

MANPOWERGROUPS RETNINGSLINJER FOR
god forretningsskikk og etikk



ManpowerGroup®

Innhold

Noen ord fra vår styreleder og CEO	3
ManpowerGroups løfte	4
Innledning.....	5
- Dine plikter	6
- Ansatte	6
- Ledere og overordnede.....	6
- Etisk beslutningstaking	7
- Si fra og varsle om problemstillinger	8
- Forbud mot represalier	9
Menneskene.....	10
- Gjensidig respekt.....	11
- Personvern og beskyttelse av personopplysninger	11
- Mangfold og inkludering	12
- Trakassering og diskriminering.....	12
- Menneskerettigheter.....	13
- Helse og sikkerhet.....	14
- Stoffmisbruk.....	14
- Vold på arbeidsplassen	14
Selskapet og aksjonærene	15
- Interessekonflikter.....	16
- Eksempler på potensielle konflikter.....	16
- Muligheter i selskapet.....	16

- Beskytte selskapets informasjon og eiendom	17
- Bruke selskapets eiendom	17
- Konfidensiell forretningsinformasjon	17
- Innsideinformasjon og verdipapirhandel	18
- Korrekte forretningsfiler og -dokumenter	19
- Åndsrettigheter – våre og andres.....	19
- Bruk av elektroniske/sosiale medier.....	20
- Henvendelser fra investorer og medier	20
Klienter og samarbeidspartnere	21
- Bestikkelser og korrupsjon	22
- Gaver, representasjon og utgiftsdekning	23
- Dette forventer vi av samarbeidspartnere.....	24
- Valg	24
- Rettferdige metoder	24
- Salgs-, markedsførings- og kommunikasjonsmetoder	25
- Antitrust-/konkurranselover.....	25
- Innhenting av informasjon om konkurrenter	26
Lokalsamfunnene	27
- Bærekraftighet.....	28
- Politiske bidrag og aktiviteter	29
- Frivillig arbeid og donasjoner til veldedige formål.....	29
Samsvarsprogrammet	30
- Administrasjon og viktige kontaktpersoner.....	31
- Rettslige prosesser og interne undersøkelser.....	32
- Opplæring og sertifisering.....	33
- Håndhevelse og unntak.....	33
Viktige kontaktpersoner og ressurser.....	34



NOEN ORD FRA vår styreleder og CEO

Til alle kolleger i ManpowerGroup.

Vi i ManpowerGroup mener at vi har plikt til å bidra positivt til samfunnsmessige endringer. Dette prinsippet lå til grunn ved etableringen for snart 75 år siden og er like viktig i dag. Som organisasjon må vi fortsette å yte og levere til alle våre interessenter – vi jobber for å oppfylle forventningene om ansvarlig forretningsdrift i alle ledd i virksomheten.

Vi ønsker å være en del av løsningen for å skape en bedre fremtid for arbeidslivet og ansatte. Som selskap har vi som mål å legge til rette for meningsfylte og bærekraftige ansettelser og forstår viktigheten av tillit og åpenhet. Vi er derfor stolte av å sette en høy etisk standard for bransjen og at vi jevnlig anerkjennes av Ethisphere som verdens mest etiske selskap – bransjens eneste selskap som har fått denne utmerkelsen – og oppføres i Dow Jones' bærekraftsindeks og FTSE4GoodIndex. Og dette er bare begynnelsen ...

Disse anerkjennelsene gjør ikke bare at vi utmerker oss overfor kunder og kandidater – det er noe av det som gjør ManpowerGroup til en flott arbeidsplass, og en del av hvem vi er. De vitner om at du, jeg og alle våre medarbeidere er innstilt på å etterleve forretningsstrategien, oppfylle formålet

og skape samfunnsmessige endringer på en etisk måte. Vi kan alle være stolte av disse høye etiske standardene, for vi spiller alle en rolle i å bevare dem gjennom hverdagens aktiviteter og opptreden.

Utøv din rolle ved å ta deg tid til å lese, forstå og etterleve ManpowerGroups retningslinjer for god forretningsskikk og etikk. Disse retningslinjene er det etiske kompasset som veileder oss i alt vi gjør. Hvis du mistenker brudd på noen av disse retningslinjene eller prinsippene, har du plikt til å varsle – les om fremgangsmåten på side 8.

Takk for interessen og innsatsen for å fortsette og drive virksomheten på den riktige måten. La oss alle være stolte av hvem vi er, det vi tror på og hvordan dette kommer til syne ved alle aspekter av virksomheten, til fordel for alle våre interessenter.

Jonas Prising
Styreleder og CEO

VI DRIVER ARBEIDSLIVET VIDERE.

Når vår inngående forståelse av menneskers potensial kobles sammen med næringslivets ambisjoner, skapes en dynamisk drivkraft.

- En drivkraft som driver organisasjoner forover.
- En drivkraft som bidrar til personlig suksess.
- En drivkraft som bygger mer bærekraftige lokalsamfunn.

Vi genererer denne drivkraften ved å koble sammen kunders visjoner, menneskers motivasjon og arbeidslivets nåtid og fremtid.

Vår kombinasjon av lokal ekspertise og global rekkevidde gir organisasjoner over hele verden tilgang til, og muligheten til å tjene på, usette muligheter.

I vår rolle som rådgivere, pleier vi relasjonene til alle vi jobber med, for når de lykkes, lykkes vi også.

Slik skaper vi virkningsfulle løsninger som styrker konkurransekraften til organisasjonene og personene vi jobber med, slik at de oppnår mer enn de hadde forestilt seg.

Ved å skape disse sterke relasjonene, forsterker vi drivkraften i arbeidslivet.

MANPOWERGROUPS Løfte





RETNINGSLINJER FOR GOD FORRETNINGSSKIKK

Innledning

ManpowerGroup ble stiftet for mer enn 70 år siden for å hjelpe mennesker med å finne meningsfylt arbeid, og prinsippet «Doing Well By Doing Good» står like sterkt i dag som for vår grunnlegger Elmer Winter i 1948. Vi skal fremdeles jobbe for formålet vårt og samtidig levere verdi til alle våre interessenter – ansatte, medarbeidere, kandidater, kunder, leverandører, samarbeidspartnere, lokalsamfunn og samfunnet som helhet.



Code of Business Conduct and Ethics («retningslinjene»)

gir veiledning til alle kolleger og samarbeidspartnere om hvordan virksomheten skal drives i samsvar med de høyeste etiske standarder. Ved å følge retningslinjene, opprettholder vi våre verdier og egenskaper. Selskapet er best kjent for å være pålitelig – en egenskap vi skal bevare i alt vi gjør. ManpowerGroup har vokst og oppnådd suksess med en kultur der det legges vekt på ærlighet, integritet og ansvarlighet. Denne kulturen fortsetter å være en viktig konkurransefordel for oss. Retningslinjene bidrar til fremtidig suksess ved at de hjelper oss med å bevare denne kulturen.

Disse retningslinjene er også en effektiv måte å beskytte merkevaren og våre interesser på. De hjelper oss alle med å fokusere på områder der det foreligger en viss etisk risiko, gir veiledning om å gjenkjenne og håndtere etiske spørsmål og beskriver mekanismer for varsling om uetisk atferd uten frykt for represalier.

Retningslinjene gjelder for alle, herunder ansatte, medarbeidere, ledere i ManpowerGroup og dets datterselskaper, styremedlemmer i ManpowerGroup og andre som utfører tjenester for oss. I disse retningslinjene skal begrepene «selskap» og «ManpowerGroup» bety ManpowerGroup og alle dets datterselskaper og tilknyttede selskaper på verdensbasis.

Dine plikter

Ansatte

Alle ansatte forventes å følge retningslinjene i alle deler av jobben. Du har som ansatt plikt til å:

- ✓ Lese, forstå og følge retningslinjene, fullføre all obligatorisk opplæring og sertifisering innen fristene, følge alle ManpowerGroups retningslinjer og prinsipper og alle gjeldende lover.
- ✓ Utvise god dømmekraft. Hvis du er usikker, kan du be om råd fra en kollega, lederen din, ledelsen eller [det globale etikk- og samsvarsteamet](#).
- ✓ Samarbeide fullt ut ved autoriserte undersøkelser som utføres av representanter for selskapet.
- ✓ Si fra og straks varsle om brudd på, eller mistanke om brudd på, retningslinjene eller ManpowerGroups prinsipper gjennom selskapets [etikklinj](#) eller via lederen din.



Ledere og overordnede

Ledere og overordnede spiller en viktig rolle når det gjelder å bevare ManpowerGroups etiske kultur. De er toneangivende i hele organisasjonen. Hvis du er leder, har du en ytterligere plikt til å:

- ✓ Styrke og fremme vår kultur for etisk fremtreden ved å være åpen og ærlig om jobbaktiviteter.
- ✓ Snakke med ansatte om etikk og samsvar med lover og regler, og skape et arbeidsmiljø der kolleger oppfordres til å ta opp etiske problemstillinger uten frykt for represalier.
- ✓ Videreformidle problemstillinger etter behov gjennom [eskaleringsskjemaet for ledere](#).
- ✓ Oppfordre til åpen og kontinuerlig kommunikasjon mellom deg og de ansatte.
- ✓ Være en positiv rollemodell for dem vi leder, ved å gi råd og veiledning eller henvise til den rette ressursen i selskapet.

Etisk beslutningstaking

ManpowerGroups retningslinjer nevner ikke alle lover, regler, retningslinjer/prinsipper eller omstendigheter som involverer etisk opptreden. Vi må alle utvise sunn fornuft og god dømmekraft når vi skal fastslå hva som er god atferd. Det er urealistisk å forvente at alle skal vite alt. Hvis du befinner deg i en situasjon der du er usikker på de etiske konsekvensene av en handling, skal du derfor bruke disse enkle spørsmålene som et moralsk kompass:

- Er det i tråd med retningslinjene?
- Er det etisk?
- Oppfører jeg meg rettferdig og ærlig?
- Er handlingene lovlige?
- Er det den rette tingen å gjøre?
- Vil det stille meg og selskapet i et godt lys?
- Ville det være greit å lese om det i avisen eller på Internett?

Hvis svaret på noen av disse spørsmålene er «nei», skal du la være.

Hvis du fremdeles trenger veiledning, kan du snakke med din leder eller overordnede, lokal compliance leder, ledelsen, [Global Ethics Compliance Officer](#) eller [General Counsel](#).





Si fra og varsle om problemstillinger

Å unngå å bryte retningslinjene er ikke bare et spørsmål om å følge loven. Vi mener at integritet og respekt blant medarbeidere skaper en kultur som oppfordrer til nyskapning og hjelper oss alle med å lykkes.

Vi har alle plikt til å varsle om aktiviteter som mistenkes å være ulovlige, bedragerske eller uetiske så snart som mulig. Dette kan du forvente av ManpowerGroup:

- ✓ **Vi tar alle varsler om regelbrudd på alvor.**
- ✓ **Vi skal undersøke alle varsler så snart som mulig.**
- ✓ **Vi skal behandle alle varsler konfidensielt i den grad det er mulig.**
- ✓ **Vi skal gjøre så godt vi kan for å beskytte anonymiteten til personer som varsler om potensielle regelbrudd i god tro.**
- ✓ **Vi tolererer ikke represalier mot personer som i god tro melder fra om problemer.**

Ingenting i disse retningslinjene hindrer deg å frivillig varsle om potensielle brudd på lover eller forskrifter til en offentlig etat eller formidle annen informasjon som er beskyttet gjennom lover eller forskrifter om «varsling». Dette omfatter varsling til USAs justisdepartement eller børstilsyn (SEC) eller relevante politi- eller reguleringsmyndigheter i andre land. Du trenger ikke forhåndsgodkjenning fra ManpowerGroup for å varsle eller videreformidle informasjon på denne måten. Det er ikke et krav at du underretter ManpowerGroup, men vi ser gjerne at du gjør det.



Hvis du trenger veiledning om en etisk problemstilling eller ønsker å varsle, kan du benytte én eller flere av disse metodene:

Snakk med en leder, overordnet, lokal Compliance Officer, lokal juridisk ansvarlig for landet, eller regionens General Counsel. Ta kontakt med [ManpowerGroups etikklinje](#), som er tilgjengelig hele døgnet, 7 dager i uken.

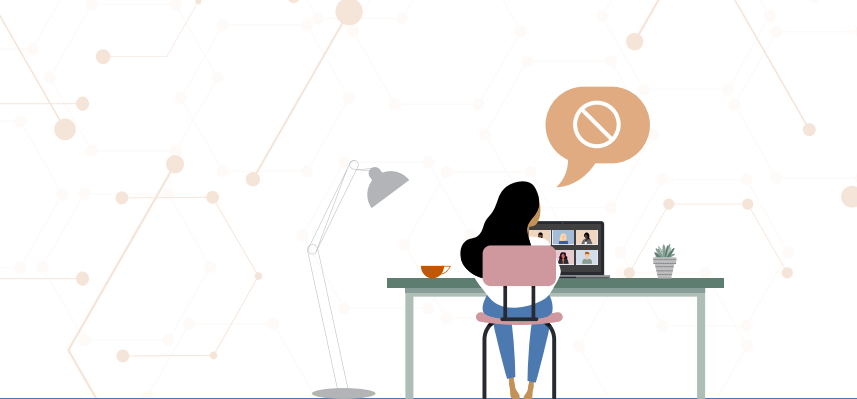
- 1-800-210-3458 (ring fra Nord-Amerika)
*Klikk [her](#) for å vise informasjon om hvordan du ringer utenfor Nord-Amerika
- [Internett](#)
- [Mobil](#)
- ManpowerGroup-appen EthicsCompass – Klikk på ikonet for hotline i appen for å varsle

SHANNON KOBYLARCZYK – Associate General Counsel og Global Ethics Compliance Officer

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

RICHARD BUCHBAND – Senior Vice President, General Counsel, Secretary og Chief Compliance Officer

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



Forbud mot represalier

Selskapet forbyr, og vil ikke tolerere, represalier mot personer som i god tro varsler om et reelt eller tilsynelatende brudd på lover, regler, forskrifter eller bestemmelser i disse retningslinjene eller ManpowerGroups øvrige regelverk. Represalier mot en person som varsler i god tro, tolereres ikke. Med «god tro» menes, i dette tilfellet, å oppgi all tilgjengelig informasjon i den tro at den er riktig.

Represalier eller hevn regnes som et brudd på disse retningslinjene. Hvis du mener at du har blitt utsatt for represalier, kan du melde fra til din leder eller overordnede eller Global Ethics Compliance Officer. Du kan også bruke etikklinjen, som beskrevet på foregående side. Klikk koblingen nedenfor for å vise ManpowerGroups regler mot represalier.

[ManpowerGroups regler mot represalier](#)



Menneskene

Én av våre verdier – mennesker – handler om respekten vi har for mennesker og arbeidets rolle i menneskers liv.

Det er vår grunnleggende oppfatning at alle mennesker skal ha muligheten til å arbeide. Vi ønsker å gjøre mer enn å følge gjeldende ansettelseslover rundt om i verden. Vi har en felles plikt til å sikre at ansettelser og forfremmelser alltid skjer på en rettferdig måte og uten diskriminering.

Respekt for mennesker innebærer også at vi har en felles plikt til å bevare et trygt og respektfullt arbeidsmiljø, som er fritt for truende eller uprofesjonell atferd.

Gjensidig respekt

Vi skal respektere alle mennesker som individer og behandle dem med verdighet. Vi ser positivt på individuelle forskjeller og skal være inkluderende, slik at alle mennesker føler seg velkomne og får muligheten til å forløse sitt potensial.

Ved å behandle hverandre med respekt, verdighet, høflighet og rettferdighet, kan vi fortsette å lykkes gjennom effektivt samarbeid og samarbeid.



Personvern og beskyttelse av personopplysninger



Respekt for mennesker betyr at vi også respekterer personvernet til ansatte, medarbeidere, kunder, leverandører, kandidater, samarbeidspartnere og enkeltpersoner. Dette er spesielt viktig når det gjelder personlig informasjon, som kan bestå av navn, passord, nasjonale identifikasjonsnumre, hjemmeadresser, telefonnumre, bankkontoinformasjon, helseopplysninger og andre data. [ManpowerGroups globale personvernerklæring](#) beskriver hvilke typer personopplysninger vi innhenter, hvordan vi bruker opplysningene, hvem vi deler dem med, og hvilke rettigheter og valg enkeltpersoner har når det gjelder bruken av opplysningene deres.

Alle land har dessuten egne personvernregler for ansatte, som gjelder for ansatte ved hovedkontoret og lokalkontor. Våre personvernregler kan derfor variere fra land til land, i tråd med lokal praksis og rettslige krav.

Vi har opprettet et globalt program for informasjonssikkerhet og personvern for å beskytte tiltrødd informasjon som selskapet får utenfra. Det globale programmet for informasjonssikkerhet og personvern skal også beskytte de samlede åndsrettighetene som gjør merkevaren vårt så flott. Forebygging er det viktigste, men oppdagelse av og respons på sikkerhetshendelser fullfører syklusen for databeskyttelse. Dette trengs for å takle risiko innenfor informasjonssikkerhet, som er i stadig utvikling.





Mangfold, like muligheter for alle, inkludering og tilhørighet

Ettersom vi er en global organisasjon som driver virksomhet i mer enn 75 land, har vi et naturlig mangfold. Vi mener at organisasjonen, ledelsen og kundene skal gjenspeile mangfoldet i disse lokalsamfunnene. Vi setter pris på og ønsker den bredden av synspunkter og egenskaper som mangfoldet gir. ManpowerGroup definerer mangfold som forskjeller i rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion, kulturell bakgrunn, kjønn, alder, handikap, samfunnsklasse, sivilstatus, fagforeningsmedlemskap, politisk tilknytning, graviditet, helse, seksuell legning og kjønnsidentitet. Vi forventer og jobber for å oppnå gjensidig respekt og forståelse mellom mennesker med ulik(e) personlige situasjoner og bakgrunn. Vi tilstreber mangfold, like muligheter for alle og inkludering. Vi ønsker, i alle aspekter ved organisasjonen og lokalsamfunnene, å skape en kultur der mennesker bevisst inkluderes og opplever tilhørighet, og vi skal jobbe for å eliminere rasistisk motivert urett gjennom verdighet på jobb.

Les mer om mangfold og inkludering hos ManpowerGroup ved å [klikke her](#).

Trakassering og diskriminering

Alle har krav på et arbeidsmiljø som er fritt for trakassering. Med din rolle i ManpowerGroup kan du forvente – og du forventes å bidra til å bevare – et arbeidsmiljø som er fritt for alle former for trakassering, mobbing, fiendtlighet og trusler. Dette innebærer at vi ikke tolererer støtende eller uønsket fysisk, skriftlig eller muntlig atferd i kontorlokalet eller elektronisk gjennom teknologi, for eksempel virtuelle møteplattformer, tekstmeldinger, e-post eller sosiale medier. Vi tolererer ikke at personer med tilknytning til virksomheten (herunder leverandører og kunder) utviser atferd – verbal, ikke-verbal eller fysisk – som trakasserer eller skaper et truende, støtende, skremmende eller fiendtlig arbeidsmiljø, herunder vold på arbeidsplassen eller seksuell trakassering. Alle ansatte og ledere har plikt til å følge alle lover mot trakassering som gjelder på stedet der de jobber.

Seksuell trakassering inntreffer hvis uønsket atferd basert på kjønn (herunder seksuell legning og status som transkjønnet) påvirker en persons jobb. Slik atferd omfatter uønskede seksuelle tilnærmelser, spørsmål om seksuelle tjenester og annen verbal eller fysisk atferd av seksuell natur, som skaper et truende, fiendtlig eller støtende arbeidsmiljø.

«Uønsket atferd» kan være atferd som er uønsket eller uoppfordret eller ikke tatt initiativ til.

Atferd som er akseptabel for én person, kan være uønsket for en annen (for eksempel en vits, klem eller et bilde). Om noe er potensiell trakassering avhenger ikke av hva som var intensjonen til personen som angivelig har trakassert – det avhenger av om personen som ble utsatt for eller bevitnet atferden, regnet den som uønsket.



Joe hilser for eksempel ofte på kvinnelige kolleger med en klem. Joe er hyggelig mot mannlige kolleger også, men de får som oftest bare en klapp på ryggen. Det Joe ikke innser, er at selv om noen av kollegene ikke bryr seg om oppførselen hans, er det andre som krymper seg hver gang de hører at Joe kommer, fordi de er svært ukomfortable med klemmingen hans. Joe må forstå at selv om hensikten kanskje er god, kan oppførselen hans gi opphav til en klage på seksuell trakassering, fordi minst én kollega anser denne atferden som uønsket.



Et annet eksempel: Hvis du skal overnatte på jobbreise, og en overordnet kommer til hotellrommet ditt etter arbeidstid og antyder at du vil bli forfremmet hvis du gir etter for de seksuelle tilnærmelsene hans/hennes, vil dette regnes som trakassering både etter loven og ManpowerGroups regler. Selv om atferden skjer utenfor arbeidsstedet, skjer den i tilknytning til jobben og er alvorlig nok til å skape et fiendtlig arbeidsmiljø eller utgjøre seksuell trakassering i form av løfter om ytelse-mot-ytelse.



Hvis du opplever trakassering eller vold som er rettet mot deg, eller observerer at denne typen atferd rettes mot en annen ansatt, skal du varsle om hendelsen til en leder eller overordnet, en lokal Compliance Officer, Global Ethics Compliance Officer eller gjennom [etikklinjen](#).



Menneskerettigheter

Vårt samarbeid med hundretusenvís av organisasjoner over hele verden gir oss en global rekkevidde, som gjør det mulig for oss å påvirke måten mennesker behandles på i komplekse, flernasjonale leverandørkjeder. Vi forventer at ManpowerGroups ansatte og samarbeidspartnere utøver sin virksomhet med respekt for [grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet](#):

- ✓ **organisasjonsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til kollektive lønnsforhandlinger**
- ✓ **eliminering av tvangs- eller pliktarbeid**
- ✓ **eliminering av barnearbeid**
- ✓ **eliminering av diskriminering når det gjelder ansettelse og yrke**

Ved å respektere og overholde disse prinsippene – og benytte disse standardene gjennom retningslinjene for leverandører – kan vi sikre at jobben blir en kilde til verdighet og formålstjenlighet. Som bransjeleder arbeider vi for etiske rekrutteringsmetoder, ansettelsesfleksibilitet balansert mot trygghet, og bedre muligheter for underrepresenterte og sårbare grupper til å utvikle etterspurte ferdigheter og delta i arbeidslivet.

Les mer om ManpowerGroups innstilling om å respektere menneskerettighetene på ManpowerGroups side om [bærekraftighet](#).



Helse og sikkerhet

De ansattes helse og sikkerhet er førsteprioritet og integrert i kulturen vår. Etter helsekrisen i kjølvannet av COVID-19 er det viktigere enn noen gang at folk føler seg trygge i et sunt arbeidsmiljø.

Alle skal følge alle forskrifter, retningslinjer og prosedyrer for sikkerhet og helse (HMS) til punkt og prikke, og være forberedt på å iverksette beredskapsplaner i nødsituasjoner.

Vi skal straks varsle om utrygge arbeidsforhold eller -metoder, slik at noe kan gjøres med en gang. Alle ulykker som skjer i forbindelse med arbeidsplassen, uansett hvor små de måtte være, skal straks rapporteres.



Misbruk av rusmidler

Vi skal ha et arbeidssted fritt for rusmidler og alkohol. Ingen skal være fysisk eller psykisk påvirket av rusmidler og alkohol mens de utfører sine arbeidsoppgaver for selskapet og mens de oppholder seg på selskapets eiendom, for å bevare et trygt og hyggelig arbeidsmiljø. Regelbrudd kan medføre umiddelbar oppsigelse.

Kjøp eller bruk av alkoholholdig drikke på selskapets eiendom er forbudt, unntatt ved selskapets arrangementer der ledelsen spesifikt har gitt tillatelse.

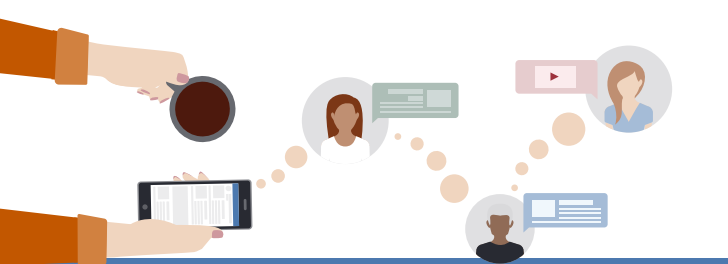
Hvis du bruker reseptbelagte medikamenter som kan påvirke jobbytelsen din eller svekke evnen til å jobbe på en trygg måte, skal du ta opp saken med din leder eller overordnede.

Vold på arbeidsplassen

Vold på arbeidsplassen omfatter tyveri og andre forbrytelser i næringslivet, vold i hjemmet og stalking, vold rettet mot arbeidsgiveren, tidligere eller nåværende ansatte og/eller deres familiemedlemmer, kunder, leverandører og andre tredjeparter. Vi forbyr – i tråd med gjeldende lover og forskrifter – besittelse og/eller bruk av skytevåpen, andre våpen, eksplosiver og/eller andre farlige materialer på selskapets eiendom eller under utføring av arbeidsoppgaver for selskapet.



Selskapet og aksjonærene



Interessekonflikter

Hver og én av oss har plikt til å ta beslutninger som gagnar selskapets interesser best.

«**Interessekonflikter**» kan oppstå under utførelse av aktiviteter der personlige interesser kan svekke, eller gi inntrykk av å svekke, vår evne til å ta objektive beslutninger og handle ut fra hva som er best for selskapet og aksjonærene.

Hvis du opplever en reell eller potensiell interessekonflikt, skal du straks informere din leder eller overordnede om situasjonen. Dette kravet gjelder også for transaksjoner, relasjoner eller situasjoner som omfatter en annen person, der en reell eller potensiell interessekonflikt kan oppstå. Det er viktig å underrette og varsle for å løse situasjonen og bidra til å bevare vår etiske kultur. Interessekonflikter kan bare løses ved å gå gjennom de aktuelle omstendighetene i lys av våre aktiviteter i ManpowerGroup. Den overordnede har ansvaret for å ta en beslutning, eventuelt etter å ha rådført seg med en leder på høyere nivå.

Eksempler på potensielle konflikter

Listen nedenfor viser eksempler på transaksjoner, relasjoner og situasjoner som kan skape en reell eller tilsynelatende interessekonflikt.

- ✓ Jon jobber med IT og starter et firma som leverer IT-konsulenttjenester til ManpowerGroup-kunder, mens han selv er ansatt hos ManpowerGroup.
- ✓ Sarah er bemanningskonsulent og jobber deltid på kvelder og i helger for en av ManpowerGroups konkurrenter.
- ✓ Morten er leder og beslutningstaker. Han tar imot en golfreise fra en potensiell leverandør og velger deretter denne leverandøren til å utføre tjenester for selskapet.
- ✓ Oscar jobber i personalavdelingen og unnlater å informere om at svogeren hans har søkt på en stilling som Oscar er rekrutteringsansvarlig for.

I alle disse situasjonene skal du informere din leder eller overordnede om konflikten, eller den potensielle konflikten, og følge hans eller hennes råd for å løse saken.

Muligheter i selskapet

Vi forventes å utføre våre arbeidsoppgaver på en måte som fremmer selskapets legitime næringsinteresser. Vi har ikke lov til selv å utnytte muligheter som oppstår gjennom bruk av selskapets eiendom eller informasjon, eller gjennom vår stilling i ManpowerGroup.

Eksempel: Erik, som er administrerende direktør, sier til Sonja, som er senior rekrutteringsansvarlig, at han ønsker å ansette en ny personalsjef fordi personen som har stillingen, skal flyttes til en annen stilling i selskapet. Eriks svigerinne, Monica, jobber som

personalsjef i et lokalt bemanningsbyrå og har mange års erfaring på området. Erik oppfordrer svigerinnen til å søke på stillingen og ber Sonja være på utkikk etter søknaden hennes og omgå den vanlige ansettelsesprosessen, ettersom han kjenner Monica og vet hvilke kvalifikasjoner hun har.

Når Sonja mottar søknaden fra Monica, gir hun beskjed til Erik, og det blir avtalt et intervju mellom Erik og Monica. Erik er fornøyd med intervjuet og ber Sonja tilby Monica stillingen uten å intervju andre kandidater.

Etter å ha sett eksempelet ovenfor, hvilke av følgende situasjoner kan skape en potensiell interessekonflikt? Merk av for alle aktuelle svar, og klikk på «Fullført» for å se svaret.

Den eneste som ble intervjuet for stillingen, var Eriks svigerinne.

Erik besluttet å ansette Monica uten å informere sin leder eller overordnede om konflikten.

Sonja underrettet ikke noen om at Monica er Eriks svigerinne.

Alle svarene ovenfor.



Beskytte selskapets informasjon og eiendom

Vi har plikt til å beskytte ManpowerGroups eiendom som om den var vår egen. ManpowerGroup eier mer enn bare penger, eiendom og utstyr. Begrepet omfatter også finansinformasjon, ideer, forretningsplaner, teknologi, kundelister, ansattes personopplysninger og annen rettighetsbeskyttet informasjon.

Tyveri, urettmessig ervervelse eller uautorisert bruk av selskapets eiendom er en alvorlig sak, som vil bli behandlet deretter.



Bruke selskapets eiendom

Vi skal opptre på en måte som ivaretar selskapets fysiske eiendom, eiendeler og utstyr. Personlig bruk av slik eiendom er bare tillatt med forhåndsgodkjenning. Slik eiendom skal aldri brukes til å oppnå personlig vinning eller til formål som ikke angår selskapet.

Konfidensiell forretningsinformasjon

Konfidensiell forretningsinformasjon om selskapets strategier og drift er verdifull eiendom for selskapet.

Begrepet «konfidensiell forretningsinformasjon» omfatter pris- og kostnadsinformasjon, kundelister, potensielle oppkjøp, forretningsprosesser og prosedyrer, finansdata, forretningshemmeligheter og fagkunnskap, informasjon om ansatte, markedsførings-/salgsstrategier og planer, leverandørliste, annen informasjon og nyheter som ennå ikke er offentliggjort.

All informasjon om selskapet skal utelukkende brukes til fordel for selskapet, aldri for å oppnå personlig vinning. Denne plikten består for oss alle også etter at ansettelses- og forretningsforholdet til ManpowerGroup er avsluttet, i tråd med gjeldende lover.

Det finnes enkelte unntak: a) med skriftlig tillatelse fra ManpowerGroup, b) informasjonen blir offentlig kjent på en lovlig måte, eller c) en domstol beordrer deg til å formidle informasjonen.

Det er heller ingenting i disse retningslinjene som hindrer deg fra å frivillig varsle om potensielle brudd på lover eller forskrifter til en offentlig etat eller formidle annen informasjon som er beskyttet gjennom lover eller forskrifter om «varsling». Les [Si fra og varsle om problemstillinger](#) i dette dokumentet.

Vær oppmerksom på at disse reglene – som gir deg mulighet til å varsle eller informere en offentlig etat om brudd på lover eller forskrifter – har forrang fremfor en avtale om konfidensialitet, taushet eller lignende som du eventuelt har underskrevet i forbindelse med ansettelse hos ManpowerGroup.



Innsideinformasjon og verdipapirhandel

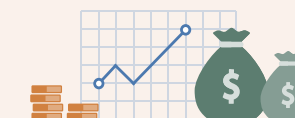
Jobben din hos ManpowerGroup kan gi deg tilgang til vesentlig informasjon som ikke er offentlig kjent.

I begrepet «vesentlig informasjon som ikke er offentlig kjent» inngår enhver informasjon som ville påvirke en fornuftig investors beslutning om å kjøpe eller selge et selskaps verdipapirer, som ikke er allment tilgjengelig for investorer.

Det er ulovlig å kjøpe eller selge verdipapirer i ManpowerGroup eller i andre selskaper på grunnlag av vesentlig informasjon som ikke er offentlig kjent. Kjøp eller salg i en slik situasjon kalles «innsidehandel». Lovene mot innsidehandel forbyr også å videreformidle slik informasjon til andre, som deretter kan kjøpe eller selge selskapets aksjer.

Enhver informasjon, enten den er positiv eller negativ, som kan forventes å påvirke et selskaps aksjekurs, skal regnes som vesentlig. Her er bare noen eksempler på potensiell vesentlig informasjon: selskapets inntjening eller inntjeningsprognoser, salgsresultater, strategiske planer, vesentlige hendelser som gjelder cybersikkerhet, viktige personalendringer, markedsføringsinitiativer, sammenslåinger eller oppkjøp, større rettstvister, vesentlig lån eller finansiering eller annen viktig utvikling. Alle som sitter på slik informasjon, skal behandle den konfidensielt. Du skal ikke diskutere konfidensiell informasjon med noen utenfor selskapet, herunder forretningskontakter, familie eller venner.

Se [ManpowerGroups regler om innsidehandel](#). Vi forventer at du følger disse reglene fullt ut. Hvis du ønsker å kjøpe eller selge aksjene våre, men er usikker på disse kravene, skal du ta kontakt med [selskapets General Counsel](#).



Eksempel: Fredrik er finansdirektør og får vite at selskapet vurderer å kjøpe opp et stort, børsnotert bemanningsbyrå som spesialiserer seg mot helsesektoren. Oppkjøpet vil fordoble selskapets inntekter i Norge. Selskapet skal ikke offentliggjøre oppkjøpet før i neste måned.

Sant eller usant: Fredrik kan kjøpe aksjer i ManpowerGroup i dag og råde søsteren sin til å gjøre det samme?

Korrekte forretningsfiler og -dokumenter

Vi er kjent for å være ærlige og pålitelige i alle deler av virksomheten. All forretningsinformasjon, herunder forretnings- og finansdokumentasjon, skal rapporteres på rett måte og i rett tid. Finansinformasjon skal gjenspeile de faktiske transaksjonene og føres i tråd med generelt aksepterte regnskapsprinsipper. Det er ikke tillatt for noen å etablere skjulte eller udokumenterte midler eller aktiva.

I begrepet forretningsfiler og -dokumenter inngår papirdokumenter, for eksempel brev og trykte rapporter. Begrepet omfatter også elektroniske dokumenter, for eksempel e-post og andre medier, som inneholder informasjon om selskapet og dets næringsaktiviteter.

Åndsrettigheter – våre og andres

Kunnskap og nyskaping er to av ManpowerGroups kjerneverdier. ManpowerGroups åndsrettigheter er verdifull eiendom for selskapet. Vi har plikt til å respektere og beskytte alle åndsrettigheter, enten de tilhører oss eller andre personer eller organisasjoner.

ManpowerGroup eier alle oppfinnelser, oppdagelser, ideer og forretningshemmeligheter som skapes av ManpowerGroups ansatte på jobb, eller som produseres ved hjelp av ManpowerGroups ressurser.

Disse pliktene gjelder også spesifikt for all programvare. Vi skal bruke all programvare på en lovlig måte og i samsvar med lisensene og bruken av disse.





Bruk av elektroniske/sosiale medier

Merkevaren vår og omdømmet avhenger av hvordan hver og én av oss oppfører seg. Dette gjelder oppførsel via alle elektroniske medier og kommunikasjonssystemer, for eksempel telefonsvarer, e-post, Facebook, Twitter og LinkedIn.

Tenk nøye gjennom hvordan du kommuniserer på disse plattformene. Mange lesere vil assosiere deg med ManpowerGroup. ManpowerGroup kan derfor – i tråd med gjeldende rettspraksis, iverksette tiltak hvis du skader ManpowerGroup på noen måte. Husk bruk sunn fornuft!

Vi som bruker disse applikasjonene, har plikt til å sørge for at kommunikasjon som foregår på disse systemene, ikke skader eller støter noen, eller utsetter selskapet for risiko.

Vi skal aldri bruke ManpowerGroups systemer til – bevisst, uaktsomt eller i ond hensikt – poste, lagre, overføre, laste ned eller distribuere materiale som er truende, skremmende, injurierende, ærekrenkende eller støtende.

Sosiale nettverk på Internett er en stor del av vår suksess, og kobler oss sammen med personer som er kunder, kandidater, medarbeidere og kolleger. I motsetning til andre selskaper, vil vi oppmuntre til bruk av sosiale nettverk. Vi forventer likevel at de ansattes oppførsel på nettet gjenspeiler oppførselen som forventes ved fysisk tilstedeværelse i selskapet.

Les mer om ManpowerGroups regler for sosiale medier ved å klikke [her](#).

Eksempel: Kristin er leder innen forretningsutvikling og viser kollegaen Turid et bilde hun fant av en kunde på Facebook. Hun legger inn en kommentar under bildet og henviser til ManpowerGroup. Turid gir uttrykk for bekymring over at Kristin nevner ManpowerGroup og mener det kan se ut som kommentaren kommer fra ManpowerGroup, ikke fra Kristin personlig.

Kristin svarer at selskapet oppfordrer til sosial samhandling med kunder.

Hvem har rett? Merk av for alle aktuelle svar, og klikk på «Fullført» for å se svaret.

Kristin, fordi selskapet oppfordrer de ansatte til å bruke sosiale nettverk til å bygge relasjoner til kunder.

Turid, fordi Kristin ikke har lov til å bruke Facebook i arbeidstiden og henviser til ManpowerGroup.

Begge har rett. Selskapet oppfordrer de ansatte til å samhandle med kunder eller kolleger i sosiale medier for å bygge relasjoner, men det skal ikke legges inn kommentarer som gir inntrykk av at det er selskapet som kommenterer, og ikke personen.



Henvendelser fra investorer og medier



Når vi oppgir informasjon om organisasjonen til offentligheten, aksjonærer og medier, må vi gjøre det på en måte som sikrer at all informasjon er riktig og nøyaktig og gis i rett tid. Dette er viktig for å hindre at konfidensiell informasjon formidles utilsiktet. Alle henvendelser eller forespørsler om informasjon fra offentligheten, aksjonærer, analytikere eller representanter for medier, skal straks viderefremmes til den aktuelle utpekte kommunikasjonsansvarlige i ditt land. Hvis henvendelsen gjelder en global sak eller den kommer fra investeringssamfunnet, skal den rettes eller viderefremmes til avdelingen for global strategisk kommunikasjon ved det globale hovedkontoret.

Kunder og samarbeids- partnere



Bestikkelse og korrupsjon

Bestikkelse skjer når noe av verdi (for eksempel kontanter, noe som tilsvarer kontanter og gaver) gis – direkte eller indirekte – til enkeltpersoner, herunder offentlige tjenestepersoner, samarbeidspartnere, kunder eller potensielle kunder, i den hensikt å påvirke en skjønsmessig beslutning. Vi har plikt til å følge alle gjeldende lover mot bestikkelser og korrupsjon i landene og områdene der vi driver virksomhet. Velkjente lover er USAs lov mot korrupsjon i utlandet, Storbritannias lov mot bestikkelser og Frankrikes Sapin II-lov. Disse reglene mot korrupsjon gjelder også for personer som jobber på vegne av ManpowerGroup.

! **«Tilretteleggingspenger» (smøring) er en liten pengesum som betales til en offentlig tjenesteperson, for raskere å få utført en rutinemessig oppgave som ikke krever skjønsmessig beslutningsmyndighet – en oppgave som ellers ville ha tatt lengre tid – for eksempel å få utstedt et pass eller skaffe en telefontjeneste.**

Tilretteleggingspenger er ulovlig i de fleste lands lover. Vi ønsker å opptre i samsvar med alle gjeldende lover og tillater derfor ikke tilretteleggingspenger. Ta kontakt med den globale juridiske avdelingen hvis du får en forespørsel om tilretteleggingspenger eller lurer på noe.

Les mer om ManpowerGroups regler mot korrupsjon ved å klikke [her](#).





Gaver, representasjon og utgiftsdekning

Vi er klar over at gaver, representasjon, utgiftsdekning eller reisefordeler kan være en legitim del av det å drive næringsvirksomhet. Du har plikt til å følge [reglene for gaver, representasjon og utgiftsdekning](#), da slike aktiviteter under visse omstendigheter kan regnes som fordeler som faller inn under korrupsjonsbegrepet.

Reglene for gaver, representasjon og utgiftsdekning inneholder generelle regler som de ansatte skal følge når de tilbyr eller gir gaver, representasjon eller utgiftsdekning, herunder landsspesifikke og globale beløpsgrenser for måltider og gaver.

Vi skal alltid utøve virksomheten etter høye standarder for å bevare vårt omdømme som en rettferdig og ærlig aktør. Det er ofte vanlig å gi ytelser til samarbeidspartnere eller klienter, for eksempel en gave av moderat verdi i ny og ne, eller representasjon, for eksempel lunsjer eller middager. Disse aktivitetene må være i tråd med selskapets regler, være begrenset i verdi, og skal aldri påvirke – eller gi inntrykk av å påvirke – beslutninger som tas av offentlige tjenstepersoner, samarbeidspartnere, kunder eller potensielle kunder. Vi skal alltid utvise god dømmekraft når vi gir eller tar imot ytelser i jobbsammenheng. Kontanter eller ting som tilsvarer kontanter, er aldri tillatt som gave.



Hvilke av de følgende er akseptable utgifter? Merk av for det beste svaret, og klikk på «Fullført» for å se svaret.

Å ta med en potensiell kunde på fotballkamp, hvis det primære formålet med sammenkomsten er å diskutere forretningsmuligheter, og dette ikke kan tolkes som bestikkelse av den nye kunden.

Forretningsmiddag med en kunde eller potensiell kunde, der totalbeløpet er mindre enn beløpsgrensen for måltider per person.

En papirvekt i krystall med ManpowerGroup-logoen på, som har lavere verdi enn gavegrensen, som gis til en leder hos en kunde som en symbolsk takk etter at en større kontrakt er fornyet.

Alle svarene ovenfor.

Dette forventer vi av samarbeidspartnere

Vi kan bli holdt rettslig ansvarlige for noe en samarbeidspartner gjør som et ledd i utøvelsen av sine oppgaver for selskapet. Derfor er det av avgjørende betydning at vi samarbeider med parter som utviser en høy standard for etisk forretningsførsel.

Vi forventer at representanter, forhandlere, leverandører, selvstendige kontraktansatte, konsulenter, prosjektpartnere eller andre tredjeparter som opptre på våre vegne («samarbeidspartner»), utfører legitime tjenester og opptre i samsvar med standardene for etisk og profesjonell opptreden, som beskrevet i retningslinjene.



Utvelgelse

Vi velger samarbeidspartnere ut fra objektive kriterier, herunder kvalitet, teknisk kompetanse, kostnad/ pris, timeplan/levering, tjenester og holdningen til sosialt ansvar og etiske forretningsmetoder. En samarbeidspartner skal ikke bes om å utføre tjenester for selskapet uten en tilstrekkelig aktsomhetsvurdering, og uten at det foreligger en kontrakt med nærmere detaljer om tjenester og betalingsvilkår.

Vi skal gjøre vårt beste for å sikre at innkjøpsbeslutninger ikke påvirkes av

personlige relasjoner eller mottakelse av uforholdsmessige gaver, tjenester eller tilbud om representasjon.

Det følger av [reglene for samarbeidspartnere i leverandørkjeder](#) at leverandører må legge frem forsikringer om at de – i sine daglige næringsaktiviteter – skal følge og etterleve viktige metoder for selskapers samfunnsansvar, i tråd med United Nations Global Compact og andre globale standarder som ManpowerGroup har forpliktet seg til å etterleve.

Rettferdige metoder

Vi respekterer alle mennesker og har opparbeidet oss et omdømme for å være pålitelige i alle relasjoner. Vi skal derfor ikke formidle kontraktinformasjon eller vilkårene for avtaler med underleverandører og leverandører til en tredjepart, med mindre vi får tillatelse til det.

Sant eller usant: «Vi kan bli holdt ansvarlig for samarbeidspartneres opptreden.»



Salgs-, markedsførings- og kommunikasjonsmetoder

Vi er stolte av kvaliteten på våre tjenester og konkurrerer på en rettferdig måte ved å benytte etiske forretningsmetoder. Vi skal bestrebe oss på utelukkende å gi riktig og sannferdig informasjon om produkter og tjenester i presentasjoner, diskusjoner med kunder, reklame, kampanjelitteratur og offentlige kunngjøringer. Hvis vi blir bedt om å sammenligne oss med konkurrenter, skal vi presentere informasjonen på en sannferdig måte.

Antitrust-/konkurranselover

ManpowerGroup lykkes godt i markeder med fri konkurranse. Vår suksess er bygd på førsteklasses drift i alle områder av virksomheten. USA, EU, andre land og grupper av land har adoptert antitrust- og konkurranselover for å bevare fri konkurranse og fremme åpne markeder. Vi skal fullt og helt opptre i samsvar med disse lovene og forskriftene, som forbyr avtaler som hemmer den frie konkurransen. Selskapet godtar ikke atferd som er i strid med disse kravene.

Ingen i selskapet har lov til å be om, delta i, godta eller tolerere brudd på antitrust- eller konkurranselover. Lederne har ansvar for oppførselen til sine team.

Etttersom lovene ikke er like i alle land, er det viktig at du forstår antitrust-/konkurranselovene som er relevante for ditt marked.

! Du har i utgangspunktet ikke lov til å diskutere følgende med konkurrenter:

- priser, rabatter eller salgsvilkår eller bestemmelser
- fortjeneste, fortjenestemarginer eller kostnadsinformasjon
- markedsandeler, salgsterritorier eller markeder
- fordeling av kunder eller områder
- valg, avvisning eller oppsigelse av kunder eller leverandører
- begrensning av områder eller markeder en bedrift kan videreselge produkter i
- begrense kundene en bedrift kan selge til



Forebygging er det viktigste. Hvis du har spørsmål om anvendelsen av antitrust- eller konkurranselover i forbindelse med atferd før, nå eller i fremtiden, skal du derfor ta kontakt med selskapets General Counsel eller den globale juridiske avdelingen.



Innhenting av informasjon om konkurrenter

Vi konkurrerer åpent og rettferdig. Vi har plikt og rett til å innhente informasjon om andre organisasjoner, herunder konkurrenter, ved etiske og lovlige metoder.

Slik informasjon kan bestå av analytikerrapporter, markedsføringsmateriale som ikke er rettighetsbeskyttet, annonser, artikler i offentlig tilgjengelige tidsskrifter og blader, og annen publisert og uttalt informasjon.

Vi skal ikke forsøke å skaffe slik informasjon ved uetiske og ulovlige metoder, for eksempel industrispionasje, avlytting eller uriktig fremstilling av vår identitet. Vi skal ikke ta imot eller lese dokumenter om konkurrenter som vi vet er skaffet på urettmessig måte.

ManpowerGroup respekterer de rettslige pliktene du måtte ha overfor en tidligere arbeidsgiver, for eksempel konfidensialitet og restriksjoner når det gjelder å ta kontakt med ansatte hos, og kunder av, den tidligere arbeidsgiveren. Alle som har den typen avtale, skal opplyse om det for å sikre at avtalens bestemmelser overholdes.



Lokalsamfunnene



Bærekraftighet

Vår tradisjon for å ta ansvar for lokalsamfunnene der vi driver virksomhet, innebærer at vi forsøker å drive virksomheten med respekt for, og hensyn til, miljøet. Som profesjonell tjenesteorganisasjon er miljøpåvirkningen relativt liten. Lokalene drives med alle nødvendige tillatelser, godkjenninger og kontroller, og vi bestreber oss på å minimalisere miljøpåvirkningen ved å redusere avfall og energiforbruk.

Vi kan spille en viktig rolle og påvirke miljøet positivt ved å ta gode valg og oppfordre ansatte, medarbeidere og samarbeidspartnere til å ta miljøansvar. På denne måten kan ManpowerGroup bidra til å skape mer bærekraftige lokalsamfunn der folk bor og jobber. De fleste av ManpowerGroups miljøtiltak implementeres lokalt.

Les mer om ManpowerGroups [regler og veiledning for miljøstyring](#).





Politiske bidrag og aktiviteter



Det er ikke tillatt å bruke selskapets midler, eiendom eller andre ressurser til å gi bidrag eller noe av verdi til politiske kandidater, partier eller aktiviteter. Selskapet refunderer ikke private bidrag som er gitt til politiske formål.

Alle står fritt til å delta i politiske aktiviteter på egen fritid og for egen regning, såfremt det ikke påvirker utøvelsen av arbeidsoppgavene deres i ManpowerGroup. Du skal ikke gi politiske bidrag, verken penger eller personlige tjenester, i ManpowerGroups navn. ManpowerGroup forbyr dessuten bruk av våre lokaler til politiske aktiviteter.



Frivillig arbeid og donasjoner til veldedige formål

Vi vet at mange ansatte hos ManpowerGroup støtter lokalsamfunnene aktivt og brenner for ulike veldedige formål. **Vi oppfordrer ansatte til å videreføre prinsippet vårt, «Doing Well by Doing Good» ved å utføre frivillig arbeid i lokalsamfunnene og støtte veldedige formål.** Husk at du ikke har lov til å bruke selskapets midler, ressurser eller ManpowerGroups navn, eller noen av merkene, til å støtte personlige aktiviteter.

The background image shows a modern office environment. In the center, three people are seated around a wooden conference table, engaged in a meeting. A man with a beard is looking towards a woman with curly hair. A woman in a black blazer is walking past in the foreground, blurred. Another person in a blue and white striped shirt is also blurred, walking across the frame. The room features large windows, a whiteboard, and a modern interior design.

Samsvars- programmet



Administrasjon og viktige kontaktpersoner

- ✓ General Counsel og Chief Compliance Officer, **Richard Buchband** (generalcounsel@manpowergroup.com), fører tilsyn med at disse retningslinjene og selskapets samsvarsprogram etterleves.
- ✓ Disse retningslinjene skal, under hans ledelse, administreres og tolkes av selskapets Global Ethics Compliance Officer, **Shannon Kobylarczyk** (ethics.training@manpowergroup.com).

Global Ethics Compliance Officer har myndighet til å formulere og implementere regler, prosedyrer og utdanningsprogrammer som skal gjøre disse retningslinjene mer effektive. Hun har også myndighet til å svare på spørsmål om disse retningslinjene og anvendelsen av dem i spesifikke situasjoner.

ManpowerGroups Global Ethics Compliance Officer skal med jevne mellomrom rapportere til styret eller den aktuelle styrekomiteen, om samsvar med disse retningslinjene.





Rettslige prosesser og interne undersøkelser

Vi skal være ansvarfulle og korrekte i alle forretningstransaksjoner. Alle som får tilsendt et krav, en klage, en kunngjøring, eller som på annen måte får vite at selskapet er gjenstand for rettslige eller administrative prosesser, samt statlig etterforskning eller undersøkelse, skal straks varsle selskapets General Counsel, som vil koordinere og sende selskapets svar.

Etterforskninger reiser ofte kompliserte rettslige og næringsmessige problemstillinger. Forsøk ikke å undersøke rettslige saker selv, da dette kan skade etterforskningen. Selskapets toppledelse avgjør om det skal gjennomføres en intern undersøkelse, og bestemmer eventuelt hvilke metoder som skal brukes i undersøkelsen.

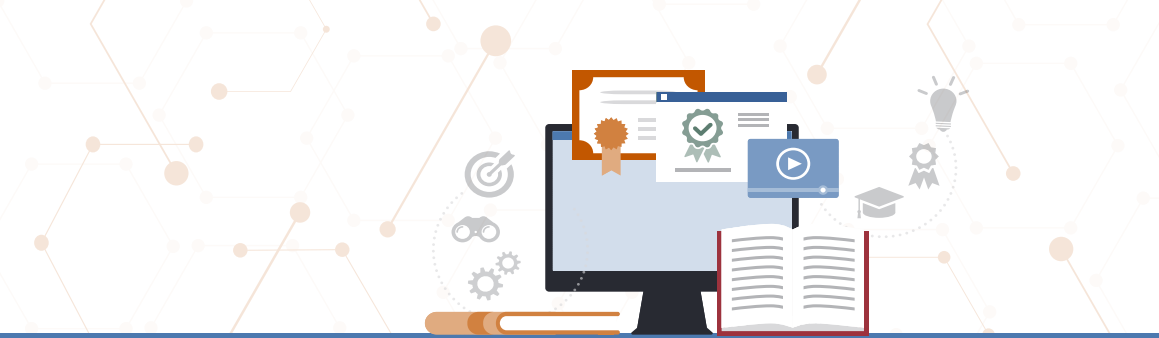
Hvis resultatene av en intern undersøkelse eller statlig etterforskning tilsier at korrigerende tiltak er nødvendig, skal toppledelsen bestemme hva som skal gjøres og implementere eventuelle tiltak.

Du skal samarbeide fullt ut ved en eventuell intern undersøkelse som utføres av selskapet. Alle skal, såfremt selskapets General Counsel eller eksterne advokater anbefaler det, samarbeide fullt ut når de får beskjed om det i forbindelse i en eventuell politietterforskning.

! Vi skal være sannferdige i alle transaksjoner overfor stat, politi eller interne etterforskere, og vi skal ikke:

- ødelegge, endre eller skjule dokumenter eller potensielt relevante bevis
- komme med villedende uttalelser i forbindelse med etterforskning av selskapet eller en offentlig etat
- hindre, påvirke uredelig eller forsinke en eventuell etterforskning
- forsøke å få noen andre til å ødelegge bevis, oppgi falsk eller villedende informasjon eller hindre en eventuell etterforskning





Opplæring og sertifisering

Vi har en felles plikt til å gjøre det rette for alle interessenter og beskytte selskapets omdømme. Noe av det viktigste er at alle ansatte og medarbeidere må gjennomføre en årlig opplæring i forbindelse med disse retningslinjene og selskapets øvrige regelverk. Global Ethics Compliance Officer har egne opplæringsprogrammer for å hjelpe oss.

Vi ønsker å sikre at disse retningslinjene overholdes. Derfor må alle ansatte over hele verden, samt alle styremedlemmer, gjennomføre en årlig sertifisering.



Håndhevelse og unntak

Unnlatelse av å følge retningslinjene eller den obligatoriske sertifiseringsprosessen, eller unnlatelse av å samarbeide i forbindelse med en intern undersøkelse av et reelt eller mistenkt brudd på disse retningslinjene, kan medføre disiplinærstraff, kan inkludere oppsigelse.

Det kan, i sjeldne tilfeller, oppstå en situasjon der en ansatt trenger at det gjøres unntak fra en bestemmelse i disse retningslinjene. Du kan søke om unntak ved å sende en e-post til General Counsel på generalcounsel@manpowergroup.com. Bare ManpowerGroups styre kan godkjenne et unntak fra disse retningslinjene for en styreleder eller leder. Et eventuelt unntak for en styreleder eller leder vil formidles i tråd med gjeldende lover, forskrifter og regler.

VIKTIGE KONTAKTPERSONER OG ressurser

Regler og referansedokumenter

[Regler mot korrupsjon](#)

[Regler for gaver, representasjon og utgiftsdekning](#)

[ManpowerGroups regler mot represalier](#)

[ManpowerGroups globale personvernerklæring](#)

[ManpowerGroups regler om innsidehandel](#)

[ManpowerGroups regler for sosiale medier](#)

[ManpowerGroups side om bærekraftighet](#)

Kontaktpersoner

Shannon Kobylarczyk: Associate General Counsel og Global Compliance Officer

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

Richard Buchband: Senior Vice President, General Counsel, Secretary og Chief Compliance Officer

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

ManpowerGroups etikklinje

- 1-800-210-3458 (Nord-Amerika)
- Telefon: [Utenfor Nord-Amerika](#)
- [Internett](#)
- [Mobil](#)
- Appen EthicsCompass: Klikk på ikonet for hotline for å varsle
- [Eskaleringsskiema for ledere](#)



ManpowerGroup®

ManpowerGroups globale hovedkontor
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2021 ManpowerGroup. Med enerett.