



ManpowerGroup Inc. Policy mot korrupsjon



ManpowerGroup™

Innehållsförteckning

POLICY MOT KORRUPTION

I.	SYFTE.....	3	IX.	VI MÅSTE UPPRÄTTHÅLLA NOGGRANN REDOVISNING OCH DOKUMENTATION	7
II.	DENNA POLICY GÄLLER FÖR ALLA HOS MANPOWERGROUP	3	X.	KRAV OCH UTPRESSNING MÅSTE RAPPORTERAS	7
III.	TILLSYN OCH ADMINISTRATION	4	XI.	VI KRÄVER SAMMA UPPFÖRANDE FRÅN VÅRA AFFÄRSPARTNERS.....	8
IV.	MUTOR OCH KORRUPTION I ALLA FORMER ÄR FÖRBJUDET	4	XII.	VI HJÄLPER INTE KUNDER MED OLÄMPLIGT UPPTRÄDANDE	10
V.	TILLÅTLIGA UTGIFTER	5	XIII.	FUSIONS- OCH FÖRVÄRVSAKTIVITET KRÄVER ANALYS AV KORRUPTION	10
VI.	VI TILLÅTER INTE UNDERLÄTTANDE BETALNINGAR	5	XIV.	ÅRLIG UTBILDNING OCH CERTIFIERING	11
VII.	FÖRETAGETS RESURSER FÅR INTE ANVÄNDAS TILL POLITISKA BIDRAG OCH AKTIVITETER	6	XV.	RAPPORTERING OCH REPRESSALIER	11
VIII.	BIDRAG TILL VÄLGÖRENHET OCH SPONSERING AV EVENEMANG KRÄVER SÄRSKILT BEAKTANDE	6	XVI.	DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER	11

I. Syfte

ManpowerGroup, dess dotterbolag och närstående bolag runt om i världen har åtagit sig att bedriva vår verksamhet med ärlighet, integritet, pålitlighet och ansvarstagande. Detta har varit en del av vårt arv sedan vårt företag grundades 1948 och är grunden för vår uppförandekod och etik ("Koden").

Vi är ansvariga för att följa alla tillämpliga lagar i de länder där vi är verksamma. Detta inkluderar lagar beträffande korruption, t.ex. USAs Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"), Englands Bribery Act, och liknande lagar i andra länder och territorier.

Vår policy är enkel: Alla medarbetare, företagsledare, medlemmar i styrelsen (antingen i ManpowerGroup eller något av dess dotterbolag eller närstående bolag) och andra som agerar på uppdrag av ManpowerGroup ("ManpowerGroups medarbetare") får inte betala mutor eller på annat sätt försöka att otillbörligt påverka någon – hos myndigheter eller i den privata sektorn – även om en sådan betalning begärs och kallas något annat än muta. Detta gäller oavsett om en otillbörlig betalning sker direkt genom en ManpowerGroups medarbetare eller via en tredje part, t.ex. en agent eller representant, försäljare, kund, partner eller annan tjänsteleverantör.

II. Denna policy gäller för alla hos ManpowerGroup

Denna policy gäller alla ManpowerGroups medarbetare, var de än finns.

Alla ManpowerGroups medarbetare är ansvariga för att följa denna policy när de agerar på uppdrag av företaget.

ManpowerGroups chefer är ansvariga för att se till att medarbetare under deras ledning och auktoritet följer denna policy.

Ledningen har tilldelat vissa medarbetar ansvar för efterlevnad. Ansvariga för efterlevnad kommer att hjälpa ManpowerGroups medarbetare att förstå och följa denna policy och kommer att vidta åtgärder för att upprätthålla och genomföra ett program för bekämpning av korruption, men ansvaret för efterlevnad ligger kvar hos ManpowerGroups medarbetare.

ManpowerGroups verksamhet i vissa länder kan utfärda ytterligare särskilda riktlinjer mot korruption i syfte att följa lokala lagar eller att hantera lokala förhållanden. Eventuella ytterligare, landsspecifika riktlinjer måste vara förenliga med denna policy. Inget brott mot federala, statliga eller utländska lagar kommer att tillåtas eller tolereras.

III. Tillsyn och administration

Styrelsen för ManpowerGroups revisionskommitté är ansvarig för tillsynen av denna policy och företagets program för bekämpning av korruption.

Richard Buchband, chefsjurist, övervakar efterlevnaden av denna policy och företagets program för bekämpning av korruption. Shannon Kobylarczyk, ansvarig för global etik efterlevnad, samt David Irish, specialist på global etik efterlevnad, är ansvariga för dagliga förfrågningar och rutinmässiga godkännanden som beskrivs i denna policy. Frågor beträffande denna policy och/eller förfrågningar om godkännande bör riktas till **Shannon på tel.nr. +1 414 906-7024, David på tel.nr. +1 414 906-7947** eller **ethics.training@manpowergroup.com**.

Om godkännande från **Richard** krävs kan du kontakta honom på tel.nr. **+1 414 906-6618** eller **generalcounsel@manpowergroup.com**.

ManpowerGroup förbjuder mutor och korruption av något slag i samband med företagets verksamhet. ManpowerGroups medarbetare som upptäcks ägna sig åt mutande eller korruption får disciplinära åtgärder, till och med uppsägning, kan få böter och kan åtalas.

IV. Mutor och korruption i alla former är förbjudet

Vad som räknas som mutor och korruption?

Mutor uppstår när förmåner (saker av värde) tillhandahålls direkt eller indirekt till personer, inklusive myndighetspersoner, affärspartners, kunder eller presumtiva kunder, för egen fördel i syfte att påverka deras handlingar eller beslut i sin tjänsteutövning eller affärskapacitet.

Mutor är ibland uppenbara och är ibland mycket diskreta. ManpowerGroups medarbetare är ansvariga för att känna igen de varningssignaler som tyder på möjliga mutor och korruption och att hantera dem på ett lämpligt sätt enligt denna policy.

Gällande lagar förbjuder mutor och korruption både av myndighetspersoner och privatpersoner. ManpowerGroups medarbetare bör iaktta särskild försiktighet när de har att göra med myndighetspersoner eftersom konsekvenserna för företaget och de berörda individerna av mutor i den offentliga sektorn kan vara särskilt stränga.

Vilka typer av förmåner kan utgöra "saker av värde"?

"Saker av värde" är ett vitt begrepp och kan innefatta kontanter, likvida medel (t.ex. presentkort), måltider, underhållning, resor, gåvor, anställning, kontrakt, tjänster in natura, t.ex. att utföra reparationsarbete i någons hem eller andra liknande typer av varor eller tjänster som har konkret ekonomiskt värde.

Vilka är myndighetspersoner?

Myndighetspersoner definieras i stora drag av lagar mot korruption.

De kan inkludera:

- Statschefer, ministrar och andra politiskt utnämnda;
- Statsanställda;
- Andra hel- eller deltidsanställda inom myndigheter;
- Privatpersoner som agerar i en officiell kapacitet;
- Säkerhetspersonal (militär, polis, underrättelsetjänst);
- Domare och lagstiftare;
- Företagsledare och medarbetare i statligt ägda eller kontrollerade företag (t.ex. ett statligt oljebolag eller flygbolag); samt
- Anställda på andra offentliga institutioner, däribland universitet, laboratorier, sjukhus och liknande.

Det faktum att ett visst land inte behandlar en individ som en myndighetsperson enligt lokal lag innebär inte att den enskilde inte kommer att behandlas som en myndighetsperson under en annan tillämplig lag. Ansvariga för efterlevnad finns tillgängliga för att ge ytterligare vägledning i tveksamma fall.

V. Tillåtliga utgifter

ManpowerGroup erkänner att ge gåvor, underhållning och att stödja sponsring eller reseförmåner är en legitim del av att göra affärer i många länder. Men det är ditt ansvar att följa policyn om gåvor, underhållning och sponsring eftersom dessa verksamheter anses vara korrupta förmåner under vissa omständigheter. ManpowerGroups policy beträffande gåvor, underhållning och sponsring förklarar när sådana kostnader är tillåtna och när de är förbjudna och de kontroller som gäller för sådana utgifter.

VI. Vi tillåter inte underlättande betalningar

Vad är underlättande betalningar?

”Att underlätta betalningar” är en term som används runt om i världen på mycket olika sätt. I vissa länder är en underlättande betalning en eufemism för en muta. I andra, såsom enligt den amerikanska FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), är det en snävt definierad term som hänvisar till vissa små underlättande eller ”smörjande”, betalningar som, utan att vara olagliga, måste kontrolleras ordentligt och bokföras i ett företag.

Underlättande betalningar är olagliga enligt lagarna i de flesta länder runt om i världen. I enlighet med sin policy för efterlevnad av alla tillämpliga lagar, tillåter ManpowerGroup inte underlättande betalningar. Om du får en begäran om en underlättande betalning bör du avstå från att göra den. Det är inte tillåtet

att göra sådana betalningar i samband med ditt arbete för företaget, även om du lägger ut kostnaderna för sådana betalningar personligen och inte begär ersättning. Alla ansökningar om underlättande betalningar bör rapporteras till ansvarig för global etik efterlevnad.

VII. Företagets resurser får inte användas till politiska bidrag och aktiviteter

Det är inte tillåtet att använda företagets medel, egendom eller andra resurser för att göra några bidrag eller ge något av värde till någon politisk kandidat, politiskt parti eller partitjänsteman. Företaget ersätter inte någon för personliga politiska bidrag. Alla får gärna delta i politiska aktiviteter på egen tid och på egen bekostnad, så länge det inte stör utförandet av arbetsuppgifter hos ManpowerGroup och inte sker i ManpowerGroups namn. Förutom att vara förbjudna enligt företagets policy kan sådana betalningar väcka frågor om bekämpning av korruption.

VIII. Bidrag till välgörenhet och sponsring av evenemang kräver särskilt beaktande

ManpowerGroup har förbundit sig att betjäna de samhällen där företaget bedriver verksamhet. För detta ändamål kan ManpowerGroups medarbetare sponsra evenemang eller lämna bidrag till välgörenhetsorganisationer för utbildning, sociala eller andra legitima affärssyften. Lagar beträffande korruption förbjuder inte legitima donationer och sponsring. Men vi har en skyldighet att se till att medel som vi använder till sådana ändamål används för det avsedda ändamålet och inte skickas vidare, utan tillhandahålles rätt mottagare och för rätt ändamål. Bidrag och sponsring av evenemang till kända välgörenhetsorganisationer för legitima affärsändamål, som är blygsamma belopp och inte skapar några särskilda problem kan göras inom ramen för denna policy utan godkännande i förväg.

Exempel på lämpliga bidrag inkluderar: En donation till Flickscouterna för att hjälpa till med en karriärutbildningsmessa för trupper och att donera till Röda Korset för att hjälpa till med katastrofhjälp.

Bidrag och sponsring av evenemang som väcker särskilda problem kräver godkännande i förhand av regionens chefsjurist eller ekonomidirektör.

Vad menar vi med "särskilda problem"? Några exempel:

- Välgörenhetsorganisationen eller evenemanget tros vara nära kopplade till en myndighetsperson eller en myndighetspersons nära familjemedlem eller affärspartner.
- Donationen eller sponsringen begärs av en myndighetsperson.

- Vålgörenhetsorganisationen eller arrangören redovisar inte öppet hur de använder medlen.
- Enheten som begär medel är inte en etablerad, känd organisation.
- Vålgörenhetsorganisationen eller arrangören begär att bidraget ska erläggas kontant.
- Alla andra fakta eller omständigheter som väcker frågor hos dig om huruvida bidrag kommer att användas på rätt sätt.

Vad är ett "måttligt" belopp? ManpowerGroups medarbetare förväntas använda gott omdöme i detta hänseende, men bidrag under 1000 USD betraktas i allmänhet som blygsamma. Vid bedömningen av om ett bidrag eller en sponsring är blygsamma belopp kommer hur ofta bidraget givits och relaterade bidrag att beaktas. ManpowerGroups medarbetare bör inte dela upp ett bidrag i mindre belopp för att få ett bidrag att verka blygsamt.

IX. Vi måste upprätthålla noggrann redovisning och dokumentation

Vi är kända för ärlighet och pålitlighet i alla delar av vår verksamhet. ManpowerGroup är enligt lag skyldiga att föra fullständiga och exakta räkenskaper, dokumentation och konton. Utgifter måste vara helt och korrekt beskrivna i all affärsdokumentation, inte bara utgifternas belopp utan även deras natur eller syfte. Du ska aldrig skapa en post som är falsk eller vilseledande eller ta emot ett dokument från någon leverantör eller annan tredje part som inte uppfyller våra krav. All

affärsinformation, inklusive affärs- och finansiella transaktioner ska redovisas på ett aktuellt och korrekt sätt. Finansiell information måste återspegla faktiska transaktioner och överensstämja med god redovisningssed. Det är inte tillåtet för någon att etablera dolda eller ej bokförda fonder eller tillgångar.

X. Krav och utpressning måste rapporteras

Om en myndighetsperson eller en annan person (t.ex. en presumtiv kund) begär en felaktig betalning från dig är det inte en ursäkt för att bryta mot denna policy. ManpowerGroups medarbetare ska vägra en sådan begäran och omedelbart rapportera eventuell begäran eller utpressning till chefsjuristen eller ansvarig för global etik efterlevnad.

Vägledning: Krav bör vägras artigt men tydligt. Du vill inte att ditt svar att ge intryck av att du har samtyckt. Påminn den som frågar att ManpowerGroup har strikta regler och att du förlorar ditt jobb om du deltar i ett uppträdande som strider mot denna policy.

XI. Vi kräver samma uppförande från våra affärspartners

ManpowerGroups policy förbjuder mutor och korrupktion vare sig det är direkt eller indirekt.

I vissa länder är det vanligt att anställa handelsagenter med goda förbindelser eller "förmedlare" för att identifiera och värva nya kunder, introducera eller att lobba myndighetspersoner. Detta kan bli en kanal för mutor. Vi förväntar oss att våra agenter, konsulter, samarbetspartners eller annan tredje part som agerar för vår räkning ("affärspartners") utför lagliga tjänster och följer de normer för etiskt och yrkesmässigt uppförande som beskrivs i denna policy och Koden.

Vad är varningssignaler beträffande affärspartners?

Varningssignaler är några fakta eller omständigheter - ett mönster, praxis eller specifik händelse - som anger risken för korrupktion. Det finns många exempel på varningssignaler och nedanstående lista inkluderar inte alla varningssignaler som du kan stöta på.

- En ny affärspartner rekommenderas av en myndighetsperson.
- En myndighetsperson eller en myndighetspersons närstående har ett affärsintresse i en affärspartner.
- Affärspartnern har ingen av erfarenhet att utföra det arbete som han/hon har anställts för att göra eller anställs enbart på grund av sitt inflytande över en myndighetsperson.
- Affärspartnern gör tvivelaktiga förklaringar (t.ex. " ställ inte frågor, jag ska ta hand om allt"), har inte en öppen struktur eller insisterar på sekretess i sina mellanhavanden med dig.
- Affärspartners provision eller vinstmarginal är hög jämfört med branschens standard eller typen arbete partnern kommer att utföra.
- Affärspartnern vill betalas "under bordet" eller till ett utlandsbaserat konto.
- Affärspartnern vägrar att underteckna ett kontrakt med garantier mot korrupktion.
- Affärspartnern lämnar falska fakturor eller vägrar att tillhandahålla dokumentation som stöder fakturor eller påstådda utgifter.

Om du blir medveten om en varningssignal, kontakta ansvarig för global etik efterlevnad för vägledning.

Vi kan hållas ansvariga för våra affärspartners uppförande.

ManpowerGroup kan bli juridiskt ansvarig för en affärspartners uppförande när det förekommer i samband med arbete för företaget.

Ingen affärspartner bör uppmanas att utföra tjänster för företaget utan ordentlig analys och utan ett avtal som innehåller nödvändiga garantier mot korruption.

Kommersiell och finansiell analys är inte tillräckligt. Analysen bör beakta anseende och integritet beträffande en föreslagen affärspartner, liksom omfattningen av dess interna kontroller för att förebygga olämpligt uppträdande.

Strutsar är kända för att begrava huvudet i sanden när fara närmar sig. Det kan vara bra för fåglar, men det är inte acceptabelt beteende för ManpowerGroups medarbetare. Att medvetet ignorera tecken på korruption - att bete sig som en struts med slutna ögon - kan få samma konsekvenser som om du kände till olämpligt uppträdande.

Några exempel på otillbörligt "huvudet-i-sanden" beteende:

- "Jag vill inte veta hur du får myndighetens godkännande, bara se till att du får det och få det snabbt".
- "Jag tänker inte fråga några frågor, eftersom jag inte vill veta svaren."
- Jag vet att detta är ett land med mycket korruption, så jag kommer inte att fråga vår fastighetsmäklare hur han hanterar de lokala myndigheterna".

Varnings signaler (se sidan 8), när de identifieras, ska rapporteras till ansvarig för global etik efterlevnad som kommer att bedöma risken och bestämma om lämpliga skyddsåtgärder kan vidtas för att minska dessa risker till en acceptabel nivå.

Vårt ansvar om vi arbetar med affärspartners

På grund av eventuella rättsliga ansvar i samband med användning av affärspartners krävs ett antal åtgärder för att skydda ManpowerGroup:

- Analys bör dokumenteras och bevaras i en affärspartner-fil, som ska upprätthållas av chefsjuristens kontor. Analys bör uppdateras med jämna mellanrum, minst vart tredje år.
- Affärspartners får inte bli ombedda att tillhandahålla tjänster utan kontrakt. Kontrakt visar de legitima skälen till att en affärspartner anlitas och tjänster han/hon (eller den enhet som anlitas) utför. Kontrakten innehåller ofta också bestämmelser för att skydda ManpowerGroup. Därför är de viktiga. Rådgör med din lokala juridiska avdelning om vilka klausuler som är nödvändiga.
- Medarbetare bör också se till att ersättning som betalas ut till en affärspartner representerar lämpligt värde för de legitima varor eller tjänster som tillhandahålls. Betalningar till affärspartners får inte ske kontant, till någon annan än motparten i kontraktet eller till en plats som inte har något samband med där affärspartnern är baserad eller avtalsaktiviteterna äger rum, som t.ex. ett skatteparadis eller utlandsbaserad plats.

Vårt ansvar slutar inte när en affärspartner har ett kontrakt. Vi måste hela tiden övervaka våra affärspartners verksamhet. Alla varningssignaler eller andra frågor om lämpligheten av en affärspartners agerande som uppstår under loppet av en relation med en affärspartner ska rapporteras till ansvarig för global etik efterlevnad, så att risker kan övervägas och lämpliga skyddsåtgärder utvecklas. Några exempel på problem som kan uppstå i en affärspartners beteende:

- Affärspartnern begär ytterligare ersättning när det inte finns något legitimt behov av det;
- Du hör att en myndighetsperson eller en nära släkting till eller myndighetspersonens affärspartner har förvärvat ett intresse i affärspartnern; eller
- Du hör rykten om att affärspartnern utreds för penningtvätt eller någon annan brottslig verksamhet.

ManpowerGroup kan bedriva utbildning av affärspartners, revisioner eller söka certifiering av uppfyllelse i tillämpliga fall.

ManpowerGroup uppmuntrar sina medarbetare att dela med sig av denna policy mot korruption till sina affärspartners så att de är medvetna om sin förpliktelse beträffande lagliga och etiska affärsmetoder.

XII. Vi hjälper inte kunder med olämpligt uppträdande

ManpowerGroups medarbetare som arbetar för en kund bör inte låta sig dras in några otillbörliga betalningar eller annat olämpligt uppträdande. Medarbetare som konfronteras med situationer som väcker dessa typer av frågor bör diskutera dem så fort som möjligt med sin chef eller söka vägledning av juridikavdelningen and ansvariga för efterlevnad. Försök inte att lösa dessa typer av problem på egen hand.

XIII. Fusions- och förvävsaktivitet kräver analys av korruption

ManpowerGroup engagerar sig med jämna mellanrum i förvärv av andra företag. Genom att förvärva ett annat företag kan ManpowerGroup bli ansvarigt för detta bolags tidigare beteende. ManpowerGroup kan också bli ansvarigt för fortsatt uppträdande som bryter mot lagar beträffande mutor och korruption.

Det är därför företagets policy att analys av korruption utförs innan ett förvärv slutförs så att risker kan identifieras och minskas. Dessutom kommer företaget att införliva det förvärvade företaget i den interna kontrollen och efterlevnadsprogram så snart som möjligt, bland annat genom att utbilda nya medarbetare, granska tredjepartsrelationer och genomföra revisioner när så är lämpligt. ManpowerGroups medarbetare är skyldiga att samarbeta med sådana insatser.

XIV. Årlig utbildning och certifiering

Ansvarig för global etik efterlevnad har fastställt målkriterier för obligatorisk årlig utbildning beträffande principerna mot korruption. Som en del av det årliga kravet på utbildning är du skyldig att slutföra en certifiering där du svarar på vissa frågor och intygar att du:

- har läst och förstått denna policy;
- kommer att följa denna policy; samt
- inte är medveten om någon överträdelse av denna policy.

XV. Rapportering och repressalier

Alla ManpowerGroups medarbetare som får kännedom om eller misstänker brott mot denna policy skall omedelbart:

- Meddela chefsjuristen eller ansvarig för global etik efterlevnad;
- Använda den lokala etiska hjälplinjens telefonnummer som finns anslaget hos deras anläggning; eller
- Använda den globala ManpowerGroups Hotline för affäretik. ManpowerGroups externa leverantör av hotlinetjänsten har avgiftsfria telefonlinjer som kan nås på följande sätt:
- Om du ringer från Nordamerika: 1 800 210-3458.
- Om du ringer från utanför Nordamerika, titta i listan över länder på <http://www.manpowergroup.com/about/documentdisplay.cfm?DocumentID=1489>.

- Om du ringer från ett land på listan, använd direktåtkomstnumret för det landet.
- Om du ringer från ett land som inte finns på listan, gå till www.business.att.com/bt/access.jsp för att hitta AT&T:s åtkomstnummer för det landet. Ring sedan åtkomstnumret, vänta på ton eller uppmaning och ring sedan 1 800 210-3458.

Varje person som rapporterar en misstänkt överträdelse eller brott kommer att förbli konfidentiell, utom då det är nödvändigt för att skydda ManpowerGroups intressen eller som krävs enligt gällande lag.

Företaget kommer inte att tolerera repressalier mot någon som gör en rapport i god tro, vilket anges i ManpowerGroups policy beträffande repressalier. Den som upplever vad de anser vara någon form av repressalier bör rapportera detta problem så snart som möjligt till chefsjuristen eller ansvarig för global etik efterlevnad.

XVI. Disciplinära åtgärder

Medarbetare som bryter mot denna policy är föremål för disciplinära åtgärder, till och med uppsägning, och kan även bli föremål för individuell kriminellt och/eller civilrättsligt åtal i berörda länder. Affärspartners som bryter mot denna policy är föremål för uppsägning av alla kommersiella relationer med ManpowerGroup.

”*Var och en av oss har ett ansvar för att säkerställa att vi upprätthåller våra höga krav på uppförande och integritet. Att skydda vårt varumärke och rykte betyder att vi alla måste göra rätt val. Jag förlitar mig på att var och en främjar och skyddar vårt varumärke genom att känna till, förstå och följa ManpowerGroups uppförandekod och etik, samt policy mot korruption. ManpowerGroup har utsetts till ett av världens mest etiska företag i flera år tack vare alla medarbetares engagemang att arbeta etiskt.*”

~Jonas Prising, ManpowerGroup CEO