



ManpowerGroup Inc. Anticorruptiebeleid



ManpowerGroup™

Inhoudsopgave

ANTICORRUPTIEBELEID

I.	DOEL.....	3	IX.	WIJ MOETEN NAUWKEURIGE BOEKEN EN DOCUMENTATIE BIJHOUDEN.....	7
II.	DIT BELEID GELDT VOOR IEDEREEN BIJ MANPOWERGROUP.....	3	X.	ONGEPASTE VERZOEKEN EN AFPERSING MOETEN WORDEN GEMELD.....	7
III.	TOEZICHT EN BEHEER.....	4	XI.	WIJ EISEN HETZELFDE GEDRAG VAN ONZE ZAKENPARTNERS.....	8
IV.	WIJ VERBIEDEN OMKOPING EN CORRUPTIE IN ALLE VORMEN.....	4	XII.	WIJ HELPEN GEEN KLANTEN MET ONGEPAST GEDRAG.....	10
V.	TOEGESTANE UITGAVEN.....	5	XIII.	BIJ FUSIES EN OVERNAMES DIENT ANTICORRUPTIE-DUE DILIGENCE TE WORDEN UITGEVOERD.....	10
VI.	WIJ STAAN GEEN FACILITERENDE BETALINGEN TOE.....	5	XIV.	JAARLIJKSE TRAINING EN CERTIFICATIE.....	11
VII.	BEDRIJFSMIDDELEN MOGEN NIET WORDEN GEBRUIKT VOOR POLITIEKE BIJDRAGEN EN ACTIVITEITEN.....	6	XV.	MELDING EN GEEN REPRESAILLES.....	11
VIII.	AAN LIEFDADIGE BIJDRAGEN EN EVENEMENTSPONSORING DIENT SPECIALE AANDACHT TE WORDEN BESTEED.....	6	XVI.	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN.....	11

I. Doel

ManpowerGroup en zijn dochterondernemingen en gelieerde bedrijven overal ter wereld streven ernaar zaken te doen met eerlijkheid, integriteit, betrouwbaarheid en verantwoordelijkheid. Dit is deel van onze traditie sinds onze oprichting in 1948, en is de kern van onze code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek (de 'Code').

Het is onze verantwoordelijkheid om ons te houden aan alle toepasselijke wetten in de landen waar we zakendoen. Dit omvat anti-omkopingswetten zoals de Amerikaanse FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, wet op corrupte praktijken in het buitenland), de Britse anti-omkopingswet en soortgelijke wetten in andere landen en gebiedsdelen.

Ons beleid is duidelijk: Alle werknemers, functionarissen, de leden van de raad van bestuur (hetzij van ManpowerGroup of een van zijn dochterondernemingen of gelieerde bedrijven), en anderen die uit naam van ManpowerGroup handelen ("werknemers van ManpowerGroup") mogen geen smeergeld betalen of op andere wijze proberen ongepaste invloed op iemand uit te oefenen – in de overheids- of private sector – zelfs als om deze betaling wordt verzocht en iets anders wordt genoemd dan smeergeld. Dit is van toepassing, ongeacht of een ongepaste betaling rechtstreeks wordt gedaan via een werknemer van ManpowerGroup of via derden, zoals een agent of vertegenwoordiger, verkoper, klant, partner of andere dienstverlener.

II. Dit beleid geldt voor iedereen bij ManpowerGroup

Dit beleid geldt voor alle werknemers van ManpowerGroup, waar ze zich ook bevinden. Alle werknemers van ManpowerGroup zijn ervoor verantwoordelijk dit beleid na te leven bij hun gedrag ten behoeve van het Bedrijf.

Het management van ManpowerGroup is ervoor verantwoordelijk te verzekeren dat de werknemers onder hun toezicht en gezag dit beleid naleven.

Het management heeft bepaalde werknemers complianceverantwoordelijkheden gegeven. Compliancepersoneel zal de werknemers van ManpowerGroup helpen dit beleid te begrijpen en na te leven, en zal stappen ondernemen om een anticorruptieprogramma te handhaven en uit te voeren, maar de verantwoordelijkheid voor naleving blijft bij de werknemers van ManpowerGroup.

Vestigingen van ManpowerGroup in bepaalde landen kunnen aanvullende specifieke anticorruptierichtlijnen uitgeven om aan de plaatselijke wetten te voldoen of om zich aan de plaatselijke omstandigheden aan te passen. Alle aanvullende, landspecifieke richtlijnen moeten met dit beleid overeenkomen. Overtreding van nationale, provinciale of buitenlandse wetten is niet toegestaan en wordt niet getolereerd.

III. Toezicht en beheer

De auditcommissie van de raad van bestuur van ManpowerGroup is verantwoordelijk voor toezicht op dit beleid en het anticorruptieprogramma van het bedrijf.

Als juridisch adviseur houdt Richard Buchband toezicht op de naleving van dit beleid en het anticorruptieprogramma van het bedrijf. Onder zijn leiding zijn Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer, en Allison Ceille, Global Ethics and Compliance Specialist, verantwoordelijk voor de dagelijkse vragen en gewone goedkeuringen zoals uiteengezet in dit beleid. Vragen over dit beleid en/of verzoeken om goedkeuring kunnen gericht worden aan **Shannon op 414-906-7024**, **Allison op 414-906-7947** of ethics.training@manpowergroup.com. Als goedkeuring van **Richard** nodig is, kunt u contact met hem opnemen op **414-906-6618** of generalcounsel@manpowergroup.com.

ManpowerGroup verbiedt ten strengste iedere vorm van omkoping en corruptie in verband met de zaken van het bedrijf. Als blijkt dat werknemers van ManpowerGroup zich bezighouden met omkoping of corruptie, worden disciplinaire maatregelen tegen hen genomen, tot en met ontslag; zij kunnen geldboetes krijgen, en strafrechtelijk worden vervolgd.

IV. Wij verbieden omkoping en corruptie in alle vormen

Wat geldt als omkoping en corruptie?

Er is sprake van omkoping als voordelen (iets van waarde) direct of indirect worden verschaft aan personen, zoals overheidsfunctionarissen, zakenpartners, klanten of mogelijke klanten, voor hun persoonlijk voordeel om invloed uit te oefenen op hun handelingen of beslissingen in hun officiële of zakelijke hoedanigheid.

Omkoping is soms duidelijk en soms heel subtiel. De werknemers van ManpowerGroup zijn ervoor verantwoordelijk de rode vlaggen te herkennen die op mogelijke omkoping en corruptie wijzen en erop te reageren op de juiste wijze zoals uiteengezet in dit beleid.

De toepasselijke wetten verbieden omkoping en corruptie, zowel van overheidsfunctionarissen als van particulieren. De werknemers van ManpowerGroup moeten vooral omzichtig te werk gaan bij de omgang met overheidsfunctionarissen, omdat de gevolgen van omkoping in de publieke sector voor het bedrijf en de betreffende personen bijzonder ernstig kunnen zijn.

Welke soorten voordelen kunnen "iets van waarde" zijn?

"Iets van waarde" is een breed concept, en kan cash omvatten, of cashequivalenten (bijvoorbeeld cadeaukaarten), maaltijden, entertainment, reizen, geschenken, een baan, contracten, diensten in natura zoals reparatiewerkzaamheden aan iemands huis uitvoeren, of soortgelijke goederen of diensten die materiële economische waarde hebben.

Wie zijn overheidsfunctionarissen?

Overheidsfunctionarissen worden ruim gedefinieerd in de anticorruptiewetten. Dit zijn onder andere:

- Staatshoofden, ministers en andere benoemde politici;
- Staatsambtenaren;
- Andere vol- of deeltijdse overheidswerknemers;
- Privéburgers die in een officiële hoedanigheid handelen;
- Beveiligingspersoneel (militairen, politie, inlichtingendienst);
- Rechters en wetgevers;
- Functionarissen en werknemers van ondernemingen die staats eigendom zijn of onder staatscontrole staan (bijvoorbeeld een olie- of luchtvaartmaatschappij die staats eigendom is); en
- Werknemers van andere openbare instellingen, zoals universiteiten, laboratoria, ziekenhuizen en dergelijke.

Het feit dat een bepaald land iemand volgens de lokale wet niet als een overheidsfunctionaris behandelt, betekent niet dat deze persoon volgens een andere toepasselijke wet niet als een overheidsfunctionaris zal worden behandeld. Compliancepersoneel is beschikbaar om in geval van twijfel verder advies te geven.

V. Toegestane uitgaven

ManpowerGroup ziet in dat het geven van geschenken, entertainment, en hosting sponsoring of reisvoorzieningen een erkend deel is van het zakendoen in veel landen. Het is echter uw verantwoordelijkheid om het beleid betreffende geschenken, entertainment en sponsoring na te leven, want deze activiteiten kunnen in sommige omstandigheden worden beschouwd als corrupte voordelen. Het beleid van ManpowerGroup betreffende geschenken, entertainment en sponsoring verklaart wanneer dergelijke uitgaven toelaatbaar zijn en wanneer ze verboden zijn, en de controles die van toepassing zijn op dergelijke uitgaven.

VI. Wij staan geen faciliterende betalingen toe

Wat zijn faciliterende betalingen?

'Faciliterende betalingen' is een term die overal ter wereld op heel verschillende manieren wordt gebruikt. In sommige landen is een faciliterende betaling een eufemisme voor smeergeld. In andere landen, zoals volgens de U.S. FCPA, is het een precies gedefinieerde term die verwijst naar bepaalde kleine betalingen die handelingen kunnen versnellen of vereenvoudigen en die weliswaar niet illegaal zijn, maar goed moeten worden gecontroleerd en in de boeken van een bedrijf worden opgenomen.

Faciliterende betalingen zijn illegaal volgens de wetten van de meeste landen van de wereld. In overeenstemming met het beleid van naleving van alle toepasselijke wetten

staat ManpowerGroup geen faciliterende betalingen toe. Als u een verzoek voor een faciliterende betaling ontvangt, moet u weigeren die te doen. Het is niet toegestaan om dergelijke betalingen bij uw werk voor het bedrijf te doen, ook als u deze betalingen persoonlijk bekostigt en niet om terugbetaling vraagt. Alle verzoeken om faciliterende betalingen moeten worden gemeld aan de Global Ethics Compliance Officer.

VII. Bedrijfsmiddelen mogen niet worden gebruikt voor politieke bijdragen en activiteiten

Het is niet toegestaan om geld, eigendommen of andere middelen van het bedrijf te gebruiken om een bijdrage te geven of iets van waarde te verschaffen aan een politieke kandidaat, politieke partij of partijfunctionaris. Ons bedrijf zal niemand terugbetalen voor een persoonlijke bijdrage die voor politieke doeleinden is gegeven. Iedereen mag in zijn of haar eigen tijd en op eigen kosten aan politieke activiteiten deelnemen, zolang dit de uitvoering van zijn of haar taken bij ManpowerGroup niet belemmert en dit niet uit naam van ManpowerGroup is. Niet alleen zijn deze betalingen verboden volgens het bedrijfsbeleid, maar ze kunnen ook anticorruptiekwesties oproepen.

VIII. Aan liefdadige bijdragen en eventsponsoring dient speciale aandacht te worden besteed

ManpowerGroup streeft ernaar de gemeenschappen waarin het bedrijf zaken doet, te dienen. Met dat doel mogen werknemers van ManpowerGroup evenementen sponsoren of bijdragen geven aan liefdadige instellingen voor educatieve, sociale of andere legitieme zakelijke doeleinden. De anticorruptiewetten verbieden geen legitieme donaties en sponsoring. Maar we zijn verplicht om ervoor te zorgen dat geld dat wij voor dergelijke doelen beschikbaar stellen, voor het beoogde doel wordt gebruikt en niet wordt weggesluisd en dat het aan de juiste ontvangers en voor het juiste doel wordt gegeven. Bijdragen aan en sponsoring van evenementen voor bekende liefdadige organisaties voor legitieme zakelijke doeleinden, voor bescheiden bedragen die geen speciale ongerustheid wekken, zijn volgens dit beleid zonder voorafgaande toestemming mogelijk.

Voorbeelden van toepasselijke bijdragen zijn: een donatie aan de padvinderij voor hulp bij een loopbaanbeurs voor troepen en een donatie aan het Rode Kruis voor hulpverlening bij rampen.

Bijdragen en sponsoring van evenementen die speciale ongerustheid wekken, moeten vooraf worden goedgekeurd door het hoofd juridische zaken of de financieel directeur van de regio.

Wat bedoelen we met 'speciale ongerustheid'? Enkele voorbeelden zijn:

- Men vermoedt dat de liefdadige organisatie of het evenement nauwe banden heeft met een overheidsfunctionaris of een naast familielid of zakenrelatie van een overheidsfunctionaris.

- Een overheidsfunctionaris vraagt om de donatie of sponsoring.
- De liefdadige organisatie of de organisator van het evenement is niet transparant wat betreft het gebruik van de gelden.
- De entiteit die om het geld verzoekt, is geen gevestigde, bekende organisatie.
- De liefdadige organisatie of de organisator van het evenement verzoekt de bijdrage in cash te geven.
- Andere feiten of omstandigheden die bij u vragen oproepen of de bijdrage op de juiste wijze zal worden gebruikt.

Wat is een 'bescheiden bedrag'? Van de werknemers van ManpowerGroup wordt verwacht dat ze hun gezond verstand gebruiken in dit opzicht, maar bijdragen van minder dan \$1000 USD worden in het algemeen als bescheiden beschouwd. Bij de overweging of het bedrag van een bijdrage of sponsoring bescheiden is, wordt rekening gehouden met de frequentie van de bijdrage en verwante bijdragen. De werknemers van ManpowerGroup mogen een bijdrage niet in kleinere bedragen verdelen om het bedrag van de contributie bescheiden te laten lijken.

IX. Wij moeten nauwkeurige boeken en documenten bijhouden

Wij staan bekend om onze eerlijkheid en betrouwbaarheid op alle gebieden van ons bedrijf. ManpowerGroup moet volgens de wet volledige

en nauwkeurige boeken, documenten en rekeningen bijhouden. De uitgaven moeten volledig en nauwkeurig worden beschreven in alle zakelijke documenten, niet alleen het bedrag van de uitgave maar ook de aard en het doel ervan. U mag nooit valse of misleidende documentatie opstellen, en evenmin van een verkoper of andere derde documentatie accepteren die niet aan onze eisen voldoet. Alle zakelijke informatie, inclusief zakelijke en financiële transacties, moet tijdig en nauwkeurig worden gerapporteerd. De financiële gegevens moeten feitelijke transacties weergeven en aan algemeen aanvaarde boekhoudprincipes voldoen. Het is niemand toegestaan om geheime of niet-gedocumenteerde fondsen of activa op te zetten.

X. Ongepaste verzoeken en afpersing moeten worden gemeld

Als een overheidsfunctionaris of iemand anders (bijvoorbeeld een mogelijke klant) om een ongepaste betaling van u verzoekt, is dit geen excuus om dit beleid te schenden. De werknemers van ManpowerGroup moeten dergelijke verzoeken weigeren, en ongepaste verzoeken of afpersing altijd onmiddellijk aan de juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer melden.

Advies: Ongepaste verzoeken moeten beleefd maar duidelijk worden geweigerd. U wilt niet dat uw antwoord de indruk geeft dat u hebt ingestemd. Herinner de verzoeker eraan dat ManpowerGroup strikte beleidsregels heeft en dat u uw baan zult verliezen als u zich inlaat met gedrag dat in strijd is met deze beleidsregels.

XI. Wij eisen hetzelfde gedrag van onze zakenpartners

Het beleid van ManpowerGroup verbiedt omkoping en corruptie, zowel direct als indirect. In sommige landen is het heel gewoon om handelsagenten met goede connecties in dienst te nemen om nieuwe mogelijkheden te helpen vinden om zaken te doen, mensen te introduceren, of om overheidsfunctionarissen te lobbyen. Dit kan leiden tot omkoping. We verwachten dat onze agenten, consultants, partners in samenwerkingsverband, of iedere andere derde die uit naam van ons handelt ("Zakenpartners") legitieme diensten uitvoeren, en zich houden aan de normen van ethisch en professioneel gedrag die worden beschreven in dit beleid en de Code.

Wat zijn rode vlaggen wat betreft zakenpartners?

Waarschuwingen ('rode vlaggen') zijn alle feiten of omstandigheden – een patroon, praktijk of specifieke gebeurtenis – die op de mogelijkheid van corruptie wijzen. Er zijn veel voorbeelden van rode vlaggen, en de volgende lijst bevat niet alle rode vlaggen die u tegen kunt komen.

- Een nieuwe zakenpartner wordt aanbevolen door een overheidsfunctionaris.
- Een overheidsfunctionaris of iemand die bevriend is met een overheidsfunctionaris heeft een zakelijk belang in een zakenpartner.
- De zakenpartner heeft geen ervaring in het uitvoeren van het werk waarvoor hij is aangenomen, of is alleen aangenomen wegens zijn invloed op een overheidsfunctionaris.
- De zakenpartner maakt verdachte opmerkingen (bijv. "stel geen vragen, ik zal overal voor zorgen"), heeft een niet-transparante structuur of staat op geheimhouding bij zijn handelingen met u.
- De commissie of winstmarge van de zakenpartner is hoog vergeleken met de industriestandaarden of het soort werk dat hij zal leveren.
- De zakenpartner wil 'onder de tafel' of naar een offshorerekening worden betaald.
- De zakenpartner weigert een contract met bescherming tegen corruptie te tekenen.
- De zakenpartner dient valse facturen in, of weigert documentatie te verschaffen om de facturen of geclaimde kosten te staven.

Als u zich bewust wordt van een rode vlag, neem dan contact op met de Global Ethics Compliance Officer voor advies.

Wij kunnen verantwoordelijk worden gesteld voor het gedrag van onze zakenpartners.

ManpowerGroup kan juridisch aansprakelijk zijn voor het gedrag van een zakenpartner als dit tijdens het werk voor het bedrijf gebeurt.

Geen zakenpartner mag verzocht worden om diensten voor het bedrijf uit te voeren zonder de juiste due diligence en zonder een overeenkomst die de nodige bescherming tegen corruptie bevat.

Commerciële en financiële due diligence is niet voldoende. Bij due diligence moet rekening worden gehouden met de reputatie en integriteit van een voorgestelde zakenpartner, evenals de degelijkheid van diens interne controles om ongepast gedrag te voorkomen.

Het is bekend dat struisvogels hun kop in het zand steken als er gevaar dreigt. Vogels kunnen dat doen, maar het is geen acceptabel gedrag voor werknemers van ManpowerGroup. Opzettelijk tekenen van corruptie negeren – zoals een

Enkele voorbeelden van ongepast 'kop in het zand'-gedrag:

- "Ik wil niet weten hoe je die goedkeuring van de overheid krijgt, zorg gewoon dat je die snel krijgt."
- "Ik ga je geen vragen stellen omdat ik de antwoorden niet wil weten."
- "Ik weet dat er in dit land veel corruptie is, dus ik ga onze vastgoedmakelaar niet vragen hoe hij omgaat met de plaatselijke autoriteiten."

struisvogel, uw ogen sluiten – kan dezelfde gevolgen hebben als wanneer u positief op de hoogte was van ongepast gedrag.

Als rode vlaggen (zie pagina 8) eenmaal herkend zijn, moeten ze aan de Global Ethics Compliance Officer worden gemeld, die het risico zal beoordelen en bepalen of geschikte voorzorgen kunnen worden genomen om deze risico's tot een acceptabel niveau te verminderen.

Onze verantwoordelijkheden als we met zakenpartners werken

Wegens de mogelijke risico's verbonden aan het gebruik van zakenpartners, moet een aantal stappen worden genomen om ManpowerGroup te beschermen:

- Due diligence moet worden gedocumenteerd en bewaard in een dossier voor de zakenpartner, dat in het kantoor van de juridisch adviseur wordt bijgehouden. Due diligence moet regelmatig worden herzien, ten minste elke drie jaar.
- Aan zakenpartners mag niet worden verzocht om diensten te verlenen zonder een contract. Contracten helpen de legitieme redenen aan te tonen waarom een zakenpartner wordt ingehuurd en de diensten die hij of zij (of de ingehuurde entiteit) uitvoert. Contracten bevatten gewoonlijk ook bepalingen om ManpowerGroup te helpen beschermen. Die zijn daarom belangrijk. Raadpleeg de plaatselijke juridische afdeling over de clausules die nodig zijn.
- De werknemers moeten er ook voor zorgen dat iedere vergoeding die aan een zakenpartner wordt betaald, de juiste waarde heeft voor de verschaftte legitieme goederen en diensten. Betalingen aan zakenpartners mogen niet in cash worden gedaan, en evenmin aan iemand anders dan de

contractpartij, of aan een plaats die geen verband heeft met waar de zakenpartner gevestigd is of de contractactiviteiten plaatsvinden, zoals een belastingparadijs of een offshorelocatie.

Onze verantwoordelijkheden stoppen niet wanneer een zakenpartner eenmaal een contract heeft. Wij moeten voortdurend toezicht houden op de activiteiten van onze zakenpartners. Alle rode vlaggen of andere redenen tot ongerustheid over de correctheid van het gedrag van een zakenpartner die zich tijdens een relatie met een zakenpartner voordoen, moeten aan de Global Ethics Compliance Officer worden gemeld zodat de risico's kunnen worden overwogen en geschikte voorzorgen kunnen worden genomen. Enkele voorbeelden van redenen tot ongerustheid die zich kunnen voordoen over het gedrag van een zakenpartner:

- De zakenpartner vraagt om extra betaling terwijl er geen legitieme noodzaak voor is;
- U hoort dat een overheidsfunctionaris, of een naast familielid of zakenpartner van een overheidsfunctionaris, een belang in de zakenpartner heeft verworven; of
- U hoort geruchten dat er een onderzoek tegen de zakenpartner is ingesteld wegens witwassen of een andere misdadige activiteit.

ManpowerGroup kan training van zakenpartners of audits uitvoeren of in toepasselijke gevallen een complianceverklaring eisen.

ManpowerGroup moedigt de werknemers aan om dit anticorruptiebeleid met onze zakenpartners te delen zodat deze op de hoogte zijn van ons streven naar wettige en ethische zakelijke praktijken.

XII. Wij helpen geen klanten met ongepast gedrag

De werknemers van ManpowerGroup die voor een klant werken, mogen zich niet laten overhalen tot ongepaste betalingen of ander ongepast gedrag. Werknemers die te maken krijgen met een situatie die dit soort bezorgdheid wekt, moeten dit zo snel mogelijk met hun leidinggevende bespreken of advies vragen aan medewerkers van de juridische en compliance-afdeling. Probeer dit soort problemen niet zelf op te lossen.

XIII. Bij fusies en overnames dient anticorruptie-due diligence te worden uitgevoerd

ManpowerGroup neemt af en toe andere bedrijven over. Door een ander bedrijf over te nemen, kan ManpowerGroup aansprakelijk worden gesteld voor vroeger gedrag van dat bedrijf. ManpowerGroup kan ook verantwoordelijk worden voor doorgaand gedrag dat in strijd is met anti-omkopings- en anticorruptiewetten.

Het beleid van het bedrijf is daarom om anticorruptie-due diligence uit te voeren alvorens een overname af te sluiten om risico's te kunnen identificeren en te verlichten. Bovendien zal het bedrijf het overgenomen bedrijf zo snel mogelijk in zijn programma van interne controles en compliance opnemen, zoals door training van nieuwe werknemers, evalueren van relaties met derden en uitvoeren van audits wanneer toepasselijk. De werknemers van ManpowerGroup moeten met al deze activiteiten meewerken.

XIV. Jaarlijkse training en certificatie

De Global Ethics Compliance Officer heeft doelcriteria vastgesteld voor verplichte jaarlijkse training over anticorruptieprincipes. Als deel van de verplichte jaarlijkse training moet u een certificaat invullen waarin u bepaalde vragen beantwoordt en verklaart dat u:

- dit beleid hebt gelezen en begrepen;
- dit beleid zult naleven; en
- niet op de hoogte bent van overtredingen van dit beleid.

XV. Melding en geen represailles

Alle werknemers van ManpowerGroup die zich ervan bewust zijn of vermoeden dat dit beleid mogelijk is overtreden, moeten onmiddellijk:

- De juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer op de hoogte stellen;
- Het plaatselijke nummer van de ethiek-helpline gebruiken dat in hun vestiging is opgeplakt; of
- De wereldwijde ManpowerGroup Business Ethics Hotline gebruiken. De externe serviceprovider van ManpowerGroup voor de hotline heeft gratis telefoonlijnen waartoe u als volgt toegang krijgt:
- Als u vanuit Noord-Amerika belt: 1-800-210-3458
- Als u van buiten Noord-Amerika opbelt, gaat u naar [lijst met telefoonnummers](#).

- Als u belt vanuit een land op de lijst, gebruikt u het directe toegangsnummer voor dat land.
- Als u belt vanuit een land dat niet op de lijst staat, gaat u naar www.business.att.com/bt/access.jsp om het toegangsnummer van AT&T voor dat land te vinden. Bel dan het toegangsnummer, wacht op de toon of prompt en bel dan 800-210-3458.

De identiteit van iemand die een (vermoede) overtreding meldt, blijft vertrouwelijk, behalve voor zoverre nodig voor de bescherming van de belangen van ManpowerGroup of indien vereist door de toepasselijke wet.

Het bedrijf tolereert geen represailles tegen iemand die te goeder trouw een melding doet, zoals vermeld in het [anti-represaillebeleid van ManpowerGroup](#). Iedereen die denkt dat hij of zij represailles ondervindt, in welke vorm dan ook, moet dit zo snel mogelijk melden aan de juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer.

XVI. Disciplinaire maatregelen

Tegen werknemers die dit beleid overtreden, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen, tot en met ontslag, en zij kunnen ook blootgesteld worden aan individuele strafrechtelijke en/of civiele vervolging in de desbetreffende rechtsgebieden. Zakenpartners die dit beleid overtreden, worden blootgesteld aan beëindiging van alle handelsrelaties met ManpowerGroup.

“Ieder van ons is ervoor verantwoordelijk te zorgen dat wij onze hoge normen van gedrag en integriteit in stand houden. Ons merk en onze reputatie beschermen betekent dat wij allen de juiste keuzen moeten doen. Ik reken erop dat elk van u ons merk bevordert en beschermt door de code van zakelijk gedrag en bedrijfsethiek, evenals het anticorruptiebeleid van ManpowerGroup, te kennen, te begrijpen en na te leven. Door de inzet van al onze werknemers om ethisch te werken, is ManpowerGroup meerdere jaren uitgeroepen tot een van de meest ethische ondernemingen van de wereld.”

~Jonas Prising, CEO, ManpowerGroup