



ManpowerGroup®

Code de conduite et d'éthique professionnelle

L'EXPÉRIENCE MANPOWERGROUP



TABLE DES MATIÈRES

Code de conduite et d'éthique professionnelle

- 3** *MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT & PDG*
- 4** *LA PROMESSE DE MANPOWERGROUP*
- 5** *INTRODUCTION À NOTRE CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE*
 - 5 Objectif
 - 5 Le Code s'applique à chacun d'entre nous
 - 6 Nos responsabilités
 - » Employé
 - » Responsable
- 7** *OBTENIR DES CONSEILS ET SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS*
 - 7 En cas de doute : faire preuve de sens moral
 - 8 Signaler les préoccupations
 - 9 Aucune représailles
- 10** *NOTRE ENGAGEMENT MUTUEL*
 - 10 Les hommes et les femmes, une de nos valeurs
 - 10 Respect mutuel
 - 10 Confidentialité et protection de l'information
 - 11 Non-discrimination, diversité et intégration
 - 12 Santé et sécurité
 - 12 Abus d'alcool et d'autres drogues
 - 12 Harcèlement et violence sur le lieu de travail
- 14** *NOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'ENTREPRISE ET SES ACTIONNAIRES*
 - 14 Conflits d'intérêts
 - 14 Divulgarion et processus de résolution des conflits
 - 14 Exemples de conflits d'intérêts éventuels
 - 15 Opportunités du groupe
 - 15 Demander conseil
 - 16 Protection de l'information et des actifs
- 16 Utilisation des actifs de l'Entreprise
 - » Informations commerciales à caractère confidentiel
 - » Exactitude, conservation et destruction des documents de l'Entreprise
 - » Propriété intellectuelle – Pour ManpowerGroup et pour autrui
- 17 Utilisation des médias électroniques / médias sociaux
- 18 Demandes des investisseurs et des médias
- 18 Délit d'initié et négociation de titres
- 19** *NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES PROFESSIONNELS*
 - 19 Pots-de-vin et corruption
 - 19 Cadeaux, divertissements et parrainages
 - 20 Relations avec les partenaires commerciaux
 - 20 Sélection des fournisseurs
 - 21 Pratiques loyales
 - 21 Pratiques dans le domaine de la vente, du marketing et de la communication
 - Lois antitrust et sur la concurrence
 - 22 Obtenir des informations sur la concurrence
- 22** *NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES PARTIES PRENANTES*
 - 22 Gestion de l'environnement
 - 22 Activités et contributions politiques
- 23** *NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ*
 - 23 Administration
 - 24 Procédures judiciaires et enquêtes internes
 - 24 Formation et certification
 - 24 Mesures disciplinaires



À L'ATTENTION DE TOUS LES COLLABORATEURS MANPOWERGROUP À TRAVERS LE MONDE

Message de notre Président et Président-Directeur général



Chez ManpowerGroup, nous pensons que les entreprises ont la responsabilité de contribuer de manière positive aux changements de société. Notre entreprise a été bâtie sur ce principe : gérer une entreprise avec succès consiste à générer du profit pour les actionnaires tout en contribuant à la société en proposant des emplois intéressants et durables à des millions de personnes.

Depuis près de soixante-dix ans, notre double objectif reste d'actualité. De nos jours, les employeurs doivent davantage s'impliquer. Dans ce monde en évolution permanente, riche d'avancées technologiques et de changements de carrière, les entreprises ont un rôle à jouer pour s'assurer que nous améliorons la vie des gens et que nous sommes une part importante de la solution.

C'est pour cela que chez ManpowerGroup, nous nous engageons à motiver les travailleurs pour qu'ils développent les compétences professionnelles recherchées pour des emplois à long terme. Nous travaillons donc en partenariat avec les gouvernements, les O.N.G. et, bien sûr, nos clients pour préparer les personnes à l'emploi, les aider à rester au meilleur niveau en développant leurs compétences et offrir davantage de diversité et d'intégration dans des milieux de travail. C'est également pour cela que nous mettons en pratique ce que nous disons : nous investissons dans le développement des compétences pour permettre à notre personnel de réaliser son potentiel et invitons les employés à mettre leur talent au service des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous attirons ainsi les meilleurs éléments car lorsque vous rejoignez ManpowerGroup, vous savez que vous faites partie d'une entreprise éthique qui croit profondément que pour réussir il faut se conduire conformément à la réglementation et à nos valeurs.

Nous sommes la marque la plus fiable de notre secteur. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer comme garde-fou de notre éthique. Nous devons tous être fiers d'être un des leaders de notre secteur ; nous apparaissions régulièrement au Dow Jones Sustainability Index (index de durabilité) ainsi qu'au FTSE4Good Index (index du

Financial Times des entreprises vertueuses), et nous sommes la seule entreprise de notre secteur qui a été nommée à la fois comme étant l'Entreprise la plus éthique au monde (World's Most Ethical Companies) et la plus admirée au monde (Fortune's World's Most Admired Companies). Ces distinctions sont une véritable reconnaissance de notre personnel et de nos valeurs. Aucun de nos concurrents ne peut prétendre la même chose.

Nous avons tous le devoir de protéger et de promouvoir la marque et le patrimoine que ManpowerGroup a construit au fil du temps. Cela signifie de faire les bons choix. En ce sens, il est primordial que chacun de nous soit un ambassadeur de l'Entreprise, en respectant le Code de conduite en affaires et d'éthique de ManpowerGroup. Le Code s'applique à chaque employé de ManpowerGroup, quel que soit son titre ou sa fonction, afin de garantir le respect des normes les plus strictes en matière d'éthique professionnelle.

Merci de prendre le temps d'étudier et de connaître, de comprendre et de respecter le Code afin que votre conduite soit conforme aux valeurs de ManpowerGroup. Si vous savez ou soupçonnez que toute politique contenue dans le Code a été violée, vous devez immédiatement le signaler. *Nous mettons à votre disposition différents moyens pour signaler toute activité qui semble être en violation au Code*, vous pouvez les consulter page 8.

Je sais que je parle au nom de tous au sein de ManpowerGroup quand je dis que les personnes sont notre priorité et j'aimerais tous vous remercier pour vos efforts à maintenir notre position d'entreprise engagée à appliquer les normes éthiques les plus élevées. Continuons dans cette direction afin d'offrir davantage d'opportunités ayant du sens pour permettre aux personnes d'accélérer la réussite de leur carrière, d'améliorer la compétitivité des entreprises et de construire des communautés plus durables.

JONAS PRISING
Président et PDG de
ManpowerGroup



La promesse de ManpowerGroup

Nous sommes au cœur du marché du travail. Lorsque notre bonne compréhension du potentiel humain est associée à l'ambition des entreprises, une puissante dynamique voit le jour.

Une dynamique qui stimule les entreprises.

Une dynamique qui accélère la réussite personnelle.

Une dynamique qui permet de construire des communautés plus durables.

Nous générons ce type de dynamique en mettant en relation la vision des clients, la motivation des personnes, pour aujourd'hui et pour demain, dans le monde du travail.

Expertise locale et présence internationale sont associées afin d'offrir aux entreprises du monde entier un accès à un potentiel insoupçonné.

En notre qualité de conseillers fiables, nous soignons les partenariats établis avec toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons, car leur réussite contribue à la nôtre.

Ainsi, nous créons des solutions efficaces pour améliorer la compétitivité des entreprises et des personnes qui nous font confiance, pour qu'elles puissent aller au-delà de leurs espérances.

Et c'est grâce à ces liens puissants que nous sommes un acteur essentiel du marché du travail.

INTRODUCTION À NOTRE CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE

- » Objectif
- » Le Code s'applique à chacun d'entre nous
- » Nos responsabilités

Objectif

L'objectif de notre Code de conduite et d'éthique professionnelle ("le Code") est de fournir des conseils à tous nos collaborateurs et partenaires sur la conduite à tenir dans notre Entreprise conformément aux normes d'éthique les plus élevées. En respectant le Code, nous honorons nos valeurs et nos atouts.

La marque et la réputation de notre Entreprise s'appuient sur notre loyauté, un atout que nous souhaitons faire valoir dans tout ce que nous entreprenons.

ManpowerGroup s'est développé et a prospéré grâce à une culture basée sur l'honnêteté, l'intégrité et la responsabilité, et nous pensons que cette culture est un fort avantage concurrentiel. Le Code, à titre de guide, participe à nos futures réussites en permettant de conserver cette culture.

Le présent Code permet également la promotion et la protection efficaces de notre marque et de nos différents intervenants/partenaires. Il permet de mettre l'accent sur les domaines sensibles aux risques en matière d'éthique, offre des conseils pour reconnaître et gérer les problèmes d'ordre éthique et propose des méthodes de signalement de comportement contraire à l'éthique, sans crainte de représailles.

Le Code s'applique à chacun d'entre nous

Le Code s'applique à tous : aux employés, aux dirigeants de ManpowerGroup et ses filiales, aux membres du conseil d'administration de ManpowerGroup et à toute personne qui nous fournit des services.

Aux fins du présent Code, les termes "Entreprise" et "ManpowerGroup" désignent ManpowerGroup et ses filiales, dans le monde entier.



NOS RESPONSABILITÉS



Lire, comprendre et respecter le Code



Respecter toutes les politiques de ManpowerGroup ainsi que toutes les lois en vigueur



En cas de doute, demandez conseil à un collègue, à votre responsable, à la Secrétaire Générale - Référente éthique France ou au Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde ou au Directeur juridique Monde



Suivre toutes les formations et certifications exigées pour se conformer au Code



Coopérer pleinement aux investigations menées par les représentants autorisés de l'Entreprise



Signaler rapidement toute violation ou violation présumée du Code ou de toute autre politique de ManpowerGroup à la Secrétaire Générale – Référente éthique France ou via le dispositif d'alerte mis à disposition. Aucune représailles pour avoir effectué un signalement de bonne foi ne seront tolérées. "De bonne foi" signifie fournir des informations et penser qu'elles sont véridiques.

Nous enjoignons nos responsables à renforcer et à *promouvoir notre culture de comportement éthique* en étant ouverts et honnêtes dans le cadre des activités professionnelles et en encourageant un environnement de travail qui *invite les collaborateurs à signaler leurs préoccupations relatives à l'éthique* sans peur de représailles. Les responsables doivent encourager des communications ouvertes et continues entre eux et avec leurs employés. Il est important que nous montrions un exemple positif à ceux que nous dirigeons en proposant conseils et orientations ou en les orientant vers la personne de l'Entreprise appropriée pour ce faire.

OBTENIR DES CONSEILS ET SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS

- » En cas de doute : faire preuve de sens moral
- » Signaler les préoccupations
- » Aucunes représailles

En cas de doute : faire preuve de sens moral

Le Code de ManpowerGroup n'a pas pour objet de mentionner toutes les lois, règles, politiques ou circonstances relatives à une conduite éthique. Nous devons tous faire preuve de bon sens et de jugement afin d'adopter une conduite appropriée. On ne peut pas s'attendre à ce que chacun ait toutes les réponses. Par conséquent, si vous avez des doutes sur les implications éthiques d'une action, posez-vous ces simples questions :

- *Est-ce conforme au Code ?*
- *Est-ce éthique ?*
- *Suis-je juste et honnête ?*
- *Mon action est-elle légale ?*
- *Est-ce la bonne chose à faire ?*
- *Cela me met-il en valeur ainsi que l'Entreprise ?*
- *Souhaiterais-je que cela soit diffusé dans les journaux ou sur Internet ?*

Si vous pouvez répondre "non" à au moins une de ces questions, alors ne le faites pas.

Si vous avez encore besoin de conseils supplémentaires, parlez-en à votre responsable, à la Secrétaire Générale - Référente éthique France, au Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde ou au Directeur juridique Monde.

Signaler les préoccupations

Pour éviter toute violation du Code, il ne s'agit pas uniquement d'obéir à la loi. Nous pensons que travailler avec intégrité et en se respectant les uns les autres permet de nourrir une culture qui promeut l'innovation et nous aide tous à réussir.

Nous devons signaler, dès que possible, toute activité qui semble illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique. Notre entreprise prend au sérieux tout signalement de violation, conduira rapidement une enquête sur tous les rapports soumis, traitera les rapports en toute confidentialité, y compris concernant la personne signalant une violation éventuelle de bonne foi et ne tolérera aucunes représailles contre quiconque effectuera un signalement de bonne foi.

Pour cela ManpowerGroup France a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle tel que défini ci-après.

Pour obtenir des conseils sur une préoccupation relative à l'éthique professionnelle ou la conformité ou pour signaler une violation présumée, prévue ou réelle, utilisez un ou plusieurs des moyens suivants :

Prenez contact avec votre responsable, votre Secrétaire générale - Référente éthique France, le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde ou le Directeur juridique Monde.

et/ou

*Utilisez le dispositif dédié mis en place pour ManpowerGroup France
(alerteprofessionnelle@manpower.fr)*

et/ou

Contactez la Hotline au numéro suivant : 08 00 91 36 77 (ligne d'alerte d'éthique professionnelle de ManpowerGroup Inc.), gérée par Navex Global, ou au moyen du système de signalement en ligne en [clicquant ici](#)

Les contacts sont :

*La Secrétaire Générale – Référente éthique France
[Sophie Touhadian-Giely](#) - Tél. : 01 57 66 15 47
E-mail : sophie.touhadian-giely@manpowergroup.fr
Adresse postale : ManpowerGroup France
13 rue Ernest Renan - 92723 Cedex Nanterre*

*Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Groupe
[Shannon Kobylarczyk](#) - Tél. : +1 414 906 7024
E-mail : ethics.training@manpowergroup.com
Adresse postale : ManpowerGroup Inc.
100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, États-Unis.*

*Le Directeur juridique Monde
[Richard Buchband](#) - Tél. : +1 414 906 6618
E-mail : generalcounsel@manpowergroup.com
Adresse postale : ManpowerGroup Inc.
100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, États-Unis.*

Aucunes représailles

Notre entreprise interdit et ne saurait tolérer de représailles contre quiconque qui, de bonne foi, signale une violation réelle ou éventuelle de toute loi, règle, réglementation ou disposition du présent Code ou des autres politiques de ManpowerGroup.

Les représailles sont elles-mêmes considérées comme une violation du présent Code. Si vous pensez avoir subi toute forme de représailles, n'hésitez pas à le signaler à votre responsable, à la Secrétaire Générale - Référente éthique France ou au Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde.

SCÉNARIO 1

De quelle façon pouvez-vous signaler une violation de conformité réelle ou apparente ?

- En contactant votre responsable, votre directeur ou votre Référent éthique.*
- En contactant le dispositif de ManpowerGroup France à alerteprofessionnelle@manpower.fr.*
- En contactant le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde à ethics.training@manpowergroup.com.*
- En contactant le bureau du Directeur juridique Monde de ManpowerGroup à general.counsel@manpowergroup.com.*
- Via la Hotline sur l'éthique en effectuant un rapport en ligne sur <http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com>*
- Toutes les réponses ci-dessus.*

RÉPONSE

Toutes les réponses ci-dessus car vous pouvez effectuer un rapport par tous ces moyens.

NOTRE ENGAGEMENT MUTUEL

- » Respect mutuel
- » Confidentialité et protection de l'information
- » Diversité et intégration
- » Santé et sécurité
- » Abus d'alcool et d'autres drogues
- » Harcèlement et violence sur le lieu de travail

Les hommes et les femmes : une de nos valeurs

Une de nos valeurs, les hommes et les femmes, concerne le respect que nous avons pour les individus et l'importance du travail dans leur vie. Un de nos principes majeurs est que chaque personne doit avoir la possibilité de travailler. Nous souhaitons aller au-delà du respect des lois sur le travail en vigueur dans le monde. Nous avons l'obligation partagée de garantir l'équité dans l'embauche et la promotion de tous les employés sans discrimination.

Le respect des personnes signifie également que nous partageons la responsabilité de maintenir une ambiance de travail sûre et respectueuse, et exempte de conduites abusives et non professionnelles.

Respect mutuel

Nous devons respecter chaque personne en tant qu'individu et la traiter avec dignité. Nous prenons en considération les différences de chacun, dans un esprit d'intégration, pour accueillir tout le monde et offrir la possibilité de révéler leur potentiel.

En traitant chacun avec respect, dignité, politesse et équité, notre réussite perdure grâce à un travail d'équipe et une collaboration efficaces.

Confidentialité et protection de l'information

Notre respect pour les personnes signifie également que nous respectons la vie privée de nos employés, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et des particuliers. Notre politique générale en matière de confidentialité décrit les types d'informations personnelles que nous collectons, la façon dont nous les utilisons, avec qui nous les partageons, ainsi que les droits et les choix offerts aux personnes en ce qui concerne l'utilisation de leurs données.

La politique générale Groupe en matière de confidentialité peut être consultée sur le site de ManpowerGroup disponible en cliquant *ici*. Nos pratiques en matière de confidentialité peuvent varier en fonction des pays dans lesquels nous travaillons afin de tenir compte des pratiques et des exigences légales locales.

Nous faisons également preuve de respect en protégeant de manière appropriée les informations qui nous sont fournies. Tout particulièrement pour les informations personnelles, qui peuvent comprendre les noms, les mots de passe, les numéros d'identification nationale, les adresses de domicile personnel, les numéros de téléphone, les informations relatives aux comptes bancaires, à la santé et d'autres données.

Nous avons créé un programme de sécurité, relatif aux informations (Global Risk and Information Security Program, GRIP) pour protéger les informations externes à l'Entreprise qui nous sont confiées ainsi que la propriété intellectuelle du groupe qui fait la force de notre marque. Même si la prévention est l'élément primordial du cycle de gestion des risques, la détection et la réaction aux incidents de sécurité sont essentiels pour pouvoir relever les défis actuels que représentent les risques de sécurité en matière d'information.

SCÉNARIO 2

Quelles mesures ManpowerGroup a-t-il prises en ce qui concerne les problèmes de confidentialité envers nos employés, collaborateurs, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et autres personnes ?

- ManpowerGroup dispose d'une politique groupe en matière de confidentialité qui décrit les informations personnelles que nous collectons, comment nous les utilisons et avec qui nous les partageons.*
- ManpowerGroup adapte ses pratiques en matière de confidentialité pour se conformer aux pratiques et aux exigences légales locales.*
- Le personnel de ManpowerGroup est formé sur les menaces actuelles telles que le hameçonnage (phishing), l'ingénierie sociale et la manipulation psychologique à des fins d'escroquerie.*
- ManpowerGroup a créé un programme général de sécurité des informations afin de protéger les données qui nous sont confiées.*
- Toutes les réponses ci-dessus.*

RÉPONSE

Toutes les réponses ci-dessus sont des mesures prises afin de protéger la confidentialité.

Non-discrimination, diversité et intégration

En tant que société internationale, ManpowerGroup est naturellement constituée d'employés, clients, candidats et fournisseurs d'origines multiples. Nous apprécions et encourageons le large éventail de perspectives et de possibilités que cette diversité fait naître.

Au 1^{er} janvier 2018, les principaux critères discriminatoires sont l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap ou la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. Nous recherchons et promovons le respect mutuel et la compréhension entre les personnes vivant des situations personnelles ou issues de milieux sociaux différents.

Un de nos objectifs professionnels est de faire correspondre au mieux les talents et les besoins de nos clients afin d'aider chacun à accomplir plus que ce qu'il avait envisagé. Par conséquent, la diversité est essentielle afin de conserver notre rôle d'expert dans le monde du travail en perpétuelle évolution et notre capacité à répondre aux besoins de nos clients, en faisant preuve d'ouverture aux idées de chacun et en permettant à tous de développer leur potentiel.

Les valeurs d'Entreprise de ManpowerGroup s'appuyant sur le personnel, le savoir et l'innovation, traduisent notre conviction que des offres de travail ayant du sens doivent être proposées à tous. Dans nos pratiques d'embauche et nos projets spécifiques de développement de la main-d'œuvre, ManpowerGroup fait preuve de leadership en se nourrissant du talent et de l'innovation des travailleurs issus de la diversité, en mettant l'accent sur l'intégration pour tous.

Santé et sécurité

Au même titre que les personnes nous tiennent à cœur, nous nous soucions de leur santé et de leur sécurité et cela fait partie intégrante de notre culture.

Chacun doit pleinement respecter toutes les réglementations, politiques et procédures en matière de sécurité et de santé et doit être préparé à exécuter les plans de préparation aux situations d'urgence.

Nous devons immédiatement signaler les pratiques ou les conditions de travail dangereuses pour que des mesures puissent être prises sans tarder. Tout accident lié au travail, quelle que soit sa gravité, doit être signalé sans délai.

Abus d'alcool et d'autres drogues

Nous nous engageons à exclure toute drogue du lieu du travail. Afin de maintenir un environnement de travail sûr et agréable, personne ne doit être sous l'influence physique et psychologique de drogues et de l'alcool lors de la conduite des affaires de l'Entreprise et alors qu'elle se trouve dans l'enceinte de l'Entreprise. Se présenter au travail alors que vous êtes sous l'influence de l'alcool ou de toute autre drogue illégale ou utiliser, avoir en votre possession ou vendre des drogues illégales pendant les heures de travail ou dans le cadre d'affaires de l'Entreprise peut entraîner un licenciement immédiat.

La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de l'Entreprise est interdite, sauf avec l'autorisation spécifique de la direction de l'Entreprise dans le cadre d'activités de l'Entreprise.

Si vous consommez des médicaments sur ordonnance qui peuvent affecter votre performance au travail ou compromettre votre capacité à travailler en toute sécurité, il est souhaitable que vous en parliez à votre responsable, à votre directeur ou au médecin du travail.

Harcèlement et violence sur le lieu de travail

Chacun a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, de quelque type que ce soit. Nous ne tolérons aucun comportement verbal, non verbal ou physique, de toute personne associée à nos activités (y compris les fournisseurs et les clients) constituant un harcèlement ou un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile, et notamment toute violence sur le lieu du travail ou harcèlement sexuel. Nos employés et directeurs doivent se conformer à toutes les lois anti-harcèlement du lieu où ils travaillent.

La violence sur le lieu de travail inclut la violence et le harcèlement, les cas de violence à l'encontre d'actuels ou d'anciens employés et/ou des membres de la famille, des clients, des fournisseurs et de tout autre tiers ainsi que les cas de violence à l'encontre de l'employeur, mais aussi le vol et autres crimes de nature commerciale. Sous réserve des lois et réglementations applicables, il est interdit de posséder et/ou d'utiliser des armes à feu, d'autres armes, des dispositifs explosifs et/ou tout autre matériel dangereux dans les locaux de l'Entreprise ou lors de la conduite d'affaires de l'Entreprise.

Le harcèlement sexuel se manifeste lorsqu'un comportement malvenu à connotation sexuelle affecte la personne sur son lieu de travail. Ce type de comportement comprend des avances de nature sexuelle importunes, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle qui entraîne un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

SCÉNARIO 3

Un “comportement déplacé” désigne un comportement indésirable, non sollicité ou importun.

Un comportement qui semble acceptable à une personne peut être indésirable pour une autre (une blague par exemple, une accolade ou une image). La définition d'un éventuel harcèlement ne dépend pas de l'intention du prétendu harceleur mais plutôt de la personne visée ou qui assiste à un tel comportement et qui le considère comme indésirable.

Joe accueille souvent les employés de sexe féminin par une accolade. Il se montre également amical envers ses collègues masculins mais, en général, leur donne juste une tape dans le dos. Joe ne s'en rend pas compte mais, bien que la plupart de ses collaborateurs soient indifférents à son comportement, une de ses collègues frémit à chaque fois qu'elle l'entend arriver car l'accolade la met très mal à l'aise. Joe doit comprendre que, bien qu'il soit bien intentionné, sa conduite pourrait faire l'objet d'une plainte pour harcèlement sexuel car elle est considérée comme inappropriée pour au moins une de ses collègues.

Si, lors d'un déplacement professionnel comprenant une nuit à l'hôtel, un responsable vient dans votre chambre après la journée de travail, et vous fait savoir que vous obtiendrez une augmentation si vous acceptez ses avances sexuelles, cela est considéré comme du harcèlement aux termes de la loi ainsi que de la politique de ManpowerGroup. Même si cette situation se produit en dehors des heures de travail, elle est liée au travail et est suffisamment grave pour provoquer un environnement de travail hostile ou constituer un chantage basé sur le harcèlement sexuel.



Si vous faites l'objet **de quelque forme de harcèlement ou de violence que ce soit**, ou si vous êtes témoin de ce type de comportement envers un autre employé, vous devez **signaler l'incident** à votre responsable, à la **Secrétaire Générale - Référente éthique France**, ou via le dispositif d'alerte de ManpowerGroup France à l'adresse suivante : **alerteprofessionnelle@manpower.fr**, au **Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde** ou via la ligne d'alerte d'éthique professionnelle (**<http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com>**).

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'ENTREPRISE ET SES ACTIONNAIRES

- » Conflits d'intérêts
- » Protection de l'information et des actifs
- » Délit d'initié et négociation de titres

Conflits d'intérêts

Il incombe à chacun la responsabilité de résoudre les conflits d'intérêts, réels ou apparents, afin de protéger la société et les actionnaires. Ces conflits peuvent surgir au cours d'activités dans le cadre desquelles les intérêts personnels peuvent compromettre, ou sembler compromettre, notre capacité à prendre des décisions objectives et d'agir dans le meilleur intérêt de notre Entreprise et de ses actionnaires. La déclaration à votre responsable est essentielle à la résolution de ces conflits.

Divulgaration et processus de résolution des conflits

Vous devez faire connaître sans délai à un responsable toute transaction, relation ou situation qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts réel ou éventuel. Cette exigence inclut également les transactions, relations ou situations impliquant une autre personne qui pourrait créer un conflit d'intérêts réel, éventuel ou pouvant être perçu comme tel. Le responsable doit prendre une décision après consultation, le cas échéant, avec le plus haut niveau de direction appropriée.

Tout conflit d'intérêts réel ou apparent doit être divulgué et faire l'objet d'un examen.

Exemples de conflits éventuels

La liste ci-dessous présente des exemples de transactions, relations ou situations pouvant créer un conflit d'intérêts réel ou apparent.

- 1. Jean, un informaticien professionnel, crée une entreprise qui fournit des services et des conseils informatiques aux clients de ManpowerGroup, tout en étant employé par ManpowerGroup.*
- 2. Sarah, spécialiste en recrutement, travaille à temps partiel les soirs et week-ends pour un concurrent de ManpowerGroup.*
- 3. Michel, directeur et décideur, accepte de participer à un séjour de golf offert par un fournisseur potentiel, puis choisit ce fournisseur pour le faire travailler pour notre Entreprise.*
- 4. Oscar, membre de l'équipe des ressources humaines, omet de mentionner que son beau-frère a postulé pour une offre d'emploi pour laquelle Oscar est le recruteur principal.*

Pour chacune de ces situations, le conflit d'intérêts, réel ou potentiel, doit être communiqué au directeur ou au responsable et vous devez vous conformer à ses instructions pour résoudre le problème.

Opportunités du groupe

Nous devons effectuer notre travail de façon à faire progresser les intérêts professionnels légitimes de notre Entreprise. Il est interdit de tirer avantage des occasions résultant de l'utilisation de la propriété ou des informations de l'Entreprise, ou grâce à notre position au sein de ManpowerGroup, à moins que ManpowerGroup ait évalué la situation et ait décidé de ne pas donner suite.

Demander conseil

Les problèmes de conflit d'intérêts ne peuvent être résolus qu'après examen des circonstances particulières dans le cadre de nos activités au sein de ManpowerGroup. Par conséquent nous devons respecter le devoir d'information et le processus de résolution des problèmes.

SCÉNARIO 4

Jean, Directeur général, explique à Julie, recruteur principal, qu'il souhaite engager un nouveau Directeur des ressources humaines car une nouvelle fonction au sein de l'Entreprise a été attribuée à la personne actuellement en poste. La belle-sœur de Jean, Sylvie, est actuellement Directrice des ressources humaines dans une entreprise locale de recrutement et compte plusieurs années d'expérience dans ce domaine. Jean invite sa belle-sœur à postuler pour l'emploi, dit à Julie de regarder sa candidature et de contourner le processus normal d'embauche car il connaît Sylvie et ses qualifications.

Après réception de la candidature de Sylvie, Julie en informe Jean et un entretien est organisé entre Jean et Sylvie. Jean est satisfait de l'entretien et demande à Julie de proposer l'emploi à Sylvie, sans rencontrer d'autres candidats.

Parmi les situations suivantes, laquelle crée un conflit d'intérêts éventuel ?

- La seule personne reçue en entretien pour le poste était la belle-sœur de Jean.
- Jean a choisi d'embaucher Sylvie, sans que personne d'autre n'examine sa décision.
- Julie n'a averti personne que Sylvie est la belle-sœur de Jean.
- Toutes les réponses ci-dessus.

RÉPONSE

Toutes les réponses ci-dessus.

Tant Jean que Julie n'ont pas respecté les processus d'information du directeur ou de son responsable concernant un conflit d'intérêts éventuel. En raison de sa relation avec Sylvie, Jean n'aurait pas dû prendre la décision ni être impliqué du tout dans le processus d'embauche. Enfin, la belle-sœur de Jean fut la seule candidate reçue en entretien, ce qui est contraire à nos méthodes.

Protection de l'information et des actifs

Nous sommes responsables de la protection des actifs de ManpowerGroup, comme s'ils étaient les nôtres. Les actifs de ManpowerGroup ne concernent pas uniquement l'argent, la propriété et le matériel. Ils incluent les données financières, les idées, les plans d'affaires, les technologies, les listes de clients, les informations personnelles concernant les employés et d'autres informations confidentielles. Le vol, le détournement ou l'utilisation non autorisée de ces actifs représentent un grave problème et seront traités en tant que tel.

Utilisation des actifs de l'Entreprise

Nous devons agir de façon à protéger la propriété physique, les fournitures et les équipements de l'Entreprise. L'utilisation personnelle de ces actifs est permise uniquement avec autorisation préalable. Ils ne doivent jamais être utilisés pour le profit personnel et/ou à des fins commerciales non liées à l'Entreprise.

Informations commerciales à caractère confidentiel

Les informations commerciales à caractère confidentiel relatives à nos stratégies et à nos opérations commerciales sont un atout précieux de l'Entreprise. Les « informations commerciales à caractère confidentiel » incluent les données sur la tarification et les coûts, les listes de clients, les acquisitions potentielles, les processus et procédures commerciaux, les données financières, les secrets commerciaux et le savoir-faire, les informations sur le personnel, les stratégies et les plans de vente et de marketing, les listes de fournisseurs et toute autre information et développement qui n'ont pas été rendus publics. Toutes les informations de l'Entreprise doivent uniquement être utilisées au profit de l'Entreprise et en aucun cas pour un profit personnel.

Il existe certaines exceptions : a) avec l'autorisation écrite de ManpowerGroup, b) l'information est portée, de façon licite, à la connaissance du public, ou c) il vous est donné l'ordre de divulguer l'information par une cour de justice.

Nous partageons cette responsabilité même après que l'emploi ou la relation commerciale avec ManpowerGroup soit terminé, sous réserve des lois en vigueur.

Exactitude, conservation et destruction des dossiers et documents de l'Entreprise

Nous sommes réputés pour notre honnêteté et notre fiabilité dans tous les domaines de notre activité.

Toutes les informations commerciales, y compris les dossiers commerciaux et financiers, doivent être communiquées en temps voulu et avec exactitude. Les informations financières doivent correspondre aux transactions réelles et respecter les principes de comptabilité généralement acceptés. Il est interdit de constituer des fonds ou des actifs non divulgués ou non comptabilisés.

Les documents et les dossiers d'affaires comprennent les documents sur papier tels que les lettres et les rapports imprimés. Ils incluent également les documents sous forme électronique, tels que les e-mails et tout autre média contenant des informations sur notre Entreprise et/ou ses activités professionnelles.

Propriété intellectuelle – Pour ManpowerGroup et pour autrui

Le savoir et l'innovation sont deux des valeurs essentielles de ManpowerGroup. La propriété intellectuelle de ManpowerGroup est un actif commercial précieux. Nous avons l'obligation de respecter et de protéger toute propriété intellectuelle, que ce soit la nôtre ou qu'elle appartienne à une autre personne ou organisation.

Toutes les inventions, découvertes, idées, secrets commerciaux, logiciels et développements informatiques créés par les employés de ManpowerGroup dans le cadre de leur travail ou produits en utilisant les ressources de ManpowerGroup appartiennent à ManpowerGroup, dans le respect de la législation locale.

Ces obligations s'appliquent également plus précisément à toutes les applications de logiciels. Nous utilisons tous les logiciels de manière légale et conformément aux licences dont l'utilisation nous a été accordée.

Utilisation des médias électroniques/ médias sociaux

Notre marque et sa réputation dépendent de chacun de nous et de notre comportement. Cela inclut notre comportement sur tous les médias électroniques et les systèmes de communication tels que la messagerie vocale, les e-mails, Facebook, Twitter, LinkedIn, les messageries instantanées type "WhatsApp" et les logiciels commerciaux.

Les communications sur ces systèmes ne sont pas privées. Elles sont des documents d'affaires. Par conséquent, ManpowerGroup peut, conformément aux réglementations applicables, limiter, lire, accéder, intercepter et divulguer les contenus de ces communications.

En tant qu'utilisateur de ces systèmes, nous avons la responsabilité de garantir que ces communications ne portent pas préjudice, n'offensent personne, ni n'exposent notre Entreprise à un quelconque danger. Nous ne devons jamais utiliser des systèmes de ManpowerGroup pour publier, stocker, transmettre, télécharger ou distribuer, sciemment ou de manière irréfléchie ou malveillante, de contenu menaçant, abusif, offensant, dénigrant, diffamatoire ou obscène, quelle qu'en soit la nature.

Les réseaux sociaux en ligne contribuent grandement à notre réussite, ils nous connectent aux personnes qui sont devenues clients, candidats, collaborateurs et collègues. Contrairement à de nombreuses entreprises, nous permettons et encourageons les employés à utiliser les réseaux sociaux. Nous attendons de la part de nos employés que leur comportement en ligne reflète celui qu'ils appliquent dans tout contexte d'entreprise.

SCÉNARIO 5

Xiaohui, Directrice du développement de l'activité, montre à sa collègue Della, une image qu'elle a trouvée sur le Facebook d'un client, décide de la commenter et d'y inclure une référence à ManpowerGroup. Della s'inquiète du fait que si Xiaohui inclut ManpowerGroup dans le commentaire cela pourrait sembler provenir de ManpowerGroup plutôt que d'être un commentaire personnel de Xiaohui. Xiaohui répond que l'entreprise encourage les interactions sociales avec les clients.

Qui a raison ?

- Xiaohui, car l'entreprise encourage les employés à utiliser les réseaux sociaux pour établir des relations avec les clients.
- Della, parce que Xiaohui devrait s'abstenir de prendre des positions qui pourraient nuire à Manpower ou ses clients, sachant que sur les réseaux sociaux, ses commentaires pourraient être perçus comme la position de ManpowerGroup.
- Les deux ont raison car l'Entreprise encourage les employés à interagir avec les clients et collègues sur les réseaux sociaux afin d'établir des relations, mais désapprouve les commentaires qui pourraient sembler être ceux de l'Entreprise et non celui de la personne.

RÉPONSE

La troisième réponse est correcte. Elles ont toutes les deux raison.

Demandes des investisseurs et des médias

Lorsque nous fournissons des informations sur notre Entreprise au grand public, à nos actionnaires et aux médias, nous devons le faire de sorte que toutes les informations soient à jour, appropriées et exactes. Il est important d'empêcher toute divulgation par inadvertance d'informations confidentielles. Toute demande ou requête d'information de la part du public, d'un actionnaire, d'un analyste, d'un représentant de médias doit immédiatement être transférée au spécialiste des relations publiques approprié et désigné de votre pays (Direction Communication). Si la demande porte sur un sujet général ou si elle provient d'un investisseur, elle doit être adressée ou transférée au service des relations publiques du siège Monde par votre Directeur de la Communication locale.

Délit d'initiés et négociation de titres

Tant la loi fédérale américaine que le droit français et européen sur les valeurs mobilières interdisent d'acheter ou de vendre des actions de l'Entreprise lorsque vous avez connaissance d'informations importantes sur l'Entreprise qui ne sont pas connues du public. Toute transaction dans ce contexte est appelée "délict d'initiés". Cette loi interdit également de communiquer cette information à d'autres personnes qui pourraient ensuite négocier des actions de l'Entreprise.

Les informations concernées peuvent comprendre de nouvelles initiatives de marketing, des résultats ou des projections de vente et de bénéfices, des contrats importants avec des clients ou des fournisseurs et/ou des acquisitions ou des fusions éventuelles ou tout autre développement important. Toute personne ayant accès à de telles informations doit en préserver la confidentialité. Nous ne devons parler de ces informations à aucune personne externe à l'Entreprise, y compris des contacts commerciaux hors ManpowerGroup, ni même aux membres de notre famille ni à nos amis.

Si vous souhaitez acheter ou vendre des actions mais avez un doute par rapport à ces exigences, vous devez contacter le Directeur juridique Monde de ManpowerGroup (mail : generalcounsel@manpowergroup.com).

SCÉNARIO 6

Frédéric, Directeur financier, apprend que l'Entreprise envisage l'acquisition d'une importante entreprise de recrutement spécialisée dans le domaine de la santé, dont les actions sont cotées en bourse. Cette acquisition va doubler les bénéfices de l'entreprise au Royaume-Uni. L'entreprise ne rendra pas cette acquisition publique avant le mois prochain.

Frédéric peut-il acheter ou vendre des actions ManpowerGroup aujourd'hui ?

- Oui, car Frédéric ne sait pas si cette acquisition sera effectuée.
- Oui, car Frédéric ne figure pas sur la liste de contrôle préalable de l'entreprise.
- Non, car négocier sur des informations importantes non connues du public est illégal et constitue une violation de la politique sur la négociation des titres et de notre Code.

RÉPONSE

Non, parce que vous ne pouvez jamais acheter ou vendre des actions de l'Entreprise lorsque vous êtes en possession d'informations importantes non connues du public. D'autre part, vous ne devez jamais partager de telles informations avec des amis ou de la famille, pas même des collègues.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES PROFESSIONNELS

- » Pots-de-vin et corruption
- » Cadeaux, divertissements et parrainages
- » Relations avec les partenaires professionnels
- » Pratiques
- » Lois antitrust et sur la concurrence
- » Obtenir des informations sur la concurrence

Pots-de-vin et corruption

Il y a corruption lorsque des choses de valeur (par exemple des espèces, des équivalents en espèces, des cadeaux) sont offertes directement ou indirectement à des personnes, notamment des “agents publics”, des partenaires professionnels, des clients ou futurs clients afin d’influencer une décision de leur part. Nous avons la responsabilité de respecter la loi Sapin II, mais aussi la loi américaine Foreign Corrupt Practices Act, la loi britannique Bribery Act ainsi que toutes les lois anti-corruption en vigueur de même nature dans les pays et territoires dans lesquels nous travaillons.

Nous ne devons jamais verser de pots-de-vin ou essayer de quelque autre façon d’influencer de manière inappropriée des “agents publics”, même si ledit paiement est demandé et désigné sous un autre terme que pot-de-vin. Cela s’applique également si cela s’effectue par l’entremise d’un tiers (un agent ou un représentant).

Les “agents publics” sont par exemple :

1. des employés de tout gouvernement ou d’entité contrôlée par un gouvernement, où que ce soit dans le monde ;
2. des partis politiques ou des candidats ou des détenteurs d’un mandat politique ;
3. et du personnel de sécurité (armée, police, service de renseignement).

Le “paiement de facilitation” est une petite somme d’argent versée à un employé du gouvernement pour qu’une tâche ordinaire, qui aurait pris du temps, soit effectuée plus rapidement, par exemple l’obtention d’un passeport ou d’un service téléphonique. Les paiements de facilitation sont illégaux au regard des lois de la plupart des pays. Dans le cadre de la conformité de notre politique aux lois en vigueur, nous n’autorisons pas les paiements de facilitation. Si vous recevez une demande de paiement de facilitation ou avez des questions, veuillez contacter la Secrétaire Générale - Référente éthique France.

Cadeaux, divertissements et parrainages

Nous reconnaissons que le fait d’offrir des cadeaux, des divertissements, d’établir des parrainages ou de proposer des avantages de voyage peut être légitime dans un contexte professionnel. Il vous incombe la responsabilité de vous conformer à la politique en matière de cadeaux, divertissements et parrainages ci-dessous car ces activités peuvent être considérées comme des pratiques de corruption dans certaines circonstances. Notre politique propose des règles générales que nos employés doivent respecter lorsqu’ils offrent des cadeaux, divertissements et parrainages, cela concerne également les limites relatives aux repas et aux cadeaux en fonction des pays ou de manière générale.

Nous devons toujours mener nos activités avec un haut degré d’exigence afin de conserver notre réputation d’Entreprise juste et honnête. Il est habituel d’accorder des avantages à des partenaires commerciaux ou des clients, des cadeaux occasionnels de valeur modeste ou des divertissements tels que des repas ou des dîners par exemple. Ces activités doivent se conformer à notre politique, être limitées en nature et ne jamais influencer, ou sembler influencer, les décisions prises par des “agents publics”, des partenaires commerciaux, des clients actuels ou potentiels. Nous devons faire preuve de bon sens lorsque nous offrons et recevons des avantages commerciaux. Les espèces ou les équivalents des espèces, tels que des cartes cadeaux, ne sont pas des cadeaux acceptables.

SCÉNARIO 7

Parmi les dépenses suivantes, lesquelles sont autorisées ?

- Emmener un client potentiel à un match de football ou de rugby si l'objectif principal de cette réunion est de discuter de nouvelles possibilités d'affaires et n'est pas perçu comme un pot-de-vin pour cette nouvelle entreprise.*
- Un dîner d'affaires avec un client actuel ou potentiel dont l'addition totale est inférieure à la limite autorisée pour un repas par personne.*
- Un presse-papiers en cristal portant le logo de Manpower dont la valeur est inférieure à la limite pour un cadeau à un dirigeant d'un client comme marque de reconnaissance à la suite du renouvellement d'un contrat important.*
- Toutes les réponses ci-dessus.*

RÉPONSE

Toutes les réponses ci-dessus. Chacune de ces dépenses est autorisée aux termes de notre politique en matière de cadeaux, divertissements et parrainages. Pour toute question ou information supplémentaire, veuillez contacter la Secrétaire Générale - Référent éthique France.

Nous exigeons le même comportement de la part de nos partenaires commerciaux

Notre responsabilité légale pouvant être mise en cause par un partenaire commercial dans le cadre de son travail pour notre Entreprise, nous pensons qu'il est important d'entrer en affaires avec des partenaires commerciaux faisant preuve d'une conduite professionnelle éthique au plus haut niveau.

Nous attendons de nos agents, vendeurs, fournisseurs, entrepreneurs indépendants, consultants ou partenaires de coentreprise, ou toute autre partie agissant en notre nom ("partenaire commercial") qu'ils fournissent des services légitimes et respectent les normes de conduite éthique et professionnelle décrites dans le Code.

Sélection de fournisseurs

La sélection de nos partenaires commerciaux est effectuée sur la base de critères objectifs, incluant la qualité, l'excellence technique, le coût/le prix, l'échéancier/la livraison, les services et leur implication dans des pratiques professionnelles socialement responsables et éthiques. Aucun service ne sera demandé à un partenaire commercial par l'Entreprise sans diligence raisonnable telle que définie par les lois en vigueur, et sans contrat détaillant les conditions de réalisation des services et de paiement.

Nous ferons le nécessaire pour veiller à ce que nos décisions d'achat ne soient jamais compromises par des relations personnelles ou influencées par l'acceptation de cadeaux, de faveurs inappropriées ou de divertissements excessifs.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils affirment leur volonté d'adopter et de promouvoir, dans leurs activités professionnelles quotidiennes, des pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises, conformément aux Principes éthiques d'Athènes, au Pacte mondial des Nations unies, aux normes de l'Organisation internationale du travail et d'autres normes internationales que ManpowerGroup s'est engagé à respecter.

Pratiques loyales

Nous respectons chaque individu et avons la réputation d'entretenir des relations fiables. Par conséquent, nous ne divulguons pas à un tiers toute information contractuelle ni les conditions de nos relations professionnelles avec nos sous-traitants et fournisseurs, à moins que nous n'en ayons l'autorisation.

SCÉNARIO 8

Vrai ou faux : “Nous pouvons être tenus légalement responsables de la conduite de nos partenaires commerciaux.”

- Vrai
- Faux

RÉPONSE

C'est vrai. ManpowerGroup peut être tenu légalement responsable de la conduite de ses partenaires commerciaux. Si vous remarquez des signes d'éventuels comportements contraires à l'éthique ou corrompus de la part d'un partenaire commercial, il est primordial que vous contactiez la Secrétaire Générale - Référente éthique France ou le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde.

Pratiques dans le domaine de la vente, du marketing et de la communication

Nous sommes fiers de la qualité de nos services et nous nous engageons pour une concurrence équitable en adoptant des pratiques professionnelles éthiques. Nous nous efforçons de présenter uniquement des informations exactes et véridiques sur nos produits et services lors de présentations, discussions avec les clients, dans notre publicité, nos documents promotionnels et nos annonces publiques. Lorsqu'il nous est demandé de nous comparer à la concurrence, nous présentons fidèlement les informations.

Lois antitrust et sur la concurrence

ManpowerGroup est prospère sur des marchés ouverts et concurrentiels. Notre réussite s'appuie sur l'excellence dans tous les domaines de notre activité. Les États-Unis, l'Union européenne, l'Organisation de coopération et de Développement Economique, la France ainsi que d'autres pays et groupes de pays ont adopté des lois antitrust et sur la concurrence afin de préserver la concurrence et de promouvoir l'ouverture des marchés. Nous nous conformons pleinement à ces lois et réglementations interdisant les accords qui entravent une concurrence loyale. Notre Entreprise ne tolère aucune conduite enfreignant ces exigences.

Il est interdit à quiconque dans notre Entreprise de diriger, participer, approuver ou tolérer toute violation des lois régissant la concurrence. Les directeurs sont responsables du comportement de leurs équipes.

Les lois n'étant pas identiques dans chaque pays, il est important que vous compreniez les lois sur la concurrence en vigueur pour votre marché. Plus généralement, vous ne devez pas aborder les sujets suivants avec les concurrents : (1) les prix, les remises ou les conditions générales de vente ; (2) les bénéfices, les marges de profit ou les données sur les coûts ; (3) les parts de marché, les territoires de vente ou les marchés ; (4) l'allocation de clients ou de territoire ; (5) la sélection, le refus ou la fin d'une relation avec des clients ou des fournisseurs ; (6) la limitation d'un territoire ou de marchés dans lesquels une entreprise peut revendre des produits ; et (7) la limitation des clients auxquels l'Entreprise peut vendre.

La prévention est un élément primordial. Par conséquent, vous devez suivre la formation e-learning sur le Droit de la Concurrence déployée en France, et si vous avez des questions sur l'application des lois antitrust ou sur la concurrence à un comportement passé, présent ou futur, veuillez consulter la Secrétaire Générale – Référente éthique France ou le Directeur juridique Monde.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES PARTIES PRENANTES

Obtenir des informations sur la concurrence

Nous prônons la concurrence ouverte et loyale. Nous avons la responsabilité et le droit d'obtenir des informations concernant d'autres entreprises, y compris nos concurrents, par des moyens légaux et conformes à l'éthique. De telles informations peuvent comprendre des rapports d'analyse, des documents marketing non exclusifs, de la publicité, des articles de journaux et de magazines publics.

Nous n'essaierons pas d'obtenir de telles informations par des moyens contraires à l'éthique et illégaux, tels que l'espionnage industriel, la mise sur écoute et/ou en dissimulant notre identité. Nous n'accepterons ni ne lirons aucun document d'un concurrent si nous savons qu'il a été obtenu de manière inappropriée.

ManpowerGroup respecte les obligations légales que vous pouvez avoir envers un employeur précédent, telles que la confidentialité et des restrictions imposées sur la sollicitation des employés et des clients de l'employeur précédent. Toute personne ayant conclu ce type d'accord doit le faire savoir afin de garantir le respect des termes de cet accord.



- » Gestion de l'environnement
- » Activités et contributions politiques

Gestion de l'environnement

Notre tradition de responsabilité envers les communautés que nous servons implique que nous nous efforçons de mener nos activités tout en faisant preuve de respect et de considération pour l'environnement. Au regard de nos métiers tertiaires, notre impact environnemental est moindre. Nous exploitons nos locaux avec les permis, approbations et contrôles nécessaires, et nous nous efforçons de réduire notre impact par la réduction de nos déchets et de notre consommation d'énergie.

Nous avons un rôle important à jouer et pouvons avoir un impact positif sur l'environnement en prenant les bonnes décisions et en encourageant une gestion responsable par nos employés, collaborateurs et partenaires commerciaux. Ainsi, ManpowerGroup peut apporter son aide et rendre le travail et la vie au sein des communautés plus durables. La plupart des initiatives environnementales de ManpowerGroup sont mises en œuvre au niveau local.

Notre siège mondial a obtenu la certification LEED Gold, ce qui en fait un modèle pour tous nos autres sites et montre comment le lieu, les matériaux de construction, la protection de l'énergie et de l'eau et les principes d'exploitation peuvent réduire l'impact environnemental et créer une expérience agréable. Les services d'achat, immobilier et les autres fonctions d'exploitation doivent toujours envisager des moyens d'améliorer les résultats en matière d'environnement, ce qui, en retour, encouragera les personnes à appliquer ces mêmes principes à titre personnel.

Activités et contributions politiques

Il est interdit d'utiliser les fonds, la propriété ou d'autres ressources de l'Entreprise pour effectuer toute contribution ou fournir quelque article de valeur à tout candidat, parti ou activité politique. Notre Entreprise ne remboursera aucune contribution personnelle effectuée à des fins politiques.

Chaque individu peut participer à des activités politiques sur son temps personnel et à ses propres frais, tant que cela n'interfère pas avec la performance de ses fonctions auprès de ManpowerGroup. Vous ne devez pas effectuer de contribution politique, en espèces ou en services personnels au nom de ManpowerGroup. En outre, ManpowerGroup interdit l'utilisation de ses locaux pour des activités politiques.

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ

- » Administration
- » Procédures judiciaires et enquêtes internes
- » Formation et certification
- » Mesures disciplinaires

Administration

En tant que Directeur juridique de ManpowerGroup Inc., [Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) veille au respect du présent Code et du programme de conformité de l'Entreprise.

Sous sa direction, le présent Code sera administré et interprété par le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde ; [Shannon Kobylarczyk \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:ethics.training@manpowergroup.com) gère les informations.

Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde est autorisé à élaborer et appliquer des règles, procédures et des programmes éducatifs destinés à promouvoir l'efficacité du présent Code. Il a également l'autorisation de répondre aux questions relatives au présent Code et ses applications à des situations spécifiques.

Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde de ManpowerGroup fera un compte rendu régulier relatif à la conformité du présent Code au conseil d'administration ou au comité du conseil approprié de ManpowerGroup Inc.

Procédures judiciaires et enquêtes internes

Nous souhaitons faire preuve de responsabilité et d'exactitude dans toutes nos transactions professionnelles. Par conséquent, toute personne recevant une demande, une plainte, un avis indiquant que notre entreprise fait l'objet de toute poursuite judiciaire ou administrative ou d'enquête du gouvernement, doit immédiatement en avvertir la Secrétaire Générale – Référente éthique France ou le Directeur juridique Monde qui coordonnera et dirigera la réponse de l'Entreprise.

Les enquêtes portent souvent sur des problèmes complexes d'ordre légal et professionnel. Ne cherchez pas à enquêter par vous-même sur des questions d'ordre légal, cela pourrait compromettre l'enquête. Il revient à la direction générale de l'Entreprise de déterminer si une enquête interne doit être menée, ainsi que de choisir les méthodes qui seront employées.

Si les résultats de toute enquête gouvernementale exigent des mesures correctives, la direction générale déterminera les mesures appropriées à appliquer et sera responsable de leur mise en œuvre.

Vous avez le devoir de coopérer entièrement à toute enquête interne menée par notre Entreprise. Sous réserve de l'avis de la Secrétaire Générale – Référente éthique France ou notre Directeur juridique Monde ou avec l'assistance d'éventuels avocats externes à l'Entreprise, chacun doit entièrement coopérer à l'enquête lorsque cela lui est demandé.

Nous devons être honnête dans tous nos rapports avec le gouvernement, les forces de l'ordre et les enquêteurs internes et ne devons pas :

- détruire, modifier ou cacher tout document ou toute autre preuve potentiellement pertinente ;
- effectuer des déclarations trompeuses en rapport avec toute enquête menée par notre Entreprise ou par le gouvernement ;
- entraver, influencer de façon frauduleuse ou empêcher toute enquête ;
- tenter de faire détruire des preuves, fournir des informations fausses ou trompeuses ou entraver toute enquête par quelqu'un d'autre.

Formation et certification

Nous avons la responsabilité partagée de faire ce qu'il faut pour tous nos collaborateurs et de protéger la réputation de notre Entreprise. Une des mesures les plus importantes est la formation annuelle impérative pour tous les employés sur le présent Code et sur toutes les politiques de l'Entreprise. Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde met en place des programmes de formation.

Comme nous souhaitons garantir la conformité au présent Code, tous les employés à travers le monde et tous les membres du conseil d'administration doivent effectuer une formation et renvoyer une certification sur une base annuelle.

Mesures disciplinaires

Le non-respect du Code, du processus de certification demandé ou le défaut de coopération lors d'une enquête interne sur une violation réelle ou apparente du présent Code peut justifier des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



Jonas Prising
Président & PDG de
ManpowerGroup

“ Je suis fier du travail que nous réalisons et de tout ce que nous entreprenons chaque jour pour notre Entreprise. Comme nombre d’entre vous, j’ai rejoint ManpowerGroup car je crois en cette Entreprise et en l’importance du travail dans la vie de chacun. À titre personnel, je suis motivé par le travail que nous effectuons jour après jour et par le degré d’intégrité et d’honnêteté auquel nous adhérons. ”

ManpowerGroup Siège mondial
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 États-Unis
www.manpowergroup.com

© Décembre 2020 ManpowerGroup. Tous droits réservés.