



# ManpowerGroup Inc. Korrupcióellenes Szabályzat



ManpowerGroup™

# Tartalomjegyzék

## KORRUPCIÓELLENES SZABÁLYZAT

I.	CÉL .....	3	IX.	KÖNYVELÉSÜNKET ÉS FELJEGYZÉSEINKET PONTOSAN KELL VEZETNÜNK.....	7
II.	JELEN SZABÁLYZAT MINDENKIRE ÉRVÉNYES A MANPOWERGROUP-NÁL.....	3	X.	AZ AGITÁLÁST ÉS ZSAROLÁST JELENTENI KELL .....	7
III.	FELÜGYELET ÉS ADMINISZTRÁCIÓ.....	4	XI.	AZONOS MAGATARTÁST VÁRUNK EL ÜZLETI PARTNEREINKTŐL IS.....	8
IV.	A VESZTEGETÉS ÉS KORRUPCIÓ MINDEN FORMÁJÁT TILTJUK.....	4	XII.	NEM ASSZISZTÁLUNK A HELYTELEN MAGATARTÁSÚ ÜGYFELEKNEK .....	10
V.	MEGEGEDETT KIADÁSOK .....	5	XIII.	FÚZIÓK ÉS FELVÁSÁROLÁSOK ESETÉN KORRUPCIÓELLENES ÁTVILÁGÍTÁS SZÜKSÉGES.....	10
VI.	NEM ENGEDÉLYEZZÜK AZ ÜGYMENETKÖNNYÍTŐ KIFIZETÉSEKET .....	5	XIV.	ÉVES KÉPZÉS ÉS TANÚSÍTÁS .....	11
VII.	A VÁLLALAT ERŐFORRÁSAIT NEM LEHET POLITIKAI HOZZÁJÁRULÁSOKRA ÉS TEVÉKENYSÉGEKRE FELHASZNÁLNI .....	6	XV.	BEJELENTÉSEK ÉS MEGTORLÁS TILTÁSA .....	11
VIII.	A JÓTÉKONYSÁGI HOZZÁJÁRULÁSOK ÉS RENDEZVÉNYEK TÁMOGATÁSA EGYEDI ELBÍRÁLÁST IGÉNYEL .....	6	XVI.	FEGYELMI ELJÁRÁS .....	11

## I. Cél

A ManpowerGroup, valamint leány- és társvállalatai világszerte elkötelezettek amellett, hogy üzleti tevékenységüket tisztességesen, becsületesen, szavahihetően és felelősséggel végzik. Ez az 1948-as alapításunktól fogva az örökségünk része, továbbá az Üzleti Etikai és Magatartási Kódexünk (a „Kódex”) fő eleme is.

Felelősséggel tartozunk azért, hogy betartsuk az összes vonatkozó törvényt az országokban, ahol tevékenységet végzünk. Ide tartoznak a korrupcióellenes törvények, például az Egyesült Államok külföldön történő korrupciós gyakorlatról szóló törvénye, az FCPA, vagy Nagy-Britannia Vesztegetési Törvénye, valamint más országok és térségek hasonló törvényei.

**Szabályzatunk egyértelmű: A ManpowerGroup alkalmazottai, tisztségviselői, az Igazgatótanács tagjai (akár a ManpowerGroup-nál, akár annak valamely leány- vagy társvállalatánál), illetve a ManpowerGroup nevében eljáró személyek nem fizethetnek korrupció céljából pénzeket, és semmilyen más módon nem próbálhatnak meg másokat nem helyénvaló módon befolyásolni – sem az állami, sem a magánszektorban – még akkor sem, ha a pénzt kérték és más néven nevezik, mint vesztegetés. Ez akkor is érvényes, ha a nem helyénvaló kifizetést közvetlenül a ManpowerGroup alkalmazottja juttatta, vagy harmadik félen, például ügynökön vagy képviselőn, forgalmazón, ügyfélen, partneren vagy más szolgáltatón keresztül.**

## II. Jelen Szabályzat mindenkire érvényes a ManpowerGroup-nál

**Jelen szabályzat a ManpowerGroup összes Alkalmazottjára érvényes telephelytől függetlenül. A ManpowerGroup összes Alkalmazottja felelős azért, hogy betartsa a jelen Szabályzatot a Vállalat nevében végzett tevékenységei során.**

A ManpowerGroup vezetősége felelős azért, hogy gondoskodjon róla, a felügyelete és irányítása alatt álló alkalmazottak betartják a szabályzatot.

A vezetőség bizonyos alkalmazottakat megfelelési feladatkörökkel bízott meg. A megfelelésért felelős személyzet segíti a ManpowerGroup Alkalmazottait, hogy megismerjék és betartsák a szabályzatot, és intézkednek a korrupcióellenes program fenntartásáról és végrehajtásáról, azonban a megfelelésért a ManpowerGroup Alkalmazottai felelősek.

Egyes országokban a ManpowerGroup szervezeti egységei további speciális korrupcióellenes irányelveket határozhatnak meg a helyi törvények betartása, ill. a helyi feltételek figyelembe vétele érdekében. Az országos érvényű további irányelveknek összhangban kell állniuk ezzel a szabályzattal. A szövetségi, állami és külföldi törvények megsértését nem engedélyezzük, és nem tűrjük meg.

### III. Felügyelet és adminisztráció

A ManpowerGroup Igazgatótanácsának Audit Bizottsága felelős a jelen szabályzat, valamint a Vállalat korrupcióellenes programjának felügyeletéért.

Richard Buchband, Vezető Jogtanácsos felügyeli a Szabályzat és a Vállalat korrupcióellenes programjának betartását. Az ő irányítása alatt Shannon Kobylarczyk, Globális Etikai Megfelelési Tisztviselő, valamint Allison Ceille, Globális Etikai és Megfelelési Szakértő foglalkozik a napi ügyekkel és rutinszerű jóváhagyásokkal a Szabályzatban leírtak szerint. A Szabályzattal és/vagy jóváhagyási kérelmekkel kapcsolatos kérdésekkel forduljanak

**Shannon-hoz: 414-906-7024**, vagy

**Allison-hoz: 414-906-7947**, ill.

**ethics.training@manpowergroup.com**. Ha **Richard**

jóváhagyása szükséges, forduljanak hozzá az alábbi elérhetőségeken: **414-906-6618**, ill.

**generalcounsel@manpowergroup.com**.

A ManpowerGroup szigorúan megtiltja a vesztegetés és korrupció minden formáját a Vállalat üzleti tevékenységével kapcsolatosan. Ha a ManpowerGroup Alkalmazottairól bebizonyosodik, hogy vesztegetésben vagy korrupcióban érintettek, fegyelmi eljárást indítunk ellenük, ami akár elbocsátással, pénzbírsággal vagy büntetőjogi felelősségre vonással is járhat.

### IV. A vesztegetés és korrupció minden formáját tiltjuk

Mi számít vesztegetésnek és korrupciónak?

Ha közvetlenül vagy közvetve valamilyen személyes előnyt nyújtó juttatást (értékes dolgot) biztosítanak egyes személyeknek, például állami tisztviselőknek, üzleti partnereknek, ügyfeleknek vagy leendő ügyfeleknek hivatali vagy üzleti intézkedéseik vagy döntéseik befolyásolása érdekében, vesztegetés történik.

A vesztegetés időnként egyértelmű, időnként viszont nagyon szövevényes. A ManpowerGroup Alkalmazottai felelősek azért, hogy felismerjék a lehetséges vesztegetések és korrupció figyelmeztető jeleit, és a megfelelő módon, a jelen szabályzatban leírtak szerint reagáljanak azokra.

A vonatkozó törvények tiltják mind az állami tisztviselők, mind a magánszemélyek vesztegetését és korrupcióját. A ManpowerGroup Alkalmazottainak különösen ügyelniük kell, amikor állami tisztviselővel kötnek üzletet, mivel az állami szektorban történő vesztegetés következményei rendkívül szigorúak lehetnek a Vállalatra és az érintett személyekre nézve is.

Milyen juttatások számíthatnak „értékes dolgok”-nak?

Az „értékes dolgok” fogalma széles körben értelmezhető, lehet például készpénz, készpénz egyenérték (pl. ajándékutalvány), étkezés, szórakoztatás, utazás, ajándékok, foglalkoztatás, szerződések, természetbeni szolgáltatások, pl. házfelújítási munkák, vagy bármilyen hasonló áru vagy szolgáltatás, aminek kézzel fogható gazdasági értéke van.

## Kiket nevezünk állami tisztségviselőknek?

Az Állami tisztségviselők meghatározása számos korrupcióellenes törvényben megtalálható. Többek között lehetnek:

- Államfők, miniszterek, és egyéb politikai tisztségviselők;
- Köztisztviselők;
- Az állam más teljes- vagy részmunkaidős alkalmazottai;
- Hivatalos tisztségben eljáró állampolgárok;
- Rendvédelmi dolgozók (hadsereg, rendőrség, titkosszolgálat);
- Bírók és törvényhozók;
- Állami tulajdonú vagy állami felügyelet alatt álló vállalatok tisztségviselői és alkalmazottai (például állami tulajdonú olajtársaság vagy légitársaság); valamint
- Egyéb állami intézmények, például egyetemek, laboratóriumok, kórházak, stb. alkalmazottai.

Ha egy adott ország egy személyt nem állami tisztségviselőként kezel a helyi törvények szerint, valószínűleg nem jelenti azt, hogy azt a személyt más vonatkozó törvények nem sorolják az állami tisztségviselők közé. Nem egyértelmű esetekben a megfelelési szakemberek tudnak további útmutatással szolgálni.

## V. Megengedett kiadások

A ManpowerGroup elismeri, hogy az ajándékok, a szórakoztatás, a rendezvények támogatása és az utazási juttatások számos országban az üzleti élet legitím részét képezik. Azonban az Önök feladata betartani az Ajándékozási, Szórakoztatási és Támogatási Szabályzatát, mivel ezeket a tevékenységeket bizonyos körülmények között korrumpáló juttatásoknak minősíthetik. A ManpowerGroup Ajándékozási, Szórakoztatási és Támogatási Szabályzata meghatározza, hogy mely kiadások megengedettek, illetve mikor tilosak, valamint milyen szabályozás vonatkozik ezekre a kiadásokra.

## VI. Nem engedélyezzük az ügymenetkönnyítő kifizetéseket

### Mit nevezünk ügymenetkönnyítő kifizetésnek?

Az „ügymenetkönnyítő kifizetés” olyan fogalom, amelyet világszerte különféle módon értelmeznek. Egyes országokban az ügymenetkönnyítő kifizetés a vesztegetés eufemizmusa. Más országokban, például az USA FCPA szerint bővebb értelemben használatos fogalom, és kis összegű, az ügyintézkedést gyorsító kifizetéseket jelent, amelyeket bár nem törvénysértők, megfelelően felügyelni kell, és fel kell tüntetni a vállalat könyvelésében.

**Az ügymenetkönnyítő kifizetések világszerte a legtöbb ország törvényeit sértik. Mivel a ManpowerGroup az összes vonatkozó törvényt igyekszik betartani jelen szabályzatban, nem engedélyezzük az ügymenetkönnyítő kifizetéseket. Ha ügymenetkönnyítő kifizetés**

íránti kérést kapott, el kell utasítania azt. A Vállalatnál végzett munkája során nem engedélyezett ilyen kifizetést nyújtania, még akkor sem, ha személyesen viseli a költségeket, és nem kér költségtérítést. Az ügymenetkönnyítő kifizetések iránti kéréseket jelenteni kell a Globális Etikai és Megfelelési Tisztségviselőnek.

## VII. A Vállalat erőforrásait nem lehet politikai hozzájárulásokra és tevékenységekre felhasználni

A Vállalat pénzét, vagyonát vagy más erőforrásait nem szabad felhasználni arra, hogy bármely politikai jelöltnek, politikai pártnak vagy párt tisztségviselőjének bármilyen hozzájárulást vagy értékes dolgot adjanak. A Vállalatunk senkinek nem fog költségtérítést biztosítani a politikai célokat szolgáló személyes hozzájárulásaiért cserébe. Mindenki bátran vegyen részt politikai tevékenységekben a saját szabadidejében és a saját költségén, amíg az nem ütközik a ManpowerGroup-nál betöltött feladata elvégzésével, valamint nem a ManpowerGroup nevében teszi. Azon túl, hogy a Vállalati szabályzat tiltja, az ilyen kifizetések korrupciós ügyeket is felvethetnek.

## VIII. A jótékonyági hozzájárulások és rendezvények támogatása egyedi elbírálást igényel

A ManpowerGroup elkötelezte magát amellett, hogy szolgálja a közösségeket, melyek otthont adnak üzleti tevékenységének. Ebből a célból a ManpowerGroup rendezvényeket támogathat vagy oktatási, szociális vagy más legitim célokat szolgáló jótékonyági hozzájárulásokat tehet. A korrupcióellenes törvények nem tiltják a legitim adományokat és támogatásokat. Kötelességünk gondoskodni arról, hogy az ilyen célra szánt pénzeszegeket a rendeltetésüknek megfelelően használják fel, nem másra, továbbá a megfelelő személyek kapják meg a megfelelő célra. Ha az ismert jótékonyági szervezeteknek szánt hozzájárulások és a rendezvényeik támogatása legitim üzleti célból történik, visszafogott összegű és nem vet fel különleges problémákat, a Szabályzat szerint előzetes jóváhagyás nem igényel.

A helyénvaló hozzájárulások többek között: cserkészeknek szánt adomány a csapatok állás- és képzésbörzéjének támogatására, valamint a Vöröskeresztnek szánt adomány valamilyen katasztrófa utáni helyreállítás támogatására.

A különleges problémákat felvető hozzájárulásokhoz és rendezvény támogatásokhoz a vezető jogi tisztségviselő vagy a régió pénzügyi igazgatójának előzetes jóváhagyása szükséges.

Mit nevezünk „különleges problémának”? Többek között az alábbiakat:

- A jótékonyági szervezet vagy rendezvény vélhetően szoros kapcsolatban áll egy állami tisztségviselővel, illetve egy állami tisztségviselő közeli családtagjával vagy üzleti partnerével.
- Az adományt vagy támogatást egy állami tisztségviselő kérvényezte.

- A jótékonyági szervezet vagy rendezvényszervező nem biztosít átláthatóságot a pénzek felhasználását illetően.
- A pénzt kérelmező jogi személy nem egy jó hírnevű, ismert szervezet.
- A jótékonyági szervezet vagy rendezvényszervező azt kéri, hogy a hozzájárulás készpénzben történjen.
- Bármely egyéb tény vagy körülmény, amely kérdéseket vet fel Önökben, hogy a hozzájárulást megfelelően fogják-e felhasználni.

Mi számít „visszafogott” összegnek? Elvárjuk a ManpowerGroup Alkalmazottaitól, hogy ebben a tekintetben alkalmazzanak helyes értékítéletet, azonban az 1000 USD alatti hozzájárulásokat általában visszafogottnak tekintjük. Amikor elbíráljuk, hogy egy hozzájárulás vagy támogatás összege visszafogott-e, a hozzájárulás gyakoriságát és a kapcsolódó hozzájárulásokat vesszük figyelembe. A ManpowerGroup Alkalmazottai nem bonthatnak meg egy hozzájárulást kisebb összegekre annak érdekében, hogy a hozzájárulás összege visszafogottnak tűnjön.

## IX. Könyvelésünket és feljegyzéseinket pontosan kell vezetnünk

Az üzleti élet minden területén becsületességünkről és megbízhatóságunkról vagyunk ismertek. A ManpowerGroup számára törvény írja elő, hogy teljes és pontos könyvelést, nyilvántartást és számlákat vezessen. A kiadásokat teljes körűen és pontosan meg kell határozni minden üzleti dokumentációban, nemcsak a kiadás összegét, hanem a jellegét vagy célját is. Soha nem hozhatnak létre hamis vagy félrevezető feljegyzéseket, és nem

fogadhatnak el a forgalmazóktól és más harmadik felektől sem olyan feljegyzéseket, amelyek nem felelnek meg a követelményeinknek. Az üzleti és pénzügyi tranzakciókat tartalmazó üzleti információkat időben és precízen jelenteni kell. A pénzügyi információknak a tényleges tranzakciókat kell tükrözniük, és teljesíteniük kell az általánosan elfogadott könyvelési elveket. Senkinek nem engedélyezett, hogy nem nyilvános vagy fel nem jegyzett összegeket vagy eszközöket kezeljen.

## X. Az agitálást és zsarolást jelenteni kell

Amennyiben egy Állami tisztviselő vagy más személy (például egy leendő ügyfél) nem helyénvaló kifizetést kér Önöktől, az nem mentség arra, hogy megsértse a jelen szabályzatot. A ManpowerGroup Alkalmazottainak el kell utasítaniuk az ilyen kezdeményezéseket vagy kéréseket, és azonnal jelenteniük kell az agitálást vagy zsarolást a Vezető Jogtanácsosnak vagy a Globális Etikai és Megfelelési tisztviselőnek.

**Útmutató megjegyzés: Az agitálást udvariasan, de egyértelműen el kell utasítani. A válasza nem keltheti azt a látszatot, hogy beleegyezett. Emlékeztesse a kérvényezőt, hogy a ManpowerGroup szigorú előírásokkal rendelkezik, és elveszíti a munkahelyét, ha a magatartásával megsérti a szabályzatokat**

## XI. Azonos magatartást várunk el üzleti partnereinktől is

A ManpowerGroup szabályzata tiltja a vesztegetést és korrupciót, legyen az közvetlen vagy közvetett. Egyes országokban nagyon gyakori, hogy jó kapcsolatokkal rendelkező ügynököket vagy „üzleti partnerkeresőket” bízunk meg azzal, hogy új lehetőségeket keressenek és teremtsenek, piaci megjelenést támogassanak, vagy Állami tisztviselőknél lobbizzanak. Ez vesztegetéshez vezethet. Elvárjuk, hogy ügynökeink, tanácsadóink, közös vállalati partnereink és a nevünkben eljáró minden egyéb harmadik fél („Üzleti partnerek”) legitim szolgáltatásokat végezzenek, és betartsák a jelen Szabályzatban és a Kódexben meghatározott etikai és szakmai viselkedési normákat.

### Melyek a figyelmeztető jelek az Üzleti partnerekkel kapcsolatosan?

A figyelmeztető jelek olyan tények vagy körülmények - mintázatok, gyakorlatok és bizonyos események -, amelyek a korrupció lehetőségét vetik fel. Számos példa létezik a figyelmeztető jelekre, és az alábbi lista nem terjed ki mindenre, amivel szembesülhetnek.

- Egy Állami tisztviselő új Üzleti partnert ajánlott.
- Egy Állami tisztviselőnek vagy Állami tisztviselőhöz közel álló személynek üzleti érdekeltsége van egy Üzleti partner cégében.
- Az Üzleti partnernek nincs tapasztalata abban a munkában, amivel megbízták, vagy csak azért bízták meg, mert befolyásolt egy Állami tisztviselőt.
- Az Üzleti partner gyanús kijelentéseket tesz (pl. „ne kérdezzen semmit, mindenről gondoskodni fogok”), nem átlátható a szervezete, vagy ragaszkodik a titoktartáshoz a kapcsolatuk során.
- Az Üzleti partner jutaléka vagy árrese túl magas az iparágban szokásoshoz, ill. az általa elvégzett munkához képest.
- Az Üzleti partner azt szeretné, ha „fű alatt” vagy offshore számlára fizetnék ki.
- Az Üzleti partner visszautasítja, hogy aláírja a korrupcióellenesség biztosítékait tartalmazó szerződést.
- Az Üzleti partner hamis számlákat nyújt be, vagy visszautasítja, hogy a számlákat vagy állítólagos kiadásokat alátámasztó dokumentációt átadja.

Ha figyelmeztető jelet észlelnek, kérjük, lépjenek kapcsolatba a Globális Etikai és Megfelelési Tisztviselővel, és kérjenek tanácsot tőle.



## Felelősségre vonhatnak bennünket az Üzleti partnereink magatartása miatt is

A ManpowerGroup jogi értelemben felelősségre vonható az Üzleti partnerei magatartása miatt, amikor a Vállalatnak végeznek munkát.

Megfelelő átvilágítás és a szükséges korrupcióellenes óvintézkedéseket tartalmazó szerződés nélkül semmilyen Üzleti partner nem bízható meg azzal, hogy a Vállalatnak szolgáltatást nyújtson.

A kereskedelmi és pénzügyi átvilágítás nem elegendő. Az átvilágításnak figyelembe kell fennie a leendő Üzleti partner hírnevét és becsületességét, valamint a nem helyénvaló magatartás megelőzését szolgáló belső szabályozásuk átfogóságát.

Közismert, hogy a struccok a homokba dugják a fejüket, amikor veszély közeleg. Ez nagyszerűen beválik a madaraknál, azonban nem elfogadható magatartás a ManpowerGroup Alkalmazottaitól. Ha szándékosan figyelmen kívül hagyják a korrupció jeleit – és struccpolitikát folytatva szemet hunynak – annak ugyanolyan következményei lehetnek, mintha ténylegesen tudomásuk volna a nem helyénvaló magatartásról.

### A nem helyénvaló „struccpolitika” példái:

- „Nem szeretném tudni, hogyan jut hozzá ahhoz a hatósági engedélyhez, csak szerezzé meg, és lehetőleg gyorsan.”
- „Semmit sem fogok kérdezni, mert nem szeretném tudni a válaszokat.”
- „Tudom, hogy ebben az országban gyakori a korrupció, ezért nem fogom megkérdezni az ingatlanügynököt, hogyan tudja kezelni a helyi hatóságokat.”

Ha figyelmeztető jeleket (lásd 8. oldal) észlelnek, jelenteniük kell azt a Globális Etikai és Megfelelési Tisztségviselőnek, aki felméri a kockázatokat és meghatározza, hogy milyen megfelelő óvintézkedéseket lehet tenni, hogy elfogadható szintre csökkentsék a kockázatokat.

## Kötelességeink az Üzleti partnerekkel végzett munka során

Mivel az Üzleti partnerek alkalmazásával kapcsolatos potenciális kötelezettségek is járnak, számos intézkedést kell tenni a ManpowerGroup védelmében:

- Az átvilágítást dokumentálni kell, és meg kell őrizni az Üzleti partner aktájában, amit a Vezető Jogtanácsos irodájában tartanak. Az átvilágítást rendszeresen frissíteni kell, legalább háromévente.
- Az Üzleti partnerek nem nyújthatnak szolgáltatásokat szerződés hiányában. A szerződések segítenek meghatározni az Üzleti partner megbízásának, valamint az általa nyújtott szolgáltatások legitim célját. A szerződések továbbá jellemzően óvintézkedéseket is tartalmaznak a ManpowerGroup védelme érdekében. Ezért olyan fontosak. Konzultáljon a helyi Jogi Osztállyal, hogy mely előírások szükségesek a szerződésbe.
- Az alkalmazottaknak továbbá gondoskodniuk kell arról, hogy az Üzleti partnernek fizetett összeg a legitim módon biztosított áruk vagy szolgáltatások tényleges értékét tükrözi. Az Üzleti partnerek kifizetése soha nem történhet készpénzben, a szerződésben meghatározott féltől eltérő személynek, illetve olyan helyen, ahol nincs az Üzleti partnernek telephelye vagy tevékenysége, például adóparadicsomokban vagy offshore helyeken.

A mi feladatunk, hogy nem vonulunk vissza, miután szerződést kötöttünk egy Üzleti partnerrel. Folyamatosan felügyelnünk kell az Üzleti partnereink tevékenységét. Amennyiben bármilyen figyelmeztető jel vagy panasz merül fel az Üzleti partner magatartásának helyénvalóságát illetően a kapcsolatunk során, azt jelenteni kell a Globális Etikai és Megfelelési Tisztviselőnek, hogy felmérhessék a kockázatokat és megtegyék a szükséges óvintézkedéseket. Az üzleti partnerek magatartásával kapcsolatosan többek között az alábbi problémák merülhetnek fel:

- Az Üzleti partner további költségtérítést kér, amikor annak nincs legitim magyarázata;
- Tudomására jut, hogy egy Állami tisztviselő vagy annak közeli hozzátartozója, ill. üzleti partnere érdekeltséget szerzett az Üzleti partnerünk cégében; vagy
- A híresztelések szerint az Üzleti partnerünk ellen pénzmosás vagy más bűncselekmény miatt nyomozás folyik.

A ManpowerGroup képzéseket tarthat az Üzleti partnereknek, auditálást végezhet náluk és megfelelőségi tanúsítványokat kérhet tőlük alkalmas esetekben.

A ManpowerGroup arra ösztönzi Alkalmazottait, hogy osszák meg a jelen Korrupcióellenes Szabályzatot az Üzleti partnereinkkel, hogy tisztában legyenek a törvényes és etikus üzleti gyakorlat mellett elkötelezettségünkkel.

## XII. Nem asszisztálunk a helytelen magatartású ügyfeleknek

A ManpowerGroup ügyfelekkel dolgozó Alkalmazottai nem engedhetik meg maguknak, hogy bármilyen nem helyénvaló kifizetés vagy egyéb nem helyénvaló magatartás részesei legyenek. Ha az Alkalmazottak ilyen típusú aggályokat felvető helyzetekkel szembesülnek, a lehető leghamarabb meg kell beszélniük azt a felettesükkel, vagy tanácsot kell kérniük a Jogi és Megfelelési személyzettől. Ne próbálják saját maguk megoldani ezeket a problémákat.

## XIII. Fúziók és felvásárolások esetén korrupcióellenes átvilágítás szükséges

A ManpowerGroup rendszeresen részt vesz más cégek felvásárlásában. Miután a ManpowerGroup felvásárolt egy másik céget, felelősségre vonható a cég korábbi magatartásáért is. A ManpowerGroup a korrupció- és vesztegetés ellenes törvényeket sértő, folyamatban lévő viselkedésért is felelőssé válhat.

Ezért a Vállalat szabályzata szerint a felvásárlást megelőzően korrupcióellenes átvilágítást kell végrehajtani, ami lehetővé teszi a kockázatok azonosítását és enyhítését. Továbbá a Vállalat a lehető leghamarabb integrálja a felvásárolt céget a belső szabályozási és megfelelési programjába, többek között az új alkalmazottak képzése, a harmadik felekkel folytatott kapcsolatok felülvizsgálata, valamint szükség szerint az auditálások végrehajtása révén. Elvárjuk a ManpowerGroup Alkalmazottaitól, hogy minden ehhez kapcsolódó erőfeszítéssel működjenek együtt.

## XIV. Éves képzés és tanúsítás

A Globális Etikai és Megfelelési Tisztségviselő megállapította a korrupcióellenes alapelvekkel kapcsolatos kötelező éves képzés követelmény céljait. Az éves képzési előírás részeként kötelezően meg kell szerezniük egy tanúsítványt, melynek során bizonyos kérdésekre kell válaszolniuk és tanúsítaniuk kell, hogy:

- elolvasták és megértették a jelen Szabályzatot;
- betartják a jelen Szabályzatot; és
- nincs tudomásuk a jelen Szabályzat megsértéséről.

## XV. Bejelentések és megtorlás tiltása

A ManpowerGroup összes Alkalmazottja, akinek tudomására jut, vagy csak gyanítja, hogy megsértették a jelen Szabályzatot haladéktalanul köteles:

- Értesíteni a Vezető Jogtanácsost vagy a Globális Etikai és Megfelelési Tisztségviselőt;
- Kapcsolatba lépni a helyi etikai panaszvonallal a létesítményben kiírt elérhetőségen; vagy
- Kapcsolatba lépni a globális ManpowerGroup Üzleti Etikai Panaszvonallal. A ManpowerGroup külső panaszvonal szolgáltatója egy ingyenes telefonvonalat tart fenn, ami az alábbiak szerint hívható:
- Észak-Amerikából: 1-800-210-3458.
- Észak-Amerikán kívülről lásd a(z) [telefonszám listát](#).

- Ha a listán szereplő országból telefonál, használja az adott ország közvetlen hívószámát.
- Ha nincs a listán az országa, ezen a linken: [www.business.att.com/bt/access.jsp](http://www.business.att.com/bt/access.jsp) keresse meg az AT&T országhívó számot. Ezután hívja a számot, várja meg a hangjelzést, majd tárcsázza a 800-210-3458 számot.

A szabálysértéseket vagy vélt szabálysértéseket bejelentő személyek személyazonosságát bizalmasan kezeljük, a ManpowerGroup érdekeinek megóvásához szükséges mértékben, ill. a vonatkozó törvények előírása szerint.

**A Vállalat nem tűrni meg a megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen bejelentést tesznek a ManpowerGroup Megtorlás ellenes Szabályzata szerint: Ha valaki azt tapasztalja, hogy a megtorlás valamilyen formája érte, a lehető leghamarabb jelentenie kell a panaszát a Vezető Jogtanácsosnak vagy a Globális Etikai és Megfelelési Tisztségviselőnek.**

## XVI. Fegyelmi eljárás

A jelen Szabályzatot megsértő Alkalmazottak ellen fegyelmi eljárást indítunk, ami akár elbocsátással is végződhet, illetve akár büntetőjogi és/vagy polgári jogi eljárást is vonhat maga után az érintett joghatóság alatt. Amennyiben valamelyik Üzleti partnerünk sérti meg a jelen Szabályzatot, a ManpowerGroup megszakítja veled az összes kereskedelmi kapcsolatot.

*„Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy gondoskodjunk magas színvonalú magatartási és becsületességi normáink fenntartásáról. A márkanevünk és hírnevünk megóvása azt jelenti, hogy mindannyiunknak helyes döntéseket kell hoznunk. Számítok Önökre, hogy támogatják és megóvják a márkanevünket azáltal, hogy ismerik, értik és betartják a ManpowerGroup Üzleti Magatartási és Etikai Kódexét, valamint Korrupcióellenes Szabályzatát. Mivel minden alkalmazottunk elkötelezte magát amellett, hogy etikusan viselkedik, a ManpowerGroup-ot több évben jelölték a Világ Legetikusabb Vállalata címére.* //

*~Jonas Prising, ManpowerGroup CEO*