jest gratyfikacja?

„Gratyfikacja” to termin mający bardzo zróżnicowane znaczenie w różnych częściach świata. W niektórych krajach gratyfikacja to eufemistyczne pojęcie oznaczające łapówkę. W innych krajach, np. zgodnie z amerykańską ustawą FCPA, jest to wąsko zdefiniowany termin, który odnosi się do określonych drobnych wydatków lub płatności dokonywanych w celu przyspieszenia biegu spraw, które – choć nie są niezgodne z prawem – wymagają odpowiedniej kontroli i udokumentowania w księgach firmy.

Płatności o charakterze gratyfikacji są niezgodne z prawem obowiązującym w większości krajów świata. Zgodnie z opracowaną polityką zgodności z wszelkimi obowiązującymi przepisami **ManpowerGroup nie zezwala na dokonywanie płatności o charakterze gratyfikacji.**

W przypadku otrzymania żądania gratyfikacji należy odmówić dokonania takiej płatności. Ich uiszczenie w ramach wykonywania obowiązków zawodowych na rzecz firmy jest niedozwolone, nawet w przypadku osobistego poniesienia kosztu takich płatności bez ubiegania się o ich zwrot. Wszelkie żądania gratyfikacji należy zgłaszać globalnemu specjalście ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki.

VII. Zasobów firmy nie można wykorzystywać do wspierania ani prowadzenia działalności politycznej

Wykorzystywanie środków, mienia lub innych zasobów firmy do wspierania w jakiegokolwiek formie wszelkich kandydatów politycznych, partii politycznych lub osób zajmujących stanowiska w partiach politycznych, bądź oferowania im wartościowych świadczeń, jest niedozwolone. Firma nie zwraca żadnych kosztów poniesionych przez pracowników w przypadku indywidualnego wsparcia danej inicjatywy politycznej. Każdy pracownik może uczestniczyć w działalności politycznej w czasie wolnym i na własny koszt, o ile nie koliduje to z wykonywaniem obowiązków zawodowych w ManpowerGroup, a pracownik nie występuje w tym celu w imieniu ManpowerGroup. Płatności, o których mowa powyżej, nie tylko są zakazane zgodnie z polityką firmy, ale również mogą być problematyczne w kontekście przeciwdziałania korupcji.

VIII. Darowizny na cele charytatywne i finansowanie wydarzeń należy szczególnie rozważyć

Firma ManpowerGroup jest zaangażowana na rzecz działania w służbie społeczności, w których prowadzi działalność. W tym celu pracownicy ManpowerGroup mogą finansować wydarzenia lub przekazywać darowizny na rzecz fundacji charytatywnych prowadzących działalność w celach edukacyjnych, społecznych lub innych prawnie uzasadnionych celach gospodarczych. Przepisy w zakresie przeciwdziałania korupcji nie zakazują przekazywania darowizn ani finansowania, jeżeli odbywa się to zgodnie z prawem. Tym niemniej firma ma obowiązek zapewnienia, aby środki przekazywane na te cele były wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem, nie były przeznaczane na inne cele, lecz trafiały do odpowiednich odbiorców z myślą o ich wykorzystaniu w odpowiednich celach. Zgodnie z niniejszą polityką darowizny i finansowanie wydarzeń w niewygórowanej wysokości, dokonywane na rzecz znanych organizacji charytatywnych w prawnie uzasadnionych celach gospodarczych i niebudzące szczególnych obaw, są dozwolone i nie wymagają uprzedniej zgody firmy.

Przykłady odpowiednich darowizn: darowizna na rzecz harcerstwa dziewcząt w celu wsparcia targów przygotowania zawodowego dla drużyn i darowizny na rzecz Czerwonego Krzyża w celu pomocy w przypadku klęsk żywiołowych.

W przypadku darowizn i finansowania wydarzeń budzących szczególne obawy wymagana jest uprzednia zgoda regionalnego głównego radcy prawnego lub dyrektora finansowego.

Co należy rozumieć przez „szczególne obawy”? Oto kilka przykładów:

- ✓ Uznaje się, że istnieje ścisły związek między daną organizacją charytatywną lub danym wydarzeniem a pracownikiem administracji publicznej lub bliskim krewnym, lub partnerem biznesowym pracownika administracji publicznej.
- ✓ Darowizna lub finansowanie jest wynikiem żądania pracownika administracji publicznej.
- ✓ Organizacja charytatywna lub organizator wydarzenia nie zapewniają przejrzystości w zakresie sposobów wykorzystania środków.
- ✓ Podmiot ubiegający się o środki nie jest ugruntowaną, znaną organizacją.
- ✓ Organizacja charytatywna lub organizator wydarzenia żąda przekazania darowizny w gotówce.
- ✓ Wszelkie inne fakty lub okoliczności budzące obawy pracownika co do odpowiedniego wykorzystania przekazanej darowizny.

Co oznacza „niewygórowana wysokość” darowizny? Co do zasady, darowizny w wysokości poniżej 1000 USD uznawane są za niewygórowane, choć firma ManpowerGroup oczekuje od swoich pracowników kierowania się właściwą oceną sytuacji w tym względzie. Ustalając, czy wysokość danej darowizny lub sponsoringu można uznać za niewygórowaną, należy wziąć pod uwagę częstość przekazywania środków oraz wysokość darowizn powiązanych. Pracownicy ManpowerGroup nie powinni dzielić darowizn na mniejsze kwoty w celu pozorowania niewygórowanej wysokości przekazywanych darowizn.



IX. Mamy obowiązek prowadzenia dokładnych ksiąg i dokumentacji oraz stosowania wewnętrznych systemów kontroli

Nasza firma słynie z uczciwości i wiarygodności we wszystkich obszarach prowadzonej działalności. Zgodnie z prawem ManpowerGroup ma obowiązek prowadzenia pełnych i dokładnych ksiąg, dokumentacji i rachunków. Co do zasady, polityka rachunkowości i wewnętrzne procedury audytowe ManpowerGroup zapewniają zgodność z tymi wymogami. Tym niemniej wszystkie wydatki powinny być w pełni i dokładnie opisane we wszelkiej dokumentacji handlowej, nie tylko w zakresie ich wysokości, ale również natury lub celu. Nigdy nie należy tworzyć dokumentacji nieprawdziwej ani wprowadzającej w błąd, ani też przyjmować dokumentów niespełniających naszych wymogów od jakichkolwiek dostawców lub innych podmiotów trzecich.

Wszelkie informacje handlowe, w tym dotyczące transakcji handlowych i finansowych, powinny być dokładnie dokumentowane w odpowiednim czasie. Ponadto należy przestrzegać ustalonych procesów i pamiętać o uzyskaniu odpowiednich zgód kierownictwa, gdy jest to wymagane. Informacje finansowe muszą odzwierciedlać rzeczywiste transakcje i być zgodne z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.

Obowiązuje powszechny zakaz gromadzenia jakichkolwiek nieujawnionych lub nieudokumentowanych środków lub aktywów.

X. Wszelkie próby namawiania do wykonania określonych czynności i ich wymuszania podlegają zgłoszeniu

Jeżeli pracownik administracji publicznej lub inna osoba (na przykład potencjalny klient) zażąda od pracownika nienależnej płatności, okoliczność ta nie stanowi usprawiedliwienia dla naruszeń niniejszej polityki. Pracownicy ManpowerGroup powinni odmówić spełnienia takiego żądania lub prośby i niezwłocznie zgłosić wszelkie namowy lub wymuszania głównemu radcy prawnemu lub globalnemu specjalście ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki.

Uwaga wyjaśniająca: należy uprzejmie, lecz jednoznacznie odmówić spełnienia prób namowy. Nie należy stwarzać wrażenia, że odpowiedź jest równoznaczna z wyrażeniem zgody. Osobie, która występuje z takim żądaniem, należy przypomnieć, że firma ManpowerGroup posiada rygorystyczną politykę i konsekwencją zaangażowania pracownika w działania stanowiące jej naruszenie jest rozwiązanie stosunku pracy.

XI. Takiej samej postawy wymagamy od naszych partnerów biznesowych

Zgodnie z polityką ManpowerGroup łapownictwo i korupcja zarówno w bezpośredniej, jak i pośredniej formie, stanowią czyny niedozwolone. W niektórych krajach powszechnym zwyczajem jest zatrudnianie przedstawicieli handlowych mających odpowiednie koneksje lub „pośredników” pomagających w zdobyciu nowych zamówień i ubieganiu się o ich udzielenie, umożliwiających nawiązywanie nowych znajomości lub prowadzących działalność lobbingsową w celu oddziaływania na pracowników administracji publicznej. Praktyki te mogą prowadzić do wręczania łapówek. Od naszych przedstawicieli, konsultantów, partnerów w konsorcjach lub wszelkich innych podmiotów trzecich występujących w imieniu i na rzecz naszej firmy („partnerzy biznesowi”) oczekujemy świadczenia usług zgodnie z prawem i przestrzegania norm etycznego i profesjonalnego postępowania zgodnie z postanowieniami niniejszej polityki oraz [Kodeksu](#).

Jakie sygnały ostrzegawcze powinny zwrócić naszą uwagę w odniesieniu do partnerów biznesowych?

Sygnały ostrzegawcze oznaczają wszelkie fakty lub okoliczności – schematy, praktyki lub konkretne zdarzenia – wskazujące na możliwość popełnienia czynu korupcyjnego. Istnieje wiele przykładów sygnałów ostrzegawczych, a poniższy wykaz nie obejmuje wszystkich możliwych sygnałów, z jakimi może spotkać się pracownik.



- ✓ Nowy partner biznesowy został polecony przez pracownika administracji publicznej.
- ✓ Pracownik administracji publicznej lub bliska mu osoba ma interes gospodarczy związany z danym partnerem biznesowym.
- ✓ Partner biznesowy nie ma doświadczenia w wykonywaniu pracy, do której wykonania został zatrudniony, lub został zatrudniony wyłącznie ze względu na wpływ, jaki wywiera na danego pracownika administracji publicznej.
- ✓ Stwierdzenia partnera biznesowego budzą podejrzenia (np. „Proszę nie zadawać pytań, ja wszystkim się zajmę”), jego struktura nie jest przejrzysta lub partner biznesowy nalega na zachowanie współpracy w tajemnicy.
- ✓ Prowizja lub marża partnera biznesowego jest wysoka w porównaniu z branżowymi standardami lub w odniesieniu do rodzaju pracy, jaką ma on wykonać.
- ✓ Partner biznesowy chce otrzymać płatność „pod stołem” lub żąda jej przekazania na zagraniczny rachunek bankowy.
- ✓ Partner biznesowy odmawia podpisania umowy zawierającej zapisy zabezpieczające przed korupcją.
- ✓ Partner biznesowy przedstawia nieprawdziwe faktury lub odmawia dostarczenia dokumentacji uzupełniającej wystawione faktury lub rozliczane wydatki.

W przypadku zaobserwowania sygnału ostrzegawczego należy skontaktować się z [globalnym specjalistą ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki](#) w celu otrzymania wytycznych.

Nasza firma może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za postępowanie jej partnerów biznesowych

Zgodnie z prawem firma ManpowerGroup może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za postępowanie jej partnera biznesowego, jeżeli ma ono miejsce w trakcie współpracy z firmą. W niektórych jurysdykcjach ManpowerGroup może zostać pociągnięta do odpowiedzialności, nawet jeżeli żaden pracownik ManpowerGroup nie miał świadomości, że dopuszczono się postępowania niezgodnego z prawem.

Nie należy angażować żadnego partnera biznesowego w świadczenie usług na rzecz firmy bez dokonania oceny z zachowaniem należytej staranności i zawarcia umowy zawierającej niezbędne zapisy zabezpieczające przed korupcją. Ocena aspektów handlowych i finansowych z zachowaniem należytej staranności to nie wszystko. Ocena powinna obejmować reputację i uczciwość proponowanego partnera biznesowego oraz zakres stosowanych przez niego kontroli wewnętrznych w celu zapobiegania niewłaściwemu postępowaniu.

Strusie znane są z chowania głowy w piasek w obliczu niebezpieczeństwa. O ile może to się sprawdzać u ptaków, w przypadku pracowników ManpowerGroup takie zachowanie jest niedopuszczalne. Zamierzone lekceważenie oznak korupcji – odwracanie wzroku, niczym struś – może mieć identyczne konsekwencje jak w przypadku posiadania wiedzy na temat niewłaściwego postępowania.

Oto kilka przykładów niewłaściwego postępowania będącego przysłowiowym „chowaniem głowy w piasek”:

- ✓ „Nie chcę wiedzieć, jak zdobędziesz zgodę od organu administracji. Po prostu zdobądź ją, i to szybko”.
- ✓ „Nie będę zadawać żadnych pytań, ponieważ nie chcę znać odpowiedzi.”
- ✓ „Wiem, że w tym kraju korupcja jest na porządku dziennym, więc nie spytam agenta nieruchomości, jak radzi sobie z lokalnymi władzami”.

Zidentyfikowane sygnały ostrzegawcze ([patrz strona 10](#)) należy zgłaszać globalnemu specjalistce ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki, który dokona oceny ryzyka i określi możliwość zastosowania odpowiednich zabezpieczeń w celu ograniczenia ryzyka do akceptowalnego poziomu.

Nasze obowiązki podczas współpracy z partnerami biznesowymi

Ze względu na możliwość wystąpienia zobowiązań w związku ze współpracą z partnerami biznesowymi należy podjąć szereg kroków w celu zabezpieczenia firmy ManpowerGroup:

- ✓ Jednostka organizacyjna, z którą współpracować ma dany partner biznesowy, powinna z należytą starannością dokonać oceny w celu uzasadnionego zapewnienia, że partner biznesowy jest podmiotem ustanowionym zgodnie z prawem, posiada kwalifikacje do świadczenia usług, do których wykonania zostanie zatrudniony, oraz stale postępuje w sposób zgodny z normami prawnymi, regulacyjnymi, etycznymi i związanymi z zachowaniem reputacji obowiązującymi w ManpowerGroup. Jednostka organizacyjna powinna udokumentować i zachować wyniki przeprowadzonej oceny. W przypadku wątpliwości, czy dany partner biznesowy wymaga oceny z należytą starannością w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji, lub w zakresie wymaganego stopnia należytej staranności należy skontaktować się z globalnym działem prawnym.
- ✓ Nie należy angażować partnerów biznesowych do świadczenia usług bez uprzedniego zawarcia umowy. Umowy umożliwiają wykazanie uzasadnionych przyczyn zatrudnienia danego partnera biznesowego oraz wykonywanych przez niego usług. Ponadto umowy zawierają zwykle postanowienia przyczyniające się do zabezpieczenia ManpowerGroup. W związku z tym ich zawarcie ma istotne znaczenie. W odniesieniu do niezbędnych klauzul umownych należy zasięgnąć porady lokalnego działu prawnego.
- ✓ Pracownicy powinni również zapewnić, aby wszelkie wynagrodzenie wypłacane partnerowi biznesowemu odzwierciedlało odpowiednią wartość faktycznie dostarczonych towarów lub usług. Płatności na rzecz partnerów biznesowych nie należy dokonywać w gotówce, nie należy ich przekazywać osobom innym niż podmiot figurujący w zawartej umowie ani do miejsca niemającego żadnego związku z siedzibą partnera biznesowego lub miejscem wykonania działalności objętej zakresem umowy, w tym do rajów podatkowych lub zagranicznych lokalizacji.

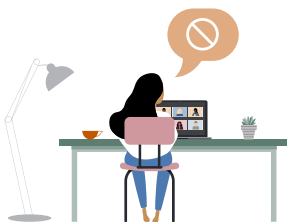
Nasze obowiązki nie kończą się na zawarciu umowy z partnerem biznesowym. Działania podejmowane przez partnerów biznesowych firmy muszą być przez nas stale monitorowane. Wszelkie sygnały ostrzegawcze lub inne wątpliwości dotyczące właściwego charakteru postępowania partnera biznesowego w toku nawiązanych z nim stosunków gospodarczych należy zgłaszać globalnemu specjalistce ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki, aby umożliwić uwzględnienie możliwych zagrożeń i opracowanie odpowiednich zabezpieczeń.

Oto kilka przykładów postępowania partnera biznesowego mogącego budzić wątpliwości:

- ✓ partner biznesowy zwraca się o dodatkowe wynagrodzenie, choć nie znajduje to uzasadnienia;
- ✓ otrzymanie informacji o nabyciu udziałów w spółce partnera biznesowego przez pracownika administracji publicznej lub bliskiego krewnego bądź partnera biznesowego pracownika administracji publicznej; lub
- ✓ istnienie pogłosek, że wobec partnera biznesowego toczy się postępowanie wyjaśniające w sprawie prania pieniędzy lub innej działalności przestępczej.

ManpowerGroup może przeprowadzać dla partnerów biznesowych szkolenia, przeprowadzać audyty lub w stosownych przypadkach wymagać okazania certyfikatów poświadczających zgodność z przepisami.

ManpowerGroup zachęca swoich pracowników do udostępnienia niniejszej polityki przeciwdziałania korupcji swoim partnerom biznesowym, aby mieli oni świadomość zobowiązania firmy na rzecz zgodnych z prawem, etycznych praktyk biznesowych. Ponadto, zgodnie z naszą polityką dotyczącą partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw, partnerzy biznesowi mają obowiązek przedstawienia pozytywnej gwarancji zobowiązania na rzecz niektórych zasadniczych praktyk określonych w naszym [Kodeksie postępowania dostawcy](#).



XII. Nie wspieramy niewłaściwego postępowania klientów

Pracownicy ManpowerGroup wykonujący pracę na rzecz klientów nie mogą dopuścić, aby angażowano ich w dokonywanie jakichkolwiek nienależnych płatności lub w jakiegokolwiek niewłaściwe postępowanie. Pracownicy, którzy znajdą się w jakiegokolwiek sytuacji budzącej tego rodzaju obawy, powinni niezwłocznie omówić je ze swoim przełożonym lub zwrócić się do pracowników ds. kwestii prawnych i zgodności z przepisami w celu uzyskania wytycznych. Nie należy starać się rozwiązywać tych problemów we własnym zakresie.

XIII. Fuzje i przejęcia wymagają oceny z zachowaniem należytej staranności pod względem przeciwdziałania korupcji

Firma ManpowerGroup okresowo dokonuje przejęć innych przedsiębiorstw. Przez przejęcie innego przedsiębiorstwa ManpowerGroup może stać się odpowiedzialna za postępowanie tego przedsiębiorstwa, które miało miejsce w okresie poprzedzającym przejęcie. ManpowerGroup może również stać się odpowiedzialna za kontynuację postępowania stanowiącego naruszenie przepisów dotyczących zwalczania łapownictwa i korupcji. W związku z tym firma stosuje zasadę, zgodnie z którą przed dokonaniem przejęcia należy przeprowadzić ocenę z należytą starannością w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji, aby zidentyfikować i ograniczyć możliwe zagrożenia. Ponadto firma obejmuje przejęte przedsiębiorstwo mechanizmami kontroli wewnętrznej i programem zgodności z przepisami tak szybko, jak jest to praktycznie możliwe, w tym poprzez przeszkolenie nowych pracowników, przegląd stosunków z podmiotami trzecimi oraz przeprowadzenie audytów stosownie do potrzeb. Pracownicy ManpowerGroup mają obowiązek współpracy w ramach wszelkich takich czynności.



XIV. Coroczne szkolenia i certyfikacja

Globalny specjalista ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki ustanowił docelowe kryteria dotyczące obowiązkowego corocznego szkolenia w dziedzinie zasad przeciwdziałania korupcji. W ramach corocznego wymogu szkolenia pracownicy mają obowiązek przejścia procesu certyfikacji obejmującego udzielenie odpowiedzi na szereg pytań oraz poświadczenie:

- ✓ zapoznania się z treścią niniejszej polityki i zrozumienia jej postanowień;
- ✓ zobowiązania do przestrzegania niniejszej polityki; oraz
- ✓ nieposiadania informacji na temat jakichkolwiek naruszeń niniejszej polityki.

XV. Zgłaszanie nieprawidłowości i zakaz działań odwetowych

Każdy pracownik ManpowerGroup, który otrzyma informacje na temat naruszenia niniejszej polityki lub podejrzewa jej naruszenie, powinien niezwłocznie:

- ✓ powiadomić głównego radcę prawnego lub [globalnego specjalistę ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki](#);
- ✓ skorzystać z lokalnej infolinii ds. etyki wskazanej dla danej placówki; lub
- ✓ skorzystać z globalnej [infolinii biznesowej ds. etyki firmy ManpowerGroup](#). Zewnętrzny dostawca usług infolinii na rzecz ManpowerGroup prowadzi bezpłatne linie telefoniczne pod następującymi numerami:
 - W przypadku połączeń z Ameryki Północnej: **1.800.210.3458**. Aby uzyskać informacje na temat połączeń spoza Ameryki Północnej, prosimy kliknąć [tutaj](#).

Tożsamość każdej osoby zgłaszającej podejrzenie naruszenia polityki pozostanie poufna, z wyjątkiem sytuacji wymaganych zgodnie z obowiązującym prawem. Każdej osobie dokonującej zgłoszenia za pośrednictwem infolinii biznesowej ds. etyki firmy ManpowerGroup przysługuje również możliwość anonimowego dokonania zgłoszenia.

Firma nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze, zgodnie z polityką zakazu działań odwetowych ManpowerGroup. Każda osoba doświadczająca działań, które uzna za formę działań odwetowych, powinna zgłosić swoje obawy możliwie jak najszybciej głównemu radcy prawnemu lub globalnemu specjalistcie ds. zgodności z przepisami w zakresie etyki.

XVI. Konsekwencje dyscyplinarne

Wobec pracowników, którzy dopuszczają się naruszeń niniejszej polityki, zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, które mogą obejmować nawet rozwiązanie stosunku pracy; ponadto w niektórych jurysdykcjach osoby te mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności karnej lub cywilnej. W przypadku partnerów biznesowych, którzy dopuszczają się naruszeń niniejszej polityki, wszelkie nawiązane stosunki handlowe z firmą ManpowerGroup ulegną rozwiązaniu.