



ManpowerGroup Inc. Politique anticorruption



ManpowerGroup™

Table des matières

POLITIQUE ANTICORRUPTION

I.	OBJET	3	IX.	NOUS DEVONS TENIR DES LIVRES ET REGISTRES PRÉCIS	7
II.	CETTE POLITIQUE S'APPLIQUE À TOUTE PERSONNE AU SEIN DE MANPOWERGROUP.....	3	X.	TOUTE SOLLICITATION OU EXTORSION DOIT ÊTRE RAPPORTÉE	7
III.	CONTRÔLE ET GESTION	4	XI.	NOUS ATTENDONS LE MÊME COMPORTEMENT DE LA PART DE NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX.....	8
IV.	TOUTE FORME DE CORRUPTION EST INTERDITE.....	4	XII.	NOUS NE PORTERONS PAS ASSISTANCE AUX CLIENTS AU COMPORTEMENT ABUSIF10	
V.	DÉPENSES TOLÉRÉES.....	5	XIII.	LES FUSIONS ET ACQUISITIONS REQUIÈRENT UNE PROCÉDURE DE DUE DILIGENCE ANTICORRUPTION	10
VI.	LES PAIEMENTS DE FACILITATION NE SONT PAS AUTORISÉS	5	XIV.	FORMATION ET CERTIFICATION ANNUELLE	11
VII.	LES RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ NE DOIVENT EN AUCUN CAS ÊTRE UTILISÉES AU TITRE DE CONTRIBUTIONS ET ACTIVITÉS POLITIQUES.....	6	XV.	RAPPORTS ET ABSENCE DE REPRÉSAILLES	11
VIII.	LES DONS DE BIENFAISANCE ET LE PARRAINAGE D'ÉVÈNEMENTS REQUIÈRENT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE.....	6	XVI.	MESURES DISCIPLINAIRES.....	11

I. Objet

ManpowerGroup – ainsi que ses filiales et sociétés affiliées à travers le monde – met un point d'honneur à mener ses activités avec honnêteté, intégrité, fiabilité, et responsabilité. Cela fait partie de ses valeurs depuis sa fondation en 1948, et constitue l'essence même de son Code de conduite et d'éthique (le « Code »).

Nous sommes tenus de respecter toutes les lois applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. Cela inclut les lois anti-corruption telles que la loi américaine intitulée Foreign Corrupt Practices Act («FCPA»), le Bribery Act (loi anticorruption) du Royaume-Uni, et les lois similaires dans d'autres pays et territoires.

Notre politique est simple : Aucun employé, agent, membre du Conseil d'administration (de ManpowerGroup ou autre filiale ou entité affiliée), et tiers agissant pour le compte de ManpowerGroup (« employés de ManpowerGroup ») ne doit octroyer de pots-de-vin ou tenter d'influencer abusivement un tiers – dans le secteur public ou privé – y compris dans le cas où ce paiement serait sollicité ou qualifié autrement que par un pot-de-vin. Cela est valable si un paiement irrégulier est directement effectué par un employé de ManpowerGroup ou par un tiers tel qu'un agent ou représentant, fournisseur, client, partenaire ou autre fournisseur de services.

II. Cette politique s'applique à toute personne au sein de ManpowerGroup

Cette Politique s'applique à tous les employés de ManpowerGroup, quel que soit leur emplacement. Chaque employé de ManpowerGroup est tenu de respecter cette politique dans le cadre de ses activités pour le compte de la société.

La direction de ManpowerGroup est tenue de veiller à ce que les employés sous sa supervision et son autorité respectent cette politique.

La direction a attribué des responsabilités en matière de conformité à certains employés. Le personnel de la conformité assistera les employés de ManpowerGroup dans leur compréhension et respect de cette politique, et il prendra des mesures pour maintenir et mettre en œuvre un programme anticorruption, mais la responsabilité relative à la conformité incombera aux employés de ManpowerGroup.

Les activités de ManpowerGroup dans certains pays peuvent nécessiter la mise en place de directives anticorruption spécifiques supplémentaires pour respecter les lois locales ou pour s'adapter aux circonstances locales. Toute directive supplémentaire spécifique au pays doit être compatible avec cette politique. Aucune violation de loi fédérale, nationale, ou étrangère ne sera autorisée ou tolérée.

III. Contrôle et gestion

Le comité d'audit du Conseil d'administration de ManpowerGroup est responsable du contrôle de cette politique et du programme anticorruption de la société.

En tant que Directeur juridique, **Richard Buchband** veille au respect de cette politique et du programme anticorruption de la société. Sous sa direction, **Shannon Kobylarczyk**, Agent chargé d'éthique et de conformité globale, et **Allison Ceille**, Spécialiste chargé d'éthique et de conformité globale, gèrent les demandes et autorisations de routine, comme indiqué dans cette Politique. Les questions relatives à cette Politique et/ou les requêtes d'approbation doivent être adressées à **Shannon au 414-906-7024, Allison au 414-906-7947** ou à **ethics.training@manpowergroup.com**. Dans le cas où l'approbation de **Richard** serait requise, vous pourrez le contacter au **414-906-6618** ou à **generalcounsel@manpowergroup.com**.

ManpowerGroup interdit formellement tout type de corruption relative à l'activité de la société. Les employés de ManpowerGroup qui se livrent à des pratiques corruptives s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ; ils s'exposent également à des amendes et des poursuites pénales.

IV. Toute forme de corruption est interdite

Que peut-on qualifier de corruption ?

La corruption se produit lorsque des avantages (objets de valeur) sont offerts directement ou indirectement à des tiers, y compris des agents du gouvernement, des partenaires commerciaux, des clients ou prospects, pour leur intérêt personnel, afin d'influencer leurs actes ou décisions dans le cadre de leur fonction officielle ou professionnelle.

La corruption est parfois évidente et d'autres fois très subtile. Les employés de ManpowerGroup sont responsables d'identifier les signaux d'alarme indiquant une corruption potentielle et d'y répondre de manière appropriée, telle que définie dans la présente politique.

Les lois applicables interdisent la corruption à la fois des agents du gouvernement et des particuliers. Les employés de ManpowerGroup doivent redoubler d'attention lorsqu'ils ont à faire aux agents du gouvernement, étant donné que les conséquences de la corruption dans le secteur public pour la société et les personnes concernées peuvent être particulièrement lourdes.

Quel type d'avantages peut constituer un « Objet de valeur » ?

Un « Objet de valeur » est un concept assez vaste pouvant inclure des espèces ou équivalents (des cartes-cadeaux par exemple), repas, divertissements, voyages, cadeaux, embauche, contrats, prestations en nature telles que des travaux de réparation sur la maison d'un tiers, ou tout autre type de biens ou services similaires à valeur économique tangible.

Qui sont les agents du gouvernement ?

Les agents du gouvernement sont définis avec précision par les lois anti-corruption. Ils peuvent inclure :

- Les chefs d'État, ministres et autres figures politiques ;
- Les fonctionnaires ;
- Les autres employés du gouvernement, à temps plein ou à temps partiel ;
- Les citoyens agissant à titre officiel ;
- Le personnel de sécurité (militaires, policiers, agents des renseignements) ;
- Les juges et législateurs ;
- Les agents et employés d'entreprises publiques ou gérées par l'État (par exemple, une société de pétrole ou compagnie aérienne publique) ; et
- Les employés d'autres institutions publiques, y compris les universités, laboratoires, hôpitaux et autres.

Le fait qu'un pays donné ne traite pas un individu comme un agent du gouvernement en vertu de la loi locale ne signifie pas que cet individu ne sera pas traité comme un agent du gouvernement en vertu d'une autre loi applicable. Le personnel de la conformité est disponible pour fournir des indications supplémentaires en cas de doute.

V. Dépenses tolérées

ManpowerGroup reconnaît que l'octroi de cadeaux, divertissements, hébergement ou autres avantages de voyage font partie intégrante des affaires dans plusieurs pays. Toutefois, il est de votre responsabilité de suivre la politique sur les cadeaux, divertissements et parrainages étant donné que ces activités peuvent être considérées comme des pratiques corruptives dans certaines circonstances. La Politique de ManpowerGroup sur les cadeaux, divertissements et parrainages indique dans quelle situation lesdites dépenses sont tolérées ou interdites, ainsi que les contrôles qui s'y appliquent.

VI. Les paiements de facilitation ne sont pas autorisés

Qu'est-ce qu'un paiement de facilitation ?

« Paiement de facilitation » est un terme utilisé dans le monde entier de différentes façons. Dans certains pays, un paiement de facilitation est un euphémisme pour un pot-de-vin. Dans d'autres, en vertu de la FCPA américaine par exemple, il s'agit d'un terme précis qui fait référence à certains petits paiements rapides, ou de « favoritisme », qui, bien que non illégaux, doivent être correctement contrôlés et enregistrés dans les livres de la société.

Les paiements de facilitation sont illégaux dans la plupart des pays du monde. Dans le cadre de sa politique de respect de toutes les lois applicables, ManpowerGroup interdit les paiements de facilitation. Si vous recevez une demande de paiement de facilitation, vous devez la décliner. De tels paiements dans le cadre de votre activité au sein de la société ne sont pas tolérés, même si vous prenez personnellement en charge les frais liés

auxdits paiements sans faire de demande de remboursement. Toutes les demandes de paiement de facilitation doivent être rapportées à l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale.

VII. Les ressources de la société ne doivent pas être utilisées au titre de contributions et activités politiques

L'utilisation des fonds, propriétés ou autres ressources de la société n'est pas autorisée pour apporter une contribution ou fournir un objet de valeur à un candidat, parti politique ou parti officiel. Aucune personne ayant apporté une contribution personnelle dans un cadre politique ne pourra prétendre à un remboursement de la part de la société. Vous êtes libre de participer à une activité politique pendant votre temps libre et à vos propres frais, tant qu'elle n'interfère pas avec la réalisation de vos tâches chez ManpowerGroup et qu'elle n'est pas réalisée au nom de ManpowerGroup. En plus d'être interdits par la société, ces paiements peuvent également soulever des questions liées à la lutte contre la corruption.

VIII. Les dons de bienfaisance et le parrainage d'évènements requièrent une attention particulière

ManpowerGroup s'engage à servir les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. À cet effet, les employés de ManpowerGroup peuvent parrainer des évènements ou faire des dons à des associations caritatives à des fins éducatives, sociales ou commerciales légitimes. Les lois anticorruption n'interdisent pas les dons et parrainages légitimes. Toutefois, nous avons pour obligation de nous assurer que les fonds que nous versons sont utilisés aux fins prévues et non détournés, qu'ils sont remis aux destinataires appropriés et qu'ils sont utilisés à des fins légitimes. Les dons et parrainages d'évènements au bénéfice d'associations caritatives connues à des fins commerciales légitimes dont la somme est modique et qui ne soulèvent pas de préoccupations particulières peuvent être réalisés en vertu de cette Politique, sans autorisation préalable.

Quelques exemples de contributions appropriées : un don aux Girl Scouts pour contribuer au financement du salon de la formation professionnelle pour les troupes, et un autre à la Croix-Rouge pour aider à amoindrir les effets d'une catastrophe.

Les dons et parrainages d'évènements qui soulèvent des préoccupations particulières nécessitent l'approbation préalable du Directeur juridique ou financier de la région.

Que signifie « préoccupations particulières » ? Voici quelques exemples :

- L'association caritative ou évènement est considéré comme étroitement lié à un agent du gouvernement, un membre de sa famille proche ou un de ses associés.
- La demande de don ou de parrainage est faite par un agent du gouvernement.

- L'association caritative ou l'organisateur d'évènement n'est pas transparent quant à l'usage des fonds.
- La demande de fonds est faite par une entité qui n'est pas une association établie ou connue.
- L'association caritative ou l'organisateur d'évènement demande à ce que le don soit fait en espèces.
- Tous les autres faits ou circonstances pour lesquelles vous craignez que le don ne soit pas utilisé de façon appropriée.

Qu'est-ce qu'une somme « modique » ? Les employés de ManpowerGroup sont invités à faire appel à leur bon jugement à cet égard, mais les sommes inférieures à 1000 \$ sont généralement considérées comme modiques. Pour déterminer si un don ou parrainage constitue une somme modique, la fréquence du don et des contributions liées seront prises en considération. Les employés de ManpowerGroup ne doivent pas diviser la somme du don en petites parts afin de la faire passer pour modique.

IX. Nous devons tenir des livres et registres précis

Nous sommes réputés pour notre honnêteté et notre fiabilité dans tous nos domaines d'activité. ManpowerGroup est tenu par la loi de tenir des livres, registres et comptes complets et précis. Les frais doivent être entièrement et précisément décrits dans toute la documentation de la société, non seulement sur leur montant, mais aussi sur leur nature ou destination. Vous ne devez jamais créer un document faux ou trompeur, ni en accepter un – de la part d'un fournisseur ou autre tiers – qui ne répond pas à nos conditions. Toutes les informations liées à notre activité et nos transactions

financières doivent être déclarées dans un certain délai et de façon précise. L'information financière doit refléter les transactions réelles et se conformer aux principes comptables généralement reconnus. Il est interdit à quiconque de constituer des fonds ou actifs non déclarés ou non enregistrés.

X. Toute sollicitation ou extorsion doit être rapportée

Dans le cas où un Agent du gouvernement ou un tiers (un prospect, par exemple) solliciterait un paiement irrégulier de votre part, vous ne devez pas vous servir de cette excuse pour enfreindre notre politique. Les employés de ManpowerGroup sont tenus de refuser cette sollicitation ou requête, et de faire le rapport immédiat de toute sollicitation ou extorsion au Directeur juridique ou à l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale.

Note d'orientation : Les sollicitations doivent être refusées poliment mais clairement. Il n'est pas dans votre intérêt que votre réponse donne l'impression que vous avez donné votre accord. Rappelez au demandeur que les politiques de ManpowerGroup sont strictes et que vous risquez de perdre votre emploi en cas d'agissements contraires à ces politiques.

XI. Nous attendons le même comportement de la part de nos partenaires commerciaux

La politique de ManpowerGroup interdit la corruption directe ou indirecte. Dans certains pays, il est courant d'engager des agents commerciaux au réseau développé ou des « dénicheurs » pour aider à identifier et solliciter de nouvelles affaires, faire des présentations, ou faire pression sur des agents du gouvernement. Ceci peut très rapidement se transformer en chemin vers la corruption. Nous attendons de nos agents, consultants, partenaires de coentreprise ou autres tiers agissant pour le compte de notre entreprise (« partenaires commerciaux ») de fournir des services légitimes, et de respecter les normes de conduite éthique et professionnelle, comme décrit dans la présente Politique et le Code.

Quels sont les signaux d'alarme en ce qui concerne les partenaires commerciaux ?

Les signes avant-coureurs (« signaux d'alarme ») sont tous les faits ou circonstances – une méthode, pratique ou un événement spécifique – qui indiquent une corruption potentielle. Il existe plusieurs exemples de signaux d'alarme, et la liste suivante n'inclut pas tous ceux auxquels vous pourrez avoir à faire.

- Un nouveau partenaire commercial est recommandé par un agent du gouvernement.
- Un agent du gouvernement ou un proche de celui-ci a un intérêt commercial pour un partenaire commercial.
- Le partenaire commercial n'a aucune expérience du poste pour lequel il a été embauché, ou il est embauché uniquement en raison de son influence sur un agent du gouvernement.
- Le partenaire commercial fait des déclarations douteuses (ex : « ne pose pas de questions, je m'occupe de tout »), a une structure non-transparente, ou insiste sur le secret de ses relations avec vous.
- La commission ou marge de profit du partenaire commercial est élevée comparée aux normes de l'industrie ou à la charge de travail qu'il doit fournir.
- Le partenaire commercial veut être payé « au noir » ou sur un compte offshore.
- Le partenaire commercial refuse de signer un contrat avec des garanties anticorruption.
- Le partenaire commercial soumet de fausses factures ou refuse de fournir les pièces justificatives relatives à ces factures ou frais réclamés.

Si vous remarquez un signal d'alarme, veuillez contacter l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale pour obtenir de l'aide.

Nous pouvons être tenus responsables des agissements de nos partenaires commerciaux

Au regard de la loi, ManpowerGroup peut être tenu responsable des agissements d'un partenaire commercial lorsqu'ils surviennent au cours de leur activité pour la société.

Aucun partenaire commercial ne doit être invité à fournir des services pour la société sans procédure de due diligence et sans un contrat contenant les garanties nécessaires contre la corruption.

La due diligence commerciale et financière ne suffit pas. La due diligence ne doit pas prendre en considération la réputation et l'intégrité d'un partenaire commercial proposé, ainsi que l'étendue de son contrôle en interne pour prévenir des comportements abusifs.

Les autruches sont connues pour enterrer leur tête dans le sable lorsque le danger approche. C'est un comportement compréhensible pour les oiseaux, mais intolérable pour les employés de ManpowerGroup. Ignorer délibérément les signes d'une corruption – agir comme une autruche, en fermant les yeux – peut entraîner les mêmes conséquences que lorsque vous êtes conscient de comportements abusifs.

Quelques exemples d'un comportement « d'autruche » inapproprié :

- « Je ne veux pas savoir comment tu obtiens cet accord du gouvernement, je veux juste que tu l'obtiennes, et rapidement ».
- « Je ne vais pas te poser de questions parce que je ne veux pas connaître les réponses ».
- « Je sais qu'il y a beaucoup de corruption dans ce pays, donc je ne vais pas demander à notre courtier immobilier comment il se débrouille avec les autorités locales ».

Les signaux d'alarmes (voir page 8), une fois identifiés, doivent être enregistrés auprès de l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale qui évaluera le risque et déterminera si les garanties appropriées peuvent être employées pour réduire ce risque à un niveau acceptable.

Nos responsabilités en cas d'affaires avec des partenaires commerciaux

Étant donné les responsabilités potentielles liées au recours à des partenaires commerciaux, un certain nombre d'étapes est requis pour protéger ManpowerGroup :

- La due diligence doit être enregistrée et conservée dans un fichier « partenaire commercial », qui sera archivé dans le bureau du Directeur juridique. La due diligence doit être mise à jour sur une base périodique, au moins tous les trois ans.
- Aucun partenaire commercial ne pourra être sollicité pour un service sans contrat préalable. Les contrats permettent d'établir les raisons légitimes de l'embauche du partenaire commercial et des services qu'il (lui, ou l'entité sollicitée) fournit. Des dispositions sont également généralement établies au sein du contrat pour aider à protéger ManpowerGroup. Ils sont de ce fait important. Consultez votre Service juridique local pour déterminer quelles clauses sont nécessaires.
- Les employés doivent également s'assurer que toute compensation versée à un partenaire commercial représente une somme appropriée pour les biens et services légitimes fournis. Les paiements aux partenaires commerciaux ne seront pas réalisés en espèces, à une personne autre que la contrepartie au contrat, ou sur un lieu n'ayant aucun lien avec l'emplacement du partenaire commercial ou des activités visées au contrat, tel qu'un paradis fiscal ou un site offshore.

Nos responsabilités ne s'arrêtent pas lorsque le

partenaire commercial a un contrat. Nous devons continuellement surveiller les activités de nos partenaires commerciaux. Tout signal d'alarme ou autre préoccupation sur la conformité des agissements d'un partenaire commercial survenant au cours d'un échange avec celui-ci doit être enregistré auprès de l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale afin que les risques soient évalués et les protections appropriées développées. Quelques exemples de préoccupations pouvant survenir suite aux agissements d'un partenaire d'affaire :

- Le partenaire commercial demande une compensation supplémentaire lorsqu'il n'y a pas de besoin légitime lié à celle-ci ;
- On vous informe qu'un agent du gouvernement, un membre de sa famille ou partenaire commercial, a acquis un intérêt pour le partenaire commercial ; ou
- D'après certaines rumeur, vous apprenez que le partenaire commercial est placé sous enquête pour blanchiment d'argent ou autre activité criminelle.

ManpowerGroup peut dispenser la formation des partenaires commerciaux, des audits, ou demander des certificats de conformité dans les cas appropriés.

ManpowerGroup encourage ses employés à partager cette politique anticorruption avec ses partenaires commerciaux afin qu'ils soient conscients de son engagement envers des pratiques commerciales légales et éthiques.

XII. Nous ne porterons pas assistance aux clients au comportement abusif

Les employés de ManpowerGroup travaillant pour le compte d'un client ne doivent en aucun cas se laisser entrainer dans la réalisation de paiements irréguliers ou autres comportements abusifs. Tout employé confronté à une situation soulevant ce genre de préoccupations doit en discuter le plus tôt possible avec son supérieur ou se rapprocher du Service juridique pour obtenir de l'aide. Ne tentez pas de résoudre ce genre de problèmes par vous-même.

XIII. Les fusions et acquisitions requièrent une procédure de due diligence anticorruption

ManpowerGroup s'engage régulièrement dans l'acquisition d'autres sociétés. En acquérant une autre société, ManpowerGroup peut engager sa responsabilité légale quant aux agissements antérieurs de cette société. ManpowerGroup peut également engager sa responsabilité légale lorsqu'il perpétue ces agissements contraires aux lois anti-corruption.

La politique de la société établit de ce fait que la procédure de due diligence anticorruption soit effectuée avant la réalisation d'une acquisition pour lui permettre d'identifier et gérer les risques. En outre, la société intégrera la société acquise à ses contrôles internes et son programme de conformité dès que possible, y compris par la formation de nouveaux employés, l'examen des relations avec des tiers, et la réalisation de vérifications, le cas échéant. Il est attendu des employés de ManpowerGroup de se soumettre à ces efforts.

XIV. Formation et certification annuelle

L'Agent chargé d'éthique et de conformité globale a établi des critères cibles pour la formation annuelle obligatoire au sujet des principes anticorruption. Dans le cadre des conditions de formation annuelle, vous êtes tenu de remplir une attestation dans laquelle vous répondez à certaines questions et certifiez que vous :

- avez lu et compris cette politique ;
- vous conformerez à cette politique et
- n'avez connaissance d'aucune violation de cette politique.

XV. Rapports et absence de représailles

Tout employé de ManpowerGroup qui prend conscience, ou suspecte, que cette politique a été violée doit immédiatement :

- En informer le Directeur juridique ou l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale ;
- Utiliser le numéro du service d'assistance locale relative à l'éthique
- disponible à leur établissement ; ou
- Utiliser la hotline de ManpowerGroup pour l'éthique professionnelle. Le prestataire de services pour la hotline de ManpowerGroup met à disposition des lignes téléphoniques gratuites auxquelles on peut accéder de la façon suivante :
- En Amérique du Nord : 1-800-210-3458.
- En dehors de l'Amérique du Nord, allez sur

- Si vous téléphonez à partir d'un pays de la liste, utilisez le numéro d'accès direct de ce pays.
- Si vous téléphonez à partir d'un pays qui ne figure pas sur la liste, allez sur www.business.att.com/bt/access.jsp pour trouver le numéro d'accès AT&T du pays. Ensuite, composez le numéro d'accès, attendez la tonalité ou le message vocal, puis composez le 800-210-3458.

Tel que la loi applicable l'établit, l'identité de la personne dénonçant la violation réelle ou supposée restera confidentielle, sauf en cas de nécessité pour la protection des intérêts de ManpowerGroup.

La société ne tolérera pas les représailles contre une personne soumettant un rapport en toute bonne foi, comme indiqué dans la Politique anticorruption de ManpowerGroup. Toute personne faisant l'expérience de ce qu'elle considère comme une forme de représailles doit en faire le rapport au Directeur juridique ou à l'Agent chargé d'éthique et de conformité globale.

XVI. Mesures disciplinaires

Tout employé violant cette Politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ; Il s'expose également des poursuites pénales et/ou civiles dans les juridictions compétentes. Tout partenaire commercial violant cette Politique s'expose à la cessation de toutes les relations commerciales avec ManpowerGroup.

“Chacun d’entre nous a la responsabilité d’assurer que nous maintenons nos hauts critères en termes de comportement et d’intégrité. La protection de notre image et réputation signifie que nous devons tous prendre les bonnes décisions. Je compte sur chacun d’entre vous pour promouvoir et protéger notre image en connaissant, comprenant et respectant le Code de conduite et éthique professionnelle de ManpowerGroup, ainsi que notre Politique anticorruption. Grâce à l’engagement de tous nos employés à travailler de manière éthique, ManpowerGroup a été nommé l’une des sociétés les plus éthiques au monde pendant plusieurs années.”

~Jonas Prising, PDG de ManpowerGroup