

Кодекс делового поведения и этики

MANPOWERGROUP



ManpowerGroup®

Содержание

Обращение председателя совета директоров и главного исполнительного директора	3
Обещание MapowerGroup	4
Введение	5
- Ваши обязанности	6
» Сотрудники	6
» Руководители	6
- Принятие этических решений	7
- Сообщение о возможных нарушениях	8
- Недопущение ответных действий	9
Наши сотрудники	10
- Взаимное уважение	11
- Конфиденциальность и защита персональных данных	11
- Многообразие и вовлечение	12
- Притеснение и дискриминация	12
- Права человека	13
- Охрана труда и здоровья	14
- Злоупотребление алкоголем или наркотическими средствами	14
- Насилие на рабочем месте	14
Наша компания и акционеры	15
- Конфликты интересов	16
» Примеры потенциальных конфликтов интересов	16
» Корпоративные возможности	16

- Защита информации и активов компании	17
» Использование активов компании	17
» Конфиденциальная деловая информация	17
- Инсайдерская информация и торговля ценными бумагами	18
» Точность деловой информации и документов	19
» Интеллектуальная собственность, принадлежащая нашей компании и другим сторонам	19
» Использование электронных и социальных медиа	20
» Запросы инвесторов и СМИ	20
Наши клиенты и деловые партнеры	21
- Взятничество и коррупция	22
- Подарки, развлечения и спонсорство	23
- Наши ожидания от деловых партнеров	24
» Выбор деловых партнеров	24
» Добросовестное ведение дел	24
- Деятельность в области продаж, маркетинга и коммуникаций	25
- Антимонопольные законы/законы о конкуренции	25
- Получение конкурентной информации	26
Наши сообщества	27
- Социально-экологическая ответственность	28
- Пожертвования на политические цели и ведение политической деятельности	29
- Волонтерство и благотворительность	29
Наша программа по соблюдению законности и добросовестности	30
- Административное управление и основные контактные лица	31
- Судебные разбирательства и внутренние расследования	32
- Обучение и проверка знаний	33
- Контроль за исполнением и отмена положений	33
Основные контактные лица и ресурсы	34



ОБРАЩЕНИЕ председателя совета директоров и главного исполнительного директора

ко всем сотрудникам MapowerGroup

Мы, сотрудники MapowerGroup, считаем, что мы должны вносить позитивный вклад в процесс изменений в обществе. Наша компания остается верна этому принципу почти 75 лет — с момента своего основания и до сегодняшнего дня. Как организация, мы должны продолжать развивать свою деятельность и оказывать услуги всем заинтересованным в ней лицам. Ответственные методы ведения бизнеса — это те требования, которые мы стремимся соблюдать во всех аспектах деятельности нашей компании.

Мы хотим принимать участие в выработке решений, которые позволят нам изменить и улучшить трудовые процессы и построить более светлое и благополучное будущее для всех работников. Как компания, целью которой является обеспечение людей полноценной и стабильной работой, мы понимаем важность соблюдения принципа доверия и прозрачности. Именно поэтому мы гордимся тем, что задаем высокие этические стандарты для нашей отрасли, а институт Ethisphere постоянно признает нас самой этической компанией мира. Мы единственная компания в нашей отрасли, заслужившая это признание, а также включенная в Индекс устойчивости Доу — Джонса и индекс FTSE4Good. И мы еще только в начале своего пути...

Такое признание наших заслуг не только отличает нас от других компаний в глазах наших клиентов и кандидатов, но и является частью той культуры, которая делает MapowerGroup отличным местом для работы и лежит в основе того, что мы собой представляем как компания. Оно является свидетельством того, что вы, я и все наши сотрудники неустанно стремимся к выполнению наших

бизнес-стратегий, воплощению наших целей и оказанию этичного влияния на общество. Мы все можем гордиться этими высокими этическими стандартами, поскольку каждый из нас играет важную роль в их соблюдении в своей повседневной деятельности и поведении.

Поэтому мы просим вас найти время, чтобы прочитать и осмыслить Кодекс делового поведения и этики MapowerGroup, а также просим соблюдать и поддерживать его. Кодекс служит нам этическим компасом, которым мы руководствуемся во всей нашей деятельности. Если вы подозреваете, что какая-либо из наших политик нарушена, вы должны сообщить об этом. Чтобы узнать, какими способами вы можете это сделать, обратитесь к странице 8.

Благодарю вас за вашу преданность делу и усилия, направленные на то, чтобы и впредь продолжать вести наш бизнес по всем правилам. Я хочу, чтобы каждый из нас гордился тем, кто мы есть, во что мы верим и как мы воплощаем в жизнь наши убеждения во всех аспектах нашей деятельности и на благо всех заинтересованных сторон.

Йонас Прайсинг
Председатель совета директоров и главный
исполнительный директор

МЫ ПРИВОДИМ В ДВИЖЕНИЕ РЫНОК ТРУДА.

Нашей компании присуща динамическая энергия, которая рождается благодаря сочетанию амбициозных целей и глубокого понимания человеческого потенциала.

- » Энергия, которая ведет организацию вперед.
- » Энергия, которая ускоряет достижение личного успеха.
- » Энергия, которая способствует защите окружающей среды в местах присутствия нашей компании.

Мы генерируем такую энергию, объединяя видение наших клиентов, человеческую мотивацию, тенденции современного и будущего рынка труда.

Мы сочетаем знание местной специфики и глобальный охват, чтобы помогать организациям во всем мире находить и максимально использовать новые возможности.

Выступая в качестве надежных консультантов, мы поддерживаем крепкие партнерские отношения со всеми нашими клиентами, ведь их успех — это залог нашего успеха.

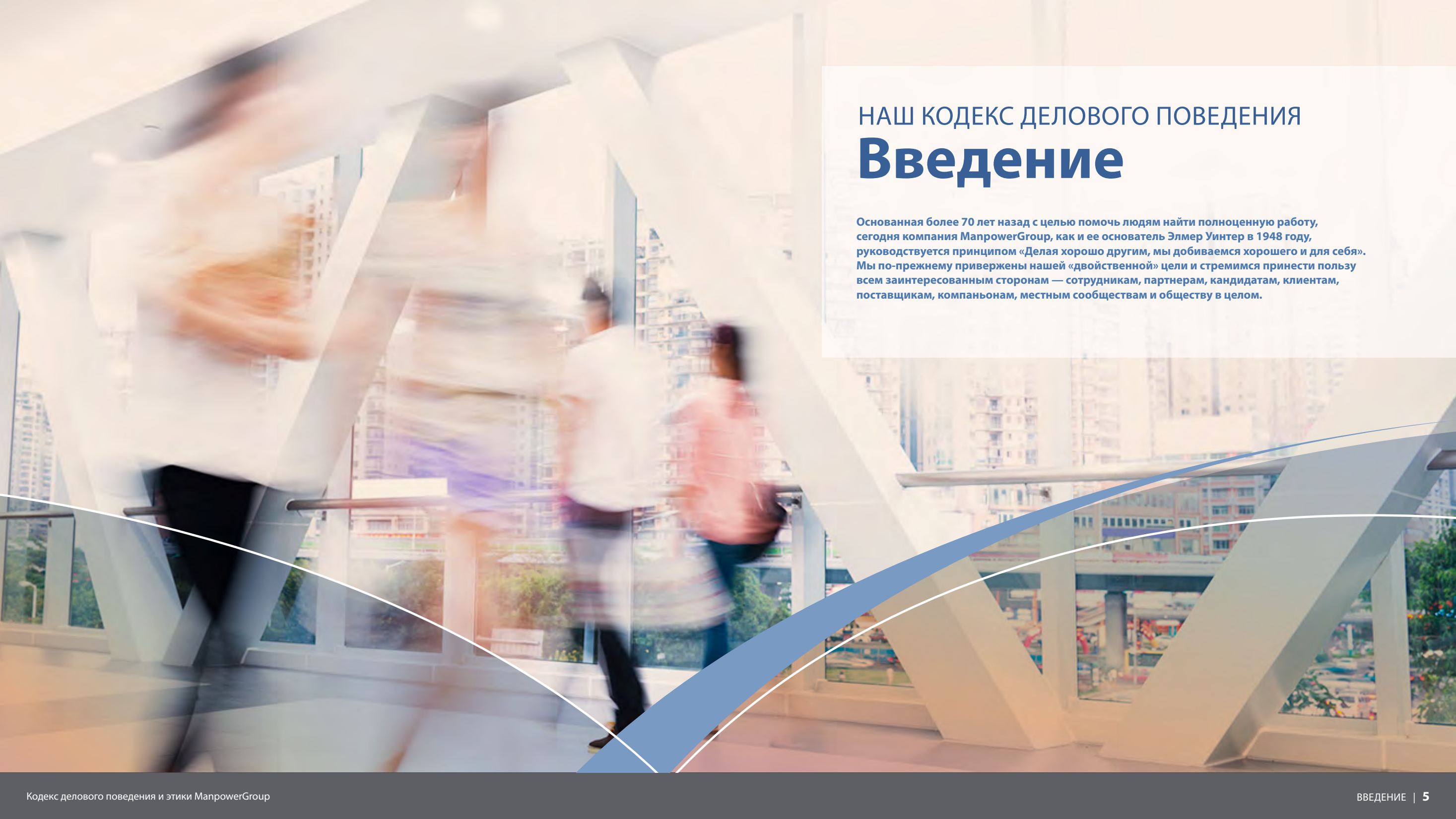
Благодаря этому мы разрабатываем высокоэффективные решения, позволяющие вывести конкурентоспособность организаций и частных лиц, с которыми мы работаем, на новый уровень.

И, создавая эти мощные взаимосвязи, мы помогаем привести в движение рынок труда.

Обещание

MANPOWERGROUP





НАШ КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Введение

Основанная более 70 лет назад с целью помочь людям найти полноценную работу, сегодня компания MapowerGroup, как и ее основатель Элмер Уинтер в 1948 году, руководствуется принципом «Делая хорошо другим, мы добиваемся хорошего и для себя». Мы по-прежнему привержены нашей «двойственной» цели и стремимся принести пользу всем заинтересованным сторонам — сотрудникам, партнерам, кандидатам, клиентам, поставщикам, компаньонам, местным сообществам и обществу в целом.



Наш Кодекс делового поведения и этики (далее — «Кодекс»)

служит руководством для всех наших сотрудников и деловых партнеров по ведению деятельности в соответствии с самыми высокими этическими стандартами. Соблюдая Кодекс, мы поддерживаем наши ценности и способствуем сохранению наших отличительных качеств. Бренд и репутация нашей компании славятся своей надежностью — это качество, к сохранению которого мы стремимся во всех сферах своей деятельности. MapowerGroup создавалась и добилась успеха как компания, которая характеризуется культурой честности, добросовестности и ответственности. Приверженность этой культуре по-прежнему является нашим веским конкурентным преимуществом. Кодекс способствует нашему дальнейшему успеху, помогая нам сохранять такую культуру.

Кодекс также помогает оберегать наш бренд и защищать интересы всех заинтересованных лиц, связанных с нашей компанией. Он помогает обратить внимание каждого на области риска, содержит рекомендации по выявлению и решению этических проблем и указывает способы сообщения о неэтичном поведении, воспользоваться которыми можно без опасения подвергнуться за это ответным действиям.

Действие нашего Кодекса распространяется на всех, в том числе на сотрудников, партнеров, должностных лиц MapowerGroup и ее дочерних предприятий, членов совета директоров MapowerGroup и других лиц, предоставляющих те или иные услуги нашей компании. В рамках настоящего Кодекса термины «компания» и «MapowerGroup» означают MapowerGroup и все ее дочерние предприятия и аффилированные компании по всему миру.

Ваши обязанности

Сотрудники

Мы ожидаем, что каждый сотрудник будет соблюдать Кодекс во всех своих деловых взаимодействиях. Как сотрудник, вы обязаны:

- ✓ Прочитать, осмыслить и соблюдать Кодекс; в положенные сроки проходить все необходимое обучение и проверки знаний; соблюдать все политики MapowerGroup и все действующие законы
- ✓ Руководствоваться здравым смыслом; при наличии сомнений обращаться за помощью к своему коллеге, руководителю, другому представителю руководства или в [международный отдел контроля этики, законности и добросовестности](#)
- ✓ Оказывать полное содействие надлежащим образом согласованным расследованиям, проводимым представителями компании
- ✓ Немедленно сообщать о нарушениях или предполагаемых нарушениях Кодекса или любых других политик MapowerGroup на [горячую линию по вопросам деловой этики](#) или своему руководителю



Руководители

Руководители играют важную роль в поддержании культуры профессиональной этики MapowerGroup. Они задают тон деятельности во всей организации. Если вы руководитель, то вы несете дополнительную ответственность. Вы должны:

- ✓ Укреплять и поддерживать нашу культуру профессиональной этики путем открытого и честного обсуждения делового поведения
- ✓ Обсуждать с сотрудниками проблемы этики, законности и добросовестности и содействовать созданию рабочей обстановки, в которой сотрудники могут сообщать об этических проблемах без страха ответных действий
- ✓ При необходимости сообщать о проблемах вышестоящему руководству с помощью [Формы передачи на рассмотрение вышестоящему руководству](#)
- ✓ Поощрять постоянное открытое общение между руководителями и сотрудниками
- ✓ Подавать положительный пример сотрудникам, чьей деятельностью мы руководим, консультируя их и предлагая свою помощь или подсказывая, к какому ресурсу компании следует обратиться

Принятие этических решений

Кодекс MapowerGroup не преследует цели предоставить информацию обо всех законах, правилах, политиках или обстоятельствах, касающихся этического поведения. Определяя, какое поведение является надлежащим, все мы должны руководствоваться здравым смыслом. Нереалистично было бы ожидать, что каждый человек отлично разбирается во всех вопросах, поэтому, если вы окажетесь в ситуации, когда вы не уверены, к каким этическим последствиям приведут те или иные действия, задайте себе эти простые вопросы, которые послужат вам моральным компасом:

- » **Соответствует ли это Кодексу?**
- » **Этично ли это?**
- » **Поступаю ли я справедливо и честно?**
- » **Являются ли мои действия законными?**
- » **Это правильный поступок?**
- » **Хорошо ли это отразится на мне и на компании?**
- » **Было бы мне приятно прочесть об этом в газете или в Интернете?**

Если вы ответили «нет» на любой из этих вопросов, вам не следует так поступать.

Если вам все еще нужна помощь, обратитесь к своему руководителю, директору по законности и добросовестности вашего подразделения, представителям руководства, [глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности](#) или в офис [главного юрисконсульта](#).





Сообщение о возможных нарушениях

Чтобы не допускать нарушений Кодекса, недостаточно просто соблюдать закон. Мы убеждены, что добросовестная работа и уважительное отношение друг к другу укрепляют культуру, которая способствует инновациям и помогает нам добиваться успеха.

Мы должны как можно скорее сообщать о любой деятельности, которая предположительно является незаконной, мошеннической или неэтичной. Что вы можете ожидать от ManpowerGroup:

- ✓ Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о нарушениях
- ✓ Мы незамедлительно проводим расследования по всем сообщениям
- ✓ Мы сохраняем конфиденциальность всех сообщений в максимально возможной степени
- ✓ Мы прилагаем все возможные усилия, чтобы сохранить анонимность лица, добросовестно сообщившего о возможном нарушении
- ✓ Мы не допускаем ответных действий в отношении сотрудников, добросовестно сообщающих о своих подозрениях

Никакие положения этого Кодекса не запрещают вам добровольно сообщать о возможных нарушениях закона или нормативных требований в какое-либо государственное учреждение или раскрывать другую информацию, которая защищена правовыми или нормативными актами о «лицах, совершающих служебные разоблачения». Сюда, в частности, относятся обращения в Министерство юстиции или Комиссию по ценным бумагам и биржам США или в соответствующие правоохранительные или регулирующие органы в других странах. Если вы хотите подать такое сообщение или раскрыть такую информацию, вы не обязаны получать предварительное разрешение от ManpowerGroup. Вам не требуется уведомлять ManpowerGroup в этом случае, однако мы рекомендуем вам сделать это.



Чтобы обратиться за советом по поводу подозрений, касающихся деловой этики или законности и добросовестности, или сообщить о нарушении, воспользуйтесь одним или несколькими из следующих способов:

Обратитесь к своему руководителю, директору по законности и добросовестности вашего подразделения, руководителю юридического отдела вашего подразделения или главному юристконсульту в вашем регионе. Обратитесь на [горячую линию ManpowerGroup по вопросам деловой этики](#), которая доступна 24 часа в день, 7 дней в неделю.

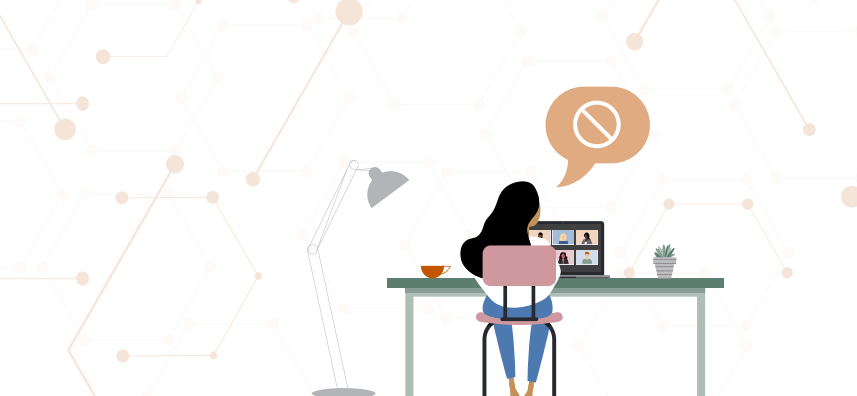
- » По телефону 1-800-210-3458 (если вы находитесь в Северной Америке) *Нажмите здесь, чтобы узнать, как позвонить на линию, если вы находитесь за пределами Северной Америки
- » Через Интернет
- » С помощью мобильного устройства
- » С помощью приложения ManpowerGroup EthicsCompass — нажмите на значок горячей линии, чтобы подать сообщение

ШЭННОН КОБЫЛАРЧИК — помощник главного юристконсульта и глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности

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

РИЧАРД БУЧБАНД — старший вице-президент, главный юристконсульт, секретарь и главный директор по вопросам законности и добросовестности

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



Недопущение ответных действий

Наша компания запрещает и строго пресекает ответные действия по отношению к любому лицу, добросовестно сообщившему о фактическом или предполагаемом нарушении любого закона, правила, нормы или положения настоящего Кодекса или любых других политик ManpowerGroup. Мы не допустим ответных действий за добросовестно поданные сообщения. «Добросовестно поданное сообщение» в данном случае означает, что вы предоставили всю имеющуюся у вас информацию, в правдивости которой вы уверены.

Ответные действия сами по себе считаются нарушением данного Кодекса. Если вы считаете, что стали жертвой ответных действий того или иного рода, вам следует сообщить об этом своему руководителю или глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности. Вы также можете воспользоваться горячей линией по вопросам деловой этики (см. предыдущую страницу). Нажмите ссылку ниже, чтобы ознакомиться с Политикой ManpowerGroup по борьбе с ответными действиями.

[Политика ManpowerGroup по борьбе с ответными действиями](#)



НАШИ СОТРУДНИКИ

Одна из наших ценностей — люди — предполагает уважение к каждому человеку и к той роли, которую в его жизни играет работа.

Одно из наших основных убеждений — возможность работать должна быть у каждого. Мы не хотим ограничиваться лишь соблюдением действующего трудового законодательства разных стран мира. Мы обязаны обеспечивать равные возможности в ходе трудоустройства и карьерного продвижения всех сотрудников без какой-либо дискриминации.

Уважение к людям также означает, что мы берем на себя ответственность за поддержание безопасной и уважительной рабочей атмосферы, где не допускается оскорбительное или непрофессиональное поведение.

Взаимное уважение

Мы должны уважать личность каждого человека и с достоинством относиться к каждому. Мы приветствуем индивидуальные различия людей, руководствуясь принципом вовлечения, согласно которому важно поддерживать всех сотрудников и предоставлять им возможности для раскрытия их потенциала.

Относясь друг к другу уважительно, достойно, вежливо и справедливо, мы можем добиваться успеха благодаря эффективной командной работе и сотрудничеству.



Конфиденциальность и защита персональных данных

Уважение к людям также предполагает уважение к конфиденциальной информации, принадлежащей нашим сотрудникам, клиентам, поставщикам, соискателям работы, партнерам и другим лицам. Это особенно важно, когда речь идет о персональных данных, которые могут включать имена и фамилии, пароли, национальные идентификационные номера, домашние адреса, телефонные номера, информацию о банковских счетах, данные о состоянии здоровья и другую информацию. В [Глобальном уведомлении о конфиденциальности ManpowerGroup](#) приведена информация о видах собираемых нами персональных данных, способах использования таких данных, лицах и организациях, которым они могут быть предоставлены, а также правах и возможностях, имеющихся у владельцев персональных данных в отношении использования их данных нашей компанией.

В каждой стране нашего присутствия также существует Политика конфиденциальности данных сотрудников, которая распространяется на данные сотрудников, работающих в головном офисе и других подразделениях компании в этой стране. По этой причине порядок работы с конфиденциальными данными может различаться в разных странах — в целях обеспечения соответствия местным правилам и юридическим требованиям.

Мы разработали Глобальную программу обеспечения конфиденциальности и информационной безопасности с целью защиты информации, доверенной нам кем-либо за пределами нашей компании. Наша Глобальная программа обеспечения конфиденциальности и информационной безопасности направлена также на защиту коллективной интеллектуальной собственности, которая является залогом нашего успеха. Мы не только предотвращаем, но также эффективно выявляем и устраняем нарушения безопасности, то есть располагаем инфраструктурой для полного цикла защиты данных, необходимого для противостояния постоянно трансформирующимся угрозам в сфере информационной безопасности.



Многообразие, равенство, вовлечение и сопричастность

Поскольку мы являемся международной организацией, работающей более чем в 75 странах, принцип многообразия является естественным для нашей компании. Мы убеждены, что состав нашей организации, нашего руководства и наших клиентов должен отражать многообразие этих стран. Мы ценим и приветствуем широкий диапазон мнений и возможностей, возникающий благодаря этому. MapowerGroup определяет понятие «многообразие» как совокупность различий с точки зрения расовой и этнической принадлежности, национальности, вероисповедания, культурной принадлежности, пола, возраста, инвалидности, кастовой принадлежности, семейного положения, членства в союзах, политических убеждений, беременности, состояния здоровья, сексуальной ориентации и полового самосознания. Мы ожидаем, что люди, находящиеся в разных жизненных обстоятельствах или обладающие разным жизненным опытом, будут относиться друг к другу с взаимным уважением и пониманием, и способствуем этому. Мы поощряем многообразие, равенство и вовлечение. Мы формируем культуру осознанного вовлечения и сопричастности во всех аспектах нашей организации и сообществ, в которых мы работаем, и обязуемся бороться с расовой несправедливостью, обеспечивая достойное отношение.

Чтобы получить более подробную информацию о Политике многообразия и вовлечения в MapowerGroup, нажмите [здесь](#).

Притеснение и дискриминация

Каждый человек имеет право работать в обстановке, где нет места притеснениям любого рода. Поскольку вы являетесь сотрудником MapowerGroup, вы можете рассчитывать на то, что мы приложим все усилия по поддержанию рабочей среды, где нет места притеснению, враждебности, запугиванию и травле в любых их формах, — но и мы в свою очередь рассчитываем, что вы поможете нам поддерживать такую среду. Это означает, что мы не допустим оскорбительного или нежелательного поведения, в какой бы форме — физической, письменной или устной — оно ни выразилось, и категорически не приемлем такого поведения ни в офисных кабинетах, ни при использовании средств электронных коммуникаций, таких как виртуальные платформы для проведения совещаний, текстовые сообщения, электронная почта или социальные медиа. Мы не потерпим никаких действий — вербальных, невербальных или физических — со стороны любых лиц, имеющих отношение к нашей деятельности (в том числе со стороны поставщиков и клиентов), которые притесняют других людей или создают на работе атмосферу страха, оскорблений, травли или враждебности, в том числе мы не допустим никакого насилия или сексуальных домогательств на рабочем месте. Наши сотрудники и члены руководства обязаны соблюдать все законы по борьбе с притеснением, принятые в странах, где они работают.

Сексуальным домогательством считается нежелательное поведение по отношению к другому сотруднику, основанное на половом признаке последнего (включая сексуальную ориентацию и трансгендерный статус), которое препятствует нормальному выполнению им служебных обязанностей. К такому поведению относятся нежелательные ухаживания, просьбы о сексуальных услугах и другие вербальные или физические действия сексуального характера, которые приводят к созданию враждебной или оскорбительной рабочей обстановки.

Нежелательным поведением может являться причиняющее неудобство, непрошеное или назойливое поведение.

Поведение, приемлемое для одного человека, может быть нежелательным для другого (например, шутка, объятие или демонстрация того или иного изображения). Чтобы установить, является ли определенное поведение потенциальным притеснением, следует ориентироваться не на намерения предполагаемого притеснителя, а на мнение человека, который стал свидетелем или объектом такого поведения и считает его нежелательным.



Приведем пример. Джо часто обнимает своих коллег женского пола в качестве приветствия. Джо ведет себя дружелюбно и с коллегами-мужчинами, но, здороваясь с ними, он обычно ограничивается похлопыванием по спине. Джо не знает о том, что, хотя одни его коллеги ничего не имеют против его поведения, другие каждый раз напрягаются, слыша его шаги, так как им очень неловко, когда Джо их обнимает. Джо должен понять, что, несмотря на его благие намерения, его поведение может стать основанием для подачи жалобы о сексуальном домогательстве, поскольку это неприятно по меньшей мере одному сотруднику.



Другой пример. Если вы находитесь в командировке, длящейся больше одного дня, и после окончания рабочего дня руководитель приходит в ваш гостиничный номер и дает вам понять, что вы получите повышение, если ответите согласием на его ухаживания, то его действия являются сексуальным домогательством как с точки зрения законодательства, так и с точки зрения политики MapowerGroup. Несмотря на то что указанное поведение имеет место за пределами работы, оно связано с ней и является достаточно агрессивным, чтобы создать враждебную рабочую обстановку или чтобы его можно было расценивать как сексуальное домогательство «quid pro quo» («услуга за услугу»).



Если вы стали жертвой притеснения или насилия того или иного рода или свидетелем подобных действий, направленных против другого сотрудника, вы должны сообщить об этой ситуации своему руководителю, директору по законности и добросовестности вашего подразделения или представителю отдела кадров по работе с персоналом и поддержанию культуры вашего подразделения, глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности или обратиться на [горячую линию по вопросам деловой этики](#).



Права человека

Наш глобальный охват — взаимодействие с сотнями тысяч организаций по всему миру — означает, что мы можем влиять на отношение к людям через комплексные многонациональные цепочки поставок. Сотрудники и партнеры ManpowerGroup должны вести дела, соблюдая [основополагающие принципы и права в сфере труда](#):

- ✓ **Свобода ассоциаций и фактическое признание права на ведение коллективных переговоров**
- ✓ **Недопущение принудительного и подневольного труда**
- ✓ **Ликвидация детского труда**
- ✓ **Недопущение дискриминации в области труда и рода занятий**

Уважая и поддерживая эти принципы и распространяя эти стандарты через наш Кодекс делового поведения поставщиков, мы заботимся о том, чтобы работа была источником достойного отношения и осмысленности. Благодаря нашим лидирующим позициям в отрасли мы можем отстаивать этические методы набора персонала, гибкость трудоустройства в сочетании с безопасностью и расширение возможностей недопредставленных и уязвимых групп населения, направленные на развитие востребованных навыков и участие в формальной экономике.

Ознакомьтесь с дополнительной информацией о том, как ManpowerGroup защищает права человека, на странице [«Социально-экологическая ответственность ManpowerGroup»](#).



Охрана труда и здоровья

Здоровье и безопасность сотрудников — наш основной приоритет и неотъемлемая часть нашей культуры. Ввиду кризиса здравоохранения, вызванного вспышкой COVID-19, люди как никогда нуждаются в том, чтобы чувствовать себя под защитой и работать в безопасных для здоровья условиях.

Каждый сотрудник должен в полной мере соблюдать все нормы, политики и процедуры в области охраны труда и здоровья и быть готовым к выполнению плана действий в случае чрезвычайных ситуаций.

Мы должны незамедлительно сообщать об опасных условиях труда или методах выполнения работ, чтобы могли быть приняты своевременные меры. О любых происшествиях на рабочем месте, даже если они незначительны, следует сообщать без промедления.



Злоупотребление алкоголем или наркотическими средствами

В компании не допускается употребление наркотических средств и алкоголя. В целях поддержания безопасной и благоприятной рабочей обстановки недопустимо ведение дел от имени компании или во время пребывания на территории компании лицами, находящимися под физическим и психологическим воздействием наркотических средств или алкоголя. Несоблюдение этой политики может привести к немедленному увольнению.

Запрещается покупка или употребление алкогольных напитков на территории компании, за исключением случаев, когда это в особом порядке разрешено руководством компании при проведении корпоративных мероприятий.

Если вы принимаете отпускаемые по рецепту лекарства, которые могут негативно влиять на качество и безопасность вашей работы, обсудите этот вопрос со своим руководителем.

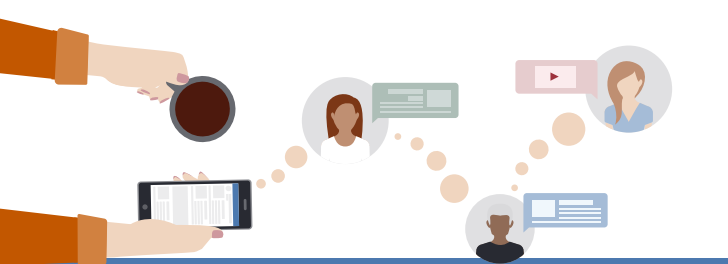
Насилие на рабочем месте

К насилию на рабочем месте относятся кражи и другие экономические преступления, бытовое насилие, преследование, насилие, направленное против работодателя, бывших или нынешних сотрудников компании и/или членов их семей, а также против клиентов, поставщиков и других третьих лиц. Мы запрещаем ношение и/или использование огнестрельного и других видов оружия, взрывных устройств и/или других опасных веществ на территории компании или при ведении дел от имени компании, если такой запрет не противоречит действующим законам и нормам.

A blurred background image showing a group of people in a meeting room. A man in a purple shirt is standing and pointing towards a screen, while others are seated around a table. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

НАША

КОМПАНИЯ и акционеры



Конфликты интересов

Каждый из нас обязан принимать деловые решения в интересах нашей компании.

Такое явление, как «конфликты интересов», возникает в ходе деятельности, при которой личные интересы могут оказывать негативное влияние на вашу способность принимать объективные решения в интересах нашей компании и ее акционеров или создавать видимость такого влияния.

В случае возникновения фактического или потенциального конфликта интересов вы обязаны незамедлительно сообщить о ситуации своему руководителю. Данное требование также предусматривает необходимость сообщать об операциях, взаимоотношениях или ситуациях, которые могут повлечь за собой возникновение фактического или потенциального конфликта интересов, с участием других лиц. Уведомление о наличии конфликта интересов и раскрытие информации имеют большое значение в разрешении таких конфликтов и помогают нам в поддержании нашей этической культуры. Разрешить конфликт интересов можно только при рассмотрении его обстоятельств в контексте нашей деятельности в ManpowerGroup. Руководитель должен принять решение о том, имеется ли в этой ситуации конфликт интересов, при необходимости проконсультировавшись с вышестоящим руководством.

Примеры потенциальных конфликтов интересов

Ниже приведены примеры операций, взаимоотношений и ситуаций, которые могут привести к возникновению фактического конфликта интересов или создать его видимость.

- ✓ Джон, специалист в области ИТ, создает компанию, предоставляющую консалтинговые услуги в области ИТ клиентам Manpower, в то время как он сам является сотрудником Manpower.
- ✓ Сара, специалист по подбору персонала, работает по совместительству по вечерам и выходным у конкурента ManpowerGroup.
- ✓ Митч, руководитель, отвечающий за принятие решений, принимает от потенциального поставщика приглашение посетить гольф-клуб (совершенно бесплатно), а затем выбирает этого поставщика для сотрудничества с нашей компанией.
- ✓ Сотрудник отдела кадров Оскар замалчивает тот факт, что муж его сестры является соискателем на должность, подбором кандидатов на которую руководит Оскар.

В каждой из этих ситуаций принципиально важно раскрыть информацию о фактическом или потенциальном конфликте интересов своему руководителю и следовать его указаниям, направленным на разрешение данного вопроса.

Деловые возможности компании

Компания ожидает, что мы будем выполнять свои служебные обязанности таким образом, который содействует ее законным деловым интересам. Нам запрещается пользоваться в личных целях возможностями, о которых мы узнали, используя собственность или информацию, принадлежащие компании, или занимаемую должность в ManpowerGroup.

Пример. Энзо, управляющий директор, сообщает Клаудии, старшему специалисту по подбору персонала, о своем намерении нанять нового директора по работе с персоналом, поскольку сотрудника, занимавшего эту должность, переводят на другую должность в компании. Моника, сестра жены Энзо, сейчас занимает должность

директора по работе с персоналом в местной компании по подбору персонала и имеет большой опыт работы в данной сфере. Энзо предлагает сестре своей жены подать заявление на вакантную должность, просит Клаудию обратить внимание на ее резюме и пропустить обычную процедуру проверки соискателей, поскольку он хорошо знаком с Моникой и уверен в ее квалификации.

Получив заявление от Моника, Клаудия сообщает об этом Энзо; Монике назначается собеседование, которое должен провести Энзо. Энзо доволен проведенным собеседованием и просит Клаудию, чтобы она предложила Монике эту должность, не организовав собеседований с другими соискателями.

Рассмотрев пример выше, скажите, какие из следующих ситуаций могут привести к потенциальному конфликту интересов. Отметьте все правильные варианты ответа, а затем нажмите «Готово», чтобы проверить себя.

Сестра жены Энзо является единственным соискателем, с которым было проведено собеседование.

Энзо принял решение о приеме Моника на работу, не сообщив информацию о конфликте интересов своему руководителю.

Клаудия не уведомила никого о том, что Моника является сестрой жены Энзо.

Все вышеперечисленное



Защита информации и активов компании

Мы обязаны относиться к активам ManpowerGroup так же бережно, как относимся к своим собственным. Активы ManpowerGroup — это не только денежные средства, имущество и оборудование. К ним также относятся финансовые данные, идеи, бизнес-планы, технологии, списки клиентов, персональные данные сотрудников и другая внутренняя информация.

Кража, незаконное присвоение или несанкционированное использование любых указанных активов являются серьезными нарушениями и будут рассматриваться соответствующим образом.



Использование активов компании

Мы должны действовать таким образом, чтобы обеспечивать сохранность материальной собственности, ресурсов и оборудования компании. Использование этих активов в личных целях допустимо только при получении предварительного разрешения. Активы запрещается использовать для получения личной выгоды или целей, не имеющих отношения к нашей компании.

Конфиденциальная деловая информация

Конфиденциальная деловая информация о наших деловых стратегиях и нашей деятельности является ценным активом компании.

Понятие «конфиденциальная деловая информация» включает данные о ценах и издержках, списки клиентов, сведения о потенциальных приобретениях, бизнес-процессах и процедурах, финансовые данные, коммерческие тайны и ноу-хау, информацию о наших сотрудниках, стратегии и планы в сфере маркетинга и продаж, списки поставщиков и другую информацию и разработки, не раскрытые широкой общественности.

Вся информация компании должна использоваться исключительно в интересах компании, но не для получения личной выгоды. Вы должны соблюдать данное обязательство даже после окончания трудовых и деловых отношений с ManpowerGroup, если это не запрещено действующим законодательством.

Существует несколько исключений: а) если вы получили письменное разрешение от ManpowerGroup; б) если информация законным способом стала известна широкой общественности; в) если вы обязаны раскрыть соответствующую информацию согласно судебному предписанию.

Помимо всего прочего, никакие положения этого Кодекса не запрещают вам добровольно сообщать о возможных нарушениях закона или нормативных требований в какое-либо государственное учреждение или раскрывать другую информацию, которая защищена правовыми или нормативными актами о «лицах, совершающих служебные разоблачения». См. раздел [«Сообщение о возможных нарушениях»](#) этого документа.

Обратите внимание: настоящее правило, позволяющее вам сообщать или разглашать государственным органам информацию о нарушениях законов и нормативных требований, превалирует над соглашениями о конфиденциальности, неразглашении или аналогичных условиях, которые вы могли подписать в связи с вашим трудоустройством в ManpowerGroup.



Инсайдерская информация и торговля ценными бумагами

Во время работы в MappowerGroup вы можете получить доступ к существенной не известной общественности информации.

Под понятие «существенной не известной общественности информации» подпадает любая информация, которая способна повлиять на разумное решение инвестора о торговле ценными бумагами компании и не является общедоступной для инвестиционного сообщества.

Торговать ценными бумагами MappowerGroup или любой другой компании, исходя из существенной не известной общественности информации, противозаконно. Торговля ценными бумагами в данной ситуации называется инсайдерской торговлей. Законы об инсайдерской торговле также запрещают передавать такую информацию другим лицам, которые могут впоследствии вести торговлю акциями компании.

Любую информацию, которая может повлиять на цену акций компании, независимо от того, носит ли она положительный или отрицательный характер, следует считать существенной. Некоторые примеры информации, которая может оказаться существенной: доходы компании и прогнозируемые доходы, объемы продаж, стратегические планы, серьезные инциденты в сфере кибербезопасности, важные изменения в кадровом составе, маркетинговые проекты, слияния или поглощения, крупный судебный процесс, получение существенных займов или финансирования, а также другие значительные события. Все лица, имеющие доступ к этой информации, должны сохранять ее конфиденциальность. Вы не должны обсуждать конфиденциальную информацию с лицами за пределами компании, в том числе с деловыми партнерами, не являющимися сотрудниками MappowerGroup, а также с членами семьи или друзьями.

См. [Политику инсайдерской торговли MappowerGroup](#). Мы должны в полной мере соблюдать данную политику. Если вы хотите купить или продать акции нашей компании, но не уверены, распространяются ли эти требования на вашу ситуацию, вам следует обратиться к [главному юристу компании](#).



Пример. Фредерик, финансовый директор, узнает, что компания рассматривает возможность приобретения другой крупной публичной компании по подбору персонала, специализирующейся в сфере здравоохранения. В результате этого приобретения доходы компании в Великобритании вырастут вдвое. Компания не планирует публично раскрывать информацию о приобретении до следующего месяца.

Верно или неверно? Может ли Фредерик сегодня купить акции MappowerGroup и посоветовать своей сестре поступить так же?

Точность деловой информации и документов

Наша компания известна своей честностью и благонадежностью во всех сферах нашей деятельности. Вся деловая информация, в том числе деловые и финансовые документы, должна быть своевременно и точно оформлена. Финансовая информация должна отражать фактические операции и соответствовать общепринятым принципам бухгалтерского учета. Никому не разрешено создавать скрытые или неучтенные средства или активы.

Деловые документы включают в себя бумажные документы, такие как письма и распечатанные отчеты. К ним также относятся электронные документы, в том числе сообщения электронной почты и любые другие средства коммуникации, которые содержат данные о нашей компании и ее деловой деятельности.

Интеллектуальная собственность, принадлежащая нашей компании и другим сторонам

Знания и инновации представляют собой две основные ценности MapowerGroup. Интеллектуальная собственность MapowerGroup — это ценный деловой актив. Мы обязаны уважать и защищать любую интеллектуальную собственность, независимо от того, принадлежит ли она нам или другому лицу или организации.

MapowerGroup принадлежат все изобретения, открытия, идеи и коммерческие тайны, созданные сотрудниками MapowerGroup в ходе выполнения ими своих должностных обязанностей или с использованием ресурсов MapowerGroup.

Помимо прочего, сюда относятся все программные продукты. Мы обязуемся использовать любое программное обеспечение на законных основаниях и в соответствии с лицензиями, в рамках которых нам предоставляется такое право пользования.





Использование электронных и социальных медиа

Наши бренд и репутация зависят от каждого из нас и от нашего поведения. Сюда относится поведение при использовании электронных медиа и коммуникационных систем, таких как голосовая почта, электронная почта, Facebook, Twitter, LinkedIn, а также коммерческого программного обеспечения.

Сообщения, передаваемые посредством данных систем, не являются частными. С юридической точки зрения эти сообщения представляют собой документы компании. Поэтому ManpowerGroup имеет право регламентировать, изучать, перехватывать и раскрывать содержание данных коммуникаций и получать к ним доступ, если это не запрещено действующими правовыми нормами.

Являясь пользователями данных систем, мы обязаны следить за тем, чтобы коммуникации, которые ведутся посредством этих систем, не причиняли никому вреда, никого не оскорбляли и не подвергали риску нашу компанию.

Мы ни при каких условиях не должны использовать системы ManpowerGroup, чтобы размещать, хранить, передавать, загружать или распространять, будь то осознанно или по неосторожности, любые материалы угрожающего, оскорбительного, клеветнического, порочащего или непристойного содержания.

Социальные сети в Интернете — важный инструмент в нашей деятельности, позволяющий нам устанавливать контакты с людьми, которые впоследствии становятся нашими клиентами, соискателями и коллегами. В отличие от многих других компаний, мы поощряем и приветствуем использование социальных сетей нашими сотрудниками. Однако мы ожидаем, что поведение сотрудников в Интернете будет соответствовать их поведению в рабочей обстановке.

Чтобы получить более подробную информацию о Политике ManpowerGroup в отношении социальных медиа, нажмите [здесь](#).

Пример. Сяохой, менеджер по развитию бизнеса, показывает своей коллеге Делле изображение, которое она нашла на странице клиента в сети Facebook, и собирается оставить комментарий к этому изображению с упоминанием ManpowerGroup. Делла обеспокоена тем, что если Сяохой включит в комментарий название компании, то это может создать видимость, что комментарий сделан от имени ManpowerGroup, а не лично Сяохой.

Сяохой отвечает, что компания приветствует социальное взаимодействие сотрудников с клиентами.

Кто прав? Отметьте все правильные варианты ответа, а затем нажмите «Готово», чтобы проверить себя.

Сяохой, так как компания приветствует использование сотрудниками социальных сетей для выстраивания отношений с клиентами.

Делла, так как Сяохой не следует пользоваться сетью Facebook в рабочее время и упоминать в комментарии ManpowerGroup.


Правы оба сотрудника, поскольку компания приветствует взаимодействие между сотрудниками и клиентами или коллегами в социальных сетях в целях выстраивания отношений, но при этом не рекомендуется оставлять комментарии, которые могут быть восприняты как мнение компании, а не отдельного лица.



Запросы инвесторов и СМИ



Информация о нашей организации, предоставляемая широкой общественности, нашим акционерам и СМИ, должна быть своевременной, уместной и точной. Важно предотвращать непреднамеренное раскрытие конфиденциальной информации. Все запросы о предоставлении информации от общественности, акционеров, аналитиков или представителей СМИ необходимо немедленно направлять соответствующему уполномоченному специалисту отдела коммуникаций в вашей стране. Если запрос носит глобальный характер или исходит от инвестиционного сообщества, то его необходимо направить в международное подразделение стратегических коммуникаций в международную штаб-квартиру компании.



НАШИ
**КЛИЕНТЫ
И ДЕЛОВЫЕ
ПАРТНЕРЫ**



Взятничество и коррупция

Взятничество имеет место в тех случаях, когда какие-либо материальные ценности (например, наличные денежные средства, их эквиваленты, подарки) предоставляются прямым или косвенным образом тем или иным лицам, в том числе государственным служащим, деловым партнерам, клиентам или потенциальным клиентам, чтобы оказать влияние на принимаемые ими решения. Мы обязаны соблюдать все законы по борьбе со взятничеством и коррупцией, действующие в странах и регионах, в которых мы ведем дела. К широко известным примерам таких правовых актов относится Закон США о запрете подкупа иностранцев, Закон Великобритании о борьбе со взятничеством и Закон Сапена II во Франции. Эти антикоррупционные требования распространяются и на всех, кто работает от имени MappowerGroup.

! Вознаграждение за упрощение формальностей — это небольшая сумма денег, выплачиваемая государственному служащему за ускорение выполнения обычной обязательной работы, которая в противном случае заняла бы больше времени, например выдачу паспорта или предоставление услуг телефонной связи.

В соответствии с законодательством большинства стран мира вознаграждения за упрощение формальностей являются незаконными. Руководствуясь нашей политикой соблюдения всех действующих законов, мы запрещаем выплату вознаграждений за упрощение формальностей. Если у вас просят вознаграждение за упрощение формальностей или у вас есть вопросы по данной теме, обратитесь в международный юридический отдел.

Чтобы получить более подробную информацию о Политике MappowerGroup по борьбе с коррупцией, нажмите [здесь](#).





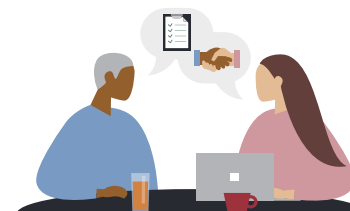
Подарки, развлечения и спонсорство

Мы понимаем, что дарение подарков, организация развлечений, предоставление спонсорской помощи и льгот при организации поездок может являться законной составляющей деловой деятельности. Вы обязаны соблюдать [Политику в отношении подарков, развлечений и спонсорства](#), поскольку при определенных обстоятельствах все это может быть сочтено проявлением коррупции.

Наша Политика в отношении подарков, развлечений и спонсорства содержит общие правила, которым должны следовать наши сотрудники, предлагая или предоставляя подарки, развлечения или спонсорскую помощь, в том числе необходимо учитывать лимиты расходов для конкретных стран и глобальные лимиты расходов на угощения и подарки.

Мы должны всегда вести дела в соответствии с высокими стандартами, чтобы поддерживать репутацию добросовестной и честной компании.

Зачастую принято предоставлять деловым партнерам или клиентам те или иные выгоды, например время от времени дарить подарки умеренной стоимости или организовывать угощения, например обеды или ужины. Эти мероприятия должны осуществляться с соблюдением политик компании, иметь умеренный характер и никогда не должны преследовать цель оказать влияние на решения, принимаемые государственными служащими, нашими деловыми партнерами, существующими и потенциальными клиентами, или создавать видимость такого влияния. Предоставляя и получая те или иные коммерческие выгоды, мы должны всегда руководствоваться здравым смыслом. Подарки в виде денежных средств или их эквивалентов недопустимы ни при каких обстоятельствах.



Какие из приведенных расходов считаются допустимыми? Отметьте правильный вариант ответа, а затем нажмите «Готово», чтобы проверить себя.

Посещение футбольного матча или матча по регби вместе с потенциальным клиентом, если основной целью встречи является обсуждение возможностей развития бизнеса и оплата билетов не будет истолкована как подкуп потенциального клиента.

Деловой ужин с существующим или потенциальным клиентом, общий счет за который не превышает лимит расходов на угощение одного человека.

Хрустальное пресс-папье с логотипом Mapower, стоимость которого не превышает лимит расходов на подарки, врученное руководителю компании-клиента в знак благодарности за продление крупного контракта.

Все вышеперечисленное.

Наши ожидания от деловых партнеров

Мы можем понести юридическую ответственность за действия деловых партнеров, осуществленные в ходе их сотрудничества с компанией. Поэтому мы нацелены на сотрудничество только с теми деловыми партнерами, которые соблюдают высокие стандарты этического делового поведения.

Мы ожидаем, что наши посредники, поставщики, независимые подрядчики, консультанты, партнеры по совместным предприятиям и любые другие третьи лица, действующие от нашего имени (далее — «деловые партнеры»), будут предоставлять нам услуги с соблюдением законов и стандартов профессиональной этики, изложенных в данном Кодексе.



Выбор деловых партнеров

Мы выбираем деловых партнеров на основе объективных критериев, включая качество, высокий технический уровень, соотношение издержек/цен, скорость и своевременность выполнения работ, а также учитываем такие факторы, как предлагаемый спектр услуг, проявление социальной ответственности и этическое ведение бизнеса. Нельзя договариваться с деловым партнером о предоставлении нашей компании тех или иных услуг без проведения процедуры должной проверки и подписания соглашения, содержащего подробную информацию об услугах и условиях оплаты.

Принимаемые решения о закупках не должны зависеть от личных предпочтений и получения

недопустимых подарков, услуг или щедрых развлечений.

Наша [Политика в отношении деловых партнеров из цепочки поставок](#) требует, чтобы наши поставщики подтверждали свою приверженность соблюдению и пропагандированию в своей повседневной деловой деятельности ключевых принципов корпоративной социальной ответственности, отвечающих требованиям Глобального договора ООН и другим международным стандартам, которые соблюдает и MappowerGroup.

Добросовестное ведение дел

Мы уважительно относимся ко всем людям и пользуемся репутацией компании, которой можно доверять. Поэтому мы не раскрываем третьим лицам информацию о заключенных контрактах и условиях сотрудничества с нашими субподрядчиками и поставщиками без соответствующего на то разрешения.

Верно или неверно? «Мы можем нести юридическую ответственность за действия наших деловых партнеров».



Деятельность в области продаж, маркетинга и коммуникаций

Мы гордимся качеством наших услуг и обязуемся вести честную конкурентную борьбу, применяя этические методы ведения бизнеса. Мы стремимся к предоставлению исключительно точной и достоверной информации о нашей продукции и услугах в ходе презентаций, обсуждений с клиентами, рекламных мероприятий, а также в рекламных материалах и публичных заявлениях. В ответ на запрос о сравнении нашей компании с конкурентами мы обязуемся честно предоставлять соответствующую информацию.

Антимонопольные законы/законы о конкуренции

MappowerGroup успешно работает в условиях конкурентных и открытых рынков. Наш успех строится на соблюдении высоких стандартов работы во всех сферах нашей деятельности. США, Европейский союз, Организация экономического сотрудничества и развития, а также другие страны и сообщества стран приняли антимонопольные законы и законы о конкуренции, направленные на сохранение конкуренции и поддержку открытых рынков. Мы стремимся в полной мере соблюдать данные законы и нормы, согласно которым запрещены соглашения, препятствующие честной конкуренции. Наша компания не потерпит никаких действий, нарушающих эти требования.

Никому в нашей компании не разрешается давать указания о совершении любых действий, нарушающих антимонопольные законы или законы о конкуренции, участвовать в них, утверждать или допускать такие действия. Руководители несут ответственность за поведение своих подчиненных.

Поскольку законодательство разных стран различается, важно знать антимонопольные законы/законы о конкуренции, действующие на вашем рынке.

Как правило, вы не должны обсуждать с конкурентами следующие вопросы:

- » **Цены, скидки или условия продаж**
- » **Данные о прибылях, рентабельности или издержках**
- » **Доли рынка, территории или рынки сбыта**
- » **Распределение клиентов или территорий**
- » **Выбор клиентов или поставщиков, отказ от сотрудничества или прекращение сотрудничества с ними**
- » **Ограничение территорий или рынков, на которых та или иная компания имеет право перепродавать продукцию**
- » **Ограничение круга клиентов, которым та или иная компания может продавать свою продукцию/услуги**



Предотвращение нарушений имеет важное значение, поэтому, если у вас есть вопросы о применении антимонопольных законов или законов о конкуренции, касающиеся ваших действий в прошлом, настоящем или будущем, обратитесь к главному юристу нашей компании или в международный юридический отдел.



Получение конкурентной информации

Мы ведем конкурентную борьбу открыто и честно. Мы обязаны и имеем право получать информацию о других коммерческих организациях, в том числе о наших конкурентах, при помощи этически и юридически корректных способов. К такой информации могут относиться аналитические отчеты, маркетинговые материалы, не являющиеся собственностью соответствующей компании, реклама, статьи, опубликованные в доступных общественности журналах и изданиях, и другая опубликованная и устно произнесенная информация.

Мы обязуемся не пытаться получить такую информацию неэтичными и незаконными способами, такими как промышленный шпионаж, использование аппаратуры тайного наблюдения и подслушивания или выдавание себя за другое лицо. Мы обязуемся отказываться от получения и прочтения любых документов наших конкурентов, которые, согласно имеющимся у нас данным, были получены ненадлежащим образом.

ManpowerGroup уважает юридические обязательства, которые могут существовать у сотрудников нашей компании перед их прежними работодателями, например обязательства в сфере защиты конфиденциальности и непривлечения сотрудников и клиентов прежнего работодателя. Любому сотруднику, подписавшему такое соглашение, необходимо уведомить об этом отдел контроля законности и добросовестности, чтобы обеспечить соблюдение условий данного соглашения.



НАШИ
сообщества



Социально-экологическая ответственность

Мы осознаем свою ответственность перед населением мест присутствия нашей компании и поэтому относимся с большим уважением к окружающей среде. Поскольку мы являемся организацией, оказывающей профессиональные услуги, наше воздействие на окружающую среду относительно невелико. Мы эксплуатируем свои помещения со всеми необходимыми разрешениями, согласованиями и средствами контроля и стремимся минимизировать наше воздействие на окружающую среду, сокращая количество отходов и потребление энергии.

Мы можем выступать лидером в данной сфере и положительно влиять на окружающую среду, подавая правильный пример и поощряя ответственное природопользование нашими сотрудниками, коллегами и деловыми партнерами. Таким образом MapowerGroup может содействовать защите окружающей среды в местах своего присутствия. Большинство инициатив MapowerGroup в сфере защиты окружающей среды внедряются на местном уровне.

Узнайте больше о [Политике и Руководящих принципах по управлению охраной окружающей среды](#), действующих в MapowerGroup.





Пожертвования на политические цели и ведение политической деятельности



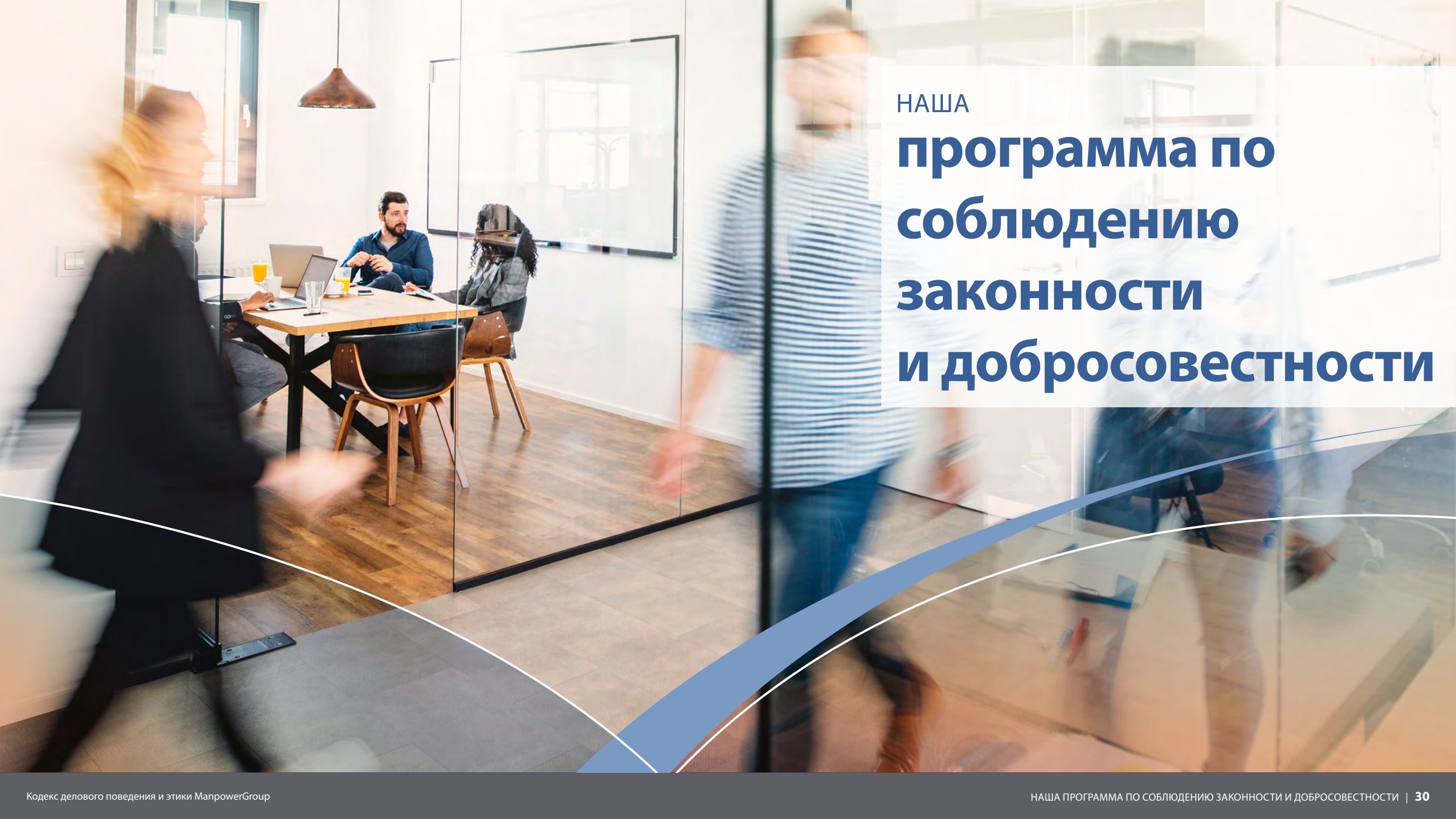
Запрещается использовать средства, имущество или другие ресурсы компании в целях пожертвований или предоставления материальных благ любому кандидату на тот или иной политический пост, политической партии или кому-либо еще в целях ведения политической деятельности. Наша компания не возмещает расходы, связанные с личными пожертвованиями сотрудников на политические цели.

Любой сотрудник компании может принимать участие в политической деятельности в свое личное время и за счет собственных средств, при условии что такая деятельность не мешает исполнению служебных обязанностей в MapowerGroup. Не делайте пожертвований на политические цели в форме денежных средств или предоставления услуг от имени MapowerGroup. Кроме того, MapowerGroup запрещает ведение политической деятельности на территории нашей компании.



Волонтерство и благотворительность

Нам известно, что многие сотрудники MapowerGroup помогают местным сообществам и с энтузиазмом поддерживают разнообразные благотворительные инициативы. **Мы положительно относимся к тому, что сотрудники реализуют принцип «Делая хорошо другим, мы добиваемся хорошего и для себя», участвуя на волонтерских началах в жизни местных сообществ и поддерживая благотворительные инициативы.** Помните, что использовать финансовые средства, ресурсы, название компании или каких-либо брендов, принадлежащие MapowerGroup, в подобного рода частных целях не разрешается.



НАША
**программа по
соблюдению
законности
и добросовестности**



Административное управление и основные контактные лица

✓ Главный юристконсульт и главный директор по вопросам законности и добросовестности **Ричард Бучбанд** (generalcounsel@manpowergroup.com) осуществляет контроль за соблюдением данного Кодекса и нашей программы по соблюдению законности и добросовестности.

✓ Под его руководством обеспечивать трактовку и соблюдение положений данного Кодекса будут глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности **Шэннон Кобыларчик** (ethics.training@manpowergroup.com).

Глобальному директору по вопросам этики, законности и добросовестности поручено разрабатывать и внедрять правила, процедуры и образовательные программы, направленные на повышение эффективности настоящего Кодекса. Также он уполномочен отвечать на вопросы, касающиеся данного Кодекса и его применения в конкретных ситуациях.

Глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности ManpowerGroup будет периодически отчитываться о соблюдении данного Кодекса перед советом директоров или соответствующим комитетом при совете директоров.





Судебные разбирательства и внутренние расследования

Мы стремимся быть ответственными и точными во всех наших деловых операциях. Поэтому любой сотрудник, получивший требование, жалобу, уведомление или иным образом узнавший о том, что в отношении нашей компании проводится судебное или административное разбирательство, государственное расследование или же что на ее имя поступил запрос от государственных органов, должен немедленно уведомить об этом главного юриста нашей компании, который будет координировать и направлять действия нашей компании по реагированию на данную ситуацию.

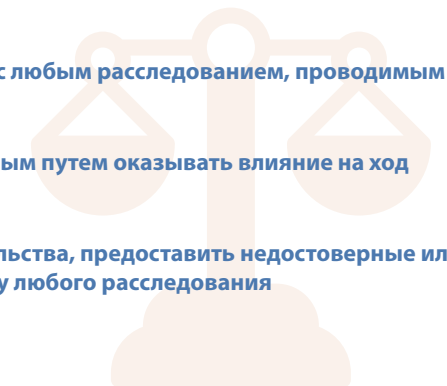
В ходе расследований часто затрагиваются сложные юридические и деловые вопросы. Не пытайтесь самостоятельно расследовать юридические вопросы — это может нарушить ход расследования. Решение о том, будет ли проводиться внутреннее расследование, а также о том, какие методы будут применяться в ходе того или иного расследования, принимает высшее руководство компании.

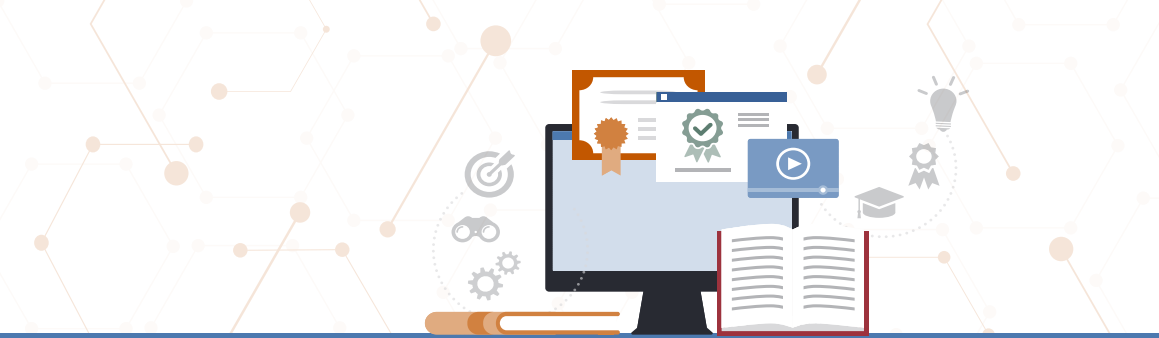
Если по результатам любого внутреннего или государственного расследования должны быть приняты меры дисциплинарного воздействия, высшее руководство выносит решение о надлежащих мерах и несет ответственность за их выполнение.

Вы обязаны оказывать полное содействие любому внутреннему расследованию, проводимому нашей компанией. При получении соответствующего запроса все сотрудники должны оказывать полное содействие в связи с любым расследованием, проводимым правоохранительными органами, после консультации с главным юристом нашей компании или сторонними юристами.

Мы должны проявлять честность при всех взаимодействиях с государственными и правоохранительными органами или специалистами, проводящими внутреннее расследование, и не должны совершать следующие действия:

- » Уничтожать, изменять или скрывать любые документы или другие потенциально значимые доказательства
- » Делать вводящие в заблуждение заявления в связи с любым расследованием, проводимым нашей компанией или государственными органами
- » Препятствовать любому расследованию или обманным путем оказывать влияние на ход расследования
- » Пытаться заставить кого-либо уничтожить доказательства, предоставить недостоверные или заведомо ложные сведения или препятствовать ходу любого расследования





Обучение и проверка знаний

Мы несем коллективную ответственность за то, чтобы действовать в интересах всех заинтересованных лиц и оберегать репутацию нашей компании. Одним из самых важных шагов в этом направлении является прохождение всеми сотрудниками ежегодного обучения по настоящему Кодексу и политикам компании. Глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности определил перечень программ обучения, которые нам следует пройти.

Так как наша задача — обеспечить соблюдение настоящего Кодекса, сотрудники всех подразделений нашей компании по всему миру и все члены совета директоров обязаны ежегодно проходить проверку знаний.



Контроль за исполнением и отмена положений

Несоблюдение Кодекса, непрохождение проверки знаний или отказ от содействия внутреннему расследованию фактического или потенциального нарушения настоящего Кодекса может стать основанием для применения мер дисциплинарного воздействия вплоть до расторжения трудового договора.

В редких случаях сотруднику может потребоваться отступить от требований какого-либо положения настоящего Кодекса. Запрос на отступление от положения можно направить главному юристу по адресу электронной почты generalcounsel@manpowergroup.com. Дать разрешение на отступление от положения настоящего Кодекса директору или члену высшего руководства может только совет директоров ManpowerGroup. Разрешение на отступление директора или члена высшего руководства от требований положения разглашается в соответствии с действующими законами, правилами и нормативными требованиями.

ОСНОВНЫЕ КОНТАКТНЫЕ ЛИЦА И ресурсы

Политики и ссылочные документы

[Политика по борьбе с коррупцией](#)

[Политика в отношении подарков, развлечений и спонсорства](#)

[Политика ManpowerGroup по борьбе с ответными действиями](#)

[Глобальное уведомление о конфиденциальности ManpowerGroup](#)

[Политика инсайдерской торговли ManpowerGroup](#)

[Политика ManpowerGroup в отношении социальных медиа](#)

[Страница «Социально-экологическая ответственность ManpowerGroup»](#)

Контактная информация

Шэннон Кобыларчик, помощник главного юрисконсульта и глобальный директор по вопросам этики, законности и добросовестности

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

Ричард Бучбанд, старший вице-президент, главный юрисконсульт, секретарь и главный директор по вопросам законности и добросовестности

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

Горячая линия ManpowerGroup по вопросам деловой этики

- 1-800-210-3458 (Северная Америка)
- Телефон: [За пределами Северной Америки](#)
- [Через Интернет](#)
- [С помощью мобильного устройства](#)
- Приложение EthicsCompass: нажмите на значок горячей линии, чтобы подать сообщение
- [Форма передачи на рассмотрение вышестоящему руководству](#)



ManpowerGroup®

Международная штаб-квартира ManpowerGroup
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© ManpowerGroup, 2021. Все права защищены.