

MANPOWERGROUP

Anti-korruptionspolicy



ManpowerGroup®

Innehållsförteckning

Vår ordförande och verkställande direktör	3
I. Syfte	4
II. Denna policy gäller för alla på ManpowerGroup	4
III. Tillsyn och administration	5
IV. Vi förbjuder alla former av mutor och korruption	6
V. Tillåtna utgifter	7
VI. Vi tillåter inte underlättande betalningar	7
VII. Företagets resurser får inte användas för politiska bidrag och aktiviteter	8
VIII. Bidrag till välgörenhet och sponsring av evenemang kräver särskilt övervägande	8
IX. Vi måste föra korrekt bokföring och korrekta register	9
X. Uppmaning och utpressning måste rapporteras	9
XI. Vi kräver samma beteende av våra affärspartners	10
XII. Vi hjälper inte klienter med otillbörligt beteende	12
XIII. Fusions- och förvävsaktivitet kräver analys av korruption	12
XIV. Årlig utbildning och certifiering	13
XV. Rapportering och förbud mot repressalier	13
XVI. Disciplinära åtgärder	13



ETT MEDDELANDE FRÅN **VÅR ORDFÖRANDE OCH VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR**

Alla vi tillsammans har ett ansvar att se till att vi upprätthåller våra höga standarder för beteende och integritet. Att skydda vårt varumärke och rykte innebär att vi alla måste göra rätt val. Jag räknar med att var och en av er främjar och skyddar vårt varumärke genom att känna till, förstå och följa denna anti-korruptionspolicy och uppförandekoden för affärsverksamhet och etik för ManpowerGroup. Tack vare alla våra medarbetares engagemang för att arbeta etiskt har ManpowerGroup under flera år på rad utsetts till ett av världens mest etiska företag.

Jonas Prising
ManpowerGroup VD



I. Syfte

ManpowerGroup, dess dotterbolag och närstående bolag runt om i världen har åtagit sig att bedriva vår verksamhet med ärlighet, integritet, pålitlighet och ansvarstagande. Detta har varit en del av vårt arv sedan vårt företag grundades 1948 och är grunden för vår uppförandekod för affärsverksamhet och etik ("Koden").

Vi är ansvariga för att följa alla tillämpliga lagar i de länder där vi är verksamma. Detta inkluderar lagar beträffande korruption, t.ex. USA:s Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"), Storbritanniens Bribery Act, och liknande lagar i andra länder och territorier.

Vår policy är enkel: Alla medarbetare, tjänstemän, medlemmar i styrelsen (antingen i ManpowerGroup eller något av dess dotterbolag eller närstående bolag) och andra som agerar på uppdrag av ManpowerGroup ("ManpowerGroups medarbetare") får inte betala mutor eller på annat sätt försöka att otillbörligt påverka någon – hos myndigheter eller i den privata sektorn – även om en sådan betalning begärs och kallas något annat än muta. Detta gäller oavsett om en otillbörlig betalning sker direkt genom en ManpowerGroups medarbetare eller via en tredje part, t.ex. en agent eller representant, försäljare, kund, partner eller annan tjänsteleverantör.

II. Denna policy gäller för alla på ManpowerGroup

Denna policy gäller alla ManpowerGroups medarbetare, oavsett var de befinner sig. Alla ManpowerGroups medarbetare är ansvariga för att följa denna policy när de agerar på uppdrag av företaget.

Ledningen för ManpowerGroup tar ansvar för att se till att medarbetare som står under deras ledning och auktoritet följer denna policy. Ledningen har tilldelat vissa medarbetare ansvar för efterlevnad. Ansvariga för efterlevnad kommer att hjälpa ManpowerGroups medarbetare att förstå och följa denna policy och kommer att vidta åtgärder för att upprätthålla och genomföra ett anti-korruptionsprogram, men ansvaret för efterlevnad ligger fortsatt hos ManpowerGroups medarbetare.

ManpowerGroups verksamhet i vissa länder kan utfärda ytterligare särskilda riktlinjer mot korruption i syfte att följa lokala lagar eller att hantera lokala förhållanden. Eventuella ytterligare, landsspecifika riktlinjer måste vara förenliga med denna policy, om de inte redan har godkänts av chefsjuristen. Inget brott mot federala, statliga eller utländska lagar kommer att tillåtas eller tolereras.

III. Tillsyn och administration

Styrelsen för ManpowerGroups revisionskommitté är ansvarig för tillsynen av denna policy och företags anti-korruptionsprogram.

I sin roll som chefsjurist övervakar Richard Buchband efterlevnaden av denna policy och företags anti-korruptionsprogram. Under hans ledning hanterar Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer dagliga förfrågningar och rutinmässiga godkännanden som beskrivs i denna policy.



Om du har frågor kan du kontakta Shannon på **414.906.7024** eller skriva till vårt team på ethics.training@manpowergroup.com eller generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Vi förbjuder alla former av mutor och korrupcion

ManpowerGroup förbjuder alla typer av mutor och korrupcion i samband med företagets verksamhet. ManpowerGroups medarbetare som befins delta i mutor eller korrupcion kommer att drabbas av disciplinära åtgärder, till och med uppsägning, kan drabbas av ekonomiska påföljder och kan bli straffrättsligt åtalade.

Vad räknas som mutor och korrupcion?

Mutor uppstår när förmåner (saker av värde) ges direkt eller indirekt till personer för att ge ManpowerGroup en affärsfördel. Detta omfattar förmåner som ges till myndighetspersoner, affärspartners, kunder eller potentiella kunder för deras personliga förmåner i syfte att påverka deras handlingar eller beslut i deras officiella eller affärsmässiga kapacitet.

Mutor är ibland uppenbara och är ibland mycket diskreta. ManpowerGroups medarbetare är ansvariga för att känna igen de varningssignaler som tyder på möjliga mutor och korrupcion och att hantera dem på ett lämpligt sätt enligt denna policy. Utöver mutor förbjuder tillämplig lagstiftning andra former av korrupcion, t.ex. missbruk av inflytande, och kan kräva att information lämnas ut eller att andra åtgärder vidtas för att säkerställa öppenhet.

Gällande lagar förbjuder mutor och korrupcion, både av myndighetspersoner och av privatpersoner. Framförallt ska ManpowerGroups medarbetare vara extra försiktiga när de har att göra med myndighetspersoner, eftersom konsekvenserna för företaget och de berörda individerna som tar emot mutor i den offentliga sektorn kan vara särskilt stränga. Offentliga upphandlingar är ett särskilt känsligt område och bör behandlas i enlighet med detta om vi deltar i en offentlig upphandling.

Vilka typer av förmåner kan utgöra "saker av värde"?

"Saker av värde" är ett vitt begrepp och kan innefatta kontanter, likvida medel (t.ex. presentkort), måltider, underhållning, resor, gåvor, anställning, kontrakt, tjänster in natura, t.ex. att utföra reparationsarbete i någons hem eller andra liknande typer av varor eller tjänster som har ett konkret ekonomiskt värde.

Vilka är myndighetspersoner?

Myndighetspersoner definieras i stora drag i anti-korrupcionslagarna.

De kan omfatta:

- ✓ Statschefer, ministrar och andra politiskt utnämnda personer;
- ✓ Stadsanställda;
- ✓ Andra hel- eller deltidsanställda inom myndigheter;
- ✓ Privatpersoner som agerar i en officiell kapacitet;
- ✓ Säkerhetspersonal (militär, polis, underrättelsetjänst);
- ✓ Domare och lagstiftare;
- ✓ Företagsledare och medarbetare i statligt ägda eller kontrollerade företag (t.ex. statsägda oljebolag eller flygbolag), samt
- ✓ Anställda vid andra offentliga institutioner, däribland universitet, laboratorier, sjukhus och liknande.

! Det faktum att ett visst land inte behandlar en person som en myndighetsperson enligt den lokala lagstiftningen betyder inte att personen inte kommer att behandlas som en myndighetsperson enligt en annan tillämplig lagstiftning. Ansvariga för efterlevnad finns tillgängliga för att ge ytterligare vägledning i tveksamma fall.



V. Tillåtna utgifter

ManpowerGroup är medveten om att gåvor, underhållning, sponsring och reseförmåner är en legitim del av affärsverksamheten i många länder. Det är dock ditt ansvar att följa policyn för gåvor, underhållning och sponsring eftersom dessa aktiviteter under vissa omständigheter kan betraktas som korrupta förmåner. ManpowerGroups policy för gåvor, underhållning och sponsring förklarar när sådana utgifter är tillåtna och när de är förbjudna och de kontroller som gäller för sådana utgifter.



VI. Vi tillåter inte underlättande betalningar

Vad är underlättande betalningar?

"Underlättande betalningar" är en term som används runt om i världen på mycket olika sätt. I vissa länder är en underlättande betalning en eufemism för en muta. I andra, såsom enligt den amerikanska FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), är det en snävt definierad term som hänvisar till vissa små underlättande eller "smörjande" betalningar som, utan att vara olagliga, måste kontrolleras ordentligt och bokföras i ett företag.

Underlättande av betalningar är olagliga enligt lagarna i de flesta länder i världen. I enlighet med sin policy för efterlevnad av alla tillämpliga lagar, tillåter **ManpowerGroup inte underlättande betalningar**.

Om du får en förfrågan om en underlättande betalning ska du inte genomföra den. Det är inte tillåtet att göra sådana betalningar i samband med ditt arbete för företaget, även om du lägger ut kostnaderna för sådana betalningar personligen och inte begär ersättning. Alla ansökningar om underlättande betalningar bör rapporteras till Global Ethics Compliance Officer.

VII. Företagets resurser får inte användas för politiska bidrag och aktiviteter

Det är inte tillåtet att använda företagets medel, egendom eller andra resurser för att lämna några bidrag eller ge något av värde till någon politisk kandidat, politiskt parti eller partitjänsteman. Vårt företag kommer inte att ersätta någon som ger personliga bidrag till politiska ändamål. Alla får gärna delta i politiska aktiviteter på egen tid och på egen bekostnad, så länge det inte stör utförandet av arbetsuppgifter hos ManpowerGroup och inte sker i ManpowerGroups namn. Förutom att vara förbjudna enligt företagets policy kan sådana betalningar bli föremål för antikorruption.

VIII. Bidrag till välgörenhet och sponsring av evenemang kräver ytterligare beaktande

ManpowerGroup har förbundit sig att betjäna de samhällen där företaget bedriver verksamhet. För detta ändamål kan ManpowerGroups medarbetare sponsra evenemang eller lämna bidrag till välgörenhetsorganisationer för utbildning, sociala eller andra legitima affärssyften. Anti-korruptionslagar förbjuder inte legitima donationer och sponsring. Vi har dock en skyldighet att se till att medel som vi använder till sådana ändamål används för det avsedda ändamålet och inte skickas vidare, utan tillhandahålles rätt mottagare och för rätt ändamål. Bidrag och sponsring av evenemang till kända välgörenhetsorganisationer för legitima affärsändamål, vars belopp är måttligt och inte skapar några särskilda problem kan göras inom ramen för denna policy utan godkännande i förväg.

Exempel på lämpliga bidrag inkluderar: En donation till scouterna för att hjälpa till med en karriärutbildningsevenemang och att donera till Röda Korset för att hjälpa till med katastrofhjälp.

Bidrag och sponsring av evenemang som väcker särskilda problem kräver godkännande i förhand av regionens chefsjurist eller ekonomidirektör.

Vad menar vi med "särskilda problem"? Några exempel är:

- ✓ Välgörenhetsorganisationen eller evenemanget tros vara nära kopplade till en myndighetsperson eller en myndighetspersons nära familjemedlem eller affärspartner.
- ✓ Donationen eller sponsringen begärs av en myndighetsperson.
- ✓ Välgörenhetsorganisationen eller arrangören av evenemanget redovisar inte öppet hur de använder medlen.
- ✓ Enheten som begär medel är inte en etablerad, känd organisation.
- ✓ Välgörenhetsorganisationen eller arrangören av evenemanget begär att bidraget ska betalas kontant.
- ✓ All övrig fakta eller omständigheter som väcker frågor om bidraget kommer att användas på rätt sätt.

Vad är ett "måttligt" belopp? ManpowerGroup medarbetare förväntas använda gott omdöme i detta hänseende, där bidrag under \$1000 betraktas i allmänhet som måttliga. Vid bedömningen av om ett bidrag eller en sponsring är ett måttligt belopp kommer man beakta hur ofta bidraget givits och relaterade bidrag. ManpowerGroups medarbetare bör inte dela upp ett bidrag i mindre belopp för att försöka göra så att bidraget ser måttligt ut.



IX. Vi måste föra korrekt bokföring och korrekta register samt upprätta interna kontroller

Vi är kända för ärlighet och pålitlighet i alla delar av vår verksamhet. ManpowerGroup är enligt lag skyldiga att föra fullständiga och exakta redovisningar, register och konton. ManpowerGroups redovisningspolicyer och interna revisionsförfarande säkerställer i allmänhet att dessa krav uppfylls. Utgifter måste vara helt och korrekt beskrivna i all affärsdokumentation, inte bara utgifternas belopp utan även deras natur eller syfte. Du ska aldrig skapa ett register som är falskt eller vilseledande eller ta emot något från någon leverantör eller annan tredje part som inte uppfyller våra krav.

All affärsinformation, inklusive affärs- och finansiella transaktioner ska redovisas på ett aktuellt och korrekt sätt. Dessutom måste du följa etablerade processer och få ledningens tillstånd när så krävs. Finansiell information måste återspegla faktiska transaktioner och överensstämma med god redovisningssed. Det är inte tillåtet för någon att etablera dolda eller ej bokförda medel eller tillgångar.

X. Uppmaning och utpressning måste rapporteras

Om en myndighetsperson eller en annan person (t.ex. en potentiell kund) begär en felaktig betalning från dig är det inte en ursäkt för att bryta mot denna policy. ManpowerGroups medarbetare ska vägra en sådan begäran och omedelbart rapportera eventuell begäran eller utpressning till chefsjuristen eller Global Ethics Compliance Officer.

Vägledande anteckning: Krav bör vägras artigt men tydligt. Du vill inte att ditt svar ska ge intryck av att du har samtyckt till något. Påminn den som frågar att ManpowerGroup har strikta regler och att du förlorar ditt jobb om du agerar på ett sätt som bryter mot denna policy.

XI. Vi kräver samma beteende av våra affärspartners

ManpowerGroups policy förbjuder mutor och korruption vare sig det är direkt eller indirekt. I vissa länder är det vanligt att anställa handelsagenter med goda förbindelser eller "förmedlare" för att identifiera och värva nya kunder samt introducera eller att lobba myndighetspersoner. Detta kan bli en kanal för mutor. Vi förväntar oss att våra agenter, konsulter, samarbetspartners eller annan tredje part som agerar för vår räkning ("affärspartners") utför lagliga tjänster och följer de normer för etiskt och yrkesmässigt uppförande som beskrivs i denna policy och [Koden](#).

Vad är varningssignaler beträffande affärspartners?

Varningssignaler är fakta eller omständigheter – ett mönster, praxis eller specifik händelse – som anger risken för korruption. Det finns många exempel på varningssignaler och nedanstående lista inkluderar inte alla varningssignaler som du kan stöta på.



- ✓ En ny affärspartner rekommenderas av en myndighetsperson.
- ✓ En myndighetsperson eller någon närstående till myndighetspersonen har ett affärsintresse i en affärspartner.
- ✓ Affärspartnern har ingen erfarenhet att utföra det arbete som affärspartnern har anställts för eller anställs enbart på grund av sitt inflytande över en myndighetsperson.
- ✓ Affärspartnern gör tvivelaktiga förklaringar (t.ex. "ställ inte frågor, jag ska ta hand om allt"), har inte en öppen struktur eller insisterar på sekretess i sina handlingar med dig.
- ✓ Affärspartnerns provision eller vinstmarginal är hög jämfört med branschstandarden eller den typ av arbete som partnern kommer att utföra.
- ✓ Affärspartnern vill betalas "under bordet" eller till ett utlandsbaserat konto.
- ✓ Affärspartnern vägrar att underteckna ett kontrakt med anti-korruptionsgarantier.
- ✓ Affärspartnern lämnar falska fakturor eller vägrar att tillhandahålla dokumentation som stöder fakturor eller påstådda utgifter.

Om du blir medveten om en varningssignal ska du kontakta [Global Ethics Compliance Officer](#) för att få vägledning.

Vi kan hållas ansvariga för våra affärspartners uppförande

ManpowerGroup kan bli juridiskt ansvarig för en affärspartners uppförande när det förekommer i samband med arbete för företaget. I vissa jurisdiktioner kan ManpowerGroup hållas ansvarig även om ingen på ManpowerGroup varit medveten om att olagligt beteende förekommit.

Ingen affärspartner bör uppmanas att utföra tjänster för företaget utan ordentlig due diligence och utan ett avtal som innehåller nödvändiga garantier mot korruption. Kommersiell och finansiell due diligence är inte tillräckligt. En due diligence bör beakta anseende och integritet beträffande en föreslagen affärspartner, samt omfattningen av dess interna kontroller för att förebygga olämpligt uppförande.

Strutsar är kända för att stoppa huvudet i sanden när fara närmar sig. Det är okej om man är fågel, men det är inte acceptabelt beteende för ManpowerGroups medarbetare. Att medvetet ignorera tecken på korruption – att bete sig som en struts med slutna ögon – kan få samma konsekvenser som om du kände till olämpligt uppförande.

Några exempel på olämpligt "huvudet-i-sanden" beteende:

- ✓ "Jag vill inte veta hur du får myndighetens godkännande, bara se till att du får det och få det snabbt."
- ✓ "Jag tänker inte ställa några frågor, eftersom jag inte vill veta svaren."
- ✓ Jag vet att detta är ett land med mycket korruption, så jag tänker inte fråga vår fastighetsmäklare hur han hanterar de lokala myndigheterna."

När varningssignaler ([se sidan 10](#)) identifieras, ska de rapporteras till Global Ethics Compliance Officer som kommer att bedöma risken och bestämma om lämpliga skyddsåtgärder kan vidtas för att minska dessa risker till en acceptabel nivå.

Vårt ansvar om vi arbetar med affärspartners

På grund av det eventuella rättsliga ansvaret i samband med användning av affärspartners krävs ett antal åtgärder för att skydda ManpowerGroup:

- ✓ Den affärsenhet för vilken affärspartnern kommer att anlitas bör göra en analys för att säkerställa att affärspartnern är en legitim enhet, är kvalificerad för att utföra de tjänster som den kommer att anlitas för och upprätthåller standarder som är förenliga med ManpowerGroups juridiska, regulatoriska, etiska och ryktesmässiga standarder. Resultaten bör dokumenteras och bevaras av affärsenheten. Kontakta den globala juridiska avdelningen om du är osäker på om en affärspartner kräver due diligence mot korruption, eller vilken grad av due diligence som krävs.
- ✓ Affärspartners bör inte uppmanas att tillhandahålla tjänster utan avtal. Avtalen hjälper till att visa de legitima skälen till varför en affärspartner anlitas och vilka tjänster han/hon (eller den enhet som anlitas) utför. Avtalen innehåller också vanligtvis bestämmelser för att skydda ManpowerGroup. De är därför viktiga. Rådgör med din lokala juridiska avdelning om vilka klausuler som är nödvändiga.
- ✓ Medarbetare bör också se till att ersättning som betalas ut till en affärspartner representerar lämpligt värde för de legitima varor eller tjänster som tillhandahålls. Betalningar till affärspartners får inte betalas ut kontant, till någon annan än motparten i kontraktet eller till en plats som inte har något samband med den plats där affärspartnern är baserad eller avtalsaktiviteterna äger rum, som t.ex. ett skatteparadis eller utlandsbaserad plats.

Vårt ansvar slutar inte när en affärspartner har ingått ett avtal. Vi måste hela tiden övervaka våra affärspartners verksamhet. Alla varningssignaler eller andra frågor om lämpligheten av en affärspartners agerande som uppstår under loppet av en affärsrelation ska rapporteras till Global Ethics Compliance Officer, så att risker kan övervägas och lämpliga skyddsåtgärder utvecklas

Några exempel på problem med en affärspartners beteende som kan uppstå:

- ✓ Affärspartnern begär ytterligare ersättning när det inte finns något legitimt behov för det;
- ✓ Du hör att en myndighetsperson eller en nära släkting till eller myndighetspersonens affärspartner har förvärvat ett intresse i affärspartnern; eller
- ✓ Du hör rykten om att affärspartnern utreds för penningtvätt eller någon annan brottslig verksamhet.

ManpowerGroup kan i lämpliga fall genomföra utbildning av affärspartners, revisioner eller begära intyg om efterlevnad.

ManpowerGroup uppmanar sina medarbetare att dela med sig av denna anti-korruptionspolicy till sina affärspartners så att de är medvetna om sin förpliktelse beträffande laglig och etisk affärspraxis. Dessutom kräver vår policy för affärspartners i försörjningskedjan att våra affärspartners kan intyga sitt engagemang för vissa viktiga frågor som beskrivs i vår [uppförandekod för leverantörer](#).



XII. Vi hjälper inte klienter med olämpligt beteende

ManpowerGroups medarbetare som arbetar för en kund får inte låta sig dras in i några olämpliga betalningar eller annat olämpligt uppförande. Medarbetare som konfronteras angående situationer som väcker dessa typer av frågor bör diskutera dem så fort som möjligt med sin chef eller söka vägledning av den juridiska avdelningen och ansvariga för efterlevnad. Försök inte att lösa dessa typer av problem på egen hand.

XIII. Fusions- och förvärvsverksamhet kräver due diligence mot korrupcion

ManpowerGroup engagerar sig regelbundet i förvärv av andra företag. Genom att förvärva ett annat företag kan ManpowerGroup bli ansvarigt för detta bolags tidigare uppträdande. ManpowerGroup kan också bli ansvarigt för fortsatt uppträdande som bryter mot lagar beträffande mutor och korrupcion. Det är därför företagets policy att analys mot korrupcion utförs innan ett förvärv slutförs så att risker kan identifieras och minskas. Dessutom kommer bolaget att införliva det förvärvade företaget i intern kontroll och efterlevnad så snart som möjligt, bland annat genom att vid behov utbilda nyanställda, granska relationer med tredje part och genomföra revisioner. ManpowerGroups medarbetare är skyldiga att efter bästa förmåga samarbeta.



XIV. Årlig utbildning och certifiering

Global Ethics Compliance Officer har fastställt målkriterier för obligatorisk årlig utbildning beträffande anti-korruptionsprinciperna. Som en del av det årliga kravet på utbildning är du skyldig att slutföra en certifiering där du svarar på vissa frågor och intygar att du:

- ✓ har läst och förstått denna policy;
- ✓ kommer att följa denna policy; samt
- ✓ inte är medveten om någon överträdelse av denna policy.

XV. Rapportering och förbud mot repressalier

Alla ManpowerGroups medarbetare som får kännedom om eller misstänker brott mot denna policy ska omedelbart:

- ✓ Meddela chefsjuristen eller [Global Ethics Compliance Officer](#);
- ✓ Ringa telefonnumret till sin lokala etiska hjälplinje som finns på deras anläggning; eller
- ✓ Använda ManpowerGroups globala [Hotline för affärsetik](#). ManpowerGroups externa tjänsteleverantör av hotlinetjänsten har avgiftsfria telefonlinjer som kan nås på följande sätt:
 - Om du ringer från Nordamerika: **1.800.210.3458**. Klicka [här](#) för information om hur du ringer från utanför Nordamerika.

Identiteten hos personer som rapporterar en misstänkt överträdelse kommer att förbli konfidentiell, utom i den mån det krävs enligt tillämplig lag. Den som gör en anmälan via ManpowerGroups Hotline för affärsetik har också möjlighet att lämna in anmälan anonymt.

Företaget kommer inte att tolerera repressalier mot någon som gör en anmälan i god tro, vilket anges i ManpowerGroups policy beträffande repressalier. Den som upplever vad de anser vara någon form av repressalier bör rapportera detta problem så snart som möjligt till chefsjuristen eller Global Ethics Compliance Officer.

XVI. Disciplinära åtgärder

Medarbetare som bryter mot denna policy är föremål för disciplinära åtgärder, till och med uppsägning, och kan även bli föremål för individuell kriminell och/eller civilrättsligt åtal i berörda länder. Affärspartners som bryter mot denna policy är föremål för uppsägning av alla kommersiella relationer med ManpowerGroup.