

A MANPOWERGROUP

# üzleti és magatartási etikai kódexe



ManpowerGroup®

# Tartalomjegyzék

<b>Üzenet az elnök-vezérigazgatóunktól .....</b>	<b>3</b>
<b>A ManpowerGroup ígérete .....</b>	<b>4</b>
<b>Bevezetés .....</b>	<b>5</b>
- Felelősségköreid .....	6
» Munkavállalók .....	6
» Vezetők .....	6
- Etikus döntéshozás .....	7
- Panaszbejelentés .....	8
- Nincs megtorlás .....	9
<b>Munkatársaink .....</b>	<b>10</b>
- Kölcsönös tisztelet .....	11
- A magánélet és a személyes adatok védelme .....	11
- Sokféleség és integráció .....	12
- Zaklatás és diszkrimináció .....	12
- Emberi jogok .....	13
- Egészség- és biztonságvédelem .....	14
- Szerfüggetlenség .....	14
- Munkahelyi erőszak .....	14
<b>Vállalatunk és részvényeseink .....</b>	<b>15</b>
- Érdekellentét .....	16
» Példa a potenciális érdekellentétekre .....	16
» Vállalati lehetőségek .....	16

- A vállalat adatainak és eszközeinek védelme .....	17
» A vállalat eszközeinek használata .....	17
» Bizalmas üzleti információk .....	17
- Bizalmas értesülések és kötvények kereskedelme .....	18
» Az üzleti nyilvántartások és dokumentumok pontossága .....	19
» Szellemi tulajdonjogok – A sajátunk és a másokéi .....	19
» Az elektronikus média / közösségi média használata .....	20
» A befektetőktől és a médiától érkező kérdések .....	20

## **Ügyfeleink és üzleti partnereink..... 21**

- Vesztegetés és korrupció .....	22
- Ajándékozás, szórakoztatás és szponzorálás .....	23
- Amit az üzleti partnereinktől elvárunk .....	24
» Kiválasztás .....	24
» Tisztességes gyakorlat .....	24
- Értékesítési, marketing és kommunikációs szokások .....	25
- Trösztellenes törvények / versenyjog .....	25
- Versenyképes adatok megszerzése .....	26

## **Közösségeink .....**

- Fenntarthatóság .....	28
- Politikai közreműködések és tevékenységek .....	29
- Önkéntesség és jótékonyági célú adományozások .....	29

## **Megfelelőségi programunk..... 30**

- Ügyintézés és elsődleges kapcsolattartók .....	31
- Jogi eljárások és belső vizsgálatok .....	32
- Képzés és képesítés .....	33
- Végrehajtás és lemondó nyilatkozatok .....	33

## **Elsődleges kapcsolattartók és erőforrások..... 34**



## ÜZENET

# Elnök-vezérigazgatóunktól

### A ManpowerGroup valamennyi munkatársának:

A ManpowerGroupnál hiszünk abban, hogy felelőségünk pozitívan hozzájárulni a társadalmi változásokhoz. Vállalatunkat 75 évvel ezelőtt ezen az elven alapították, és ez ma is épp ennyire igaz. Szervezetként tovább kell haladnunk előre, és valamennyi részvényesünk felé teljesítenünk kell – a felelős üzleti gyakorlatok olyan elvárásokat jelentenek, amelyeknek a vállalatunk irányításának valamennyi területén meg kívánunk felelni.

Egy olyan megoldás részévé kívánunk válni, amely fényesebb, jobb jövőt formál munkánk és a dolgozóink számára. Olyan vállalatként, amelynek célja, hogy értelmes és fenntartható foglalkoztatást kínáljon, tisztában vagyunk a bizalom és az átláthatóság fontosságával – ezért büszkén állítunk fel magas etikai mércét az iparágunk számára, az Ethisphere pedig évről évre A világ legetikusabb vállalata címmel jutalmaz minket – az iparág egyetlen olyan vállalataként, amely ebben a megtiszteltetésben részesül –, emellett a Dow Jones Fenntarthatósági Indexben és a FTSE4Good Index listáján is szerepelünk. És még csak most kezdtük el...

Ezek az elismerések nem pusztán megkülönböztetnek minket ügyfeleink és jelöltjeink felé, hanem egyúttal részét képezik mindannak, ami nagyszerű munkahellyé teszi a ManpowerGroupot

azt amik vagyunk. Ezek tanúságtételek mellett, hogy ti, és én valamennyi dolgozómmal együtt hogyan vállalunk kötelezettséget üzleti stratégiánk és céljaink etikus teljesítéséért, valamint a társadalmi hatás elősegítéséért. Mindannyian büszkék lehetünk ezekre a magas szintű etikai normákra, mivel mindannyian szerepet játszunk abban, hogy képviseljük azokat a mindennapi működésünk és cselekedeteink során.

Ahhoz, hogy te is kivehesd belőle a részed, arra kérünk, hogy olvasd el, tanulmányozd és képviseld a ManpowerGroup üzleti és magatartási etikai kódexét! A kódex etikai irányítóként szolgál számunkra mindenben, amit csak cselekszünk. Ha azt gyanítod, hogy az említett szabályzatok bármelyikét megsértették, akkor kötelességed jelteni azt – ennek lépéseit a 8. oldalon részleteztük.

Köszönjük a szenvedélyed és az erőfeszítéseidet, hogy viszed munkánkat a megfelelő irányba viszed tovább. Legyünk mindannyian büszkék arra, amiben hiszünk, és ahogyan azt az üzleteink minden területén megvalósítjuk a részvényeseink javára!

**Jonas Prising**  
elnök-vezérigazgató

## MOZGÁSBAN TARTJUK A MUNKA VILÁGÁT.

Amikor az emberben rejlő lehetőségek alapos ismerete üzleti ambícióval párosul, akkor dinamikus erő jön létre.

- » Az az erő, amely előrébb segíti a szervezeteinket.
- » Az az erő, amely felgyorsítja a személyes sikereket.
- » Az az erő, amely fenntarthatóbb közösségeket épít.

Ezt az erőt az ügyfelek jövőképeinek, az emberek motivációinak, valamint a munkavilágában jelenleg és ezután zajló folyamatok egyesítésével generáljuk.

A helyi szakértelmet globális eléréssel kombináljuk, így a világ különböző pontjain működő szervezetek számára biztosítunk hozzáférést és képességet a soha nem látott lehetőségek kiaknázására.

Megbízható tanácsadóként partneri kapcsolatot ápolunk mindenkivel, akivel együtt dolgozunk, mert az ő sikerük a mi sikerünkhöz vezet.

Ezért nagy hatású megoldásokat fejlesztettünk ki a szervezetek és az általunk szolgált egyének versenyképességének növelése érdekében, hogy jobban teljesítsenek, mint azt valaha is gondolták.

Az ilyen erős kapcsolatok kialakításával segítjük mozgásban tartani a munka világát.

# A MANPOWERGROUP Ígérete



# MAGATARTÁSI KÓDEXÜNK

# Bevezetés

A több mint 70 évvel ezelőtt az emberek hatékony foglalkoztatása érdekében alapított a ManpowerGroup vállalatot. Az az elv ösztönzi, hogy „a mai jó tettekkel cselekedjünk helyesen,” ahogyan 1948-ban az alapítónkat, Elmer Wintert is tette ezt. Továbbra is elköteleztünk maradunk a kettős célunkért és azért, hogy értéket közvetítsünk valamennyi részvényesünknek – munkatársunknak, üzlettársunknak, jelöltjeinknek, ügyfeleinknek, beszállítóinknak, kereskedőink, partnereink, közösségeink és a társadalom egészének.



### Magatartási és Etikai Kódexünk (a továbbiakban: Kódex)

valamennyi munkatársunk és partnerünk számára útmutatást ad arra vonatkozóan, hogy folytathatják üzleteiket a legmagasabb etikai normáknak megfelelően. A Kódex betartásával megvédjük értékeinket és tulajdonságainkat. Vállalatunk leginkább a szavahihetőségéről híres – egy olyan tulajdonságról, amelyet képviselni kívánunk mindenben, amit teszünk. A ManpowerGroup az őszinteség, a tisztesség és az elszámoltathatóság vállalati kultúrájának köszönhetően virágzik. Ez a vállalati kultúra a jövőben is nagy versenyelőnyt fog jelenteni a számunkra. Jelen Kódex az említett vállalati kultúra fenntartásával segít hozzá miket a jövőbeli sikereinkhez.

A Kódex a Márkánk és a részvényeseink hatékony védelmében is segítséget nyújt. Segít abban, hogy mindenki az etikai kockázatot jelentő területekre összpontosítson, útmutatást ad az etikai problémák felismerésében és kezelésében, valamint technikákat kínál arra, hogy az etikátlan magatartásformákat a megtorlástól való félelem nélkül jelenthessék.

Kódexünk mindenkiére érvényes, így a ManpowerGroup és leányvállalatai munkavállalóira, üzlettársaira, tisztviselőire, a ManpowerGroup Igazgatótanácsának tagjaira, valamint a számunkra szolgáltatásokat teljesítőkre is. A jelen Kódex céljából a „Vállalat” és a „ManpowerGroup” kifejezések a ManpowerGroupra, valamint annak a világ számos pontján meglévő leányvállalataira és üzlettársaira egyaránt érvényesek.

## Felelősségi köreid:

### Munkavállalók

**Minden munkavállalónktól elvárjuk, hogy minden üzleti interakció során beartsák a kódexet. Munkavállalóként te is felelős vagy az alábbiakért:**

- ✓ olvasd el, tanulmányozd és tartsd be a kódexet; teljesíts időben minden szükséges képzést és képesítést; tartsd be a ManpowerGroup összes szabályzatát és a vonatkozó jogszabályokat;
- ✓ tégy tanúbizonyságot a helyes ítélőképességedről; ha bizonytalan vagy, kérj útmutatást egy munkatársadtól, a felettesedtől, a vezetőségtől vagy a [globális etikai és megfelelési csapattól](#)
- ✓ teljes mértékben működj együtt a vállalt képviselőinek megfelelő felhatalmazásával végzett kivizsgálások során;
- ✓ szólalj fel, illetve haladéktalanul jelentsd a kódex és a ManpowerGroup egyéb szabályzatainak megsértését vagy gyanított megsértését a vállalat [üzleti etikai forródrótján](#) keresztül vagy a felettesed felé.



### Vezetők

**A vezetők fontos szerepet játszanak a ManpowerGroup etikai kultúrájának védelmében. Az egész szervezet hangját meghatározzák. Ha vezető vagy, akkor további felelősséged az, hogy:**

- ✓ az etikus magatartás köré szerveződő vállalati kultúránk erősítéséért és elősegítéséért azáltal, hogy nyíltan és tisztességesen viszonyulsz az üzletmenethez;
- ✓ hogy beszélj a munkavállalókkal az etikáról és a megfelelésről, valamint olyan munkahelyi környezetet alakíts ki, amely arra ösztönzi a munkatársakat, hogy a megtorlástól való félelem nélkül jelenthessék etikai aggályukat;
- ✓ szükség esetén terjeszd fel a panaszokat a [Vezetői előterjesztési formanyomtatvánnyal](#)
- ✓ ösztönözd a nyílt folyamatos kommunikációt önmagad és a munkatársaid között;
- ✓ pozitív példaképként járj el a beosztottjaink előtt azzal, hogy tanácsot és útmutatást adsz vagy segítesz kijelölni a vállalat erre alkalmas forrását;

## Etikus döntéshozás

A ManpowerGroup Kódexe nem vállalkozik arra, hogy az etikus eljárásra vonatkozó minden jogszabályt, szabályt, szabályzatot, illetve körülményt tárgyaljon. Mindannyiunknak a józan ész szabálya szerint, helyes ítélőképességgel kell eljárunk a megfelelő magatartás meghatározásában! Nem várható el, hogy mindenki mindent tudjon. Ezért, ha olyan helyzetben találsz magad, amelyben bizonytalan vagy egy lépés etikai vonatkozásait illetően, akkor erkölcsi irányítúként tegyél fel magadnak néhány kérdést:

- » **Megfelel a kódexnek?**
- » **Etikus?**
- » **Tisztességesen és becsületesen járok el?**
- » **Törvényesek a lépéseim?**
- » **Ez a helyes lépés?**
- » **Jó képet sugároz ez rólam és a vállalatról?**
- » **Szívesen olvasnék erről az újságokban és az interneten?**

**Ha a fenti kérdések bármelyikére nemmel válaszolsz, akkor ne tedd!**

Amennyiben további útmutatásra lenne szükséged, konzultálj a vezetőddel, a helyi Compliance tisztviselővel, a vezetőséggel, a [globális etikai Compliance tisztviselővel](#) vagy a [vezető jogtanácsossal](#)!





## Felszólalás és panaszbejelentés

A szabályzat megsértésének elkerülése nem pusztán a törvények betartását jelenti. Hiszünk abban, hogy ha becsületesen dolgozunk és tiszteljük egymást, az olyan vállalati kultúrát eredményez, amely ösztönzi az innovációt és elősegíti a sikereinket.

Mindannyiunk kötelessége, hogy haladéktalanul jelentsük a gyaníthatóan törvényellenes, csalárd vagy etikátlan lépéseket. Az alábbiakra számíthatsz a ManpowerGroup részéről:

- ✓ **minden szabálysértésről tett bejelentést komolyan vesszük;**
- ✓ **minden bejelentést haladéktalanul kivizsgálunk;**
- ✓ **minden jelentést a lehető legnagyobb mértékig bizalmasan kezelünk;**
- ✓ **minden tőlünk telhetőt megteszünk annak érdekében, hogy megőrizzük a lehetséges szabálysértések jóhiszemű bejelentőinek névtelenségét;**
- ✓ **nem tűrjük a jóhiszemű bejelentőkkel szembeni megtorlást;**

A Kódex egyetlen rendelkezése sem tiltja számodra, hogy önként jelentsd a lehetséges törvény- vagy szabálysértéseket bármely hatóság felé, vagy hogy nyilvánosságra hozz „visszaélést bejelentő” határozatokat vagy rendeleteket. Ez az Egyesült Államok Igazságügyi Minisztériuma vagy az Kötvény- és Tőzsdebizottsága, valamint más országok illetékes rendfenntartó vagy szabályozó szervei felé tett bejelentésekre is vonatkozik. Az ilyen bejelentések vagy közlemények megtételéhez nincs szükséged a ManpowerGroup előzetes meghatalmazására. Nem vagy köteles értesíteni erről a ManpowerGroupot; de bátran megteheted ezt.



**Ha útmutatást kérsz az üzleti etikával kapcsolatos megfelelőségi aggályokra vonatkozóan vagy bejelentést tennél, akkor egy vagy több módszert vehetsz igénybe az alábbiak közül:**

Beszélg a feletteseddel, a helyi Compliance tisztviselővel vagy az országodhoz tartozó jogi vezetővel, esetleg a regionális jogtanácsossal! Hívd fel a [ManpowerGroup Üzleti Etikai Forródrótját](#), amely non-stop elérhető!

» 1-800-210-3458 (Észak-Amerikából hívható)  
\*[kattints ide](#) az Észak-Amerikán kívülről indított hívások menetére vonatkozó tájékoztatásért!

» [Web](#)

» [Mobilkészülék](#)

» A ManpowerGroup EthicsCompass alkalmazása – A bejelentés megtételéhez kattints az alkalmazás „forródrót” ikonjára!

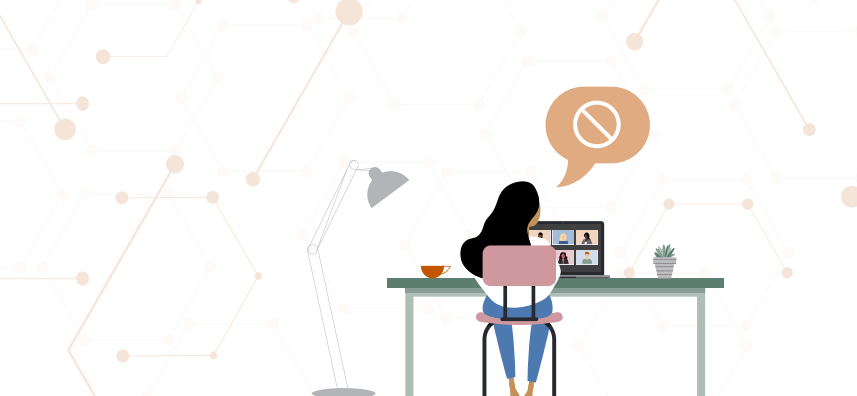
**SHANNON KOBYLARCZYK** – a vezető jogtanácsos helyettese és globális etikai compliance tisztviselő

» +1 414 906 7024  
[ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com)  
Postacím: 100 Manpower Place,  
Milwaukee, WI 53212, USA

**RICHARD BUCHBAND** – rangidős alelnök, vezető jogtanácsos, titkár és Compliance vezető

» +1 414 906 6618  
[generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com)  
Postacím: 100 Manpower Place,  
Milwaukee, WI 53212, USA





## Nincs megtorlás

Vállalatunk tiltja és nem tűri a megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen jelentik egy törvény, szabály, szabályozás, illetve a Kódexben vagy a ManpowerGroup egyéb szabályzataiban foglalt rendeletek tényleges vagy látszólagos megsértését. Nem tűrjük a jóhiszeműen tett bejelentések megtorlását. Ebben az esetben a „jóhiszem” azt jelenti, hogy az illető minden rendelkezésére álló információt átad és azokat a legjobb tudomása szerint igaznak tartja.

A megtorlás és a retorzió már önmagában is a jelen Kódex megsértésének minősül. Ha úgy gondolod, hogy bármilyen megtorlást szenvedtél el, kérjük, habozás nélkül jelentsd az ügyet a felettesednek esetleg a Globális Etikai Compliance Tisztviselőnek! Az Üzleti Etikai Forródrótot is igénybe veheted az előző oldalon megjelölt módon. Kattints az alábbi linkre a ManpowerGroup megtorlás elleni szabályzatának megtekintéséhez!

[A ManpowerGroup megtorlás elleni szabályzata](#)



# A MI Kollégáink

Egyik értékünk, a kollégáink – az emberek iránti tiszteletünket és a munkának az ő életükben játszott szerepét jelenti.

Alapvetően hiszünk abban, hogy mindenkinek lehetőséget kell kapnia arra, hogy dolgozhasson. Többet szeretnénk tenni az egyes országok hatályos munkaügyi törvényeinek puszta betartásánál. Közösen vállalt kötelezettségünk az, hogy biztosítsuk a munkaerő-felvétel, illetve a munkavállalók előléptetésének tisztességes, diszkriminációmentes folyamatát.

Az emberek tisztelete azt jelenti, hogy közös felelősséggel tartozunk a biztonságos, tiszteletteljes munkahelyi légkör fenntartása iránt, amely mentes a bántalmazó, illetve szakmaiatlan magatartásformáktól.

## Kölcsönös tiszteletünk

Mindenkit egyéniségként kell tisztelnünk, megadva neki a méltóságot. A mindenki felé nyitott, az emberekben rejlő potenciál kihasználásának lehetőségét biztosító befogadás szellemében üdvözljük az egyéni különbségeket

Azáltal, hogy tisztelettel, méltósággal, udvariasan és tisztességesen bánunk egymással, eredményes csapatmunka és együttműködés révén folytathatjuk sikereinket.



## A magánélet és a személyes adatok védelme

Az emberek iránt tanúsított tiszteletünk emellett azt is jelenti, hogy tiszteletben tartjuk munkavállalóink, üzlettársaink, ügyfeleink, kereskedőink, jelöltjeink, partnereink és más személyek magánéletét. Ez különösen fontos a személyes adatokat illetően, amelyek lehetnek például nevek, jelszavak, nemzeti azonosító számok, lakcímek, telefonszámok, bankszámlaadatok, egészségügyi információk vagy egyéb adatok. [A ManpowerGroup globális adatvédelmi nyilatkozata](#) részletezi az általunk gyűjtött személyes adatok típusait, valamint azt, hogyan használjuk fel az információkat, kikkel osztjuk meg azokat, illetve milyen jogok és választási lehetőségek állnak az egyének rendelkezésére az adataik használatát illetően.

Emellett minden országban külön Személyzeti Adatvédelmi Nyilatkozat érvényes az adott székhelyekre és az adott országban élő munkavállalókra. Ennek eredményeként az adatvédelmi gyakorlatok eltérőek lehetnek az adott országban, hogy tükrözzék a helyi gyakorlatokat és jogszabályi követelményeket.

Globális Információbiztonsági és Adatvédelmi programot hoztunk létre annak érdekében, hogy megvédjük a Vállalton kívülről ránk bízott információkat. A Globális Információbiztonsági és Adatvédelmi program emellett a márkánkat naggyá tevő kollektív szellemi tulajdonjogok védelméért is felelős. Miközben a megelőzés a legfontosabb, a biztonsági esetek észlelése és az arra adott válasz teszi teljessé ezt a védelmet, amely a napjaink folyamatosan növekvő információbiztonsági kockázatait által jelentett kihívás leküzdéséhez szükséges.



## Sokféleség, méltányosság, integráció és összetartozás

Több mint 75 országban működő globális szervezetként vállaltunk természetesen sokszínű. Úgy hisszük, hogy szervezetünknek, vezetőségünknek és vásárlóinknak is tükröznie kell az említett közösségek sokféleségét. Nagyra értékeljük, illetve bátorítjuk a perspektíváknak és a lehetőségeknek azt a széles körét, amelyet a sokféleség eredményez. A ManpowerGroup a sokféleséget faji, etnikai, származási, vallási, kulturális háttérrel, nemi, életkori, valamint fogyatékoságot, kasztot, családi állapotot, szakszervezeti tagságot, párttagságot, várandóságot, egészségügyi állapotot, szexuális irányultságot és nemi identitást érintő különbözőségekként határozza meg. Elvárjuk és ösztönözzük a különböző személyes helyzetű, illetve háttérű emberek közötti kölcsönös tiszteletet és megértést. Támogatjuk a sokféleséget, a méltányosságot és az integrációt. Szervezetünk és közösségeink minden pontját tekintve elköteleztünk vagyunk az iránt, hogy a tudatos integráció és az összetartozás kultúráját alakítsuk ki, és ígéretet tegyünk arra, hogy a munka méltóságán keresztül szüntetjük meg a faji megkülönböztetést.

Kérjük, ha többet szeretnél megtudni arról, hogyan néz ki a sokféleség és az integráció a ManpowerGroup vállalatnál, kattints [ide!](#)

## Zaklatás és diszkrimináció

Mindenkinek joga van olyan munkakörnyezetben dolgozni, amelyben semmilyen zaklatás nem érheti. A ManpowerGroupnál vállalt munkaköröd részeként olyan munkakörnyezetre számíthatsz – és ennek fenntartását tőled is elvárjuk –, amely a zaklatás, a megalázás, az ellenségesség és a megfélemlítés minden formájától mentes. Ez azt jelenti, hogy semmilyen sértő vagy kellemetlen fizikai, írásbeli vagy szóbeli magatartást nem tűrünk sem az irodában, sem a elektronikusan, akár a virtuális értekezletek felületein, szöveges üzenetben, e-mailben vagy a közösségimédia-oldalakon. Az üzletünkben érintett személyek (így többek között a beszállítók és az ügyfelek) egyikétől sem tűrjük az olyan – akár verbális, akár non-verbális vagy fizikai formában megnyilvánuló – magatartást, amely zaklatásnak minősül, illetve megfélemlítő, sértő, bántalmazó vagy ellenséges munkahelyi környezetet hoz létre, továbbá nem tűrjük a munkahelyi erőszakot és a szexuális zaklatást sem. Munkavállalóink és vezetőink kötelesek betartani minden zaklatás elleni jogszabályt a munkahelyükön.

Szexuális zaklatás akkor történik, ha egy szexuális alapú (például a szexuális irányultságot vagy transznemű státuszt érintő) nem kívánatos magatartásforma érinti egy személy állását. Az ilyen magatartásformák alatt értjük a nem kívánt szexuális közeledést, a szexuális előnyök követelését és az egyéb szexuális természetű verbális vagy fizikai magatartásformákat, amelyek megfélemlítő, ellenséges vagy sértő munkakörnyezetet eredményeznek.

**„Kellemetlen magatartásforma” lehet olyan magatartásforma, amely nem kívánatos, kéréstelen vagy avatatlan.**

Ugyanaz a magatartás, amely elfogadható az egyik személy számára, a másikon kellemetlen is lehet (például egy vicc, egy ölelés vagy egy kép). A potenciális zaklatással kapcsolatos meghatározás nem függ az állítólagos zaklató szándékától. Ez inkább a magatartást tapasztaló vagy észlelő és azt kellemetlennek tekintő személytől függ.



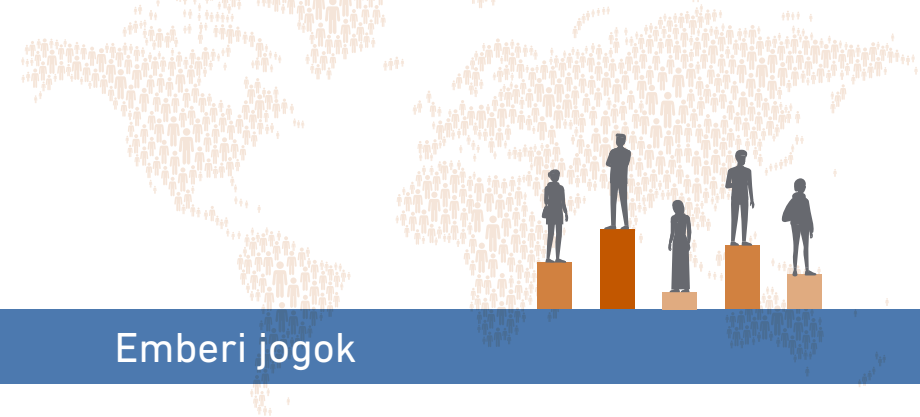
**Például** Joe gyakran köszönti a női munkavállalókat öleléssel. Joe a férfi munkatársaival is barátságos, de nekik általában csak egy hátba veregetést ad. Joe azt nem veszi észre, hogy amíg néhány munkatársát nem zavarja ez a viselkedés, mások kínosan érzik magukat, valahányszor meghallják Joe érkezését, mert kellemetlenül érinti őket, amikor ölelkezik velük. Joe-nak meg kell értenie, hogy hiába lehetnek jók a szándékai, a magatartása szexuális zaklatással kapcsolatos panaszok alapját jelentheti, mert legalább egy munkatársa számára kellemetlen.



**Másik példa:** Ha többnapos üzleti úton veszel részt, és a munkanap után a vezető átmege a szállodai szobádba, hogy béremelést ígérjen azért cserébe, ha elfogadod a szexuális közeledését, az a törvény és a ManpowerGroup szabályzata értelmében egyaránt zaklatásnak minősül. Még ha ez a magatartás a munkaidőn kívül történt is, a munkához kapcsolódik, illetve elég súlyos ahhoz, hogy ellenséges munkahelyi környezetet alakítson ki vagy ellenszolgáltatás követeléseként történő quid pro quo) szexuális zaklatásnak minősüljön.



**Amennyiben az ellened irányuló zaklatás vagy erőszak bármely formáját tapasztalod, vagy szemtanúja voltál annak, amint ilyen magatartást tanúsítottak más munkavállalóval szemben, akkor köteles vagy jelenteni az esetet a felettesednek vagy a felügyelődnak, a helyi Compliance tisztviselőnek vagy a dolgozókért és a vállalati kultúráért felelős helyi képviselőnek, a globális etikai megfelelési tisztviselőnek vagy telefonon keresztül az **Üzleti Etikai Forródróton**.**



## Emberi jogok

Globális elérésünk világszerte szervezetek százezreivel való együttműködésben azt jelenti, hogy komplex multinacionális beszállítói láncokon keresztül befolyásolhatjuk azt, ahogyan az emberek egymással bánnak. Elvárjuk a ManpowerGroup munkavállalóitól és partnereitől, hogy olyan módon folytassák üzleteiket, amely tiszteletben tartja az [Alapelveket és a munkahelyi jogokat](#):

- ✓ **egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog elismerése;**
- ✓ **a kényszer- és a kötelező munka kiküszöbölése;**
- ✓ **a gyermekmunka eltörlése;**
- ✓ **a diszkrimináció kiküszöbölése a munkaviszonyt és a foglalkozást tekintve**

Az említett elvek tiszteletben tartásával és támogatásával, valamint ezeknek a normáknak a Beszállítói Magatartási Kódexen keresztül való lépcsőzetes bevezetésével érhetjük el azt, hogy a munka méltóságot és célt adjon. Iparági vezetőszerpünkön keresztül pedig felszólalhatunk az etikus munkaerő-felvételi gyakorlatokért, a foglalkoztatás rugalmasságának és biztonságának egyensúlyért, valamint azért az alulreprezentált, sérülékeny társadalmi rétegekért, hogy jobb lehetőségeket kapjanak a keresett képességek kifejlesztésére és a formális gazdaságban való részvételre.

A ManpowerGroup emberi jogok iránti elköteleződésével kapcsolatos részletekért lásd a [ManpowerGroup Fenntarthatóság](#) című oldalát!



## Egészség- és biztonságvédelem

Dolgozóink egészsége és biztonsága elsődleges fontosságú és vállalati kultúránk elválaszthatatlan részét képezi. A Covid19 által előidézett egészségügyi válsághelyzet következtében minden eddiginél fontosabb az emberek számára, hogy biztonságban érezzék magukat egy egészséges munkahelyi környezetben.

Mindenki köteles teljes mértékben betartani az összes biztonsági és egészségvédelmi szabályozást, szabályzatot és eljárást, valamint felkészülni a vészhelyzeti készülségi tervek végrehajtására.

**Haladéktalanul jelentenünk kell a nem biztonságos munkakörülményeket vagy munkahelyi gyakorlatokat, hogy időben cselekedhessünk! Késedelem nélkül jelenteni kell minden munkahelyhez kapcsolódó balesetet, attól függetlenül, hogy azok mennyire jelentéktelenek.**



## Szerfüggőség

Elköteleztünk vagyunk a kábítószer- és alkoholmentes munkahely iránt. A biztonságos és kellemes munkakörnyezet fenntartása érdekében mindenkinek a kábítószerek és az alkohol fizikai és pszichológiai hatásaitól mentesnek kell lennie a Vállalat üzleteinek folytatása közben, illetve a Vállalat területein. A szabályzat megsértése azonnali elbocsátást vonhat maga után.

Tilos alkoholos italokat vásárolni és fogyasztani a Vállalat területein, kivéve, ha a Vállalati funkciók Vállalati vezetősége ezt kifejezetten engedélyezi.

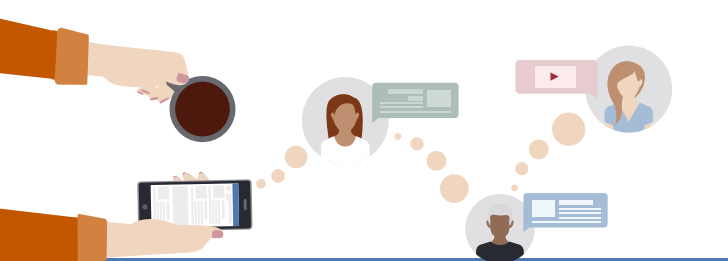
Amennyiben olyan vényköteles gyógyszert szedsz, amely befolyásolhatja a munkahelyi teljesítményed vagy veszélyeztetheti a biztonságos munkavégzésre való képességed, konzultálj a vezetőddel!

## Munkahelyi erőszak

A „munkahelyi erőszak” kifejezés alatt a munkáltatót, a korábbi és a jelenlegi munkavállalókat, illetve azok családtagjait, az ügyfeleket, a beszállítókat vagy más harmadik felet megcélzó rablást és egyéb kereskedelmi bűncselekményt, erőszakot, valamint a családon belüli erőszak és a kémkedés eseteit értjük. A hatályos jogszabályok és szabályozások hatálya alatt tiltjuk a lőfegyverek, egyéb fegyverek, robbanékony eszközök és/vagy más veszélyes anyagok behozatalát a Vállalat területeire a Vállalat üzleteinek lebonyolítása során.



A MI  
**vállalatunk és  
részvényeseink**



## Érdekellentét

Valamennyien felelősek vagyunk azért, hogy a Vállalatunk érdekeit leginkább szolgáló üzleti döntéseket hozzuk..

**„Érdekellentét” merülhet fel olyan tevékenységek során, amelyek esetén a személyes érdekek veszélyeztethetik vagy látszólag veszélyeztetik az objektív döntéshozatalra való képességünket, valamint azon képességünket, hogy a Vállalatunk és a részvényeseink érdekében járjunk el.**

Amennyiben az esetekben tényleges vagy potenciális érdekellentét merülne fel, kötelességed haladéktalanul jelezni a helyzetet a vezetődnek. Ez a követelmény az olyan tranzakciókra, kapcsolatokra vagy helyzetekre érvényes, amelyek olyan személyeket érintenek, akik esetén tényleges vagy potenciális érdekellentét merülhet fel. Az értesítések és a közlemények elsődleges fontosságúak a vitarendezés szempontjából, valamint segítenek minket az etikus vállalati kultúránk fenntartásában. Az érdekellentéttel kapcsolatos kérdések kizárólag a ManpowerGroup vállalatán belüli tevékenységek kontextusában adott körülmények áttekintését követően rendezhetők. A vezető felelős azért, hogy szükség esetén az illetékes, magasabb szintű vezetőséggel folytatott konzultáció után hozzon döntést.

## Példa a potenciális érdekellentétekre

Az alábbi listában olyan tranzakciókra, kapcsolatokra és helyzetekre adunk példát, amelyek tényleges vagy látszólagos érdekellentétet okozhatnak.

- ✓ Jon, egy informatikai szakember olyan vállalatot alapít, amely informatikai tanácsadói szolgáltatásokat kínál a Manpower ügyfeleinek, miközben a Manpower foglalkoztatása alatt áll.
- ✓ Sarah, egy személyzeti specialista, aki részmunkaidőben esténként és hétvégenként a ManpowerGroup egyik versenytársának dolgozik.
- ✓ Mitch, egy vezető, döntéshozó golfozási lehetőséget fogad el egy potenciális kereskedőtől, majd ezt a kereskedőt választja ki, hogy a Vállalatunknak dolgozzon.
- ✓ Oscar, aHR csapatunk egyik tagja, elmulasztja közölni, hogy a sógora jelöltként pályázik egy olyan munkakörre, amelynél Oscar vezet a toborzást.

**Az ilyen jellegű helyzetek esetén elengedhetetlen, hogy jelezzük a potenciális érdekellentétet a vezetőnek és az ő utasításait kövessük a kérdés rendezésében.**

## Vállalati lehetőségek

Azt várják tőlünk, hogy a Vállalat törvényes üzleti érdekeit előmozdító formában végezzük a feladatainkat. Tilos a magunk céljára fordítanunk olyan lehetőségeket, amelyek a Vállalat tulajdonának, információinak használatából vagy a ManpowerGroupnál szerzett pozíciókból ered.

**Példa:** Enzo, az ügyvezető igazgató azt mondja Claudiának, a toborzási vezetőnek, hogy új HR-igazgatót kíván felvenni, mert a pozíciót jelenleg betöltő személyt más munkakörbe helyezték át a Vállalaton belül. Enzo sógornője, Monica jelenleg egy helyi fejedelmé HR-igazgatója, így többéves

tapasztalattal rendelkezik ezen a területen. Enzo arra bátorítja a sógornőjét, hogy jelentkezzen a munkakörre, és azt mondja Claudiának, hogy vegye figyelembe a jelentkezését, valamint mellőzze a megszokott eljárást, mivel ő ismeri Monicát és tisztában van a képességeivel.

Miután megkapta Monica jelentkezését, Claudia szól Enzónak, majd állásinterjú következik Enzo és Monica részvételével. Enzo elégedett az interjúval, és azt mondja Claudiának, hogy más jelöltek interjúztatása nélkül ajánlja fel Monicának az állást.

**A fenti példák áttekintése után az alábbi szituációk közül melyik esetén merül fel potenciális érdekellentét? Jelöld ki az összes helyes választ, majd kattints a „Befejezés” lehetőségre a megoldásért!**

Enzo sógornője volt az egyetlen, akit interjúvoltak az állásért.

Enzo úgy döntött, hogy anélkül veszi fel Monicát, hogy jelezné az érdekellentétet a felettesének vagy a felügyelőjének.

Claudia senkinek sem szólt arról, hogy Monica Enzo sógornője.

A fentiek mindegyike.





## A vállalat adatainak és eszközeinek védelme

Felelősek vagyunk azért, hogy a sajátunkként óvjuk a ManpowerGroup eszközeit. A ManpowerGroup eszközei nem pusztán a pénzt, az ingatlant és a berendezéseket jelentik. Ide tartoznak a pénzügyi adatok, az ötletek, az üzleti tervek, a technológiák, a vásárlói listák, a munkavállalókkal kapcsolatos személyes információk és az egyéb bizalmas információk.

Az említett eszközök bármelyikének eltulajdonítása, hűtlen kezelése vagy illetéktelen használata súlyos ügy, és akként is kezeljük.



### A vállalat eszközeinek használata

Úgy kell eljárunk, hogy megőrizzük a Vállalat fizikai tulajdonait, kellékeit, valamint berendezéseit. Az ilyen eszközök kizárólag előzetes jóváhagyással használhatók személyes célra. És soha nem használhatók a Vállalatunkhoz nem kapcsolódó személyes nyereség céljából vagy egyéb személyes célra.

### Bizalmas üzleti információk

Az üzleti stratégiáinkkal és műveleteinkkel kapcsolatos bizalmas üzleti információk a vállalat értékes eszközei.

**A „bizalmas üzleti információk” kifejezés alatt többek között az árazást és a költség adatokat, az ügyféllistákat, a potenciális felvásárlásokat, az üzleti folyamatokat és eljárásokat, a pénzügyi adatokat, a kereskedelmi titkokat és szaktudást, a munkavállalókkal kapcsolatos információkat, a marketing és értékesítési stratégiákat, illetve terveket, a beszállítói listákat és egyéb információkat, valamint a még nem nyilvánosságra hozott fejlesztéseket értjük.**

A Vállalat adatai kizárólag a Vállalat javára használhatók fel, személyes célokra semmiképpen. A hatályos jogszabályok értelmében ez akkor is közös felelősségünk marad, ha a ManpowerGroup vállalattal fenntartott munkaviszony vagy üzleti kapcsolat megszűnik.

**Néhány kivétel: a) a ManpowerGroup írásos engedélye esetén; b) amennyiben az információk jogszerűen válnak nyilvánossá; vagy c) egy törvényszék rendeli el az információk közzétételét.**

Ezen kívül a Kódex egyetlen rendelkezése sem tiltja számodra azt, hogy önként jelentsd a lehetséges törvény- vagy szabálysértéseket egy kormányhatóság felé, illetve a visszaélést bejelentő személyekre vonatkozó határozatok vagy rendeletek értelmében védelmet élvező egyéb közléseket tesz. Lásd a jelen dokumentum [Felszólalás és panaszbejelentés](#) című bekezdését.

Kérjük, jegyezd meg ezt a szabályzatot, amely lehetővé teszi számodra, hogy egy kormányzati hatóságnak jelezd a törvény- és szabálysértéseket, valamint hatályon kívül helyezi a ManpowerGroup vállaltnál fennálló munkaviszonyoddal összefüggésben aláírt bizalmassági, titoktartási és más hasonló megállapodásokat.



## Bizalmas értesülések és értékpapírok kereskedelme

A ManpowerGroupnál végzett munkád révén lényeges nem nyilvános információkhoz szerezhetsz hozzáférést.

**! A „lényeges nem nyilvános információk” kifejezés olyan - a befektetői nyilvánosság számára egyébként nem hozzáférhető - adatokat jelöl, amelyek befolyásolhatják a vállalat kötvényeinek kereskedelmét érintő ésszerű befektetői döntéseket.**

**Törvényellenes a lényeges nem nyilvános adatok alapján kereskedni a ManpowerGroup kötvényeivel vagy bármely más vállalat kötvényeivel. Az ilyen helyzetben folytatott kereskedelmet „bennfentes kereskedelemnek” nevezik.** A bennfentes kereskedelemre vonatkozó jogszabályok emellett tiltják az ilyen információk átadását azoknak, akik ezt követően a Vállalat részvényeivel kereskedhetnek.

Minden olyan, akár pozitív, akár negatív információ lényegesnek minősül, amely befolyásolhatja egy vállalat részvényeinek értékét. A lehetséges lényeges információkra többek között az alábbi példákat hozhatjuk fel: vállalati bevételek vagy bevétel-előrejelzések; értékesítési eredmények; stratégiai tervek; jelentős kiberbiztonsági események; fontos személyi változások; marketingkezdemenyzések; fúziók vagy felvásárlások; jelentősebb peres eljárások; lényeges hitelfelvételek vagy finanszírozások, illetve egyéb fontos fejlemények. Az ilyen adatok bizalmosságát mindenki köteles megőrizni, aki azokhoz hozzáfér. A bizalmas információkat nem közölheted a Vállalaton kívül álló személyekkel, ebbe beleértve a ManpowerGroup vállalathoz nem tartozó üzleti kapcsolattartókat, családtagokat vagy barátokat.

Kérjük, tekintsd át a [A ManpowerGroup bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzatát](#). Elvárják tőlünk, hogy teljes mértékben betartsuk ezt a szabályzatot. Ha részvényeket kívánsz eladni vagy vásárolni, de bizonytalan vagy a jelen követelményeket illetően, vedd fel a kapcsolatot a [Vállalat vezető jogtanácsosával](#)!



**Példa:** Frederick, egy pénzügyi igazgató tudomást szerez arról, hogy a Vállalat egy nagy, közismert, egészségügyre szakosodott fejtudásos cég felvásárlását veszi fontolóra. A felvásárlás megkészszerzné a Vállalat bevételeit az Egyesült Királyságban. A vállalat a következő hónapig nem hozza nyilvánosságra a felvásárlást.

**Igaz vagy hamis:  
Megteheti-e Frederick azt, hogy ma Manpower részvényeket vásároljon, és a nővérét is erre biztassa?**

## Az üzleti nyilvántartások és dokumentumok pontossága

Üzleteink minden területén a becsületességünkről és a szavahihetőségünkről ismernek minket. Minden üzleti információt; az üzleti és a pénzügyi jelentéseket is időben, precíz módon kell elkészíteni. A pénzügyi információknak a tényleges tranzakciókat kell tükröznie, illetve meg kell felelnie az általánosan elfogadott számviteli alapelveknek. A nyilvánosságra nem került vagy fel nem jegyzett alapok vagy eszközök kimutatása nem engedélyezett.

üzleti dokumentumnak és adatnak minősülnek adatok, a papíralapú dokumentumok, mint a levelek és a nyomtatott jelentések is. Továbbá ide tartoznak az elektronikus dokumentumok, például az e-mail üzenetek, illetve egyéb, a Vállalattal és annak üzleti tevékenységeivel kapcsolatos információkat tartalmazó adathordozók is.

## Szellemi tulajdonjogok – A sajátunk és a másokéi

**A tudás és az innováció a ManpowerGroup két alapértéke.** A ManpowerGroup szellemi tulajdona értékes vállalati eszköz. Kötelességünk tiszteletben tartani és megvédeni minden szellemi tulajdonjogot, attól függetlenül, hogy azok a sajátjaink vagy más egyénekhez, szervezetekhez tartoznak.

A ManpowerGroup munkavállaló által a munkájuk részeként létrehozott vagy a ManpowerGroup erőforrásai által generált összes találmány, felfedezés, ötlet és üzleti titok a ManpowerGroup tulajdonát képezik..

Ez az összes szoftveralkalmazásra is kifejezetten érvényes. Minden szoftvert törvényesen, a felhasználást biztosító engedélyeknek megfelelően használunk.





## Az elektronikus média / közösségi média használata

**Márkánk és hírnevünk függ tőlünk és a felvett magatartásunktól. Ez magába foglalja az elektronikus adathordozókon és kommunikációs rendszereken(pl. hangüzenet, e-mail üzenet, Facebook, Twitter, LinkedIn és más kereskedelmi szoftveken) keresztül tanúsított magatartást is..**

Az említett rendszereken folytatott kommunikáció nem lehet magánjellegű. Az ilyen kommunikáció üzleti feljegyzésnek minősül. Ezért a ManpowerGroup a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően korlátozhatja, olvashatják, megtekinthetik, feltartóztathatják és közölhetik az ilyen kommunikációk tartalmát.

Az ilyen rendszerek felhasználóiként felelősek vagyunk annak biztosításáért, hogy az említett rendszereken folytatott kommunikáció senkinek ne ártson, senkit ne sértsen, illetve ne tegye ki veszélynek Vállalatunkat.

Soha nem használhatjuk a ManpowerGroup rendszereit arra, hogy tudatosan, meggondolatlanul vagy rosszindulatúan posztoljunk, tároljunk, továbbítsunk, letöltsünk vagy megosszunk bármilyen módon fenyegető, gyalázkodó, rágalmazó, becsmérlő vagy obszón tartalmakat.

Az online közösségi hálózatok sikereink nagy részét képezik, mivel olyan egyénnel kötnek össze minket, akik később az ügyfeleinkké, jelöltjeinkké, üzletfeleinkké vagy munkatársainkká válhatnak. Sok vállalattal ellentétben arra biztatjuk és fel is hatalmazzuk munkavállalóinkat, hogy közösségi platformokat használjanak. Azonban elvárjuk, hogy a munkavállalóink online viselkedése tükrözze a vállalati környezetben felvett magatartásukat.

Kérjük, ha többet szeretnél megtudni a ManpowerGroup Közösségi Média Szabályzatáról, kattints [ide!](#)

**Például:** Xiaohui, egy üzletfejlesztési vezető egy Facebookon talált képet mutat egy ügyfélről Dellának, a munkatársának, és úgy dönt, hogy hozzászólást ír a képhez, amelyben a ManpowerGroupra hivatkozik. Della az aggályát fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy Xiaohui megnevezi a ManpowerGroupot, mivel így úgy tűnhet, hogy ez a ManpowerGroup hozzászólása, nem pedig Xiaohui személyes megjegyzése.

Xiaohui erre azt feleli, hogy a Vállalat ösztönzi az ügyfelekkel folytatott közösségi interakciókat.

### **Kinek van igaza? Jelöld ki az összes helyes választ, majd kattints a „Befejezés” lehetőségre a megoldásért!**

Xiaohui-nak, mert a Vállalat arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy a közösségi hálózatok használatával építsenek kapcsolatot az ügyfelekkel.

Dellának, mert Xiaohui nem használhatja a Facebookot munkaidő alatt és nem hivatkozhat a ManpowerGroupra.

Mindkettőjüknek igaza van, mert a Vállalat arra biztatja a munkavállalóit, hogy kapcsolatépítés céljából interakciót folytassanak az ügyfelekkel és a munkatársakkal a közösségi hálózatokon, ám soha nem tehetnek olyan megjegyzést, amely a Vállalat megjegyzésének, nem pedig az adott személyének tűnhet.



## **A befektetőktől és a médiától érkező megkeresések**



Ha információkat adunk át a szervezetünkkel kapcsolatban a kifelé, a részvényeseknek vagy a médiának, akkor azt úgy kell eljárni, hogy minden információ időszerű, megfelelő és pontos legyen. Fontos, hogy megakadályozzuk a bizalmas információk gondatlanságból eredő közlését. A nyilvánosságtól, egy részvényestől, egy elemzőtől vagy a média egyik képviselőjétől érkező összes megkeresést vagy kérelmet azonnal továbbítani kell az illetékesnek és az adott országban kijelölt kommunikációs szakembernek. Ha egy megkeresés globális ügyre vonatkozik vagy a befektetői közösségtől érkezik, akkor azt a ManpowerGroup központjában lévő Globális Stratégiai Kommunikációs Osztályhoz kell irányítani, továbbítani.

A MI  
**Ügyfeleink  
és üzleti  
partnereink**



## Vesztegetés és korrupció

Akkor beszélünk megvesztegetésről, ha értékkel bíró dolgok (például készpénz, készpénzzel egyenértékű tételek vagy ajándékok) közvetve vagy közvetlenül bizonyos személyek, például kormányhivatalnokok, üzleti partnerek, ügyfelek vagy leendő ügyfelek számára kerülnek felkínálásra az adott személy hatáskörébe tartozó döntés befolyásolása érdekében. Felelősek vagyunk azért, hogy betartsunk minden vonatkozó, az üzletmenetben érintett országokban és területeken hatályos megvesztegetés elleni, illetve korrupció ellenes törvényt. Néhány ismert rendeletként említhetjük az Egyesült Államok külföldi korrupciós gyakorlatról szóló törvényét (FCPA), az Egyesült Királyság antikorrupciós szabályozását vagy a francia Sapin II. törvényt. Ezek a korrupcióellenes szabályozások mindenkire érvényesek, aki a ManpowerGroup nevében jár el.

**Az „ügymenetkönnyítő kifizetés” olyan kisebb pénzüsszeget jelent, amelyet egy kormányzati alkalmazottnak fizetnek azért, hogy gyorsabban végezzen el egy rutin jellegű, nem a saját hatáskörébe tartozó feladatot, például egy útlevél beszerzését vagy egy telefon szervizelését, amely eltérő esetben késedelmesen történne meg.**

Az ügymenetkönnyítő kifizetések a világ legtöbb országában hatályos jogszabályok értelmében törvényellenesnek minősülnek. A megfelelőségi szabályzatunkkal és a vonatkozó jogszabályokkal összhangban nem engedélyezzük az ügymenetkönnyítő kifizetéseket. Amennyiben ügymenetkönnyítő kifizetést kérnek tőled vagy ehhez kapcsolódóan kérdésed merülne fel, kérünk, fordulj a Globális Jogi Osztályhoz!

Kérjük, ha többet szeretnél megtudni a ManpowerGroup Korrupcióellenes Szabályzatáról, kattints [ide](#)!





## Ajándékozás, szórakoztatás és szponzori kapcsolatok

Elismerjük, hogy az ajándékok, a szórakoztatás és a vendéglátói szponzorálások vagy utazási hozzájárulások az üzletmenet törvényes részét képezhetik. A te felelősséged az, hogy betartsd az [Ajándékozásra, szórakoztatásra és szponzorálásra vonatkozó szabályzatot](#), mert ezek a tevékenységek bizonyos körülmények között korrupciós előny szerzésnek minősülnek.

Ajándékozásra, szórakoztatásra és szponzorálásra vonatkozó szabályzatunk olyan általános szabályokat határoz meg, amelyeket a munkavállalóknak követniük kell ajándékok, szórakoztatás vagy szponzorálás felkínálásakor vagy kapásakor, az étkezések és az ajándékok országspecifikus és globális értékhatárait is figyelembe véve.

**Mindig a legmagasabb normáknak megfelelően kell folytatnunk az üzleteinket annak érdekében, hogy továbbra is a tisztességes, becsületes módszereinkről legyünk ismertek.** Gyakorta szokásos jelenség, hogy az üzleti partnereinknek vagy ügyfeleinknek biztosított előnyöket többek között szerény értékű alkalmi ajándékokkal vagy szórakoztatással, például ebéddel vagy vacsorával egészítjük ki. Ezeknek a tevékenységeknek meg kell felelnie a vállalat szabályzatainak, illetve soha nem befolyásolhatják kormányhivatalnokok, üzleti partnerek, ügyfelek vagy potenciális ügyfelek döntéseit, valamint nem tűnhet úgy, hogy befolyásolják azokat. Jó ítélőképességgel szükséges eljárunk az üzleti előnyök adásakor és elfogadásakor. A készpénz és a készpénzzel egyenértékű tételek soha nem minősülhetnek megengedhető ajándéknak.



**Az alábbiak közül melyik minősül megengedhető kiadásnak? Jelöld meg a legjobb választ, majd kattints a „Befejezés”-re!**

Egy potenciális ügyfél futball- vagy rögbimeccsre való meghívása, ha a találkozó elsődleges célja az üzletfejlesztési lehetőségek megbeszélése, és nem minősül egy új üzlet megszerzéséért végzett megvesztegetésnek.

Egy ügyféllel vagy potenciális ügyféllel közös üzleti vacsora, amelynek végösszege nem éri el a fejenkénti étkezési értékhatárt.

Egy nagyobb szerződés megújítását követően egy ügyfél ügyvezetőjének az elismerésünk jeléül ajándékozott, a Manpower logójával ellátott kristály papírnehezék, amely nem éri el az ajándékozásra meghatározott értékhatárt.

A fentiek mindegyike.

## Amit az üzleti partnereinktől elvárunk

**Jogilag felelősségre vonhatnak minket egy üzleti partner magatartásáért abban az esetben, ha az a Vállalat számára végzett munkájuk részeként történik.** Ennek fényében elengedhetetlen, hogy olyan üzleti partnerekkel folytassunk üzletet, akik magas szintű, etikus üzleti magatartást tanúsítanak.

Elvárjuk, hogy a megbízásunkból eljáró ügynökeink, kereskedőink, beszállítóink, független alvállalkozóink, közös üzleti partnereink és más harmadik felek (a továbbiakban: Üzleti partnerek) törvényes szolgáltatásokat végezzenek, valamint betartsák a jelen Kódexben részletezett etikai és szakmai normákat.



### Kiválasztás

Üzleti partnereink kiválasztása objektív kritériumok alapján történik, ideértve a minőséget, a műszaki kiválóságot, a költség/árat, az ütemezés/kiszállítást, a szolgáltatásokat, valamint a társadalmi felelősségvállalás iránti elköteleződést és az üzleti etikai gyakorlatokat. Egyetlen üzleti partner sem kérhető arra, hogy megfelelő átvilágítás, valamint a szolgáltatásokat és a fizetési feltételeket részletező megállapodás nélkül szolgáltatásokat végezzen.

Minden tőlünk telhetőt megteszünk azért, hogy a beszerzési döntéseinket a személyes kapcsolatok soha ne kompromittálják, illetve hogy a nem

megfelelő ajándékok, szívessegek vagy a túlzott értékű szórakoztatás se befolyásolja azokat.

A [beszállítói láncunk üzleti partnereire vonatkozó szabályzatunk](#) előírja a beszállítóink számára azt, hogy pozitív biztosítékkal szolgáljanak a ManpowerGroup által önmagára kötelezőnek elismert, az ENSZ Globális Megállapodásával és az egyéb globális szabványokkal összhangban álló, kulcsfontosságú vállalati társadalmi felelősségvállalási gyakorlatok betartására, valamint azoknak a napi üzleti tevékenységükben való képviselőletére vállalt elköteleződéséről.

### Tisztességes gyakorlat

Tiszteletben tartunk mindenkit és emberi kapcsolatainkat a megbízhatóság jellemzi. Ezért nem közlünk harmadik féllel szerződéses információkat, sem az üzleti kapcsolataink feltételeit az alvállalkozóinkkal és a szállítóinkkal, hacsak erre engedélyt nem kapunk.

**Igaz vagy hamis: „Jogilag felelősségre vonhatók vagyunk az üzleti partnereink magatartásáért.”**





## Értékesítési, marketing és kommunikációs gyakorlatok

**Büszkék vagyunk a szolgáltatásaink minőségére, valamint elkötelezettek vagyunk a tisztességes verseny iránt, etikus üzleti gyakorlatok alkalmazása által.** Arra törekszünk, hogy a prezentációinkban, az ügyfelekkel folytatott megbeszélések során, a hirdetésekben, a reklámkiadványainkban és a sajtóközleményeinkben kizárólag pontos és a valóságnak megfelelő információkat adjunk meg a termékeinkkel és a szolgáltatásainkkal kapcsolatban. Ha arra kérnek minket, hogy a versenytársakhoz mérjük magunkat, tisztességesen mutatjuk be az információkat.

## Trösztellenes törvények / versenyjog

A ManpowerGroup sikeresen szerepel a versengő és szabadpiacokon. Sikerünk az üzleteink minden területén tanúsított kiválóságra épülnek. Az Egyesült Államok, az Európai Unió, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, valamint más országok és országcsoportok trösztellenes törvényeket és versenyjogot léptettek életbe annak érdekében, hogy fenntartsák a versenyt és segítsék a szabadpiacokat. Teljes mértékben be kívánjuk tartani az említett jogszabályokat és szabályozásokat, amelyek tiltják a tisztességes versenyt akadályozó megállapodásokat. Vállalatunk nem tűri az említett előírásokat sértő magatartást.

Vállalatunk egyetlen tagjának sem engedélyezzük, hogy trösztellenes törvényekbe vagy versenyjogba ütköző lépéseket tegyen/ ilyenekben részt vegyen, esetleg jóváhagyja vagy eltérje azokat. A vezetők felelősséggel tartoznak a csapataik magatartása iránt.

Mivel ezek a törvények nem minden országban egyeznek meg, fontos, hogy ismerd a saját piacodra vonatkozó trösztellenes törvényeket / versenyjogot.

### Általánosságban; a versenytársakkal tilos megbeszélni az alábbiakat:

- » **árzás, kedvezmények vagy értékesítési feltételek;**
- » **haszon, haszonkulcsok vagy költségadatok;**
- » **piaci részesedések, értékesítési területek vagy piacok;**
- » **ügyfelek és területek eloszlása;**
- » **ügyfelek vagy beszállítók kiválasztása, elutasítása vagy elhagyása;**
- » **annak a területnek vagy piacnak a korlátozása, amelyben egy adott vállalat továbbértékesítheti a termékeit;**
- » **azoknak az ügyfeleknek a korlátozása, akiknek a vállalat értékesíthet.**



A megelőzés a kulcs, ezért ha bármilyen kérdésed adódik a trösztellenes törvények vagy a versenyjog múltbéli, jelenlegi, illetve jövőbeli alkalmazásával kapcsolatban, akkor konzultálj a Vállalatunk vezető jogtanácsosával vagy a Globális Jogi Osztállyal!



## Versenyképes adatok megszerzése

**Nyíltan és tisztességesen versenyünk Felelősséggel tartozunk az iránt, valamint jogunk van ahhoz, hogy a megfelelő, etikus és törvényes módszerekkel információkat gyűjtsünk más üzleti szervezetekről, így a versenytársainkról is.** Ilyen információk lehetnek többek között az elemzői jelentések, a nem bizalmas jellegű marketinganyagok, a hirdetések, a nyilvános folyóiratokban és magazinokban megjelent újságcikkek, valamint egyéb nyilvánosságra hozott és szóban közölt adatok.

Egyetlen ilyen adatot sem kísérlünk megszerezni etikátlan vagy törvényellenes eszközökkel, például ipari kémkedéssel, lehallgatással vagy az identitásunk félrevezető képviselésével. Nem fogadjunk el, illetve nem olvassuk el a versenytársak olyan dokumentumait, amelyekről tudjuk, hogy nem megfelelő módon szereztek meg azokat.

A ManpowerGroup tiszteltben tartja a korábbi munkaadó felé vállalt jogi kötelezettségeidet, például a titoktartási kötelezettséget vagy a korábbi munkaadó alkalmazottainak és ügyfeleinek megkeresésére vonatkozó korlátozásokat. Aki ilyen típusú megállapodással rendelkezik, annak tudomásra kell hoznia azokat a megállapodásban foglalt feltételek betartása érdekében.



A MI  
**KÖZÖSSÉGEINK**



## Fenntarthatóság

**Az általunk szolgált közösségek iránt vállalt felelősséget érintő hagyományunk azt jelenti, hogy üzleteinket a környezet tisztelőben tartásával, annak figyelembe vételével kívánjuk folytatni.** Szakmai szolgáltatásokat nyújtó szervezetként viszonylag kicsi a környezetre gyakorolt hatásunk. Létesítményeinket a szükséges engedélyekkel, jóváhagyásokkal és ellenőrző intézkedésekkel működtetjük, valamint törekszünk arra, hogy a hulladékmennyiség és az energiafogyasztás mérséklésével tovább csökkentsük ezt a hatást.

A jó döntések modellezésével, valamint a munkavállalóink, az üzlettársaink és az üzleti partnereink felelős eszközgazdálkodásának biztatásával fontos szerepet tölthetünk be és pozitív hatást gyakorolhatunk a környezetre. A ManpowerGroup ilyen módon segítheti az olyan fenntarthatóbb közösségek támogatását, amelyekben élni és dolgozni kívánunk. A ManpowerGroup legtöbb környezetvédelmi kezdeményezését helyi szinten valósítottuk meg.

Olvass bővebben a ManpowerGroup [Környezetvédelmi szabályzatáról](#) és útmutatójáról!





## Politikai közreműködés és tevékenység



Tilos a Vállalat pénzalapjait, tulajdonát vagy egyéb forrásait hozzájárulásként vagy bármilyen értéket képviselő elemként biztosítani politikai jelöltek, pártok vagy tevékenységek részére. Vállalatunk nem téríti vissza senkinek a politikai célokra tett személyes hozzájárulásait.

Mindenki szabadon vehet részt politikai tevékenységekben a saját szabadidejében, a saját költségére mindaddig, amíg az nem akadályozza őt a ManpowerGroupnál vállalt kötelezettségei teljesítésében. Ne tégy politikai hozzájárulást a ManpowerGroup nevében sem pénz, sem szolgáltatások formájában! Emellett a ManpowerGroup megtiltja az ingatlanjaink politikai tevékenységekre való használatát.



## Önkéntesség és jótékonyági célú adományozások

Tisztában vagyunk azzal, hogy a ManpowerGroup sok munkavállalója elkötelezett a helyi közösségek támogatása iránt, valamint szenvedélyesen segít számos jótékonyági célt. **Arra bátorítjuk munkavállalóinkat, hogy „a mai jótettekkel cselekedjünk helyesen” elve iránti elköteleződésüket a helyi közösségekben teljesített személyes önkéntességgel toldják meg, és jótékony célokat támogassanak.** Viszont azt sem felejthetjük el, hogy a Vállalat pénzalapjai, forrásai, illetve a ManpowerGroup név és annak egyetlen márkája sem használható fel a magánjellegű tevékenységeink támogatására.



A MI  
**Megfelelőségi  
programunk**



## Ügyintézés és elsődleges kapcsolattartók

- ✓ Vezető jogtanácsosként és vezető megfeleléségi tisztviselőként **Richard Buchband** ([generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com)) felügyeli a jelen Kódex és a Vállalat Compliance programjának betartását.
- ✓ A jelen kódexet az ő irányítása alatt Vállalatunk Globális Etikai Compliance Tisztviselője, **Shannon Kobylarczyk** ([ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com)) fogja értelmezni és alkalmazni.

A Globális Etikai Compliance Tanácsadó az illetékes személy arra, hogy szabályokat, eljárásokat és oktatási programokat dolgozzon ki, valamint vezessen be a jelen Kódex hatékonyságának elősegítése céljából. Emellett arra is felhatalmazással bír, hogy megválaszolja a jelen Kódexszel és annak az egyes helyzetekre való alkalmazásával kapcsolatos kérdéseket.

A ManpowerGroup Globális Etikai Compliance Tisztviselője rendszeresen jelentést tesz az igazgatótanácsnak vagy az igazgatóságitanács megfelelő bizottságának e kódex betartásáról.





## Jogi eljárások és belső vizsgálatok

**Kötelezettséget vállaltunk aziránt, hogy minden üzletkötésünk során felelősen és precízen járjunk el.** Ezért mindenki, aki követelést, panaszt vagy értesítést kap, illetve más módon szerez tudomást arról, hogy a Vállalatunk jogi vagy közigazgatási eljárások, esetleg kormányzati nyomozás vagy kikérdezés hatálya alá került, köteles azonnal értesíteni a Vállalatunk vezető jogtanácsosát, aki ez esetben koordinálni és irányítani fogja Vállalatunk választát.

A kivizsgálások gyakran összetett jogi és üzleti kérdéseket foglalnak magukban. Ne próbáld önállóan kivizsgálni a jogi ügyeket, mert az negatívan érintheti a kivizsgálást. A Vállalatunk felső vezetésének felelőssége, hogy meghatározza, lefolytassunk-e egy belső kivizsgálást, illetve hogy kiválassza az esetleges kivizsgálás során alkalmazandó módszereket.

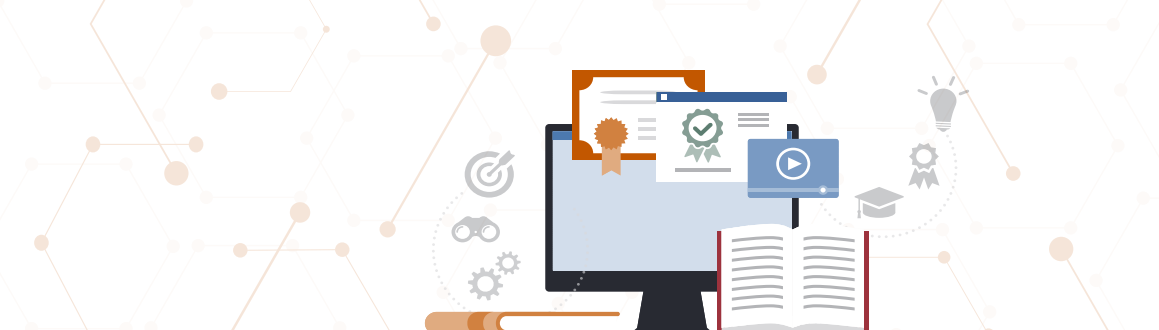
Amennyiben egy belső vagy kormányzati vizsgálat korrekciós intézkedés megtételére ad felhatalmazást, a felső vezetés határozza meg az elvégzendő lépéseket és vállalja a felelősséget az esetleges intézkedések meghozataláért.

Teljes mértékben együtt kell működnünk a Vállalatunk által végzett esetleges belső kivizsgálással! Vállaltunk főtanácsadójának vagy külső ügyvédeknek tanácsára figyelemmel mindenkinek teljes mértékben együtt kell működnie, ha felkérjük egy bűnüldözési nyomozással kapcsolatban.

**! Minden kormányzati, bűnüldözési ügy és belső kivizsgálás során szavahihetőnek kell lennünk, illetve kerülnünk kell az alábbiakat:**

- » dokumentumok vagy más potenciálisan az ügybe vágó bizonyítékok megsemmisítése módosítása vagy elrejtése;
- » félrevezető állítások megtétele a Vállalat vagy egy kormányzati szerv által vezetett kivizsgálással összefüggésben;
- » a vizsgálat megzavarása, csalárd szándékú befolyásolása vagy akadályozása;
- » kísérlet arra, hogy másokat rávegyünk a bizonyítékok megsemmisítésére, a hamis vagy félrevezető információk átadására vagy a kivizsgálás megzavarására.





## Képzés és képesítés

Közösen vállalt felelősségünk az, hogy minden érintett szempontjából helyesen cselekedjünk és megóvjuk a Vállalatunk jóhírnevét. Ennek egyik legfontosabb lépése az, hogy minden munkavállaló és üzlettárs éves képzést teljesítsen a jelen Kódexre és a Vállalat szabályzataira vonatkozóan. A globális etikai Compliance tisztviselő képzési programokat fejlesztett ki a számunkra.

**Mivel segíteni kívánjuk a jelen Kódex betartását, világszerte minden munkavállalótól és az Igazgatótanács összes tagjától elvárjuk, hogy évente szerezzen képesítést.**

## Végrehajtási mentességek

A Kódex nem betartása szükséges tanúsítási folyamat elmulasztása vagy bukás esetén, továbbá belső vizsgálattal való együttműködés elmulasztása elbocsátással járó szankciók alapját képezhetik.

Ritka esetekben előfordulhat, hogy egy munkavállaló lemondó nyilatkozatot igényel a jelen Kódex egyik rendelkezésére vonatkozóan. A vezető jogtanácsosnak küldött e-mail üzenetben lehet lemondó nyilatkozatot kérni a következő címen: [generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com). Kizárólag a ManpowerGroup Igazgatótanácsa mondhatja le a jelen Kódex valamely rendelkezését egy igazgatóra vagy ügyvezetőre vonatkozóan. Az igazgatókra vagy ügyvezetőkre vonatkozó esetleges lemondó nyilatkozatokat a vonatkozó törvényeknek, szabályoknak és szabályozásoknak megfelelően tesszük közzé.



# ELSŐDLEGES KAPCSOLATTARTÓK, VALAMINT Erőforrások

## Szabályzatok és referenciadokumentumok

[Korrupcióellenes szabályzat](#)

[Ajándékozásra, szórakoztatásra és szponzorálásra vonatkozó szabályzat](#)

[A ManpowerGroup megtorlás elleni szabályzata](#)

[A ManpowerGroup globális adatvédelmi nyilatkozat](#)

[A ManpowerGroup bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzat](#)

[A ManpowerGroup közösségi médiával kapcsolatos szabályzata](#)

[A ManpowerGroup fenntarthatósági oldala](#)

## Kapcsolattartók

**Shannon Kobylarczyk:** a vezető jogtanácsos helyettese és globális Compliance tisztviselő

- 1-414-906-7024
- [ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com)
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

**Richard Buchband:** vezető alelnök, vezető jogtanácsos, Chief Compliance vezető

- 1-414-906-6618
- [generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com)
- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

## A ManpowerGroup üzleti etikai forródrótja

- 1-800-210-3458 (Észak-Amerika)
- Telefonszám: [Észak-Amerikán kívül](#)
- [Web](#)
- [Mobilkészülék](#)
- EthicsCompass alkalmazás: Kattints a forródrót ikonjára a bejelentéshez!
- [Vezetői előterjesztési formanyomtatvány](#)



ManpowerGroup®

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

© 2021 ManpowerGroup. Minden jog fenntartva.