

MANPOWERGROUP'i

äritegevus- ja eetikakoodeks



ManpowerGroup®



Sisukord

Sõnum meie juhatuse esimehelt ja tegevjuhilt	3
ManpowerGroup'i lubadus	4
Sissejuhatus.....	5
- Teie vastutusalad	6
» Töötajad.....	6
» Juhid ja juhendajad	6
- Eetiline otsuste langetamine	7
- Probleemidest teavitamine.....	8
- Karistuse puudumine.....	9
Meie inimesed.....	10
- Vastastikune austus	11
- Isikuandmete privaatsus ja kaitse	11
- Mitmekesisus ja kaasamine	12
- Ahistamine ja diskrimineerimine	12
- Inimõigused.....	13
- Tervis ja ohutus	14
- Ainete kuritarvitamine	14
- Vägivald töökohal	14
Meie ettevõtte ja aktsionärid	15
- Huvide konfliktid	16
» Näiteid võimalikest konfliktidest	16
» Ettevõtte võimalused	16
- Ettevõtte teabe ja vara kaitsmine	17
» Ettevõtte varade kasutamine	17
» Konfidentsiaalne äriteave	17
- Siseteave ja väärtpaberitega kauplemine	18
» Äritegevuse andmete ja dokumentide täpsus	19
» Intellektuaalomand – meie ja teiste oma	19
» Digimeedia/sotsiaalmeedia kasutamine	20
» Investorite ja meedia päringud	20
Meie kliendid ja äripartnerid.....	21
- Altkäemaks ja korrupsioon	22
- Kingitused, meelelahutus ja sponsorlus	23
- Mida oma äripartneritelt ootame	24
» Valimine	24
» Õiglased tavad	24
- Müügi-, turundus- ja kommunikatsioonitavad	25
- Monopolivastased seadused / konkurentsiseadused	25
- Konkurentsi puudutava teabe hankimine	26
Meie kogukonnad	27
- Jätkusuutlikkus.....	28
- Poliitilised panused ja tegevused	29
- Vabatahtlik töö ja heategevus	29
Meie vastavusprogramm	30
- Juhtkond ja olulisemad kontaktid.....	31
- Õigusmenetlused ja ettevõttesisesed uurimised.....	32
- Koolitused ja sertifitseerimine.....	33
- Täitmine ja vabastused	33
Põhikontaktid ja allikad	34



SÕNUM meie juhatuse esimehelt ja tegevjuhilt

kõigile ManpowerGroup'i kolleegidele

Meie ManpowerGroup'is usume, et meil on kohustus anda oma panus ühiskondlikesse muutustesse. Just sellel põhimõttel meie ettevõtte peaaegu 75 aastat tagasi asutatigi ja sama põhimõtte kehtib ka täna. Organisatsioonina peame oma tegevust edukalt jätkama ja kõigile huvigruppidele tulemusi pakkuma – vastutustundlikud äritavad on miski, mida ettevõtte juhtimise kõigis aspektides alati järgida püüame.

Soovime olla osa lahendusest, mis aitab nii töökeskkonna kui ka töötajate jaoks paremat tulevikku vormida. Ettevõtte, mille eesmärk on pakkuda tähendusrikast ja jätkusuutlikku töösuhet, teame, kui tähtsad on usaldus ja läbipaistvus. Seepärast olemegi endale seadnud kõrged eetikastandardid ja oleme Ethisphere'i poolt järjekindlalt nimetatud maailma kõige eetilisemaks ettevõtteks – olles meie tööstusharu ainus ettevõtte, kes on sellise tunnustuse pälvinud. Samuti oleme valitud Dow Jonesi jätkusuutlikkuse indeksi ja FTSE4GoodIndexi nimekirja. Ja see on alles algus...

Selline tunnustus ei ole lihtsalt midagi, mis aitaks meil klientide ja tööle kandideerijate hulgas silma paista, vaid miski, mis teeb ManpowerGroup'ist

suurepärase töökoha ja osa sellest, kes me oleme. See on tõestus sellest, kuidas teie, mina ja kõik meie inimesed oleme pühendunud meie äristrateegia elluviimisele, meie eesmärkide täitmisele ja eetilisel viisil sotsiaalse mõju avaldamisele. Võime oma kõrgete eetikastandardite üle uhkust tunda, sest täidame kõik neid oma igapäevatöös ja igapäevases käitumises.

Oma osa andmiseks lugege palun ManpowerGroup'i tegevus- ja eetikakoodeks läbi ja veenduge, et saate sellest aru. Samuti toetage selle täitmist. Koodeks on meie eetikakompass kõigis meie tegevustes. Kui kahtlustate, et käesolevat Koodeksit on rikutud, on teil kohustus sellest teatada – juhendi leiate lk 8.

Aitäh teile pühendumise eest ja selle eest, et aitate meie ettevõttel õiget suunda hoida. Olgem uhked selle üle, kes me oleme, millesse me usume ja ka sellesse, kuidas see kõik meie äritegevuses realiseerub ja meie huvigruppidele kasu toob.

Jonas Prising
Juhatusesimees ja tegevjuht

MEIE ANNAME TÖÖMAILMALE JÕUDU

Kui inimeste potentsiaali mõistmine saab kokku ettevõtte ambitsioonidega, on tulemuseks dünaamiline jõud.

- » Jõud, mis organisatsioone edasi viib.
- » Jõud, mis toob igale üksikisikule edu.
- » Jõud, mis loob jätkusuutlikumaid kogukondi.

Loomes sellist jõudu, ühendades klientide visioonid, inimeste motivatsiooni ning selle, mis praegu töömaailmas toimub ja mis edasi saab.

Viime kohalikud teadmised kokku globaalse haardega, et tagada kogu maailma organisatsioonidele juurdepääs ennenägematutele võimalustele ja võimalus neid ära kasutada.

Usaldusväärsete nõustajatena hoiame häid suhteid kõigiga, kellega koostööd teeme, sest nende edu toob ka meile edu.

Selleks loome mõjukaid lahendusi, mis töstavad meie teenindatavate organisatsioonide ja üksikisikute konkurentsivõimet, et nad saavutaksid rohkemat, kui nad ettegi suutsid kujutada.

Ja selliste võimsate ühenduste loomisega aitamegi töömaailmale jõudu juurde anda.

MANPOWERGROUP'I lubadus



MEIE ÄRITEGEVUS

Sissejuhatus

ManpowerGroup, mis asutati üle 70 aasta tagasi, et aidata inimestel leida tähendusrikast töösuhet, juhindub ka tänapäeval põhimõttest, et tehes head, läheb meil hästi – samamoodi nagu meie asutaja Elmer Winter 1948. aastal. Meie eesmärk on sellisele põhimõttele jätkuvalt pühenduda ja pakkuda väärtust kõigile meie huvigruppidele – töötajatele, koostööpartneritele, tööle kandideerijatele, klientidele, tarnijatele, hankijatele, partneritele, kogukondadele ja kogu ühiskonnale laiemalt.



Meie tegevus- ja eetikakoodeks ("Koodeks") annab kõigile meie töötajatele ja partneritele juhised kõrgeimatele eetikastandarditele vastavaks äritegevuseks. Kui peame kinni Koodeksist, kaitseme ka oma väärtusi ja meile iseloomulikke omadusi. Meie ettevõtte on tuntud oma usaldusväärsuse poolest – see on omadus, mida soovime hoida kõiges, mida teeme. ManpowerGroup on loodud ja edasi arenenud aususe, ühtsuse ja vastutustundlikkuse kultuuris. See kultuur on meie tugev konkurentsieelis. Käesolev Koodeks annab oma panuse, et selline kultuur meil püsiks.

Samuti aitab Koodeks kaitsta meie kaubamärki ja huvigruppe. See aitab kõigil keskenduda eetikaga seotud riskidele, annab juhiseid eetikaprobleemide äratundmiseks ja nendega tegelemiseks ning tutvustab võimalusi ebaeetilisest käitumisest teavitamiseks ilma karistust kartmata.

Meie Koodeks kehtib kõigile, st ManpowerGroup'i ja selle filiaalide töötajatele, koostööpartneritele, ametnikele, juhatuse liikmetele ja teistele, kes meile teenuseid pakuvad. Käesoleva Koodeksi tähenduses tähendavad mõisted "ettevõtte" ja "ManpowerGroup" ManpowerGroup'i ja kõiki selle filiaale ning sidusettevõtteid kogu maailmas.

Teie vastutusala

Töötajad

Kõigilt töötajatelt eeldatakse Koodeksist kinni pidamist kõigis ärisuhetes. Töötajana on teil vastutus:

- ✓ läbida kõik vajalikud koolitused ja sertifitseerimised õigeaegselt;
- ✓ näidata üles otsustusvõimet: kui te pole kindel, küsige nõu kolleegilt, juhtilt või [eetika- ja vastavusmeeskonnalt](#)
- ✓ teha ettevõtte esindajate poolt läbi viidavate uurimistega seoses igakülgset koostööd;
- ✓ rääkida julgelt ja teavitada Koodeksi või muude ManpowerGroup'i eeskirjade rikkumistest viivitamatult ettevõtte [ärieetika otseliinile](#) või oma juhile.



Juhid ja juhendajad

Juhtidel ja juhendajatel on ManpowerGroup'i eetilise kultuuri hoidmisel suur roll. Nemad annavad tooni kogu organisatsioonile. Kui olete juht, on teil järgmised lisavastutused:

- ✓ Tugevdada ja edendada meie eetilise käitumise kultuuri, olles äritegevuse osas avatud ja aus
- ✓ Rääkida töötajatega eetikast ja nõuetele vastavusest ning hoida sellist töökeskkonda, mis julgustab kolleege rääkima eetikaga seotud probleemidest, kartmata karistust
- ✓ Suunata probleemid vajadusel ülespoole, kasutades selleks [juhi teavitamisvormi](#)
- ✓ Julgustada enda ja töötajate vahel avatud ja pidevat suhtlust
- ✓ Olla oma nõuannete ja soovistega teistele hea eeskuju või leida vajalik dokument, millest juhinduda

Eetiline otsuste langetamine

ManpowerGroup'i Koodeks ei käsitle kõiki eetilist käitumist reguleerivaid seadusi, reegleid, eeskirju ega asjaolusid. Sobiva käitumisviisi leidmiseks peame kasutama ka kaint meelt ja oma otsustusvõimet. On ebareaalne eeldada, et kõik teavad kõike, nii et kui leiate end olukorrast, kus te pole kindel, millised on mingi tegevuse eetilised tagajärjed, kasutage moraalse kompassina järgmisi lihtsaid küsimusi:

» **Kas see on Koodeksiga kooskõlas?**

» **Kas see on eetiline?**

» **Kas ma käitun õiglaselt ja ausalt?**

» **Kas minu tegevus on seaduslik?**

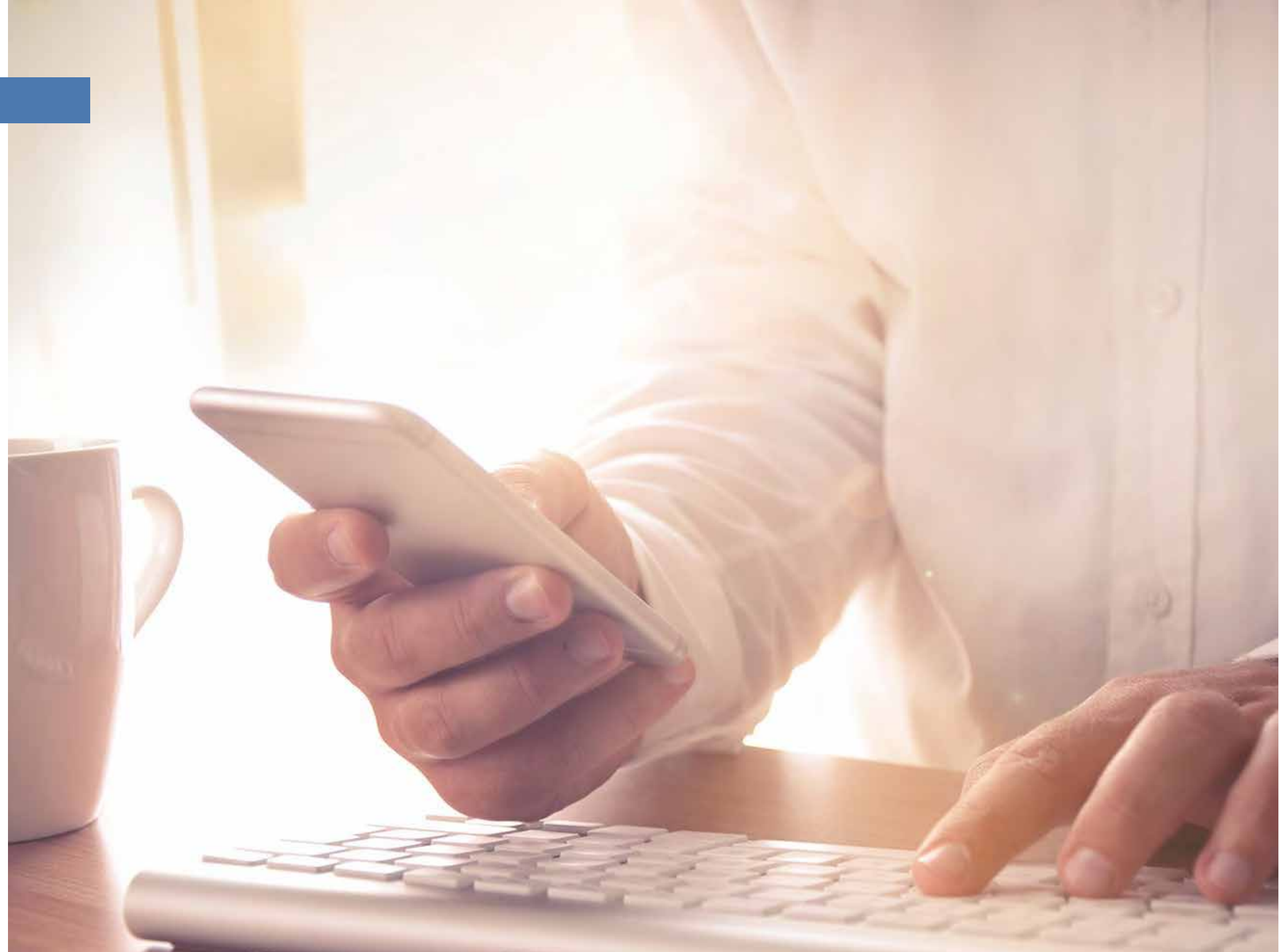
» **Kas see on õige asi, mida teha?**

» **Kas see näitab mind ja ettevõtet heas valguses?**

» **Kas tahaksin selle kohta ajalehest või internetist lugeda?**

Kui vastate mõnele küsimusele "ei", siis jätke vastav asi tegemata.

Kui ikka nõu vajate, rääkige oma juhi või juhendaja, kohaliku vastavusametniku, juhtkonna, [eetikajuhi](#) või [õigusnõustajaga](#).





Probleemidest teavitamine

Koodeksi rikkumise vältimine ei tähenda ainult seaduste täitmist. Meie usume, et ausus ja üksteise austamine stimuleerivad uuendusmeelsust ja aitavad meil kõigil edu saavutada.

Meil kõigil on kohustus esimesel võimalusel teavitada tegevustest, mis võivad olla ebaseaduslikud, petturlikud või ebaeetilised. Mida võite ManpowerGroup'ilt oodata:

- ✓ **Võtame kõiki rikkumisteateid tõsiselt**
- ✓ **Uurime kõiki teateid esimesel võimalusel**
- ✓ **Käsitleme kõiki teateid võimalikult konfidentsiaalselt**
- ✓ **Anname endast parima, et heas usus võimalikust rikkumisest teavitanud isiku anonüümsust kaitsta**
- ✓ **Me ei luba heauskselt probleemidest teavitanud isikut karistada**

Mitte miski selles Koodeksis ei keela teil vabatahtlikult teatada võimalikest seaduste või eeskirjade rikkumistest mis tahes valitsusasutusele või teha muid avaldusi, mis on kaitstud rikkumisest teatamist reguleerivate eeskirjade või määrustega. Sellised avaldused hõlmavad näiteks Ameerika Ühendriikides teateid justiitsministeeriumile või väärtpaperi- ja börsikomisjonile või asjaomastele õiguskaitse- või reguleerivatele asutustele muudes riikides. Selliste teadete või avalduste esitamiseks ei vaja te ManpowerGroup'i eelnevat luba. Teil ei ole kohustust ManpowerGroup'i nendest teavitada, kuid soovime teil seda siiski teha.



Ärieetikat puudutavate murede korral nõu saamiseks või rikkumisest teavitamiseks on teil järgmised võimalused:

Rääkige oma juhi, juhendaja, kohaliku vastavusametniku või oma riigi õigusasjade juhi või piirkonna õigusnõustajaga. Helistage [ManpowerGroup'i ärieetika otseliinile](#), mis on avatud ööpäevaringselt 7 päeva nädalas.

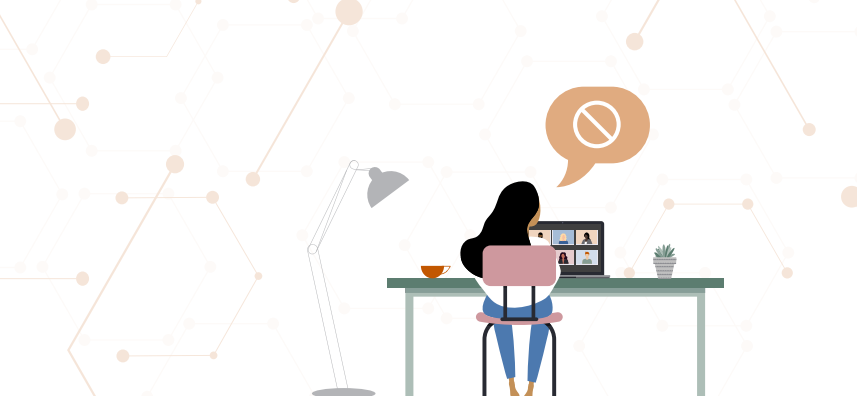
- » 1-800-210-3458 (helistades Põhja-Ameerikast) *siit saate teavet selle kohta, kuidas helistada väljastpoolt Põhja-Ameerikat
- » [Veebis](#)
- » [Mobiilseadmes](#)
- » ManpowerGroup'i eetikakompassi rakendus (EthicsCompass) – rikkumisest teavitamiseks klõpsake rakenduses toodud otseliini ikoonil

SHANNON KOBYLARCZYK – partner-õigusnõustaja ja eetikajuht

- » +1 414 906 7024
ethics.training@manpowergroup.com
Aadress: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

RICHARD BUCHBAND – vanem asepresident, õigusnõustaja, sekretär ja vastavusjuht

- » +1 414 906 6618
generalcounsel@manpowergroup.com
Aadress: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA



Karistuse puudumine

Meie ettevõttes on keelatud ning ei tolereerita mingit kättemaksu isiku vastu, kes heas usus teavitab mis tahes seaduse, reegli, eeskirja või käesoleva Koodeksi sätte või mis tahes muu ManpowerGroup'i eeskirja tegelikust või väidetavast rikkumisest. Heas usus esitatud teate eest karistamist ei tolereerita. "Heas usus" tähendab seda, et olemasoleva teave esitamisel usutakse see tõde olevat.

Kättemaksu ja karistamist loetakse käesoleva Koodeksi rikkumiseks. Kui usute, et olete pidanud kannatama mis tahes kättemaksu, andke sellest kindlasti teada oma juhile või juhendajale või eetikajuhile. Võite ka eelmisel lehel kirjeldatud ärietika otseliinile teatada. ManpowerGroup'i mittekaristamispoliitika põhimõtete vaatamiseks klõpsake alltoodud lingil.

[ManpowerGroup'i mittekaristamispoliitika](#)



MEIE inimesed

Üks meie väärtusi – meie inimesed – seisneb selles, et austame inimesi ja töö rolli nende elus.

Usume, et kõigil peaks olema võimalus töötada. Tahame teha enam kui vaid kohalduvaid tööseadusi täita. Meil on ühine kohustus tagada kõigi töötajate palkamisel ja arendamisel õiglus ilma igasuguse diskrimineerimiseta.

Inimeste austamine tähendab ka seda, et meil on ühine kohustus hoida turvalist ja väarikat tööühkkonda, kus ei esine ahistavat ega ebaprofessionaalset käitumist.

Vastastikune austus

Austame kõiki inimesi kui individuaale ja kohtleme neid väärilt. Võtame omaks individuaalsed erinevused, kaasates kõiki ja pakkudes kõigile võimalust oma potentsiaali täiel määral ära kasutada.

Koheldes üksteist austusega, väärilt, viisakalt ja õiglaselt, saadab meid tõhusa meeskonnatöö ja koostöö kaudu pidevalt edu.



Isikuandmete privaatsus ja kaitse

Inimeste austamine tähendab ka seda, et austame oma töötajate, koostööpartnerite, klientide, hankijatele, tööle kandideerijate, partnerite ja teiste isikute privaatsust. See on eriti oluline isikuandmete puhul, mis võivad sisaldada nimesid, paroole, isikukode, koduseid aadresse, telefoninumbreid, pangakonto andmeid, terviseandmeid ja muid andmeid. [ManpowerGroup'i globaalsetes privaatsuspõhimõtetes](#) kirjeldame kogutavate isikuandmete liike, teabe kasutamise viise, isikuid, kellega andmeid jagame, ning andmesubjektide õigusi ja võimalusi seoses meie poolt nende andmete kasutamisega.

Igas riigis kehtib ka töötajate privaatsuspoliitika, mis kehtib vastava riigi peakorterile ja töötajatele. Seega võivad meie privaatsuseeskirjad riigiti varieeruda, et kirjeldada just kohalikke tavasid ja õigusnõudeid.

Oleme loonud teabeturbe- ja privaatsusprogrammi, mis kaitseb meile väljastpoolt meie ettevõtet usaldatud teavet. Teabeturbe- ja privaatsusprogrammi ülesanne on kaitsta ka meie ühist intellektuaalomandit, mis meie kaubamärgi niivõrd suurepäraseks teebki. Kuigi kõige tähtsam on ennetamine, aitavad turvaintsidentide tuvastamine ja neile reageerimine luua andmekaitsetsükli, mis võimaldab tänapäeva pidevalt arenevate infoturberiskidega toime tulla.



Mitmekesisus, võrdsus, kaasamine ja kuuluvus

Ülemaailmse ettevõttena, mis tegutseb rohkem kui 75 riigis, on meie äritegevus loomulikult mitmekesine. Usume, et meie ettevõtte, juhtimisstiil ja kliendid peaksid kogukondade mitmekesisust peegeldama. Väärtustame ja toetame sellisest mitmekesisusest tulenevaid erinevaid vaatenurki ja võimeid. ManpowerGroup defineerib mitmekesisuse kui rassil, etnilisel päritolul, rahvuslikul päritolul, usutunnistusel, kultuuritaustal, sool, vanusel, puudel, klassil, perekonnaseisul, ametiühingusse kuulumisel, poliitilisel kuuluvusel, rasedusel, tervisel, seksuaalsel sättumusel ja soolisel identiteedil põhineva erinevuse. Eeldame ja toetame erineva isikliku olukorra või taustaga inimeste vahel vastastikust austust ning mõistmist. Pooldame mitmekesisust, võrdsust ja kaasamist. Oleme oma organisatsioonis ja kogukondades pühendunud teadliku kaasamise ja kuulumise kultuuri loomisele ning lubame tegeleda rassilise ebaõigluse küsimustega tööalase väärkuse tagamise kaudu.

Rohkema teabe saamiseks ManpowerGroup'is mitmekesisuse ja kaasamise kohta klõpsake [siin](#).

Ahistamine ja diskrimineerimine

Igaühel on õigus ahistamisvabale töökeskkonnale. Osana oma rollist ManpowerGroup'is võite eeldada – ja ka teilt eeldatakse selle hoidmist – töökeskkonda, mis on vaba igasugusest ahistamisest, kiusamisest, vaenulikkusest ja hirmutamist. See tähendab, et me ei tolereeri solvavat või soovimatut füüsilist, kirjalikku ega suulist suhtlust ei kontoris ega elektrooniliselt, näiteks virtuaalsetel koosolekuplatvormidel, sõnumites, e-kirjades ega sotsiaalmeedias. Me ei tolereeri meie ettevõttega seotud isikute (sh tarnijate ja klientide) sõnalist, mittedõnalist ega füüsilist käitumist, mis on ahistav või tekitab hirmutava, solvava, kuritarvitava või vaenuliku töökeskkonna. Samuti ei tolereeri me töökohal vägivalda ega seksuaalset ahistamist. Meie töötajad ja juhid on kohustatud täitma oma töökohas kehtivaid ahistamisvastaseid seadusi.

Seksuaalne ahistamine leiab aset siis, kui soovimatu seksuaalne käitumine mõjutab inimese tööd. Selline käitumine hõlmab soovimatut seksuaalset lähenemist, seksuaalsete teenete küsimist ja muud verbaalselt või füüsiliselt seksuaalset käitumist, mille tulemuseks on hirmutav, vaenulik või solvav töökeskkond.

"Soovimatu käitumine" on käitumine, mida vastava käitumise objekt ei soovi, pole küsinud ega algatanud.

Ühe inimese jaoks aktsepteeritav käitumine võib teise jaoks vastuvõetamatu olla (näiteks nali, kallistus või teatud pilt). Võimaliku ahistamise määramine ei sõltu väidetava ahistaja kavatsustest. Pigem sõltub see vastava käitumise objektiks olevast või sellele tunnistajaks olevast inimesest, kes peab seda vastuvõetamatuks.



Näiteks tervitab Joe oma naiskolleegi tihti kallistusega. Joe on ka meeskolleege vastu sõbralik, kuid neid patsutab pigem tavaliselt seljale. Ta ei saa aru, et kuigi mõne kolleegi jaoks on selline käitumine normaalne, on mõnel teisel alati ebamugav, kui teda lähenemas kuuleb, sest ta ei taha, et Joe teda kallistaks. Joe peab aru saama, et tal võivad küll olla head kavatsused, kuid tema käitumist võidakse pidada seksuaalseks ahistamiseks, sest see on vähemalt ühele kolleegile vastuvõetamatu.



Veel üks näide: Olete üleöö ärireisil ja pärast tööaega tuleb teie juht teie hotellituppa ja teatab, et saate palgatõusu, kui lubate tal endale seksuaalselt läheneda. See on nii seaduse kui ka ManpowerGroup'i põhimõtete kohaselt ahistamine. Käitumine leiab küll aset väljaspool tööaega, kuid on siiski tööga seotud ning piisavalt tõsine, et luua vaenuliku töökeskkonna või kujutada endast *quid pro quo* tüüpi seksuaalset ahistamist.



Kui kogete mis tahes ahistamist või vägivalda või olete tunnistajaks teist töötajat ahistavale käitumisele, peate intsidendist teatama oma juhile või juhendajale, kohalikule vastavusametnikule või kohalikule töövolinikule, eetikajuhile või [ärietika otseliini](#) kaudu.



Inimõigused

Teeme koostööd sadade tuhandete organisatsioonidega üle maailma, mis tähendab, et meil on globaalne ulatus ja saame mõjutada inimeste kohtlemist keerulistes rahvusvahelistes tarneahelates. Ootame ManpowerGroup'i töötajatelt ja partneritelt äritegevuse läbiviimist moel, mis on kooskõlas töö mis on kooskõlas ILO (International Labour Organization) deklaratsioonist tulenevate [tööpõhimõtete ja tööõiguseg](#):

- ✓ **ühinemisvabadus ja kollektiivläbirääkimiste õigus**
- ✓ **sunnitöö ja sunniviilise töö kõrvaldamine**
- ✓ **lapstööjõu kasutamise keeld**
- ✓ **töölevõtmise ja kutsetöoga seotud diskrimineerimise kaotamine**

Pidades nendest põhimõtetest kinni ja rakendades neid ka meie tarnijate tegevusjuhendi kaudu, aitame tagada väärrika ja mõtestatud töö. Tänu oma juhtivale positsioonile personalivaldkonnassaame toetada häid värbamistavasid, tööhõive paindlikkust ja kindlust ning alaesindatud ja haavatavatele inimrühmadele suuremate võimaluste tagamist nõutavate oskuste arendamiseks ja majandustegevuses osalemiseks.

Lugege ManpowerGroup'i inimõigustele pühendumise kohta lähemalt meie [ManpowerGroup'i jätkusuutlikkuse](#) lehelt.



Tervis ja ohutus

Meie inimeste tervis ja turvalisus on meie jaoks väga tähtis ning lahutamatu osa meie kultuurist. Alates COVID-19 kriisi algusest on eriti tähtis olla töökeskonnas terve ning tunda end turvaliselt ja kindlalt.

Kõik peavad kõiki turvalisus- ja tervisealaseid eeskirju, põhimõtteid ja toiminguid nõuetekohaselt täitma ning olema valmis rakendama ka hädaolukorra lahendamise plaani.

Peame ohtlikest töötingimustest või -viisidest kohe teavitama, et oleks võimalik õigeaegselt reageerida. Kõigist tööõnnetustest tuleb viivitamatult teatada, isegi kui need on väikesed.



Ainete kuritarvitamine

Meie töökoht on narkootikumi- ja alkoholivaba. Turvalise ja meeldiva töökeskonna hoidmiseks peavad kõik ettevõtte äritegevusega tegelevad ja ettevõtte territooriumil viibivad isikud olema vabad narkootikumide ja alkoholi füüsilistest ning psühholoogilistest mõjudest. Selle nõude rikkumine võib lõppeda töösuhte viivitamatu lõpetamisega.

Alkoholsete jookide ostmise või tarbimise ettevõtte ruumides on keelatud, välja arvatud juhul, kui ettevõtte juhtkond on selle ettevõtte ürituseks spetsiaalselt lubanud.

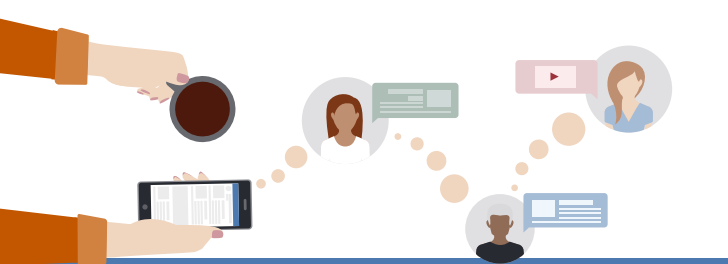
Kui kasutate retseptiravimeid, mis võivad mõjutada teie töötulemusi või ohustada teie võimet ohutult töötada, rääkige sellest seda oma juhi või juhendajaga.

Vägivald töökohal

Vägivald töökohal hõlmab riisumisi ja muid äritegevusega seotud kuritegusid, sisemisi jälgimis- ja jälitamisjuhtumeid ning tööandja, endiste või praeguste töötajate, nende pereliikmete, klientide, tarnijate ja muude kolmandate isikute vastu suunatud vägivalda. Vastavalt kohalduvatele seadustele ja määrustele keelame tulirelvade, muude relvade, lõhkeseadeldiste ja/või muude ohtlike materjalide omamise ja/või kasutamise ettevõtte territooriumil või ettevõtte äritegevusega tegelemise ajal.

MEIE

ettevõtte ja aktsionärid



Huvide konfliktid

Meil kõigil on kohustus langetada äärmiselt olulisi otsuseid, mis on meie ettevõtte huvides.

Huvide konflikt võib tekkida sellise tegevuse käigus, kus isiklikud huvid võivad ohustada või näivad ohustavat meie võimet langetada objektiivseid otsuseid ja tegutseda ettevõtte ning aktsionäride parimates huvides.

Kui teil tekib tegelik või võimalik huvide konflikt, peate sellest kohe oma juhile või juhendajale rääkima. See nõue kehtib ka teist isikut hõlmavatele tehingutele, suhetele või olukordadele, kus võib tekkida tegelik või võimalik huvide konflikt. Teavitamine ja avalikustamine on probleemide lahendamisel väga oluline ning aitab meil meie eetilist kultuuri hoida. Huvide konflikti lahendamiseks tuleb konkreetsed asjaolud üle vaadata ManpowerGroup'i tegevuste kontekstis. Juhendaja peab langetama otsuse ja vajadusel konsulteerima kõrgema juhtkonnaga.

Näiteid võimalikest konfliktidest

Allpool on näiteid tehingutest, suhetest ja olukordadest, mis võivad põhjustada tegeliku või võimaliku huvide konflikti.

- ✓ IT-ekspert Jon loob Manpoweris töötamise ajal ettevõtte, mis pakub Manpoweri klientidele IT-teenused.
- ✓ Personalitöötaja Sarah töötab õhtuti ja nädalavahetuseti osalise tööajaga ManpowerGroup'i konkurendi juures.
- ✓ Juht ja otsustaja Mitch võtab vastu võimaliku müügipartneri kutse golfreisile ning valib selle müüja siis meie ettevõtte partneriks.
- ✓ Personaliosakonna töötaja Oscar ei teavita, et tema õemes kandideerib kohale, kuhu töötaja leidmise eest vastutab Oscar.

Taolistes olukordades on väga tähtis, et oma juhile või juhendajale huvide konfliktist või võimalikust huvide konfliktist räägiksite ja tema vastavat soovitusi või otsust kuulda võtaksite.

Ettevõtte võimalused

Täidame kõiki oma kohustusi ettevõtte õigustatud ärihuve silmas pidades. Meil on keelatud kasutada ära ettevõtte vara või teabe kasutamisest või oma positsioonist ManpowerGroup'is tulenevaid võimalusi.

Näide: Tegevdirektor Enzo ütleb vanemvõrba Claudiale, et tahab uue personalidirektori palgata, sest praegune direktor viidi ettevõttes muule ametikohale. Enzo vennanaine Monica on praegu ühes personaliettevõttes personalidirektor ja tal on aastaid töökogemust. Enzo julgustab vennanaist

kohale kandideerima ja ütleb Claudiale, et oodaku Monica kandideerimist ning jätku tavapärase kandideerimisprotsessi ära, sest ta ju tunneb Monicat ja teab tema kvalifikatsiooni.

Monicalt avalduse saamisel teavitab Claudia Enzo teeb Monicaga tööintervjuu. Enzo on intervjuuga rahul ja ütleb Claudiale, et võiks Monica palgata ilma teisi kandidaate intervjuerimata.

Millised ülalloodud näidetest võivad huvide konflikti tekitada? Märkige oma valikud ja vastuse kontrollimiseks klõpsake "Valmis".

- Ainus ametikohale intervjueritav isik oli Enzo vennanaine
- Enzo otsustas Monica palgata ilma oma juhile või juhendajale huvide konfliktist rääkimata
- Claudia ei rääkinud kellelegi, et Monica on Enzo vennanaine
- Kõik ülalloodud

Valmis



VASTUS: Kõik ülalloodud

Enzo ega Claudia ei täitnud meie ettevõttes kehtivaid ülemuse või juhendaja võimalikust huvide konfliktist teavitamise eeskirju. Kuna Enzo tunneb Monicat, ei oleks Enzo tohtinud olla see, kes otsuse langetab, ega poleks tohtinud üldse uue töötaja palkamisel osaleda. Samuti oli Enzo vennanaine ainus kandidaat, kes intervjuule kutsuti, mis on samuti meie põhimõtete vastane.



Ettevõtte teabe ja vara kaitsmine

Meil on kohustus kaitsta ManpowerGroup'i vara nii, nagu see oleks meie endi vara. ManpowerGroup'i vara on midagi enam kui vaid raha, vara ja seadmed. See hõlmab ka finantsandmeid, ideid, äriplaanid, tehnoloogiad, klientide nimekirju, töötajate isikuandmeid ja muud erateavet.

Sellise vara varastamine, omastamine või lubamatu kasutamine on tõsine teema ja sellega tegeletakse vastavalt.



Ettevõtte varade kasutamine

Peame kaituma viisil, mis aitab hoida meie ettevõtte füüsilist vara, varustust ja seadmeid. Ettevõtte vara kasutamine isiklikuks otstarbeks on lubatud ainult siis, kui selleks hangitakse eelnev luba. Vara ei tohi kunagi kasutada isikliku kasu saamiseks või ettevõttega mitteseotud eesmärgil.

Konfidentsiaalne äriteave

Meie äristrateegiaid ja tegevusi puudutav konfidentsiaalne äriteave on ettevõtte väärtuslik vara.

Konfidentsiaalne äriteave hõlmab hinna- ja kuluandmeid, klientide nimekirju, võimalikke omandamisi, äriprotsesse ja -toiminguid, finantsandmeid, ärisaladusi ja oskusteavet, personaliga seotud teavet, turundus- ja müügistrateegiaid ning -plaanid, tarnijate nimekirju ja muud teavet ning arenguid, mida pole avalikult avaldatud.

Ettevõtte teavet võib kasutada ainult ettevõtte huvides ning mitte isikliku kasu saamiseks. Täidame seda kohustust ka pärast ManpowerGroup'iga töö- või ärisuhte lõpetamist, järgides kohalduvaid seadusesätteid.

Kohustuses on mõningad erandid: a) ManpowerGroup'i kirjalikul loal, b) vastav teave saab seaduslikul viisil avalikult teatavaks või c) teil tekib kohtu korraldusel kohustus teavet avaldada.

Lisaks ei keela mitte miski selles Koodeksis ei keela teil vabatahtlikult teavitada võimalikest seaduste või eeskirjade rikkumistest mis tahes valitsusasutusele või teha muid avaldusi, mis on kaitstud rikkumisest teatamist reguleerivate eeskirjade või määrustega. Vaadake lähemalt käesoleva dokumendi osast [Probleemidest teavitamine](#).

Pange tähele, et need põhimõtted, mis lubavad teil seaduse või määruse rikkumisest teavitada valitsusasutust, on ülimuslikud kõigi konfidentsiaalsus-, mitteavaldamis- või muude sarnaste kokkulepete suhtes, mille olete seoses ManpowerGroup'is töötamisega sõlminud.



Siseteave ja väärtpaperitega kauplemine

Teie töö ManpowerGroup'is võib anda teile juurdepääsu olulisele mitteavalikule teabele.

Oluline mitteavalik teave hõlmab teavet, mis mõjutaks mõistliku investori otsust kaubelda ettevõtte väärtpaperitega ja mis tavapäraselt ei ole investoritele saadaval.

Olulise mitteavaliku teabe põhjal ManpowerGroup'i või muu ettevõtte väärtpaperitega kauplemine on ebaseaduslik. Sellist kauplemist nimetatakse sisingitehinguks. Sisingitehinguid puudutavad seadused keelavad sellist teavet jagada ka muude isikutega, kes võivad seejärel ettevõtte aktsiatega kaubelda.

Mis tahes positiivset või negatiivset teavet, mis võib ettevõtte aktsiahindu mõjutada, loetakse oluliseks teabeks. Võimaliku olulise teabe näited on muu hulgas järgmised: ettevõtte tulud või tuluprognosid, müügitulemused, strateegilised plaanid, olulised küberturvalisuse intsidendid, olulised personalimuudatused, turundusalgatused; ühinemised või ülevõtmised, suuremad kohtuvaidlused, olulised laenuid või rahastamised või muud olulised arengud. Kõik, kellel on juurdepääs sellisele teabele, peavad tagama selle konfidentsiaalsuse. Teil ei ole lubatud konfidentsiaalset teavet jagada kellegagi väljaspool ettevõtet, sh ManpowerGroup'i ärikontaktide, pereliikmete ega sõpradega.

Palun lugege lähemalt osast [ManpowerGroup'i siseteabel põhineva kauplemise keeld](#). Meil on kohustus seda keeldu järgida. Kui soovite aktsiaid osta või müüa, kuid pole nõuete osas kindel, võtke ühendust meie ettevõtte [õigustnõustajaga](#).



Näide: Finantsdirektor Frederick saab teada, et ettevõtte planeerib omandada suure börsil noteeritud personalifirma, mis tegeleb tervishoiuga. Omandamine kahekordistaks Ühendkuningriigis käivet. Ettevõtte ei räägi omandamisest avalikult enne uut kuud.

Õige või vale: Frederick võib täna ManpowerGroup'i aktsiaid osta ja soovitada seda teha ka oma õel?

Õige

Vale

VASTUS: Vale

Omandamine on oluline mitteavalik teave. Kui teie valduses on oluline mitteavalik teave, ei tohi te kunagi ettevõtte aktsiaid osta ega müüa. Samuti ei tohi te mitteavalikku teavet kunagi sõprade ega pereliikmetega jagada.

Äritegevuse andmete ja dokumentide täpsus

Oleme oma valdkonnas tuntud aususe ja usaldusväärsuse poolest. Igasugusest äriteabest, sh äri- ja finantsandmetest tuleb teavitada õigeaegselt ja täpselt. Finantsteave peab peegeldama tegelikke tehinguid ja vastama üldtunnustatud raamatupidamispõhimõtetele. Avalikustamata või registreerimata finantse või varasid ei ole lubatud luua.

Äridokumendid ja dokumendid tähendavad paberdokumente, nagu kirjad ja trükitud aruanded. Samuti hõlmavad need elektroonilisi dokumente, nagu e-kirjad ja muud vahendid, mis sisaldavad teavet meie ettevõtte ja selle äritegevuse kohta.

Intellektuaalomand – meie ja teiste oma

Teadmised ja innovatsioon on kaks ManpowerGroup'i põhiväärtustest. ManpowerGroup'i intellektuaalomand on väärtuslik ärivara. Meil on kohustus austada ja kaitsta igasugust intellektuaalomandit sõltumata sellest, kas see on meie oma või kuulub muule isikule või organisatsioonile.

ManpowerGroup'ile kuuluvad kõik ManpowerGroup'i töötajate poolt töö käigus ja ManpowerGroup'i ressursse kasutades loodud leiutised, avastused, ideed ja ärisaladused.

Need kohustused kehtivad eelkõige kõigile tarkvararakendustele. Kasutame tarkvara seaduslikult ja vastavalt meile antud litsentsidele.





Digimeedia/sotsiaalmeedia kasutamine

Meie kaubamärk ja maine sõltuvad meist kõigist ja sellest, kuidas käitume. Neid mõjutavad ka meie suhtlus digimeedias ja suhtlusplatvormidel, nagu häälsõnumid, e-post, Facebook, Twitter, LinkedIn ja äritarkvara.

Nendes süsteemides suhtlemine ei ole privaatne. Seda suhtlust loetakse äriteabeks. Seega võib ManpowerGroup vastavalt kohalduvatele seadusesätetele sellise suhtluse sisu piirata, lugeda, sellele ligi pääseda, segada ja avaldada sellise suhtluse sisu.

Selliste süsteemide kasutajatena peame tagama, et suhtlus ei ohustaks ega solvaks kedagi ega seaks meie ettevõtet ohtu.

Me ei tohi kunagi kasutada ManpowerGroup'i süsteeme selleks, et teadlikult, hoolimatult või pahatahtlikult postitada, salvestada, edastada, alla laadida või levitada mis tahes ähvardavat, solvavat, laimavat, halvustavat või roppu teavet.

Sotsiaalvõrgustikud on suure osa meie eduloost, viies meid kokku inimestega, kellest on saanud meie kliendid, tööle kandideerijad, koostööpartnerid ja kolleegid. Erinevalt paljudest teistest ettevõtetest julgustame oma töötajaid sotsiaalvõrgustikke kasutama ja toetame seda. Siiski eeldame, et meie töötajate käitumine veebis peegeldab nende käitumist ka ettevõtte töökeskkonnas.

Rohkema teabe saamiseks ManpowerGroup'i sotsiaalmeedia kasutamise põhimõtete kohta klõpsake [siin](#).

Näide: Äriarendaja Xiaohui näitab kolleeg Dellale pilti, mille kliendi Facebooki lehelt leidis, ja otsustab pilti kommenteerida ning lisada viite ManpowerGroup'ile. Della muretsseb, et kui Xiaohui lisab viite ManpowerGroup'ile, võidakse arvata, et kommentaari on lisanud ManpowerGroup, mitte Xiaohui isiklikult.

Xiaohui vastab, et ettevõtte ju julgustab sotsiaalset suhtlust klientidega.

Kellel on õigus? Märkige oma valikud ja vastuse kontrollimiseks klõpsake "Valmis".

- Xiaohuil, sest ettevõtte julgustab töötajaid sotsiaalvõrgustikke kasutama, et klientidega paremaid suhteid luua.
- Dellal, sest Xiaohui ei tohiks Facebooki töö ajal kasutada ega lisada viidet ManpowerGroup'ile.
- Mõlemal on õigus, sest ettevõtte julgustab töötajaid klientide või kolleegidega sotsiaalvõrgustikes suhtlema, et paremaid suhteid luua, samas ei tohiks kunagi kommenteerida selliselt, et kommentaar paistab olevat ettevõtte, mitte kindla isiku oma.

Valmis

VASTUS: Kolmas vastus on õige. Mõlemad variandid on õiged.



Investorite ja meedia päringud



Kui avalikkusele, meie aktsionäridele ja meediale oma organisatsiooni kohta infot jagame, peame seda tegema selliselt, et kogu teave oleks ajakohane, sobiv ja täpne. Konfidentsiaalse teabe hooletut avaldamist tuleb vältida. Kõik päringud või teabenõuded avalikkuselt, aktsionärit, analüütikult või meedia esindajalt tuleb viivitamatult edastada teie riigi vastavale kommunikatsioonitöötajale. Kui päring on seotud kogu ettevõtet puudutava teemaga või tuleb investoritelt, tuleb see suunata või edastada ettevõtte peakontoris strateegiliste suhete osakonda.

MEIE
**kliendid
ja äri-
partnerid**



Altkäemaks ja korrupsioon

Altkäemaksuga on tegemist siis, kui väärtuslikke asju (nt raha, raha ekvivalendid, kingitused) antakse otse või kaudselt üksikisikutele, sealhulgas riigiametnikele, äripartneritele, klientidele või potentsiaalsetele klientidele, et nende otsuseid mõjutada. Meil on kohustus täita kõiki kohalduvaid altkäemaksu- ja korrupsioonivastaseid seadusi kõigis riikides ja piirkondades, kus tegutseme. Mõned levinumad seadused, mida täidame, on näiteks Ameerika Ühendriikides kehtiv välismaise korrupsiooni seadus, Ühendkuningriigi altkäemaksuseadus ja Prantsusmaa Sapin II seadus. Need korrupsioonivastased seadused kehtivad ka kõigile, kes ManpowerGroup'i nimel tööd teevad.

Pistis on valitsusametnikule makstav väike rahasumma mis tahes toimingu või kohustusliku tegevuse kiirema täitmise eest, mis muidu võtaks kauem aega. Näiteks passi hankimine või telefoniteenuse saamine.

Pistise andmine on enamiku riikide seaduste kohaselt ebaseaduslik. Vastavalt meie kõigi seaduste täitmise põhimõttele ei luba me pistise andmist ega võtmist. Kui teilt küsitakse pistist või teil on selle kohta küsimusi, võtke palun ühendust õigusosakonnaga.

Rohkema teabe saamiseks ManpowerGroup'i korrupsioonivastaste põhimõtete kohta klõpsake [siin](#).





Kingitused, meelelahutus ja sponsorlus

Me teame, et kingituste tegemine, meelelahutuse pakkumine ja sponsorluse või reisisoodustuste pakkumine võib olla seaduslik osa äritegevusest. Teil on kohustus [kingituste, meelelahutuse ja sponsorluse põhimõtteid](#) täita, sest teatud oludel võidakse vastavaid tegevusi pidada korruptiivseks.

Meie kingituste, meelelahutuse ja sponsorluse põhimõtted sätestavad üldreeglid, millest meie töötajad peavad kingitusi tehes või meelelahutust või sponsorlust korraldades kinni pidama, samuti riigipõhised ja ülemaailmsed einete ja kingituste piirhinnad.

Oma äritegevuses peame alati täitma kõrgeimaid standardeid, et meie õiglase ja ausa tegevuse maine püsiks. Tihti on tavaks pakkuda äripartneritele või klientidele hüvesid, näiteks teha aeg-ajalt tagasihoidliku väärtusega kingitusi või pakkuda meelelahutust, näiteks lõuna- või õhtusööki. Sellistes tegevustes tuleb lähtuda meie ettevõtte põhimõtetest, need tegevused peavad olema piiratud ja ei tohi kunagi mõjutada ega näida mõjutavat valitsusametnike, äripartnerite, klientide ega potentsiaalsete klientide otsuseid. Ärikingituste saamisel ja vastuvõtmisel peame kasutama kainet meelt. Raha või raha ekvivalendid ei ole kunagi lubatud kingitused.



Mida järgmistest peetakse lubatud kuludeks? Märkige oma valik ja vastuse kontrollimiseks klõpsake "Valmis".

- Potentsiaalse kliendi viimine jalgpallivõistlust vaatama, kui kokkusaamise põhieesmärk on arutada äritegevuse arendamise võimalusi ja üritust ei peeta uute ärivõimaluste eest makstavaks altkäemaksuks
- Äriõhtusöök kliendi või potentsiaalse kliendiga, kui arve kokku on väiksem kui ühele isikule mõeldud piirmäär
- Manpoweri logoga kristallist paberiraskus, mille väärtus on väiksem kui kingitusteks ette nähtud piirväärtus ning mis antakse kliendile suure lepingu pikendamise järel tänutäheks
- Kõik ülaltoodud

Valmis

VASTUS: Kõik ülaltoodud

Kõik need kulud on meie kingituste, meelelahutuse ja sponsorluse põhimõtete kohaselt lubatud. Kui teil on küsimusi või soovite saada rohkem teavet, võtke palun ühendust meie õigusosakonnaga.

Mida oma äripartneritelt ootame

Meid võidakse pidada juriidiliselt vastutavaks äripartneri käitumise eest, kui see leiab aset ajal, mil klient meie ettevõtte heaks töötab. Seetõttu on väga oluline teha koostööd partneritega, kes järgivad oma äritegevuses kõrgeid standardeid.

Eeldame, et meie agendid, hankijad, tarnijad, sõltumatud töövõtjad, konsultandid või ühissettevõtete partnerid või mis tahes muu meie nimel tegutsev kolmas osapool ("äripartner") osutab teenuseid seaduslikult ning peab kinni käesolevas Koodeksis kirjeldatud eetilise ja professionaalse käitumise standarditest.



Valimine

Valime oma äripartnerid objektiivsete kriteeriumide alusel, mis hõlmavad muu hulgas kvaliteeti, tehnilist tipptaset, maksumust/hinda, graafikut/tarneid, teenused ning pühendumist sotsiaalselt vastutustundlikele ja eetilistele äritavadele. Üheltki äripartnerilt ei tohi paluda meie ettevõttele teenuste osutamist ilma nõuetekohase hoolsuseta ega ilma teenuseid ega maksetingimusi sätestava lepinguta.

Anname endast parima tagamaks, et meie ostuotsuseid ei mõjutaks kunagi

isiklikud suhted ega sobimatute kingituste, teenete või liigse meelelahutuse vastuvõtmine.

Meie [tarneahelapoliitika](#) sätestavad, et meie tarnijatel on kohustus enda igapäevategevustes täita ja edendada ettevõtte põhilisi sotsiaalse vastutuse tavaid, mis on kooskõlas ÜRO globaalse kokkuleppe ja muude ülemaailmsete standarditega, millest ManpowerGroup oma töös lähtub.

Head tavad

Austame kõiki inimesi ja meid saadab maine, et oleme kõigis oma suhetes usaldusväärsed. Seega ei avalda me oma lepinguid puudutavat teavet ega alltöövõtjate ja müüjatega sõlmitud ärisuhete tingimusi kolmandale poolele ilma vastava loata.

Õige või vale: "Meid võidakse meie äripartnerite käitumise eest õiguslikult vastutavaks lugeda."

Õige

Vale

VASTUS: Õige



ManpowerGroup'i võidakse meie äripartnerite käitumise eest õiguslikult vastutavaks lugeda. Kui märkate, et äripartner käitub viisil, mida võib pidada ebaeetiliseks või korruptiivseks, võtke kindlasti ühendust ärieetika otseliiniga.



Müügi-, turundus- ja kommunikatsioonitavad

Oleme oma teenuste kvaliteedi üle uhked ja oleme pühendunud ausale konkurentsile, rakendades eetilisi äritavasid. Püüame esitada oma toodete ja teenuste kohta ainult täpset ja tõest teavet nii esitlustel, klientidega peetavatel läbirääkimistel, reklaamides, reklaamkirjanduses kui ka avalikes teadaannetes. Kui meil palutakse end konkurentidega võrrelda, esitame vajalikku teavet õiglaselt.

Monopolivastased seadused / konkurentsiseadused

ManpowerGroup on edukas konkurentsil baseeruvatel ja avatud turgudel. Meie edu põhineb sellel, et oleme kõigis oma tegevusvaldkondades suurepärased. USA, Euroopa Liit, Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsioon ning teised riigid ja riikide rühmad on vastu võtnud monopolivastased seadused ja konkurentsiseadused, mille eesmärk on säilitada konkurentsi ja edendada avatud turge. Kavatsime neist ausat konkurentsi häirivaid kokkuleppeid keelustavatest seadustest ja määrustest täielikult kinni pidada. Meie ettevõttes ei toleerita selliseid nõudeid rikkuvat käitumist.

Meie ettevõttes ei ole kellelgi lubatud monopolivastaste seaduste või konkurentsiseaduste rikkumisi korraldada, neis osaleda, neid heaks kiita ega taluda. Juhid vastutavad oma meeskondade tegevuse eest.

Kuna kõigis riikides ei kehti samad seadused, peate teadma, millised on teie turul kehtivad monopolivastased/konkurentsiseadused.

Üldiselt ei ole teil konkurentidega lubatud arutada järgmist:

- » Hinnad, allahindlused või müügitingimused
- » Kasum, kasumimarginaalid või kuluandmed
- » Turuosad, müügiterritooriumid või turud
- » Klientide või territooriumide jagamine
- » Klientide või tarnijate valimine, tagasilükkamine või nendega lepingu lõpetamine
- » Nende territooriumide või turgude piiramine, kus ettevõtte võib tooteid edasi müüa
- » Nende klientide piiramine, kellele ettevõtte võib tooteid müüa



Ennetamine on väga tähtis, nii et kui teil on küsimusi monopolivastaste või konkurentsiseaduste kohaldamise kohta varasemale, praegusele või tulevasele käitumisele, pidage nõu meie ettevõtte õigusnõustaja või üldise õigusosakonnaga.



Konkurentsi puudutava teabe hankimine

Meie konkurentsialane tegevus on avatud ja õiglane. Meil on kohustus ja õigus hankida teavet teiste ettevõtete, sh meie konkurentide kohta sobivate eetiliste ja seaduslike vahendite abil. Selline teave võib hõlmata analüütikute aruandeid, omandiõigusega turundusmaterjale, reklaame, avalike ajakirjade artikleid ning muud avaldatud ja suulist teavet.

Me ei ürita sellist teavet hankida ebaeetilisel ega ebaseaduslikul teel, näiteks tööstusluure, telefoniliinide pealtkuulamise või meie identiteedi varjamise kaudu. Me ei võta vastu ega loe konkurentide dokumente, mis meile teadaolevalt on hangitud sobimatul viisil.

ManpowerGroup austab seadusjärgseid kohustusi, mis teil eelmise tööandja ees olla võivad, näiteks nagu konfidentsiaalsuskohustus ning eelmise tööandja töötajate ja klientide ülemeelitamise keeld. Kõik, kellel on sõlmitud taoline leping, peavad sellest teada andma, et lepingu tingimustest kinni pidada.



MEIE kogukonnad



Jätksuutlikkus

Meie traditsioon olla vastutustundlik kogukondade ees, kellele teenuseid pakume, tähendab, et püüame oma äritegevuses olla keskkonna suhtes austavad ja hoolivad.

Professionaalseid teenuseid pakkuva ettevõtteks on meie keskkonnamõju suhteliselt väike. Meie töövahenditel on olemas vajalikud load ja kinnitused ning tehtud vajalikud kontrollid ja me püüame oma keskkonnamõju veelgi vähendada, vähendades jäätmeid ja energiatarbimist.

Saame endale võtta tähtsa rolli ja keskkonda positiivselt mõjutada, olles heade valikutega eeskujuks ja julgustades meie töötajate, osanike ja äripartnerite hulgas vastutustundlikku juhtimist. Niimoodi saab ManpowerGroup aidata luua jätkusuutlikumaid kogukondi, kus elada ja töötada. Enamikku ManpowerGroup'i keskkonnaalgatustest rakendatakse kohalikul tasandil.

Lugege ManpowerGroup'i [keskkonnajuhtimise põhimõtete ja suuniste](#) kohta lähemalt.





Poliitilised panused ja tegevused



Ettevõtte raha, vara või muid ressursse ei ole lubatud kasutada poliitilistele kandidaatidele, parteidele või tegevustele mis tahes panuse andmiseks või millegi väärtusliku pakkumiseks. Meie ettevõtte ei hüvita kellelegi poliitilistel eesmärkidel tehtud isiklikku makset.

Poliitilises tegevuses on kõik oodatud osalema omast ajast ja oma kuludega, kuni see ei sega ManpowerGroup'is oma tööülesannete täitmist. Ärge tehke ManpowerGroup'i nimel rahalisi ega teenuseid hõlmavaid poliitilisi panuseid. Lisaks sellele keelab ManpowerGroup meie territooriumi kasutamist poliitiliseks tegevuseks.



Vabatahtlik töö ja heategevus

Me teame, et paljud ManpowerGroup'i töötajad toetavad pühendunult oma kohalikku kogukonda ja tegelevad heategevusega. **Julgustame töötajaid veelgi rohkem pühenduma meie motole "Tehes head, läheb meil hästi", tegutsedes oma kohalikes kogukondades vabatahtlikena ja toetades heategevust.** Pidage meeles, et teil ei ole lubatud kasutada ManpowerGroup'i nime ega kaubamärke oma isiklike tegevuste toetamiseks.



MEIE
**vastavus-
programm**



Juhtkond ja olulisemad kontaktid

- ✓ Õigusnõustaja ja vastavusjuhina jälgib **Richard Buchband** (generalcounsel@manpowergroup.com), et käesolevast Koodeksist ja
- ✓ Tema juhtimisel rakendavad ja tõlgendavad käesolevat koodeksit meie ettevõtte eetikajuht **Shannon Kobylarczyk** ja eetikanõustaja **Allison Ceille** (ethics.training@manpowergroup.com).

Eetikajuhil on õigus Koodeksi tõhusust parandavaid eeskirju, toiminguid ja õppeprogramme koostada ning rakendada. Samuti on tal õigus vastata Koodeksit ja selle konkreetsetes olukordades rakendamist puudutavatele küsimustele.

ManpowerGroup'i eetikajuht esitab direktorite nõukogule või asjakohasele komiteele käesoleva Koodeksi täitmise aruandeid.





Õigusmenetlused ja ettevõttesisesed uurimised

Oleme kogu oma äritegevuses vastutustundlikud ja täpsed. Seetõttu peab igaüks, kes saab mis tahes nõude, kaebuse või teate või saab muul viisil teada, et meie ettevõtte suhtes on algatatud mis tahes õigus- või haldusmenetlus või valitsusepoolne uurimine või järelepärimine, sellest viivitamatult teatama meie ettevõtte õigusnõustajale, kes koordineerib ja juhib meie ettevõtte vastust.

Uurimistes tuleb sageli ette keerulisi juriidilisi ja äriteemasid. Ärge üritage juriidilisi teemasid ise uurida, sest see võib uurimist kompromiteerida. Ettevõtte tippjuhtkond otsustab, kas korraldada ettevõttesisene uurimine, ning määratleb vajalikud meetodid.

Kui ettevõttesisese või valitsuse uurimise tulemused näevad ette korrigeerivad tegevused, määrab tippjuhtkond vajalikud sammud ja vastutab kõigi meetmete rakendamise eest.

Peate kõigi meie ettevõttes läbi viidavate siseuurimiste ajal täielikult koostööd tegema. Vastavalt meie ettevõtte õigusnõustaja või väliste juristide soovitusel peavad kõik isikud koostööd tegema, kui neilt seda mis tahes õiguskaitseorgani poolt uurimise käigus palutakse.

Peame valitsuse, õiguskaitseorganite või siseuurijatega ausad olema ega tohi:

- » Mis tahes dokumente või muid potentsiaalselt asjakohaseid tõendeid hävitada, muuta ega varjata
- » Teha eksitavaid avaldusi seoses meie ettevõtte või valitsusasutuse poolse uurimisega
- » Takistada, petturlikult mõjutada või pidurdada mis tahes uurimist
- » Püüda kedagi teist panna hävitama tõendeid, esitama valeinfot või eksivat infot või takistama uurimist



Koolitused ja sertifitseerimine

Meil kõigil on vastutus käituda kõigi huvigruppide ees õigesti ja kaitsta meie ettevõtte mainet. Üks kõige olulisemaid samme on see, et kõik töötajad ja koostööpartnerid läbiksid iga-aastase käesolevat Koodeksit ja ettevõtte põhimõtteid käsitleva koolituse. Eetikajuhil on selleks olemas vajalikud koolitusprogrammid.

Kuna soovime tagada, et käesolevast Koodeksist kinni peetakse, on kõigil ettevõtte töötajatel kogu maailmas, samuti kõigil direktorite nõukogu liikmetel kohustus igal aastal läbida sertifitseerimine.

Täitmine ja vabastused

Koodeksi mittejärgimisel, vajaliku sertifitseerimisprotsessi läbimata jätmisel või käesoleva Koodeksi tegeliku või potentsiaalse rikkumise korral siseuurimisel koostöö mittetegemisel võidakse töötajale määrata distsipliinaarkaristus ning ka töösuhe lõpetada.

Teatud harvades olukordades võib ette tulla, et töötajal on tarvis käesoleva Koodeksi sätete täitmisest vabastust. Vabastust saate küsida õigusnõustajalt, saates e-kirja aadressile generalcounsel@manpowergroup.com. Direktorile või vastutavale ametnikule võib Koodeksi sätete täitmisest vabastuse anda ainult ManpowerGroup'i direktorite nõukogu. Direktorile või vastutavale ametnikule antav vabastus avaldatakse vastavalt kohalduvatele seadustele, reeglitele ja eeskirjadele.



PÕHIKONTAKTID JA allikad

Põhimõtted ja viitedokumendid

[Korruptsioonivastased põhimõtted](#)

[Kingituste, meelelahutuse ja sponsorlusega seotud põhimõtted](#)

[ManpowerGroup'i kättemaksuvastased põhimõtted](#)

[ManpowerGroup'i privaatsusteatis](#)

[ManpowerGroup'i siseteabel põhineva kauplemise keeld](#)

[ManpowerGroup'i sotsiaalmeedia kasutamise põhimõtted](#)

[ManpowerGroup'i jätkusuutlikkuse leht](#)

Kontaktid

Shannon Kobylarczyk: Partner-õigusnõustaja ja eetikajuht

- 1-414-906-7024
- ethics.training@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Richard Buchband: Vanem asepresident, õigusnõustaja, sekretär ja vastavusjuht

- 1-414-906-6618
- generalcounsel@manpowergroup.com
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

ManpowerGroup'i ärieetika otseliin

- 1-800-210-3458 (Põhja-Ameerika)
- Telefon: Väljastpoolt Põhja-Ameerikat
- [Veebis](#)
- [Mobiilseadmes](#)
- Rakendus EthicsCompass: Teavitamiseks vajutage otseliini ikoonil
- [Juhi teavitamisvorm](#)



ManpowerGroup®

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

© 2021 ManpowerGroup. Kõik õigused kaitstud.

