

MANPOWERGROUP

Yolsuzlukla M¼cadele Politikası



ManpowerGroup®

İçindekiler

Yönetim Kurulu Başkanımız ve İcra Kurulu Başkanımız	3
I. Amaç	4
II. Bu Politika ManpowerGroup'taki Herkes İçin Geçerlidir	4
III. Gözetim ve Yönetim.....	5
IV. Her Türlü Rüşvet ve Yolsuzluğu Yasaklıyoruz	6
V. İzin Verilen Harcamalar	7
VI. Kolaylaştırma Ödemelerine İzin Vermiyoruz	7
VII. Şirket Kaynakları Siyasi Bağış ve Faaliyetlerde Kullanılamaz	8
VIII. Hayırsever Bağışlar ve Etkinlik Sponsorlukları Özel Değerlendirme Gerektirir	8
IX. Defter ve Kayıtları Doğru Şekilde Tutmalıyız.....	9
X. Talepler ve Araç Rapor Edilmelidir	9
XI. İş Ortaklarımızdan Aynı Davranışları Bekliyoruz	10
XII. Müşterilerin Uygunsuz Davranışlarda Bulunmasına Yardımcı Olmayız.....	12
XIII. Birleşme ve Devralma Faaliyeti Yolsuzlukla Mücadele Konusunda Gerekli Özeni Göstermeyi Gerektirir .	12
XIV. Yıllık Eğitim ve Sertifikasyon.....	13
XV. Raporlama ve Misilleme Yapmama	13
XVI. Disiplin Eylemi	13



BİR MESAJ

YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZ VE İCRA KURULU BAŞKANIMIZ'DAN

Her birimizin, davranış ve dürüstlük standartlarımızı korumamızı sağlama sorumluluğu vardır. Markamızı ve itibarımızı korumak, hepimizin doğru seçimler yapması gerektiği anlamına gelmektedir. Bu Yolsuzlukla Mücadele Politikasını ve ManpowerGroup İş Ahlakı ve Etik Kurallarını bilerek, anlama ve bunlara uygun davranma, markamızı tanıtmaya ve koruma konusunda sizlere güveniyorum. Tüm çalışanlarımızın etik çalışmaya olan bağlılığı nedeniyle ManpowerGroup, yıllardır Dünyanın En Etik Şirketlerinden biri seçilmektedir.

Jonas Prising
ManpowerGroup CEO'su



I. Amaç

ManpowerGroup ve dünya çapındaki yan kuruluşları ve iştirakleri olarak işimizi dürüstlük, bütünlük, güvenilirlik ve hesap verebilirlik içinde yürütme konusunda kararlıyız. Bu anlayış 1948'de kuruluşumuzdan bu yana mirasımızın bir parçası olmuştur ve İş Ahlakı ve Etik Kurallarımızın ("Kurallar") özünü oluşturmaktadır.

İş yaptığımız ülkelerde geçerli tüm yasalara uymakla yükümlüyük. Buna, ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası ("FCPA"), Birleşik Krallık Rüşvetle Mücadele Yasası ve diğer ülke ve bölgelerdeki benzer yolsuzlukla mücadele yasaları dahildir.

Politikamız açıktır: Tüm çalışanlar, yetkililer, Yönetim Kurulu üyeleri (ManpowerGroup veya herhangi bir yan kuruluşu veya bağlı kuruluşu) ve ManpowerGroup adına hareket eden diğer kişiler ("ManpowerGroup Çalışanları") bu şekildeki bir ödeme talep edilse ve rüşvetten başka bir isimle anılsa bile, resmi ya da özel kuruluşlarda rüşvet veremez ya da diğer yollarla uygun olmayan şekilde kişileri etki altına alamazlar. Bu koşul, uygunsuz bir ödemenin doğrudan bir ManpowerGroup çalışanı veya bir acente veya temsilci, satıcı, müşteri, ortak veya başka bir hizmet sağlayıcı gibi bir üçüncü taraf aracılığıyla yapıp yapılmadığına bakılmaksızın geçerli olacaktır.

II. Bu Politika ManpowerGroup'taki Herkes İçin Geçerlidir

Bu politika, nerede olduklarına bakılmaksızın tüm ManpowerGroup Çalışanları için geçerlidir. Tüm ManpowerGroup Çalışanları, Şirket adına hareket ederken bu politikaya uymaktan sorumludur.

ManpowerGroup yönetimi, gözetimi ve yetkisi altındaki çalışanların bu politikaya uymasını sağlamaktan sorumludur. Yönetim, belirli çalışanlara uyum sorumlulukları yüklemektedir. Uyum personeli, ManpowerGroup Çalışanlarının bu politikayı anlamalarına ve bunlara uymalarına yardımcı olacak ve bir yolsuzlukla mücadele programını sürdürmek ve uygulamak için adımlar atacak, ancak bu politikaya uyum sorumluluğu ManpowerGroup Çalışanlarına ait olacaktır.

Belirli ülkelerdeki ManpowerGroup operasyonları, yerel yasalara uymak veya yerel koşulları ele almak için ilave özel yolsuzlukla mücadele yönergeleri yayınlayabilir. Baş Hukuk Müşavirliği tarafından onaylananlar dışında, ülkeye özel tüm Ek Yönergeler bu politikayla tutarlı olmalıdır. Federal, eyalet veya yabancı yasaların hiçbir şekilde ihlal edilmesine izin verilmeyecek veya bu durumlara müsamaha gösterilmeyecektir.

III. Gözetim ve Yönetim

ManpowerGroup Yönetim Kurulu Denetim Komitesi, bu politikanın, ve şirketin yolsuzlukla mücadele programının, gözetiminden sorumludur.

Baş Hukuk Müşaviri olarak Richard Buchband, bu politikaya ve şirketin yolsuzlukla mücadele programına uyumu denetler. Onun yönetimi altında, Global Etik Uyum Görevlisi Shannon Kobylarczyk bu politikada belirtildiği gibi günlük sorgulamalarla ve rutin onaylarla ilgilenir.



Sorularınız varsa lütfen **414.906.7024** numaradan Shannon ile irtibata geçin, ethics.training@manpowergroup.com ya da generalcounsel@manpowergroup.com mail adreslerinden ekibimize yazın.



IV. Her Türlü Rüşvet ve Yolsuzluğu Yasaklıyoruz

ManpowerGroup, Şirketin işleriyle bağlantılı her türlü rüşvet ve yolsuzluğu kesinlikle yasaklar. Rüşvet veya yolsuzluğa karıştığı tespit edilen çalışanlar, işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin cezasına çarptırılır, para cezasına çarptırılabilir ve cezai kovuşturmaya tabi tutulabilirler.

Hangi Eylemler Rüşvet ve Yolsuzluk Olarak Nitelendirilirler?

Rüşvet, ManpowerGroup için bir iş avantajı elde etmek amacıyla, kişilere doğrudan veya dolaylı olarak, faydalar (değerli şeyler) sağlandığında gerçekleşir. Bu, resmi veya ticari sıfatlarıyla eylemlerini veya kararlarını etkilemek amacıyla, devlet görevlilerine, iş ortaklarına, müşterilere veya potansiyel müşterilere, kişisel çıkarları için sağlanan faydaları içerir.

Rüşvet bazen bariz bellidir ve bazen de zor anlaşılır. ManpowerGroup Çalışanları, olası rüşvet ve yolsuzluğa işaret eden kırmızı bayrakları farketmekten ve bunlara bu politikada belirtildiği şekilde, uygun şekilde yanıt vermekten sorumludur. Rüşvetin ötesinde, yürürlükteki yasalar, nüfuz ticareti gibi diğer yolsuzluk biçimlerini yasaklar ve şeffaflığı sağlamak için ifşa veya diğer önlemleri gerektirebilir.

Yürürlükteki yasalar, hem devlet görevlilerinin, hem de özel kişilerin, rüşvet vermesini ve yolsuzluk yapmasını yasaklar. Kamu sektöründeki rüşvetin, Şirket ve ilgili kişiler açısından, sonuçları ciddi olabileceğinden, ManpowerGroup Çalışanları, devlet yetkilileriyle ilişkilerinde çok özenli davranmalıdırlar. Kamu ihalelerini özel hassasiyeti vardır ve bir kamu ihalesinde teklif veriyorsak, buna uygun olarak, muamele gösterilmelidir.

Hangi Tür Menfaatler “Değerli Eşyalar” anlamına gelmektedir?

"Değerli Eşyalar" geniş bir kavramdır ve nakit, nakit eşdeğerleri (örneğin, hediye kartları), gizli bilgiler, yemekler, ağırlama, seyahat, hediyeler, istihdam, sözleşmeler, bir kişinin evinde yapılan onarım çalışmaları gibi aynı hizmetleri ya da maddi ekonomik değeri olan benzer türdeki mal ya da hizmetleri içerebilir.

Devlet Yetkilileri Kimlerdir?

Devlet yetkilileri, genel olarak yolsuzlukla mücadele yasalarıyla tanımlanır.

Şunları içerir:

- ✓ Devlet başkanları, bakanlar ve diğer siyasi olarak atanmış kişiler;
- ✓ Devlet memurları;
- ✓ Kamuda tam veya yarı zamanlı çalışan diğer kişiler;
- ✓ Resmi sıfatla hareket eden sivil vatandaşlar;
- ✓ Güvenlik personeli (asker, polis, istihbarat);
- ✓ Hakimler ve kanun yapıcılar;
- ✓ Devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen işletmelerin (örneğin, devlete ait petrol şirketi veya havayolu) memurları ve çalışanları ve
- ✓ Üniversiteler, laboratuvarlar, hastaneler ve benzerleri dahil olmak üzere diğer kamu kurumlarının çalışanları.

! Belirli bir ülkenin, bir kişiye, yerel yasalara göre, devlet memuru muamelesi yapmaması, o şahsın yürürlükteki başka bir kanuna göre, devlet memuru muamelesi görmeyeceği anlamına gelmez. Uyum personeli, şüpheli durumlarda daha fazla rehberlik sağlamaya hazırdır.



V. İzin Verilen Harcamalar

ManpowerGroup, hediyeler, ağırlama ve sponsorluk ya da seyahat avantajları sağlamanın birçok ülkede iş yapmanın, meşru bir parçası olduğunun farkındadır. Ancak, Hediyeler, Ağırlama ve Sponsorluklar Politikasına uymak sizin sorumluluğunuzdadır; çünkü bu faaliyetler bazı durumlarda yolsuzluk yaparak çıkar elde etme şeklinde değerlendirilebilir. ManpowerGroup'un Hediye, Ağırlama ve Sponsorluk Politikası, bu tür harcamalara ne zaman izin verildiğini ve ne zaman yasaklandığını ve bu tür harcamalar ile ilgili uygulanan kontrolleri açıklar.



VI. Kolaylaştırma Ödemelerine İzin Vermiyoruz

Kolaylaştırma Ödemeleri Nelerdir?

“Kolaylaştırma ödemeleri” tüm dünyada, çok farklı şekillerde kullanılan bir terimdir. Bazı ülkelerde, kolaylaştırıcı ödeme, rüşvet için kullanılan bir kılıftır. ABD FCPA kapsamında olduğu gibi diğer ülkelerde, yasa dışı olmamakla birlikte uygun şekilde kontrol edilmesi ve bir şirketin defterlerine kaydedilmesi gereken belirli küçük hızlandırma veya "kolaylaştırıcı" ödemelere atıfta bulunan dar çerçevede tanımlanmış bir terimdir.

Kolaylaştırma ödemeleri, dünyadaki çoğu ülkede, yasalara aykırı olarak kabul edilmektedir. ManpowerGroup, yürürlükteki tüm yasalara uygunluk politikasına uygun olarak, **kolaylaştırma ödemelere izin vermez**. Bir kolaylaştırma ödemesi talebi alırsanız, bunu yapmayı reddetmelisiniz. Bu tür ödemelerin maliyetini şahsen üstlenemez ve geri ödeme talep etmeseniz bile, Şirket için yaptığınız çalışma sırasında, bu tür ödemeler yapmanıza izin verilmez. Kolaylaştırıcı ödemelerle ilgili tüm talepler Global Etik Uyum Yetkilisine bildirilmelidir.

VII. Şirket Kaynakları Siyasi Bağış ve Faaliyetlerde Kullanılmaz

Herhangi bir siyasi adaya, siyasi partiye veya parti yetkilisine herhangi bir bağışta bulunmak veya değerli bir eşya sağlamak için, Şirket fonlarının, mülklerinin veya diğer kaynaklarının kullanılmasına izin verilmez. Şirketimiz, siyasi amaçlarla yapılan herhangi bir kişisel bağış için hiç kimseye geri ödeme yapmayacaktır. ManpowerGroup ile ilgili görevlerinin gerçekleştirilmesini engellemediği ve ManpowerGroup adına olmadığı sürece, herkes, kendi özel zamanında ve masrafları kendisine ait olmak üzere, siyasi faaliyetlere katılabilir. Şirket politikası tarafından yasaklanmasına ek olarak, bu tür ödemeler yolsuzlukla mücadele ile ilgili sorunlara yol açabilir.

VIII. Hayır Amaçlı Bağışlar ve Etkinlik Sponsorlukları, Ek Değerlendirme Gerektirir

ManpowerGroup, iş yaptığı topluluklara, hizmet vermeyi taahhüt etmektedir. Bu amaçla, ManpowerGroup Çalışanları, eğitim, sosyal veya diğer meşru ticari amaçlarla, etkinlikle sponsor olabilir veya hayır kurumlarına bağışta bulunabilirler. Yolsuzlukla mücadele yasaları, meşru bağışları ve sponsorlukları yasaklamaz. Ancak, bu tür amaçlar için taahhüt ettiğimiz fonların, belirtilen amaç doğrultusunda kullanılmasını, başka yerlere yönlendirilmemesini ve uygun amaçlar için uygun alıcılara verilmesini, sağlama yükümlülüğümüz vardır. İşle ilgili meşru amaçlara yönelik olarak, bilinen hayır kurumlarına, mütevazı miktarda, ve belirli kaygılara neden olmayan bağışlar ve etkinlik sponsorlukları, önceden onay alınmadan, bu Politika kapsamında yapılabilir.

Uygun bağış örnekleri şunları içerir: Birlikler için bir kariyer eğitim fuarına yardımcı olmak amacıyla, Kız İzciler'e bağış ve afet yardımına yardımcı olmak amacıyla, Kızıl Haç'a bağış.

Özel kaygılara neden olan bağışlar ve etkinlik sponsorlukları, bölge genel danışmanı veya mali direktörün önceden yazılı onayını gerektirir.

“Özel kaygılar” ile ne demek istiyoruz? Bazı örnekler:

- ✓ Hayır kurumu veya etkinliğinin, bir devlet memuru veya bir devlet memurunun yakın bir aile üyesi veya iş ortağı ile yakından bağlantılı olduğuna inanılması.
- ✓ Bağış veya sponsorluğun, bir devlet görevlisi tarafından talep edilmesi.
- ✓ Hayır kurumunun veya etkinlik organizatörünün, fon kullanımı konusunda şeffaf olmaması.
- ✓ Fonları talep eden kuruluşun, resmen tanınmış, köklü, bilinen bir kuruluş olmaması.
- ✓ Hayır kurumunun veya etkinlik organizatörünün, bağışın nakit olarak yapılmasını talep etmesi.
- ✓ Bağışın, uygun şekilde kullanılıp kullanılmayacağına dair, kafanızda soru işaretleri uyandıran, diğer gerçekler veya koşullar.

Miktar olarak “mütevazı” ne anlama gelmektedir? ManpowerGroup Çalışanlarından, bu konuda sağduyulu olmaları beklenir, ancak 1.000 \$'ın altındaki bağışlar genellikle mütevazı kabul edilecektir. Bir bağışın ya da sponsorluğun, tutar olarak mütevazı olup olmadığı değerlendirilirken, bağışın sıklığı ve ilgili bağışlar dikkate alınacaktır. ManpowerGroup Çalışanları bağış tutarının mütevazı görünmesi için katkı payını daha küçük tutarlara bölmemelidir.



IX. Doğru Defterler ve Kayıtlar Tutmalıyız ve Şirket İçi Kontrolleri Sürdüremeliyiz

İşimizin her alanında, dürüstlük ve güvenilirlikle tanınmaktayız. ManpowerGroup'un defterleri, kayıtları ve hesapları tam ve doğru olarak tutması kanunen zorunludur. ManpowerGroup'un muhasebe politikaları ve iç denetim prosedürleri, genel olarak, bu gerekliliklere uyumu sağlayacaktır. Bununla birlikte, tüm harcamalar, yalnızca harcama miktarı olarak değil, aynı zamanda niteliği veya amacı açısından da, tüm iş belgelerinde tam ve doğru bir şekilde tanımlanmalıdır. Asla yanlış veya yanıltıcı kayıt oluşturmamalı veya herhangi bir tedarikçiden veya başka bir üçüncü taraftan gerekliliklerimizi yerine getirmeyen bir kayıt kabul etmemelisiniz.

Ticari ve finansal işlemler de dahil olmak üzere tüm ticari bilgiler, zamanında ve doğru bir şekilde raporlanmalıdır. Ek olarak, yerleşik süreçleri takip etmeli ve gerektiğinde yönetim yetkileri almalısınız. Finansal bilgiler, fiili işlemleri yansıtmalı ve genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygun olmalıdır.

Kimsenin açıklanmayan veya kayıt dışı fon veya varlık yayınmlamasına izin verilmez.

X. Talepler ve İrtikap Rapor Edilmelidir

Bir Devlet Memuru veya başka bir kişinin, (örneğin, potansiyel bir müşteri) sizden uygunsuz bir ödeme talep etmesi, bu politikayı ihlal etmek için bir gerekçe teşkil etmez. ManpowerGroup çalışanları, bu tür bir talebi reddetmeli ve herhangi bir talep veya haracı derhal Baş Hukuk Müşavirine veya Global Etik Uyum Yetkilisine bildirmelidir.



Kılavuz not: Talepler, kibarca ama açıkça reddedilmelidir. Yanıtınız, kabul ettiğiniz izlenimi oluşturmamalıdır. Talepte bulunan kişiye ManpowerGroup'un katı politikaları olduğunu ve bu politikaları ihlal eden davranışlarda bulunmanız durumunda, işinizi kaybedeceğinizi hatırlatın.

XI. İş Ortaklarımızdan Aynı Davranışları Bekliyoruz

ManpowerGroup politikası, ister doğrudan, ister dolaylı olsun, rüşvet ve yolsuzluğu yasaklar. Bazı ülkelerde, yeni işlerin belirlenmesine ve talep edilmesine yardımcı olmak, tanıtım yapmak veya Devlet Memurlarına lobi faaliyetleri gerçekleştirmek için, iyi bağlantıları olan ticari aracilar veya "iş geliştiricileri" devreye sokmak olağandır. Bu, rüşvet için bir yol haline gelebilir. Temsilcilerimizin, danışmanlarımızın, ortak girişim ortaklarımızın ya da bizim adımıza hareket eden diğer herhangi bir üçüncü tarafın ("İş Ortakları") meşru hizmetler vermesini ve bu Politika ve [Kurallarda açıklanan](#) etik ve profesyonel davranış standartlarına uymasını bekliyoruz.

İş Ortaklarıyla İlgili Kırmızı Bayraklar Nelerdir?

İkaz işaretleri ("kırmızı bayraklar"), yolsuzluk olasılığını gösteren herhangi bir durum veya ortam - bir model, uygulama veya belirli bir olaydır. Birçok kırmızı bayrak örneği vardır ve aşağıdaki liste, karşılaşılabileceğiniz tüm kırmızı bayrakları içermez.



- ✓ Bir Devlet Memuru tarafından yeni bir İş Ortağı önerilmesi.
- ✓ Bir Devlet Memurunun veya bir Devlet Memuruna yakın birinin, bir İş Ortağı ile ticari çıkarı olması.
- ✓ İş Ortağı, yapması için anlaşılan işi yapma deneyimine sahip olmaması veya yalnızca bir Devlet Yetkilisi üzerindeki etkisi nedeniyle ilgili iş ortağı ile anlaşılması.
- ✓ İş Ortağının şüpheli beyanlarda bulunması (örneğin, "soru sormayın, her şeyle ben ilgilenirim"), şeffaf olmayan bir yapıya sahip olması veya sizinle olan ilişkilerinde gizlilik olması konusunda ısrar etmesi.
- ✓ İş Ortağının komisyonunun veya kar marjının, endüstri standartlarına veya yerine getireceği işin türüne kıyasla yüksek olması.
- ✓ İş Ortağının, "el altından" veya bir offshore hesabına ödeme yapılmasını istemesi.
- ✓ İş Ortağının, yolsuzlukla mücadele önlemlerini içeren bir sözleşme imzalamayı reddetmesi.
- ✓ İş Ortağının yanlış faturalar göndermesi veya faturaları veya iddia edilen harcamaları destekleyen belgeleri sunmayı reddetmesi.

Bir kırmızı bayraktan haberdar olursanız, rehberlik için [lütfen Global Etik Uyum Yetkilisi ile](#) iletişime geçiniz.

İş Ortaklarımızın Davranışlarından Sorumlu Tutulabiliriz

ManpowerGroup, bir İş Ortağının Şirket için çalışmaları sırasında meydana gelen davranışlarından yasal olarak sorumlu olabilir. Bazı yargı bölgelerinde, ManpowerGroup'taki hiç kimse yasa dışı davranıştan haberdar olmasa bile, ManpowerGroup sorumlu tutulabilir.

Hiçbir İş Ortağından, gerekli özen gösterilmeden ve gerekli yolsuzlukla mücadele önlemlerini içeren bir anlaşma yapılmadan Şirket için hizmet vermesi istenmemelidir. Ticari ve mali ayrıntılı inceleme yeterli değildir. Ayrıntılı inceleme sürecinde, önerilen bir İş Ortağının itibarı ve dürüstlüğü ve ayrıca uygunsuz davranış önlemek için iç kontrollerinin kapsamı dikkate alınmalıdır.

Devekuşları, tehlike yaklaştığında kafalarını kuma gömmeleri ile bilinir. Bu, kuşlar için kabul edilebilir ancak ManpowerGroup Çalışanları için kabul edilebilir bir davranış değildir. Yolsuzlukla ilgili belirtileri kasten görmezden gelmek – gözleriniz kapalı halde bir devekuşu gibi davranmak – uygunsuz davranış hakkında olumlu bilgiye sahip olmanızla aynı sonuçlara yol açabilir.

Bazı uygunsuz "kafayı kuma gömme" davranışı örnekleri:

- ✓ "Resmi onayı nasıl aldığınızı bilmek istemiyorum, sadece alın ve çabuk alın."
- ✓ "Sana soru sormayacağım, çünkü cevaplarını bilmek istemiyorum."
- ✓ "Buranın, yolsuzluğun çok olduğu bir ülke olduğunu biliyorum, bu yüzden, emlak komisyoncumuza, yerel makamlarla nasıl anlaştığını sormayacağım".

Kırmızı bayraklar ([bakınız sayfa 10](#)) belirlendikten sonra, riski değerlendirecek ve bu riskleri kabul edilebilir bir düzeye indirmek için uygun önlemlerin uygulanıp uygulanamayacağını belirleyecek olan Global Etik Uyum Yetkilisine bildirilmelidir.

İş Ortaklarıyla Çalışma Durumunda Sorumluluklarımız

İş Ortaklarının kullanılmasıyla ilgili olası yükümlülükler nedeniyle, ManpowerGroup'u korumak amacıyla, bir dizi adım atılması gerekmektedir:

- ✓ İş Ortağının görev alacağı İş Birimi, İş Ortağının meşru bir tüzel kişilik olduğundan, İş Ortağı'nın sağlayacağı hizmetleri gerçekleştirmeye uygun olduğunda ve ManpowerGroup'un yasal, düzenleyici, etik ve itibarla uyumlu standartlara uygun hareket ettiğinden emin olmalıdır. Sonuçlar, İş Birimi tarafından belgelenmeli ve saklanmalıdır. Bir İş Ortağı için yolsuzlukla mücadele durum tespiti gerekip gerekmediği veya gerekli durum tespitinin seviyesinden emin değilseniz Global Hukuk Departmanı ile iletişime geçiniz.
- ✓ İş Ortaklarından, sözleşme olmadan hizmet sunmaları, istenmemelidir. Sözleşmeler, bir Distribütör ile anlaşma yapılmasının meşru nedenlerini ve onun (veya anlaşma yapılan tüzel kişinin) sunduğu hizmetleri, göstermeye yardımcı olur. Sözleşmeler, ayrıca genel olarak, ManpowerGroup'un korunmasına yardımcı olacak hükümler içerir. Bu nedenle önemlidirler. Hangi maddelerin gerekli olduğu konusunda, yerel Hukuk Departmanınız ile görüşün.
- ✓ Çalışanlar ayrıca, bir İş Ortağına ödenen herhangi bir tazminatın, sağlanan meşru mallar veya hizmetler için uygun değeri temsil etmesini sağlamalıdır. İş Ortaklarına yapılan ödemeler, sözleşmenin karşı tarafı dışında bir kişiye veya İş Ortağının bulunduğu veya sözleşme faaliyetlerinin gerçekleştiği yerle hiçbir bağlantısı olmayan vergi cenneti veya açık offshore gibi bir yere nakit olarak yapılmamalıdır.

Bir İş Ortağıyla sözleşme yapıldığında, sorumluluklarımız sona ermez. İş Ortaklarımızın faaliyetlerini sürekli olarak denetlemeliyiz. Bir İş Ortağı ile kurulan ilişki sırasında ortaya çıkan İş Ortağının bir davranışının uygunluğuna ilişkin herhangi bir kırmızı bayrak veya diğer endişeler, risklerin dikkate alınabilmesi ve uygun önlemlerin geliştirilebilmesi için Global Etik Uyum Yetkilisine bildirilmelidir.

Bir iş ortağının davranışında ortaya çıkabilecek, bazı endişe verici durum örnekleri:

- ✓ İş Ortağının, meşru bir ihtiyaç olmadığı halde ek bir ücret talep etmesi;
- ✓ Bir Devlet Memurunun veya bir Devlet Memurunun yakın bir akrabasının veya iş ortağının, İş Ortağı bünyesinde bir menfaat elde ettiğinden haberdar olmanız; veya
- ✓ İş Ortağının kara para aklama veya başka bir suç faaliyeti nedeniyle soruşturma altında olduğuna dair söylentiler duymanız;

ManpowerGroup, uygun durumlarda İş Ortakları için eğitim verebilir, denetimler yapabilir veya uygunluk sertifikaları isteyebilir.

ManpowerGroup, Çalışanlarını Yolsuzlukla Mücadele Politikasını İş Ortakları ile paylaşmaya teşvik eder, bu sayede İş Ortakları, ManpowerGroup'un yasal ve etik iş uygulamalarına olan bağlılığının farkına varırlar. Ek olarak Tedarik Zinciri İş Ortağı Politikamız, İş Ortaklarımızın [Tedarikçi Davranış Kurallarımızda](#) belirtilen belirli temel uygulamalara bağlılıklarına ilişkin güvenceler vermesini gerektirir.

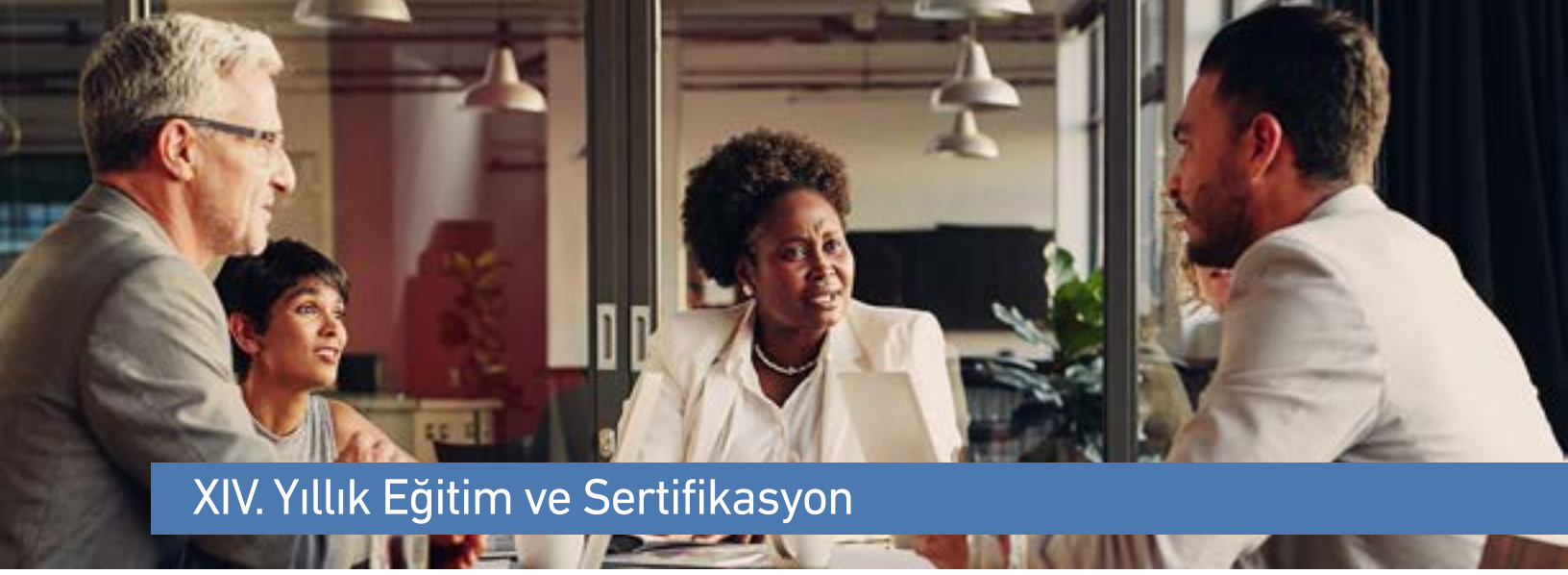


XII. Müşterilerin Uygun Davranışlarda Bulunmasına Yardımcı Olmayız

Bir müşteri için çalışan ManpowerGroup Çalışanları, kendilerinin herhangi bir uygun olmayan ödeme işlemine veya diğer uygun olmayan davranışa dahil olmamasına özen göstermelidirler. Bu tür endişeleri ortaya çıkaran herhangi bir durumla karşı karşıya kalan çalışanlar, bunları mümkün olan en kısa sürede amirleri ile görüşmeli veya Hukuk ve Uyum personelinin yönlendirmesine başvurmalıdırlar. Bu tür sorunları kendi başınıza çözmeye çalışmayınız.

XIII. Birleşme ve Devralma Faaliyeti Yolsuzlukla Mücadele Konusunda Gerekli Özeni Göstermeyi Gerektirir

ManpowerGroup, periyodik olarak, diğer şirketlerin satın alınmasıyla ilgili faaliyet yürütmektedir. ManpowerGroup, başka bir şirketi satın alarak o şirketin önceki davranışlarından sorumlu hale gelebilir. ManpowerGroup ayrıca rüşvet ve yolsuzlukla mücadele yasalarını ihlal eden davranışların devam etmesinden de sorumlu olabilir. Bu nedenle, riskleri belirlemek ve azaltmak için bir satın alma işlemi tamamlanmadan önce, yolsuzlukla mücadele durum tespitinin gerçekleştirilmesi Şirketin politikasıdır. Ek olarak Şirket, yeni çalışanları eğitmek, üçüncü tarafla olan ilişkilerini gözden geçirmek ve uygun şekilde denetimler yapmak da dahil olmak üzere, satın alınan şirketi mümkün olan en kısa sürede iç kontrol ve uyum programına dahil edecektir. ManpowerGroup Çalışanları, bu şekildeki faaliyetlerde işbirliği yapmakla yükümlüdür.



XIV. Yıllık Eğitim ve Sertifikasyon

Global Etik Uyum Yetkilisi yolsuzlukla mücadele ilkelerine ilişkin zorunlu yıllık eğitim için hedef kriterler belirlemiştir. Yıllık eğitim gereksiniminin bir parçası olarak, belirli soruları yanıtladığınız bir sertifikayı tamamlamanız ve:

- ✓ bu Politikayı okuyup anladığınızı;
- ✓ bu Politikaya bağlı kalacağınızı ve
- ✓ bu Politikanın herhangi bir ihlalden haberdar olmadığınızı onaylamanız gerekmektedir.

XV. Raporlama ve Misilleme Yapmama

Bu Politikanın ihlal edilmiş olabileceğinin farkına varan veya bundan şüphelenen tüm ManpowerGroup Çalışanları derhal:

- ✓ Baş Hukuk Müşavirini veya [Global Etik Uyum Yetkilisini](#) bilgilendirecektir;
- ✓ Tesislerinde bulunan yerel etik yardım hattı numarasını kullanacaktır ya da
- ✓ Global [ManpowerGroup İş Etiği Yardım Hattını](#) kullanacaktır. ManpowerGroup'un yardım hattı için dış hizmet sağlayıcısı, aşağıdaki şekilde erişilebilen ücretsiz telefon hatları sağlamaktadır:
 - Kuzey Amerika'dan arıyorsanız: **1.800.210.3458**. Kuzey Amerika dışından nasıl arama yapılacağına ilişkin bilgi için [burayı](#) tıklayın.

Şüpheli bir ihlali bildiren kişilerin kimlikleri, geçerli yasaların gerektirdiği durumlar dışında gizli kalacaktır. ManpowerGroup İş Etiği Yardım Hattı aracılığıyla bildirimde bulunan herkes, raporu anonim olarak gönderme seçeneğine de sahiptir.

Şirket, ManpowerGroup Misilleme Karşıtı Politikasında belirtildiği gibi, iyi niyetle bildirimde bulunan kişilere karşı, misilleme yapılmasına, mûsamaha göstermeyecektir. Herhangi bir şekilde misilleme olduğuna inandığı bir durumla karşılaşan herkes, bu endişesini mümkün olan en kısa sürede Baş Hukuk Müşavirine veya Global Etik Uyum Yetkilisine bildirmelidir.

XVI. Disiplin Eylemi

Bu Politikayı ihlal eden çalışanlar, işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezalarına tabidir ve ayrıca ilgili yargı alanlarında bireysel cezai ve/veya hukuki kovuşturmayaya tabi tutulabilirler. Bu Politikayı ihlal eden İş Ortakları, ManpowerGroup ile tüm ticari ilişkilerinin sonlandırılması işlemine tabi olacaklardır.