



# Política Anticorrupción de ManpowerGroup Inc.



ManpowerGroup™

# Índice

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

I.	PROPÓSITO.....	3	IX.	DEBEMOS LLEVAR LIBROS Y REGISTROS FIDEDIGNOS .....	7
II.	ESTA POLÍTICA ES APLICABLE A TODO EL PERSONAL DE MANPOWERGROUP.....	3	X.	ES OBLIGATORIO INFORMAR SOBRE LOS CASOS DE CHANTAJE Y EXTORSIÓN....	7
III.	SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN .....	4	XI.	EXIGIMOS EL MISMO COMPORTAMIENTO A NUESTROS SOCIOS EMPRESARIALES.....	8
IV.	QUEDA PROHIBIDA TODA FORMA DE SOBORNO Y CORRUPCIÓN .....	4	XII.	NO AYUDAMOS A LOS CLIENTES CON CONDUCTA INAPROPIADA.....	10
V.	GASTOS ADMISIBLES .....	5	XIII.	LA DILIGENCIA DEBIDA ES NECESARIA EN ACTIVIDADES DE FUSIÓN Y ADQUISICIÓN .....	10
VI.	NO SE PERMITEN PAGOS DE FACILITACIÓN .....	5	XIV.	FORMACIÓN ANUAL Y CERTIFICACIÓN.....	11
VII.	LOS RECURSOS DE LA EMPRESA NO PUEDEN UTILIZARSE PARA CONTRIBUCIONES Y ACTIVIDADES POLÍTICAS .....	6	XV.	INFORMACIÓN Y NO REPRESALIAS.....	11
VIII.	LAS CONTRIBUCIONES A ORGANIZACIONES BENÉFICAS Y PARA PATROCINIO DE EVENTOS REQUIEREN UNA CONSIDERACIÓN ESPECIAL.....	6	XVI.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	11

## I. Propósito

ManpowerGroup y sus subsidiarias y filiales de todo el mundo están comprometidas a realizar nuestros negocios con honestidad, integridad, honradez y responsabilidad. Esto ha sido parte de nuestra herencia desde nuestra fundación en 1948 y es el núcleo de nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial (el “Código”).

Tenemos la responsabilidad de cumplir con todas las leyes aplicables de los países donde realizamos negocios. Esto incluye las leyes anticorrupción, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de los EE. UU., la Ley contra el Soborno del Reino Unido y leyes similares de otros países y territorios.

Nuestra política es clara: Todos los empleados, directivos, los miembros del Consejo de Administración (ya sea de ManpowerGroup o cualquiera de sus subsidiarias o filiales), y otros que actúen en nombre de ManpowerGroup (“Empleados de ManpowerGroup”) no pueden pagar sobornos o tratar de influir indebidamente de otra manera en ninguna otra persona - ya sea en el sector público o en el sector privado - incluso si dicho pago se solicita y se niega su condición de soborno. Esto es aplicable si un pago indebido se hace directamente a través de un empleado de ManpowerGroup o a través de un tercero, como agentes o representantes, vendedores, clientes, socios, u otros proveedores de servicios.

## II. Esta política es aplicable a todo el personal de ManpowerGroup

Esta política es aplicable a todos los empleados de ManpowerGroup sin importar dónde se ubican. Todos los empleados de ManpowerGroup tienen la responsabilidad de cumplir con esta política en el ejercicio de sus funciones en nombre de la empresa.

La dirección de ManpowerGroup tiene la responsabilidad de asegurarse de que los empleados bajo su supervisión y autoridad cumplen con esta política.

La dirección ha conferido responsabilidades de cumplimiento a algunos empleados. El personal de cumplimiento ayudará a los empleados de ManpowerGroup a entender y cumplir con esta política y dará los pasos necesarios para mantener y llevar a cabo un programa anticorrupción, sin embargo la responsabilidad de cumplimiento continuará residiendo en los empleados de ManpowerGroup.

Las operaciones de ManpowerGroup en ciertos países pueden necesitar directrices anticorrupción específicas adicionales para adecuarse a las leyes y responder ante circunstancias locales. Toda directriz adicional específica para un país debe ajustarse a esta política. No se permitirá ni tolerará la violación de ninguna ley federal, estatal o extranjera.

### III. Supervisión y administración

El comité de auditoría del consejo de administración de ManpowerGroup es el responsable de la supervisión de esta política y del programa anticorrupción de la empresa.

Richard Buchband, en su calidad de director jurídico, supervisa el cumplimiento de esta política y del programa anticorrupción de la empresa. Bajo su dirección, Shannon Kobylarczyk, responsable de cumplimiento de ética global, y David Irish, especialista en ética global y cumplimiento, gestionan las peticiones diarias y las aprobaciones rutinarias tal como se describe en esta política. Las preguntas relacionadas con esta política y/o las solicitudes de aprobación deben dirigirse a **Shannon al teléfono 414-906-7024** y a **David al teléfono 414-906-7947** o a **[ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com)**. Si usted necesita una aprobación por parte de **Richard** puede contactar con él en el teléfono **414-906-6618** o a **[generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com)**.

ManpowerGroup prohíbe estrictamente el soborno y la corrupción de todo tipo relacionados con la actividad profesional de la empresa. Los empleados de ManpowerGroup descubiertos participando en un caso de soborno o corrupción se enfrentarán a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, o pueden enfrentarse a sanciones pecuniarias y a ser procesados penalmente.

### IV. Queda prohibida toda forma de soborno y corrupción

#### ¿Qué se entiende por soborno y corrupción?

El soborno se produce cuando se proporcionan directa o indirectamente beneficios (cosas de valor) a personas, incluidos funcionarios públicos, socios empresariales, o clientes o posibles clientes para su beneficio personal, a fin de influir en sus acciones o decisiones relativas a sus cargos oficiales o de la empresa.

A veces, el soborno es obvio, pero hay casos en los que es muy sutil. Los empleados de ManpowerGroup tienen la responsabilidad de reconocer las alertas indicadoras de un posible caso de soborno o corrupción y de responder de forma adecuada siguiendo lo establecido en esta política.

Las leyes en vigor prohíben el soborno y la corrupción tanto a los funcionarios públicos como a las personas privadas. Al tratar con funcionarios públicos, los empleados de ManpowerGroup deben prestar especial atención, ya que las consecuencias en casos de corrupción relacionados con el sector público y de las personas involucradas pueden ser especialmente duras para la empresa.

#### ¿Qué tipo de beneficios pueden considerarse “cosas de valor”?

“Cosas de valor” es un concepto amplio, y pueden incluir dinero en efectivo, equivalentes de efectivo (por ejemplo, tarjetas de regalo), comidas, entretenimiento, viajes, obsequios, empleo, contratos, servicios en especie, tales como la realización de trabajos de reparación en el domicilio particular de alguien, o cualquier otro tipo de bienes o servicios con valor económico tangible.

## ¿Quiénes son considerados funcionarios oficiales?

Los funcionarios públicos están ampliamente contemplados en las leyes anticorrupción. Incluyen:

- Jefes de estado, ministros y otros cargos políticos;
- Funcionarios civiles;
- Otros empleados contratados a tiempo completo o parcial por el gobierno;
- Ciudadanos privados con algún cargo público;
- Personal de seguridad (militares, policías, agentes de inteligencia);
- Jueces y legisladores;
- Directores y empleados de empresas estatales o controladas por el estado (por ejemplo, una compañía petrolífera estatal o una aerolínea); y
- Empleados de otras instituciones públicas, incluidos las universidades, laboratorios, hospitales y similares.

El hecho de que un determinado país no considere a una persona como funcionario público bajo la ley local no significa que otras leyes aplicables no la consideren como tal. El personal de cumplimiento está para proporcionar orientación adicional en caso de duda.

## V. Gastos admisibles

ManpowerGroup reconoce que dar obsequios, ofrecer entretenimiento y brindar patrocinio son una parte legítima de los negocios en muchos países. Sin embargo, usted es responsable de seguir la Política de Obsequios, Entretenimiento y Patrocinios ya que estas actividades pueden ser consideradas como prácticas corruptas en algunos casos. La Política de Obsequios, Entretenimiento y Patrocinios de ManpowerGroup explica cuándo esos gastos son admisibles y cuándo se prohíben, así como los controles aplicados a los mismos.

## VI. No se permiten pagos de facilitación

### ¿Qué son los pagos de facilitación?

“Pagos de facilitación” es un término que se utiliza de distinta forma en el mundo. En algunos países, un pago de facilitación es un eufemismo para soborno. En otros, como es el caso de la FCPA (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero en los EE. UU., por sus siglas en inglés), es un término perfectamente definido que hace referencia a ciertos pagos agilizados, o “engrasados”, que, si bien no son ilegales, deben ser adecuadamente controlados y registrados en los libros de la empresa.

Los pagos de facilitación son ilegales bajo las leyes de la mayoría de los países del mundo. En consonancia con su política de cumplimiento de todas las leyes aplicables, ManpowerGroup no permite los pagos de facilitación. Si le solicitan que realice un pago de facilitación, debe negarse a hacerlo. No está permitido hacer tales pagos en el desempeño de labores profesionales para la empresa, incluso si se efectúan a cargo de las finanzas personales y no se busca el reembolso de los mismos. Todas

las solicitudes de pagos de facilitación deben ser reportadas al responsable de cumplimiento de ética global.

## VII. Los recursos de la empresa no pueden utilizarse para contribuciones y actividades políticas

No se permite el uso de fondos, propiedades u otros recursos de la empresa para hacer contribuciones u ofrecer cosas de valor a candidatos políticos, partidos políticos o miembros de partidos. La empresa no reembolsará a ningún empleado ninguna contribución personal realizada con fines políticos. Todo el mundo es libre de participar en actividades políticas en su tiempo libre y por cuenta propia, siempre y cuando esto no interfiera con el ejercicio de sus funciones en ManpowerGroup y no lo haga en nombre de la empresa. Además de estar prohibido por la política de la empresa, tales pagos pueden plantear problemas con el programa anticorrupción.

## VIII. Las contribuciones a organizaciones benéficas y para patrocinio de eventos requieren una consideración especial

ManpowerGroup se compromete a servir a las comunidades en las que desarrolla su actividad. Con ese fin, los empleados de ManpowerGroup pueden patrocinar eventos o hacer contribuciones a organizaciones benéficas para fines educativos, sociales u otro tipo de fines empresariales legítimos. Las leyes anticorrupción no prohíben donaciones y patrocinios legítimos. Pero tenemos la obligación de garantizar que los fondos que se destinan para tales fines se utilizan para el fin previsto y no se desvían y también que llegan a los destinatarios y fines adecuados. Esta política contempla las contribuciones y patrocinios de eventos para organizaciones benéficas conocidas para fines comerciales legítimos que sean modestos en cantidad y que no planteen problemas especiales. Pueden llevarse a cabo sin aprobación previa.

Algunos ejemplos de contribuciones apropiadas son: una donación a las Girl Scouts para ayudar con una feria de formación profesional para las tropas y la donación a la Cruz Roja para ayudar en las operaciones de socorro.

Las contribuciones y patrocinios de eventos que puedan crear preocupaciones especiales requieren la aprobación previa del jefe de asuntos jurídicos o el director financiero de la región.

¿Qué son “preocupaciones especiales”? Algunos ejemplos son:

- Cuando se sospecha o se piensa que la organización benéfica o el evento están estrechamente vinculados a un funcionario público o a un miembro cercano de la familia o a un negocio asociado a un funcionario público.
- La donación o el patrocinio han sido solicitados por un funcionario público.

- La organización benéfica o los organizadores del evento no son transparentes por lo que se refiere al uso de los fondos.
- La entidad que solicita los fondos no es una organización establecida o conocida.
- La organización benéfica o los organizadores del evento solicitan que la contribución se realice en efectivo.
- Cualquier otro hecho o circunstancia que le lleven a preguntarse acerca de si la contribución se utilizará adecuadamente.

¿Qué es una cantidad “modesta”? Se espera que los empleados de ManpowerGroup usen el buen juicio en este sentido, pero las contribuciones por debajo de US\$ 1.000 se considerarán generalmente modestas. Al considerar si una contribución o patrocinio es modesto en cuanto a la cantidad, se tomará en cuenta la frecuencia de las contribuciones y las cantidades afines. Los empleados de ManpowerGroup no podrán subdividir una contribución en cantidades más pequeñas para que dicha contribución parezca modesta.

## IX. Debemos llevar libros y registros fidedignos

Nos caracterizamos por la honestidad y la honradez en todas las áreas de nuestra empresa. ManpowerGroup es requerido por la ley a llevar libros, registros y cuentas completos y fidedignos. Los gastos deben describirse de forma completa y exacta en toda la documentación empresarial, no sólo en cuanto a las cantidades de los gastos, sino también en cuanto a su naturaleza o destino. Nunca se debe crear ningún registro falso o engañoso, ni aceptar de ningún proveedor o de terceros un registro que no cumpla con nuestros requisitos. Toda información empresarial, incluyendo las transacciones empresariales y financieras, debe darse a conocer a tiempo y de manera precisa.

La información financiera debe reflejar transacciones reales y ajustarse a los principios de contabilidad generalmente aceptados. Se prohíbe a todas las personas establecer fondos o activos no divulgados o no registrados.

## X. Es obligatorio informar sobre los casos de chantaje y extorsión

Aunque un funcionario público u otra persona (por ejemplo, un cliente potencial) le solicite un pago indebido, eso no constituye una excusa para violar esta política. Los empleados de ManpowerGroup deben negarse a tal solicitud o petición e informar de inmediato cualquier intento de chantaje o extorsión al director jurídico o al responsable de cumplimiento de ética global.

**Nota de orientación:** Los intentos de soborno deben ser rechazados con cortesía pero con contundencia. Hay que evitar que las respuestas den la impresión de que se está de acuerdo. Hay que hacer saber al solicitante que ManpowerGroup tiene políticas estrictas y que podemos perder el trabajo si nos involucramos en conductas que violan las políticas.

## XI. Exigimos el mismo comportamiento a nuestros socios empresariales

La política de ManpowerGroup prohíbe el soborno y la corrupción ya sea de forma directa o indirecta. En algunos países, contratar agentes bien conectados o “buscadores” para ayudar a identificar y plantear nuevos negocios, para presentar a personas o para presionar a funcionarios públicos es una práctica común. Esto puede convertirse en un canal de sobornos. Esperamos que nuestros agentes, consultores, socios de empresas en participación, o cualquier otro tercero que actúe en nuestro nombre (“Socios empresariales”) lleven a cabo servicios legítimos, y que se adhieran a los estándares de conducta ética y profesional, tal como se describe en esta Política y en el Código.

### ¿Cuáles son las alertas por lo que se refiere a los socios empresariales?

Las señales de advertencia (“alertas”) son hechos o circunstancias - un patrón, una práctica o evento específico - que indican la posibilidad de que exista corrupción. Hay muchos ejemplos de alertas, y la siguiente lista no incluye todas las que pueden surgir.

- Un nuevo socio empresarial es recomendado por un funcionario público.
- Un funcionario público o alguien cercano muestra interés comercial en un socio empresarial.
- El socio no tiene experiencia en la realización de la labor para la que ha sido contratado o se ha contratado debido únicamente a su influencia ante un funcionario público.
- El socio empresarial hace declaraciones sospechosas (p. ej., “no hagas preguntas, yo me ocupo de todo”), no es transparente en sus actos, o insiste en mantener en secreto sus relaciones con usted.
- La comisión o margen de beneficio del socio empresarial son muy altos en comparación con los estándares del sector o con el tipo de trabajo que realizará.
- El socio empresarial quiere que le paguen “bajo la mesa” o en una cuenta en un paraíso fiscal.
- El socio se niega a firmar un contrato con garantías anticorrupción.
- El socio empresarial presenta facturas falsas o se niega a proporcionar la documentación que prueben el gasto de la factura u otros gastos declarados.

Si usted identifica una alerta, por favor, póngase en contacto con el responsable de cumplimiento de ética global.

## Nosotros podemos ser considerados como responsables de la conducta de nuestros socios empresariales

ManpowerGroup puede ser legalmente responsable de la conducta de un socio empresarial cuando el hecho tiene lugar en el desempeño de sus labores profesionales para la empresa.

No se puede pedir a un socio que preste servicios para la empresa sin la diligencia debida adecuada y sin un acuerdo que contenga las garantías anticorrupción necesarias.

La diligencia debida comercial y financiera no es suficiente. La diligencia debida debe tener en cuenta la reputación y la integridad de un socio empresarial potencial, así como el alcance de sus controles internos para impedir los abusos.

Las avestruces son conocidas por enterrar sus cabezas en la arena cuando el peligro se acerca. Eso está bien para las aves, pero no es un comportamiento aceptable para los empleados de ManpowerGroup. Ignorar deliberadamente signos de corrupción - actuando como un avestruz, con los ojos cerrados - puede tener las mismas consecuencias que cuando se tiene conocimiento patente de que existe una conducta deshonesta.

### Algunos ejemplos de conducta inapropiada del tipo “cabeza en la arena”:

- “No quiero saber cómo conseguirás la aprobación del gobierno, consíguela y rápido”.
- “No te voy a preguntar nada porque no quiero saber la respuesta”.
- “Sé que en este país hay mucha corrupción, así que no le preguntaré a nuestro agente inmobiliario cómo se las arregla con las autoridades locales”.

Una vez identificada una alerta (ver página 8), debe informarse al responsable de cumplimiento de ética global que evaluará el riesgo y determinará si se pueden implementar las garantías adecuadas para reducir esos riesgos hasta un nivel aceptable.

## Nuestras responsabilidades al trabajar con socios empresariales

Debido a las posibles responsabilidades asociadas a la colaboración con socios empresariales, existe una serie de medidas para proteger a ManpowerGroup:

- La diligencia debida deberá documentarse y conservarse en un archivo abierto para el socio empresarial, que será custodiado en la oficina del director jurídico. La diligencia debida debe actualizarse periódicamente, al menos cada tres años.
- No debe pedirse a los socios empresariales que presten servicios sin contrato. Los contratos ayudan a demostrar las razones legítimas por las que se contrató a un socio (o la entidad contratada) y los servicios que presta. Asimismo, los contratos contienen normalmente disposiciones para ayudar a proteger a ManpowerGroup. Por lo tanto, son importantes. Consulte con su departamento jurídico local para saber qué cláusulas son necesarias.
- Los empleados también deben asegurarse de que las indemnizaciones abonadas a un socio empresarial representan un valor apropiado de acuerdo con los bienes legítimos o con los servicios prestados. Los pagos a los socios empresariales no deben efectuarse en efectivo, a alguien que no sea la contraparte del contrato, o en un lugar que no tenga ninguna conexión con el lugar donde está basado el socio o donde se realizan las actividades del contrato, como un paraíso fiscal o empresas offshore.

Nuestras responsabilidades no terminan una vez que un socio empresarial tiene un contrato. Hay que supervisar constantemente las actividades de nuestros socios. Hay que informar al responsable de cumplimiento de ética global sobre alertas u otras preocupaciones acerca de la corrección de la conducta de un socio que surjan en el curso de la relación con dicho socio para que puedan sopesarse los riesgos y desarrollar las garantías adecuadas. Algunos ejemplos de problemas que podrían surgir en la conducta de un socio empresarial:

- El socio empresarial solicita una compensación adicional cuando no hay una necesidad legítima;
- Se tienen noticias de que un funcionario público, o un familiar cercano o un socio de un funcionario público, tiene interés en un socio de la empresa; o
- Existen rumores de que un socio se encuentra bajo investigación por lavado de dinero o alguna otra actividad delictiva.

ManpowerGroup puede llevar a cabo la formación de los socios empresariales, auditorías o buscar certificaciones de cumplimiento cuando sea pertinente.

ManpowerGroup anima a sus empleados a compartir esta Política Anticorrupción con sus socios empresariales para que sean conscientes de su compromiso con las prácticas comerciales legales y éticas.

## XII. No ayudamos a los clientes con conducta inapropiada

Los empleados de ManpowerGroup que trabajen para un cliente no deben dejarse tentar por pagos indebidos u otra conducta deshonestas. Los empleados que se enfrenten a una situación que plantee este tipo de preocupaciones deben hablarlo lo antes posible con su supervisor o pedir consejo al personal del departamento jurídico y de cumplimiento. No trate de resolver este tipo de problemas por su cuenta.

## XIII. La diligencia debida es necesaria en actividades de fusión y adquisición

ManpowerGroup participa periódicamente en adquisiciones de otras empresas. Con la adquisición de otra empresa, ManpowerGroup puede llegar a ser responsable de la conducta previa de esa empresa. ManpowerGroup también puede llegar a ser responsable de continuar con conductas que violen las leyes antisoborno y anticorrupción.

Por tanto, la política de la empresa contempla que, antes de cerrar una adquisición, se lleve a cabo la diligencia debida contra la corrupción que le permita identificar y mitigar los riesgos. Además, la empresa incorporará a la empresa adquirida en sus controles internos y en su programa de cumplimiento en cuanto sea posible, incluso a través de la formación de los nuevos empleados, la revisión de las relaciones con terceros, y la realización de auditorías, según corresponda. Los empleados de ManpowerGroup están obligados a cooperar en cualquiera de esas acciones.

## XIV. Formación anual y certificación

El responsable de cumplimiento de ética global ha establecido criterios objetivos para la formación anual obligatoria en relación con los principios anticorrupción. Como parte de los requisitos de formación anual, se requiere obtener una certificación en la que se responde a ciertas preguntas y el interesado certifica que:

- ha leído y entendido esta política;
- respetará sus términos; y
- no tiene conocimiento de violaciones de esta política.

## XV. Información y no represalias

Todos los empleados de ManpowerGroup que tengan conocimiento o sospecha de que esta política pueda haber sido violada deberán:

- Notificar al director jurídico o al responsable de cumplimiento de ética global;
- Utilice el número de la línea de ayuda de ética local que está publicado en el lugar de trabajo; o
- Utilice la línea directa general de ética empresarial de ManpowerGroup. El proveedor externo de servicio de la línea directa de ManpowerGroup mantiene líneas telefónicas gratuitas a las que se puede acceder de las siguientes formas:
- Si llama desde los Estados Unidos: 1-800-210-3458
- Si llama desde fuera de los Estados Unidos, revise la [lista de números telefónicos](#).

- Si llama desde un país que aparece en la lista, utilice el número de acceso directo para ese país.
- Si llama desde un país que no aparece en la lista, visite [www.business.att.com/bt/access.jsp](http://www.business.att.com/bt/access.jsp) para encontrar el número de acceso AT&T del país. Seguidamente, llame al número de acceso, espere el tono o el mensaje y luego marque 800-210-3458.

La identidad de los informantes sobre una violación o sospecha de violación de la política de la empresa se mantendrá confidencial, salvo en la medida necesaria para la protección de los intereses de ManpowerGroup o de que así lo requiera la ley en vigor.

La empresa no tolerará represalias contra las personas que informen de buena fe, tal como se indica en la [Política en contra de las represalias de ManpowerGroup](#). Toda persona que tenga conocimiento de lo que cree ser una forma de represalia debe informar al director jurídico y al responsable de cumplimiento de ética global.

## XVI. Medidas disciplinarias

Los empleados que violen esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido y también pueden ser objeto de enjuiciamiento penal individual y / o enjuiciamiento civil en las jurisdicciones pertinentes. Los socios empresariales que violen esta política están sujetos a la terminación de todas las relaciones comerciales con ManpowerGroup.

“Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de asegurar que se mantengan nuestros altos estándares de buena conducta y honestidad. La protección de nuestra marca y nuestra reputación significa la toma de decisiones correctas. Cuento con cada uno de ustedes para promover y proteger nuestra marca conociendo, entendiendo y siguiendo el Código de Conducta y Ética Empresarial de ManpowerGroup, así como su Política Anticorrupción. Debido al compromiso de todos nuestros empleados de trabajar de forma honesta, ManpowerGroup ha sido nombrada una de las empresas más éticas del mundo por varios años.”

~Jonas Prising, consejero delegado de ManpowerGroup