

MANPOWERGROUP

職務行動倫理規範



ManpowerGroup®

目次

会長兼最高経営責任者からのメッセージ.....	3
MANPOWERGROUP の約束.....	4
概要	5
- 職務遂行責任.....	6
» 社員.....	6
» 管理監督者	6
- 倫理的意思決定	7
- 懸念を声に出し報告すること	8
- 報復なし.....	9
すべての従業員.....	10
- 相互尊重	11
- プライバシーと個人情報保護.....	11
- 多様性、公平、包括性、および帰属.....	12
- ハラスメントと差別	12
- 人権	13
- 健康と安全	14
- 薬物乱用	14
- 職場暴力.....	14
私たちの会社と株主	15
- 利益相反	16
» 潜在的相反の具体例.....	16
» 企業の事業機会	16

- 企業情報と資産の保護	17
» 会社の資産の使用	17
» 企業秘密情報	17
- 内部情報と証券取引	18
» ビジネス関連の記録や文書の正確度.....	19
» 当社および他者が所有する知的財産	19
» 電子メディア／ソーシャルメディアの使用.....	20
» 投資家やメディアからの問い合わせ.....	20

私たちのクライアントとビジネスパートナー

21

- 贈収賄と汚職	22
- 贈り物、接待、スポンサーシップ.....	23
- ビジネスパートナーに私たちが期待すること.....	24
» 選定.....	24
» 公正な慣行	24
- 販売、マーケティング、コミュニケーション業務.....	25
- 独占禁止法／競争法	25
- 競合情報の入手	26

私たちのコミュニティ

27

- 持続可能性	28
- 政治献金と政治活動	29
- ボランティア活動と慈善活動.....	29

私たちのコンプライアンスプログラム.....

30

- 事務局と主要連絡先	31
- 法的措置と内部調査	32
- 研修と認証	33
- 執行と免除.....	33

主要連絡先とリソース.....

34



会長兼最高経営責任者

からのメッセージ

ManpowerGroup の仲間である皆さん、

ManpowerGroup では、私たちは社会の変化に積極的に貢献する責任があると考えています。当社はこの原則に基づき 75 年ほど前に設立され、今日においてもその点に変わりはありません。私たちは組織として、すべてのステークホルダーに対し、責任あるビジネスの実践を継続的に向上させながら提供する必要がある、会社経営のあらゆる面において、期待に応えるべく努力しています。

私たちは、未来を仕事や働く人々のためにより明るくより良く作りかえるためのソリューションの一部でありたいと考えています。有意義で持続可能な雇用の提供を目的とする企業として、私たちは信頼と透明性の重要性を理解しています。そのため業界において高度な倫理基準を設定し、Ethisphere 社により「世界で最も倫理的な企業」という評価を一貫して受けていることを誇りとしています。なお、本業界においてこの栄誉を得ているのは当社のみです。また、ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックスおよび FTSE4Good インデックスにも選ばれています。しかしこれはまだ始まりにすぎません。

このように認知されることは、当社の顧客および応募者にとっての差別化要因であるばかりではなく、私たちの一部でありまた ManpowerGroup を働きたいのある職場としているものです。それは皆さん、私自身、そして当社の全員が、いかに倫理的な方法

で、ビジネス戦略の遂行や私たちの目的の達成、社会的影響の推進を行うことにコミットしているかの証です。私たちがこうした高い倫理基準に誇りを持つことができるのは、全員が日常の活動や言動を通してこれらを実践する役割を担っているからです。

皆さんの役割を果たすために、ManpowerGroup 職務行動倫理規範を読む時間を取り、理解して推進いただくようお願いいたします。本規範は、私たちのすべての行動を導いてくれる倫理上の羅針盤として機能します。これらポリシーのどの部分であろうと、違反が疑われる場合に通報することは皆さんの義務です。通報する手順は 8 ページに記載されています。

当社業務を正しい方法で遂行し続ける皆さんの情熱と努力に感謝します。私たちの活動や理念、そして、それが当社のビジネスのあらゆる側面で、すべてのステークホルダーのために実現されていることを、誇りに思いましょう。

Jonas Prising (ヨナス・プライジング)
会長兼最高経営責任者

私たちは仕事の世界に力を与えます。

人の可能性に対する深い理解がビジネスの熱い想いと結び付いた時、ダイナミックな力が生み出されます。

- » 組織を前進させる力です。
- » 個人の成功を加速させる力です。
- » より持続的なコミュニティを築く力です。

私たちは、クライアントのビジョンと人々のモチベーション、それに仕事の世界における現在の傾向と次にやって来るものをつなげることにより、このような力を生み出します。

私たちは、各国の専門知識をグローバルな取り組みと組み合わせ、世界中の組織に、未知の機会へのアクセスおよびそれを十分に利用する能力を与えます。

信頼できる助言者として、私たちは共に働く誰とも、その人たちの成功は私たちの成功につながるものであるとして、パートナーシップを育みます。

このため、私たちは強い影響力を持つソリューションを作り出し、私たちがサービスを提供する組織や個人が想像する以上の成果を上げられるように、彼らの競争力を高めます。

そして、こうした強力なつながりを作り出すことにより、私たちは仕事の世界に力を与えることができます。

MANPOWERGROUP の 約束



行動規範 概要

人々が意義ある雇用を見つける助けとなるようにと、70年以上前に創業された ManpowerGroup は、1948年に創業者の Elmer Winter がそうであったように、今日でも「良い事をする事で良い結果を実現する」との信条により突き動かされています。私たちはこれからも当社のすべてのステークホルダー、即ち、社員、アソシエイト、応募者、クライアント、サプライヤー、ベンダー、パートナー、コミュニティ、および一般社会に対して価値を提供するという二面性のある目標にコミットし続けます。



当社の職務行動倫理規範（以下「規範」と略す）は、当社の社員およびパートナーの全員に対し、最高の倫理基準に基づいて当社の業務を遂行するための指針を提供します。この規範に基づいて行動することにより、私たちは当社のバリューと特性を守ることができます。当社は信頼性が高い企業として知られていますが、この信頼性こそ当社のすべての業務において私たちが維持していきたい特性です。ManpowerGroup は、正直、誠実、説明責任という企業文化を育み成功を収めてきました。この企業文化が当社の強い競争力を支えています。規範はこのような企業文化の維持に役立ち、当社の将来にわたる成功に寄与しています。

この規範はまた、当社のブランドおよびステークホルダーを守るうえでも効果的です。また、倫理面でのリスクへの関心を喚起し、倫理上の問題の識別やこれへの対処の指針となるだけでなく、懲罰を恐れることなく非倫理的な行動を報告するためのメカニズムを提供します。

当社規範は、ManpowerGroup およびその子会社の社員やアソシエイト、経営陣、ManpowerGroup の取締役会のメンバー、そして当社にサービスを提供する関係者に対して適用されます。規範においては、「当社 (Company)」および「ManpowerGroup」という言葉は、ManpowerGroup および世界各地に展開しているそのすべての子会社や関連会社を指します。

職務遂行責任

社員

すべての社員は、すべてのビジネス上のやり取りにおいて当社規範を順守することが求められています。社員であるあなたには以下の責任があります。

- ✓ 規範を読み、理解し、順守すること必要なトレーニングや認定を期間内に完了することすべての ManpowerGroup ポリシーおよびすべての適用法令に従うこと
- ✓ 的確な判断力を示すこと確信が持てない場合には、同僚やマネージャー、経営陣、またはグローバル倫理・コンプライアンス部門
- ✓ 会社の代表者により実施される適切な権限のある調査に全面的に協力すること
- ✓ 規範または他の ManpowerGroup ポリシーの違反あるいは違反の疑いについては、[ビジネス倫理ホットライン](#)または直属のマネージャーに率直かつ迅速に報告すること



管理監督者

管理監督者は上司として、ManpowerGroup の倫理的社風の維持において重要な役割を担っています。管理監督者が組織全体のトーンを決めるのです。あなたが管理監督者として誰かの上司であるなら、あなたには次のような責任もあります。

- ✓ 業務行動についてオープンで正直であることにより私たちの倫理的行動の企業文化を強化し推進すること
- ✓ 倫理やコンプライアンスについて社員たちと話し合い、報復の恐れなしに倫理的問題を提起することができるような職場環境を育むこと
- ✓ 必要に応じて、[マネージャエスカレーションフォーム](#)
- ✓ オープンで継続的なコミュニケーションを促進すること
- ✓ 助言や指針を与えたり、適切な社内リソースを特定したりすることで、指導の対象者たちへのポジティブなロールモデルとなること

倫理的意思決定

ManpowerGroup の規範は、倫理的な行動にかかわるすべての法律、規律、ポリシーや状況に対処することを意図するものではありません。私たちはみな、常識と良識に基づいて適切な行動を選択しなければなりません。誰もがすべてを把握していると期待するのは、現実的ではありません。したがって、ある行動が倫理的にどうなのかについて確信が持てない場合には、以下の単純な質問を倫理基準として使用してください。

- » これは規範に沿っているか？
- » これは倫理的か？
- » 自分は公正で正直だろうか？
- » 自分の行動は法的に正しいだろうか？
- » これは正しい行動だろうか？
- » 自分と会社の名に恥じないものか？
- » 新聞やインターネットでのニュース種になっても構わないか？

ひとつでも「いいえ」の答えがある場合には、その行動は行わないでください。

それでもなお指針が必要な場合には、管理監督者、各国のコンプライアンス部門長、経営陣、[グローバル倫理コンプライアンス部門長](#)、または[法律顧問オフィス](#)に相談してください。





懸念を声に出し報告すること

当規範に違反しないということは、単に法律を守るということではありません。私たちは、誠実に働き、互いに敬意を持って接することが、イノベーションを促す企業文化を育み、皆の成功に役立つものと確信しています。

私たちは全員、違法性や不正、非倫理性が疑われる行動について、できる限り迅速に報告する義務があります。ManpowerGroup から期待できることは以下のとおりです。

- ✓ 違反の報告はすべて真摯に受け止められる
- ✓ 報告はすべて速やかに調査される
- ✓ すべての報告は可能な限り秘密裏に取り扱われる
- ✓ 違反の可能性を善意で報告した者の匿名性を守るようあらゆる努力が払われる
- ✓ 善意で報告した者に対する報復を容認しない

この規範は、あなたが自発的に政府機関に法令違反の可能性を通報したり、「内部告発」法や規制で保護されるその他の開示を行うことを禁止するものではありません。これには、米国では司法省や証券取引委員会、米国外では関連する法執行機関や規制当局への通報が含まれます。そのような通報や開示を行うにあたって ManpowerGroup からの事前の承認は必要ではありません。ManpowerGroup に通知する義務はありません。とはいえ、通知されることをお勧めします。



ビジネス倫理のコンプライアンスに関わる懸念についてガイダンスを得る、または報告するために、以下の方法を適宜利用できます。

管理監督者、各国のコンプライアンス部門長または法務責任者、もしくは地域法律顧問に相談。ManpowerGroup [ビジネス倫理 ホットライン](#)に連絡。24 時間、週 7 日利用可能。

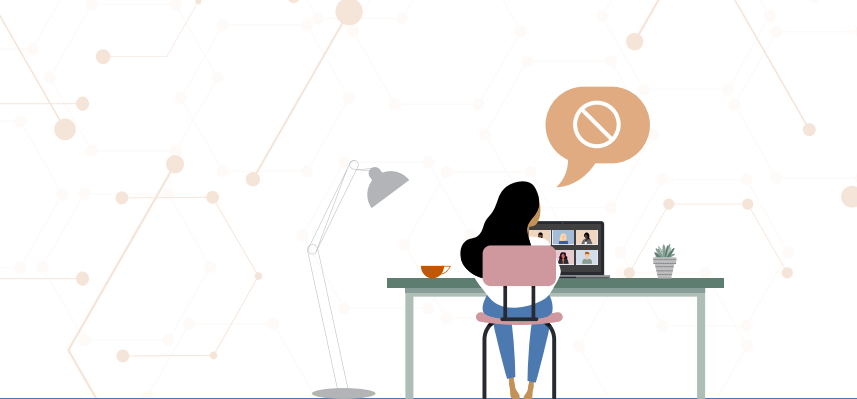
- » 1-800-210-3458 (北米内からの電話)
* 北米外からの通話についての情報は[こちらをクリック](#)
- » [ウェブ](#)
- » [モバイルデバイス](#)
- » ManpowerGroup EthicsCompass アプリ - アプリ内でホットラインアイコンをクリックして報告を提出

SHANNON KOBYLARCZYK – 準法律顧問兼グローバル倫理コンプライアンス部門長

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

RICHARD BUCHBAND – 上級副社長、法律顧問、書記、チーフコンプライアンス部門長

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



報復なし

当社は、法律、規則、規制、または本規範もしくは他の ManpowerGroup ポリシーの条項に対する違反と思われることや明らかな違反を善意で報告する者に対する報復を禁止し容認しません。善意の報告に対する報復は容認されません。ここでの「善意」とは、入手可能なすべての情報を提供し、それが真実であると信じていることを意味します。

報復はそれ自体が、本規範の違反と見なされます。いかなる形であろうと、報復を受けたと思われる場合には、その旨を管理監督者、もしくはグローバル倫理コンプライアンス部門長に躊躇することなく報告してください。また、前ページに記載のあるビジネス倫理ホットラインを使用することもできます。ManpowerGroup の報復禁止ポリシーを見るには、下のリンクをクリックします。

[ManpowerGroup 報復禁止ポリシー](#)



すべての 従業員

当社のバリューのひとつである「人」とは、個人を尊重し、その人生における仕事の役割を尊重することを意味します。

私たちは、すべての人に就労機会が提供されるべきであるという基本的な信念を持ち、適用される世界各地の雇用法の順守に留まらず、活動を展開したいと考えています。私たちは、すべての社員に対して、雇用や昇進においていかなる差別もなしに公平に対応するという共有の義務があります。

また、人々を尊重するということは、安全で敬意に満ち、虐待的またはプロとはいえない行動が一切見られない職場環境を維持する責任を、私たちが共有していることを意味します。

相互尊重

私たちは、ひとりひとりを個人として尊重し、敬意を持って接する必要があります。私たちは、すべての人を歓迎し、それぞれの潜在能力を発揮させる機会を提供するという包括性の精神によって、一人一人の違いを受け入れます。

互いに敬意と尊厳、礼儀正しさ、公正さを持って接し合うことにより、効果的なチームワークとコラボレーションを通して、優れた成果を継続確保できます。



プライバシーと個人情報保護

人々を尊重するという事は、社員、アソシエイト、クライアント、ベンダー、応募者、パートナーおよび個人のプライバシーを尊重することも意味します。これは、とりわけ個人情報に関して重要であり、これには名前、パスワード、マイナンバー、自宅住所、電話番号、銀行口座情報、医療情報、その他データが含まれます。[ManpowerGroup Global Privacy Notice](#) には、当社が収集する個人情報の種類、情報の使用方法、情報共有先、および当社による情報の使用に関して個人が有する権利と利用可能な選択肢が記述されています。

またどの国にも、スタッフプライバシーポリシーがあり、その国の本社およびその国をベースとするスタッフ社員に適用されます。そのため当社が事業を展開している国々の間では、それぞれ現地の慣行および法的要件を反映し、プライバシー慣行が異なる場合があります。

当社では、グローバル情報セキュリティおよびプライバシープログラムを策定し、社外からお預かりした情報の保護を図っています。同プログラムは、当社のブランドを価値あるものとしている総体的知的財産を保護する役割も担っています。予防も重要ですが、セキュリティインシデントの検出と対応も、高まり続ける情報セキュリティリスクの課題に耐えるために必要なデータ保護のサイクルの一環を担っています。



多様性、公平、包括性、および帰属

75 か国を超える国々に展開しているグローバルな組織として、当社のビジネスは当然のことながら多様です。私たちは、当社の組織、リーダーシップ、顧客がこうしたコミュニティの多様性を反映しているはずであると考えています。当社では、この多様性がもたらす広範な視点および能力を、高く評価し後押ししています。ManpowerGroup では、多様性を人種、民族、出身国、宗教、文化的背景、性別、年齢、身体障害、カースト、婚姻状況、組合加盟、政治的所属、妊娠、健康、性的指向や性同一性の違いであると定義しています。私たちは、異なる個人的状況および背景を持つ人々の間で、相互の尊重と理解を期待し、推進します。私たちは多様性、公平、包括性を提唱します。当社組織のあらゆる面で、そして地域社会にわたって、私たちは意識的包括と帰属の文化を築き上げることにコミットしており、仕事の尊厳を通じて、人種的不公平に取り組むことを誓います。

ManpowerGroup における多様性と包括性に関する詳細については、[こちらをクリック](#)してください。

ハラスメントと差別

すべての人に、いかなる嫌がらせも受けることのない職場環境で働く権利があります。ManpowerGroup でのあなたの役割の一部として、いかなる形態でのハラスメント、いじめ、反目、威嚇もない職場環境を期待し、またそのような環境を維持するよう努めることが求められます。これは、身体的、書面上または口頭によるオフィス内の行為のみならず、バーチャルミーティングプラットフォーム、テキスト、電子メール、ソーシャルメディアなどテクノロジーを介して電子的に行われる行為であっても、攻撃的または迷惑行為を容認しないという意味です。当社では、当社業務に関係するいかなる者（サプライヤーやクライアントを含む）によるものであろうと、職場暴力やセクシャルハラスメントなどを含め、嫌がらせや威嚇的、攻撃的、虐待的もしくは敵対的な職場環境を作り出すような、口頭、非口頭、または身体的な行動を容認しません。当社の社員およびマネージャーは、各々の勤務地におけるハラスメントを禁止する法律に従うことを求められています。

セクシャルハラスメントは性（性的指向やトランスジェンダーのステータスを含む）に基づく歓迎されない行為であり、個人の仕事に影響を及ぼします。このような行動には、歓迎されない性的誘い、性的なサービスの要求、性的な口頭または身体的な振る舞いなどが含まれ、威嚇的、侮辱的、敵対的な職場環境をもたらします。

「歓迎されない行為」とは、望まれていない、招かれざる、または求められていない行為です。

ある人には容認できる行為でも、別の人にとっては歓迎されないものであるかも知れません（ジョークやハグ、または写真など）。ある行為が嫌がらせであるかどうかについては、その行為の実行者の意図に基づいて判断するのではなく、その行為を受けた者か目撃した者が、その行為を歓迎されない行為と受け止めるかどうかによって判断します。



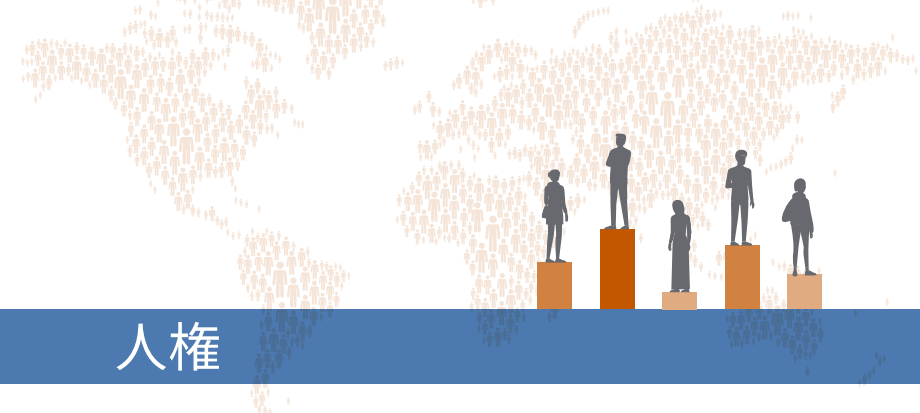
例として、ジョーはしばしば、女性社員にハグで挨拶します。ジョーは男性の同僚にもフレンドリーな態度で接しますが、男性に対しては背中を軽く叩いて挨拶するのが普通です。ジョーは気が付いていませんが、一部の同僚は彼の行動を気にしていないものの、他の同僚はジョーが近づいてくる音が聞こえると体がすくんでしまいます。と言うのも、その人たちはこのハグを非常に不快に感じているからです。ジョーは、悪気はないかもしれませんが、少なくともひとりの同僚がその行為を迷惑と感じており、それがセクシャルハラスメントの苦情の根拠となり得ることを理解する必要があります。



別の例：泊まりがけの出張の勤務時間後に上司があなたのホテルの部屋にやってきて、性的な誘いに応じれば、あなたの給料が上がると示唆したとしましょう。これは、法律でも ManpowerGroup のポリシーでも、セクシャルハラスメントにあたります。この行為が業務時間外で行われていると言っても、業務に関連しており、労働環境を敵対的なものにする、または代償型セクシャルハラスメントを構成するに十分なほど深刻です。



どのような形態のハラスメントまたは暴力であろうと、それがあなたに向けられたり、そのような行為が別の社員に向けられているのを目撃した場合には、**管理監督者、各国のコンプライアンス部門長、人事、あるいはグローバル倫理コンプライアンス部門長に、またはビジネス倫理ホットライン**を通して、その出来事を報告する必要があります。



人権

世界中で何十万もの組織と仕事をしている当社のグローバルな展開は、複雑な多国間サプライチェーンにわたって人が扱われている方法に私たちが影響を及ぼすことができることを意味します。当社では ManpowerGroup の社員およびパートナーの方々が、「[労働における基本的原則及び権利](#)」を尊重した方法で業務を遂行することを求めています。

- ✓ 結社の自由と団結権の効果的な承認
- ✓ あらゆる形態の強制労働の禁止
- ✓ 児童労働の実効的な廃止
- ✓ 雇用及び職業における差別の排除

これらの原則を尊重・推進し、こうした基準を当社のサプライヤー行動規範を通して連鎖的に展開することにより、仕事が尊厳と生きがいの源となるようにできるのです。私たちには、当社の業界リーダーシップを通して、倫理的な採用活動、安全性とバランスのとれた柔軟な雇用形態、社会的弱者が需要のあるスキルを身につけ正規の経済活動に参加できる機会の増大などを提唱することが可能です。

人権への ManpowerGroup のコミットメントについては、[ManpowerGroup Sustainability](#) のページで詳細をご覧ください。



健康と安全

当社の人々の健康と安全は、最優先事項であり、当社の文化には欠かせないものです。COVID-19 による健康被害が発生して以来、人々が健康的な職場環境で安心して働けることがこれまで以上に求められています。

全員が、安全衛生に関する規制、ポリシー、手順を順守するとともに、緊急時の防災計画を実行できるように準備しておく必要があります。

危険な労働条件や作業慣行については、即座に報告し、タイムリーな処置が取れるようにします。職場に関連した事故は、ささいなものであろうとすべて、速やかに報告してください。



薬物乱用

当社は、薬物やアルコールの一切無い職場にコミットしています。安全で快適な職場環境を維持するためには、会社の業務を遂行したり会社施設にいる間は、誰もが薬物やアルコールの物理的・心理的影響下にあってはなりません。本ポリシーに違反した場合は、即時解雇となる可能性があります。

社内でのアルコール飲料の購入または消費は、会社の行事において経営陣が特に許可した場合を除き、禁止されています。

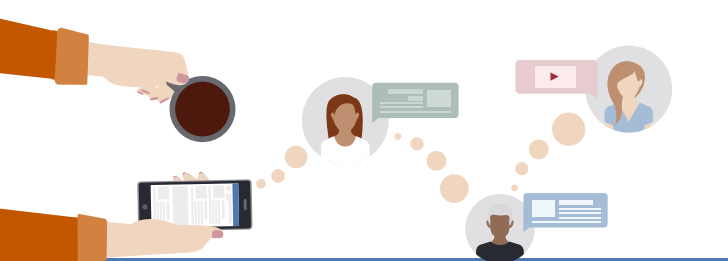
職務遂行能力に影響する、あるいは、安全に作業する能力に支障が出かねない処方薬を服用している場合には、これについて上司に相談してください。

職場暴力

職場暴力には、窃盗および他の商業上の犯罪、家庭の問題やストーカー行為、あるいは雇用主、過去・現在の社員、その家族、クライアント、サプライヤー、その他第三者などに向けられる暴力が含まれます。適用される法規制に基づき、当社では銃器やその他の武器、爆発物、または他の危険物を、社の施設内で、または社の業務遂行中に、所持または使用することを禁止しています。

A blurred background image showing several people in a meeting or office setting. A man in a purple shirt is on the left, and a woman in a dark top is in the center. They appear to be engaged in a discussion. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

私たちの
会社と株主



利益相反

私たちひとりひとりには、当社にとって最善の利益となるビジネス上の決定を行う責任があります。

「利益相反」は、業務活動の過程において、個人的な利害により、当社および株主にとっての最大利益を実現するための客観的な意思決定や行動の能力が阻害されるか、阻害されるように見える可能性がある場合に発生します。

実際のまたは潜在的な利益相反がある場合、速やかにその状況を管理監督者に開示する必要があります。この要件には、実際のまたは潜在的な利益相反を引き起こす可能性がある別の人物が関与する取引、関係、状況も含まれます。通知と開示は、解決のために極めて重要であり、当社の倫理的な企業文化を維持するのに役立ちます。利益相反という問題は、ManpowerGroupでの私たちの業務における特定の状況を審査することによってのみ解決されます。管理監督者は必要に応じて、適切な上級管理職に相談して、結論を出す責任があります。

潜在的相反の具体例

下記のリストは、実際のまたは見かけの利益相反を引き起こす取引、関係、状況の例です。

- ✓ ITのプロであるジョンは、Manpowerに雇用されている間に、ManpowerのクライアントにITのコンサルティングサービスを提供する会社を立ち上げます。
- ✓ スタッフ配置スペシャリストであるサラは、夜と週末はManpowerGroupの競合企業の仕事をパートで行っています。
- ✓ マネージャーで意思決定者であるミッチは、ある見込みベンダーからのゴルフ旅行の接待を受け、その後そのベンダーを当社の仕事をするよう選びました。
- ✓ 人事部のメンバーであるオスカーは、義理の兄が、オスカーがリードリクルーターとなっている職に対する応募者の一人であることの開示をしていません。

これらの状況では、利益相反または利益相反の可能性について管理監督者に報告し、その指示に基づいて対処することが必要不可欠です。

企業の事業機会

私たちは、当社の正当な事業利益の拡大を目指して、それぞれの職務を遂行することを求められています。当社の資産や情報を使用したり、ManpowerGroupにおける地位を利用したりして得られる機会を、個人の利益のために利用することは禁じられています。

例：常務のエンゾが、シニアリクルーターのクラウドディアに、現在そのポジションにいる者が社内で異動するので、新たに人事部長を雇いたいと告げます。エンゾの義理の妹にあたるモニカは、地元の人材派遣会社

で人事部長の職にあり、この分野で何年もの経験があります。エンゾは、彼女にこのポジションに応募するよう勧め、クラウドディアには、モニカとその資格は彼がよく承知しているので、モニカの応募があったら通常のプロセスは取らないようにと言います。

モニカの申込書が届いた時点で、クラウドディアはエンゾに通知し、エンゾとモニカの面接がアレンジされました。エンゾは面接に満足して、クラウドディアには、もう他の応募者を面接せずモニカに同ポジションに対する採用オファーをするよう指示します。

上記の例を検討した上で、次の状況のうち、潜在的利益相反につながるのはどれですか？ 当てはまる項目すべてにチェックを入れてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

同ポジションのために面接を受けた唯一の人物は、エンゾの義理の妹であった

エンゾは、上司に利益相反について開示することなく、モニカを採用する決定を下した

クラウドディアは、モニカがエンゾの義理の妹であることを誰にも知らせなかった

上記のすべて



企業情報と資産の保護

私たちに、ManpowerGroup の資産を自身の資産と同様に保護する責任があります。ManpowerGroup の資産は、資金、不動産、機材ではありません。財務情報、アイデア、ビジネスプラン、技術、顧客リスト、社員の個人情報、その他機密情報なども含まれます。

これらの資産の窃取、横領、不正使用は重大な問題であり、それに応じた処分がなされます。



会社の資産の使用

私たちは、当社の物理的な資産、消耗品、機材の保護に適した行動をとる必要があります。これらの資産の個人使用は、事前の承認がある場合にのみ認められます。これらの資産は、個人的な利益の取得や当社に無関係な目的で使用することはできません。

企業秘密情報

当社のビジネス戦略や業務に関する企業秘密情報は、当社の価値ある資産です。

「企業秘密情報」には、価格設定やコストに関するデータ、クライアントリスト、検討中の買収、業務プロセスや業務手順、財務データ、企業秘密およびノウハウ、個人関連情報、マーケティングおよびセールスの戦略や計画、サプライヤリストなどの情報や、未公表の開発情報などが含まれます。

当社のすべての情報は、当社の利益のみを目的として使用されなければならない、個人的な利益のために使用することはできません。私たちは、ManpowerGroup を退社後およびその取引関係の終了後にも、適用法に基づき、上記の責任を負います。

ただし一部例外があり、a) ManpowerGroup の文書による許可がある場合、b) その情報が法律に従って周知の情報となる場合、c) 裁判所により、その情報の開示が命じられた場合、を除きます。

さらには、この規範は、あなたが自発的に政府機関に法令違反の可能性を通報したり「内部告発」法や規制で保護されるその他の開示を行うことを禁止するものではありません。本書内の「[懸念を声に出し報告すること](#)」のセクションを参照してください。

法や規制の違反をあなたが政府機関に通報することを認めるこのポリシーは、ManpowerGroup による雇用時にあなたが署名した可能性のあるいかなる機密保持、非開示、または同様の契約よりも優先されるものであることに留意してください。



内部情報と証券取引

ManpowerGroup での仕事により、あなたに未公開の重要情報へのアクセスが与えられる場合があります。

❗ **「未公開の重要情報」には、ある会社の証券について合理的な投資家の売買の決定に影響を及ぼすような情報で、一般投資家には通常は公開されていない情報が含まれます。**

ManpowerGroup の証券、または他のいかなる会社の証券であっても、未公開の重要情報に基づいて取引をすることは違法です。このような状況での取引は、「インサイダー取引」と呼ばれます。 インサイダー取引の規制法では、当該社の株の取引を行う可能性もある他者に同情報を渡すことも禁じられています。

いかなる情報も、ポジティブなものであろうとネガティブなものであろうと、それが会社の株価に影響を与えることが予想される可能性があれば重要情報です。これに限定されるものではありませんが、可能性ある重要情報の例として、企業の収益または収益予測、販売実績、戦略的プラン、重大なサイバーセキュリティインシデント、重要な人事異動、マーケティング施策、合併または買収、大規模訴訟、多額の借入や融資、その他の重要な進展等が挙げられます。このような情報に接する者は、それを機密情報として扱わなければなりません。機密情報については、ManpowerGroup 外のビジネス関係者、家族、友人を含め、社外の者と話し合いすることは許されません。

[ManpowerGroup Insider Trading Policy](#) を参照してください。私たちは、このポリシーを順守するよう求められています。当社の株式の売買をしたいけれども、満たすべき要件に確信が持てない場合には、[当社の法律顧問](#)までお問い合わせください。



例：財務担当重役のフレデリックは、当社がヘルスケアに特化しているある大手上場人材派遣会社の買収を検討していることを知ります。この買収によりイギリスにおける当社の収益は倍増します。会社は来月まではこの買収のニュースを公表しません。

正しいか誤りか：フレデリックは今日 ManpowerGroup の株を売買し、さらに自分の妹にもそうするよう勧めることはできるでしょうか？

ビジネス関連の記録や文書の正確度

当社は、そのすべてのビジネス分野において、その誠実さと高い信頼性で知られています。ビジネスや財務に関する記録を含むすべてのビジネス情報は、タイムリーかつ正確な方法で報告する必要があります。財務情報は実際の取引を反映するものとし、必ず一般会計原則に従って作成します。未公開または簿外の資金や資産を設定することは誰にも許されません。

ビジネス関連の文書および記録には、手紙や印刷されたレポートなどのペーパー文書も含まれます。また、電子メールや、当社およびそのビジネス活動に関する情報を保存している他の電子媒体もこれに該当します。

当社および他者が所有する知的財産

知識とイノベーションは、いずれも ManpowerGroup の重要な資産です。ManpowerGroup の知的財産は、価値あるビジネス上の資産です。私たちに、すべての知的財産を大切に扱い、これを保護する義務があります。これは、その知財が当社の所有である場合でも、他の個人または組織の所有である場合でも同様です。

ManpowerGroup は、ManpowerGroup の社員が就業中に作成した、または ManpowerGroup のリソースを用いて作成した、すべての発明、発見、アイデアおよび企業秘密の所有権を有します。

これらの義務は、すべてのソフトウェアアプリケーションにも適用されます。私たちは、使用権が付与されたライセンスに基づき、すべてのソフトウェアを合法的に使用します。





電子メディア／ソーシャルメディアの使用

当社のブランドと評判は、私たちひとりひとりがどのように行動するかにかかっています。この行動には、留守番電話、電子メール、Facebook、Twitter、LinkedIn、商用ソフトウェアなどの電子媒体やコミュニケーションシステムを使用する行動も含まれます。

これらのシステムでのコミュニケーションは、プライベートなものではありません。これらのコミュニケーションはビジネス上の記録です。したがって、ManpowerGroup は適用される法規制に基づき、これらのコミュニケーションの内容の制限、読み取り、アクセス、遮断および開示を実行する権利を有します。

これらシステムのユーザーとして、私たちにはこれらのシステムでのコミュニケーションが他者を害したり、不快にしたり、当社をリスクにさらしたりしないようにする責任があります。

また、決して ManpowerGroups のシステムで、故意に、無謀に、または悪意を持って、脅迫、虐待、侮辱、中傷のまたは非常識な内容の情報を、掲示、保存、送信、ダウンロード、配信してはなりません。

オンラインのソーシャルネットワークは、当社の成功の大きな要因で、クライアント、応募者、アソシエイト、同僚となっている個人と私たちとを結びつけています。他の多くの企業とは異なり、当社は社員によるソーシャルネットワークの活用を奨励しています。ただし、私たちは、従業員のオンラインでの行動が、会社での行動を反映するよう期待しています。

ManpowerGroup のソーシャルメディアポリシーに関する詳細については、[こちらをクリック](#)してください。

例：ビジネス開発マネージャーであるシャオウイは、Facebook で見つけたクライアントの写真を同僚のデラに見せ、その写真にコメントして、ManpowerGroup への参照を含めようとしています。デラは ManpowerGroup の名称を含めることに対し、コメントがシャオウイ個人のものではなく、むしろ ManpowerGroup のものであるように見える可能性がある、と懸念を表明します。

シャオウイは ManpowerGroup がクライアントとのソーシャルなやり取りを奨励している、と答えます。

誰が正しいでしょうか？ 当てはまる項目すべてにチェックを入れてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

シャオウイ。なぜならば当社は、社員がソーシャルネットワークを利用してクライアントの人間関係を構築するよう奨励しているから。

デラ。なぜならばシャオウイは、勤務時間中に Facebook を使用するべきではないし、ManpowerGroup の名称も含めるべきではないから。

どちらも正しい。当社は社員がクライアントや同僚とソーシャルネットワーク上でやり取りし、人間関係を築くことを奨励しています。ただし、個人のものではなく会社のものであるように見える可能性のあるコメントは決して含めるべきではありません。



投資家やメディアからの問い合わせ



当社から、一般社会、当社の株主、メディアに対し、当社に関する情報を提供する場合には、必ずすべての情報が、タイムリーで、適切かつ正確なものであるようにしなければなりません。機密情報の不注意な開示を防止することが重要です。一般社会、株主、アナリスト、メディアからの問い合わせや情報提供の要請は、国内を担当する適切で適格なコミュニケーション専門家に直ちに転送してください。その問い合わせが世界的な事項に関係している場合、または投資コミュニティからのものである場合には、当社の世界本社のグローバル戦略コミュニケーション部門に回す必要があります。



私たちの
クライアント
とビジネス
パートナー



贈収賄と汚職

贈収賄は、価値ある物（例えば、金銭、金銭等価物、贈り物など）を、直接または間接に、公務員やビジネスパートナー、クライアント、または見込みクライアントを含めた個人に対し、裁量的決定に影響を与える目的で提供するときに発生します。私たちには、当社がビジネスを展開する国々、地域において適用される贈収賄防止に関する法や汚職防止に関する法のすべてを順守する責任があります。よく知られている法律の例として、米国の海外腐敗行為防止法、英国の贈収賄防止法、仏国のサパン法が挙げられます。これらの汚職防止規則は、ManpowerGroupのために働く誰に対しても適用されるものです。

❗ 「円滑化のための支払い」とは、裁量を伴わないルーチン業務を素早く処理してもらうために公務員に払う少額の支払いで、そうしない場合には遅れをきたすサポートや電話サービスの取得などが挙げられます。

円滑化のための支払いは、世界の大半の国の法律で違法とされています。適用されるすべての法を順守するという当社のポリシーに従って、当社では円滑化のための支払いを認めません。円滑化のための支払いを要求された場合、または疑問がある場合には、グローバル法務部門に問い合わせてください。

ManpowerGroupの汚職防止ポリシーに関する詳細については、[こちらをクリック](#)してください。





贈り物、接待、 スポンサーシップ

当社では、贈り物や接待、スポンサーシップ、旅行特典の提供が、営業行為の正当な一部であり得ることを認識しています。これらの活動は、特定の状況においては不正な利益であると見なされる場合があるため、贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシーに従うことは、各人の責任です。

当社の贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシーは、当社の社員が贈り物や接待、スポンサーシップの提供を申し入れたり、提供したりする際に従う必要のある一般ルールを提供するものであり、食費と贈り物についての国固有およびグローバルの制限も含んでいます。

私たちは、取引が公正かつ誠実であるという当社の評判を維持するよう、常に高度な基準をもってビジネスを遂行しなければなりません。 ビジネスパートナーやクライアントに、時折ささやかな贈物やランチまたはディナーといった接待を提供するなど便宜を図ることが慣習となっている場合も少なくありません。しかしこのような行動は、当社のポリシーに従って限定され、決して公務員、ビジネスパートナー、クライアントや見込みクライアントが下す決定に影響を及ぼす、または影響を及ぼすように見えるものであってはなりません。ビジネス上で便益を供与したり受領する際には、分別を働かせる必要があります。適切な判断を下さなければなりません。金銭や金銭等価物は決して容認される贈り物ではありません。



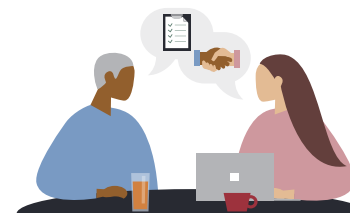
次のうちのどれが経費として認められるでしょうか？ 最適な回答をチェックしてください。「完了」をクリックすると、正解が表示されます。

見込みクライアントをサッカーやラグビーの試合につれていくことの主たる目的はビジネス開発の機会について話し合うことであり、新規ビジネスのための賄賂と解釈されないこと

クライアントまたは見込みクライアントとのビジネスディナーで、一人当たりの金額が規定限度額を超えないもの

大型契約の更新に対する感謝の印としてクライアントの幹部に提供するクリスタルガラスの文鎮で、Manpower のロゴ入り、価格は贈り物の規定限度額を下回るもの

上記のすべて



ビジネスパートナーに私たちが期待すること

ビジネスパートナーの行為が当社の業務過程で発生する場合、当社はその行為に対して法的責任を負うことがあります。従って、高い倫理観を示すビジネスパートナーと取引することが非常に重要です。

私たちはエージェント、ベンダー、サプライヤー、独立契約者、コンサルタント、または合併事業パートナー、もしくは当社のために行動する他の第三者（「ビジネスパートナー」）が、正当なサービスを提供し、規範に記載されている倫理的・職業的行動の基準を順守することを期待します。



選定

当社のビジネスパートナーの選定は、客観的な基準に基づいています。この基準には、品質、技術の卓越性、コスト/価格、スケジュール/納期、サービスそして社会的責任や倫理的ビジネス慣行への取り組みなどがあります。適切なデューデリジェンスおよびサービスと支払条件を詳述する契約書なしで、ビジネスパートナーに当社のサービスの実行を依頼してはなりません。

私たちは、当社の購買決定が個人的な関係によって妥協されたり、不適切な贈り物

や便宜または過度の接待によって影響を受けたりすることがないように最善を尽くします。

当社サブライチェーンビジネスパートナーポリシーは、当社のサプライヤーに対し、日々の業務を通じ、国連グローバルコンパクトおよび ManpowerGroup がその順守を公約しているその他さまざまなグローバル基準に即した、企業の主要な社会的責任を守り推進することを積極的に保証していただくことを求めています。

公正な慣行

私たちは、すべての人々に対して敬意を持ち、当社のすべての関係において信頼の評判を得ています。したがって当社は、情報の開示が許可されている場合を除き、契約情報や当社の請負業者やベンダーとの取引条件を第三者に対して開示することはありません。

正しいか誤りか：「私たちは当社のビジネスパートナーの行為に対して法的に責任を問われ得る。」



販売、マーケティング、コミュニケーション業務

私たちは、当社のサービスの質の高さに誇りを持ち、倫理的な業務の遂行による公正な競争を約束します。私たちは、クライアントとのプレゼンテーションやディスカッション、当社の広告、宣伝文、広報活動において、当社の製品とサービスについての正確かつ真実の情報のみを提供することに努めます。競合企業との比較を求められた場合にも、公正な情報を提示します。

独占禁止法／競争法

ManpowerGroup は、競争の激しいオープンな市場で成功を収めています。私たちの成功は、当社のビジネス分野のすべてにおける卓越性の上に築かれています。米国、EU、経済協力開発機構、および他の国々や国のグループは、独占禁止法や競争法を制定して、競争を保護し、オープンな市場の推進を図っています。当社は、公正な競争を妨げる契約を禁じているこれらの法令を完全順守します。当社は、これらの要件に違反する一切の行為を容認しません。

当社内のいかなる者も、独占禁止法や競争法に対する違反行為を指示したり、これに参加、承認、容認することは許されません。マネージャーは、部下の行動について責任があります。

法律は国によって異なるため、担当する市場に適用される独占禁止法／競争法を理解することが重要です。

一般的に、次の事項は競合企業の者と話し合ってはけません。

- » 価格、割引、販売条件
- » 利益、利幅、コストに関するデータ
- » マーケットシェア、販売地域またはマーケット
- » クライアントや地域の割り当て
- » クライアントやサプライヤーの選定、拒否、契約終了
- » 企業が製品を再販売できる地域やマーケットの制限
- » 企業の販売対象となるクライアントの制限



最も重要な対策は、このような事態を招かないことです。過去や現在、今後の行動に対する独占禁止法や競争法の適用について不明な点がある場合には、当社の法律顧問またはグローバル法務部門までお問い合わせください。



競合情報の入手

当社はオープンかつ公正に競争を行います。私たちは、競合企業など他のビジネス組織についての情報を、倫理的かつ法的に妥当な手段で入手することに対し責任と権利を有しています。このような情報には、アナリストレポート、機密ではないマーケティング資料、宣伝広告、公式記録や雑誌記事などの公表済みの情報が含まれます。

私たちは、このような情報を、産業スパイ活動、盗聴、自身の身分の詐称など、倫理的および法的に問題のある方法によって取得することはありません。私たちは、不適切な方法で入手したことが明らかな競合他社に関する文書を受領したり、これに目を通したりすることはしません。

ManpowerGroup では、守秘義務や以前の雇用先の従業員やクライアントへの勧誘に関する制約など、社員が以前の雇用主に対して負っている法的義務を尊重します。このような契約義務を負う社員は、契約条項を順守するために契約の旨を開示する必要があります。



私たちの
コミュニティ



持続可能性

コミュニティに対する責任という当社の伝統は、当社が環境を大切に配慮しながら、ビジネスを遂行するよう努力することを意味します。プロフェッショナルサービスを提供する企業であるため、当社の環境への影響は比較的小さなものです。当社では必要な許認可、規制の下に当社施設を運用し、廃棄物やエネルギー消費の削減によって、環境負荷をさらに最小限に抑えるよう努めています。

私たちは、良い選択の模範となり、当社の社員、アソシエイト、ビジネスパートナーによる責任ある環境対策を推進することで、環境に対する重要な役割を担い、プラスの影響を与えることができます。このように ManpowerGroup は、私たちが暮らし、働くコミュニティの持続性を高めるための取り組みをサポートしています。ManpowerGroup での環境イニシアティブは、主に地域レベルの取り組みによるものです。

詳しくは ManpowerGroup の [Environmental Management Policy and Guidance](#) をご覧ください。





政治献金と政治活動



当社の資金、資産、その他のリソースを使用した、政治家候補者、政党、政治活動に対する献金や有価物の供与は禁止されています。当社は、政治目的の個人的な献金に対して、いかなる場合も補填はしません。

社員は誰しもそのプライベートな時間においては、ManpowerGroupでの業務に差し支えない限り、自己負担で、自由に政治活動に参加できます。ただし、金銭であろうと、サービスであろうと、ManpowerGroupの名称を使用して、政治に対する利益供与を行ってはなりません。加えて、ManpowerGroupは当社施設を政治的活動に使用することを禁止しています。



ボランティア活動と慈善活動

多くの ManpowerGroup 社員がそれぞれの地域コミュニティ支援に関わり、多くの慈善活動にも熱心に取り組んでいます。**私たちは、社員が個人的に地元のコミュニティでボランティア活動や慈善活動支援を行うことにより「Doing well by doing good. 良いことをしてよい結果を出す」という当社の取り組みを拡大するよう奨励しています。**ただし、会社の資金、リソースや ManpowerGroup の名称の個人的活動への使用は、許されていないことを覚えておいてください。



私たちの
コンプライアンス
プログラム



事務局と 主要連絡先

- ✓ 法律顧問兼チーフコンプライアンス部門長として、**Richard Buchband** (generalcounsel@manpowergroup.com) は、本規範のコンプライアンスおよび当社のコンプライアンスプログラムを監督します。
- ✓ その指示の下に、本規範は、当社グローバル倫理コンプライアンス部門長、**Shannon Kobylarczyk** (ethics.training@manpowergroup.com).

れます。

グローバル倫理コンプライアンス部門長には、本規範の有効性を促進するようデザインされたルール、手順、教育プログラムを作成し実施する権限が付与されています。また、本規範および特定の状況への適用に関する質問に回答する権限も付与されています。

ManpowerGroup のグローバル倫理コンプライアンス部門長は、本規範の順守状況に関して、取締役会または適切な取締役会委員会に定期的に報告します。





法的措置と内部調査

私たちは、すべてのビジネス取引において、責任をもって正確に行うことをかたく約束しています。したがって、当社が法律上または行政上の手続き、政府の調査や問い合わせの対象となる旨を知らせるものである要求、苦情、通知を受領した社員は、直ちにこれを当社の法律顧問に通知する必要があります。法律顧問は、これに対する当社の対応を調整・指示します。

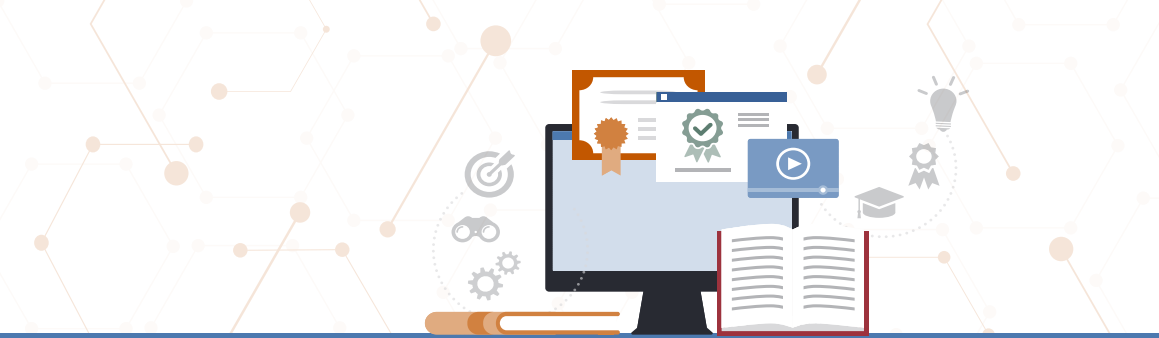
調査には法的および業務上の複雑な問題が関係する場合があります。法的な問題を自分自身で調べようとしないでください。これによって調査が阻害される場合があります。内部調査を実施するかどうかや調査方法については、当社の経営陣の責任で決定されます。

内部調査や政府による調査の結果、修正措置が必要と判断された場合には、経営陣が適切な手順を決定し、その実施に責任を負います。

皆さんは、当社が実施する内部調査に全面的に協力する必要があります。すべての社員は当社の法律顧問または社外弁護士の助言に従い、法執行機関の捜査関連の要請があった場合、全面的に協力する必要があります。

! 私たちは、政府、法執行機関、内部調査官に対して誠実に対応し、以下の行為をしてはなりません。

- » 文書またはその他関連性のある可能性のある証拠の破棄、変更、隠匿
- » 当社または政府機関による調査に関連して誤解を招くような説明
- » 調査に対して妨害、不正な働きかけ、遅延させるような行為
- » 他人に、証拠隠滅させたり虚偽や誤解を招く情報提供をさせたり、調査妨害させたりするように仕向けること



研修と認証

私たちは、すべてのステークホルダーのために正しいことを行い、当社の評判を守るという責任を共に負っています。その重要なステップのひとつがすべての社員およびアソシエイトによるこの規範と当社ポリシーに関連する年次の研修の受講です。グローバル倫理コンプライアンス部門長が、有益な研修プログラムを用意しています。

この規範の順守を徹底するために、当社は世界各地のすべての社員と取締役会メンバー全員に対し、年に1度認証手順を完了することを義務付けています。

執行と免除

この規範の順守や必要な認定プロセスに従わない場合、または本規範に対する実際の違反もしくは外観上の違反への内部調査に協力しない場合には、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

まれにですが、社員がこの規範の条項の免除を必要とするような場合があります。法律顧問 (generalcounsel@manpowergroup.com) にメールすることによって、免除を要請することができます。取締役や執行役員に対し規範条項の免除ができるのは、ManpowerGroup の取締役会のみです。取締役や執行役員に対する免除措置は、適用される法律、規則及び規制に従って開示されます。

主要連絡先と リソース

ポリシーと参考文書

[汚職防止ポリシー](#)

[贈り物、接待、スポンサーシップに関するポリシー](#)

[ManpowerGroup 報復禁止ポリシー](#)

[ManpowerGroup Global Privacy Notice](#)

[ManpowerGroup Insider Trading Policy](#)

[ManpowerGroup Social Media Policy](#)

[ManpowerGroup Sustainability Page](#)

連絡先

Shannon Kobylarczyk : 準法律顧問兼グローバルコンプライアンス部門長

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

Richard Buchband: 上級副社長、法律顧問、書記、チーフコンプライアンス部門長

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

ManpowerGroup ビジネス倫理ホットライン

- 1-800-210-3458 (北米)
- 電話: [北米域外](#)
- [ウェブ](#)
- [モバイルデバイス](#)
- EthicsCompass アプリ: 報告するにはホットラインのアイコンをクリック
- [マネージャエスカレーションフォーム](#)



ManpowerGroup®

ManpowerGroup 世界本社
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com
© 2021 ManpowerGroup. All Rights Reserved.