



Jonas Prising
Director Ejecutivo (CEO) de
ManpowerGroup

“ Me apasiona el trabajo que hacemos y la manera en la que nos ocupamos de nuestros negocios cada día. Como muchos de ustedes, me incorporé a ManpowerGroup porque creo en este negocio y en la importancia que el empleo tiene en la vida de cada persona. Personalmente, me motiva el trabajo que hacemos día tras día, además de los niveles de integridad y honestidad por los que nos guiamos. ”

Oficinas Centrales Mundiales de Manpowergroup
100 Manpower Place Milwaukee,
WI 53212 EE. UU.
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Todos los derechos reservados.



ManpowerGroup®

Código de Conducta y Ética Empresariales

LA EXPERIENCIA DE MANPOWERGROUP



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Código de Conducta y Ética Empresariales

3 MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO (CEO)

4 LA PROMESA DE MANPOWERGROUP

INTRODUCCIÓN A NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIALES

- 5 Propósito
- 5 El Código se aplica a todos nosotros
- 6 Nuestras responsabilidades
 - » Empleados
 - » Gerentes

7 GUÍA DE ORIENTACIÓN

- 7 Ante la duda: Una brújula moral
- 8 Cómo denunciar problemas
- 9 Prohibición de represalias

10 NUESTRO COMPROMISO CON LOS DEMÁS

- 10 La Gente: Uno de nuestros valores
- 10 Respeto mutuo
- 10 Privacidad y confidencialidad de datos
- 11 Diversidad e inclusión
- 12 Salud y seguridad
- 12 Abuso de sustancias
- 12 Acoso y violencia en el lugar de trabajo

14 NUESTRO COMPROMISO CON LA COMPAÑÍA Y LOS ACCIONISTAS

- 14 Conflictos de interés
- 14 Proceso de declaración y resolución
- 14 Ejemplos de conflictos potenciales
- 15 Oportunidades corporativas
- 15 Cómo pedir orientación
- 16 Protección de la información y los activos

- 16 Uso de los activos de la compañía
 - » Información empresarial confidencial
 - » Exactitud, retención y destrucción de registros y documentos de negocios
 - » Propiedad intelectual: nuestra y de terceros
 - » Uso de los medios electrónicos/redes sociales
 - » Indagaciones de los inversionistas y los medios de comunicación
 - » Información interna y operaciones con valores

19 NUESTRO COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS DE NEGOCIOS

- 19 Soborno y corrupción
- 19 Regalos, entretenimientos y patrocinios
- 20 Relaciones con los socios comerciales
 - » Selección
 - » Prácticas justas
- 21 Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones
 - » Leyes Antimonopolio/Competencia
 - » Obtener información competitiva

22 NUESTRO COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES

- 22 Conservación del medio ambiente
- 22 Contribuciones y actividades políticas

23 NUESTRO PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

- 23 Administración
- 24 Procedimientos legales e investigaciones internas
- 24 Capacitación y certificación
- 24 Medidas disciplinarias



A TODOS LOS COLEGAS DE MANPOWERGROUP

Mensaje de nuestro Director Ejecutivo (CEO)



En ManpowerGroup creemos que los negocios tienen la responsabilidad de contribuir de manera positiva en el cambio social. Nuestro negocio se fundó bajo este principio: tener una organización exitosa se refiere a darle ganancia a nuestros accionistas y ayudar a la sociedad al dar empleos significativos y sustentables para millones de personas.

Al adelantarnos 70 años hasta el día de hoy, este propósito dual sigue vigente. Hoy en día, la visión de accionistas que los empleadores deben tomar es cada vez más importante. En este mundo de constantes cambios, ruptura tecnológica y bifurcación de las oportunidades de trabajo, las empresas tienen el rol de asegurar que se mejore la vida de las personas y también ser una parte importante de la solución.

Es por esto, que en ManpowerGroup estamos comprometidos a ayudar a la gente a construir el deseo y la capacidad de desarrollar las habilidades que se necesitan para tener empleo a largo plazo. Por esto nos unimos con gobiernos, ONG's y por supuesto nuestros clientes, para alistar a las personas para el trabajo y ayudarles a mantenerse relevantes dándoles habilidades y mejorando la diversidad en lugares de trabajo Incluyentes e Inclusivos. Esto es, también, porque hacemos lo que decimos, invertimos en el desarrollo de habilidades que ayuden a nuestra gente a alcanzar su potencial e impulsamos a nuestros empleados a compartir su talento con las comunidades en las que viven y trabajan. Así es como atraemos al mejor capital humano para trabajar con nosotros, porque cuando te unes a ManpowerGroup, sabes que eres parte de una empresa ética que en su núcleo cree en hacer el bien haciendo bien.

Somos la marca más confiable en nuestra industria. Cada persona tiene un rol para mantener nuestra brújula moral bien orientada. Todos debemos estar orgullosos de nuestra posición al frente de nuestra industria. Estamos constantemente incluidos en el Índice de Sustentabilidad del Dow Jones y del Índice FTSE4. Somos la única empresa en nuestra rama que ha recibido los reconocimientos de La Empresa Más

Ética del Mundo y de la compañía más Admirada de Fortune. Estos premios son una muestra de nuestra gente y nuestros valores. Ninguno de nuestros competidores puede presumir tales galardones.

Todos tenemos la tarea de promover y proteger a la marca y al legado que ManpowerGroup ha construido a lo largo de los años. Esto significa tomar las decisiones correctas. Es por esto que es de crucial importancia que cada uno de nosotros se asegure de ser un embajador de la Compañía apegándonos al Código de Ética y Conducta Empresariales de ManpowerGroup. El Código aplica a cada uno de los empleados de ManpowerGroup, sin importar título o puesto, para asegurar que tengamos el estándar más alto de Prácticas Éticas de Negocios.

Por favor, tómese el tiempo de estudiar, conocer, comprender y seguir el Código para conducirse de manera congruente con los valores de ManpowerGroup. Si sabe o sospecha que alguna de las políticas que están en el Código se ha violado, deberá reportarlo inmediatamente. **Hemos puesto a su disposición diversas maneras de reportar acciones que considere que vayan en contra del Código,** que se encuentran en la página 8.

Sé que hablo por todos nosotros en ManpowerGroup cuando digo que la gente es nuestra prioridad y me gustaría agradecer a todos por su esfuerzo para ayudarnos a mantener nuestra postura como una Compañía comprometida con los más altos estándares éticos. Sigamos haciendo más para llevar a cabo nuestro propósito de crear oportunidades significativas, para acelerar el éxito de carrera de la gente, mejorar la competitividad de las organizaciones y construir comunidades más sustentables.

JONAS PRISING
Director Ejecutivo (CEO)
ManpowerGroup



La promesa de ManpowerGroup

Impulsamos el mundo del trabajo.

Cuando nuestro profundo entendimiento del potencial humano se conecta con la ambición de hacer negocios, nace una fuerza dinámica.

Fuerza que impulsa a la organización hacia adelante.

Fuerza que acelera el éxito personal.

Fuerza que construye comunidades más sustentables.

Generamos este tipo de fuerza al conectar la visión del cliente, la motivación de la gente con el presente y futuro del mundo del trabajo.

Combinamos experiencia local con un alcance global para darle a las organizaciones alrededor del mundo el acceso y la habilidad de capitalizar oportunidades, antes desconocidas.

Como Consejeros Confiables, alimentamos relaciones con todos los que trabajamos ya que, su éxito lleva a nuestro éxito.

Por esto, creamos soluciones de alto impacto para mejorar la competitividad de las organizaciones y de los individuos a los que servimos para que puedan alcanzar más de lo que imaginaron.

Y al crear estas poderosas conexiones ayudamos a impulsar el mundo del trabajo.

INTRODUCCIÓN A NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIALES

- » Propósito
- » El Código se aplica a todos nosotros
- » Nuestras responsabilidades

Propósito

El propósito de nuestro Código de Conducta y Ética Empresariales (“Código”) es brindar orientación a todos nuestros colegas y socios sobre cómo llevar a cabo nuestros negocios conforme a los estándares éticos más elevados. **Al observar el Código, defendemos nuestros valores y atributos.**

La marca y la reputación de nuestra Compañía son ampliamente reconocidas por su confiabilidad, un atributo que intentamos defender en todo lo que hacemos. **ManpowerGroup ha crecido y ha prosperado con una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y consideramos que esta cultura sigue siendo una ventaja competitiva para nosotros. En su carácter de guía, al ayudar a mantener esta cultura, el Código contribuye a nuestro éxito futuro.**

El Código, además, ayuda a la promoción y a la protección efectiva de nuestra marca y de las diversas partes interesadas. Nos ayuda a prestar atención a ciertas áreas de riesgo ético; suministra orientación para el reconocimiento y el tratamiento de cuestiones éticas y ofrece mecanismos para denunciar, sin temor a represalias, la conducta poco ética.

El Código se aplica a todos nosotros

Nuestro Código se aplica a todos, incluidos los empleados, los directivos de ManpowerGroup y sus subsidiarias, los miembros de la Junta Directiva de ManpowerGroup y otras personas que presten servicios para nosotros.

A los efectos de este Código, los términos “Compañía” y “ManpowerGroup” significan ManpowerGroup, todas sus subsidiarias y filiales en todo el mundo.



NUESTRAS RESPONSABILIDADES



Leer, comprender y cumplir el Código



Seguir todas las políticas de ManpowerGroup y todas las leyes aplicables



En caso de duda, pedir orientación a un colega, su gerente, la gerencia o el Departamento de Cumplimiento de Ética Global



Completar todo el entrenamiento necesario y la certificación de cumplimiento del Código



Cooperar plenamente con las investigaciones autorizadas llevadas a cabo por personal de la Compañía



Empleados

Informe inmediatamente violaciones o presuntas violaciones del Código o de cualquiera de las otras políticas de ManpowerGroup **a través de la Línea Directa de Ética Empresarial o a su gerente**. No se tolerarán las represalias por informar de buena fe. “Buena fe” significa proporcionar toda la información disponible y tener la creencia de que es verdad.

Gerente

Nos dirigimos a nuestros gerentes para reforzar y **promover nuestra cultura de comportamiento ético** siendo abiertos y honestos acerca de la conducta empresarial y el fomento de un ambiente de trabajo que **anime a sus colegas a plantear problemas éticos** sin temor a represalias. Los gerentes deben fomentar una comunicación abierta y permanente entre ellos y sus empleados. Es importante que ofrezcamos un modelo positivo para aquellos a los cuales dirigimos, proporcionando asesoramiento y orientación, o mediante la identificación de los recursos correctos de la Compañía para hacerlo.

GUÍA DE ORIENTACIÓN

- » Ante la duda: Una brújula moral
- » Cómo denunciar problemas
- » Prohibición de represalias

Ante la duda: Una brújula moral

El Código de ManpowerGroup no tiene la intención de tratar todas las leyes, normas, políticas o circunstancias relacionadas con la conducta ética. Todos debemos aplicar el sentido común y el buen juicio para determinar cuál es la conducta adecuada. No es realista esperar que todos sepan todo; por lo tanto, si usted se encuentra en una situación en la que no está seguro sobre las implicaciones éticas de algún acto en particular, use estas preguntas sencillas a modo de brújula moral:

- ¿Es consistente con el Código?
- ¿Es ético?
- ¿Me estoy comportando de manera justa y honesta?
- ¿Son legales mis actos?
- ¿Es adecuado hacer esto?
- ¿Se reflejará de manera positiva en mí y en la empresa?
- ¿Me gustaría leer sobre esto en los periódicos o en Internet?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es "NO" entonces no lo haga.

Si aún necesita orientación, hable con su supervisor, gerente, Director de Cumplimiento de Ética Local, otro líder, la Directora de Cumplimiento de Ética Global o el Director Jurídico.

Como denunciar problemas

Evitar infracciones del Código no significa solamente obedecer las leyes. Creemos que trabajar con integridad y tratar a los demás con respeto son actitudes que fomentan una cultura que promueve la innovación y nos ayudan a todos a ser exitosos.

Se debe denunciar, con la mayor prontitud posible, toda actividad que se sospecha que sea ilegal, fraudulenta o poco ética. Nuestra Compañía toma con seriedad todas las denuncias de infracciones, investiga tales denuncias de inmediato, las trata de manera confidencial en la medida de lo posible y hace todos los esfuerzos para proteger el anonimato de las personas que denuncian una posible infracción de buena fe.

Para obtener orientación acerca de **Ética Empresarial o de una inquietud relacionada con el cumplimiento**, para informar de una sospecha de violación, una presunta violación o una violación real, utilice uno o más de los siguientes métodos:

1. Si aún necesita orientación, hable con su gerente o supervisor, Director de Cumplimiento de Ética Local, la Directora de Cumplimiento de Ética. Global o la Oficina del Asesor General.
2. Póngase en contacto con la **Línea Directa de Ética Empresarial de ManpowerGroup**, proporcionada por Navex Global, de la siguiente manera:
 - Llamando al **1-800-210-3458** desde Norteamérica
 - Si llama desde fuera de Norteamérica, [haga clic aquí](#)
 - Si llama desde un país de la lista, utilice el número de acceso directo para ese país
 - Si llama desde un país que no está en la lista, [haga clic aquí](#) para encontrar el número de acceso de los países de AT&T. A continuación, llame al número de acceso, espere el tono o mensaje, y marque el **800-210-3458**
 - O bien, a través del sistema de información por Internet [haciendo clic aquí](#)
3. Póngase en contacto con la oficina del Asesor General y la Directora de Cumplimiento de Ética Global
Shannon Kobylarczyk | Teléfono: +1 414 906 7024
Correo electrónico: ethics.training@manpowergroup.com
Dirección postal: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, EE. UU.
4. Póngase en contacto con el Vicepresidente Senior, Asesor General, Secretario y Director de Cumplimiento de Ética
Richard Buchband | Teléfono: + 1 414 906 6618
Correo electrónico: generalcounsel@manpowergroup.com
Dirección postal: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, EE. UU.

Prohibición de represalias

Nuestra Compañía no tolerará represalias contra ninguna persona que presente, de buena fe, una denuncia, violación de la ley, o regulación provista por el Código de Conducta o cualquier otra política de ManpowerGroup.

La venganza o las represalias se consideran, por sí mismas, una violación de este Código. Toda persona que sufra lo que considere como alguna forma de represalia deberá comunicar su inquietud lo más pronto posible a un supervisor, al Director de Cumplimiento de Ética Local o a la Directora de Cumplimiento de Ética Global. Para ver la Política de Antirepresalias de ManpowerGroup haga clic en el siguiente enlace:

[Política de Antirepresalias de ManpowerGroup](#)

SUPUESTO 1

¿De qué manera se puede informar la violación real o aparente del cumplimiento del Código?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Su gerente o supervisor.
- Director de Cumplimiento de Ética Local.
- Directora de Cumplimiento de Ética Global de ManpowerGroup en ethics.training@manpowergroup.com.
- Oficina del Asesor General de ManpowerGroup en general.counsel@manpowergroup.com.
- A través de la Línea Directa de Ética Empresarial, mediante el teléfono (consulte "Denunciar problemas" en la página 8 para obtener los números de teléfono) o por Internet para informar a manpowergroupethics.alertline.com.
- Todas las anteriores.

HECHO

RESPUESTA: Todas las anteriores, porque se puede informar a través de cualquiera de estas formas.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS DEMÁS

- » La Gente: Uno de nuestros valores
- » Respeto mutuo
- » Privacidad y confidencialidad de datos
- » Diversidad e inclusión
- » Salud y seguridad
- » Abuso de sustancias
- » Acoso y violencia en el lugar de trabajo

La Gente: Uno de nuestros valores

Uno de nuestros valores, la gente, tiene que ver con el respeto que sentimos por las personas y el rol que cumple el trabajo en sus vidas. Defendemos la idea fundamental de que cada persona debe tener la oportunidad de trabajar. Queremos ir más allá del cumplimiento de las leyes de empleo aplicables en distintas partes del mundo. Tenemos la obligación compartida de garantizar la equidad en la contratación y en los ascensos de todos los empleados, sin discriminación.

Respetar a las personas también significa que compartimos la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de conducta violenta o poco profesional.

Respeto mutuo

Debemos respetar a cada uno como persona y tratarlo con dignidad. Celebramos las diferencias individuales con un espíritu de inclusión que acoge a todas las personas y que procura brindarles la oportunidad de desarrollar sus potenciales.

Al tratar a los demás con respeto, dignidad, cortesía y equidad, seguimos siendo exitosos gracias al trabajo en equipo y a la colaboración.

Privacidad y confidencialidad de datos

Nuestro respeto por las personas también significa que respetamos y protegemos la información sobre nuestros empleados, asociados, clientes, proveedores, candidatos, socios comerciales y otros individuos. Nuestra Política Global de Privacidad describe los tipos de información personal que recopilamos, cómo usarla, con quién la podemos compartir y los derechos y elecciones disponibles para los individuos acerca de nuestro uso de su información.

Encontrará la Política de Privacidad de ManpowerGroup, [aquí](#). Cada país tiene una Política de Privacidad que aplica a sus instalaciones y a los empleados que se encuentran en estos países. Nuestras prácticas de privacidad pueden variar en función de cada país por acatar prácticas y leyes locales.

También mostramos nuestro respeto por la gente al proteger la información que se nos da de manera apropiada. Esto es especialmente importante en relación con la información personal que puede incluir nombres, contraseñas, identificaciones personales, direcciones, números telefónicos, información de cuentas bancarias, información de salud y otros datos.

Hemos creado un Programa Global de Riesgo y Seguridad de la Información para proteger la información que se nos brinda fuera de nuestra organización, pero también la propiedad intelectual colectiva que hace grande a nuestra marca. Mientras que prevenir es clave, la detección y respuesta a incidentes de seguridad completa el ciclo del manejo de riesgos que se necesita para afrontar los riesgos de seguridad de información contemporáneos.

SUPUESTO 2

¿Qué medidas ha tomado ManpowerGroup para respetar la privacidad de nuestros empleados, socios, clientes, proveedores, candidatos, socios e individuos?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- ManpowerGroup tiene una Política Global de Privacidad que describe el tipo de información personal que recopilamos, cómo la usamos y con quién compartimos esta información.
- ManpowerGroup adapta nuestras prácticas de privacidad para reflejar las prácticas locales y los requerimientos legales.
- El staff de ManpowerGroup está capacitado acerca de las amenazas contemporáneas como lo son el fraude (phishing) y el uso de ingeniería social.
- ManpowerGroup ha creado un programa global de seguridad de la información para proteger la información que se nos ha confiado.
- Todas las anteriores.

HECHO

Respuesta: Todos los anteriores son pasos utilizados para proteger la privacidad.

Diversidad e inclusión

Como organización mundial, es natural que los empleados, los asociados, los clientes, los candidatos y los proveedores de ManpowerGroup sean diversos. Valoramos la diversidad porque ofrece a nuestra organización un rango más amplio de perspectivas y capacidades. ManpowerGroup define a la diversidad como la diferencia de raza, etnia, origen nacional, religión, trasfondo cultural, género, edad, discapacidad, casta, estado mental, pertenencia sindical, afiliación política, embarazo, salud, orientación sexual e identidad de género. Esperamos y promovemos el mutuo respeto y entendimiento entre las personas con situaciones o historias personales distintas.

Uno de nuestros objetivos empresariales es que nuestros clientes reciban el mejor talento, para que todos logren más de lo que imaginaron. Esto implica aprovechar cada vez más fuentes y poblaciones que tradicionalmente han tenido poca representación. Por lo tanto, la diversidad es fundamental para mantener nuestro rol de liderazgo como expertos en el cambiante mundo laboral y nuestra capacidad para satisfacer las necesidades de los clientes, estando abiertos a todas las ideas y permitiendo que todos alcancen su potencial.

Nuestros valores corporativos reflejan nuestra creencia de que todas las personas merecen igualdad de oportunidades para obtener un empleo significativo. En nuestras prácticas de empleo y nuestras iniciativas de desarrollo de una fuerza especial de trabajo, ManpowerGroup aplica el liderazgo en el talento humano y la innovación de los trabajadores a través del amplio rango de diversidad con un enfoque de inclusión para todos.

Para obtener más información sobre la Política de Diversidad de ManpowerGroup, haga clic aquí.

Salud y seguridad

Porque nos importan las personas, consideramos la salud y la seguridad de todos como una parte integral de nuestra cultura.

Todas las personas deben respetar completamente las normas, las políticas y los procedimientos de salud y seguridad y estar listas para ejecutar planes de preparación ante emergencias.

Debemos informar de inmediato sobre prácticas o condiciones laborales inseguras para que puedan tomarse medidas a tiempo. Todos los accidentes relacionados con el lugar de trabajo, no importa lo pequeños que sean, deben comunicarse sin demora.

Para ver la Política de Salud y Seguridad de ManpowerGroup, haga clic en el siguiente enlace:

[Política de Salud y Seguridad de ManpowerGroup](#)

Abuso de sustancias

Estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. A fin de mantener un ambiente laboral seguro y agradable, todas las personas deben estar libres de la influencia física o psicológica de drogas o alcohol mientras lleven a cabo actividades de la Compañía y mientras se encuentran dentro de la propiedad de la Compañía. Presentarse a trabajar estando intoxicado con alcohol o drogas ilegales, o usar, poseer o vender drogas ilegales durante el horario de trabajo o mientras se está en las instalaciones de la Compañía puede ser causa de despido inmediato.

Esta prohibido el consumo de bebidas alcohólicas en establecimientos de la Compañía, excepto en casos debidamente autorizados por la gerencia de la Compañía en funciones de negocios.

Si está utilizando medicamentos recetados que pueden afectar su desempeño laboral o comprometer su capacidad para trabajar de manera segura, analice esta situación con su supervisor.

Acoso y violencia en el lugar de trabajo

Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral sin acoso de ningún tipo. No toleraremos de ninguna persona relacionada con nuestras actividades (incluidos los proveedores y los clientes) conductas verbales, no verbales o físicas de acoso, que generen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Nuestros empleados y gerentes están obligados a cumplir con todas las leyes anti-acoso en los lugares donde trabajan.

La violencia en el lugar de trabajo, incluye el robo y otros delitos comerciales o domésticos, casos de hostigamiento, violencia dirigida al empleador, a ex empleados o empleados actuales y/o a familiares, clientes, proveedores y terceros. Sujeto a las normas y leyes vigentes, prohibimos la posesión y/o el uso de armas de fuego y de otro tipo, explosivos y/u otros materiales peligrosos en establecimientos de la Compañía o mientras se realizan actividades de la Compañía.

El acoso sexual ocurre cuando una conducta fuera de lugar basada en el género afecta el empleo de una persona. Dichas conductas incluyen avances sexuales indeseados, pedido de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual que generen un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

SUPUESTO 3

“Conducta no deseada” podría ser la conducta que no es requerida, no iniciada, no buscada.

Conducta que tal vez para una persona sea aceptable, puede ser desagradable para otra. Como una broma, un abrazo o una fotografía. La determinación acerca de potencial acoso no depende del intento del supuesto acosador. Más bien depende de la persona que lo recibe o de las personas que presenciaron la conducta y la consideraron desagradable.

Joe a menudo agradece a sus empleadas con un abrazo. Joe también es amistoso con los colaboradores, generalmente sólo les da una palmada en la espalda. Lo que Joe no ha notado es que, aunque para la mayoría de los colaboradores este comportamiento no es importante, una de sus colaboradoras se incomoda cada que escucha que Joe se acerca porque se siente incómoda cuando él la abraza. Joe necesita entender que si bien sus intenciones son buenas, su conducta podría ser la base para una denuncia por acoso sexual porque es un comportamiento desagradable para al menos una de sus colaboradoras.

Si usted está en un repentino viaje de negocios y después de horas de trabajo, un supervisor se dirige a su cuarto de hotel para indicarle que recibirá un aumento si cede ante sus insinuaciones sexuales, esto constituye acoso bajo la ley y la política de ManpowerGroup. Si bien la conducta está ocurriendo fuera del trabajo, está relacionada a éste y es suficientemente severa para crear un ambiente laboral hostil o constituir una contrademanda sobre acoso sexual.



Si sufre **cualquier forma de acoso o violencia** dirigida hacia usted u observa este tipo de comportamiento dirigido hacia otro empleado, debe **informar del incidente** a su gerente o supervisor, el Director de Cumplimiento de Ética Local, la **Directora de Cumplimiento de Ética Global** o a través de la Línea Directa de Ética Empresarial.

NUESTRO COMPROMISO CON LA COMPAÑÍA Y LOS ACCIONISTAS

- » Conflictos de intereses
- » Protección de la información y los activos
- » Información privilegiada y transacciones de valores

Conflictos de intereses

Cada uno de nosotros es responsable de resolver conflictos de intereses reales o aparentes para proteger a la Compañía y a los accionistas. Dichos conflictos pueden surgir en el transcurso de actividades durante las cuales intereses personales comprometan o parezcan comprometer nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas y para actuar en beneficio de la Compañía y de sus accionistas. Declarar este tipo de situaciones es fundamental para la resolución.

Proceso de declaración y resolución

Debe informar de inmediato a un supervisor sobre cualquier transacción, relación o situación que pueda ocasionar un conflicto de intereses real o potencial. Esto incluye también transacciones, relaciones o situaciones que involucren a otra persona que puedan ocasionar un conflicto de intereses real o potencial. El supervisor es responsable de tomar una decisión luego de consultar con el nivel de gerencia más alto correspondiente, de ser necesario.

Todos los conflictos y las apariencias de conflictos de intereses deben pasar por este proceso de divulgación y revisión.

Ejemplos de conflictos potenciales

La lista que se incluye a continuación es una muestra de transacciones, relaciones y situaciones que podrían ocasionar un conflicto de intereses real o aparente.

1. Jon, un Profesional de IT, abre una compañía que provee consultoría de servicios de tecnología a los clientes de ManpowerGroup, mientras que él está empleado por ManpowerGroup.
2. Sarah, una especialista de Reclutamiento trabaja por las tardes y fines de semana para un competidor de ManpowerGroup.
3. Mitch, un gerente y tomador de decisiones, acepta una reunión de golf de un proveedor potencial y entonces selecciona al proveedor para realizar el trabajo para nuestra Compañía.
4. Oscar, quien es un miembro del equipo de Recursos Humanos, no declara que su cuñado es un candidato para la posición en la que Oscar está trabajando.

En cada una de estas situaciones, debe manifestar el conflicto real o potencial a un supervisor y seguir sus indicaciones con respecto a la resolución del asunto.

Oportunidades corporativas

Se espera que desempeñemos nuestras obligaciones de manera tal que fomenten los intereses de negocios legítimos de nuestra Compañía. Se nos prohíbe aprovechar para beneficio personal oportunidades que surjan del uso de información o propiedad de la Compañía o de nuestro puesto en ManpowerGroup, a menos que ManpowerGroup haya considerado la oportunidad y haya decidido declinarla.

Cómo pedir orientación

Las cuestiones de conflictos de intereses sólo pueden resolverse mediante la revisión de las circunstancias particulares en el contexto de nuestras actividades en ManpowerGroup. Por lo tanto, debemos seguir el proceso de declaración y resolución.

SUPUESTO 4

Enzo, Director Ejecutivo, le dice a Claudia, Reclutadora Senior, que busca contratar a un nuevo Director de Recursos Humanos ya que la persona actual en la posición ha sido movida a un diferente puesto dentro de la Compañía. La cuñada de Enzo, Mónica, es actualmente Directora de Recursos Humanos en una compañía local de reclutamiento y tiene años de experiencia en el sector. Enzo anima a su cuñada para aplicar para la posición y le dice a Claudia que busque su aplicación y omita el proceso normal ya que él conoce a Mónica y sus cualidades.

Sobre la petición de recibir la aplicación de Mónica, Claudia informa a Enzo y una entrevista es agendada entre Enzo y Mónica. Enzo está feliz con la entrevista y le dice a Claudia que haga una oferta para la posición, sin entrevistar a otros candidatos.

¿Cuál de las siguientes situaciones crea un potencial conflicto de intereses?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- La única persona que fue entrevistada para la posición fue la cuñada de Enzo.
- Enzo tomó la decisión de contratar a Mónica, sin notificar a nadie para revisión.
- Claudia no notificó a nadie que Mónica es la cuñada de Enzo.
- Todas las anteriores.

HECHO

RESPUESTA: Todas las anteriores.

Ambas, Enzo y Claudia no siguieron los procesos de la compañía notificando a su gerente o supervisor sobre el potencial conflicto de intereses. Por su relación, Enzo no debió haber tomado la decisión o estar envuelto en todo el proceso de contratación. Finalmente, la cuñada de Enzo fue la única aplicante entrevistada lo cual está en contra de nuestros procesos.

Protección de la información y los activos

Tenemos la responsabilidad de proteger los activos de ManpowerGroup como si fuesen propios. Los activos de ManpowerGroup son algo más que dinero, propiedades y equipos. Incluyen datos financieros, ideas, planes comerciales, tecnologías, listas de clientes, información personal sobre los empleados e información de propiedad exclusiva. El robo, la apropiación indebida o el uso sin autorización de estos activos es un asunto serio y será tratado de ese modo.

Uso de los activos de la compañía

Debemos actuar de un modo que preserve la propiedad física, los suministros y los equipos de la Compañía. El uso personal de estos activos solamente está permitido con aprobación previa. Nunca deben utilizarse para beneficio personal y/o con fines comerciales ajenos a la Compañía.

Información empresarial confidencial

La información empresarial confidencial acerca de nuestras operaciones y estrategias de negocios es un activo valioso de la Compañía. La “información empresarial confidencial” incluye datos de costos y fijación de precios, listas de clientes, adquisiciones potenciales, procedimientos y procesos comerciales, datos financieros, conocimientos y secretos comerciales, información relacionada con el personal, planes y estrategias de ventas y marketing, listas de proveedores y otros desarrollos e información que no hayan sido divulgados públicamente. La información de la Compañía debe utilizarse únicamente para beneficio de la Compañía y nunca para beneficio personal.

Existen algunas excepciones a) si se hace con autorización por escrito de ManpowerGroup; b) si la información se convierte legalmente en un asunto de público conocimiento; o c) si un tribunal de justicia le ordena divulgar la información.

Compartimos esta responsabilidad incluso luego de finalizado nuestro empleo y relaciones de negocios con ManpowerGroup, conforme a las leyes vigentes.

Exactitud, retención y destrucción de registros y documentos de negocios

Se nos reconoce por nuestra honestidad y confiabilidad en todas las áreas del negocio. Toda la información sobre los negocios, incluidos los informes financieros y comerciales, se debe informar oportunamente y con precisión. La información financiera debe reflejar las transacciones reales y cumplir con los principios contables normalmente aceptados. Está prohibido establecer activos o fondos no divulgados o no registrados.

Los documentos y registros de negocios incluyen documentos en papel como cartas e informes impresos. También incluyen documentos electrónicos, como mensajes de correo electrónico y cualquier otro medio que contenga información sobre la Compañía y/o sobre sus actividades de negocios.

Propiedad intelectual: nuestra y de terceros

La innovación y el conocimiento son dos de los valores centrales de ManpowerGroup. La propiedad intelectual de ManpowerGroup es un valioso activo de negocios. Tenemos la obligación de respetar y proteger toda propiedad intelectual, ya sea propia o perteneciente a otra persona u organización.

ManpowerGroup es propietaria de todas las invenciones, ideas, descubrimientos y secretos comerciales creados por los empleados de ManpowerGroup durante su trabajo o producidos mediante el uso de recursos de ManpowerGroup.

Estas obligaciones también aplican específicamente a todas las aplicaciones de software. Utilizaremos software legalmente y de acuerdo con las licencias mediante las cuales se nos concede su uso.

Uso de los medios electrónicos/redes sociales

Nuestra marca y reputación dependen de cada uno de nosotros y de nuestra conducta. Esto incluye la conducta cuando se utilizan medios electrónicos y sistemas de comunicación, como mensajes de voz, correos electrónicos y softwares comerciales.

Las comunicaciones a través de estos sistemas no son de carácter privado. Estas comunicaciones son registros de negocios. Por lo tanto, ManpowerGroup puede, de conformidad con las normas legales aplicables, limitar, leer, acceder, interceptar y divulgar el contenido de estas comunicaciones.

Como usuarios de estos sistemas, tenemos la responsabilidad de garantizar que las comunicaciones vía estos sistemas no dañen ni perjudiquen a terceros ni pongan en riesgo a la Compañía. En ninguna circunstancia se deben utilizar los sistemas de

ManpowerGroup con el fin de publicar, guardar, transmitir, descargar o distribuir a sabiendas o de manera imprudente o maliciosa cualquier tipo de contenido intimidatorio, abusivo, injurioso, difamatorio u obsceno.

Las redes sociales en Internet representan gran parte de nuestro éxito, ya que nos conectan con admiradores y amigos que se han convertido en clientes, candidatos, asociados y colegas. A diferencia de muchas empresas, nosotros alentamos y autorizamos a los empleados a utilizar las redes sociales. Esperamos que el comportamiento de los empleados en Internet refleje su comportamiento en las instalaciones de la Compañía.

Para ver la Política de Redes Sociales de ManpowerGroup haga clic en el siguiente enlace:

[Política de Redes Sociales de ManpowerGroup](#)

SUPUESTO 5

Xiaohui, Gerente de Desarrollo Comercial, muestra a su compañera de trabajo, Della, una imagen que encontró en Facebook de un cliente y decide hacer comentarios sobre la fotografía e incluir una referencia a ManpowerGroup. Della expresa la preocupación de que, si Xiaohui incluye el nombre de ManpowerGroup, podría parecer que el comentario es de la empresa en lugar de ser un comentario personal de Xiaohui. Xiaohui responde que la compañía fomenta la interacción social con los clientes.

¿Quién tiene razón?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Xiaohui, porque la compañía anima a los empleados a utilizar las redes sociales para crear relaciones con los clientes.
- Della, porque Xiaohui no debería entrar en Facebook mientras trabaja e incluir una referencia a ManpowerGroup.
- Ambos tienen razón ya que la compañía anima a los empleados a interactuar con los clientes o compañeros de trabajo en las redes sociales para crear relaciones, pero nunca se debe incluir un comentario que podría parecer que procede de la compañía y no de una persona.

HECHO

RESPUESTA: El tercer cuadro es el correcto. Ambos tienen razón.

Indagaciones de los inversionistas y los medios de comunicación

Al brindar información acerca de nuestra organización al público general, nuestros accionistas y los medios de comunicación, debemos hacerlo de manera tal que garanticemos que la información sea exacta, adecuada y oportuna. Es importante evitar la divulgación inadvertida de información confidencial. Todas las indagaciones o pedidos de información por parte del público, los accionistas o un analista o representante de los medios de comunicación se deben remitir de inmediato a la persona correspondiente designada por el área de Relaciones Públicas de su país. Si la indagación está relacionada con un asunto global, debe ser dirigida o remitida al Departamento de Relaciones Públicas de las oficinas centrales mundiales.

[Sitio web de relaciones con los inversionistas](#)

Información interna y transacciones de valores

La ley federal de los EE.UU. sobre valores prohíbe comprar o vender acciones de la Compañía en un momento en que se tiene información importante sobre la Compañía que no se conoce públicamente. Hacer transacciones con valores en esta situación se conoce como “abuso de información privilegiada”. Esta ley también prohíbe pasar esta información a terceros que puedan luego comercializar acciones de la Compañía.

Este tipo de información puede incluir iniciativas nuevas de marketing, resultados o proyecciones de ventas y ganancias, contratos importantes con clientes o proveedores y/o fusiones o adquisiciones potenciales u otro tipo de desarrollos importantes. Cualquier persona que tenga acceso a este tipo de información debe mantenerla en carácter confidencial. Está prohibido analizar información confidencial con personas ajenas a la Compañía, incluidos los contactos de negocios no pertenecientes a ManpowerGroup, amigos y/o familiares.

Consulte a continuación la declaración sobre la Política de Transacción de Valores de ManpowerGroup. Se espera de nosotros que cumplamos por completo con esta política. Si usted desea comprar o vender de nuestro inventario, pero no está seguro sobre estos requerimientos, deberá contactar a nuestro Consejero General de la Compañía.

Para ver la Política de Transacción de Valores de ManpowerGroup haga clic en el siguiente enlace:

[Declaración de la Política de Transacción de Valores](#)

SUPUESTO 6

Frederick, Director Financiero, se entera de que la compañía tiene en mente adquirir una gran compañía de personal, especializada en atención de salud, que cotiza en bolsa. La adquisición duplicaría los ingresos de la compañía en Reino Unido. La compañía no revelará públicamente la adquisición hasta el próximo mes.

¿Frederick puede comprar o vender valores de ManpowerGroup hoy mismo?

Elija la mejor respuesta, haga clic en HECHO para responder.

- Sí, porque Frederick no sabe si esta adquisición finalmente se producirá.
- Sí, porque Frederick no está en la lista de personas de la compañía que necesitan autorización previa.
- No, porque realizar transacciones con información privilegiada que no es pública es ilegal y una violación de la Política de Transacción de Valores y de nuestro Código.

HECHO

RESPUESTA: No, porque nunca se pueden comprar o vender acciones de la compañía cuando está en posesión de información privilegiada que no es pública. Nunca debe compartir información que no es pública con amigos o familiares.

NUESTRO COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS COMERCIALES

- » Soborno y corrupción
- » Regalos, entretenimientos y patrocinios
- » Relaciones con los socios comerciales
- » Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones
- » Leyes antimonopolio y sobre la competencia
- » Obtención de información sobre la competencia

Soborno y corrupción

El soborno se produce cuando se ofrecen cosas de valor (por ejemplo, dinero en efectivo, equivalentes de efectivo, regalos) directamente o indirectamente a los individuos, especialmente a los funcionarios estatales, socios comerciales, clientes o posibles clientes para influir en una decisión discrecional. Tenemos la responsabilidad de cumplir con todas las leyes antisoborno aplicables, incluida la Ley de los EE.UU. sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero y todas las leyes aplicables de naturaleza similar en los países y territorios en los que hacemos negocios.

Nunca debemos pagar sobornos o de otro modo tratar de influir indebidamente en los funcionarios estatales, incluso si se solicita dicho pago y se lo llama algo más que un soborno. Incluso si se lleva a cabo a través de un tercero, como un agente o representante.

Los ejemplos de funcionarios estatales incluyen:

1. Empleados de cualquier gobierno o entidad controlada por el gobierno en cualquier parte del mundo.
2. Partidos políticos o candidatos a cargos políticos.
3. Personal de seguridad (militares, policías y servicios de inteligencia).

Un "pago de facilitación o incentivos" es una pequeña suma de dinero pagada a un empleado estatal para llevar a cabo con mayor rapidez un trabajo rutinario, no discrecional que de otro modo se retrasa, como la obtención de un pasaporte o una línea de teléfono. Facilitar pagos es ilegal bajo las leyes de la mayoría de los países alrededor del mundo. De acuerdo con nuestra política de cumplimiento de todas las leyes aplicables, no permitimos los pagos de incentivos. Si recibe una solicitud de pago de incentivos o tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento de Ética global.

Para ver la Política Anticorrupción de ManpowerGroup haga clic en el siguiente enlace

Política Anticorrupción

Regalos, entretenimientos y patrocinios

Reconocemos que proporcionar obsequios e invitaciones de alojamiento o beneficios de viaje puede ser una parte legítima de realizar negocios. Es su responsabilidad seguir la Política de Regalos, Entretenimientos y Patrocinios, ya que estas actividades serán consideradas beneficios corruptos en ciertas circunstancias. Nuestra Política provee reglas generales que nuestros empleados deberán seguir cuando ofrezcan o proporcionen obsequios o invitaciones, incluyendo los límites globales y por país específicamente para regalos y comidas.

Siempre debemos respetar los estándares de conducta más altos al llevar a cabo nuestros negocios a fin de proteger nuestra reputación de realizar negociaciones justas y honestas. Es una práctica usual ofrecer a los clientes y los proveedores atenciones empresariales, como obsequios de precios moderados e invitaciones de entretenimiento como almuerzos o cenas. Dichas actividades deben ser por naturaleza limitadas y jamás deben influenciar o dar la impresión de influenciar las decisiones de oficiales del gobierno, socios comerciales, clientes o potenciales clientes. Debemos utilizar nuestro buen juicio al momento de dar y recibir atenciones empresariales. Nunca se debe solicitar, dar ni aceptar dinero en efectivo ni equivalentes al dinero en efectivo.

SUPUESTO 7

¿Cuáles de los siguientes ejemplos se consideran gastos permitidos?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Llevar a un cliente potencial a un partido de fútbol o rugby si el objetivo principal de la reunión es hablar de las oportunidades de desarrollo comercial y no se interpretará como un soborno para el nuevo negocio.
- Una cena de negocios con un cliente o potencial cliente con una factura total cuyo importe es menor que el límite de comida por persona.
- Un pisapapeles de cristal que lleva el logotipo de Manpower con un valor por debajo del límite de regalo ofrecido a un ejecutivo de un cliente como muestra de agradecimiento después de la renovación de un contrato importante.
- Todas las anteriores.

HECHO

RESPUESTA: Todas las anteriores. Cada uno de estos gastos está permitido en nuestra Política de Regalos, Entretenimiento y Patrocinios. Si tiene alguna pregunta o desea más información, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento de Ética Global.

Para ver la Política de Regalos, Entretenimientos y Patrocinios de ManpowerGroup haga clic en el siguiente enlace:

[Política de Regalos, Entretenimientos y Patrocinios](#)

Requerimos los mismos comportamientos de nuestros socios comerciales

Podemos ser responsables legales por la conducta de un socio cuando ésta ocurre en el transcurso de su trabajo para la Compañía, nosotros creemos en realizar negocio con socios comerciales que demuestren altos estándares de conducta ética dentro del negocio.

Esperamos que nuestros agentes, proveedores, contratistas independientes o socios participantes, o cualquier otro tercero que participe en nuestro beneficio ("socio de negocio") realizará servicios legítimos y se adherirá a los estándares de ética y conducta empresariales descritos en el Código.

Selección

Nuestra selección de socios comerciales será realizada con base en criterios objetivos, incluyendo calidad, excelencia técnica, costo/precio, horario/entrega, servicios y compromiso con la responsabilidad social y las prácticas éticas dentro del negocio. Ningún colaborador deberá ser solicitado para desempeñar servicios para nuestra Compañía sin la diligencia apropiada y sin un detallado acuerdo de servicios y términos de pago.

Haremos lo mejor para asegurar que nuestras decisiones de entrega nunca estén comprometidas por relaciones personales o influenciadas por la aceptación de regalos inapropiados, favores o entretenimiento excesivo.

Requerimos que nuestros proveedores nos confirmen su compromiso de seguimiento y promuevan a través de las actividades de día a día, prácticas clave de responsabilidad social, consistentes con los Principios Éticos de Atenas, El Pacto Global, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo y otros estándares con los que ManpowerGroup se ha comprometido.

Para ver la Política de Compras y Cadena de Suministros de ManpowerGroup, haga clic en el siguiente enlace:

[Política de Compras y Cadena de Suministros](#)

Prácticas justas

Respetamos a toda la gente y tenemos una reputación de confianza por medio de nuestras relaciones. Por lo tanto, no revelaremos a terceros ningún tipo de información contractual o de términos sobre nuestras relaciones de negocio con subcontratistas y proveedores, a menos que obtengamos el permiso para realizarlo.

SUPUESTO 8

Verdadero o Falso: “Se nos puede considerar legalmente responsables de la conducta de nuestros socios comerciales”.

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

Verdadero

Falso

HECHO

RESPUESTA: Verdadero. “Se nos puede considerar legalmente responsables de la conducta de nuestros socios comerciales”. Si usted tiene conocimiento de cualquier señal de posibles conductas poco éticas o corruptas por parte de un socio comercial, es importante que se ponga en contacto con el Departamento de Cumplimiento de Ética Global.

Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones

Estamos orgullosos de la calidad de nuestros servicios y estamos comprometidos a competir justamente utilizando prácticas éticas de negocio. Nos esforzaremos para presentar únicamente información precisa y verdadera acerca de nuestros productos y servicios en presentaciones, discusiones con clientes, nuestra publicidad, promociones y anuncios públicos. Cuando se nos solicite realizar comparación contra nuestra competencia, presentaremos la información de forma justa.

Leyes Antimonopolio/Competencia

ManpowerGroup es exitosa en mercados abiertos y competitivos. Nuestro éxito está construido en la excelencia en todas las áreas de nuestro negocio. Estados Unidos de América, la Unión Europea, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo, y otros países y grupos de países han adoptado Leyes Antimonopolio y Competencia con la intención de preservar la competencia y promover los mercados abiertos. Pretendemos cumplir completamente con estas leyes y las regulaciones que prohíben acuerdos que interfieran con la justa competencia. Nuestra Compañía no tolerará ninguna conducta que viole estos requerimientos.

No está permitido para nadie en nuestra Compañía, dirigir, participar, aprobar o tolerar ninguna violación de la Ley de Antimonopolio y Competencia. Los gerentes son responsables por la conducta de sus equipos.

Debido a las leyes que no son idénticas en cada país, es importante que entendamos que las Leyes Antimonopolio/Competencia son relevantes para nuestro mercado. En general, no deberás discutir lo siguiente con los competidores: (1) Precios, descuentos y términos o condiciones de venta; (2) Beneficios, márgenes de beneficios o datos de costos; (3) Cuotas de mercado, territorios de venta o mercados; (4) Asignación de clientes o territorios; (5) Selección, rechazo o terminación de clientes o proveedores; (6) Restricción del territorio o mercados en los que una compañía pueda revender productos; y (7) Restricción de los clientes a quien la Compañía pueda vender.

La prevención es la clave, así que si tiene preguntas acerca de la aplicación de las leyes antimonopolio y competencia en conductas pasadas, presentes o futuras, consulte a nuestro Asesor General de la Compañía o al Área de Cumplimiento de Ética Global.

NUESTRO COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES

Obtener información competitiva

Competimos abierta y justamente. Tenemos la responsabilidad y el derecho a obtener información acerca de otras organizaciones, incluidos nuestros competidores, mientras sea de forma ética y legal. Tal información puede incluir reportes (análisis), material de marketing sin autoría, anuncios, publicaciones y artículos de revista, así como otra información hablada o publicada.

No trataremos de obtener información por medio de acciones ilegales y poco éticas, como espionaje industrial, intervenciones telefónicas y/o falsificar nuestra identidad. No aceptaremos o leeremos ningún documento de nuestros competidores que haya sido entregado a nosotros inapropiadamente.

ManpowerGroup respeta las obligaciones legales que pueda tener con un empleado anterior, como la confidencialidad y restricciones en la solicitud de empleados y clientes del empleado anterior. Cualquiera que tenga ese tipo de acuerdos deberá darlo a conocer para asegurar el cumplimiento de los términos del acuerdo



- » Conservación del medio ambiente
- » Contribuciones y actividades políticas

Conservación del medio ambiente

Nuestra tradición de responsabilidad con las comunidades que servimos significa que nos esforzamos por conducir nuestro negocio con respeto y consideración por el medio ambiente. Como una organización basada en el trabajo en oficina, nuestro impacto al medio ambiente es relativamente pequeño. Operamos nuestras instalaciones con los permisos, aprobaciones y controles necesarios, y nos esforzamos por minimizar nuestro impacto mediante la reducción de residuos y consumo de energía.

Podemos desempeñar un papel clave y tener un impacto positivo en el ambiente debido al modelo de buenas decisiones, así como promover una administración responsable por parte de nuestros empleados, asociados y socios comerciales. De esta manera, ManpowerGroup puede ayudar a apoyar comunidades más sustentables en las cuales vivir y trabajar. La mayoría de las iniciativas ambientales en ManpowerGroup se implementan a nivel local.

Nuestra oficina central mundial certificada en LEED Gold sirve de modelo para todas nuestras oficinas y demuestra cómo la ubicación, materiales de construcción, conservación del agua, energía y los principios de trabajo pueden reducir el impacto ambiental y crear una experiencia agradable. Las compras, los bienes raíces y otras funciones operacionales siempre deben considerar las formas de mejorar los resultados ambientales y, como consecuencia, se insta a las personas a que apliquen principios similares en sus vidas personales.

Contribuciones y actividades políticas

No se permite el uso de fondos, propiedades u otros recursos de la Compañía para hacer alguna contribución u ofrecer algo de valor a ningún candidato, grupos o actividades de tipo político. Nuestra Compañía no reembolsará a ninguna persona por una contribución personal adoptada con fines políticos.

Todo el mundo es bienvenido a participar en actividades políticas en su tiempo de esparcimiento bajo su propio gasto, siempre y cuando no interfiera con el ejercicio de sus funciones en ManpowerGroup. No haga contribuciones políticas en dinero o servicios personales en nombre de ManpowerGroup. Adicionalmente, ManpowerGroup prohíbe el uso de nuestras instalaciones para actividades políticas.

NUESTRO PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE ÉTICA

- » Administración
- » Procedimientos legales e investigaciones internas
- » Capacitación y certificación
- » Medidas disciplinarias

Administración

Como Asesor General y Director de Cumplimiento de Ética, [Richard Buchband \(generalcounsel@manpowergroup.com\)](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com) supervisa el cumplimiento de este Código y del Programa de Cumplimiento de Ética de la compañía.

Bajo su dirección, se administrará este Código y lo interpretarán la Directora de Cumplimiento de Ética Global de nuestra compañía, [Shannon Kobylarczyk](mailto:Shannon.Kobylarczyk@manpowergroup.com) y el Especialista de Cumplimiento de Ética Global, [David Irish \(ethics.training@manpowergroup.com\)](mailto:David.Irish@manpowergroup.com).

La Directora de Cumplimiento de Ética Global está autorizada a formular y aplicar reglas, procedimientos y programas educativos diseñados para promover la eficacia de este Código. También está autorizada a responder a preguntas relacionadas con este Código y con su aplicación a situaciones específicas.

La Directora de Cumplimiento de Ética Global de ManpowerGroup informará periódicamente a la Junta Directiva o al Comité de la Junta correspondiente sobre el cumplimiento de este Código.

Procedimientos legales e investigaciones internas

Queremos ser responsables y precisos en todos nuestros tratos comerciales. Por tanto, cualquier persona que reciba una demanda, queja, aviso o se dé cuenta que nuestra Compañía es objeto de alguna investigación legal o procedimiento administrativo, debe notificar inmediatamente a la Oficina del Consejo General de nuestra compañía, que coordinará y dirigirá la respuesta de la Compañía.

Las investigaciones a menudo implican complejas cuestiones legales y comerciales. No trate de investigar asuntos legales por sí mismo; esto podría comprometer la investigación. Es responsabilidad de la alta gerencia de nuestra Compañía determinar si lleva a cabo una investigación interna, así como determinar los métodos que han de emplearse en cualquier investigación.

Si los resultados de cualquier investigación interna o del gobierno justifican la adopción de una acción correctiva, la alta gerencia determinará las medidas adecuadas que se deben tomar y será responsable de la ejecución de estas medidas.

Usted tiene el deber de cooperar por completo con cualquier investigación interna llevada a cabo por nuestra Compañía. De acuerdo con los consejos de la oficina del asesor general de nuestra Compañía o de abogados externos, todos deben cooperar por completo cuando así se le solicite en relación con cualquier investigación aplicable a la ley.

Debemos ser veraces en todas nuestras relaciones con el gobierno, cumplimiento de la ley o investigadores internos y no debemos:

- Destruir, alterar u ocultar cualquier documento u otra prueba potencialmente relevante.

- Hacer declaraciones confusas en relación con cualquier investigación por parte de nuestra Compañía o del gobierno.
- Obstruir, influir de manera fraudulenta o impedir cualquier investigación.
- Intentar que cualquier otra persona destruya pruebas, dé información falsa o confusa u obstruya cualquier investigación.

Capacitación y certificación

Compartimos la responsabilidad de hacer lo correcto para todos los interesados y de proteger la reputación de nuestra Compañía. Uno de los pasos más importantes es que todos los empleados y socios deben completar la capacitación anual, asociada con esta Código y las políticas de la Compañía. La Directora de Cumplimiento de Ética Global ha diseñado programas de capacitación en nuestro beneficio.

Puesto que queremos ayudar a asegurar el cumplimiento de este Código, todos los empleados en todo el mundo y todos los miembros de la Junta Directiva están obligados a completar y enviar un informe de cumplimiento y una certificación anual.

Medidas disciplinarias

La falta de cumplimiento del Código, el proceso de certificación necesario o el hecho de no cooperar con una investigación interna de una violación real o aparente de este Código pueden ser motivo de medidas disciplinarias, hasta, e incluso, el cese del contrato.