



ManpowerGroup Inc. Política Anticorrupção



ManpowerGroup™

Índice

POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

I. OBJETIVO	3	IX. PRECISAMOS MANTER LIVROS E REGISTROS PRECISOS	7
II. ESTA POLÍTICA SE APLICA A TODOS DO MANPOWERGROUP	3	X. ALICIAMENTO E EXTORSÕES DEVEM SER DENUNCIADOS.....	7
III. SUPERVISÃO E ADMINISTRAÇÃO.....	4	XI. EXIGIMOS OS MESMOS COMPORTAMENTOS DE NOSSOS PARCEIROS DE NEGÓCIOS.....	8
IV. PROIBIMOS SUBORNO E CORRUPÇÃO EM TODAS AS SUAS FORMAS.....	4	XII. NÃO AUXILIAMOS CLIENTES COM CONDUTAS INDEVIDAS.....	10
V. DESPESAS PERMISSÍVEIS	5	XIII. ATIVIDADES DE FUSÃO E AQUISIÇÃO EXIGEM INVESTIGAÇÃO ANTICORRUPÇÃO.....	10
VI. NÃO PERMITIMOS PAGAMENTOS FACILITADORES	5	XIV. TREINAMENTO E CERTIFICAÇÃO ANUAL	11
VII. RECURSOS DA EMPRESA NÃO PODEM SER USADOS PARA CONTRIBUIÇÕES E ATIVIDADES POLÍTICAS	6	XV. DENÚNCIAS E NÃO RETALIAÇÃO	11
VIII. CONTRIBUIÇÕES BENEFICENTES E PATROCÍNIO DE EVENTOS EXIGEM CONSIDERAÇÃO ESPECIAL	6	XVI. MEDIDA DISCIPLINAR.....	11

I. Objetivo

O ManpowerGroup e suas subsidiárias e afiliadas ao redor do mundo comprometem-se em conduzir nossos negócios com honestidade, integridade, confiabilidade e responsabilidade. Isso é parte de nossa tradição desde que fomos fundados em 1948 e é a essência de nosso Código de Conduta e Ética Empresarial (o "Código").

Temos a responsabilidade de respeitar todas as leis aplicáveis nos países onde fazemos negócios. Estas incluem leis anticorrupção, como a Lei dos EUA sobre Práticas de Corrupção no Exterior ("FCPA"), a Lei Antissuborno do Reino Unido e leis semelhantes em outros países e territórios.

Nossa política é direta: Todos os funcionários, executivos, membros do Conselho de Diretores (seja do ManpowerGroup ou de qualquer de suas subsidiárias ou afiliadas) e outros que atuem em nome do ManpowerGroup ("funcionários do ManpowerGroup") não podem pagar subornos ou tentar de outra maneira influenciar indevidamente qualquer pessoa – do governo ou do setor privado –, mesmo que esse pagamento seja solicitado e chamado por algum termo que não suborno. Isso vale se um pagamento indevido for feito diretamente através de um funcionário do ManpowerGroup ou por intermédio de terceiros, como um agente ou representante, fornecedor, cliente, parceiro ou outro prestador de serviços.

II. Esta política se aplica a todos do ManpowerGroup

Esta política se aplica a todos os funcionários do ManpowerGroup, onde quer que estejam. Todos os funcionários do ManpowerGroup são responsáveis pela conformidade com esta política em sua conduta em nome da empresa.

A gerência do ManpowerGroup é responsável por garantir que os funcionários sob sua supervisão e autoridade atendam a esta política.

A gerência atribuiu a determinados funcionários responsabilidades de conformidade. O pessoal de conformidade auxiliará os funcionários do ManpowerGroup na compreensão e na conformidade com esta política e agirão para manter e implementar um programa anticorrupção, mas a responsabilidade pela conformidade permanecerá com os funcionários do ManpowerGroup.

As operações do ManpowerGroup em países específicos podem emitir orientações anticorrupção específicas adicionais para atender a leis locais ou abordar circunstâncias locais. Todas as orientações adicionais específicas ao país precisam ser consistentes com esta política. Não será permitida ou tolerada qualquer violação de leis federais, estaduais ou estrangeiras.

III. Supervisão e administração

O Comitê de Auditoria do Conselho de Diretores do ManpowerGroup é responsável pela supervisão desta política e do programa anticorrupção da Empresa.

Como Diretor Jurídico, Richard Buchband supervisiona a conformidade com esta política e com o programa anticorrupção da Empresa. Sob a direção dele, Shannon Kobylarczyk, Diretora de Conformidade Ética Global, e Allison Ceille, Especialista em Conformidade e Ética Global, lidam com as dúvidas cotidianas e aprovações de rotina conforme descrito nesta política. Dúvidas com relação a esta política e/ou pedidos de aprovação devem ser encaminhados para **Shannon no 414-906-7024, Allison no 414-906-7947** ou **ethics.training@manpowergroup.com**. Se for necessário aprovação de **Richard**, você pode entrar em contato com ele pelo **414-906-6618** ou **generalcounsel@manpowergroup.com**.

O ManpowerGroup proíbe estritamente suborno e corrupção de qualquer tipo ligados a negócios da Empresa. Funcionários do ManpowerGroup que sejam descobertos envolvidos em suborno ou corrupção enfrentarão ação disciplinar, podendo envolver até a rescisão, e poderão enfrentar penalidades pecuniárias e ser processados criminalmente.

IV. Proibimos suborno e corrupção em todas as suas formas

O que é considerado suborno e corrupção?

Suborno ocorre quando benefícios (coisas de valor) são fornecidos direta ou indiretamente a indivíduos, inclusive oficiais do governo, parceiros de negócios, clientes ou possíveis clientes, para seu benefício pessoal a fim de influenciar os atos ou decisões deles em função oficial ou empresarial.

Às vezes, o suborno é claro; em outras, muito sutil. Os funcionários do ManpowerGroup são responsáveis por reconhecer os sinais de alerta que indicam possível suborno e corrupção e reagir a eles da maneira adequada conforme estabelecido nesta política.

Leis aplicáveis proíbem suborno e corrupção tanto de oficiais do governo quanto de outras pessoas. Os funcionários do ManpowerGroup devem tomar cuidado especial ao lidar com oficiais do governo, pois as consequências de um suborno do setor público à Empresa e aos indivíduos envolvidos podem ser especialmente severas.

Que tipos de benefícios podem constituir “coisas de valor”?

“Coisas de valor” é um conceito amplo e pode envolver dinheiro, equivalentes a dinheiro (por exemplo, vales), refeições, lazer, viagens, presentes, empregos, contratos, serviços, como a realização de consertos na casa de alguém ou qualquer tipo de mercadoria semelhante ou serviços que tenham valor econômico tangível.

Quem são oficiais do governo?

Oficiais do governo são definidos de forma ampla pelas leis anticorrupção. Entre eles podem estar:

- Chefes de Estado, ministros e outros eleitos para cargos políticos;
- Servidores públicos;
- Outros funcionários de tempo integral ou parcial do governo;
- Cidadãos individuais que atuem de forma oficial;
- Pessoal de segurança (militares, polícia, inteligência);
- Juízes e legisladores;
- Executivos e funcionários de empresas estatais ou controladas pelo Estado (por exemplo, empresa petroleira ou linhas aéreas estatais); e
- Funcionários de outras instituições públicas, inclusive universidades, laboratórios, hospitais e afins.

O fato de um país em especial não tratar um indivíduo como oficial do governo de acordo com a lei local não significa que o indivíduo não seja tratado como oficial do governo de acordo com outra lei aplicável. O pessoal de conformidade está disponível para fornecer orientações mais aprofundadas em casos de dúvida.

V. Despesas permissíveis

O ManpowerGroup reconhece que fornecer presentes, lazer e organizar patrocínios ou benefícios de viagens é uma parte legítima dos negócios em muitos países. Entretanto, é sua responsabilidade seguir a Política de Presentes, Lazer e Patrocínios, pois essas atividades podem ser consideradas benefícios corruptos em determinadas circunstâncias. A Política de Presentes, Lazer e Patrocínios do ManpowerGroup explica quando essas despesas são permitidas e quando são proibidas e os controles que se aplicam a esses gastos.

VI. Não permitimos Pagamentos facilitadores

O que são pagamentos facilitadores?

“Pagamentos facilitadores” é um termo usado de maneiras muito diferentes ao redor do mundo. Em alguns países, um pagamento facilitador é um eufemismo para um suborno. Em outros, como de acordo com a FCPA dos EUA, é um termo com definição específica que se refere a determinados pagamentos pequenos para aceleração ou “agilização” que, embora não sejam ilegais, precisam ser devidamente controlados e registrados nos livros de uma empresa.

Pagamentos facilitadores são ilegais de acordo com as leis da maioria dos países ao redor do mundo. Para manter esta política em conformidade com todas as leis aplicáveis, o ManpowerGroup não permite pagamentos facilitadores. Se você receber um pedido de pagamento facilitador, deve se recusar a fazê-lo. Não é permitido realizar tais pagamentos durante o seu trabalho para a Empresa, mesmo se você arcar pessoalmente com o custo deles e não buscar reembolso. Todos

os pedidos de pagamentos facilitadores devem ser denunciados à Diretora de Conformidade Ética Global.

VII. Recursos da empresa não podem ser usados para contribuições e atividades políticas

Não é permitido usar fundos, propriedade ou outros recursos da Empresa para realizar qualquer contribuição ou fornecer uma coisa de valor a qualquer candidato político, partido político ou oficial de um partido. Nossa Empresa não reembolsará nenhuma contribuição pessoal feita para fins políticos. Todos são bem-vindos a participar de atividades políticas em seu tempo livre e à sua própria custa, contanto que isso não interfira com a realização de suas responsabilidades no ManpowerGroup e não seja feito em nome do ManpowerGroup. Além de serem proibidos pela política da Empresa, esses pagamentos podem gerar problemas ligados ao combate à corrupção.

VIII. Contribuições beneficentes e patrocínio de eventos exigem consideração especial

O ManpowerGroup está comprometido com o atendimento às comunidades nas quais realiza negócios. Por isso, os funcionários do ManpowerGroup podem patrocinar eventos ou fazer contribuições com ações beneficentes para fins educativos, sociais ou outros fins empresariais legítimos. Leis anticorrupção não proíbem doações e patrocínios legítimos. No entanto, temos a obrigação de garantir que os fundos que utilizamos para esses fins sejam usados para os fins pretendidos e não desviados e que sejam entregues a destinatários adequados e para fins adequados. Contribuições e patrocínios a eventos de organizações beneficentes conhecidas para fins empresariais legítimos que sejam de quantia modesta e não gerem nenhuma preocupação especial podem ser feitos de acordo com esta política sem aprovação prévia.

Entre os exemplos de contribuições adequadas estão: uma doação às Escoteiras para auxiliar em uma feira de treinamento para tropas e uma doação à Cruz Vermelha para ser enviada como auxílio a locais acometidos por desastres.

Contribuições e patrocínios a eventos que gerem preocupações especiais exigem aprovação prévia do diretor jurídico ou do diretor financeiro da região.

O que queremos dizer com “preocupações especiais”? Alguns exemplos incluem:

- Acredita-se que a organização beneficente ou evento tenha um vínculo íntimo com um oficial do governo ou um familiar próximo ou associado de negócios de um oficial do governo.
- A doação ou patrocínio é solicitado por um oficial do governo.

- A organização beneficente ou o organizador do evento não é transparente com relação à utilização dos fundos.
- A entidade que solicita os fundos não é uma organização estabelecida e conhecida.
- A organização beneficente ou o organizador do evento solicita que a contribuição seja feita em dinheiro.
- Quaisquer outros fatos ou circunstâncias que gerem dúvidas em sua mente com relação a se a contribuição será usada da forma devida.

O que é uma quantia “modesta”? Espera-se que os funcionários do ManpowerGroup usem de bom julgamento com relação a isso, mas contribuições abaixo de \$1.000 são geralmente consideradas modestas. Ao considerar se uma contribuição ou patrocínio é de quantia modesta, a frequência da contribuição e as contribuições relacionadas serão levadas em consideração. Funcionários do ManpowerGroup não devem subdividir uma contribuição em quantias menores para fazer uma contribuição parecer modesta.

IX. Precisamos manter livros e registros precisos

Somos conhecidos pela honestidade e confiabilidade em todas as áreas de nossos negócios. Por lei, o ManpowerGroup é obrigado a manter livros, registros e contas completos e precisos. As despesas devem ser descritas de forma completa e precisa em toda a documentação empresarial, não apenas com relação à quantia de despesa, mas também em relação à sua natureza ou finalidade. Você jamais deve criar qualquer registro falso ou enganoso, nem aceitar de qualquer fornecedor ou terceiros um registro que não atenda a nossos requisitos. Todas as informações de negócios, inclusive transações empresariais e financeiras, precisam ser relatadas de forma

oportuna e precisa. Informações financeiras precisam refletir transações de fato e estar em conformidade com princípios de contabilidade amplamente aceitos. Não é permitido que ninguém estabeleça fundos ou ativos não divulgados ou não registrados.

X. Aliciamento e extorsão precisam ser denunciados

Caso um oficial do governo ou outra pessoa (por exemplo, um possível cliente) solicite a você um pagamento indevido, isso não é motivo para infringir esta política. Os funcionários do ManpowerGroup devem recusar esse pedido e denunciar imediatamente qualquer aliciamento ou extorsão ao Diretor Jurídico ou ao Diretor de Conformidade Ética Global.

Nota de orientação: Os pedidos devem ser recusados de forma educada, embora clara. Você não deve permitir que sua resposta dê a impressão de que você aceitou. Lembre ao solicitante que o ManpowerGroup tem políticas estritas e que você perderá seu emprego caso se envolva em condutas que infrinjam essas políticas.

XI. Exigimos os mesmos comportamentos de nossos parceiros de negócios

A política do ManpowerGroup proíbe o suborno e a corrupção, sejam diretos ou indiretos. Em alguns países, é normal contratar agentes empresariais com boas conexões para ajudar a identificar e conseguir novos negócios, fazer apresentações ou fazer lobby com oficiais do governo. Isso pode se tornar uma via para subornos. Esperamos que nossos agentes, consultores, parceiros em empreendimentos conjuntos e qualquer outra parte terceirizada que aja em nosso nome (“Parceiros de Negócios”) realizem serviços legítimos e atendam aos padrões de conduta ética e profissional descritos nesta política e no Código.

Quais são os sinais de alerta relativos a parceiros de negócios?

Sinais de alerta são quaisquer fatos ou circunstâncias – um padrão, prática ou evento específico – que indiquem a possibilidade de corrupção. Existem muitos exemplos de sinais de alerta, e a lista a seguir não inclui todos os que você pode encontrar.

- Um novo parceiro de negócios é recomendado por um oficial do governo.
- Um oficial do governo ou alguém próximo de um oficial do governo tem um interesse comercial em um parceiro de negócios.
- O parceiro de negócios não tem experiência na realização do trabalho que foi contratado para fazer ou está sendo contratado unicamente por sua influência sobre um oficial do governo.
- O parceiro de negócios faz afirmações suspeitas (p. ex., “não faça perguntas, eu cuido de tudo”), tem uma estrutura não transparente ou insiste no sigilo ao lidar com você.
- A comissão ou margem de lucro do parceiro de negócios é alta em comparação com os padrões do setor ou do tipo de trabalho que ele fornecerá.
- O parceiro de negócios quer ser pago “por debaixo dos panos” ou em uma conta no exterior.
- O parceiro de negócios se recusa a assinar um contrato com proteções anticorrupção.
- O parceiro de negócios envia faturas falsas ou se recusa a fornecer documentação que dê suporte às faturas ou a gastos alegados.

Se você tomar ciência de um sinal de alerta, entre em contato com a Diretora de Conformidade Ética Global para obter orientação.

Podemos ser considerados responsáveis pela conduta de nossos parceiros de negócios

O ManpowerGroup pode ser juridicamente responsável pela conduta de um parceiro de negócios quando ela ocorrer durante seu trabalho para a Empresa.

Não se deve pedir que nenhum parceiro de negócios realize serviços para a Empresa sem a devida investigação e sem um acordo contendo as proteções anticorrupção necessárias.

A investigação comercial e financeira não é suficiente. A investigação deve considerar a reputação e a integridade de um parceiro de negócios proposto, e também o alcance dos controles internos dele para impedir condutas impróprias.

Avestruzes são famosos por enterrar a cabeça na areia quando o perigo se aproxima. Para aves, não há problema nisso, mas não é um comportamento aceitável para funcionários do ManpowerGroup. Ignorar propositalmente sinais de corrupção – agir como um avestruz, de olhos fechados – pode ter as mesmas consequências que haveria se você tivesse conhecimento de fato de uma conduta indevida.

Alguns exemplos de comportamento inadequado de “cabeça enterrada na areia”:

- “Não quero saber como você vai conseguir essa aprovação do governo. Basta consegui-la, e rápido.”
- “Não vou fazer nenhuma pergunta porque não quero saber as respostas.”
- “Sei que esse país tem muita corrupção e, por isso, não vou perguntar ao nosso corretor imobiliário como ele lida com as autoridades locais.”

Sinais de alerta (ver página 8), quando identificados, devem ser relatados à Diretora de Conformidade Ética Global, que avaliará o risco e determinará se proteções adequadas podem ser implementadas para reduzir esses riscos a um nível aceitável.

Nossas responsabilidades se trabalhamos com parceiros de negócios

Devido a possíveis ônus associados à utilização de parceiros de negócios, diversas ações são necessárias para proteger o ManpowerGroup:

- A investigação deve ser documentada e retida em um arquivo do parceiro de negócios, que será mantido pelo escritório do Diretor Jurídico. A investigação deve ser atualizada periodicamente, ao menos a cada três anos.
- Não se deve pedir para que parceiros de negócios prestem serviços sem um contrato. Contratos ajudam a demonstrar os motivos legítimos da contratação de um parceiro de negócios e os serviços que ele (ou a entidade a ser contratada) irá realizar. Além disso, tipicamente, os contratos contêm disposições para ajudar a proteger o ManpowerGroup. Portanto, eles são importantes. Consulte seu Departamento Jurídico local para saber que cláusulas são necessárias.
- Além disso, os funcionários devem garantir que todas as compensações pagas a um parceiro de negócios representem o valor adequado pelas mercadorias ou serviços legítimos fornecidos. Pagamentos a parceiros de negócios não devem ser feitos em dinheiro, a alguém que não seja a contraparte do contrato ou a um local que não tenha conexão com a localidade na qual o parceiro de negócios se baseia ou na qual ocorram as atividades do contrato, como um paraíso fiscal ou localidade no exterior.

Nossas responsabilidades não cessam quando um parceiro de negócios recebe um contrato. Precisamos supervisionar constantemente as atividades de nossos parceiros de negócios. Todos os sinais de alerta ou outras preocupações com relação à adequação da conduta de um parceiro de negócios que surjam no decorrer de um relacionamento com um parceiro de negócios devem ser relatados ao Diretor de Conformidade Ética Global para que os riscos possam ser considerados e as devidas proteções possam ser desenvolvidas. Alguns exemplos de preocupações que poderiam surgir na conduta de um parceiro de negócios:

- O parceiro de negócios pede compensação adicional quando não há nenhuma necessidade legítima dela;
- Você fica sabendo que um oficial do governo, ou um parente próximo ou parceiro de negócios de um oficial do governo adquiriu uma participação no parceiro de negócios; ou
- Você ouve boatos de que o parceiro de negócios está sendo investigado por lavagem de dinheiro ou alguma outra atividade criminosa.

O ManpowerGroup pode conduzir treinamento de parceiros de negócios, auditorias ou buscar certificações de conformidade nos casos adequados.

O ManpowerGroup incentiva seus funcionários a compartilhar esta Política Anticorrupção com seus parceiros de negócios para que eles tenham ciência de seu compromisso com práticas de negócios legais e éticas.

XII. Não auxiliamos clientes com condutas indevidas

Funcionários do ManpowerGroup que trabalhem para um cliente não devem se envolver em nenhum pagamento indevido ou outra conduta inadequada. Funcionários confrontados com qualquer situação que leve a esses tipos de preocupações devem discuti-las assim que possível com seu supervisor ou buscar a orientação do pessoal do Departamento Jurídico e de Conformidade. Não tente solucionar esses tipos de problemas por conta própria.

XIII. Atividades de fusão e aquisição exigem investigação

O ManpowerGroup se envolve periodicamente em aquisições de outros negócios. Ao adquirir outra empresa, o ManpowerGroup pode se tornar responsável pela conduta anterior da empresa em questão. Além disso, o ManpowerGroup pode se tornar responsável pela continuação de uma conduta que infrinja leis de combate a suborno e corrupção.

Portanto, é política da Empresa que a investigação anticorrupção seja realizada antes da conclusão de uma aquisição para permitir a identificação e mitigação de riscos. Além disso, a Empresa incorporará a empresa adquirida em seus controles internos e programa de conformidade assim que viável, inclusive com o treinamento de novos funcionários, análise de relacionamentos com terceiros e condução de auditorias conforme adequado. Funcionários do ManpowerGroup precisam cooperar com esses esforços.

XIV. Treinamento e certificação anual

A Diretora de Conformidade Ética Global estabeleceu critérios a serem atingidos para o treinamento anual obrigatório relativo a princípios anticorrupção. Como parte da exigência de treinamento anual, você precisa concluir uma certificação na qual responderá a determinadas perguntas e certificar que você:

- leu e compreendeu esta Política;
- aderirá a esta Política; e
- não está ciente de nenhuma violação desta Política.

XV. Denúncias e não retaliação

Qualquer funcionário do ManpowerGroup que tome ciência ou suspeite de que esta Política possa ter sido infringida deve imediatamente:

- Notificar o Diretor Jurídico ou a Diretora de Conformidade Ética Global;
- Usar o número da linha direta de ética local indicada em sua instalação; ou
- Usar a Hotline de Ética nos Negócios do ManpowerGroup. Um prestador de serviços externo ao ManpowerGroup para a hotline mantém linhas de ligação gratuita que podem ser acessadas da seguinte maneira:
- Se estiver telefonando da América do Norte: 1-800-210-3458.
- Se estiver telefonando de fora da América do Norte, consulte a [lista de telefones](#).

- Se estiver telefonando de um país da lista, use o número de acesso direto do país em questão.
- Se estiver telefonando de um país não listado, vá para www.business.att.com/bt/access.jsp para encontrar o número de acesso do país da AT&T. Em seguida, ligue para o número de acesso, espere o som ou o aviso e, em seguida, disque 800-210-3458.

A identidade da pessoa que denuncia uma suspeita de infração ou uma infração de fato permanecerá confidencial, a não ser na medida do necessário para a proteção dos interesses do ManpowerGroup ou conforme exigido pela lei aplicável.

A Empresa não tolerará retaliação contra qualquer um que faça uma denúncia de boa-fé, conforme indicado na Política Anti-Retaliação do ManpowerGroup. Qualquer um que vivencie o que acreditar ser uma forma de retaliação deve denunciar essa questão assim que possível ao Diretor Jurídico ou à Diretora de Conformidade Ética Global.

XVI. Medida disciplinar

Funcionários que infringjam esta Política estão sujeitos a ação disciplinar, que pode envolver até a dispensa e também podem estar sujeitos a processo criminal e/ou civil individual nas jurisdições relevantes. Parceiros de negócios que infringjam esta Política estão sujeitos à rescisão de todos os relacionamentos comerciais com o ManpowerGroup.

“*Todos nós temos a responsabilidade de garantir que mantenhamos nossos altos padrões de comportamento e integridade. Proteger nossa marca e nossa reputação significa que temos que fazer as escolhas certas. Conto com cada um de vocês para promover e proteger nossa marca conhecendo, entendendo e seguindo o Código de Conduta e Ética Empresarial do ManpowerGroup e também a Política Anticorrupção. Por causa do compromisso de todos os nossos funcionários de trabalhar com ética, o ManpowerGroup foi indicado como uma das Empresas Mais Éticas do Mundo em vários anos.*”

~Jonas Prising, Diretor Executivo do ManpowerGroup