

MANPOWERGROUP

업무 행동 및 윤리 강령



ManpowerGroup®

차 매

당사 회장 겸 CEO의 메시지	3
ManpowerGroup의 약속	4
서언	5
- 당신의 책임	6
» 직원	6
» 관리자 및 상사	6
- 윤리적 의사 결정	7
- 거리낌없이 말하고 우려사항을 보고하기	8
- 보복 금지	9
당사의 사람들	10
- 상호 존중	11
- 프라이버시 및 개인 정보 보호	11
- 다양성과 포용성	12
- 괴롭힘 및 차별	12
- 인권	13
- 보건 및 안전	14
- 물질 남용	14
- 직장 폭력	14
당사와 주주	15
- 이해 충돌	16
» 잠재적 충돌의 예	16
» 회사 기회	16

- 당사의 정보와 자산 보호하기	17
» 회사 자산의 사용	17
» 비밀 사업 정보	17
- 내부 정보 및 주식 거래	18
» 업무 기록과 문서의 정확성	19
» 지적 재산 - 당사의 재산 및 타사의 재산	19
» 전자 미디어/소셜 미디어의 사용	20
» 투자자와 언론 매체 문의	20
당사의 고객 및 사업 파트너	21
- 뇌물 및 부패	22
- 선물, 접대 및 후원	23
- 당사가 당사의 사업 파트너에 기대하는 것	24
» 선정	24
» 공정한 관행	24
- 영업, 마케팅 및 통신 실무	25
- 독점금지/경쟁 법	25
- 경쟁 정보의 입수	26
우리의 커뮤니티	27
- 지속가능성	28
- 정치적 기부 및 활동	29
- 자원봉사 및 자선 기부	29
당사의 준법 프로그램	30
- 관리 및 주요 연락처	31
- 소송 절차 및 내부 조사	32
- 교육 및 수료증	33
- 시행 및 면제	33
주요 연락처 및 자원	34



당사 회장 겸 최고경영자의 메시지

모든 ManpowerGroup 동료 직원들께,

ManpowerGroup에서 근무하는 우리는 당사는 사회 변화에 적극적으로 기여할 책임이 있다고 믿습니다. 당사는 거의 75년 전에 이 원칙을 토대로 설립되었으며, 이 원칙은 오늘날에도 마찬가지입니다. 우리는 하나의 조직으로서 당사의 모든 이해관계자를 위해 지속적으로 발전하고 결과를 내놓아야 합니다. 책임 있는 업무 관행은 우리가 당사를 운영하는 방법의 모든 측면에서 충족하려고 노력하는 기대치입니다.

우리는 일과 근로자를 위해 보다 밝고 보다 나은 미래를 개조하기 위한 솔루션의 일부가 되기를 희망합니다. 의미 있고 지속 가능한 고용을 제공하는 것을 목적으로 하는 회사로서, 당사는 신뢰와 투명성의 중요성을 잘 이해하고 있습니다. 이것이 바로 당사가 업계에서도 높은 윤리적 기준을 설정하고 Ethisphere로부터 세계에서 가장 윤리적인 회사로 지속적으로 인정받는 것을 자랑스럽게 생각하는 이유입니다. Ethisphere는 당사를 이러한 명성을 얻은 업계 유일의 회사일 뿐만 아니라, 다우존스 지속가능경영지수(Dow Jones Sustainability Index) 및 FTSE4GoodIndex에도 이름을 올렸습니다. 그리고 우리는 이제 막 시작했을 뿐입니다...

당사가 이렇게 인정받는 것은 당사 고객과 입사 지원자에게 다른 회사와의 차별화를 제공하는 요소일 뿐만 아니라 ManpowerGroup을 일하기 좋은 곳으로 만드는 요소이자 우리 정체성의 일부입니다. 이는

회장 겸 CEO인 저, 여러분, 그리고 당사의 모든 임직원이 업무 전략을 실행하고, 당사의 목적을 실천하고, 윤리적인 방식으로 사회적 영향을 주도하기 위해 최선의 노력을 경주하고 있다는 증거입니다. 우리는 이러한 높은 윤리적 기준에 자부심을 가질 수 있습니다. 우리 모두가 일상의 조치와 행동에서 이를 실천하는 역할을 다하기 때문입니다.

각자의 역할을 수행하기 위해, 여러분이 시간을 내어 ManpowerGroup의 업무 행동 및 윤리 강령을 읽고, 이해하고, 홍보해 주시기를 요청합니다. 이 강령은 우리가 하는 모든 일을 안내하는 윤리적 나침반입니다. 이들 정책을 위반한 것으로 의심되는 상황이 있다면 신고를 하는 것이 당신의 의무입니다. 이에 관한 단계는 8페이지에서 찾아볼 수 있습니다.

올바른 방식으로 업무를 계속 수행하기 위한 여러분의 열정과 노력에 감사드립니다. 모든 이해관계자의 이익을 위해 우리가 누구인지, 무엇을 믿는지, 그리고 그것이 우리 업무의 모든 측면에서 실현되는 방식에 자부심을 가져 주십시오.

Jonas Prising
회장 겸 CEO

우리는 직업의 세계에 힘을 불어넣습니다.

인간 잠재력에 대한 우리의 깊은 이해가 야심찬 사업과 연결될 때, 역동적인 힘이 생깁니다.

- » 그것은 기업을 발전시키는 힘입니다.
- » 그것은 개인의 성공을 촉진시키는 힘입니다.
- » 그것은 더욱 지속가능한 커뮤니티를 세우는 힘입니다.

우리는 고객들의 비전, 사람들의 동기, 그리고 직업 세계의 현재와 미래를 연결하여 이러한 힘을 만들어 냅니다.

우리는 지역의 전문성을 범세계적으로 결합하여 전세계 기업들에게 처음 보는 기회에 대한 접근로와 그 기회를 활용할 수 있는 능력을 제공합니다.

우리는 신뢰받는 조연자로서 당사의 모든 협력업체들과 동반자 관계를 돈독히 하며, 이것은 협력업체들의 성공이 당사의 성공으로 이어지기 때문입니다.

이러한 이유 때문에, 우리는 파급효과가 큰 솔루션을 만들어 내어 당사와 거래하는 기업들과 개인들의 경쟁력을 강화시키며, 이것은 그들이 상상한 것보다 더 많은 것을 성취할 수 있게 하기 위한 것입니다.

그리고 우리는 이러한 강력한 연결 관계를 만들어 냄으로써, 직업의 세계에 힘을 불어넣는 데 기여합니다.

MANPOWERGROUP

약속

당사 행동 강령

서언

ManpowerGroup은 사람들이 의미 있는 일자리를 찾도록 돕기 위해 70년도 전에 설립되었습니다. 1948년 창업자 Elmer Winter가 그랬듯, 오늘날에도 ManpowerGroup은 “선행으로 성공한다(Doing Well By Doing Good)”는 원칙에 따라 운영됩니다. 우리는 목적의 이원성에 충실하고 직원, 제휴자, 입사 지원자, 고객, 공급업자, 납품업자, 파트너, 및 사회 전반의 모든 이해관계자에게 가치를 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다.



당사의 업무 행동 및 윤리 강령(“강령”)은 우리의 동료 및 파트너 모두에게 최고의 윤리 규범에 따른 업무 행동에 대한 지침을 제공합니다. 우리는 이 강령을 준수함으로써, 당사의 가치와 특성을 굳게 지켜 나갑니다. 당사는 그 신뢰성으로 가장 잘 알려져 있습니다. 그것은 우리가 행하는 모든 것에서 굳게 지키고자 하는 특성입니다. ManpowerGroup은 정직성, 청렴성 및 책임성의 문화를 통해 성장하고 번성하였습니다. 이러한 문화 덕분에 당사가 강력한 경쟁 우위를 유지하고 있습니다. 이 강령은 이러한 문화를 유지하는 데 도움을 줌으로써 당사의 미래의 성공에 기여합니다.

또한 이 강령은 당사의 브랜드와 이해관계자들의 효과적인 보호에도 도움이 됩니다. 이 강령은 모든 사람의 초점을 윤리적 위험이 있는 분야에 맞추게 하는 데 도움이 되고, 윤리적 문제를 인지하고 처리하는 데 있어서 지침을 제공하며 비윤리적 행동을 보복의 두려움 없이 신고하는 절차를 제공합니다.

당사의 강령은 직원, 제휴자, ManpowerGroup과 자회사의 고위 책임자, ManpowerGroup 이사회의 구성원 및 당사에게 서비스를 제공하는 다른 사람들을 포함하여, 모든 사람들에게 적용됩니다. 이 강령의 목적상, 용어 “회사” 및 “ManpowerGroup”은 ManpowerGroup과 전세계에 있는 그 자회사 및 계열사 모두를 의미합니다.

당신의 책임

직원

모든 직원은 모든 업무상 교류에서 본 강령을 준수해야 합니다. 직원으로서, 당신은 다음과 같이 해야 할 책임이 있습니다.

- ✓ 강령을 읽고, 숙지하고 준수합니다. 필요한 모든 교육 및 수료증을 정시에 완료합니다. 모든 ManpowerGroup 정책들과 해당 법을 따릅니다.
- ✓ 현명한 판단력을 사용합니다. 잘 모를 경우에는, 동료, 당신의 관리자, 경영진 또는 [글로벌 윤리 준법팀](#)의 안내를 구합니다.
- ✓ 회사의 담당자가 실시하는, 적절하게 재가된 조사에 충실히 협조합니다.
- ✓ 거리낌없이 말하여, 강령 또는 기타 ManpowerGroup 정책들 중 어느 것이든, 그것의 위반 또는 의심되는 위반은 회사의 [업무 윤리 핫라인](#)을 통해, 또는 당신의 관리자에게 즉시 신고합니다.



관리자 및 상사

관리자 및 상사는 ManpowerGroup의 윤리 문화를 유지하는 데 중요한 역할을 합니다. 그들은 회사 도처에서 분위기를 잡습니다. 리더라면, 다음과 같은 추가 책임이 있습니다.

- ✓ 업무 행동에 대해 개방적이고 정직함으로써 당사의 윤리적 행동 문화를 증진하고 진흥합니다.
- ✓ 직원들에게 윤리 및 규정준수에 대해 이야기하며 동료들에게 보복의 두려움 없이 윤리적 우려사항을 제기하도록 권장하는 근무 환경을 조성합니다.
- ✓ 필요한 경우 [관리자 품의서](#)로 우려사항을 신고합니다.
- ✓ 관리자들은 자신들과 부하 직원들 간에 솔직하고 지속적인 소통이 이루어지도록 장려합니다.
- ✓ 조언과 안내를 해 줌으로써, 또는 그렇게 해 주는 적합한 회사 자원을 알아냄으로써, 부하 직원들에게 적극적인 롤 모델로 행동합니다.

윤리적 의사 결정

ManpowerGroup의 강령은 윤리적 행동이 수반되는 모든 법, 규칙, 정책 또는 상황을 다루기 위한 것은 아닙니다. 우리는 모두, 적합한 행동을 판별하는데 있어서 상식과 현명한 판단을 사용해야 합니다. 모든 사람이 모든 것을 알 것으로 기대하는 것은 비현실적이므로, 당신이 행동의 윤리적 함의를 잘 모르는 상황에 처한 경우에는, 다음의 간단한 질문들을 도덕적 나침반으로 사용하십시오.

- » 그것은 강령에 부합하는가?
- » 그것은 윤리적인가?
- » 나는 지금 공정하고 정직한가?
- » 나의 행동은 적법한가?
- » 이것은 해야 할 옳은 일인가?
- » 그것은 나와 우리 회사를 잘 반영할 것인가?
- » 나는 신문이나 인터넷에서 그것에 대해 읽어 보기를 바라는가?

이들 질문 중 어느 것이라도 그 답이 “아니요”라면, 그것을 하지 마십시오.

그래도 안내가 필요하다면, 당신의 관리자나 상사, 현지 준법 책임자, 경영진, 글로벌 윤리 준법 책임자 또는 법률 고문과 상담하십시오.





거리낌없이 말하고 우려사항을 보고하기

강령의 위반을 방지하는 것은 단지 법을 지키는 것만이 아닙니다. 우리는 청렴하게 업무를 수행하고 상호 존중심을 갖고 대하는 것은 혁신을 장려하고 우리 모두가 성공하는 데 도움이 되는 문화를 육성한다고 믿습니다.

우리는 불법, 사기 또는 비윤리적이라고 의심되는 활동은 어느 것이든지, 가급적 조속히, 신고할 의무가 있습니다. ManpowerGroup에서 기대할 수 있는 사항은 다음과 같습니다.

- ✓ 당사는 위반에 대한 모든 신고를 진지하게 받아들입니다.
- ✓ 당사는 모든 신고를 즉시 조사합니다.
- ✓ 당사는 모든 신고를 가능한 한 비밀로 취급합니다.
- ✓ 당사는 선의로 위반 가능성을 신고하는 사람의 익명성을 보호하기 위해 모든 노력을 기울입니다.
- ✓ 당사는 선의로 신고하는 사람에 대한 보복을 용납하지 않습니다.

이 강령의 어떠한 것도 법률이나 규정 위반 가능성을 정부 기관에 자발적으로 신고하거나 “내부 고발자” 법령 또는 규정에 따라 보호되는 기타 공개를 하는 것을 금지하지 않습니다. 여기에는 미국 법무부나 증권 거래 위원회, 또는 기타 국가의 관련 법집행기관이나 규제기관에 하는 신고가 포함됩니다. 그러한 신고 또는 공개를 하는데 ManpowerGroup의 사전 승인은 필요하지 않습니다. 당신이 ManpowerGroup에 통지해야 하는 것은 아닙니다. 하지만, 당사는 당신이 그렇게 하는 것을 권장합니다.



업무 윤리 준법 우려 사항에 대한 안내를 받으려면, 또는 신고하려면, 다음 방법들 중 하나 이상을 사용할 수 있습니다.

당신의 관리자, 상사, 현지 준법 책임자, 또는 귀하의 해당 국가의 현지 법무팀장 또는 지역 법률 고문과 상담하십시오. 연중무휴 이용 가능한 ManpowerGroup 업무 윤리 핫라인에 연락하십시오.

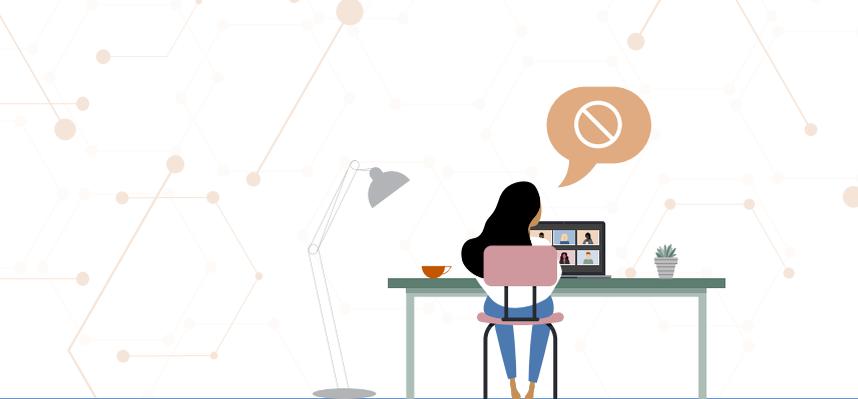
- » 1-800-210-3458 (북미에서 전화할 경우)
*북미 이외의 지역에서 전화하는 방법에 대한 정보를 알아보려면 [여기를 클릭하십시오](#).
- » 웹사이트:
- » [모바일 기기](#)
- » ManpowerGroup EthicsCompass 앱 - 앱에 있는 핫라인 아이콘을 클릭하여 신고서를 제출하십시오.

SHANNON KOBYLARCZYK – 법률 고문보 겸 글로벌 윤리 준법 책임자

- » +1 414 906 7024
ethics.training@manpowergroup.com
우편 주소: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

RICHARD BUCHBAND – 수석 부사장, 법률 고문, 간사 겸 최고 준법 책임자

- » +1 414 906 6618
generalcounsel@manpowergroup.com
우편 주소: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA



보복 금지

당사는 어느 법, 규칙, 규정 또는 이 강령의 어느 조항이든 또는 다른 ManpowerGroup 정책들 중 어느 정책이든, 그것의 실제적 또는 명백한 위반을, 선의로, 신고하는 사람에 대한 보복을 금지하며 용납하지 않습니다. 선의로 신고한 것에 대한 보복은 용납되지 않습니다. 이런 경우에는 “선의”란 입수한 모든 정보를 제공하고 그 정보가 사실이라고 믿는 것을 의미합니다.

보복 또는 앙갚음은 그 자체가 이 강령의 위반으로 간주됩니다. 만약 당신이 어떠한 형태이든지 보복을 당한 경우에는, 당신의 관리자 또는 상사 또는 글로벌 윤리 준법 책임자에게 그 사실을 주저하지 말고 신고하십시오. 또한 이전 페이지에서 설명한 대로 기업 윤리 핫라인을 사용할 수도 있습니다. 아래의 링크를 클릭하여 ManpowerGroup의 보복 금지 정책을 살펴보십시오.

[ManpowerGroup 보복 금지 정책](#)



당사의 사람들

당사의 가치들 중 하나인 “사람들”은 개개인과 그들의 삶에서의 직업의 역할에 대해 우리가 가지고 있는 존중심에 관한 것입니다.

그것은 누구나 일할 기회를 가져야 한다는 우리의 기본적 믿음입니다. 우리는 전세계에서 해당 고용법을 준수하는 것 이상을 원합니다. 우리는 모든 직원들의 채용과 승진에 있어서 차별 없는 공정성을 보장해야 할 공동의 의무가 있습니다.

또한 사람들을 존중한다는 것은 우리가 안전하고 존중하는 직장 분위기, 그리고 상스러운 또는 비전문가적 행동이 없는 직장 분위기를 유지할 책임을 같이한다는 것도 의미합니다.

상호 존중

우리는 모든 사람을 개인으로서 존중해야 하며 그들을 품위있게 대해야 합니다. 우리는 모든 사람들을 환영하고 그들에게 자신의 잠재력을 발휘할 기회를 제공하고자 하는 포용 정신으로 개인의 차이를 받아들입니다.

우리는 서로를 존중하면서, 품위있게, 예의바르게 그리고 공정하게 대함으로써, 효과적인 팀워크와 협력을 통해 계속 성공할 수 있습니다.



프라이버시 및 개인 정보 보호

또한 사람에 대한 우리의 존중심은 우리가 당사의 직원, 제휴자, 고객, 납품업자, 입사 지원자, 파트너 및 개인의 개인정보를 존중한다는 것도 의미합니다. 이것은 개인정보에 관해서는 특히 중요하며, 개인정보에는 이름, 비밀번호, 국가 신분증 번호, 자택 주소, 전화번호, 은행 계좌 정보, 건강 관련 정보 및 기타 데이터가 포함될 수 있습니다. 당사의 [ManpowerGroup 글로벌 개인정보 보호 통지](#)에는 당사가 수집하는 개인정보의 유형, 당사가 그 정보를 어떻게 사용하는지, 당사가 그 정보를 누구와 공유하는지, 그리고 당사가 그들의 정보를 사용하는 것에 관하여 개인들에게 주어진 권리와 선택사항들이 기술되어 있습니다.

또한 모든 국가는 본사와 국가 주재 직원들에게 적용되는 직원 개인정보 보호정책도 있습니다. 그 결과, 당사의 개인정보 보호실무는 현지 관행과 법적 요건을 반영하기 위해 당사가 영업하고 있는 국가들 간에 다를 수 있습니다.

외부로부터 당사에게 위임된 정보를 보호하기 위해, 당사는 글로벌 정보 보안 및 개인정보 보호 프로그램을 만들었습니다. 글로벌 정보 보안 및 개인정보 보호 프로그램은 또한 당사 브랜드를 훌륭하게 만드는 공동 지적 재산을 보호하는 책임도 있습니다. 예방이 가장 중요하지만, 보안 사건들의 탐지와 대응을 통해 오늘날 진화하는 정보보안 위협들의 난관을 극복하는 데 필요한 데이터 보호의 완전한 사이클이 완성됩니다.



다양성, 형평성, 포용성, 및 소속감

75개국 이상에서 사업을 운영하는 글로벌 조직이므로, 당사의 업무는 아주 다양할 수밖에 없습니다. 당사는 우리 조직, 리더십, 및 고객이 이러한 공동체의 다양성을 반영해야 한다고 믿습니다. 당사는 이러한 다양성이 가져다 주는 광범위한 관점과 역량을 소중히 여기며 권장합니다. ManpowerGroup은 다양성을 인종, 민족, 출신 국가, 종교, 문화적 배경, 성별, 나이, 장애, 사회계급, 혼인 여부, 노조 가입, 정치적 소속, 임신, 건강, 성적 지향성 및 성 정체성의 차이로 정의합니다. 당사는 상이한 개인적 상황이나 배경을 가진 사람들 간에 상호 존중과 이해를 기대하며 증진시킵니다. 당사는 다양성, 형평성, 및 포용성을 옹호합니다. 당사 조직의 모든 측면에서 그리고 우리의 커뮤니티에서, 우리는 의식적으로 포용성과 소속감의 문화를 만들기 위해 최선의 노력을 하고 있으며 직업의 존엄성을 통해 인종간의 부당성을 해소할 것을 약속합니다.

ManpowerGroup의 다양성 및 포용성에 대한 더 자세한 정보를 알아보려면, [여기](#)를 클릭하십시오.

괴롭힘 및 차별

모든 사람은 어떠한 유형이든지 괴롭힘이 없는 근무 환경에서 일할 권리가 있습니다. ManpowerGroup에서의 역할의 일환으로 당신은 어떤 형태의 괴롭힘, 따돌림, 적대, 및 위협이 없는 근무 환경을 기대할 수 있으며, 또한 그러한 근무 환경을 유지하도록 도울 것이라는 기대를 받습니다. 이는 당사가 사무실에서 또는 가상회의 플랫폼, 문자, 이메일, 또는 소셜 미디어와 같은 기술을 통해 전자적 형태로, 공격적이거나 달갑지 않은 물리적, 서면, 또는 언어적 행동을 용인하지 않는다는 것을 의미합니다. 당사는 당사의 사업과 관련된 어느 누구도 (공급업체와 고객 포함) 괴롭히거나 또는 직장 폭력이나 성희롱을 포함하는, 위협적, 공격적, 상스러운 또는 적대적 근무 환경을 조성하는 행동(언어적, 비언어적 또는 신체적)을 하는 것을 용납하지 않을 것입니다. 당사의 직원과 관리자들은 그들이 근무하는 지역에서 모든 괴롭힘 금지법을 준수해야 합니다.

성희롱은 성별(성적 지향성 및 트랜스젠더 상태를 포함)에 따른 달갑지 않은 행동이 개인의 업무에 영향을 미칠 때마다 발생합니다. 그러한 행동에는 달갑지 않은 성적 접근, 성적 호의의 요구, 그리고 기타 성적인 언어적 또는 신체적 행동으로서 위협적, 적대적 또는 공격적인 근무 환경을 초래하는 행동이 포함됩니다.

!“달갑지 않은 행동”은 원하지 않거나, 권하지 않거나, 주도하지 않은 행동일 수 있습니다.

한 사람에게 받아들여질 수 있는 (농담, 포옹 또는 그림과 같은) 행동이 다른 사람에게는 달갑지 않을 수 있습니다. 잠재적 괴롭힘에 대한 판별은 괴롭힘 혐의가 있는 사람의 의도에 따라 하는 것이 아닙니다. 그보다는 그 행동을 당하거나 목격하고 그것이 달갑지 않은 행동이라고 생각하는 사람에 따라 하는 것입니다.



예를 들어, Joe는 흔히 여자 직원에게 포옹하면서 인사합니다. Joe는 남자 동료 직원들에게 친절하지만, 대개 그 직원들의 등을 툭 칩니다. Joe가 깨닫지 못하고 있는 사실은, 일부 동료들은 Joe의 행동을 개의치 않지만, 다른 동료들은 Joe가 포옹하는 것이 매우 불편하기 때문에 Joe가 오는 기척을 느낄 때마다 몸을 움츠린다는 것입니다. Joe는 비록 자신은 좋은 의도를 가지고 있더라도, 자신의 행동이 적어도 한 동료 직원에게는 달갑지 않기 때문에 성희롱 불평의 근거가 될 수도 있습니다.



또 다른 예: 만약 당신이 하룻밤을 보내는 출장 중이고, 업무 시간 후에 상사가 당신의 호텔 방에 와서 당신이 그들의 성적 접근을 받아주면 봉급 인상을 받을 것이라고 시사하는 경우, 이것은 법과 ManpowerGroup 정책, 둘 모두에 의거하여 괴롭힘에 해당합니다. 비록 그 행동은 업무시간 외에 발생하고 있지만, 그것은 직무와 연관되며 적대적 근무 환경을 조성하거나 대가성 성희롱에 해당할 만큼 엄중한 것입니다.



당신이 당신에게 가해진 어떤 형태의 괴롭힘이나 폭력을 당한 경우, 또는 이러한 유형의 행동이 다른 직원에게 가해지는 것을 목격하는 경우에는, 그 사건을 당신의 관리자 또는 상사, 현지 준법 책임자 또는 사람들 및 문화 담당자, 글로벌 윤리 준법 책임자에게 또는 업무 윤리 핫라인에 신고하십시오.



인권

세계 도처에서 수십만 개의 조직과 협력하고 있는, 당사의 글로벌 영향권은 당사가 사람들이 복잡한 다국적 공급망 전역에서 대우받는 방식에 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미합니다. 당사는 ManpowerGroup 직원과 파트너가 다음과 같은 직장에서의 기본적 원칙과 권리(Fundamental Principles and Rights at Work)를 존중하는 방식으로 업무를 수행할 것을 기대합니다.

- ✓ 결사의 자유와 단체교섭권 실질적 인정
- ✓ 강요 또는 강제 노동 폐지
- ✓ 아동 노동 철폐
- ✓ 고용과 직업에 대한 차별 폐지

이들 원칙을 존중 및 증진하고 당사의 공급업체 행동 강령을 통해 이들 기준을 연쇄함으로써, 우리는 업무가 존엄성과 목적의 원천임을 확인하는 데 도움이 될 수 있습니다. 또한 업계를 선도하는 당사의 영향력을 통해 당사는 윤리적인 채용 관행, 보장성과 균형을 이루는 고용 유연성, 그리고 발언권이 약하고 취약한 사람들이 수요가 높은 기량을 개발하고 공식적 경제에 참여할 더 많은 기회를 옹호할 수 있습니다.

[ManpowerGroup 지속 가능성](#) 페이지에서 인권에 대한 ManpowerGroup의 헌신에 대해 더 많이 읽으십시오.



보건 및 안전

당사 사람들의 건강과 안전은 최우선 순위이며 우리 문화에서 필수적인 부분입니다. 코로나19가 원인인 건강 위기를 겪는 이래, 사람들이 건강한 작업 환경에서 안전과 안정감을 느끼는 것은 그 어느 때보다 중요합니다.

모든 사람은 모든 안전 및 건강 규정, 정책 및 절차들을 전적으로 준수해야 하며 비상 대책 계획을 실행할 준비가 되어 있어야 합니다.

우리는 안전하지 않은 근무 환경이나 관행은 즉시 신고하여 시의적절한 조치가 취해질 수 있게 해야 합니다. 모든 직장 관련 사고는, 아무리 작은 것이더라도, 지체 없이 신고해야 합니다.



물질 남용

당사는 약물과 알코올이 없는 직장을 만들기 위해 모든 노력을 다하고 있습니다. 모든 사람은 회사 업무를 수행하는 동안에 그리고 회사 건물 구내에 있는 동안에 안전하고 쾌적한 근무 환경을 유지하기 위해 약물과 알코올의 신체적 및 정신적 영향이 없어야 합니다. 이 정책을 위반하면 즉각 해고되는 결과를 초래할 수 있습니다.

회사 행사에서 회사 경영진이 특별히 허가한 경우를 제외하고 회사 구내에서 알코올성 음료를 구매하거나 마시는 것은 금지됩니다.

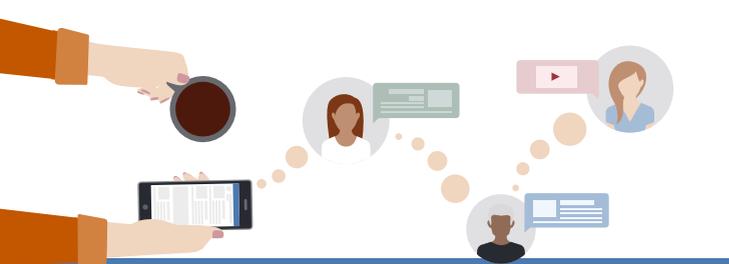
만약 당신의 작업 성과에 영향을 미칠 수도 있거나 안전하게 근무할 수 있는 당신의 능력을 저하시킬 수도 있는 처방약을 복용하고 있는 경우에는, 이에 대해 당신의 관리자나 상사와 상의하십시오.

직장 폭력

직장 폭력에는 강도 및 기타 상업적 범죄, 가정 및 스토킹 사건, 고용주, 전직 또는 현직 직원, 가족, 고객, 공급업자 및 기타 제삼자에 가한 폭력이 포함됩니다. 당사는 해당 법과 규정에 따라 회사 구내에서 또는 회사 업무 수행 중에 총기, 기타 무기, 폭발 장치 및/또는 기타 위험한 물질을 소지 및/또는 사용하는 것을 금지합니다.



당사와 주주



이해 충돌

우리 각자는 당사에 가장 큰 이익을 가져다 주는 업무 결정을 내릴 책임이 있습니다.

“이해 충돌”은 개인적인 이해관계가 객관적인 의사결정을 내리고 회사와 주주의 최선의 이익을 위해 행동하는 우리의 능력을 저하시키거나 저하시킬 것으로 보이는 활동 중에 일어날 수 있습니다.

실제적 또는 잠재적 이해 충돌이 있는 경우, 그 상황을 관리자나 상사에게 즉시 공개해야 합니다. 또한 이 요건에는 다른 사람이 관련된 실제적 또는 잠재적 이해 충돌을 일으킬 수 있는 거래, 관계 또는 상황도 포함됩니다. 알리고 공개를 하는 것은 문제 해결에 중요하며 당사의 윤리 문화를 유지하는 데 도움이 됩니다. 이해 충돌 문제는 ManpowerGroup 내에서 우리의 활동 배경에서 특정 상황의 검토를 통해서만 해결될 수 있습니다. 그 상사는 필요한 경우 적절한 더 높은 고위 경영진과 상의 후 결정을 내릴 책임이 있습니다.

잠재적 충돌의 예

아래의 목록은 실제적 또는 잠재적 이해 충돌을 일으킬 수도 있는 거래, 관계 또는 상황들의 본보기입니다.

- ✓ IT 전문가인, Jon은 ManpowerGroup에 고용되어 있는 동안 ManpowerGroup의 고객들에게 IT 컨설팅 서비스를 제공하는 회사를 창업합니다.
- ✓ 채용 전문가인, Sarah는 ManpowerGroup의 경쟁사에서 저녁과 주말에 시간제로 근무합니다.
- ✓ 관리자이며 의사결정권자인, Mitch는 잠재적 협력업체로부터 골프여행권을 선물로 받고 당사를 위해 일할 그 협력업체를 선정합니다.
- ✓ 인사팀의 일원인, Oscar는 자신이 채용 책임자로서 직원을 채용하는 일자리에 자신의 처남이 지원한 사실을 공개하지 않습니다.

이들 각각의 상황에서, 당신의 관리자나 상사에게 이해 충돌 또는 잠재적 이해 충돌을 공개하고 그 사안의 해결을 위한 그 사람의 지시를 따르는 것이 매우 중요합니다.

회사 기회

우리는 당사의 적법한 사업상의 이익을 증진시키는 방식으로 우리의 의무를 수행해야 합니다. 우리가 당사의 재산이나 정보의 사용을 통해서, 또는 ManpowerGroup에서의 우리의 직위를 통해 생기는 기회를 우리 자신을 위해 이용하는 것은 금지되어 있습니다.

예: 상무이사인 Enzo는, 채용 책임자인, Claudia에게 현직 인사부 이사가 회사 내에서 다른 직책으로 전근되었기 때문에 새 인사부 이사를 고용하기를 원한다고 말합니다. Enzo의 처제인, Monica는 현재

현직 인재파견 회사의 인사부 이사이며 그 분야에서 다년 간의 경험을 쌓았습니다. Enzo는 처제에게 그 자리에 지원하라고 권하고 Claudia에게는 그녀의 지원서 접수를 기다리고 자신이 모니카와 그녀의 자격을 알고 있으므로 통상적 프로세스를 건너뛰라고 말합니다.

Claudia는 Monica의 지원서를 접수하는 즉시, Enzo에게 이를 알려주고 Enzo와 모니카 간의 면접 일정을 잡아 놓습니다. Enzo는 그 면접에 만족하고 다른 입사 지원자들을 면접하지 않고, 그 자리를 Monica에게 제의하라고 Claudia에게 말합니다.

위의 예를 검토해 보십시오. 다음 상황들 중 어느 것이 잠재적 이해 충돌을 일으킵니까? 해당되는 모든 답에 체크 표시를 하고 '완료됨'을 클릭하여 답변하십시오.

이 자리에 대해 면접을 본 유일한 사람은 Enzo의 처제이었습니다.

Enzo는 이러한 충돌을 자신의 관리자나 상사에게 알리지 않고 Monica를 고용하기로 결정했습니다.

Claudia는 Monica가 Enzo의 처제라는 사실을 누구에게도 알리지 않았습니다.

위 조치 전부.



당사의 정보와 자산 보호하기

우리는 ManpowerGroup의 자산을 마치 우리 자신의 것처럼 지킬 책임이 있습니다. ManpowerGroup의 자산은 단지 돈, 재산 및 장비만이 아닌 그 이상의 것입니다. 그 자산에는 재무 데이터, 아이디어, 사업계획, 기술, 고객 명단, 직원들에 관한 개인 정보 및 기타 독점적 정보가 포함됩니다.

이 자산들 중 어느 것이든지 그 자산의 절도, 횡령 또는 허가 받지 않은 사용은 심각한 문제이며, 심각한 문제로 취급될 것입니다.



회사 자산의 사용

우리는 당사의 물적 재산, 공급품 및 장비를 보존하는 방식으로 행동해야 합니다. 이 자산들의 개인 사용은 사전 승인을 통해서만 허용됩니다. 이것들은 절대로 당사와 관계없는 개인적인 이득 또는 목적으로 사용되지 않아야 합니다.

비밀 사업 정보

당사의 사업 전략과 운영에 관한 비밀 사업 정보는 소중한 회사 자산입니다.

!“비밀 사업 정보”에는 가격책정 및 비용 데이터, 고객 명단, 잠재적 인수, 사업 프로세스와 절차, 재무 데이터, 영업 비밀과 노하우, 인사 관련 정보, 마케팅 및 영업 전략 및 계획, 공급업체 명단 및 기타 일반에 공개되지 않은 정보와 개발이 포함됩니다.

모든 회사 정보는 오직 당사의 이익만을 위해 사용되어야 하며 절대로 개인적 이득을 위해 사용되지 않아야 합니다. 우리는 ManpowerGroup과 우리의 고용 관계와 사업 관계가 종료된 후에도, 해당 법에 따라 이 책임을 공유합니다.

거기에는 몇 가지 예외가 있습니다. a) ManpowerGroup의 서면 동의가 있는 경우, b) 당해 정보가 합법적으로 공지의 정보가 된 경우, 또는 c) 정보를 공개하도록 법원의 명령을 받은 경우.

또한, 이 강령의 어떠한 것도 법률이나 규정 위반 가능성을 정부 기관에 자발적으로 신고하거나 “내부 고발자” 법령 또는 규정에 따라 보호되는 기타 공개를 하는 것을 금지하지 않습니다. 이 문서의 [“거리낌없이 말하고 우려사항을 신고하기”](#) 조항을 참조하십시오.

당신에게 법이나 규정을 위반한 사항을 정부 기관에 신고하거나 공개하는 것을 허용하는 이 정책은 당신이 ManpowerGroup의 고용과 관련하여 서명하였을 수 있는 비밀 보장 계약, 비공개 계약, 또는 이와 유사한 계약보다 우선한다는 것을 유의하십시오.



내부 정보 및 주식 거래

당신은 ManpowerGroup에서 업무를 수행하다가 중요한 비공개 정보에 접근할 수 있습니다.

“중요한 비공개 정보”에는 회사의 증권 거래에 대한 투자자의 합리적인 결정에 영향을 미치고 보통은 일반 대중 투자자에게 제공되지 않는 정보가 포함됩니다.

중요한 비공개 정보에 따라 ManpowerGroup의 증권이나 다른 회사의 증권을 거래하는 것은 불법입니다. 이러한 상황에서의 거래는 “내부자 거래”라고 합니다. 또한 내부자 거래법에 따라 당신이 그 때 당사의 주식을 거래할 수도 있는 다른 사람에게 그러한 정보를 전달하는 것도 금지됩니다.

회사의 주가에 긍정적이거나 부정적인 영향을 줄 것으로 예상되는 모든 정보는 중요하다고 간주해야 합니다. 중요한 비공개 정보가 될 수 있는 예에는 다음이 포함되지만 이에 국한되지 아니합니다. 기업 수익 또는 수익 예측; 판매 결과; 전략적 계획; 중대한 사이버보안 사건; 중요한 인사 변동사항; 마케팅 계획; 합병 또는 인수; 주요 소송; 중대한 차입금이나 자금조달, 또는 기타 중요한 개발사항. 그러한 정보에 접근할 수 있는 사람은 누구나 그것을 비밀로 유지해야 합니다. 당신은 비밀 정보를 회사 외부의 누구와도 논의하지 않아야 하며, 이에는 비-ManpowerGroup 업무 연락처, 가족 또는 친구가 포함됩니다.

[ManpowerGroup 내부자 거래 정책](#)을 참조하십시오. 우리는 이 정책을 빈틈없이 준수해야 합니다. 당사의 주식을 매입하거나 매도하고 싶지만 이러한 요건들에 대해 잘 모를 경우에는, [당사의 법률 고문](#)에게 문의해야 합니다.



예: 재무이사인, Frederick은 회사가 의료분야를 전문으로 하는 상장된 대형 인재파견 회사의 인수를 고려하고 있다는 것을 알게 됩니다. 그러한 인수가 성사되면 영국에서의 회사의 수입이 두 배로 증가할 것입니다. 회사는 다음달까지 그러한 인수를 공표하지 않을 것입니다.

**맞습니까 아니면 틀립니까?
Frederick이 오늘
ManpowerGroup 주식을
사고, 여동생에게도 같이 주식을
사라고 추천할 수 있습니까?**

업무 기록과 문서의 정확성

우리 회사는 모든 사업 분야에서 정직성과 신뢰성으로 알려져 있습니다. 영업이나 금융 기록을 포함한 모든 사업 정보는 적시에 정확하게 보고되어야 합니다. 재무정보는 실제 거래를 반영해야 하며 일반적으로 인정된 회계원칙에 부합되어야 합니다. 누구든지 공개되지 않거나 기록되지 않은 자금이나 자산을 설정하는 것은 허용하지 않습니다.

업무 문서와 기록에는 서신과 인쇄된 보고서와 같은 서류들이 포함됩니다. 또한 그것들에는 이메일 및 당사 및 당사의 사업 활동에 관한 정보가 들어있는 다른 매체와 같은 전자 문서들도 포함됩니다.

지적 재산 – 당사의 재산 및 타사의 재산

지식과 혁신은 ManpowerGroup의 두 가지 핵심 가치입니다.

ManpowerGroup의 지적 재산은 소중한 업무용 자산입니다. 우리는 모든 지적 재산을, 그것이 당사의 재산이든 다른 개인이나 회사의 재산이든 간에, 존중하고 보호해야 할 의무가 있습니다.

ManpowerGroup은 ManpowerGroup 직원이 직무를 수행하는 중에 만들어 내거나 ManpowerGroup 자원을 사용하여 생산한 모든 발명, 발견, 아이디어 및 영업 비밀을 소유합니다.

이러한 의무는 특히 모든 소프트웨어 애플리케이션에도 적용됩니다. 우리는 모든 소프트웨어를 합법적으로 그리고 우리에게 사용권이 허여된 라이선스에 따라 사용할 것입니다.





전자 미디어/소셜 미디어의 사용

당사의 브랜드와 평판은 우리들 각자와 우리들 스스로가 어떻게 행동하느냐에 달려 있습니다. 여기에는 음성메일, 이메일, 페이스북, 트위터, LinkedIn 및 상업 소프트웨어와 같은 전자 미디어와 통신 시스템을 통한 행동이 포함됩니다.

이 시스템을 통한 통신은 사적인 것이 아닙니다. 이 통신은 업무 기록입니다. 그러므로, ManpowerGroup은, 해당 법적 규정에 따라, 이러한 통신의 내용을 제한하고, 판독하고, 접근하고, 엿듣고 공개할 수 있습니다.

우리는 이러한 시스템들의 사용자로서, 이 시스템을 통한 통신이 아무에게도 해를 끼치거나 불쾌하게 하지 않거나, 또는 당사를 위험에 노출시키지 않도록 만전을 기해야 할 책임이 있습니다.

우리는 어떠한 위협적, 모욕적, 비방적, 명예훼손적 또는 외설적 자료가든지 그것을 고의로, 무분별하게 또는 악의로 게시, 저장, 전송, 다운로드 또는 배포하는 데 ManpowerGroup의 시스템을 절대로 사용하지 않아야 합니다.

온라인 소셜 네트워크들은 당사의 성공에 큰 역할을 하며, 우리를 고객, 입사 지원자, 제휴자, 및 동료가 된 개인들과 연결해 줍니다. 많은 기업들과는 달리, 당사는 직원들에게 소셜 네트워크를 사용하도록 권장하고 권한을 부여합니다. 하지만, 당사는 직원들의 온라인 행동은 회사 환경에서 행하는 그들 자신의 행동을 반영할 것이라고 기대합니다.

ManpowerGroup의 소셜 미디어 정책에 대한 더 자세한 정보를 알아보려면, [여기](#)를 클릭하십시오.

예: 사업개발부장인, Xiaohui는 그녀의 동료 직원인 Della에게 그녀가 고객의 페이스북에서 발견한 사진을 보여주고 그 사진에 댓글을 쓰기로 하고 그 댓글에 ManpowerGroup을 언급합니다. Della는 Xiaohui가 ManpowerGroup을 언급하는 것은 그 댓글이 Xiaohui 개인의 의견이기보다 ManpowerGroup의 의견처럼 보일 수도 있다는 우려를 표명합니다.

Xiaohui는 회사는 고객들과의 사회적 소통을 장려하고 있다는 말로 응수합니다.

누가 옳습니까? 해당되는 모든 답에 체크 표시를 하고 '완료됨'을 클릭하여 답변하십시오.

Xiaohui입니다. 왜냐하면 회사는 직원들에게 소셜 네트워크를 이용하여 고객과의 관계를 구축하도록 장려하기 때문입니다.

Della입니다. 왜냐하면 Xiaohui는 근무시간 중에 페이스북을 사용하지 않아야 하고 ManpowerGroup을 언급하지 않아야 하기 때문입니다.

둘 다 옳습니다. 왜냐하면 회사는 직원들에게 소셜 네트워크 상에서 고객이나 동료들과 소통하여 관계를 구축하도록 장려하지만, 개인의 의견이 아닌 회사의 의견으로 보일 수도 있는 언급은 절대로 포함시키지 않아야 하기 때문입니다.



투자자와 언론 문의



우리는 당사에 대한 정보를 일반 대중, 당사의 주주 및 언론에 제공할 때, 모든 정보가 시의적절하고, 적합하며, 정확하도록 만전을 기하는 방식으로 제공해야 합니다. 비밀 정보의 부주의한 공개를 방지하는 것이 중요합니다. 일반인, 주주, 분석가 또는 언론 대리인에게서 받은 모든 정보 문의 또는 요청은 즉시 해당 국가에서 대외 커뮤니케이션을 전담하는 지정된 홍보전문가에게 전달해야 합니다. 만약 문의가 세계적 문제에 관한 것이거나 투자업계에서 문의를 받은 경우에는, 그 문의를 세계 본사의 글로벌 전략 홍보부로 보내거나 전달해야 합니다.

우리의
**고객 및
사업 파트너**



뇌물 및 부패

뇌물수수는 공무원, 사업 파트너, 고객 또는 잠재 고객을 포함한 개인에게 재량적 의사결정에 영향을 미치기 위해 직접적으로 또는 간접적으로 금품(예: 현금, 현금 등가물, 선물)을 제공할 때 발생합니다. 우리는 당사가 사업을 영위하는 국가와 영토에서 적용 가능한 모든 뇌물수수 및 부패방지법을 따라야 할 책임이 있습니다. 미국의 해외부패방지법 (Foreign Corrupt Practices Act), 영국의 뇌물수수법(Bribery Act), 프랑스의 Sapin II 법이 잘 알려진 몇 가지 예입니다. 이러한 부패 방지 규칙은 ManpowerGroup을 대신하여 일하는 모든 사람에게도 적용됩니다.

! “급행료”는 공무원에게 여권 발급이나 전화 서비스와 같이 급행료를 지불하지 않으면 지연될 수도 있는 통례적이며 비재량적 직무를 더 신속하게 수행하는 대가로 지불하는 소액의 금전입니다.

급행료 지불은 전세계 대다수 국가들의 법에 의거하여 불법입니다. 당사는 모든 해당 법에 부합하는 당사 정책에 따라, 급행료 지불을 허용하지 않습니다. 급행료 지불 요청을 받는 경우 또는 의문사항이 있는 경우에는, 글로벌 법무실에 연락하십시오.

ManpowerGroup의 부패 방지 정책에 대한 더 자세한 정보를 알아보려면, [여기](#)를 클릭하십시오.





선물, 접대 및 후원

우리는 선물, 향응 및 후원 활동이나 여행 혜택을 제공하는 것이 적절한 업무 수행의 일부일 수 있다는 것을 알고 있습니다. 이러한 활동은 상황에 따라서는 부패성 혜택의 제공으로 간주될 수 있기 때문에 우리에게 선물, 향응 및 후원에 관한 정책을 준수할 책임이 있습니다.

당사의 선물, 접대 및 후원 정책은 당사 직원이 선물, 향응 또는 후원 제공을 제의하거나 제공할 때 따라야 하는 일반 규칙을 규정하며, 이에는 식사와 선물에 대한 국가별 및 글로벌 한도가 포함됩니다.

우리는 공정하고 정직한 거래에 대한 당사의 평판을 유지하기 위해 항상 높은 수준으로 우리의 업무를 수행해야 합니다. 사업 파트너 또는 고객들에게 가끔 과다하지 않은 선물이나 점심 또는 저녁 식사와 같은 접대 등의 혜택을 베푸는 것은 흔한 관례입니다. 이러한 활동은 당사의 정책에 따라야 하며, 사실상 제한되어야 하고, 공무원, 사업 파트너, 고객 또는 잠재 고객이 내리는 의사결정에 절대로 영향을 미치거나 미치는 것처럼 보이지 않아야 합니다. 우리는 사업상 혜택을 주고 받을 때 현명한 판단력을 사용해야 합니다. 현금 또는 현금 등가물은 절대로 허용될 수 없는 선물입니다.



다음 중 허용되는 지출로 간주되는 것은 어느 것입니까? 최선의 응답에 체크 표시를 한 후, “완료됨”을 클릭하여 대답하십시오.

모임의 일차적 목적이 사업 개발 기회를 상의하기 위한 것이고 신규 사업을 위한 뇌물로 해석되지 않을 경우에 잠재 고객을 축구 또는 럭비 경기에 데리고 감

고객 또는 잠재 고객에게 대접한 총 계산서 금액이 일인 당 식대 한도액 미만인 업무상 저녁 식사

큰 계약을 갱신한 후 감사의 뜻으로 고객의 중역에게 준, 가치가 선물 한도 미만인, ManpowerGroup 로고가 들어있는 크리스탈 문진

위 조치 전부.



당사가 당사의 사업 파트너에 기대하는 것

당사는 사업 파트너의 행동이 우리 회사를 위한 업무 과정에서 발생한 경우에는 법적으로 책임이 있을 수 있습니다. 따라서 높은 수준의 윤리적 업무 행동을 보이는 사업 파트너와 업무를 수행하는 것은 필수적입니다.

우리는 당사의 대리점, 협력업체, 공급업체, 독립 하청업체, 컨설턴트 또는 합작투자 파트너, 또는 당사를 대신하여 활동하는 다른 모든 제삼자 (“사업 파트너”)가 적절한 서비스를 수행하고 본 강령에 명시된 윤리적 및 전문적 행동 규범을 충실히 지킬 것으로 기대합니다.



선정

당사의 사업 파트너 선정은 객관적 기준에 근거하여 할 것이며, 이 기준에는 품질, 기술의 우수성, 비용/가격, 일정/납기, 서비스 및 사회적 책임이 있는 윤리적 업무 관행에 대한 헌신적 노력이 포함됩니다. 어떤 사업 파트너에게도 적절한 실사 없이 그리고 서비스와 지불 조건을 상세히 명시한 계약 없이 당사를 대신하여 서비스를 수행하도록 요청하지 않아야 합니다.

우리는 당사의 구매 의사결정이 절대로 개인적인 관계에 의해 타협되거나 또는

부적절한 선물, 호의 또는 과도한 접대에 의해 영향을 받지 않도록 만전을 기하기 위해 최선을 다할 것입니다.

당사의 [공급망 사업 파트너 정책](#)에 따라 당사의 공급업체들은 그들의 일상 업무 활동을 통해 유엔 글로벌 협약(United Nations Global Compact)과 기타 ManpowerGroup이 지키겠다고 약속한 글로벌 표준에 부합하는 핵심적인 기업의 사회적 책임 관행을 따르고 증진하겠다는 약속을 긍정적으로 확인해야 합니다.

공정한 관행

당사는 모든 사람들을 존중하고 당사의 모든 관계를 통해 신뢰성의 평판을 누리고 있습니다. 그러므로, 당사는 당사의 하청업체 및 납품업체와의 계약 정보 또는 그 업체들과의 거래 조건을 제삼자에게 공개하지 않을 것입니다.

맞습니까 아니면 틀립니까? “당사는 당사의 사업 파트너의 행동에 대해 법적으로 책임을 지게 될 수 있습니다.”



영업, 마케팅 및 통신 실무

당사는 **당사의 서비스 품질에 자부심을 가지고 있으며 윤리적 업무 관행을 채택함으로써 공정하게 경쟁할 것을 약속합니다.** 당사는 프레젠테이션, 고객과의 상담, 당사의 광고, 홍보 자료 및 공개 발표에서 당사의 제품과 서비스에 대해 오직 정확하고 진실된 정보만을 제공하기 위해 매진할 것입니다. 당사와 경쟁업체를 비교하도록 요청을 받는 경우에, 당사는 그러한 정보를 공정하게 제공할 것입니다.

독점금지/경쟁 법

ManpowerGroup은 경쟁적이며 개방적인 시장에서 성공적입니다. 당사의 성공은 당사의 모든 사업 분야에서 우수성에 기반하는 것입니다. 미국, 유럽 연합, 경제협력개발기구(OECD), 및 기타 국가들 또는 국가 그룹들은 경쟁을 보호하고 개방적 시장을 진흥하기 위한 독점금지 및 경쟁 법을 채택하였습니다. 당사는 공정한 경쟁을 저해하는 협정을 금지하는 이러한 법과 규정들을 빈틈없이 준수하고자 합니다. 당사는 이러한 요건들을 위반하는 어떠한 행동도 용납하지 않을 것입니다.

당사의 어느 누구든지 독점금지법 또는 경쟁법의 어떠한 위반이든 그 위반을 지시하거나, 그 위반에 참여하거나, 그 위반을 승인하거나 용납하는 것은 허용되지 않습니다. 관리자는 자신의 팀의 행동에 대해 책임을 집니다.

법은 모든 국가에서 똑 같은 것은 아니기 때문에, 당신이 현지 시장에 관련된 독점금지법/경쟁법을 숙지하는 것이 중요합니다.



더 일반적으로 말하면, 당신은 경쟁사들과 다음에 관해 논의할 수 없습니다.

- » 가격, 할인 또는 판매 조건
- » 이익, 이윤 또는 비용 데이터
- » 시장 점유율, 영업권역 또는 시장
- » 고객 또는 영업권역의 할당
- » 고객 또는 공급업체의 선정, 배제 또는 관계 종료
- » 회사가 제품을 재판매할 수 있는 영업권역이나 시장을 제한함
- » 회사가 판매할 수 있는 고객을 제한함



예방이 열쇠입니다. 그렇게 때문에 과거, 현재 또는 미래의 행동에 독점금지법 또는 경쟁법을 적용하는 것에 대해 의문사항이 있으면, 당사의 법률 고문 또는 글로벌 법무실에 문의하십시오.



경쟁 정보의 입수

당사는 공개적으로 그리고 공정하게 경쟁합니다. 당사는 적절한 윤리적 및 법적 수단을 통해, 당사의 경쟁사가 포함된 타업체들에 대한 정보를 입수할 책임과 권리가 있습니다. 그러한 정보에는 분석보고서, 비독점적 마케팅 자료, 광고, 공공 학술지 및 잡지 기사 및 기타 발표된 정보 및 구술 정보가 포함될 수 있습니다.

당사는 그러한 정보를 산업 스파이 행위, 도청 또는 우리의 정체를 속이는 것과 같은 비윤리적이고 불법적인 수단을 통해 입수하려고 하지 않습니다. 당사는 부적절하게 입수되었다고 우리가 알게 된 경쟁사의 어떠한 문서도 받아들이거나 읽지 않습니다.

ManpowerGroup은 당신에게 있을 수 있는 이전 고용자에 대한 법적 의무를, 예를 들면, 비밀 보장 및 이전 고용자의 직원과 고객을 유지하는 것에 대한 제한과 같은 법적 의무를 존중합니다. 그러한 유형의 계약을 한 사람은 누구든지 그 계약 조건들을 준수하도록 만전을 기하기 위해 그 계약을 알려야 합니다.

우리의 커뮤니티



지속가능성

우리가 기여하는 커뮤니티에 대해 책임을 다하는 당사의 전통은 우리는 환경을 존중하고 고려하면서 사업을 수행하기 위해 매진한다는 것을 의미합니다. 전문 서비스 기업으로서, 당사가 환경에 미치는 영향은 비교적 작습니다. 당사는 필요한 허가, 승인 및 관리를 받은 상태에서 시설을 운영하며, 폐기물과 에너지 소비의 감축을 통해 당사의 영향을 더욱 최소화하기 위해 매진합니다.

당사는 좋은 선택사항들을 모델링하고 당사의 직원, 제휴자 및 사업 파트너들의 책임 관리를 권장함으로써 중요한 역할을 맡을 수 있고 환경에 긍정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 이러한 방식으로, ManpowerGroup은 생활하고 일하는 터전인 더욱 지속가능한 커뮤니티를 지원하는 데 도움을 줄 수 있습니다. 대부분의 ManpowerGroup의 환경 이니셔티브는 지역 사회에서 시행됩니다.

ManpowerGroup [환경 관리 정책 및 안내](#)에 대해 더 많이 읽으십시오.





정치적 기부 및 활동



어떤 정치 후보자, 정당 또는 활동이든지 그에 기부를 하거나 어느 것이든 금품을 제공하기 위해 회사의 자금, 재산 또는 기타 자원을 사용하는 것은 허용되지 않습니다. 회사는 정치적 목적으로 이루어진 개인적 헌금에 대하여는 누구에게도 상환하지 않습니다.

누구든지 자신의 개인 시간에 자신의 비용으로 정치 활동에 참여하는 것은 ManpowerGroup의 직무 수행에 방해가 되지 않는 한 무방합니다. ManpowerGroup의 명의로, 금전이든 또는 서비스이든, 정치적 기부를 하지 마십시오. 또한, ManpowerGroup은 당사 구내를 정치적 활동에 사용하는 것을 금지합니다.



자원봉사 및 자선 기부

우리는 많은 ManpowerGroup 직원이 커뮤니티를 지원하기 위해 노력하고 수많은 자선 활동에 열정적임을 알고 있습니다. **당사는 직원들이 커뮤니티에서 개인적으로 자원 봉사를 하고 자선 활동을 지원함으로써 “선행으로 성공한다(Doing Well By Doing Good)”는 원칙을 지키는 노력을 확장할 것을 권장합니다.** 다만 본인의 개인 활동을 지원하기 위해 회사 자금, 자원, ManpowerGroup라는 이름이나 그 브랜드를 사용할 수 없다는 것을 명심하십시오.



당사의 준법 프로그램



관리 및 주요 연락처

- ✓ 법률 고문 겸 최고 준법 책임자인 **Richard Buchband**(generalcounsel@manpowergroup.com)는 이 강령과 회사의 준법 프로그램의 준수를 감독합니다.
- ✓ 그의 지도에 따라, 이 강령은 회사의 글로벌 윤리 준법 책임자 **Shannon Kobylarczyk** (ethics_training@manpowergroup.com)가 시행하고 해석할 것입니다.

글로벌 윤리 준법 책임자는 이 강령의 효과를 증진하기 위한 규칙, 절차 및 교육 프로그램을 제정하고 시행할 권한이 있습니다. 또한 그 책임자는 이 강령 및 특정 상황에 대한 강령의 적용에 관한 질문에 대답할 권한도 있습니다.

ManpowerGroup의 글로벌 윤리 준법 책임자는 이 강령의 준수에 대해 정기적으로 이사회 또는 적합한 이사회 위원회에게 보고할 것입니다.





소송 절차 및 내부 조사

당사는 당사의 모든 사업 거래에서 책임 있고 정확하기 위해 모든 노력을 다합니다. 그러므로, 요구, 항의, 통지를 받거나 그렇지 않으면 당사가 어떤 법적 또는 행정적 소송 절차 또는 정부 조사 또는 심리이든 그 대상자이라는 것을 인지하게 되는 사람은 누구든지, 당사의 대응을 조정하고 지휘할 당사의 법률 고문에게 즉시 알려야 합니다.

조사에는 흔히 복잡한 법적 및 사업상 문제들이 수반됩니다. 법적 문제를 스스로 조사하려고 하지 마십시오. 이것은 조사에 누를 끼칠 수 있습니다. 내부 조사를 실시할 것인지의 여부를 결정하고, 아울러 어떤 조사이든 그 조사에서 사용할 방법을 결정하는 것은 당사의 고위 경영진의 책임입니다.

어떤 내부 조사 또는 정부 조사이든 그 조사의 결과로 시정 조치를 당연히 취해야 하는 경우에는, 고위 경영진이 취해야 하는 적절한 조치를 결정하고 어떤 조치이든 그 조치의 이행에 책임질 것입니다.

당신은 당사가 실시하는 어떤 내부 조사이든 그 조사에 충실히 협조해야 합니다. 당사의 법률 고문 또는 외부 변호사의 조언에 따라, 누구나 어느 법 집행기관의 조사이든 그 조사와 관련하여 협조하도록 요청받는 경우 충실히 협조해야 합니다.

! 우리는 정부, 법 집행 기관 또는 내부 조사관을 대하는 데 있어서 언제나 정직해야 하며 다음과 같은 행위를 하지 않아야 합니다.

- » 어느 문서이든 그 문서를 또는 기타 잠재적으로 관련이 있는 증거를 파괴, 변경 또는 은닉하는 행위
- » 당사 또는 정부 기관이 실시하는 어떤 조사이든, 그 조사와 관련하여 오도하는 진술을 하는 행위
- » 어떤 조사이든 그 조사를 방해하거나, 기만적으로 영향을 미치거나 지연시키는 행위
- » 누구든지 다른 사람으로 하여금 증거를 파괴하거나, 허위 또는 오도하는 정보를 제공하거나 어떤 조사이든 그 조사를 방해하게 하려고 하는 행위



교육 및 수료증

우리는 모든 이해 관계자들을 위해 올바른 일을 하고 당사의 평판을 보호해야 할 공동 책임이 있습니다. 가장 중요한 단계들 중 하나는 모든 직원과 제휴자는 이 강령과 회사 정책과 관련된 연차 교육을 이수해야 하는 것입니다. 글로벌 윤리 준법 책임자는 우리를 위해 교육 프로그램을 지정했습니다.

당사는 이 강령을 준수하도록 만전을 기하는 데 도움을 주기 원하기 때문에, 전세계의 모든 직원들과 이사회의 모든 구성원들은 매년 인증서를 받아야 합니다.

시행 면제

강령 및 필요한 인증 프로세스를 준수하지 않거나, 이 강령의 실제적 또는 명백한 위반의 내부 조사에 협조하지 않는 것은 최고 해고까지 포함하는 징계조치의 근거가 될 수 있습니다.

드물지만 직원이 이 강령의 조항에 대해 면제를 요구하는 경우가 있을 수 있습니다. 법률 고문(generalcounsel@manpowergroup.com)에게 이메일을 보내어 면제를 요청할 수 있습니다. ManpowerGroup 이사회만이 이사 또는 임원에 대해 본 강령 조항을 면제할 수 있습니다. 이사 또는 임원에 대한 모든 면제는 적용 가능한 법률, 규칙, 및 규정에 따라 공개됩니다.



주요 연락처 및 자원

정책 및 참고 문건

[부패 방지 정책](#)

[선물, 향응 및 후원에 관한 정책](#)

[ManpowerGroup 보복 금지 정책](#)

[ManpowerGroup 글로벌 정보보호 통지](#)

[ManpowerGroup 내부자 거래 정책](#)

[ManpowerGroup 소셜 미디어 정책](#)

[ManpowerGroup 지속가능성 페이지](#)

연락처

Shannon Kobylarczyk: 법률 고문보 겸 글로벌 준법 책임자

- 1-414-906-7024
- ethics.training@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Richard Buchband: 수석 부사장, 법률 고문, 간사 겸 최고

준법 책임자

- 1-414-906-6618
- generalcounsel@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

ManpowerGroup 업무 윤리 핫라인

- 1-800-210-3458 (북미)
- 전화: 북미 외
- [웹사이트](#)
- [모바일 기기](#)
- EthicsCompass 앱: 핫라인 아이콘을 클릭하여 신고하십시오.
- [관리자 품의서](#)



ManpowerGroup®

ManpowerGroup World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2021 ManpowerGroup. 제반 권리 당사 보유.