



ManpowerGroup Inc. Politique anticorruption



ManpowerGroup™

Table des matières

POLITIQUE ANTICORRUPTION

I.	OBJET	3	IX.	NOUS DEVONS TENIR DES LIVRES ET REGISTRES EXACTS.....	7
II.	CETTE POLITIQUE S'APPLIQUE À TOUTE PERSONNE CHEZ MANPOWERGROUP.....	3	X.	TOUTE SOLLICITATION OU EXTORSION DOIT ÊTRE SIGNALÉE	7
III.	CONTRÔLE ET ADMINISTRATION	4	XI.	NOUS NOUS ATTENDONS À CE QUE NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX FASSENT PREUVE DU MÊME COMPORTEMENT	8
IV.	TOUTES FORMES DE SUBORNATION ET DE CORRUPTION SONT INTERDITES	4	XII.	NOUS NE PORTERONS PAS ASSISTANCE AUX CLIENTS AU COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ.....	10
V.	DÉPENSES PERMISES	5	XIII.	LES FUSIONS ET ACQUISITIONS REQUIÈRENT UNE DIRECTIVE DE DILIGENCE RAISONNABLE ANTICORRUPTION	10
VI.	LES PAIEMENTS DE FACILITATION SONT INTERDITS.....	5	XIV.	FORMATION ET CERTIFICATION ANNUELLES	11
VII.	LES RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ NE DOIVENT EN AUCUN CAS ÊTRE UTILISÉES AU TITRE DE CONTRIBUTIONS ET D'ACTIVITÉS POLITIQUES	6	XV.	SIGNALEMENT ET ABSENCE DE REPRÉSAILLES.....	11
VIII.	LES DONS DE BIENFAISANCE ET LA COMMANDITE D'ÉVÉNEMENTS REQUIÈRENT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE.....	6	XVI.	MESURES DISCIPLINAIRES.....	11

I. Objet

ManpowerGroup, ses filiales et sociétés affiliées dans le monde entier se sont engagées à faire des affaires avec honnêteté, intégrité, fiabilité et responsabilité. Ces valeurs font partie de notre tradition depuis notre fondation en 1948 et sont au cœur de notre Code de conduite des affaires et d'éthique (le « Code »).

Nous avons la responsabilité de nous conformer à toutes les lois applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. Celles-ci comprennent les lois anticorruption comme la Foreign Corrupt Practices Act (« FCPA ») des États-Unis, la Bribery Act du Royaume-Uni et autres lois similaires dans d'autres pays et territoires.

Notre politique est simple : aucun employé, directeur, membre du conseil d'administration (de ManpowerGroup ou toute autre filiale ou société affiliée), et tiers agissant pour le compte de ManpowerGroup (« employés de ManpowerGroup ») ne peut offrir de pots-de-vin ou tenter d'influencer de manière inappropriée un tiers – dans le secteur public ou privé – y compris dans le cas où un tel paiement serait sollicité et qualifié autrement que par un pot-de-vin. Cela est valable si un paiement inapproprié 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 chez Manpower Group.

Cette politique s'applique à tous les employés de ManpowerGroup, quel que soit leur lieu de travail. 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 se conforment à cette politique.

La direction a attribué à certains employés des responsabilités en matière de conformité. 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 particulières supplémentaires afin de se conformer aux lois locales ou de s'adapter aux circonstances locales. Toute directive supplémentaire particulière à un pays doit être compatible avec cette politique. Aucune violation de toute loi fédérale, provinciale, ou étrangère ne sera permise ou tolérée.

III. Contrôle et administration

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

En tant qu'avocat-conseil, Richard Buchband veille au respect de cette politique et du programme anticorruption de la société. Sous sa direction, Shannon Kobylarczyk, agente de la conformité et de l'éthique mondiales, et Allison Ceille, spécialiste de la conformité et de l'éthique mondiales, gèrent les demandes et autorisations de routine, comme le décrit cette politique. Les questions relatives à cette politique et/ou les demandes 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 exigée, vous pouvez le contacter au **414 906-6618** ou à **generalcounsel@manpowergroup.com**.

ManpowerGroup interdit formellement tout type de subornation et corruption relatives à l'activité de la société. Les employés de ManpowerGroup qui se livrent à des pratiques de subornation ou de corruption s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement; ils s'exposent également à des amendes et peuvent faire l'objet de poursuites criminelles.

IV. Toutes formes de subornation et corruption sont interdites

Que peut-on qualifier de subornation et de corruption?

La corruption se produit lorsque des avantages (articles de valeur) sont offerts directement ou indirectement à des tiers, y compris des représentants d'un gouvernement, des partenaires commerciaux, des clients actuels ou potentiels, pour leur intérêt personnel, afin d'influencer leurs actes ou décisions dans le cadre de leurs fonctions officielles ou professionnelles.

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 subornation ou corruption potentielle et d'y réagir de manière appropriée, telle que définie dans la présente politique.

Les lois applicables interdisent la subornation et la corruption des représentants d'un gouvernement et des particuliers. Les employés de ManpowerGroup doivent redoubler d'attention lorsqu'ils traitent avec des représentants d'un gouvernement, car les conséquences de la corruption dans le secteur public pour la société et les personnes concernées peuvent être particulièrement lourdes.

Quel type d'avantage peut constituer un « article de valeur »?

Le terme « article de valeur » représente un concept assez vaste pouvant comprendre des espèces ou quasi-espèces (des cartes-cadeaux par exemple), des repas, divertissements, voyages, cadeaux, emplois, contrats, prestations de services en nature comme des travaux de réparation sur la maison d'un tiers, ou tout autre type de biens ou services similaires à valeur économique réelle.

Qui sont les représentants d'un gouvernement?

Les représentants du gouvernement sont largement définis par les lois anticorruption. 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 une personne comme un représentant du gouvernement en vertu de la loi locale ne signifie pas que cette personne ne sera pas traitée comme un représentant du gouvernement en vertu d'une autre loi applicable. Le personnel de la conformité est disponible pour fournir des explications supplémentaires en cas de doute.

V. Dépenses permises

ManpowerGroup reconnaît que le don de cadeaux, de divertissements, l'offre de l'hébergement ou d'autres indemnités de voyage font partie intégrante des affaires dans plusieurs pays. Toutefois, il est de votre responsabilité de respecter la politique sur les cadeaux, divertissements et commandites, car ces activités peuvent être considérées comme des pratiques de corruption dans certaines circonstances. La politique de ManpowerGroup sur les cadeaux, divertissements et commandites explique dans quelles situations ces dépenses sont permises ou interdites, ainsi que les contrôles qui s'y appliquent.

VI. Les paiements de facilitation sont interdits

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

Le terme « paiement de facilitation » est 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 qui, bien qu'ils ne soient pas 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 conformité à toutes les lois applicables, ManpowerGroup interdit les paiements de facilitation. Si vous recevez une demande de paiement de facilitation, vous devez la refuser. De tels paiements dans le cadre de votre activité au sein de la société ne sont pas permis, 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 signalées à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales.

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

L'utilisation des fonds, propriétés ou d'autres ressources de la société est interdite pour faire une contribution ou fournir un article de valeur à un candidat, parti politique ou dirigeant d'un parti. Toute personne ayant fait une contribution personnelle à des fins politiques ne pourra prétendre à un remboursement de la part de la société. Vous êtes libre de participer à des activités politiques dans vos temps libres et à vos propres frais, tant qu'elles n'interfèrent pas avec la réalisation de vos tâches chez ManpowerGroup et qu'elles ne sont pas réalisées 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 la commandite d'évènements requièrent une attention particulière

ManpowerGroup s'engage à servir les collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités. À cet effet, les employés de ManpowerGroup peuvent parrainer des événements ou faire des dons à des organismes caritatifs à des fins éducatives, sociales ou commerciales légitimes. Les lois anticorruption n'interdisent pas les dons et commandites 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 commandites d'évènements au bénéfice d'organismes caritatifs connus 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.

Parmi les exemples de contributions appropriées, citons : un don aux Guides pour contribuer au financement du salon de la formation professionnelle pour les troupes, et un don à la Croix-Rouge pour les secours aux sinistrés.

Les dons et commandites d'évènements qui soulèvent des préoccupations particulières nécessitent l'approbation préalable de l'avocat-conseil ou du directeur financier de la région.

Qu'entend-on par « préoccupations particulières »? En voici quelques exemples :

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

- L'association caritative ou l'organisateur de l'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 de l'évènement demande à ce que le don soit fait en espèces.
- Tous les autres faits ou circonstances qui soulèvent des questions concernant l'utilisation appropriée des fonds.

Qu'entend-on par somme « modique »? Les employés de ManpowerGroup sont invités à faire appel à leur bon jugement à cet égard, mais les sommes inférieures à 1 000 \$ sont généralement considérées comme étant modiques. Pour déterminer si un don ou une commandite 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 reconnus pour notre honnêteté et notre fiabilité dans tous nos domaines d'activité. ManpowerGroup est tenue 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 d'un tiers qui ne répond pas à nos exigences. Tous les renseignements liés à notre activité et nos transactions financières doivent être déclarés dans un certain délai et de façon précise. L'information financière doit refléter

les transactions réelles et se conformer aux principes comptables généralement acceptés. Il est interdit à quiconque de constituer des fonds ou actifs non déclarés ou non enregistrés.

Toute sollicitation ou extorsion doit être signalée

Dans le cas où un représentant d'un gouvernement ou un tiers (un client potentiel, par exemple) solliciterait un paiement irrégulier de votre part, vous ne devez pas vous servir de cette excuse pour enfreindre cette politique. Les employés de ManpowerGroup sont tenus de refuser une telle sollicitation ou demande, et de signaler immédiatement toute sollicitation ou extorsion à l'avocat-conseil ou à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales.

Note d'orientation : Les sollicitations doivent être refusées poliment, mais fermement. Il n'est pas dans votre intérêt de donner l'impression d'avoir accepté l'offre par une réponse trop vague. 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

Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux fassent montre du même comportement.

La politique de ManpowerGroup interdit la subornation ou 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 représentants du gouvernement. Ceci peut très rapidement ouvrir la voie à la corruption. Nous attendons de nos agents, conseillers, 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 décrites dans la présente politique et le présent 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 tendance, une pratique ou un événement particulier – qui indiquent la possibilité de corruption. Il existe plusieurs exemples de signaux d'alarme, et la liste suivante n'inclut pas tous ceux que vous pourriez observer.

- 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 représentant du gouvernement.
- Le partenaire commercial fait des déclarations douteuses (p. 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 à l'étranger.
- 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 prenez connaissance d'un signal d'alarme, veuillez contacter l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales pour obtenir de l'aide.

Nous pouvons être tenus responsables des agissements de nos partenaires commerciaux

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

Aucun partenaire commercial ne doit être invité à fournir des services pour la société sans avoir exercé une diligence raisonnable et sans avoir conclu un contrat contenant les garanties nécessaires contre la corruption.

L'exercice d'une diligence raisonnable commerciale et financière ne suffit pas. La diligence raisonnable ne doit pas prendre en considération la réputation et l'intégrité d'un partenaire commercial proposé, ainsi que l'étendue de ses contrôles internes pour prévenir des comportements inappropriés.

Les autruches sont connues pour se cacher la tête dans le sable à l'approche du danger. C'est un comportement compréhensible pour les oiseaux, mais intolérable pour les employés de ManpowerGroup. L'ignorance délibérée des signes de corruption – le fait d'agir comme une autruche, en fermant les yeux – peut entraîner les mêmes conséquences que si vous aviez pris connaissance de comportements inappropriés.

Voici quelques exemples d'un comportement « d'autruche » inapproprié :

- « Je ne veux pas savoir comment tu obtiens cette autorisation 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 en immobilier comment il se débrouille avec les autorités locales .»

Les signaux d'alarme (voir page 8), une fois identifiés, doivent être signalés à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiale qui évaluera le risque et déterminera si les garanties appropriées peuvent être employées pour ramener ce risque à un niveau acceptable.

Nos responsabilités lorsque nous traitons avec des partenaires commerciaux

Étant donné les responsabilités potentielles à la collaboration avec des partenaires commerciaux, un certain nombre de mesures est exigé pour protéger ManpowerGroup :

- La diligence raisonnable doit être documentée et conservée dans un dossier de partenaire commercial qui sera tenu par le bureau de l'avocat-conseil. La diligence raisonnable doit être mise à jour sur une base régulière, au moins tous les trois ans.
- Aucun partenaire commercial ne pourra être sollicité pour un service sans avoir d'abord passé un contrat. Les contrats permettent d'établir les motifs légitimes d'embauche du partenaire commercial et des services qu'il (lui, ou l'entité sollicitée) fournit. En général, les contrats contiennent également des dispositions visant à protéger ManpowerGroup. Ils sont par conséquent importants. Consultez votre service du contentieux local pour déterminer quelles dispositions sont nécessaires.
- Les employés doivent également s'assurer que toute rémunération versée à un partenaire commercial représente une somme appropriée pour les biens et services légitimes fournis. Les paiements aux partenaires commerciaux ne doivent être pas faits en espèces, à une personne autre que la contrepartie au contrat, ou sur un lieu n'ayant aucun lien avec le lieu d'activité du partenaire commercial ou des activités visées au contrat, tel qu'un paradis fiscal ou un site à l'étranger.

Nos responsabilités ne s'arrêtent pas une fois qu'un partenaire commercial a passé un contrat. Nous devons continuellement surveiller les activités de nos partenaires commerciaux. Tout signal d'alarme ou toute autre préoccupation sur le caractère approprié ou non des agissements d'un partenaire commercial au cours d'un échange avec celui-ci doit être signalé à l'agence de la conformité et de l'éthique mondiales afin que les risques soient évalués et que les protections appropriées soient mises au point. Parmi les exemples de préoccupations pouvant surgir suite aux agissements d'un partenaire d'affaires, citons notamment :

- le partenaire commercial demande une rémunération supplémentaire lorsqu'il n'y a pas de motif légitime lié à celle-ci;
- on vous informe qu'un représentant du gouvernement, un membre de sa famille ou partenaire commercial, a acquis un intérêt pour le partenaire commercial; ou
- d'après certaines rumeurs, vous apprenez que le partenaire commercial fait l'objet d'une enquête pour blanchiment d'argent ou une autre activité criminelle.

ManpowerGroup peut dispenser une formation aux partenaires commerciaux, des vérifications, ou demander des certificats de conformité dans les cas appropriés.

ManpowerGroup invite ses employés à communiquer cette politique anticorruption à ses partenaires commerciaux afin qu'ils prennent conscience de son engagement envers des pratiques commerciales licites et éthiques.

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

Les employés de ManpowerGroup travaillant pour le compte d'un client ne doivent en aucun cas se laisser entraîner dans la réalisation de paiements irréguliers ou autres comportements inappropriés. Tout employé confronté à une situation soulevant ce genre de préoccupations doit en discuter le plus tôt possible avec son supérieur ou chercher conseil auprès du personnel du service contentieux et de la conformité. Ne tentez pas de résoudre ce genre de problèmes par vous-même.

XIII. Les fusions et acquisitions requièrent une directive de diligence raisonnable 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'elle perpétue ces agissements contraires aux lois anticorruption.

La politique de la société établit de ce fait que la directive de diligence raisonnable anticorruption doit être effectuée avant la réalisation d'une acquisition pour lui permettre d'identifier et d'atténuer les risques. En outre, la société intégrera dès que possible la société acquise à ses contrôles internes et à son programme de conformité, y compris par la formation des nouveaux employés, l'examen des relations avec des tiers, et la réalisation de vérifications, s'il y a lieu. Il est attendu des employés de ManpowerGroup qu'ils coopèrent dans la réalisation de ces efforts.

XIV. Formation et certification annuelles

L'agente de la conformité et de l'éthique mondiales a établi des critères cibles pour la formation annuelle obligatoire au sujet des principes anticorruption. Dans le cadre des exigences de formation annuelle, vous êtes tenu de remplir une attestation dans laquelle vous répondez à certaines questions et attestez que :

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

XV. Signalement et absence de représailles

Tout employé de ManpowerGroup qui prend connaissance ou soupçonne une violation quelconque à cette politique doit immédiatement :

- en informer l'avocat-conseil ou l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales;
- composer le numéro local de la ligne d'assistance à l'éthique affiché sur le lieu de travail; ou
- composer le numéro de la ligne d'assistance mondiale à l'éthique de ManpowerGroup. Le prestataire de services pour la ligne d'assistance de ManpowerGroup met à disposition des lignes téléphoniques sans frais auxquelles on peut accéder de la façon suivante :
- En Amérique du Nord : 1 800 210-3458.
- Si vous appelez de l'extérieur de l'Amérique du Nord, consultez la [liste de numéros de téléphone](#).

- Si vous téléphonez à partir d'un pays dont le nom figure sur 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 à 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 l'invite, puis composez le 800 210-3458.

L'identité de toute personne signalant une violation réelle ou soupçonnée restera confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts de ManpowerGroup ou si la loi l'exige.

La société ne tolérera pas les représailles contre toute personne signalant une violation en toute bonne foi, comme indiqué dans la [Politique anti-représailles de ManpowerGroup](#). Toute personne faisant l'expérience de ce qu'elle considère comme une forme de représailles doit le signaler à l'avocat-conseil ou à l'agente de la conformité et de l'éthique mondiales.

XVI. Mesures disciplinaires

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

« Chacun d'entre nous a la responsabilité d'assurer que nous maintenions nos normes élevées en matière de comportement et d'intégrité. La protection de notre image de marque et de notre réputation signifie que nous devons tous prendre les bonnes décisions. Je compte sur chacun d'entre vous pour promouvoir et protéger notre image de marque en connaissant, en comprenant et en respectant le Code de conduite et d'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 nommée l'une des sociétés les plus éthiques au monde pendant plusieurs années. »

~Jonas Prising, PDG de ManpowerGroup