

**Verhaltens- und Ethikgrundsätze für
geschäftliches Handeln**

Inhalt

Verhaltens- und Ethikgrundsätze für geschäftliches Handeln

Botschaft unseres Chairman und Chief

Executive Officer

Unsere Geschichte, unsere Werte, unsere

Eigenschaften und wo wir stehen

Einführung in die Verhaltens- und

Ethikgrundsätze

- Zweck
- Allgemeine Gültigkeit
- Unsere Verpflichtungen
 - Mitarbeiter
 - Manager

Orientierung erhalten und Vorfälle melden

- Im Zweifelsfall: ein moralischer Kompass
- Vorfälle melden
- Keine Vergeltungsmaßnahmen

Unsere Verpflichtungen füreinander

- Menschen >> Einer unserer Werte
- Gegenseitiger Respekt
- Datenschutz und Vertraulichkeit von Daten
- Vielfalt und Integration
- Sicherheit und Gesundheit
- Missbrauch von Suchtmitteln
- Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Unsere Verpflichtungen gegenüber dem

Unternehmen und den Aktionären

- Interessenskonflikte
 - Vorgehen zur Offenlegung und Problemlösung
 - Beispiele möglicher Konflikte
 - Geschäftsmöglichkeiten
 - Orientierung und Hilfe
- Informationen und Ressourcen schützen
 - Nutzung von Unternehmensressourcen
 - Vertrauliche Geschäftsinformationen

- Genauigkeit, Aufbewahrung und Zerstörung von Geschäftsunterlagen und Dokumenten
- Geistiges Eigentum – unseres und das anderer
- Verwendung elektronischer Medien
- Investoren- und Medienanfragen
- Insider-Informationen und Wertpapierhandel

Unsere Verpflichtungen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern

- Beziehungen zu Geschäftspartnern
 - Auswahl
 - Faire Praktiken
- Vertriebs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken
- Geschenke und Einladungen vergeben, annehmen und damit werben
- Kartell-/Wettbewerbsgesetze
- Wettbewerberinformationen einholen

Unsere Verpflichtungen gegenüber den Gemeinschaften

- Bestechung und Korruption
- Ökologisch verantwortliches Handeln
- Politische Spenden und Aktivitäten
- Grenzüberschreitende Talentsuche

Unser Compliance-Programm

- Verwaltung
- Rechtliche Verfahren und interne Ermittlungen
- Ressourcen zur Orientierungshilfe und zum Melden von Bedenken
- Schulung und Zertifizierung
- Disziplinarmaßnahmen
- Keine Vergeltungsmaßnahmen

An alle Kollegen von ManpowerGroup weltweit

Botschaft unseres Chairman und Chief Executive Officer

Seit über 60 Jahren ist ManpowerGroup ein Unternehmen, das von einer Mission und einem einzigartigen Verständnis für seine Rolle innerhalb der Gesellschaft geleitet wird. Wir helfen unseren Kunden, effektiv und ethisch zu handeln, wir stellen die Verbindung zwischen Menschen und sinnvollen Arbeitsmöglichkeiten her und schaffen dabei Nachhaltigkeit in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten. Unser tiefes Verständnis für die Ziele unserer Kunden und für das Potential von Menschen ermöglicht uns, von unbemerkten Chancen zu profitieren, so dass jeder mehr erreichen kann, als vorstellbar war.

Wir sind stolz darauf, allen, mit denen wir in Kontakt kommen, eine Erfahrung zu bieten, die stets positiv und einzigartig ist. Das Engagement und die Verpflichtung unserer Kollegen, die ManpowerGroup Experience innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu verbreiten, steigern unsere Energie, Rentabilität und Nachhaltigkeit. Und das ist es, was ManpowerGroup einzigartig macht und uns von unseren Wettbewerbern und allen Unternehmen innerhalb der Branche weltweit unterscheidet. Die ManpowerGroup Experience war schon immer durch Vertrauen und ethische Verhaltensweisen im täglichen Arbeitsleben gekennzeichnet. Diese haben sich bei den Entscheidungen, die unsere Kunden, Kandidaten, Lieferanten, Mitarbeiter und Behörden zu treffen haben, als Wettbewerbsvorteil herausgestellt.

Bei ManpowerGroup glauben wir, dass jede Arbeit ehrenwert ist, und dass es die Gesellschaft auf fundamentaler Ebene stärkt, wenn Menschen die Würde, die mit einem Beschäftigungsverhältnis verbunden ist, gegeben wird. Das ist der Grund, warum wir stolz darauf sind, Menschen mit Arbeitsmöglichkeiten zu verbinden.

Zusätzlich zu unserer Arbeit mit fast 500.000 Kunden und über vier Millionen Mitarbeitern (mit assoziierten Unternehmen) jährlich richten wir weltweit Initiativen ein, um Einzelnen zu helfen, die nur beschränkte Möglichkeiten für Beschäftigungsverhältnisse haben. Es liegt in unserer Kultur und dem Selbstverständnis unseres Unternehmens, Gutes zu tun, erfolgreich für unsere Aktionäre zu sein und uns gegenüber allen Beteiligten verantwortlich zu verhalten.

ManpowerGroup ist eine Erfolgsgeschichte, die 1948 mit einem Büro in Milwaukee, Wisconsin begann und heute auf etwa 4.000 Standorte in 82 Ländern und Regionen weltweit angewachsen ist. Bei unserer Expansion haben wir unter Millionen von Menschen, deren Leben wir als innovative Zeitarbeits- und Dienstleistungsfirma berührt haben, den Ruf eines Unternehmens aufgebaut, das bei allen seinen Tätigkeiten höchste Standards an Integrität einhält.

Unsere Marke und unser Ruf sind über 60 Jahre lang gewachsen – wir sind alle für deren Förderung und Schutz verantwortlich. Als ein Mitglied von ManpowerGroup haben Sie und Ihre 30.000 Kollegen weltweit die Verantwortung, Botschafter unserer Marke zu sein, indem Sie die ManpowerGroup Verhaltens- und Ethikgrundsätze für geschäftliches Handeln über die reine Einhaltung hinaus beherzigen. Diese Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter von ManpowerGroup, ungeachtet des Titels oder der Position, und sollen sicherstellen, dass wir die höchstmöglichen Standards an Qualität und ethischen Geschäftspraktiken einhalten. Es ist gut für unsere Aktionäre, für die Wettbewerbsposition unseres Unternehmens und für alle Mitarbeiter zu wissen, dass jeder bei allen Handlungen – innerhalb und außerhalb des Unternehmens – das bestmögliche Verhalten von uns erwarten kann. Meine Hoffnung ist, dass alle Führungskräfte des Unternehmens unseren Kollegen helfen, Botschafter der Marke zu sein, indem sie diese Grundsätze im Unternehmen einbetten.

Daher haben wir verschiedene Wege eingerichtet, um Aktivitäten zu melden, die als ein Verstoß gegen diese Grundsätze angesehen werden können (siehe S. 37). Seien Sie versichert, dass in unserem Unternehmen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen die toleriert werden, die solche Aktivitäten melden.

Unsere Unternehmenskultur ist einzigartig. Wir schaffen diese Kultur jeden Tag neu – nicht nur dadurch, WAS wir tun und sagen, sondern mehr noch, WIE wir etwas tun und sagen. Es ist diese Ebene des Engagements im individuellen Verhalten, mit der jeder Einzelne zur Schaffung der ManpowerGroup Experience beiträgt.

Sie werden feststellen, dass die neuen Verhaltensgrundsätze eine praktische, benutzerfreundliche

Orientierungshilfe sind, die sicherstellt, dass wir durch unsere Aktionen unseren Kernwerten gerecht werden. Die Verhaltensgrundsätze dienen als Kompass zur Orientierung für ethisches Verhalten. Die angegebenen Beispielszenarios dienen als Richtlinie, wie Sie in häufig auftretenden Situationen handeln sollten. Sie sind zum großen Teil aus dem jährlich stattfindenden Schulungsprogramm zu Verhaltens- und Ethikgrundsätzen entnommen. Bitte nehmen Sie sich Zeit, um diese Grundsätze aufmerksam durchzulesen und so ein tiefes Verständnis zu erlangen, auf dem dann Ihr Verhalten basieren kann.

Ich bin jeden Tag stolz darauf, ein so erfolgreiches Unternehmen leiten zu dürfen, in dem sich Menschen unerschütterlich engagieren, unsere Geschäftsziele mit Beharrlichkeit zu verfolgen – und zwar so, dass für alle Mitarbeiter eine gute Arbeitsumgebung geschaffen und für alle anderen der Kontakt mit uns zu einem positiven Erlebnis wird. Ich zähle auf Sie, dass Sie sich zum Schutz und der Förderung unserer Marke einbringen, indem Ihre Handlungen auf höchstmöglicher Integrität beruhen. Sie können stolz darauf sein, für ein Unternehmen zu arbeiten, das über eine solch ehrenwerte Mission und tief verwurzelte Kultur verfügt. Danke dafür, dass Sie weiterhin in Ihrer Tätigkeit verantwortlich handeln und so zur ManpowerGroup Experience beitragen.

Jeff Joerres

Chairman und CEO, ManpowerGroup

Unsere Geschichte, unsere Werte, unsere Eigenschaften ... wo wir stehen

Unsere Geschichte

Seit über 60 Jahren hat ManpowerGroup eine Kultur des Vertrauens, der Integrität und der Verantwortung aufgebaut. Eine detaillierte Zeitachse und eine Beschreibung der vielen Meilensteine in der Geschichte unseres Unternehmens seit 1948 finden Sie unter <http://www.manpowergroup.com/about/history.cfm>.

Unsere Werte

Menschen

Wir kümmern uns um Menschen und die Bedeutung von Arbeit für ihr Leben. Wir respektieren Menschen als Individuen, denen wir vertrauen, die wir unterstützen und denen wir ermöglichen, ihre Ziele in Arbeit und Leben zu verwirklichen.

Wir helfen Menschen, ihren beruflichen Lebensweg durch Planung, Arbeit, Coaching und Schulung weiterzuentwickeln.

Wir erkennen den Beitrag jedes einzelnen zu unserem Erfolg an – den Beitrag unserer Mitarbeiter, Kunden und Bewerber. Wir ermutigen und belohnen Leistung.

Wissen

Wir teilen unser Wissen, unsere Erfahrung und unsere Ressourcen, so dass alle verstehen, was jetzt und in Zukunft in der Arbeitswelt wichtig sein wird – und bestmöglich reagieren können.

Wir hören aktiv zu und handeln aufgrund der so gewonnenen Informationen, um unsere Beziehungen, Lösungen und Dienstleistungen zu verbessern.

Basierend auf unserem Verständnis der Arbeitswelt verfolgen wir aktiv die Entwicklung und die Annahme der besten Geschäftspraktiken weltweit.

Innovation

Wir führen in der Welt der Arbeit. Wir haben Mut zu Innovationen, Pionierleistungen und stetiger Weiterentwicklung.

Wir akzeptieren nicht den Status quo. Wir hinterfragen beständig die Norm, um neue und bessere Arbeitsmethoden zu finden.

Wir wachsen aufgrund unseres Unternehmergeistes und der schnellen Reaktionsfähigkeit. Wir nehmen Risiken auf uns, von denen wir wissen, dass wir nicht immer Erfolg haben werden, werden jedoch nie unsere Kunden einer Gefahr aussetzen.

Unsere Eigenschaften

Vorausschauend: Wir wissen, was als nächstes kommt.

Integrierend: Wir sind für alle da, auf allen Ebenen.

Erfahren: Wir sind eine anerkannte Quelle für Informationen, Meinungen und Geschäftspraktiken.

Vertrauenswürdig: Man vertraut uns, dass wir das Richtige tun werden.

Einnehmend: Menschen sind daran interessiert, was wir sagen und tun.

Neue Denkanstöße gebend: Wir haben eine andere Perspektive.

Wo wir stehen

ManpowerGroup tritt ein für

die Würde von Arbeit, Beschäftigungsmöglichkeiten für alle, ethische und effektive Geschäftspraktiken, Nachhaltigkeit und erfolgreiche lokale Gemeinschaften. Wir bieten Arbeitsmöglichkeiten und helfen Kunden, erfolgreich zu sein. Wenn geeignet, nutzen wir unsere Kernkompetenzen in Partnerschaften mit Behörden, Unternehmen und/oder nichtstaatlichen Organisationen (NGOs) zur Unterstützung spezieller Initiativen, mit denen Arbeitsmöglichkeiten oder Schulungen für folgende Personengruppen geboten werden sollen:

1. Langzeitarbeitslose/Unterbeschäftigte
2. Menschen mit Behinderungen
3. Entrechtete Einzelpersonen (Minoritäten, Immigranten)
4. Opfer von Naturkatastrophen (Tsunami, Hurrikan)
5. Opfer von Ausbeutung (illegaler Handel etc.)
6. Flüchtlinge
7. Jugendliche

ManpowerGroup ist gegen

Praktiken, mit denen Menschen ausgebeutet werden und die Möglichkeiten von Personen, insbesondere der ungeschützten Personen einer Gesellschaft, die Würde von Arbeit in vollem Maße zu genießen, eingeschränkt werden. Wir versuchen, Missbrauch zu verringern, wollen Bewusstsein für und Widerstand gegen folgende Praktiken schaffen, bis wir den betroffenen Einzelpersonen eine Brücke zu einem Beschäftigungsverhältnis bieten können.

- Ausbeutung von benachteiligten Personen
- Menschenhandel
- Zwangsarbeit
- Kinderarbeit
- Illegal niedrige Löhne für ungeschützte Personen
- Unsichere Arbeitsbedingungen

Beispiel 1

Welcher der folgenden Mitarbeiter handelt in Übereinstimmung mit den ManpowerGroup-Werten? Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an und klicken Sie dann auf „Fertig“.

Samara erkennt bei einer neuen Mitarbeiterin eine nützliche Fähigkeit und schlägt vor, dass sie an einem unserer Unternehmensausschüsse teilnimmt, um ihre Fähigkeiten zu nutzen und zu verbessern.

Salvatore präsentiert während eines Manager-Meetings die Idee eines Mitarbeiters als seine eigene.

Lynette hört, dass ManpowerGroup von einem Kunden kritisiert wird, und macht die Geschäftsleitung darauf aufmerksam.

Yoko meldet ihre neue Idee zur Organisation kritischer ManpowerGroup-Daten nicht, da sie sich nicht sicher ist, ob es funktionieren wird.

Fertig

Antwort: Das erste und dritte Kästchen sollte angekreuzt werden.

Samara wendet ManpowerGroup-Werte an, indem sie unsere Mitarbeiter bei der Weiterentwicklung ihrer Karriere durch Coaching und Schulung unterstützt. Lynette hört den Bedürfnissen und Bedenken unserer Kunden zu und stellt sicher, dass die Geschäftsleitung informiert ist, damit sie Maßnahmen ergreifen kann. Salvatore dagegen erkennt den Beitrag anderer zu unserem Erfolg nicht an und Yoko muss sich daran erinnern, dass ManpowerGroup zu angemessenen Risiken ermutigt und weiß, dass einige der neuen Ideen unter Umständen nicht erfolgreich sind.

winter-gram

UNSERE FIRMIENMISSION:

„Ich glaube, dass MANPOWER eine Mission in der Welt hat ... Zu sehen, welche Schritte, jeder in seinem Büro ergreifen kann, um die MISSION IMPOSSIBLE für ManpowerGroup möglich zu machen.“
Elmer Winter, Manpower Inc. Mitbegründer und früherer Präsident, 1969

In seiner 62-jährigen Geschichte hatte ManpowerGroup nur drei CEOs: Elmer Winter (1948-1976), Mitchell Fromstein (1976-1999) und Jeff Joerres (seit 1999). Diese seltene Kontinuität hat eine einzigartige Kultur gefördert, die die Grundlage für unseren Erfolg darstellt.

Bei ManpowerGroup glauben wir, dass der Erfolg unseres Geschäfts darauf basiert, wie gut wir anderen dienen und wie diese unser Unternehmen in alltäglichen geschäftlichen Interaktionen wahrnehmen. Wir sind stolz darauf, dass wir auf viele Menschen positiven Einfluss hatten. Unsere Fähigkeit, Rentabilität und Nachhaltigkeit abzuwägen, ermöglicht uns, das Wachstum lokaler Wirtschaften zu unterstützen. Wir helfen unseren Kunden, erfolgreich zu sein, und verbinden Menschen aus unterschiedlichen Bereichen mit Arbeitsmöglichkeiten und der Würde der Arbeit. Wir schaffen durch Arbeitsbeschaffung und Talentbeschaffung mehr ökonomischen Wert. Wir bauen die Fähigkeiten von Gemeinschaften aus, was zu mehr Nachhaltigkeit und erhöhten Chancen für ManpowerGroup und alle Beteiligten führt.

Unser Mitbegründer Elmer Winter glaubte leidenschaftlich an die Würde der Arbeit im Leben von Einzelpersonen und deren Familien. Zusätzlich zu seiner zentralen Rolle bei ManpowerGroup arbeitete Elmer Winter zusammen mit den Gemeinschaften Modellinitiativen aus, häufig im Bereich Schulung und Weiterentwicklung der Arbeiterschaft, um Menschen besser auf die Welt der Arbeit vorzubereiten.

Jeff Joerres hat häufig über das Sendungsbewusstsein von Elmer Winter gesprochen und beschreibt es als tief in unsere kulturelle DNS eingebettet. Wir nennen es den „Elmer-Effekt“.

In einer Botschaft an die gesamte Organisation umriss Elmer Winter 1969 die Vision des Unternehmens und betonte, welche positive Auswirkung ManpowerGroup für alle Beteiligten haben könnte, indem die Fähigkeiten einzelner und der Gemeinschaften ausgebaut würden. Die von Elmer Winter verfolgten Ideale haben unser Firmen-Engagement geformt, nämlich durch gutes Handeln Gutes zu tun: die Grundlage dieser Verhaltens- und Ethikgrundsätze für geschäftliches Handeln.

Einführung in die Verhaltens- und Ethikgrundsätze

- Zweck
- Allgemeine Gültigkeit
- Unsere Verpflichtungen

Zweck

Der Zweck der Verhaltens- und Ethikgrundsätze („Grundsätze“) ist es, eine Richtlinie für alle unsere Kollegen und Partner zu bieten, um uns bei unseren Geschäftstätigkeiten von den höchsten ethischen Standards leiten zu lassen. Durch Einhaltung der Grundsätze bestätigen wir unsere Werte und Eigenschaften.

Die Marke und der Ruf unseres Unternehmens steht für Vertrauen – eine Eigenschaft, die wir bei allen unseren Tätigkeiten hochhalten möchten. ManpowerGroup ist mit einer Kultur der Ehrlichkeit, Integrität und der Verantwortlichkeit gewachsen und groß geworden. Wir glauben, dass diese Kultur für uns einen starken Wettbewerbsvorteil darstellt. Als eine Richtlinie tragen diese Grundsätze zum künftigen Erfolg bei, indem sie uns bei der Bewahrung dieser Kultur unterstützen.

Diese Grundsätze sind auch hilfreich, um unsere Marke und die verschiedenen Beteiligten effektiv zu fördern und zu schützen. Sie helfen, auf Bereiche ethischer Gefahren hinzuweisen, bieten Orientierung bei der Erkennung und Lösung ethischer Probleme und beinhalten Methoden, um unethisches Verhalten ohne Furcht vor Vergeltung melden zu können.

Allgemeine Gültigkeit

Die Grundsätze sind für alle gültig, einschließlich Mitarbeiter, Führungskräfte von ManpowerGroup und aller Niederlassungen, Vorstandsmitglieder von ManpowerGroup sowie andere, die Dienstleistungen für uns erbringen. Für diese Grundsätze umfassen die Begriffe „Unternehmen“ und „ManpowerGroup“ ManpowerGroup sowie alle Niederlassungen und Tochtergesellschaften weltweit.

Unsere Verpflichtungen

Mitarbeiter

- Die Grundsätze zu lesen, zu verstehen und einzuhalten.
- Alle anzuwendenden Gesetze zu befolgen.
- Das für alle Beteiligten Richtige zu tun.
- Bei Unsicherheit sich beraten zu lassen.
- Verstöße oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze umgehend zu melden. Vergeltungsaktionen für Meldungen in gutem Glauben werden nicht toleriert. „In gutem Glauben“ bedeutet, alle verfügbaren und als wahr erachteten Informationen anzugeben.

- In vollem Umfang mit ordnungsgemäß autorisierten Untersuchungsgremien, die von Unternehmensrepräsentanten geleitet werden, zu kooperieren.
- Alle erforderlichen Schulungen und die Zertifizierung zur Einhaltung der Grundsätze durchzuführen.

Manager

Wir weisen unsere Manager an, unsere Kultur des ethischen Umgangs zu stärken und zu fördern, indem im Hinblick auf das Geschäftsgebaren Offenheit und Ehrlichkeit und eine Arbeitsumgebung gepflegt werden, in der Mitarbeiter ermutigt werden, ohne Angst vor Vergeltung ethische Bedenken zu melden. Es ist wichtig, dass wir ein positives Modell für die uns Unterstellten bieten und Rat und Orientierung geben oder die richtige Unternehmensressource als Hilfe benennen können.

Orientierung erhalten und Vorfälle melden

Seiten

- Im Zweifelsfall: ein moralischer Kompass
- Vorfälle melden
- Keine Angst vor Vergeltung

Im Zweifelsfall: ein moralischer Kompass

Die ManpowerGroup-Grundsätze können sich nicht mit allen Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien oder Umständen im Hinblick auf ethisches Verhalten befassen. Bei der Entscheidung über ordnungsgemäße Verhaltensweisen müssen gesunder Menschenverstand und ein gutes Beurteilungsvermögen eingesetzt werden. Es ist unrealistisch zu erwarten, dass jeder über alles Bescheid weiß. Wenn Sie sich daher in einer Situation befinden, in der Sie nicht sicher sind, welche ethischen Konsequenzen eine Handlung hat, verwenden Sie diese einfachen Fragen als moralischen Kompass:

- Bin ich fair und ehrlich?
- Sind meine Aktionen legal?
- Ist es das „Richtige“, was zu tun ist?
- Werden andere meine Aktionen in Zukunft positiv betrachten?
- Ist mein Handeln meiner Ansicht nach ethisch?
- Wenn über meine Aktionen in den Medien berichtet würde, wie würde ich bzw. ManpowerGroup wahrgenommen?

Wenn Sie weiterhin Orientierung benötigen, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, Manager, lokalen Beauftragten, einer anderen Führungskraft, dem Beauftragten für die Einhaltung der Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) oder dem Leiter der Rechtsabteilung (General Counsel).

Vorfälle melden

Verstöße gegen die Grundsätze zu vermeiden, bedeutet nicht nur, die Grundsätze zu beachten. Wir sind der Ansicht, dass bei einer integren Arbeitweise und der respektvollen Achtung des anderen eine Kultur gefördert wird, die zu Innovation ermutigt und uns allen hilft, erfolgreich zu sein.

Wir müssen daher jede Aktivität, von der vermutet wird, dass sie ungesetzlich, betrügerisch oder unethisch ist, so bald wie möglich melden und dazu die auf Seite 36 angegebenen Verfahrensweisen verwenden. Jeder, der Vorfälle in gutem Glauben meldet, kann sicher sein, dass er dafür nicht bestraft wird.

Unser Unternehmen nimmt alle Meldungen zu Verstößen ernst, wird alle Meldungen umgehend untersuchen und alle Meldungen weitestmöglich als vertraulich behandeln und alles unternehmen, um die Anonymität derjenigen, die einen möglichen Verstoß in gutem Glauben melden, zu schützen.

Keine Vergeltungsmaßnahmen

Unser Unternehmen toleriert nicht, dass gegen jemanden, der in gutem Glauben einen Verstoß meldet, Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Jeder, der meint, einer Form von Vergeltungsmaßnahme zu unterliegen, sollte diese Bedenken sobald wie möglich einem Vorgesetzten, lokalen Beauftragten oder dem Beauftragten für die Einhaltung der Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) melden.

Unsere Verpflichtungen füreinander

Seiten

- Menschen >> Einer unserer Werte
- Gegenseitiger Respekt
- Datenschutz und Vertraulichkeit von Daten
- Vielfalt und Integration
- Sicherheit und Gesundheit
- Missbrauch von Suchtmitteln
- Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Menschen >> Einer unserer Werte

Im Mittelpunkt eines unserer Werte – Menschen – steht der Respekt, den wir für jeden Einzelnen und die Rolle der Arbeit in seinem/ihrer Leben haben. Wir sind grundsätzlich der Ansicht, dass jeder die Chance auf eine Arbeit haben sollte. Wir möchten mehr tun als nur die anwendbaren weltweiten Arbeitsgesetze einzuhalten. Wir haben eine gemeinsame Verpflichtung, sicherzustellen, dass bei Anstellung und Weiterentwicklung aller Mitarbeiter Fairness und keine Diskriminierung waltet.

Menschen zu respektieren bedeutet auch, gemeinsam die Verantwortung für die Bewahrung einer sicheren und respektvollen Atmosphäre zu tragen, die frei von missbräuchlichem oder unprofessionellem Verhalten ist.

Gegenseitiger Respekt

Wir haben uns gegenseitig als Individuen zu respektieren und mit Würde zu behandeln. In einem Geist der Integration, der alle Menschen gleichermaßen willkommen heißt und ihnen die Gelegenheit geben möchte, ihr Potential voll zu entfalten, schätzen wir individuelle Unterschiede.

Indem wir einander mit Respekt, Würde, Höflichkeit und Fairness behandeln, werden wir weiterhin durch effektives Teamwork und Zusammenspiel Erfolg haben.

Datenschutz und Vertraulichkeit von Daten

Zu unserem Respekt für Menschen gehört auch, dass wir die Informationen über unsere Mitarbeiter, Mitarbeiter assoziierter Unternehmen, Kunden, Anbieter, Kandidaten und Partner sowie Einzelpersonen schützen. Dies gilt insbesondere für amtliche Kennnummern, Privatadressen, Telefonnummern, medizinische Informationen und andere Daten. Solche Daten müssen vertraulich behandelt und dürfen nur zu legitimen geschäftlichen Zwecken verwendet werden.

Viele Länder, in denen wir tätig sind, haben spezielle Gesetze zum Datenschutz. Wir erkennen den Bedarf, das Persönlichkeitsrecht zu schützen, und verpflichten uns, persönliche Daten auf verantwortliche Weise und im Einklang mit diesen Gesetzen zu handhaben.

Wir verstehen die Datenschutzerfordernungen und verwenden die auf ManpowerGroup-Systemen, im Intranet, in E-Mails und anderen Anwendungen enthaltenen Daten nur für legitime geschäftliche Zwecke. Unser

Unternehmen respektiert die Arbeitsplätze der Mitarbeiter, einschließlich E-Mail und Voicemail. Das Unternehmen hat zudem bestimmte gesetzliche Rechte, um unser ethisches Verhalten zu fördern. Dazu gehört vollständiger Zugriff auf und Prüfung von beispielsweise Computerdateien, Telefonaufzeichnungen, E-Mail, Voicemail, Internet-Verwendung, Geschäftsdokumenten, Schreibtischen, Spinden und anderem Firmeneigentum.

Die globalen Datenschutzgrundsätze von ManpowerGroup (Global Data Privacy Principles), die Datenschutzstandards und anwendbare Richtlinien, Verfahren und vertragliche Verpflichtungen können unter folgender Adresse eingesehen werden: www.manpowergroup.com/social/csrpolicies.cfm.

Wir demonstrieren unsere Eigenschaft der Vertrauenswürdigkeit auf viele Arten. Ein Beispiel ist die Befolgung der Richtlinie zur globalen Mitarbeiterverwendung von Computerressourcen (Global Employee Use of Computing Resources), die für alle Daten in der Obhut von ManpowerGroup gültig ist. Zusätzlich zu persönlichen Daten gilt diese auch für andere Daten, die wir vertraulich zu behandeln haben. Einige Beispiele dafür sind Finanzberichte, Kundeninformationen, Marketingstrategien, Handelsgeheimnisse und andere Daten, die als „geistiges Eigentum“ betrachtet werden.

Wenn wir gegenseitigen Respekt füreinander und alle Beteiligten üben, zeigen wir auch Respekt für die Verwendung der Unternehmensdienste, Einrichtungen und Ausstattungen.

Beispiel 2

Warum sind unsere Datenschutzverfahren wichtig?

Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an und klicken Sie dann auf „Fertig“.

- ManpowerGroup wahrt Ihr Recht auf Datenschutz.
- ManpowerGroup möchte als vertrauenswürdig, vorausschauend und erfahren angesehen werden, wenn es um den Schutz vertraulicher Daten von Mitarbeitern und Mitarbeitern assoziierter Unternehmen geht.
- ManpowerGroup verfügt nun über eine globale Datenschutzrichtlinie (Global Data Privacy Policy), um strikte Datenschutzgesetze einhalten zu können.
- ManpowerGroup möchte das Risiko von Identitätsdiebstahl verringern und behördliche Vorschriften zum Schutz von Datenschutzgesetzen, die Einfluss auf unser Geschäft haben, einhalten.
- Alle oben aufgeführten Antworten.

Fertig

Antwort: Alle oben aufgeführten Antworten sind Gründe dafür, dass unsere Verfahren wichtig sind.

Vielfalt und Integration

Da ManpowerGroup ein globales Unternehmen ist, sind die Mitarbeiter, Mitarbeiter assoziierter Unternehmen, Kunden, Kandidaten und Lieferanten naturgemäß verschieden. Wir schätzen Vielfalt, da sie unserem Unternehmen ein größeres Spektrum an Perspektiven und Fähigkeiten bietet. Dies stellt einen Vorteil für unsere Aktionäre, Kunden, Gemeinschaften und andere Beteiligte dar. Wissen und Innovation sind zwei unserer Kernwerte. Wir können Wissen und Innovation nur dann weiterhin aufbauen und gemeinsam nutzen, wenn wir eine Strategie einnehmen, die offen für die Ideen aller ist.

Eines unserer Geschäftsziele ist, unseren Kunden die beste Talententsprechung zu bieten, so dass alle mehr erreichen können als vorstellbar war. Dies bedeutet immer häufiger, auf Quellen und Bevölkerungsteile zuzugreifen, die traditionell unterrepräsentiert waren. Daher ist Vielfalt entscheidend, damit wir, indem wir offen für die Ideen aller sind und jedem ermöglichen, sein Potential zu erreichen, unsere führende Position als ein

Experte bei der Veränderung der Arbeitswelt und unsere Fähigkeit, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, beibehalten.

Unsere Unternehmenswerte spiegeln unsere Ansicht wider, dass alle Menschen faire Chancen auf den Erhalt einer sinnvollen Arbeit haben sollten, nicht nur, weil dies richtig ist, sondern weil alle davon profitieren, wenn die besten Kräfte ungeachtet ihres Hintergrunds beschäftigt werden. Einzelne, Gemeinschaften und unsere Kunden prosperieren, wenn Menschen sinnvolle Arbeit erhalten.

Dies gilt für Einstellungen, Arbeitsunterbrechungen, Vorteile, Transfers, Kündigungen, Rekrutierung, Vergütung, Korrekturmaßnahmen und Beförderungen. Weitere Informationen zu den ManpowerGroup-Richtlinien im Hinblick auf Vielfalt finden Sie unter folgender Adresse:
www.manpowergroup.com/social/social.cfm.

Sicherheit und Gesundheit

Da wir uns um Menschen kümmern, ist integraler Teil unserer Kultur, dass wir uns um die Gesundheit und Sicherheit jedes Einzelnen kümmern.

Jeder muss alle Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, Richtlinien und Verfahren einhalten und vorbereitet sein, Pläne zur Vorbereitung auf Notfälle durchzuführen.

Wir müssen unsichere Arbeitsbedingungen oder -verfahren sofort melden, damit Maßnahmen rechtzeitig ergriffen werden können. Alle Arbeitsunfälle, auch kleine, sollten unverzüglich gemeldet werden.

Missbrauch von Suchtmitteln

Wir wollen, dass Arbeitsplätze frei von Drogen und Alkohol sind. Jeder muss frei von den physischen und psychologischen Einflüssen von Drogen und Alkohol sein, während er die Unternehmenstätigkeit ausübt oder sich auf Unternehmensgelände befindet, um eine sichere und angenehme Arbeitsumgebung zu bewahren. Meldungen über Arbeiten unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen oder die Verwendung, der Besitz bzw. Verkauf solcher illegalen Drogen während der Arbeitszeit oder Unternehmenstätigkeit können zu sofortiger Kündigung führen.

Der Erwerb oder das Konsumieren alkoholischer Getränke auf dem Firmengelände ist verboten, außer es ist speziell durch die Unternehmensleitung aus Anlass bestimmter Veranstaltungen im Unternehmen gestattet.

Wenn Sie verschreibungspflichtige Medikamente einnehmen, die einen Einfluss auf Ihre Arbeitsleistung haben oder Ihre Fähigkeit zu sicherer Arbeit beeinträchtigen, besprechen Sie dies mit Ihrem Vorgesetzten.

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Jeder hat das Recht, in einer Arbeitsumgebung zu arbeiten, die frei von Belästigungen jeglicher Art ist. Wir tolerieren kein verbales, nonverbales oder körperliches Verhalten durch Personen, die in Verbindung mit unserer Tätigkeit (einschließlich Lieferanten und Kunden) stehen, das belästigend ist oder eine einschüchternde, beleidigende, missbräuchliche oder feindliche Arbeitsumgebung schafft; hierzu gehören auch Gewalt am Arbeitsplatz oder sexuelle Belästigung.

Gewalt am Arbeitsplatz beinhaltet Beraubung und andere Eigentumsvergehen, häusliche Vorfälle und Stalking, gegen den Arbeitgeber, frühere oder derzeitige Mitarbeiter und/oder Familienmitglieder, Kunden, Lieferanten sowie gegen Dritte gerichtete Gewalt. Vorbehaltlich der anwendbaren Gesetze und Vorschriften verbieten wir den Besitz und/oder die Verwendung von Schusswaffen, anderen Waffen, explosiven Vorrichtungen und/oder anderen gefährlichen Materialien auf dem Firmengelände oder in Ausübung der Firmentätigkeit.

Sexuelle Belästigung tritt auf, wenn unerwünschtes auf das Geschlecht abzielendes Verhalten die Tätigkeit einer Person beeinträchtigt. Zu solchem Verhalten gehören unerwünschte sexuelle Annäherungen, Fragen nach sexuellen Vorlieben und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Art, das zu einer einschüchternden, feindlichen oder beleidigenden Arbeitsumgebung führt.

Beispiel 3

„Unerwünschtes Verhalten“ kann Verhalten sein, das nicht willkommen, unerbeten oder ohne nachvollziehbare Veranlassung ist.

Verhalten, das für eine Person akzeptabel ist, kann für eine andere unerwünscht sein (z.B. ein Witz oder eine Umarmung). Die Entscheidung über mögliche Belästigung hängt nicht von der Absicht des vermeintlichen Belästigers ab, sondern vielmehr von der Person, der das Verhalten widerfährt und die es als unerwünscht betrachtet.

Joe begrüßt Mitarbeiterinnen häufig mit einer Umarmung. Joe ist auch zu männlichen Mitarbeitern freundlich, gibt ihnen jedoch meist nur einen Klaps auf den Rücken. Joe hat nicht realisiert, dass zwar die meisten Mitarbeiter sein Verhalten akzeptieren, eine Mitarbeiterin jedoch jedes Mal, wenn sie Joe kommen hört, zusammenzuckt, weil ihr seine Umarmung nicht gefällt. Joe muss einsehen, dass sein Verhalten trotz seiner guten Absichten die Basis für eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung sein könnte, da es mindestens einer Mitarbeiterin zuwider ist.

Wenn bei einer Geschäftsreise mit Übernachtung und nach Ablauf der Geschäftszeiten ein Vorgesetzter zu Ihrem Hotelzimmer kommt und Ihnen zu verstehen gibt, dass Sie eine Gehaltserhöhung erhalten, wenn Sie seinen sexuellen Annäherungen nachgeben, so stellt dies sowohl nach dem Gesetz als auch nach den ManpowerGroup-Richtlinien eine Belästigung dar. Auch wenn dieses Verhalten nach der Arbeitszeit stattfindet, steht es in Beziehung zur Arbeit und ist schwer genug, um eine feindselige Arbeitsumgebung zu schaffen oder quid pro quo eine sexuelle Belästigung darzustellen.

Wenn Sie eine Form von Belästigung oder gegen Sie gerichtete Gewalt erfahren oder diese Art von Verhalten gegen einen anderen Mitarbeiter gerichtet wird und Sie dies beobachten, müssen Sie diesen Vorfall Ihrem Vorgesetzten, Manager, lokalen Beauftragten oder dem Beauftragten für die Einhaltung von Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) melden.

Unser Unternehmen toleriert nicht, dass Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen Vorfall von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz melden, irgendwelche Vergeltungsmaßnahmen erleiden.

Beispiel 4

Bei welchen der folgenden Verhaltensweisen handelt es sich um ordnungsgemäßes Verhalten am Arbeitsplatz?

Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an und klicken Sie dann auf „Fertig“.

- Einem Kollegen, dessen Verhalten Sie beleidigend oder unangemessen finden, höflich mitteilen, dass er/sie damit aufhören soll.
- Jemanden bestrafen, weil er sich gegen Belästigung einsetzt.
- Alle am Arbeitsplatz mit professioneller Höflichkeit und Respekt behandeln.
- Sich selbst fragen, ob Sie in Ihrer Korrespondenz fair und ehrlich sind.

Fertig

Antwort: Das erste, dritte und vierte Kästchen sollte angekreuzt werden.

Jemanden zu bestrafen, der sich gegen Belästigung einsetzt, ist kein ordnungsgemäßes Verhalten am Arbeitsplatz. Wir tragen alle persönliche Verantwortung, um eine sichere und respektvolle Arbeitsatmosphäre zu wahren, die frei von missbräuchlichem oder unprofessionellen Verhalten ist. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie ihre Kollegen als Individuen respektieren und sie mit Würde behandeln.

Unsere Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen und den Aktionären

Seiten

- Interessenskonflikte
- Informationen und Ressourcen schützen
- Insider-Informationen und Wertpapierhandel

Interessenskonflikte

Jeder von uns hat die Verantwortung, Interessenskonflikte oder scheinbare Interessenskonflikte zu lösen, um unser Unternehmen und die Aktionäre zu schützen. Solche Konflikte können im Verlauf der Tätigkeit entstehen, wenn persönliche Interessen unsere Fähigkeit, objektive Entscheidungen zu treffen und im besten Interesse unseres Unternehmens und der Aktionäre zu handeln, gefährden oder anscheinend gefährden. Offenlegung ist zur Problemlösung entscheidend.

Vorgehen zur Offenlegung und Problemlösung

Sie müssen jede Transaktion, Beziehung oder Situation, die einen tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikt verursachen könnte, umgehend einem Vorgesetzten melden. Diese Anforderung bezieht sich auch auf Transaktionen, Beziehungen oder Situationen, bei denen andere Personen involviert sind, die zu einem tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikt führen können. Der Vorgesetzte ist verantwortlich, ggf. nach Beratung mit der jeweiligen höheren Geschäftsleitungsebene eine Entscheidung zu treffen.

Für alle tatsächlichen und scheinbaren Interessenskonflikte muss dieser Offenlegungs- und Prüfvorgang durchgeführt werden.

Beispiele möglicher Konflikte

Die folgende Liste enthält Beispiele für Transaktionen, Beziehungen und Situationen, die einen tatsächlichen oder scheinbaren Interessenskonflikt verursachen können.

1. Eigener Anteilsbesitz oder Anteilsbesitz eines Mitglieds Ihrer unmittelbaren Familie an einer Kapitalbeteiligung bei einem Unternehmen, das Geschäfte mit unserem Unternehmen tätigt oder ein Wettbewerber unseres Unternehmens ist.
2. Wesentliche Führungskontrolle durch Sie oder ein Mitglied Ihrer unmittelbaren Familie bei einem Unternehmen, das Geschäfte mit unserem Unternehmen tätigt oder ein Wettbewerber unseres Unternehmens ist.
3. Jedes betriebsfremde Beschäftigungsverhältnis, z. B. ein Zweitjob, Aufsichtsratsposten oder Beratertätigkeiten bei einem Unternehmen, das Geschäfte mit unserem Unternehmen tätigt oder ein Wettbewerber unseres Unternehmens ist.
4. Anstellung und/oder geschäftliche Bindungen, die die Aufgaben für unser Unternehmen beeinträchtigen (außer bei Geringfügigkeit).

Für jede dieser Situationen muss der Konflikt oder mögliche Konflikt einem Vorgesetzten gemeldet und seine/ihre Anweisung zur Lösung der Angelegenheit befolgt werden.

Geschäftsmöglichkeiten

Es wird erwartet, dass wir unsere Aufgaben auf eine Weise ausüben, die die legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens befördert. Es ist uns verboten, für eigene Belange Geschäftsmöglichkeiten zu ergreifen, die sich durch die Nutzung von Unternehmenseigentum oder Informationen oder aufgrund unserer Position bei ManpowerGroup ergeben, es sei denn ManpowerGroup hat die Geschäftsmöglichkeit sorgfältig geprüft und entschieden, sie nicht zu verfolgen.

Orientierung und Hilfe

Die oben angegebenen Informationen dienen erneut nur der Orientierung, um Sie bei der Erkennung möglicher Interessenskonflikte zu unterstützen. Fälle von Interessenskonflikten können nur nach Prüfung der jeweiligen Umstände im Kontext der Aktivitäten bei ManpowerGroup gelöst werden. Daher muss der Offenlegungs- und Lösungsprozess befolgt werden.

Beispiel 5

Andreas, ein Einkaufsleiter, erzählt Eduardo, einem Verkäufer, der Office-Drucker für ihn geliefert hat, dass er Probleme hat, einen kompetenten Klempner für eine Reparatur in seinem Badezimmer zu finden. Eduardo empfiehlt einen Klempner, der einen guten Ruf hat, aber Andreas glaubt, er sei zu teuer. Eduardo erklärt jedoch, er sei ein guter Freund des Bruders des Klempners und könne für Andreas einen Spezialpreis aushandeln. Als Gegenleistung dafür schlägt Eduardo vor, Andreas könne seinerseits das Geschäft mit ihm weiter ausbauen. Andreas war mit den Druckern sehr zufrieden und erklärt, dass er die Dienste von Eduardo auf jeden Fall weiterhin nutzen werde.

Andreas sieht hier unter Umständen kein Problem, da er die Absicht hatte, aufgrund der Qualität der Drucker Eduardo weiterhin zu beauftragen, aber die Tatsache, dass Eduardo ihm einem erheblichen persönlichen Vorteil verschafft, erzeugt einen Interessenskonflikt. Wenn Eduardo beim nächsten Auftrag von Andreas schlechte Qualität liefert, fühlt sich Andreas unter Umständen gezwungen, ihn weiterhin zu beauftragen, was nicht zum besten Interesse unseres Unternehmens wäre.

Welche der folgenden Situationen erzeugt einen möglichen Interessenskonflikt?

Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an und klicken Sie dann auf „Fertig“.

- Kylie gibt einmal pro Woche nach der Arbeit Englischkurse für Erwachsene.
- Lydia, eine Niederlassungsleiterin, beauftragt ihren Schwager, Verschönerungen an den Räumlichkeiten vorzunehmen.
- Kwame, ein Betriebsleiter, erhält Tickets für ein Spiel bei der Fußballweltmeisterschaft als Dank dafür, dass er Dienstleistungen eines Anbieters in Anspruch genommen hat.
- Siobhan hat einen Teilzeitjob bei einem Wettbewerber.

Fertig

Antwort: Das zweite, dritte und vierte Kästchen sollte angekreuzt werden.

Kylies Arbeit als Sprachlehrerin steht wahrscheinlich nicht in Konflikt mit ihren Aufgaben bei ManpowerGroup, da sie die Kurse in ihrer Freizeit gibt. Lydia hat als Niederlassungsleiterin einen Verwandten beauftragt, für sie in der Niederlassung zu arbeiten, was einen möglichen Interessenskonflikt erzeugt. Wenn Kwame kostenlose Tickets von einem Anbieter annimmt, ist dies ein offensichtlicher Interessenskonflikt und gefährdet den Ruf von ManpowerGroup. Kwame wird sich in Zukunft unter Umständen verpflichtet fühlen, den Anbieter weiterhin zu beauftragen, auch wenn er keine zufriedenstellende Arbeit leistet. Siobhan erzeugt ebenfalls einen Konflikt mit ManpowerGroup, wenn sie eine betriebsfremde Anstellung bei einem Wettbewerber eingeht.

Informationen und Ressourcen schützen

Wir haben die Verantwortung, die Ressourcen von ManpowerGroup so zu schützen, als wären es unsere eigenen. Bei ManpowerGroups Ressourcen handelt es sich nicht nur um Geld, Grundbesitz und Ausstattung. Auch Finanzdaten, Ideen, Business-Pläne, Technologien, Kundenlisten, vertrauliche Daten über Mitarbeiter und andere unternehmenseigene Daten gehören dazu. Der Diebstahl, die widerrechtliche Aneignung oder unberechtigte Verwendung dieser Ressourcen ist ein schwerwiegender Vorfall und wird als solcher behandelt.

Nutzung von Unternehmensressourcen

Wir müssen auf eine Weise tätig sein, in der Besitz des Unternehmens, die Verbrauchsmaterialien und die Ausstattung geschont werden. Die persönliche Nutzung dieser Ressourcen ist nur mit vorheriger Genehmigung gestattet. Sie dürfen nicht für persönlichen Gewinn und/oder zu Geschäftszwecken, die nicht mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen, genutzt werden.

Vertrauliche Geschäftsinformationen

Vertrauliche Geschäftsinformationen zu unseren Geschäftsstrategien und der Geschäftstätigkeit sind eine wertvolle Unternehmensressource. Vertrauliche Geschäftsinformationen sind Preise und Kostenangaben, Kundenlisten, mögliche Akquisitionen, Geschäftsprozesse und -verfahren, Finanzdaten, Handelsgeheimnisse und Know-how, personenbezogene Daten, Marketing- und Vertriebsstrategien sowie Pläne, Lieferantenlisten und andere Informationen und Entwicklungen, die nicht öffentlich freigegeben wurden. Alle Unternehmensinformationen dürfen nur zum Vorteil unseres Unternehmens genutzt werden und nie zum persönlichen Vorteil.

Es gibt einige Ausnahmen: a) bei schriftlicher Erlaubnis durch ManpowerGroup. b) Informationen werden auf rechtmäßigem Weg öffentlich zugänglich. c) Sie werden durch ein Gericht aufgefordert, die Informationen offenzulegen.

Gemäß geltender Gesetze gilt diese Verpflichtung auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und der Geschäftsbeziehungen mit ManpowerGroup.

Genauigkeit, Aufbewahrung und Zerstörung von Geschäftsunterlagen und Dokumenten

Wir sind in allen unseren Geschäftsbereichen für Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit bekannt. Alle Geschäftsinformationen, einschließlich der Geschäfts- und Finanzunterlagen, müssen zeitgerecht und genau ausgewiesen werden. Finanzinformationen müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen entsprechen. Es ist niemandem erlaubt, geheime oder nicht ausgewiesene Gelder oder Vermögenswerte einzurichten.

Die Geschäftsdokumente und -unterlagen beinhalten Papierdokumente wie Briefe und gedruckte Berichte. Sie umfassen zudem elektronische Dokumente wie E-Mails und andere Medien, die Informationen über unser Unternehmen und/oder seine Geschäftsaktivitäten enthalten.

Beispiel 6

Yumiko, eine ManpowerGroup-Beraterin in der Personalbeschaffung, erzählt ihrer besten Freundin Monika von einem neuen Tool, das ManpowerGroup entwickelt hat, um die Qualitäten seiner Kandidaten zu bewerten. Dieses Tool wird uns bei der Steigerung unseres Umsatzes helfen. Yumiko bittet Monika, diese Informationen an niemanden weiterzugeben, insbesondere nicht an ihre Kusine, die zufälligerweise in leitender Position bei einem Konkurrenzunternehmen tätig ist. Monika verspricht, diskret zu sein, obwohl sie schon in der Vergangenheit Geheimnisse nicht für sich behalten konnte.

Yumiko hat unter Umständen ein wichtiges Unternehmensgeheimnis ausgeplaudert und gesunder Menschenverstand sollte ihr sagen, dass die Weitergabe dieser Information an eine Verwandte in einem Konkurrenzunternehmen äußerst unklug ist. Sie darf unter keinen Umständen vertrauliche Informationen über das Unternehmen oder seine Geschäftstätigkeit preisgeben. Es wird von allen ManpowerGroup-Mitarbeitern erwartet, dass sie die Vermögenswerte von ManpowerGroup so achten, als ob es ihre eigenen wären.

Geistiges Eigentum – unseres und das anderer

Wissen und Innovation sind zwei der Kernwerte von ManpowerGroup. Das geistige Eigentum von ManpowerGroup ist ein wertvoller Vermögenswert. Wir haben die Verpflichtung, das gesamte geistige

Eigentum zu achten und zu schützen, ungeachtet dessen, ob es sich um unser eigenes oder das anderer Personen oder Unternehmen handelt.

ManpowerGroup ist Eigentümer aller Erfindungen, Entdeckungen, Ideen und Handelsgeheimnisse, die von ManpowerGroup-Mitarbeitern während der Arbeit geschaffen oder mit ManpowerGroup-Ressourcen erstellt wurden.

Diese Verpflichtungen gelten insbesondere auch für alle Softwareanwendungen. Wir verwenden alle Software auf legale Weise und in Übereinstimmung mit den Lizenzen, unter denen uns die Nutzung gewährt wird.

Verwendung elektronischer Medien

Unsere Marke und unser Ruf hängen von uns und dem Verhalten jedes einzelnen ab. Dies beinhaltet auch das Verhalten mit Hilfe elektronischer Medien und Kommunikationssysteme, wie Voicemail, E-Mail und kommerzielle Software.

Die Kommunikation auf diesen Systemen ist nicht privat. Diese Kommunikationsmittel sind Geschäftsunterlagen. Daher kann ManpowerGroup – gemäß der geltenden rechtlichen Bestimmungen – den Inhalt dieser Kommunikationsmittel einschränken, lesen, darauf zugreifen, abhören und offenlegen.

Als Benutzer dieser Systeme sind wir verantwortlich, sicherzustellen, dass die Kommunikation auf diesen Systemen anderen nicht schadet bzw. sie beleidigt oder unser Unternehmen einer Gefahr aussetzt. Wir dürfen die Systeme von ManpowerGroup in keinem Fall wissentlich, sorglos oder arglistig verwenden, um bedrohliche, beleidigende, verleumderische, diffamierende oder anstößige Materialien jeder Art zu veröffentlichen, zu speichern, zu übertragen, herunterzuladen oder zu verteilen.

Soziale Netzwerke sind wesentlich Teil unseres Erfolgs, indem Sie uns mit Fans und Freunden verbinden, die Kunden, Kandidaten, Mitarbeiter assoziierter Unternehmen und Kollegen geworden sind. Im Gegensatz zu vielen Unternehmen ermutigen wir unsere Mitarbeiter, soziale Netzwerke zu verwenden. Wir haben Richtlinien für das ordnungsgemäße Verhalten bei Verwendung dieser Tools aufgestellt (verfügbar unter <http://www.manpowergroup.com/social/csrpolicies.cfm#10>), so dass wir sie auf eine Art nutzen können, die dem Wohl unseres Unternehmens sowie der Mitarbeiter dienen. Wir erwarten, dass sich das Online-Verhalten der Mitarbeiter in keiner Weise von dem Verhalten in jedem anderen Unternehmensrahmen unterscheidet.

Beispiel 7

Stefan, ein Abteilungsleiter bei ManpowerGroup, zeigt seiner Mitarbeiterin Maria einen Kommentar, den er zu den aktuellen Neuigkeiten über die weltweite Schuldenkrise geschrieben hat und in einem Internet-Forum veröffentlichen möchte. Maria hat Bedenken, weil Stefan den Kommentar unter seiner ManpowerGroup-E-Mail-Adresse veröffentlichen möchte, und weist darauf hin, dass die veröffentlichte Meinung als die von ManpowerGroup und nicht als Meinung von Stefan verstanden werden könnte. Er antwortet, dass in den Verhaltensgrundsätzen nichts angegeben ist, dass dies verbietet, aber Maria betont, dass in den Grundsätzen nicht jede Situation speziell beschrieben werden kann und Stefan Ärger bekommen könnte, wenn jemand seine Meinung für die offizielle Position von ManpowerGroup hält.

Maria sieht dies richtig. Wenn man die Absicht der Verhaltensgrundsätze verstanden hat und anwendet, wird von uns erwartet, dass wir richtige Entscheidungen zur ordnungsgemäßen Verwendung der Unternehmensressourcen treffen. In den Grundsätzen ist deutlich angegeben, dass die ManpowerGroup-Ressourcen wie beispielsweise E-Mail-Adressen zu Geschäftszwecken zu verwenden sind, und wir die Verpflichtung haben, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Wenn Stefans Meinung in den Medien als Meinung von ManpowerGroup wiedergegeben würde, könnte dies das Unternehmen in ein schlechtes Licht setzen.

Welche der folgenden Aussagen ist richtig, wenn es darum geht, eine ethisch schwierige Situation, die nicht speziell in den Grundsätzen behandelt wird, zu bewältigen?

Kreuzen Sie die richtige Antwort an, klicken Sie dann auf „Fertig“.

- Verwenden Sie gesunden, durch die Absicht der Grundsätze geleiteten Menschenverstand, und fragen Sie, wenn Sie Hilfe benötigen, Ihren Vorgesetzten.
- Vermeiden Sie die Situation und sie wird sich wahrscheinlich von selbst lösen.
- Unternehmen Sie nichts, da Situationen, die nicht speziell in den Grundsätzen behandelt werden, nicht in ihrer Verantwortung liegen.

Fertig

Antwort: Verwenden Sie gesunden Menschenverstand und Ihr gutes Beurteilungsvermögen oder fragen Sie Ihren Vorgesetzten, wenn in den Grundsätzen zu Ihrer Situation keine speziellen Vorschriften oder Richtlinien angegeben sind.

Investoren- und Medienanfragen

Wir müssen der Öffentlichkeit, unseren Aktionären und den Medien Informationen zu unserem Unternehmen zur Verfügung stellen. Dies muss auf eine Art und Weise erfolgen, mit der sichergestellt ist, dass die Informationen zeitgerecht, ordnungsgemäß und richtig sind. Es ist wichtig, eine unbeabsichtigte Offenlegung von vertraulichen Informationen zu vermeiden. Alle Anfragen und Anforderungen nach Informationen durch die Öffentlichkeit, Aktionäre, Analysten oder Medienvertreter müssen umgehend an den ordnungsgemäßen und für Public Relations zuständigen Mitarbeiter Ihres Landes weitergeleitet werden. Wenn die Anfrage sich auf eine globale Angelegenheit bezieht, muss sie an die Abteilung für Public Relations im Hauptsitz von ManpowerGroup (World Headquarters) gerichtet und weitergeleitet werden.

Insider-Informationen und Wertpapierhandel

Das US-Wertpapiergesetz verbietet den Kauf oder Verkauf von Unternehmensaktien zu einem Zeitpunkt, wenn Käufer oder Verkäufer über wichtige Informationen zu unserem Unternehmen verfügen, die nicht allgemein bekannt sind. Ein Handel in dieser Situation wird Insider-Handel genannt. Das Gesetz verbietet auch die Weitergabe solcher Informationen an andere, die dann die Unternehmensaktien handeln könnten.

Solche Informationen können Informationen über neue Marketinginitiativen, Verkaufs- und Gewinnergebnisse oder Prognosen, wichtige Verträge mit Kunden oder Lieferanten und/oder mögliche Akquisitionen, Fusionen oder Informationen über andere bedeutsame Entwicklungen sein. Jeder, der Zugriff auf solche Informationen hat, muss sie vertraulich behandeln. Vertrauliche Informationen dürfen nicht mit unternehmensfremden Personen, einschließlich Nicht-ManpowerGroup-Geschäftskontakten, Familienmitgliedern und/oder Freunden, besprochen werden.

Unser Unternehmen hat eine Richtlinie zu Insider-Geschäften herausgegeben, das ManpowerGroup Statement of Policy on Securities Trading, die unter der Adresse <http://www.manpowergroup.com/about/documentdisplay.cfm?DocumentID=7083> verfügbar ist. Die vollständige Einhaltung dieser Richtlinie wird von uns erwartet. Wenn Sie unsere Aktien kaufen oder verkaufen möchten, aber im Hinblick auf diese Anforderungen nicht sicher sind, wenden Sie sich an den Leiter der Rechtsabteilung (General Counsel) unseres Unternehmens.

Unsere Verpflichtungen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern

Seiten

- Beziehungen zu Geschäftspartnern
- Vertriebs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken
- Geschenke und Einladungen vergeben, annehmen und damit werben
- Kartell-/Wettbewerbsgesetze
- Wettbewerberinformationen einholen

Beziehungen zu Geschäftspartnern

ManpowerGroup glaubt daran, mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die im Hinblick auf ethisches Verhalten hohe Standards einhalten. Wir möchten für alle Seiten vorteilhafte, langfristige Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern eingehen.

Ein „Geschäftspartner“ ist jeder Handelnde, Anbieter, Lieferant, unabhängige Vertragsnehmer oder Berater, der Produkte oder Dienstleistungen für oder im Auftrag von ManpowerGroup anbietet.

Auswahl

Unsere Auswahl an Unterauftragnehmern, Lieferanten und Anbietern wird auf Basis objektiver Kriterien wie Qualität, technische Exzellenz, Kosten/Preis, Zeitplan/Lieferung, Dienstleistungen und Verpflichtung zu sozial verantwortlichen Geschäftspraktiken getroffen. Wir versuchen unser Bestes, um sicherzustellen, dass unsere Erwerbsentscheidungen in keinem Fall durch persönliche Beziehungen beeinträchtigt oder durch die Annahme ungeeigneter Geschenke, Vergünstigungen oder übermäßige Einladungen beeinflusst werden.

Wir fordern von unseren Lieferanten, ihre Verpflichtung zur Befolgung und Förderung von wichtigen Praktiken sozialer Verantwortung im Einklang mit den Athens Ethical Principles (Athener Kodex, verfügbar unter <http://www.manpowergroup.com/social/athens.cfm>), dem Global Compact der Vereinten Nationen, den

Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie weiteren globalen Standards, zu deren Einhaltung ManpowerGroup sich verpflichtet hat, bei den alltäglichen Geschäftsaktivitäten zu bestätigen.

Faire Praktiken

Wir respektieren alle Menschen und haben bei allen unseren Beziehungen den Ruf von Vertrauenswürdigkeit. Daher werden wir keine vertraglichen Informationen oder Bedingungen unserer Geschäftsbeziehungen mit Unterauftragnehmern und Anbietern an Dritte weitergeben, es sei denn, wir haben die Erlaubnis dazu.

Beispiel 8

Richtig oder falsch: „Solange ein Anbieter ManpowerGroup qualitativ hochwertigen Service bietet, müssen wir im Hinblick auf ethische Standards oder Geschäftspraktiken des Anbieters keine Bedenken haben.“

Richtig

Falsch

Fertig

Antwort: Falsch.

Da unsere Verhaltensgrundsätze von uns fordern, ethisch zu handeln und alle Menschen mit Respekt und Würde zu behandeln, erwarten wir von anderen Unternehmen, Einzelpersonen und Organisationen, mit denen wir geschäftlich verbunden sind, ein ebensolches Verhalten.

Vertriebs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken

Wir sind stolz auf die Qualität unserer Dienstleistungen und sind bestrebt, durch den Einsatz ethischer Geschäftspraktiken ein fairer Wettbewerber zu sein. Wir streben danach, nur richtige und wahrheitsgetreue Informationen zu unseren Produkten und Dienstleistungen in Präsentationen, Diskussionen mit Kunden, in unserer Werbung, Werbeliteratur und öffentlichen Anzeigen anzugeben. Wenn wir gebeten werden, uns mit den Wettbewerbern zu vergleichen, werden wir diese Informationen auf faire Weise präsentieren.

Geschenke und Einladungen vergeben, annehmen und damit werben

Wir müssen bei unseren Geschäftstätigkeiten immer hohe Standards erfüllen, um unseren Ruf, fair und ehrlich zu sein, zu wahren. Es ist häufig ein Brauch, Aufmerksamkeiten an Kunden und Lieferanten weiterzugeben, wie gelegentliche Geschenke von moderatem Wert oder Angebote wie Einladungen zu Mittag- oder Abendessen. Diese Aktivitäten müssen auf wenige Gelegenheiten beschränkt bleiben und dürfen in keinem Fall Einfluss oder scheinbaren Einfluss auf die Entscheidungen haben, die wir im Auftrag des Unternehmens treffen. Wir müssen bei der Vergabe und der Annahme von geschäftlichen Aufmerksamkeiten ein gutes Urteilsvermögen bewahren.

Es ist schwierig die Begriffe „angemessen“ oder „moderat“ durch Angabe eines bestimmten Betrags zu definieren. Daher sollte bei der Beurteilung, was als extravagant oder übermäßig anzusehen ist, gesunder Menschenverstand eingesetzt werden. Wenn ein unparteiischer Dritter wahrscheinlich folgern würde, dass unser Urteilsvermögen beeinträchtigt wird, dann ist die Aufmerksamkeit als zu groß anzusehen.

Wir dürfen bei Handlungen mit Kunden, potentiellen Neukunden oder anderen Geschäftspartnern nie um Bargeld oder Bargeldäquivalente (wie z. B. Gutscheine) bitten, diese vergeben oder annehmen.

Kartell-/Wettbewerbsgesetze

ManpowerGroup ist in offenen und auf Wettbewerb beruhenden Märkten erfolgreich. Unser Erfolg basiert auf Spitzenleistung in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit. Die USA, die Europäische Union, die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) und andere Länder bzw. Gruppen von

Ländern haben zur Wahrung von Wettbewerb und zur Förderung offener Märkte Kartell- und Wettbewerbsgesetze eingeführt. Wir beabsichtigen, diese Gesetze und Vorschriften, die Vereinbarungen verbieten, die einen fairen Wettbewerb beeinträchtigen könnten und oft hart bestraft werden, in vollem Umfang einzuhalten. Unser Unternehmen wird kein Verhalten tolerieren, das gegen diese Anforderungen verstößt.

Es ist niemandem in unserem Unternehmen erlaubt, einen Verstoß gegen die Kartell- oder Wettbewerbsgesetze anzuordnen, daran teilzunehmen, zu genehmigen oder zu tolerieren. Manager sind darüber hinaus nicht nur für ihr eigenes Verhalten verantwortlich, sondern auch für das Verhalten ihres Mitarbeiterteams.

Da die Gesetze in den einzelnen Ländern nicht identisch sind, ist es wichtig, die jeweiligen Kartell/Wettbewerbsgesetze zu kennen, die für Ihren Markt relevant sind. Es gibt allgemeine Richtlinien, die zu befolgen sind: Allen Mitarbeitern ist es verboten, Gespräche oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern zu folgenden Bereichen einzugehen: (1) Preise, Rabatte oder Verkaufsbedingungen; (2) Gewinne, Gewinnmargen oder Kostenangaben; (3) Marktanteile, Vertriebsgebiete oder Märkte; (4) Zuteilung von Kunden oder Gebieten; (5) Auswahl, Ablehnung oder Kündigung von Kunden oder Lieferanten; (6) Einschränkungen zu den Gebieten oder Märkten, in denen ein Unternehmen Produkte verkaufen kann; und (7) Einschränkungen im Hinblick auf die Kunden, an die ein Unternehmen verkaufen kann.

Prävention ist entscheidend. Wenn Sie daher Fragen zur Anwendung der Kartell- oder Wettbewerbsgesetze bei früheren, gegenwärtigen oder künftigen Verhaltenweisen haben, wenden Sie sich an den Leiter der Rechtsabteilung unseres Unternehmens (General Counsel).

Beispiel 9

Sie befinden sich auf einem Treffen des Handelsverbands und werden eingeladen, sich informell mit Vertretern anderer Wettbewerber zu treffen. Bei dem Treffen erwähnt einer der Beteiligten, dass die Einführung einer neuen Steuer in einer bestimmten Region die Geschäftsführung verteuern wird. Ein anderer schlägt vor, dass alle einer leichten Preiserhöhung bei einer bestimmten Produktlinie zustimmen sollten, um die neue Steuer auszugleichen. Was sollten Sie tun?

Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an und klicken Sie dann auf „Fertig“.

- Hören Sie aufmerksam zu, während der Rest der Gruppe die Optionen bespricht.
- Machen Sie sich Notizen, um ein genaues Protokoll der Unterhaltung zu haben.
- Kehren Sie zu Ihrer Arbeit zurück und schlagen Sie Ihrem Vorgesetzten die Preiserhöhung vor.
- Lehnen Sie ab, das Thema zu besprechen, und entfernen Sie sich aus der Situation.

Fertig

Antwort: Das vierte Kästchen sollte angekreuzt werden.

Die Zusammenarbeit mit Wettbewerbern zur Festlegung von Preisen ist ein Verstoß gegen die US-Kartellgesetze und die globalen Wettbewerbsgesetze. Selbst die Anwesenheit in einem Raum während einer Besprechung wie dieser kann harte Strafen für Sie nach sich ziehen. Sie müssen darauf bestehen, dass die Besprechung sofort beendet wird, und die Besprechung verlassen, wenn dies nicht erfolgt. Es reicht nicht, nichts zu der Besprechung beizutragen – Sie müssen aktiv protestieren und sich selbst aus der Situation entfernen. Sie sollten sich auf keinen Fall Notizen machen und bei ManpowerGroup keinen Vorschlag zur Anwendung solcher illegaler Praktiken unterbreiten. Außerdem sollten Sie die globale Rechtsabteilung von ManpowerGroup (Global Legal Department) über diesen Vorfall unterrichten.

Denken Sie daran, dass für einen Verstoß gegen die Kartell- oder Wettbewerbsgesetze keine formale, schriftliche Vereinbarung erforderlich ist. Wenn die Wettbewerber bei dem Treffen nicht über die Steuer und eine Preiserhöhung gesprochen haben, aber einige der Teilnehmer in der Folge ihre Preise zum Ausgleich der neuen Steuer erhöhen, können diese Fakten für einen Ankläger ausreichen, um eine Untersuchung einzuleiten.

Wettbewerberinformationen einholen

Wir führen einen offenen und fairen Wettbewerb. Wir haben die Verpflichtung und das Recht, durch ordnungsgemäße ethische und legale Maßnahmen Informationen zu anderen Unternehmen, einschließlich unserer Wettbewerber, einzuholen. Solche Informationen können Analystenberichte, frei verfügbare Marketingmaterialien, Werbung, Artikel in Fachzeitschriften und Magazinen und andere veröffentlichte und gesprochene Informationen sein.

Wir werden nicht versuchen, solche Informationen durch unethische und illegale Maßnahmen, wie z. B. durch Industriespionage, Mithöreinrichtungen und/oder falsche Darstellung unserer Identität, zu erlangen. Wir werden keine Dokumente von Wettbewerbern annehmen oder lesen, von denen wir wissen, dass sie auf unrechtmäßige Weise eingeholt wurden.

ManpowerGroup respektiert legale Pflichten, die gegenüber früheren Arbeitgebern bestehen, wie Vertraulichkeitsverpflichtungen und Einschränkungen bei der Anwerbung von Mitarbeitern und Kunden des früheren Arbeitgebers. Alle Mitarbeiter, für die solche Vereinbarungen bestehen, müssen dies bekannt geben, um die Einhaltung der Vereinbarung sicherzustellen.

Unsere Verpflichtungen gegenüber den Gemeinschaften

Seiten

- Bestechung und Korruption
- Ökologisch verantwortliches Handeln
- Politische Spenden und Aktivitäten
- Grenzüberschreitende Talentsuche

Bestechung und Korruption

Wir haben die Verantwortung, alle anwendbaren Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung einzuhalten, einschließlich dem U.S. Foreign Corrupt Practices Act und allen anwendbaren Gesetzen ähnlicher Art in den Ländern und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir zahlen keine Bestechungsgelder oder versuchen auf andere Weise, Behörden-/Regierungsmitarbeiter, politische Parteien oder Kandidaten für ein politisches Amt unrechtmäßig zu beeinflussen – selbst wenn eine solche Zahlung angefordert und nicht als Bestechung bezeichnet wird. Dies gilt auch, wenn es über einen Dritten, wie z. B. einen Beauftragten oder Vertreter, erfolgt.

Nehmen Sie nicht an, dass ein Land eine Zahlung an Behördenmitarbeiter gestattet, beispielsweise eine sogenannte „Gefälligkeitszahlung“, damit eine alltägliche, nicht im Ermessen liegende Aufgabe, die andernfalls verzögert würde, schneller durchgeführt wird. Wenden Sie sich zuerst an den Leiter der Rechtsabteilung unseres Unternehmens (General Counsel) oder den Beauftragten für die Einhaltung der Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer), um sicherzustellen, dass Sie nicht gegen die Gesetze des jeweiligen Landes oder der Vereinigten Staaten verstoßen.

Ökologisch verantwortliches Handeln

Seit mehr als 60 Jahren ist es Ausdruck der Verantwortung für die Gemeinschaften, denen wir Dienstleistungen erbringen, dass wir beständig bestrebt sind, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern. Wir sind in unseren Betriebseinrichtungen mit den nötigen Zulassungen, Genehmigungen und

Kontrolleinrichtungen tätig. Wir lernen weiterhin neue und bessere Wege, um mehr zu tun, als die für uns gültigen ökologischen Gesetze und Standards einzuhalten.

Wir können eine entscheidende Rolle spielen und einen positiven Einfluss auf die Umwelt nehmen, indem wir eine gute Auswahl treffen und die Gelegenheiten nutzen, um unsere Mitarbeiter, Lieferanten, assoziierte Unternehmen und andere zu ökologisch verantwortlichem Handeln zu ermutigen. Auf diese Weise kann ManpowerGroup in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, Nachhaltigkeit unterstützen. Basierend auf dem Grundsatz „Verringern, Wiederverwenden und Recyclen“ werden die meisten ökologischen Initiativen von ManpowerGroup auf lokaler Ebene implementiert. Dabei handelt es sich um Programme, die auf lokale und nationale Bedürfnisse reagieren. Wir ermutigen Mitarbeiter in jeder Geschäftseinheit, Ideen einzubringen und sich an ökologischen Programmen zu beteiligen.

Das Gebäude an unserem Hauptsitz – mit LEED-Zertifikat in Gold – ist ein Beispiel, das zeigt, wie Lage, Baumaterialien, Einsparungen bei Energie- und Wasserverbrauch sowie Betriebsgrundsätze die Auswirkungen auf die Umwelt verringern und eine angenehme Arbeitsumgebung schaffen können. Wir beabsichtigen, dies als Beispiel für alle unsere Standorte zu verwenden, insofern es praktikabel ist. Bei Einkauf, Gebäude und anderen betrieblichen Einheiten sollten immer Möglichkeiten beachtet werden, um das ökologische Ergebnis zu verbessern, und als Folge davon die Mitarbeiter ermutigt werden, ähnliche Prinzipien in ihrem eigenen Leben anzuwenden.

Politische Spenden und Aktivitäten

Es ist nicht erlaubt, Gelder, Eigentum oder andere Ressourcen des Unternehmens als Beitrag oder zur Unterstützung von politischen Kandidaten, Parteien oder Aktivitäten zu verwenden. Unser Unternehmen wird Mitarbeiter, die einen persönlichen Beitrag zu politischen Zwecken leisten, nicht dafür vergüten.

Jedem steht es frei, in seiner Freizeit und auf eigene Kosten sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen, solange dies nicht die Durchführung von Aufgaben für ManpowerGroup beeinträchtigt. Spenden für politische Zwecke in Form von Geld oder persönlichen Dienstleistungen dürfen nicht im Namen von ManpowerGroup erfolgen.

Grenzüberschreitende Talentsuche

Als führender Experte für globale Trends auf dem Arbeitsmarkt hat ManpowerGroup einen einzigartigen Überblick darüber, wie wichtig es ist, talentierte Menschen mit unseren Kunden in Verbindung zu bringen, die deren Fähigkeiten benötigen – in welchem Teil der Welt auch immer eine der Parteien sein mag. In einer Welt, in der die demografische Landschaft und die daraus sich ergebende Diskrepanz im Hinblick auf Talente ein immer größeres Problem für Unternehmen wird, spielt ManpowerGroup eine wichtige Rolle dabei, beide Parteien auf effektive und ethische Weise miteinander in Verbindung zu bringen. Wir wissen, wie wichtig es ist, die besten und hellsten Köpfe zu mobilisieren, um unseren Kunden weltweit zu dienen.

Wir sind bestrebt, alle Gesetze im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Verschiebung von Menschen und anderen Geschäftsaktivitäten einzuhalten. Wir verfolgen eine Politik der Nulltoleranz gegenüber Menschenhandel und Zwangsarbeit jeder Art und befolgen alle internationalen Arbeits- und Immigrationsgesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Wir ermutigen andere Einheiten, unserem Beispiel zu folgen.

Wir sind bestrebt, alle relevanten Exportkontrollgesetze und Vorschriften einzuhalten, die Dinge wie den Austausch von Daten über nationale Grenzen hinweg (einschließlich E-Mail- und Internet-Zugriff) regeln.

Wir sind bestrebt, die Anti-Boycott-Gesetze einzuhalten, die es ManpowerGroup verbieten, Vereinbarungen mit anderen zu treffen, um keine Geschäfte mit bestimmten Ländern oder Unternehmen zu tätigen.

Unsere Absicht ist, alle relevanten Immigrationsgesetze und internationalen Standards in allen Ländern, in denen wir tätig sind, in vollem Umfang einzuhalten. Wir kennen den Wert, den Menschen und ihre Fähigkeiten haben, und wissen, wie wichtig es ist, in einem Gastgeberland über eine gültige Arbeitsberechtigung zu verfügen. Alle, die außerhalb ihres Heimatlands arbeiten, müssen, wie gesetzlich erforderlich, über ein gültiges

Visum und eine Arbeitserlaubnis verfügen, bevor Sie im Gastgeberland ankommen, und sind verantwortlich dafür, die Bedingungen durch das Visum und die Arbeitserlaubnis sowie die Steuer-, Währungsumrechnungs- und andere rechtliche Bestimmungen des Gastgeberlandes einzuhalten.

Unser Compliance-Programm

Seiten

- Verwaltung
- Rechtliche Verfahren und interne Ermittlungen
- Ressourcen zur Orientierungshilfe und zum Melden von Bedenken
- Schulung und Zertifizierung
- Disziplinarmaßnahmen
- Keine Vergeltungsmaßnahmen

Verwaltung

Diese Grundsätze werden durch den Beauftragten für die Einhaltung der Geschäftsethik unseres Unternehmens (Global Ethics Compliance Officer), Shannon Kobylarczyk (Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com), verwaltet und interpretiert. Der Beauftragte für die Einhaltung der Geschäftsethik ist berechtigt, Regeln, Verfahren und Schulungsprogramme zur Förderung der Effektivität dieser Grundsätze auszuarbeiten und zu implementieren. Er ist auch berechtigt, Fragen zu diesen Grundsätzen und ihrer Anwendung in bestimmten Situationen zu beantworten.

Der Beauftragte für die Einhaltung der Geschäftsethik von ManpowerGroup (Global Ethics Compliance Officer) wird dem Vorstand oder einem geeigneten Vorstandsgremium regelmäßig über die Einhaltung dieser Grundsätze berichten.

Rechtliche Verfahren und interne Ermittlungen

Wir möchten für alle unsere geschäftlichen Handlungen verantwortlich sein und fehlerfrei handeln. Daher muss jeder, der eine Anfrage, Beschwerde oder einen Bescheid erhält oder auf andere Weise erfährt, dass unser Unternehmen Gegenstand eines rechtlichen oder administrativen Verfahrens oder einer Behördenuntersuchung oder Ermittlung wird, sofort den Leiter der Rechtsabteilung unseres Unternehmens (General Counsel) informieren, der die Antwort unseres Unternehmens koordinieren und leiten wird.

Ermittlungen sind häufig mit komplexen rechtlichen und geschäftlichen Fragestellungen verbunden. Versuchen Sie nicht, in rechtlichen Angelegenheiten Untersuchungen anzustellen, da dies die Ermittlungen gefährden könnte. Es liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung unseres Unternehmens, zu entscheiden, ob eine interne Untersuchung durchgeführt wird, und zu entscheiden, welche Methoden bei einer Untersuchung angewendet werden.

Wenn das Ergebnis einer internen Untersuchung oder behördlichen Ermittlung eine Korrekturmaßnahme rechtfertigt, wird die Geschäftsleitung entscheiden, welche geeigneten Schritte unternommen werden, und ist für die Implementierung der Maßnahmen verantwortlich.

Wir haben die Pflicht, bei einer von unserem Unternehmen durchgeführten internen Untersuchung vollständig zu kooperieren. Entsprechend dem Rate des Leiters der Rechtsabteilung unseres Unternehmens (General Counsel) oder betriebsfremder Rechtsanwälte wird allen Mitarbeitern dringend empfohlen, in Verbindung mit einer Untersuchung durch die Strafverfolgungsbehörden vollständig zu kooperieren, wenn sie dazu aufgefordert werden.

Wir müssen bei allen Handlungen mit behördlichen Ermittlern, Strafverfolgungsbehörden oder internen Ermittlern ehrlich sein und dürfen nicht:

- Dokumente oder andere mögliche relevante Beweisstücke zerstören, verändern oder zurückhalten;
- Irreführende Aussagen in Verbindung mit einer von unserem Unternehmen oder einer Behörde durchgeführten Ermittlung machen;
- Ermittlungen behindern, auf betrügerische Weise beeinflussen oder verhindern;
- Andere veranlassen, Beweise zu zerstören, falsche oder irreführende Informationen zu geben oder eine Ermittlung zu behindern.

Ressourcen zur Orientierungshilfe und zum Melden von Bedenken

Um Orientierung in Fragen der Geschäftsethik oder bei Compliance-Problemen zu erhalten oder um einen vermuteten, geplanten oder tatsächlichen Verstoß zu melden, verwenden Sie eine oder mehrere der folgenden Methoden:

1. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, Manager, lokalen Beauftragten oder dem ManpowerGroup-Beauftragten für die Einhaltung der Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer).
2. Nutzen Sie die zu diesem Zweck eingerichtete Hotline (Business Ethics Hotline). Der Service Provider von ManpowerGroup für Global Compliance kann wie folgt gebührenfrei erreicht werden:
 - Bei Anrufen in Nordamerika unter: 1-800-210-3458.
 - Bei Anrufen aus anderen Ländern als Nordamerika rufen Sie folgende Internet-Seite auf: <http://www.manpowergroup.com/about/documentdisplay.cfm?DocumentID=1489>. Wenn Sie von einem Land aus anrufen, das in der Liste enthalten ist, wählen Sie die Direktnummer für dieses Land.
 - Wenn Sie von einem Land aus anrufen, das nicht in der Liste enthalten ist, gehen Sie zu www.business.att.com/bt/access.jsp. Ermitteln Sie die Vorwahlnummer des gewünschten Landes. Wählen Sie die Vorwahlnummer, warten Sie auf den Signalton oder eine Aufforderung, und wählen Sie dann 800-210-3458.
3. Wenden Sie sich an den Beauftragten für Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) und Assistenten des Leiters der Rechtsabteilung (General Counsel):
 Shannon Kobylarczyk
 Telefon: +1-414-906-7024
 E-Mail: Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com
 Anschrift: 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Schulung und Zertifizierung

Wir stehen gemeinsam in der Verantwortung, für alle Aktionäre das Richtige zu tun und den Ruf unseres Unternehmens zu schützen. Einer der wichtigsten Schritte ist, dass alle Mitarbeiter sich an einer regelmäßigen Schulung zu diesen Grundsätzen und den Unternehmensrichtlinien zu beteiligen haben. Der Beauftragte für Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) hat zu diesem Zweck Schulungsprogramme ausgewählt.

Da wir die Einhaltung dieser Grundsätze sicherstellen möchten, müssen alle Mitarbeiter weltweit (mit Ausnahme der assoziierten Unternehmen) und alle Mitglieder des Vorstands jährlich einen Compliance-Report ausfüllen und zurücksenden und sich zertifizieren lassen.

Disziplinarmaßnahmen

Die Nichteinhaltung der Grundsätze, eine Weigerung, die erforderliche Zertifizierung durchzuführen, oder mangelnde Kooperation bei einer internen Untersuchung wegen eines tatsächlichen oder scheinbaren Verstoßes gegen diese Grundsätze kann Ursache für eine Disziplinarmaßnahme sein, die bis hin zur Kündigung reichen kann.

Keine Vergeltungsmaßnahmen

Unser Unternehmen verbietet und hat keine Toleranz bei Vergeltungsmaßnahmen gegen die, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder scheinbaren Verstoß gegen ein Gesetz, eine Regel, Vorschrift oder Bestimmung dieser Grundsätze melden.

Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien werden selbst als Verstoß gegen diese Grundsätze erachtet. Wenn Sie glauben, einer Form von Vergeltung ausgesetzt zu sein, zögern Sie nicht, die Angelegenheit einem Vorgesetzten oder dem Beauftragten für Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) zu melden.

Beispiel 10

Welche der folgenden Aussagen ist Teil der ManpowerGroup-Richtlinie im Hinblick auf das Melden von Verstößen gegen diese Grundsätze?

Kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an und klicken Sie dann auf „Fertig“.

- Wenn Sie irgendwelche Bedenken haben, sollten Sie sich an Ihren Manager, Vorgesetzten, lokalen Beauftragten oder den Beauftragten für Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) von ManpowerGroup wenden.
- Wenn Sie einen Verstoß melden, wird dies umgehend bei ManpowerGroup veröffentlicht.
- Wenn Sie einen vermuteten Verstoß in gutem Glauben melden, werden Sie später, wenn er sich als grundlos herausstellt, unter Umständen bestraft.

Fertig

Antwort: Das erste Kästchen sollte angekreuzt werden.

Wenn Sie Bedenken im Hinblick auf die Einhaltung dieser Grundsätze haben, gibt es verschiedene Optionen, z. B. können Sie sich an Ihren Manager, Vorgesetzten, lokalen Beauftragten oder den Beauftragten für Geschäftsethik (Global Ethics Compliance Officer) bei ManpowerGroup wenden. Ihre Meldungen werden vertraulich behandelt, nur sehr selten gibt es Ausnahmen. Sie werden außerdem nicht bestraft, wenn Sie in gutem Glauben eine Meldung machen und Ihre Vermutungen sich als falsch herausstellen.

„Unsere Unternehmenskultur ist einzigartig. Wir schaffen diese Kultur jeden Tag neu – nicht nur dadurch, WAS wir tun und sagen, sondern mehr noch, WIE wir etwas tun und sagen. Es ist diese Ebene des Engagements im individuellen Verhalten, mit der jeder Einzelne zur Schaffung der ManpowerGroup Experience beiträgt.“

Jeff Joerres, Chairman und CEO, ManpowerGroup

ManpowerGroup
World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212, USA
www.manpowergroup.com

© 2011 ManpowerGroup