



Jonas Prising  
Chairman & CEO, ManpowerGroup

“ Ich engagiere mich leidenschaftlich für die Arbeit, die wir tun und wie wir unsere täglichen Geschäfte angehen. Wie viele von Ihnen trat ich der ManpowerGroup bei, weil ich von dieser Art Unternehmen überzeugt bin und von dem hohen Stellenwert, den der Arbeitsplatz im Leben eines jeden Menschen einnimmt. Unsere tagtägliche Arbeit und das Niveau an Integrität und Ehrlichkeit, an dem wir uns orientieren, motivieren mich persönlich am meisten. ”

ManpowerGroup World Headquarters  
100 Manpower Place  
Milwaukee, WI 53212 USA  
[www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

© 2016 ManpowerGroup. Alle Rechte vorbehalten.



ManpowerGroup®

# Verhaltens- und Ethikkodex

THE MANPOWERGROUP



# INHALTSVERZEICHNIS

## Verhaltens- und Ethikkodex

- 3 MITTEILUNG VON UNSEREM CHAIRMAN & CEO**
- 4 VERSPRECHEN DER MANPOWERGROUP**
  - EINFÜHRUNG IN UNSEREN VERHALTENS- UND ETHIKKODEX**
  - 5 Zweck
  - 5 Der Kodex gilt für uns alle
  - 6 Unsere Aufgaben
    - » Mitarbeiter
    - » Manager
- 7 ORIENTIERUNGSHILFE UND DAS MELDEN VON BEDENKEN**
  - 7 Wenn Sie Zweifel haben:  
Ein moralischer Kompass
  - 8 Melden von Bedenken
  - 9 Keine Vergeltung
- 10 UNSERE GEGENSEITIGEN VERPFLICHTUNGEN**
  - 10 Mitarbeiter: Einer unserer Werte
  - 10 Gegenseitiger Respekt
  - 10 Datenschutz
  - 11 Diversität und Integration
  - 12 Gesundheit und Sicherheit
  - 12 Drogenmissbrauch
  - 12 Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz
- 14 UNSERE VERPFLICHTUNG UNSEREM UNTERNEHMEN UND UNSEREN AKTIONÄREN GEGENÜBER**
  - 14 Interessenkonflikte
  - 14 Offenlegungs- und Lösungsprozess
  - 14 Beispiele möglicher Konflikte
  - 15 Geschäftsmöglichkeiten
  - 15 Um Anleitung bitten
  - 16 Sicherung von Informationen und Vermögenswerten
- 16 Verwendung des Unternehmensvermögens
  - » Vertrauliche Geschäftsinformationen.
  - » Genauigkeit, Aufbewahrung und Zerstörung von Geschäftsaufzeichnungen und Dokumenten
  - » Geistiges Eigentum – Unseres und das der anderen
  - » Einsatz elektronischer Medien/Social Media
  - » Investoren- und Medienanfragen
  - » Insider-Informationen und Wertpapierhandel
- 19 UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN**
  - 19 Bestechung und Korruption
  - 19 Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring
  - 20 Beziehungen zu Geschäftspartnern
    - » Auswahl
    - » Faire Geschäftspraktiken
  - 21 Verkaufs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken
    - » Kartell- und Wettbewerbsgesetze
    - » Erhalt von Wettbewerbsinformationen
- 22 UNSER ENGAGEMENT FÜR UNSERE COMMUNITIES**
  - 22 Umweltschutz
  - 22 Politische Beiträge und Aktivitäten
- 23 UNSER COMPLIANCE-PROGRAMM**
  - 23 Verwaltung
  - 24 Rechtsverfahren und interne Untersuchungen
  - 24 Schulung und Zertifizierung
  - 24 Disziplinarmaßnahmen



## AN ALLE KOLLEGEN DER MANPOWERGROUP WELTWEIT

Mitteilung von unserem Chairman und Chief Executive Officer



Wir bei ManpowerGroup sind der Auffassung, dass Unternehmen einen positiven Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel leisten sollten. Unser Unternehmen basiert auf dem Prinzip, dass ein erfolgreiches Unternehmen nicht nur Gewinn für seine Aktionäre erwirtschaftet, sondern auch einen positiven Beitrag zur

Gesellschaft leistet, in Form einer sinnvollen und nachhaltigen Beschäftigung für Millionen von Menschen.

Schon seit fast siebzig Jahren hat sich dieses Prinzip bewährt. Heutzutage gewinnt die Stakeholder-Ansicht der Arbeitgeber mehr und mehr an Bedeutung. In dieser Welt der ständigen Veränderung, technologischer Unterbrechungen und Bifurkation von Beschäftigungsmöglichkeiten müssen Unternehmen eine ganz bestimmte Rolle spielen, um eine Verbesserung der Lebensweise der Menschen sicherzustellen, wobei wir ein wichtiger Teil dieser Lösung sind.

Deshalb engagieren wir uns bei der ManpowerGroup dafür, Menschen beim Ausbau ihrer Fähigkeiten zu unterstützen, um In-Demand-Kompetenzen zu entwickeln, die eine langfristige Anstellung ermöglichen. Aus diesem Grund schließen wir uns mit Regierungsbehörden, Nichtregierungsorganisationen und unseren Kunden zusammen, um Menschen auf ihre Jobs vorzubereiten, durch Ausbau ihrer Fähigkeiten relevant zu bleiben und um die Diversität in integrierten und integrativen Arbeitsplätzen zu verbessern. Wir praktizieren, was wir predigen: Wir investieren in die Entwicklung der Fähigkeiten, damit unsere Mitarbeiter ihr Potenzial erreichen, und wir ermutigen sie, ihre Talente in den Communities einzubringen, in denen wir leben und arbeiten. Auf diese Weise ziehen wir die besten Mitarbeiter an, denn wenn Sie sich der ManpowerGroup anschließen, werden Sie automatisch Teil eines ethischen Unternehmens, das in seinem Kern an den Erfolg glaubt, in dem es Gutes tut.

Wir sind in unserer Branche die vertrauenswürdigste Marke. Jeder Mitarbeiter spielt eine Rolle dabei, unseren ethischen Kompass felsenfest einzuhalten. Wir alle sollten stolz auf unsere führende Position in dieser Branche sein. Wir werden regelmäßig im Dow Jones

Sustainability Index und im FTSE4Good Index aufgeführt, und wir sind das einzige Unternehmen unserer Branche, das beide Titel für sich beanspruchen kann: das weltweit ethischste Unternehmen und eines der Fortune's World's Most Admired Companies. Diese Anerkennungen sind Beweis für unsere Mitarbeiter und unsere Werte. Keiner unserer Konkurrenten kann das von sich behaupten.

Wir alle sind dazu verpflichtet, die Marke und das Erbe zu schützen und zu fördern, die die ManpowerGroup über Jahrzehnte hinweg aufgebaut hat. Und das bedeutet, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Deshalb ist es äußerst wichtig, dass jeder einzelne Mitarbeiter der ManpowerGroup, unabhängig von seinem Titel oder seiner Position, als Unternehmensbotschafter fungiert, indem er sich an den Verhaltens- und Ethikkodex der ManpowerGroup hält. Dieser Kodex gilt für jeden einzelnen Mitarbeiter der ManpowerGroup, unabhängig von seinem Titel oder seiner Position, und gewährleistet, dass wir uns an den höchsten Standards für ethische Geschäftspraktiken orientieren.

**Nehmen Sie sich bitte die Zeit, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen, ihn zu verstehen und ihn einzuhalten, damit Ihr Verhalten den Werten der ManpowerGroup entspricht.** Wenn Sie wissen oder vermuten, dass gegen eine der Richtlinien des Kodex verstoßen wurde, müssen Sie einen solchen Verstoß oder vermuteten Verstoß sofort melden. **Wir bieten verschiedene Möglichkeiten an, um Aktivitäten zu melden, von denen Sie glauben oder vermuten, dass sie gegen den Kodex verstoßen** (siehe Seite 8).

Ich weiß, dass ich für uns alle bei ManpowerGroup spreche, wenn ich sage, dass die Mitarbeiter bei uns im Mittelpunkt stehen und ich möchte Ihnen allen für Ihre Anstrengungen danken, um uns zu einem Unternehmen zu machen, das sich an höchsten ethischen Standards orientiert. Lassen Sie uns alle noch mehr tun, um unser Versprechen einzulösen, bedeutsame Gelegenheiten zu schaffen, die den beruflichen Erfolg der Mitarbeiter beschleunigen, die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens verbessern und nachhaltigere Communities schaffen.

**JONAS PRISING**  
Chairman & CEO  
ManpowerGroup



## Versprechen der ManpowerGroup

Wir sind die Kraft hinter der Arbeitswelt.

Wenn unser tiefes Verständnis des menschlichen Potenzials mit geschäftlichem Ehrgeiz verbunden wird, entsteht eine dynamische Kraft.

Eine Kraft, die Unternehmen vorantreibt.

Eine Kraft, die persönliche Erfolge beschleunigt.

Eine Kraft, die nachhaltigere Communities schafft.

Wir schaffen diese Art von Kraft, indem wir die Visionen unserer Kunden, die Motivationen der Mitarbeiter und das, was jetzt und in der Zukunft in der Arbeitswelt passiert, miteinander verbinden.

Wir kombinieren lokale Expertise mit globaler Reichweite, damit Unternehmen auf der ganzen Welt Zugriff auf unentdeckte Chancen und die Möglichkeit haben, diese zu nutzen.

Als ein vertrauenswürdiger Partner pflegen wir Partnerschaften mit allen, mit denen wir zusammenarbeiten, denn deren Erfolg führt zu unserem Erfolg.

Aus diesem Grund schaffen wir leistungsstarke Lösungen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Personen zu steigern, denen wir Dienstleistungen bieten, damit sie mehr erreichen, als sie sich jemals vorstellen können.

Und indem wir diese mächtigen Verbindungen schaffen, tragen wir zu einer starken Arbeitswelt bei.

## EINFÜHRUNG IN UNSEREN VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

- » Zweck
- » Der Kodex gilt für uns alle
- » Unsere Verantwortung

### Zweck

Unser Verhaltens- und Ethikkodex („Kodex“) dient all unseren Kollegen und Partnern als eine Orientierungshilfe für ein Geschäftsverhalten, das sich durch höchste ethische Standards auszeichnet. **Die Einhaltung dieses Kodex gewährleistet, dass wir unsere Werte und Attribute aufrecht erhalten.**

Die Marke und der Ruf unseres Unternehmens sind vor allem wegen unserer Vertrauenswürdigkeit bekannt, ein Attribut, das die Basis all unserer Handlungen ist. **Das Unternehmen ManpowerGroup ist aufgrund seiner Kultur der Ehrlichkeit, Integrität und Verantwortlichkeit gewachsen und wir sind davon überzeugt, dass uns diese Kultur einen starken Wettbewerbsvorteil bietet.** Der Kodex dient als Leitfaden für unsere zukünftigen Erfolge, indem wir diese Kultur aufrechterhalten.

Dieser Kodex unterstützt zudem die effektive Förderung und den Schutz unserer Marke und unserer verschiedenen Stakeholders. Der Kodex setzt den Schwerpunkt für alle Mitarbeiter auf ethische Risiken. Er bietet Orientierung für das Erkennen von und den Umgang mit ethischen Fragen und bietet Mechanismen, unethisches Verhalten ohne Angst vor Vergeltung zu melden.

### Der Kodex gilt für uns alle

Der Kodex gilt für alle, darunter Mitarbeiter, leitende Angestellte der ManpowerGroup und seiner Tochtergesellschaften, die Mitglieder des Vorstands und andere, die uns Dienstleistungen bereitstellen.

Im Rahmen dieses Kodex stehen die Begriffe „Unternehmen“ und „ManpowerGroup“ für ManpowerGroup und all seine Tochterunternehmen und Vertragspartner weltweit.



## UNSERE VERANTWORTUNG



Den Kodex lesen, verstehen und einhalten



Befolgen Sie alle Richtlinien der ManpowerGroup und alle geltenden Gesetze



Wenn Sie sich nicht sicher sind, lassen Sie sich von einem Kollegen, Ihrem Manager oder der Global Compliance-Abteilung beraten.



Erfüllen Sie alle Trainings- und Zertifizierungsanforderungen im Zusammenhang mit der Einhaltung des Kodex.



Arbeiten Sie uneingeschränkt mit entsprechend autorisierten Untersuchungen zusammen, die von Unternehmensvertretern durchgeführt werden.

**Melden Sie Verstöße** oder vermutete Verstöße gegen den Kodex oder gegen andere ManpowerGroup-Richtlinien **über die Ethik-Hotline des Unternehmens oder Ihrem Manager**. Vergeltung für Meldungen, die in gutem Glauben vorgebracht wurden, wird nicht toleriert. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass alle verfügbaren Informationen in dem Glauben, dass sie wahr sind, bereitgestellt werden.

### Manager

Wir weisen unsere Manager an, unsere Kultur ethischer Verhaltensweisen zu stärken und zu **fördern, indem wir unsere Geschäfte offen und ehrlich abwickeln und ein Arbeitsumfeld schaffen, dass alle Mitarbeiter dazu ermutigt, ethische Bedenken** ohne Angst vor Vergeltung zu melden. Manager sollten eine offene und kontinuierliche Kommunikation untereinander und mit ihren Mitarbeitern fördern. Es ist wichtig, dass wir den Mitarbeitern, die wir führen, ein positives Vorbild sind, indem wir sie beraten und die richtigen Unternehmensressourcen identifizieren.



## ORIENTIERUNGSHILFE UND DAS MELDEN VON BEDENKEN

- » Wenn Sie Zweifel haben: Ein moralischer Kompass
- » Melden von Bedenken
- » Keine Vergeltungsmaßnahmen

### Wenn Sie Zweifel haben: Ein moralischer Kompass

Der ManpowerGroup-Kodex ist nicht dafür gedacht, alle Gesetze, Regeln, Richtlinien oder Umstände, die ethisches Verhalten betreffen, zu behandeln. Wir alle müssen gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen walten lassen, um angemessenes Verhalten zu definieren. Es ist nicht realistisch, zu erwarten, dass jeder Mitarbeiter alles weiß. Wenn Sie sich also in einer Situation befinden, in der Sie sich der ethischen Implikationen einer Handlung nicht sicher sind, dann stellen Sie sich diese einfachen Fragen als moralischen Kompass:

- Entspricht das Verhalten dem Kodex?
- Ist es ethisch vertretbar?
- Bin ich fair und aufrichtig?
- Ist mein Verhalten rechtmäßig?
- Ist dies die richtige Vorgehensweise?
- Wirft das Verhalten ein gutes Licht auf mich und das Unternehmen?
- Wollte ich darüber in der Zeitung oder im Internet lesen?

**Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“ beantworten, dann tun Sie bitte nicht das, was Sie vorhaben.**

Wenn Sie nach wie vor Hilfe brauchen, reden Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder Manager, dem Compliance Officer vor Ort, dem Management, dem Global Ethics Compliance Officer oder dem Büro des General Counsel.

## Melden von Bedenken

Wenn Sie Verstöße gegen den Kodex vermeiden, halten Sie sich damit nicht nur an das Gesetz. Wir glauben, dass Integrität und gegenseitiger Respekt eine Kultur fördern, die zu Innovationen ermutigt und die uns dabei hilft, erfolgreich zu sein.

**Wir müssen Aktivitäten, von denen wir vermuten, dass sie ungesetzlich, betrügerisch oder unethisch sind, sofort melden.** Unser Unternehmen nimmt alle Meldungen über Verstöße ernst; wird alle Meldungen sofort untersuchen; behandelt alle Meldungen soweit wie möglich vertraulich; unternimmt alle Anstrengungen, um die Anonymität der Personen zu wahren, die einen möglichen Verstoß in gutem Glauben melden und toleriert keinerlei Vergeltung gegen solche Personen.

Verwenden Sie mindestens eine der folgenden Methoden, um Orientierungshilfe in Bezug auf **Geschäftsethik oder Compliance-Bedenken** zu erhalten oder um einen vermuteten, geplanten oder tatsächlichen Verstoß zu melden.

1. Wenn Sie nach wie vor Hilfe brauchen, reden Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder Manager, dem Compliance Officer vor Ort, dem Global Ethics Compliance Officer oder dem Büro des General Counsel.
2. So kontaktieren Sie die **Ethik-Hotline der ManpowerGroup**, die von Navex Global bereitgestellt wird:
  - Telefonisch: **1-800-210-3458** aus Nordamerika
  - Wenn Sie von außerhalb Nordamerikas anrufen, **klicken Sie hier**
  - Wenn Sie von einem Land auf der Liste anrufen, wählen Sie die Direktwahlnummer für dieses Land.
  - Wenn Sie von einem Land anrufen, das nicht auf der Liste ist, **klicken Sie hier**, um die AT&T-Landesvorwahlnummer zu finden. Wählen Sie die Landesvorwahlnummer, warten Sie auf den Ton oder die Aufforderung und wählen Sie dann **800-210-3458**
  - Oder über das Online-Berichterstattungssystem, indem **Sie hier klicken**
3. Kontaktieren Sie den Associate General Counsel and Global Ethics Compliance Officer  
**Shannon Kobylarczyk** | telefonisch unter: +1 414 906 7024  
E-Mail: [ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com)  
Postanschrift: 100 Manpower Place,  
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.
4. Kontaktieren Sie den Senior Vice President, General Counsel, Secretary and Chief Compliance Officer  
**Richard Buchband** | telefonisch unter: +1 414 906 6618  
E-Mail: [generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com)  
Postanschrift: 100 Manpower Place,  
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

## Keine Vergeltungsmaßnahmen

Unser Unternehmen verbietet und toleriert keinerlei Vergeltung gegen jeden, der einen tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstoß gegen Gesetze, Regeln oder Bestimmungen dieses Kodex oder andere ManpowerGroup-Richtlinien meldet.

Vergeltung oder Repressalien gelten an sich schon als Verstoß gegen diesen Kodex. Wenn Sie glauben, dass Sie irgendeiner Form von Vergeltung ausgesetzt wurden, zögern Sie bitte nicht, dies Ihrem Manager, Vorgesetzten oder dem Global Ethics Compliance Officer zu melden. Klicken Sie auf den Link unten, um die Anti-Vergeltungsrichtlinie der ManpowerGroup einzusehen.

[Anti-Vergeltungsrichtlinie der ManpowerGroup](#)

### SZENARIO 1

#### Auf welche Weise können Sie einen tatsächlichen oder offensichtlichen Compliance-Verstoß melden?

Klicken Sie auf alle zutreffenden Optionen und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

- Ihrem Manager oder Vorgesetzten:
- Ihrem Compliance Officer vor Ort
- Dem Global Ethics Compliance Officer der ManpowerGroup unter [ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com).
- Dem General Counsel's Office der ManpowerGroup unter [general.counsel@manpowergroup.com](mailto:general.counsel@manpowergroup.com).
- Über die Ethik-Hotline, die Sie telefonisch erreichen können (die Telefonnummer finden Sie unter „Melden von Bedenken“ auf Seite 8) oder online unter [manpowergroupethics.alertline.com](http://manpowergroupethics.alertline.com).
- Alle genannten Optionen.

FERTIG

**ANTWORT:** Alle Antworten stimmen, da Sie Verstöße auf diese Weise melden können.

## UNSERE GEGENSEITIGEN VERPFLICHTUNGEN

- » Gegenseitiger Respekt
- » Datenschutz
- » Diversität und Integration
- » Gesundheit und Sicherheit
- » Drogenmissbrauch
- » Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

### Mitarbeiter: Einer unserer Werte

Bei einem unserer Werte, den Mitarbeitern, geht es um den Respekt, den wir für Einzelpersonen und die Rolle der Arbeit in ihrem Leben haben. Es ist unsere grundlegende Überzeugung, dass jeder die Möglichkeit haben sollte, einer Arbeit nachzugehen. Unser Ziel geht über die Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze weltweit hinaus. Wir sind gemeinsam dazu verpflichtet, bei der Einstellung und Weiterentwicklung aller Mitarbeiter mit Fairness ohne jegliche Diskriminierung vorzugehen.

Gegenseitiger Respekt bedeutet auch, dass wir eine gemeinsame Verantwortung für den Erhalt einer sicheren und respektvollen Arbeitsatmosphäre tragen, die frei von missbräuchlichem oder unprofessionellem Verhalten ist.

### Gegenseitiger Respekt

Wir müssen jeden Mitarbeiter als Individuum respektieren und mit Würde behandeln. Wir begrüßen individuelle Unterschiede im Sinne der Integration, die alle Mitarbeiter willkommen heißt und ihnen Gelegenheit zur vollen Entfaltung ihres Potenzials bietet.

Wenn wir uns gegenseitig mit Respekt, Würde, Höflichkeit und Fairness begegnen, werden wir auch weiterhin durch effektive Teamarbeit und Zusammenarbeit Erfolge erzielen.

### Datenschutz

Respekt für unsere Mitarbeiter schließt ein, dass wir die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Kunden, Anbieter, Kandidaten, Partner und einzelner Personen respektieren. Unsere globale Datenschutzrichtlinie beschreibt die persönlichen Daten, die wir sammeln; wie wir diese Daten verwenden; an wen wir diese Daten weiterleiten und die Rechte und Optionen von Personen im Hinblick darauf, wie wir ihre Informationen verwenden.

Die globale Datenschutzrichtlinie kann [hier](#) aufgerufen werden. Jedes Land verfügt zudem über eine Personal-Datenschutzrichtlinie, die für die Firmenzentralen und die im jeweiligen Land befindlichen Mitarbeitern gilt. Unsere Datenschutzpraktiken können je nach Land und den örtlichen Gepflogenheiten bzw. gesetzlichen Bestimmungen variieren.

Wir zeigen unseren Respekt auch dadurch, dass wir die uns bereitgestellten Informationen angemessen schützen. Dies gilt besonders für persönliche Informationen, darunter Namen, Passwörter, nationale ID-Nummern, Wohnadressen, Telefonnummern, Bankkontoinformationen, gesundheitsbezogene Informationen und andere Daten.

Wir haben ein GRIP (Global Risk and Information Security)-Programm erstellt, um Informationen zu schützen, die von außen an unser Unternehmen herangetragen werden, und auch das kollektive geistige Eigentum, das unsere Marke so großartig macht. Auch wenn Prävention wesentlich ist, das Erkennen von und die Reaktion auf Sicherheitsvorfälle vervollständigen den Risiko-Management-Zyklus, der erforderlich ist, um sich den Herausforderungen der aktuellen Informations-Sicherheitsrisiken zu stellen.

## SZENARIO 2

### Welche Schritte hat ManpowerGroup unternommen, um die Datenschutzbedenken unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Kandidaten, Partner und einzelnen Mitarbeiter zu beschwichtigen?

Klicken Sie auf alle zutreffenden Optionen und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

- ManpowerGroup hat eine globale Datenschutzrichtlinie implementiert, die beschreibt, welche Arten persönlicher Informationen von uns erfasst werden, wie wir diese Informationen verwenden und mit wem wir sie teilen.
- ManpowerGroup passt unsere Datenschutzpraktiken den lokalen Praktiken und rechtliche Anforderungen an.
- ManpowerGroup-Mitarbeiter werden in Bezug auf aktuelle Bedrohungen, wie z.B. Phishing und Social Engineering, geschult.
- ManpowerGroup hat ein globales Informationssicherheitsprogramm entwickelt, um die uns anvertrauten Informationen zu schützen.
- Alle genannten Optionen.

FERTIG

**ANTWORT:** Alle oben genannten Schritte werden für den Datenschutz unternommen.

## Diversität und Integration

ManpowerGroup ist ein globales Unternehmen, d.h. seine Mitarbeiter, Kunden, Kandidaten und Lieferanten sind natürlich vielfältig. Wir schätzen und fördern die vielfältigen Perspektiven und Fähigkeiten, die diese Globalität mit sich bringt. ManpowerGroup definiert Diversität als Unterschiede in Bezug auf Rasse, ethnische Herkunft, nationale Herkunft, Religion, kulturellen Hintergrund, Geschlecht, Alter, Behinderung, Kaste, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politische Zugehörigkeit, Schwangerschaft, Gesundheit, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Wir erwarten und fördern den gegenseitigen Respekt und das Verständnis zwischen Menschen mit unterschiedlichen persönlichen Situationen oder Hintergründen.

Eines unserer Geschäftsziele besteht darin, unseren Kunden das für sie beste Talent bereitzustellen, damit alle mehr erreichen können als sie sich vorgestellt haben. Zunehmend bedeutet dies, Quellen und Bevölkerungsgruppen zu erschließen, die bisher unterrepräsentiert waren. Daher ist Diversität unverzichtbar. Sie festigt unsere Rolle als Experte in der sich wandelnden Arbeitswelt und unsere Fähigkeit, die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen, indem wir uns den Ideen aller gegenüber offen zeigen und es jedem ermöglichen, sein menschliches Potenzial zu erreichen.

Die Unternehmenswerte der ManpowerGroup in Bezug auf Menschen, Kompetenz und Innovation spiegeln unsere Überzeugung wieder, dass alle Menschen eine faire Chance für eine bedeutsame Beschäftigung haben sollen. ManpowerGroup übt seine Führungsrolle in unseren Beschäftigungsmethoden und unseren speziellen Personalentwicklungsinitiativen, indem wir das menschliche Talent und die Innovationen der Arbeitskräfte über ein breites Vielfältigkeitsspektrum hinweg mit dem Fokus auf Integration für alle nutzen.

**Für weitere Informationen zu Diversität und Integration bei ManpowerGroup klicken Sie [bitte hier](#).**

## Gesundheit und Sicherheit

Da uns unsere Mitarbeiter sehr wichtig sind, liegen uns deren Gesundheit und Sicherheit als integraler Teil unserer Kultur besonders am Herzen.

Jeder muss alle Vorschriften, Richtlinien und Verfahrensweisen für Gesundheit und Sicherheit einhalten und bereit sein, Vorbereitungspläne für den Notfall auszuführen.

Wir müssen unsichere Arbeitsbedingungen oder Praktiken sofort melden, damit rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden können. Alle Unfälle am Arbeitsplatz, ganz gleich wie gering, sollten ohne Verzögerung gemeldet werden.

Klicken Sie auf den Link unten, um die Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie der ManpowerGroup einzusehen:

[Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie der ManpowerGroup](#)

## Drogenmissbrauch

Wir setzen uns für einen drogen- und alkoholfreien Arbeitsplatz ein. Jeder Mitarbeiter muss frei sein von physischen und psychologischen Einflüssen, die auf Drogen oder Alkohol zurückzuführen sind, wenn er Unternehmensgeschäfte abwickelt und sich auf Unternehmensgelände befindet. Nur so kann eine sichere und angenehme Arbeitsumgebung gewährleistet werden. Der Arbeitsantritt unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen, der Besitz oder Verkauf illegaler Drogen während der Arbeitszeit oder während Unternehmensgeschäften kann zur sofortigen Kündigung führen.

Der Kauf oder Konsum alkoholischer Getränke auf Unternehmensgelände ist verboten, es sei denn, dies wird vom Unternehmens-Management für Unternehmensfunktionen ausdrücklich genehmigt.

Wenn Sie verschreibungspflichtige Medikamente einnehmen, die Ihre Arbeitsleistung oder Ihre Fähigkeit, sicher zu arbeiten, möglicherweise beeinflussen, sollten Sie dies mit Ihrem Manager oder Vorgesetzten diskutieren.

## Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Jeder hat das Recht auf eine Arbeitsumgebung, die frei von Belästigungen jeglicher Art ist. Wir tolerieren keinerlei verbale, nonverbale oder physische Verhaltensweisen seitens Personen, die mit unserem Unternehmen assoziiert werden (darunter Lieferanten und Kunden), die belästigen oder eine schikanöse, beleidigende, missbräuchliche oder feindliche Arbeitsatmosphäre schaffen, darunter Gewalt am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung. Unsere Mitarbeiter und Manager sind verpflichtet, alle Anti-Belästigungsgesetze an den Standorten, an denen sie arbeiten, einzuhalten.

Gewalt am Arbeitsplatz schließt Raubüberfälle und andere kommerzielle Verbrechen ein, darunter häusliche Gewalt und Stalking; Gewalt, die sich gegen den Arbeitgeber, frühere oder aktuelle Mitarbeiter und/oder Familienmitglieder, Kunden, Lieferanten und andere Drittparteien richtet. Vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vorschriften verbieten wir den Besitz und/oder die Verwendung von Schusswaffen, anderen Waffen, Sprengkörpern und/oder anderen gefährlichen Materialien auf dem Unternehmensgelände während der Abwicklung von Geschäften.

Sexuelle Belästigung tritt dann ein, wenn die Arbeitsleistung einer Person durch unerwünschtes Verhalten beeinflusst wird, das auf dem Geschlecht dieser Person basiert. Solches Verhalten beinhaltet unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, die Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten und anderes verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur, das zu einem einschüchternden, feindseligen und anstößigen Arbeitsumfeld führt.

## SZENARIO 3

„Unerwünschtes Verhalten“ kann Verhalten sein, das unerwünscht und ungebeten ist oder nicht initiiert werden sollte.

Verhalten, das für eine Person akzeptabel ist, kann für eine andere Person unerwünscht sein (z.B. Witze, Umarmungen oder Bilder). Die Definition von potenzieller Belästigung hängt nicht von der Absicht des angeblichen Belästigers ab, sondern von der Person, die dieses Verhalten erfährt oder bezeugt und es für unerwünscht hält.

Joe begrüßt seine Kolleginnen oft mit einer Umarmung. Joe ist auch seinen männlichen Kollegen gegenüber freundlich, begrüßt sie jedoch meist mit einem Klaps auf die Schulter. Was Joe nicht erkennt, ist, dass eine Kollegin jedes Mal zusammenzuckt, wenn sie Joe kommen hört, weil es ihr sehr unangenehm ist, wenn er sie umarmt, auch wenn die meisten Kollegen nichts gegen sein Verhalten haben. Joe muss verstehen, dass sein Verhalten, obwohl er gute Absichten hat, die Basis für eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung sein könnte, weil sein Verhalten von mindestens einer Kollegin nicht erwünscht ist.

Wenn Sie auf einer Geschäftsreise übernachten und Ihr Vorgesetzter nach den Geschäftsstunden in Ihr Hotelzimmer kommt und Ihnen zu verstehen gibt, dass Sie eine Gehaltserhöhung gegen sexuelle Gefälligkeiten Ihrerseits erhalten, gilt dies unter dem Gesetz und der ManpowerGroup-Richtlinie als sexuelle Belästigung. Selbst wenn ein solches Verhalten außerhalb der Arbeitszeiten auftritt, hängt es dennoch mit Ihrer Arbeit zusammen und ist schwerwiegend genug, um eine feindselige Arbeitsatmosphäre zu schaffen und konstituiert eine Gegenleistung für sexuelle Belästigung.



Sollten Sie irgendeine **Form von Belästigung oder Gewalt** erfahren oder beobachten, die gegen Sie oder andere Mitarbeiter gerichtet ist, müssen Sie den **Vorfall** Ihrem Manager, Vorgesetzten, dem Compliance Officer vor Ort, dem **Global Ethics Compliance Officer** oder der Ethik-Hotline melden.

## UNSERE VERPFLICHTUNG DEM UNTERNEHMEN UND DEN AKTIONÄREN GEGENÜBER

- » Interessenkonflikte
- » Sicherung von Informationen und Vermögenswerten
- » Insider-Informationen und Wertpapierhandel

### Interessenkonflikte

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, Interessenkonflikte oder vermutete Interessenkonflikte zu lösen, um unser Unternehmen und unsere Aktionäre zu schützen. Solche Konflikte können in Situationen entstehen, in denen persönliche Interessen unsere Fähigkeit, objektive Entscheidungen zu treffen und im besten Interesse unseres Unternehmens und unserer Aktionäre zu handeln, kompromittieren oder einen solchen Anschein erwecken. Benachrichtigung und Offenlegung sind entscheidend für eine Lösung.

### Offenlegungs- und Lösungsprozess

Sie müssen Ihrem Vorgesetzten jede Transaktion, Beziehung oder Situation unverzüglich melden, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt verursachen könnte. Diese Anforderung umfasst Transaktionen, Beziehungen oder Situationen, an denen andere Personen beteiligt sind, die möglicherweise einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt verursachen. Der Vorgesetzte muss zu einer Entscheidung kommen, nachdem er das höhere Management, falls erforderlich, konsultiert hat.

**Alle Interessenkonflikte oder der Anschein von Interessenkonflikten müssen diese Offenlegung und Überprüfung durchlaufen.**

### Beispiele möglicher Konflikte

Nachstehend eine Liste mit Transaktionen, Beziehungen und Situationen, die einen tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikt verursachen können.

1. Jon, ein IT-Experte, startet ein Unternehmen, das IT-Consulting an Manpower-Kunden bereitstellt, während er noch bei Manpower angestellt ist.
2. Sarah, eine Personalspezialistin, arbeitet Teilzeit an Abenden und Wochenenden für einen Konkurrenten der ManpowerGroup.
3. Mitch, ein Manager und Entscheidungsträger, akzeptiert eine Golfreise von einem potenziellen Lieferanten und wählt diesen Lieferanten dann für unser Unternehmen aus.
4. Oscar, ein Mitglied des HR-Teams, versäumt es offenzulegen, dass sein Schwager ein Jobkandidat für eine Position ist, für die Oscar als Lead-Recruiter fungiert.

Geben Sie für jede dieser Situationen den Konflikt oder potenziellen Konflikt Ihrem Manager oder Vorgesetzten bekannt und befolgen Sie seine/ihre Anweisungen zur Lösung der Angelegenheit.



## Geschäftsmöglichkeiten

Es wird von uns erwartet, unsere Aufgaben auf eine Art und Weise auszuführen, die die legitimen Geschäftsinteressen unseres Unternehmens vorantreibt. Es ist uns untersagt, für uns selbst Möglichkeiten wahrzunehmen, die sich aus der Nutzung von Unternehmenseigentum oder Unternehmensinformationen oder durch unsere Position bei ManpowerGroup ergeben, es sei denn, ManpowerGroup hat solche Möglichkeiten in Erwägung gezogen, jedoch dann beschlossen, sie nicht weiter zu verfolgen.

## Um Anleitung bitten

Interessenkonflikte können nur durch Überprüfung der jeweiligen Umstände im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten innerhalb der ManpowerGroup gelöst werden. Deshalb müssen wir den Offenlegungs- und Lösungsprozess befolgen.

## SZENARIO 4

Enzo, Managing Director, erzählt Claudia, Senior Recruiter, dass er einen Human Resources Director einstellen möchte, da die aktuelle Person in dieser Position eine andere Rolle im Unternehmen übernimmt. Enzos Schwägerin, Monica, ist derzeit Human Resources Director in einem Unternehmen für Zeitarbeit vor Ort und hat viele Jahre Erfahrung auf diesem Gebiet. Enzo ermutigt seine Schwägerin, sich für die Position zu bewerben und sagt Claudia, sie solle auf Monicas Bewerbung achten, um den normalen Bewerbungsprozess zu umgehen, da er Monica und ihre Qualifikationen kennt.

Als Claudia Monicas Bewerbung erhält, informiert sie Enzo und es kommt zu einem Vorstellungsgespräch zwischen Enzo und Monica. Enzo ist mit dem Vorstellungsgespräch sehr zufrieden und sagt Claudia, sie solle Monica ein Angebot für die Position unterbreiten, ohne dass es zu Vorstellungsgesprächen mit anderen Kandidaten kommt.

### Welche der folgenden Situationen stellt möglicherweise einen Interessenkonflikt dar?

Klicken Sie auf alle zutreffenden Optionen und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

- Die einzige Person, mit der ein Vorstellungsgespräch geführt wurde, war Enzos Schwägerin.
- Enzo hat die Entscheidung für Monicas Einstellung getroffen, ohne jemanden darüber zu informieren.
- Claudia hat niemandem mitgeteilt, dass Monica Enzos Schwägerin ist.
- Alle genannten Optionen.

FERTIG

**ANTWORT:** Alle obigen Optionen

Beide, Enzo und Claudia, haben sich nicht an unsere Unternehmensprozesse gehalten, ihren Manager oder Vorgesetzten über einen möglichen Interessenkonflikt zu informieren. Aufgrund seiner Beziehung zu Monica hätte Enzo keine Entscheidung treffen oder sich überhaupt nicht am Einstellungsprozess beteiligen sollen. Und schließlich war Enzos Schwägerin die einzige Bewerberin, die sich vorstellte, was ebenfalls gegen unsere Prozesse verstößt.

## Sicherung von Informationen und Vermögenswerten

Wir tragen die Verantwortung, die Vermögenswerte von ManpowerGroup zu schützen als wären sie unsere eigenen. Das Vermögen der ManpowerGroup ist mehr als nur Geld, Anlagen und Ausrüstung. Dazu gehören Finanzdaten, Ideen, Geschäftspläne, Technologien, Kundenlisten, persönliche Informationen über Mitarbeiter und andere unternehmenseigene Informationen. Diebstahl, Veruntreuung oder die unbefugte Verwendung dieser Vermögenswerte ist eine ernste Angelegenheit und wird auch als solche behandelt.

## Verwendung des Unternehmensvermögens

Wir müssen in einer Weise handeln, die das physische Eigentum, die Betriebsmittel und die Ausrüstung unseres Unternehmens erhält. Die persönliche Nutzung solcher Vermögenswerte ist nur mit vorheriger Genehmigung zulässig. Sie dürfen niemals für persönlichen Gewinn und/oder Geschäftszwecke verwendet werden, die nicht mit unserem Unternehmen in Zusammenhang stehen.

## Vertrauliche Geschäftsinformationen.

Vertrauliche Geschäftsinformationen über unsere Geschäftsstrategien und Operations sind wertvolles Unternehmensvermögen. „Vertrauliche Geschäftsinformationen“ beinhalten Preis- und Kostendaten, Kundenlisten, potenzielle Akquisitionen, Geschäftsprozesse und -verfahren, Finanzdaten, Handelsgeheimnisse, Know-how, personalbezogene Informationen, Marketing- und Vertriebsstrategien und Pläne, Lieferantenlisten und andere Informationen und Entwicklungen, die nicht veröffentlicht wurden. Alle Unternehmensinformationen sind ausschließlich zugunsten unseres Unternehmens und niemals für persönliche Zwecke zu verwenden.

Es gibt einige Ausnahmen: a) mit schriftlicher Genehmigung der ManpowerGroup, b) die Informationen werden rechtmäßig veröffentlicht oder c) Sie werden von einem Gericht aufgefordert, solche Informationen offenzulegen.

Wir übernehmen diese Verantwortung selbst nach unserer Beschäftigung bei und unseren Geschäftsbeziehungen mit der ManpowerGroup, vorbehaltlich der geltenden Gesetze.

## Genauigkeit, Aufbewahrung und Zerstörung von Geschäftsaufzeichnungen und Dokumenten

Wir sind für Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit in allen Bereichen unseres Unternehmens bekannt. Alle geschäftlichen Informationen, einschließlich Geschäfts- und Finanztransaktionen, müssen rechtzeitig und vollständig gemeldet werden. Finanzinformationen müssen die tatsächlichen Transaktionen widerspiegeln und generell geltenden Buchhaltungsprinzipien entsprechen. Es ist niemandem erlaubt, geheime oder nicht aufgezeichnete Geldmittel oder Vermögenswerte zu etablieren.

Zu geschäftlichen Dokumenten und Aufzeichnungen gehören Papierdokumente wie Briefe und gedruckte Berichte. Darunter fallen auch elektronische Dokumente, wie z.B. E-Mail und andere Medien, die Informationen über unser Unternehmen und/oder seine Geschäftsaktivitäten enthalten.

## Geistiges Eigentum – Unseres und das der anderen

Know-how und Innovation sind die beiden Kernwerte der ManpowerGroup. Das geistige Eigentum der ManpowerGroup ist wertvolles Betriebsvermögen. Wir sind verpflichtet, jedes geistige Eigentum zu respektieren, ganz gleich, ob es unser eigenes ist oder anderen Personen/Unternehmen gehört.

Die ManpowerGroup ist der Eigentümer aller Erfindungen, Entdeckungen, Ideen und Handelsgeheimnisse, die von ManpowerGroup-Mitarbeitern während ihrer Arbeit oder durch Verwendung von ManpowerGroup-Ressourcen verwendet werden.

Diese Verpflichtungen gelten besonders für alle Software-Anwendungen. Wir halten uns bei der Verwendung aller Software an die Gesetze und die Lizenzen, die uns die Verwendung der Software gewähren.

## Einsatz elektronischer Medien/Social Media

**Unsere Marke und unser Ruf hängen von uns und unserem Verhalten ab. Darunter fällt das Verhalten in Bezug auf alle elektronischen Medien und Kommunikationssysteme, wie z.B. Voicemail, E-Mail, Facebook, Twitter, LinkedIn und kommerzielle Software.**

Die Kommunikation auf diesen Systemen ist nicht privat. Diese Mitteilungen sind Geschäftsunterlagen. Daher kann die ManpowerGroup in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen den Inhalt solcher Mitteilungen begrenzen, lesen, darauf zugreifen, ihn abfangen und offenlegen.

Als Benutzer dieser Systeme sind wir dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die Kommunikation auf diesen Systemen niemandem schadet oder unser Unternehmen einem Risiko

aussetzt. Wir dürfen die Systeme der ManpowerGroup niemals benutzen, um wissentlich drohende, beleidigende, verleumderische, diffamierende oder obszöne Materialien rücksichtslos und böswillig zu posten, zu speichern, zu übertragen, herunterzuladen oder zu verteilen.

Soziale Online-Netzwerke machen einen Großteil unseres Erfolgs aus und verbinden uns mit Personen, die unsere Kunden, Kandidaten, Mitarbeiter und Kollegen wurden. Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen ermutigen und befähigen wir Mitarbeiter zur Nutzung sozialer Netzwerke. Wir erwarten, dass das Online-Verhalten unserer Mitarbeiter ihrem Verhalten in jeder anderen Unternehmenssituation entspricht.

Klicken Sie auf den Link unten, um die Social Media-Richtlinie der ManpowerGroup einzusehen:

[Social Media-Richtlinie der ManpowerGroup](#)

## SZENARIO 5

Xiaohui, eine Unternehmensentwicklungs-Managerin, zeigt ihrer Kollegin Della das Bild eines Kunden auf Facebook und möchte das Bild mit einem Verweis auf die ManpowerGroup kommentieren. Della äußert Bedenken, dass der Verweis auf die ManpowerGroup den Anschein erwecken könnte, dass diese Anmerkung von der ManpowerGroup und nicht von Xiaohui stammt. Daraufhin antwortet Xiaohui, dass das Unternehmen die soziale Interaktion mit Kunden begrüßt.

### Wer hat Recht?

Klicken Sie auf alle zutreffenden Optionen und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

- Xiaohui, weil das Unternehmen seine Mitarbeiter ermutigt, mithilfe sozialer Netzwerke Beziehungen zu den Kunden aufzubauen.
- Della, weil Xiaohui Facebook nicht während der Arbeitszeit und auch keine Verweis auf die ManpowerGroup verwenden soll.
- Beide haben Recht. Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter, Beziehungen mit den Kunden auf sozialen Netzwerken aufzubauen. Anmerkungen, die den Anschein erwecken, dass es sich um die Meinung des Unternehmens und nicht der jeweiligen Person handelt, sind jedoch zu vermeiden.

FERTIG

**ANTWORT:** Drittes Kästchen ist richtig. Beide sind richtig.

## Investoren- und Medienanfragen

Wenn wir der Öffentlichkeit, unseren Aktionären und den Medien Informationen über unser Unternehmen bereitstellen, müssen wir dabei sicherstellen, dass alle Informationen zeitgerecht, angemessen und korrekt sind. Es ist wichtig, die unbeabsichtigte Offenlegung vertraulicher Informationen zu verhindern. Sämtliche Anfragen oder Auskunftersuchen der Öffentlichkeit, von Aktionären, Analytikern oder von Medienvertretern müssen sofort an den zuständigen Public Relations Professional in Ihrem Land weitergeleitet werden. Wenn sich die Anfrage auf globale Angelegenheiten bezieht oder aus der Investitions-Community stammt, muss sie an die Public Relations-Abteilung der World Headquarters weitergeleitet werden.

### Website für Investorbeziehungen

## Insider-Information und Wertpapierhandel

Das US-Bundeswertpapiergesetz verbietet den Kauf oder Verkauf von Unternehmensaktien zu einem Zeitpunkt, an dem Sie Kenntnis wesentlicher Informationen über unser Unternehmen haben, die öffentlich nicht bekannt sind. Handel in solchen Situationen gilt als „Insider-Handel“. Dieses Gesetz verbietet auch die Weiterleitung solcher Informationen an andere, die daraufhin möglicherweise mit den Aktien des Unternehmens handeln.

Solche Informationen beinhalten möglicherweise Marketing-Initiativen, Umsatz- und Ertragsergebnisse oder Prognosen, große Verträge mit Kunden oder Lieferanten und/oder mögliche Akquisitionen oder Fusionen oder andere wesentliche Entwicklungen. Jeder, der Zugriff auf solche Informationen hat, muss sie vertraulich behandeln. Wir dürfen vertrauliche Informationen mit niemandem außerhalb unseres Unternehmens diskutieren, darunter geschäftliche Kontakte mit anderen Unternehmen (nicht der ManpowerGroup), Familienmitgliedern und/oder Freunden.

Weitere Hinweise finden Sie in der ManpowerGroup-Erklärung zum Wertpapierhandel unten. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird von uns erwartet. Wenn Sie Aktien kaufen oder verkaufen möchten und sich über die Anforderungen nicht im Klaren sind, wenden Sie sich an den General Counsel unseres Unternehmens.

Klicken Sie auf den Link unten, um die Grundsatzserklärung der ManpowerGroup zum Wertpapierhandel einzusehen:

### Grundsatzserklärung zum Wertpapierhandel

## SZENARIO 6

Frederick, ein Finanzdirektor, erfährt, dass das Unternehmen die Akquisition eines großen, an der Börse gehandelten Personal-Unternehmens in Erwägung zieht, das sich auf das Gesundheitswesen spezialisiert hat. Die Akquisition würde den Umsatz des Unternehmens in GB verdoppeln. Das Unternehmen wird die Akquisition erst im nächsten Monat bekannt geben.

### Kann Frederick heute schon Aktien der ManpowerGroup kaufen oder verkaufen?

Klicken Sie auf die beste Option und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

- Ja, denn Frederick weiß nicht, ob diese Akquisition abgeschlossen werden wird.
- Ja, denn Frederick steht nicht auf der Vorabgenehmigungsliste des Unternehmens.
- Nein, weil der Handel mit wesentlichen nichtöffentlichen Informationen illegal ist, gegen die Wertpapierhandelsrichtlinie und gegen unseren Kodex verstößt.

FERTIG

**ANTWORT:** Nein, denn Sie dürfen niemals Unternehmensaktien kaufen oder verkaufen, wenn Sie wesentliche, nichtöffentliche Informationen besitzen. Sie sollten nicht öffentliche Informationen zudem niemals mit Freunden oder Familienmitgliedern teilen.

## UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

- » Bestechung und Korruption
- » Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring
- » Beziehung zu Geschäftspartnern
- » Verkaufs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken
- » Kartell- und Wettbewerbsgesetze
- » Erhalt von Wettbewerbsinformationen

### Bestechung und Korruption

Bestechung liegt dann vor, wenn Wertgegenstände (z.B. Bargeld, Bargeldäquivalente, Geschenke) direkt oder indirekt Personen, darunter Regierungsbeamten, Geschäftspartnern, Kunden oder potenziellen Kunden, angeboten werden, um eine Ermessensentscheidung zu beeinflussen. Wir haben die Verantwortung, den U.S. Foreign Corrupt Practices Act, den UK Bribery Act und alle geltenden Anti-Bestechungsgesetze ähnlicher Natur in den Ländern und Gebieten einzuhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind.

**Wir dürfen niemals Bestechungsgelder oder anderweitige Zahlungen an Regierungsbeamte leisten, um sie auf unangemessene Weise zu beeinflussen, selbst wenn eine solche Zahlung gefordert und als etwas anderes als Bestechung bezeichnet wird. Dies gilt auch dann, wenn eine solche Zahlung über eine Drittpartei, wie z.B. einen Vertreter oder Repräsentanten, erfolgt.**

#### Beispiele für Regierungsbeamte:

1. Regierungsangestellte oder Angestellte von staatlich kontrollierten Unternehmen überall auf der Welt;
2. politische Parteien oder Kandidaten für ein politisches Amt und
3. Sicherheitspersonal (Militär, Polizei, Geheimdienst).

Eine „Beschleunigungszahlung“ ist eine kleine Geldsumme, die an einen Regierungsbeamten gezahlt wird, um eine routinemäßige, nicht diskretionäre Aufgabe zu beschleunigen, die sich andernfalls verzögern würde, wie z.B. der Erhalt eines Reisepasses oder die Installation einer Telefonleitung. Beschleunigungszahlungen sind gemäß den Gesetzen der meisten Länder weltweit illegal. In Übereinstimmung mit ihrer Compliance-Richtlinie zur Einhaltung aller geltenden Gesetze erlaubt die ManpowerGroup keine Beschleunigungszahlungen. Wenn Sie zu einer Beschleunigungszahlung aufgefordert werden oder Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Global Compliance-Abteilung.

Klicken Sie auf den Link unten, um die Antikorruptions-Richtlinie der ManpowerGroup einzusehen:

#### [Antikorruptions-Richtlinie](#)

### Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring

Die ManpowerGroup ist sich bewusst, dass Geschenke, Unterhaltungsangebote, Sponsoring oder Reiseleistungen ein legitimer Teil der Geschäftsabwicklung sein können. Es ist jedoch Ihre Verantwortung, die Richtlinie für Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring einzuhalten, denn solche Aktivitäten können unter bestimmten Umständen als Korruptionsleistungen angesehen werden. Unsere Richtlinie stellt allgemeine Regeln auf, die unsere Mitarbeiter einhalten sollten, wenn sie Geschenke, Unterhaltungsangebote oder Sponsoring anbieten, darunter länderspezifische und globale Grenzwerte für Mahlzeiten und Geschenke.

**Wir müssen uns bei unseren Geschäften stets an hohen Standards orientieren, um unseren Ruf für faire und ehrliche Geschäftsabwicklungen aufrecht zu erhalten. Es ist oft üblich, Geschäftspartnern oder Kunden Leistungen zu gewähren, wie z.B. gelegentliche Geschenke von bescheidenem Wert oder Bewirtung, wie Mittag- oder Abendessen. Diese Aktivitäten müssen unserer Richtlinie entsprechen. Sie müssen begrenzt sein und dürfen die Entscheidungen von Regierungsbeamten, Geschäftspartnern, Kunden oder potenziellen Kunden niemals beeinflussen oder einen solchen Eindruck erwecken. Wir müssen beim Geben und Erhalten von geschäftlichen Vergünstigungen gutes Urteilsvermögen lassen. Bargeld oder Bargeldäquivalente, wie z.B. Geschenkgutscheine, sind niemals zulässige Geschenke.**

## SZENARIO 7

### Welche der folgenden Punkte sind zulässige Ausgaben?

Klicken Sie auf die beste Option und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

- Einen potenziellen Kunden zu einem Fußball- oder Rugby-Spiel einladen, wenn der primäre Zweck des Treffens darin besteht, geschäftliche Entwicklungsmöglichkeiten zu diskutieren und nicht als Bestechung für neue Geschäfte ausgelegt werden kann
- Ein Geschäftsessen mit einem Kunden oder potenziellen Kunden mit einer Gesamtrechnung, die weniger als das Limit pro Person beträgt.
- Kristall-Briefbeschwerer mit dem Manpower-Logo, dessen Wert unter dem Geschenklimit liegt und der dem Geschäftsführer eines Kunden als Zeichen der Wertschätzung nach der Erneuerung eines großen Vertrags verliehen wird.
- Alle genannten Optionen.

FERTIG

**ANTWORT:** Alle obigen Optionen. Jede dieser Ausgaben ist unter unserer Richtlinie für Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring zulässig. Bei Fragen oder um weitere Informationen zu erhalten wenden Sie sich bitte an die Global Compliance-Abteilung.

Klicken Sie auf den Link unten, um die Richtlinie der ManpowerGroup zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Sponsoring einzusehen:

[Richtlinie für Geschenke, Unterhaltungsangebote und Sponsoring](#)

## Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern dieselben Verhaltensweisen

Da wir rechtlich für das Verhalten unsere Geschäftspartner im Laufe ihrer Arbeit für unser Unternehmen verantwortlich sind, führen wir Geschäfte mit solchen Geschäftspartnern, die sich an hohen ethischen Standards orientieren.

Wir erwarten von unseren Vertretern, Lieferanten, Subunternehmern, Beratern, Joint-Venture-Partnern oder anderen Drittparteien, die in unserem Namen handeln („Geschäftspartner“), dass sie legitime Dienstleistungen bereitstellen und sich an die Standards für ethisches und professionelles Verhalten halten, wie sie in diesem Verhaltenskodex beschrieben werden.

### Auswahl

Wir wählen unsere Geschäftspartner auf der Basis objektiver Kriterien aus, darunter Qualität, technische Exzellenz, Kosten/Preise, Zeitplan/Lieferverhalten, Dienstleistungen und Engagement für sozial verantwortliche und ethische Geschäftspraktiken. Kein Geschäftspartner sollte gebeten werden, Dienstleistungen für unser Unternehmen ohne ordnungsgemäße Due Diligence und ohne eine Vereinbarung bereitzustellen, die die erforderlichen Dienstleistungen und Zahlungsbedingungen beschreibt.

Wir tun unser Bestes, um sicherzustellen, dass unsere Kaufentscheidungen niemals durch persönliche Beziehungen kompromittiert oder durch die Annahme unangemessener Geschenke, Gefälligkeiten oder übermäßiger Unterhaltungsangebote beeinflusst werden.

Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie ihr Engagement bekräftigen, in ihren täglichen Geschäftsaktivitäten wesentliche Unternehmenspraktiken für soziale Verantwortung zu befolgen und zu fördern, die sich an den Athens Ethical Principles, dem United Nations Global Compact, den Standards der International Labor Organization und anderen globalen Standards orientieren und zu denen sich die ManpowerGroup verpflichtet hat.

Klicken Sie auf den Link unten, um die Beschaffungs- und Supply Chain-Richtlinie der ManpowerGroup einzusehen:

[Beschaffungs- und Supply Chain-Richtlinie](#)

## Faire Geschäftspraktiken

Wir respektieren alle Personen und haben einen Ruf für Vertrauenswürdigkeit in all unseren Beziehungen. Deshalb legen wir keine vertraglichen Informationen und auch keine Bedingungen unserer Geschäftsbeziehungen mit Subunternehmern und Lieferanten an Drittparteien offen, es sei denn, es wird uns genehmigt.

### SZENARIO 8

**Richtig oder falsch? „Wir können für das Verhalten unserer Geschäftspartner rechtlich verantwortlich gemacht werden.“**

Klicken Sie auf die beste Option und dann auf FERTIG, um die Antwort anzuzeigen.

Richtig

Falsch

FERTIG

**ANTWORT:** Richtig.

Manpower kann für das Verhalten seiner Geschäftspartner rechtlich verantwortlich gemacht werden. Wenn Sie Anzeichen von möglichem unethischem oder korruptem Verhalten bei einem Geschäftspartner bemerken, müssen Sie die Global Compliance-Abteilung informieren.

## Verkaufs-, Marketing- und Kommunikationspraktiken

Wir sind stolz auf die Qualität unserer Dienstleistungen und verpflichten uns zum fairen Wettbewerb auf der Basis ethischer Geschäftspraktiken. Wir sind stets bemüht, nur genaue und wahrheitsgetreue Informationen über unsere Produkte und Dienstleistungen in Präsentationen, Diskussionen mit Kunden, unserer Werbung, in Werbeliteratur und öffentlichen Ankündigungen zu präsentieren. Wenn wir gebeten werden, uns mit der Konkurrenz zu vergleichen, werden wir diese Informationen fair präsentieren.

## Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Die ManpowerGroup ist in wettbewerbsorientierten und offenen Märkten erfolgreich. Unser Erfolg basiert auf Exzellenz in allen Geschäftsbereichen. Die USA, die Europäische Union, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und viele andere Länder haben Kartell- und Wettbewerbsgesetze erlassen, die den Wettbewerb bewahren und offene Märkte fördern sollen. Wir beabsichtigen die Gesetze und Vorschriften voll einzuhalten, die Vereinbarungen verbieten, wenn diese den fairen Wettbewerb einschränken. Unser Unternehmen duldet kein Verhalten, das gegen diese Anforderungen verstößt.

Kein Mitarbeiter unseres Unternehmens darf Verstöße gegen die Kartell- und Wettbewerbsgesetze anordnen, daran teilnehmen, genehmigen oder tolerieren. Manager sind für das Verhalten ihrer Teams verantwortlich.

Da die Gesetze in keinem Land identisch sind, ist es wichtig, dass Sie verstehen, welche Kartell-/ Wettbewerbsgesetze auf Ihren Markt zutreffen. Daher sollte Folgendes nicht mit Konkurrenten diskutiert werden: (1) Preise, Rabatte oder Verkaufsbedingungen; (2) Gewinne, Gewinnspannen oder Kostendaten; (3) Marktanteile, Verkaufsgebiete oder Märkte; (4) Zuteilung von Kunden oder Gebieten; (5) Auswahl, Ablehnung oder Beendigung von Kunden oder Lieferanten; (6) Einschränkung des Verkaufsgebiets oder der Märkte, in dem/denen ein Unternehmen seine Produkte weiterverkaufen kann; und (7) Einschränkung des Kundenkreises, an das ein Unternehmen verkaufen kann.

Prävention ist wesentlich. Wenn Sie also Fragen zur Anwendbarkeit der Kartell- und Wettbewerbsgesetze auf früheres, aktuelles oder zukünftiges Geschäftsgebaren haben, wenden Sie sich bitte an den General Counsel oder die Global Compliance-Abteilung unseres Unternehmens.

## UNSER ENGAGEMENT FÜR UNSERE COMMUNITIES

### Erhalt von Wettbewerbsinformationen

Wir konkurrieren offen und fair. Wir haben die Verantwortung und das Recht, Informationen über andere Unternehmen, darunter unsere Konkurrenten, auf angemessenem ethischem und legalem Wege zu beziehen. Solche Informationen beinhalten möglicherweise Analystenberichte, nicht geschützte Marketingmaterialien, Werbeanzeigen, öffentliche Zeitschriften und Zeitschriftenartikel sowie andere veröffentlichte oder gesprochene Informationen.

Wir werden niemals versuchen, solche Informationen auf unethischem und illegalem Wege zu erhalten, wie z.B. mithilfe von Industriespionage, Telefonüberwachung und/oder durch falsche Darstellung unserer Identität. Wir akzeptieren oder lesen keine Unterlagen der Konkurrenz, wenn wir wissen, dass diese auf unangemessene Weise beschafft wurden.

Die ManpowerGroup respektiert die rechtlichen Verpflichtungen, die Sie möglicherweise einem früheren Arbeitgeber gegenüber haben, wie z.B. Vertraulichkeit und die Einschränkung, Mitarbeiter oder Kunden Ihres früheren Arbeitgebers nicht abzuwerben. Jeder, der solche Vereinbarungen getroffen hat, muss diese offenlegen, um die Einhaltung der Vereinbarungen sicherzustellen.



- » Verantwortlicher Umgang mit der Umwelt
- » Politische Beiträge und Aktivitäten

### Verantwortlicher Umgang mit der Umwelt

Unsere Tradition der Verantwortung gegenüber den Communities, denen wir Dienstleistungen bereitstellen, fordert, dass wir unsere Geschäfte mit Respekt und Rücksicht auf die Umwelt wahrnehmen. Als ein Bürounternehmen sind unsere Umweltauswirkungen relativ gering. Wir betreiben unsere Einrichtungen mit den erforderlichen Lizenzen, Genehmigungen und Kontrollen und bemühen uns stets, unsere Auswirkungen auf die Umwelt durch Reduzierung von Abfall und Energieverbrauch zu minimieren.

Wir können eine Schlüsselrolle einnehmen und positiven Einfluss auf die Umwelt ausüben, indem wir gute Entscheidungen treffen und zum Umweltschutz durch unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner auffordern. Auf diese Weise kann die ManpowerGroup nachhaltigere Communities unterstützen, in denen wir leben und arbeiten. Die meisten Umweltaktivitäten der ManpowerGroup werden auf lokaler Ebene umgesetzt.

Unsere LEED Gold-zertifizierten Headquarters fungieren als Modell für all unsere Standorte und zeigen, wie Standort, Baustoffe, Energie- und Wassereinsparungen sowie Betriebsgrundsätze die Umweltbelastung reduzieren und zu einer guten Erfahrung führen können. Vertrieb, Immobilientransaktionen und andere operative Funktionen sollten stets nach Wegen suchen, um die Umweltergebnisse zu verbessern und als Folge davon die Menschen ermutigen, ähnliche Prinzipien in ihrem Privatleben geltend zu machen.

### Politische Beiträge und Aktivitäten

Es ist nicht zulässig, Unternehmensvermögen, Eigentum oder andere Ressourcen für Beiträge zu verwenden oder Dinge von Wert einem politischen Kandidaten, einer politischen Partei oder einem Parteifunktionär zukommen zu lassen. Unser Unternehmen bietet keine Rückerstattung für persönliche Beiträge, die für politische Zwecke geleistet wurden.

Jedermann ist willkommen, an politischen Aktivitäten in der Freizeit und auf eigene Kosten teilzunehmen, solange diese nicht mit der Ausübung seiner Aufgaben für die ManpowerGroup konfliktieren. Leisten Sie keine Beiträge, sei es in Form von Geld oder persönlichen Dienstleistungen, im Auftrag der ManpowerGroup. Darüber hinaus verbietet die ManpowerGroup die Nutzung ihres Geländes für politische Aktivitäten.



## UNSER COMPLIANCE-PROGRAMM

- » Verwaltung
- » Rechtsverfahren und interne Untersuchungen
- » Schulung und Zertifizierung
- » Disziplinarmaßnahmen

### Verwaltung

Als General Counsel und Chief Compliance Officer beaufsichtigt [Richard Buchband](#) ([generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com)) die Einhaltung dieses Kodex und des Compliance-Programms.

Unter seiner Leitung wird dieser Kodex vom Global Ethics Compliance Officer des Unternehmens, [Shannon Kobylarczyk](#), und dem Global Ethics and Compliance Specialist, [David Irish](#) ([ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com)) implementiert und interpretiert.

Der Global Ethics Compliance Officer ist berechtigt, Regeln, Verfahren und Bildungsprogramme zu formulieren und umzusetzen, die die Wirksamkeit dieses Kodex fördern. Er/sie ist auch befugt, Fragen zu diesem Kodex und seiner Anwendung in bestimmten Situationen zu beantworten.

Der Global Ethics Compliance Officer der ManpowerGroup erstattet dem Vorstand oder dem Vorstandskomitee regelmäßig Bericht über die Einhaltung dieses Kodex.

## Rechtsverfahren und interne Untersuchungen

Wir möchten in all unsere Geschäftsaktivitäten verantwortungsvoll und präzise handeln. Deshalb muss jeder, der eine Forderung, Beschwerde, Benachrichtigung erhält oder anderweitig darüber informiert wird, dass unser Unternehmen rechtlichen oder administrativen Verfahren oder behördlichen Untersuchungen unterliegt, den General Counsel unseres Unternehmens sofort davon in Kenntnis setzen, der daraufhin die Reaktion unseres Unternehmens koordiniert und einleitet.

Untersuchungen beinhalten oft komplexe rechtliche und geschäftliche Fragen. Versuchen Sie keinesfalls, rechtliche Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, denn dadurch kann die Untersuchung kompromittiert werden. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte unseres Unternehmens, zu ermitteln, ob eine interne Untersuchung eingeleitet werden soll, und welche Methoden für eine solche Untersuchung zu implementieren sind.

Wenn die Ergebnisse einer internen oder behördlichen Untersuchung Korrekturmaßnahmen rechtfertigen, wird die Unternehmensleitung angemessene Schritte einleiten und für die Implementierung von Maßnahmen verantwortlich sein.

Sie haben die Pflicht zur uneingeschränkten Zusammenarbeit bei Untersuchungen, die von unserem Unternehmen durchgeführt werden. Vorbehaltlich der Beratung durch den General Counsel des Unternehmens oder durch externe Anwälte muss jeder in Verbindung mit Untersuchungen durch Strafverfolgungsbehörden seine uneingeschränkte Zusammenarbeit leisten.

Wir müssen im Umgang mit Regierungs-/ Strafverfolgungsbehörden oder internen Ermittlern stets ehrlich sein. Auf keinen Fall dürfen wir:

- Dokumente oder andere potenzielle Nachweise zerstören, abändern oder verbergen;

- irreführende Aussagen im Zusammenhang mit einer Untersuchung durch unser Unternehmen oder eine Regierungsbehörde abgeben;
- eine Untersuchung behindern oder fälschlicherweise beeinflussen;
- den Versuch unternehmen, andere Personen dazu zu bringen, Nachweise zu zerstören, falsche oder irreführende Informationen anzugeben oder die Untersuchung zu behindern.

## Schulung und Zertifizierung

Wir tragen die gemeinsame Verantwortung, das Richtige für alle Stakeholder zu tun und den Ruf unseres Unternehmens zu schützen. Einer der wichtigsten Schritte besteht darin, dass alle Mitarbeiter das jährliche Training in Bezug auf diesen Kodex und die Unternehmensrichtlinien absolvieren müssen. Der Global Ethics Compliance Officer hält spezifische Trainingsprogramme für uns bereit.

Unser Ziel ist es, die Einhaltung des Kodex sicherzustellen. Deshalb sind alle Mitarbeiter weltweit und alle Mitglieder des Vorstands verpflichtet, einen Compliance-Bericht auszufüllen und eine Zertifizierung auf jährlicher Basis zu erhalten.

## Disziplinarmaßnahmen

Das Versäumnis, diesen Kodex oder den erforderlichen Zertifizierungsprozess einzuhalten oder an einer internen Untersuchung eines tatsächlichen oder offensichtlichen Verstoßes gegen diesen Kodex mitzuwirken, kann die Basis für Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung sein.