

” אני מלא התלהבות לגבי העבודה שאנו עושים
והדרך שבה אנו מנהלים את עסקינו בכל יום.
כרבים מאתנו, הצטרפתי ל-ManpowerGroup
מכיוון שאני מאמין בארגון הזה ובחשיבותן של
משרות עבודה בחיים של כולם. אני מרגיש
שהעבודה שאנו עושים בכל יום ויום מעוררת בי
מוטיבציה ברמה האישית, וכך גם ערכי היושרה
וההגינות שלאורם אנו חיים.”



ג'ונאס פרייזינג
יו"ר ומנכ"ל, ManpowerGroup

ManpowerGroup World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© ManpowerGroup 2016. כל הזכויות שמורות.



ManpowerGroup®

קוד האתיקה והתנהלות העסקית

חויית MANPOWERGROUP



תוכן עניינים

קוד האתיקה וההתנהלות העסקית

3 דברי היו"ר והמנכ"ל

4 ההבטחה של MANPOWERGROUP

הקדמה לקוד האתיקה וההתנהלות העסקית שלנו

מטרה	5
הקוד חל על כולנו	5
האחריות שלנו	6
עובד	«
מנהל	«

7 קבלת הכוונה ודיווח על בעיה

במקרה של ספק: מצפן מוסרי	7
דיווח על בעיה	8
איסור על נקמה	9

10 המחויבות שלנו זה לזה

אנשים: אחד הערכים שלנו	10
כבוד הדדי	10
פרטיות והגנת מידע	10
גיוון והכללה	11
בריאות ובטיחות	12
שימוש בחומרים אסורים	12
הטרדה ואלימות במקום העבודה	12

14 המחויבות שלנו לחברה שלנו ולבעלי המניות

ניגודי עניינים	14
תהליך גילוי ופתרון	14
דוגמאות של ניגודי עניינים אפשריים	14
הזדמנויות תאגידי	15
בקשת הכוונה	15
הגנה על מידע ונכסים	16

16 שימוש בנכסי החברה

« מידע עסקי סודי	«
« דיוק, שמירה והשמדה של רשומות ומסמכים עסקיים	«
« קניין רוחני – שלנו ושל אחרים	«
« שימוש במדיה אלקטרונית/מדיה חברתית	«
« פניות ממשקיעים ומהתקשורת	«
« מידע פנים ומסחר בניירות ערך	«

19 המחויבות שלנו ללקוחותינו ולשותפינו העסקיים

שוחד ושחיתות	19
מתנות, אירוח וחסויות	19
קשרים עם שותפים עסקיים	20
« בחירה	«
« נוהג הוגן	«
פרקטיקות של מכירות, שיווק ותקשורת	21
« חוקי הגבלים עסקיים/תחרות	«
« השגת מידע תחרותי	«

22 המחויבות שלנו לקהילות שלנו

אחריות סביבתית	22
פעילויות ותרומות פוליטיות	22

23 תכנית הציות שלנו

ניהול	23
הליכים משפטיים וחקירות פנימיות	24
הדרכה ואישור	24
הליכים משמעתיים	24

לכל עמיתי MANPOWERGROUP בעולם



מסר מהיו"ר והמנכ"ל שלנו

יש לנו חובה לטפח ולהגן על המותג ועל המורשת שבנתה ManpowerGroup במשך עשרות שנים. המשמעות היא שאנחנו צריכים לעשות את הבחירות הנכונות. מסיבה זו, חשוב כל כך שכל אחד ואחת מאתנו ינהג כשגריר של החברה, על ידי הקפדה על קוד האתיקה וההתנהלות העסקית של ManpowerGroup. קוד האתיקה חל על כל עובד ועובדת של ManpowerGroup, בכל הדרגים ובכל התפקידים, ומטרתו להבטיח שנקיים את הסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה עסקית בהתנהלותנו.

אנא הקדישו מזמנכם כדי ללמוד ולדעת, להבין ולפעול בהתאם לקוד האתיקה, כדי שתדעו להתנהל בהתאם לערכיה של ManpowerGroup. אם ידוע לכם או שעלה בכם החשד כי המדיניות הנכללת בקוד זה הופרה, אתם מחויבים לדווח מיד על ההפרה או על החשד שלכם. **אנו מעמידים לרשותכם מספר דרכים לדווח על כל פעולה העולה לדעתכם לגרוע להפרת הקוד, בעמוד 8.**

אני יודע שאני מדבר בשם כולנו ב-ManpowerGroup כאשר אני אומר שאנשים הם בראש סולם העדיפויות שלנו, וברצוני להודות לכם על כל מאמצים לשמר את מעמדנו כחברה המחויבת לסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. בואו נמשיך לעשות יותר, כדי להגשים את ייעודנו ביצירת הזדמנויות משמעותיות לקידום הצלחתם של אנשים בעולם הקריירה, לחיזוק כוחם התחרותי של ארגונים, ולבניית קהילות בנות קיימא.

ג'ונאס פרייזינג
יו"ר ומנכ"ל
ManpowerGroup

ב-ManpowerGroup, אנו מאמינים כי כל עסק נושא באחריות לתרום באופן חיובי לשינוי חברתי. העסק שלנו נוסד על עיקרון זה – ולפיו ניהול ארגון מצליח מבוסס על הפקת רווח עבור בעלי המניות שלנו, ועל תרומה לחברה על ידי מתן תעסוקה משמעותית ויציבה למיליוני אנשים.



כשבעים שנה אחרי, אנו ממשיכים לדבוק במטרתנו הכפולה. כיום, חשוב יותר שמעסיקים ינקטו בגישה המתייחסת לכל בעלי העניין בארגון. בעולם של שינויים מתמידים, תמורות טכנולוגיות והגוונות הזדמנויות התעסוקה, עסקים ממלאים תפקיד בהבטחה לשפר את חייהם של אנשים ובהיותם חלק חשוב מהפתרון.

משום כך, ב-ManpowerGroup אנו מחויבים לעזור לאנשים לחזק את הרצון ואת היכולת שלהם לרכוש מיומנויות מבוקשות, כדי שכל אחד מהם יהפוך את עצמו לבר-העסקה לטווח ארוך. זאת הסיבה לחבירה שלנו לממשלות, לארגונים חוץ-ממשלתיים (NGO), וכמובן ללקוחותינו, כדי להכין אנשים לעולם העבודה, לסייע להם לשמור על רלוונטיות על ידי שיפור מיומנויות, ולהרחיב את הגיוון במקומות עבודה משלבים ומכלילים. זאת גם הסיבה לכך שאנו מקיימים בעצמנו את מה שאנו דורשים מאחרים – אנו משקיעים בפיתוח מיומנויות העוזרות לאנשינו למצוא את הפוטנציאל שלהם ומעודדים עובדים לחלוק את כישרונם בקהילות שבהם אנו חיים ועובדים. זו הדרך שלנו למשוך את האנשים הטובים ביותר לעבור עבורנו, מפני שכאשר אתם מצטרפים ל-ManpowerGroup, אתם יודעים שאתם חלק מחברה אתית אשר בלבה מאמינה בהצלחה על ידי עשיית טוב.

יש לנו את המותג המהימן ביותר בתעשייה. כל אחד מאתנו ממלא תפקיד בשמירה על מצפן האתיקה שלנו. לכולנו יש סיבות טובות להתגאות במעמדנו המוביל בתחום; אנו נכללים בעקביות במדד הקיימות של דאו ג'ונס ובמדד FTSE4Good, ואנו החברה היחידה בתעשייה שלנו שדורגה בין החברות האתיות בעולם ובין החברות הנערצות בעולם על ידי Fortune. תארים אלה הם עדות לאתיקה של אנשינו וערכינו. אף אחד ממתחרינו לא יכול לטעון לכך.



ההבטחה של ManpowerGroup

אנו מניעים את עולם העבודה.

כאשר הבנתנו המעמיקה על הפוטנציאל האנושי מתחברת לשאפתנות עסקית, נוצר כוח דינמי.

כוח שמניע ארגונים קדימה.

כוח שמאיץ הצלחה אישית.

כוח שבונה קהילות בעלות חוסן בר קיימא.

אנו מייצרים כוח מסוג זה על ידי חיבור בין החזון של לקוחותינו, למוטיבציה של האנשים, למה שקורה עכשיו בעולם העבודה – ולדבר הבא שיקרה בו.

אנו משלבים מומחיות מקומית עם פריסה גלובלית כדי לתת לארגונים בכל העולם הזדמנויות שלא נראו בעבר ואת היכולת למצותן.

בתפקידנו כיועצים נאמנים, אנו מטפחים שותפויות עם כל אדם וארגון שעמו אנו עובדים, מפני שההצלחה שלהם מובילה להצלחה שלנו.

הודות לכך, אנו מצליחים לייצר פתרונות בעלי השפעה מהותית המחזקים את כוחם התחרותי של הארגונים והאנשים שאנו משרתים, ומובילים אותם להישגים גבוהים ממה שיכלו לשער.

ועל ידי יצירת החיבורים העוצמתיים הללו, אנו מסייעים להניע את עולם העבודה.

הקדמה לקוד האתיקה וההתנהגות העסקית שלנו

« מטרה

הקוד חל על כולנו

« האחריות שלנו

מטרה

מטרת קוד האתיקה וההתנהלות העסקית ("הקוד") היא לספק הנחיות לכל עמיתינו ושותפינו לגבי פעילותנו העסקית, המתנהלת על פי הסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. **אנו דבקים בקוד כדי ליישם ולקיים את הערכים והאמונות שלנו.**

הדבר שהחברה והמותג שלנו ידועים בו יותר מכל הוא אמינות – זהו המוניטין וסימן ההיכר שלנו, המשתקף בכל מה שאנו עושים. **ManpowerGroup צומחת ומשגשגת מתוך תרבות של יושר, הגינות ואחריות, ואנו מאמינים כי תרבות זו ממשיכה להקנות לנו יתרון תחרותי רב עוצמה.** בהיותו מדריך המכוון את התנהלותנו, הקוד תורם להצלחתנו העתידית מכיוון שהוא מסייע לנו לשמור על תרבות זו.

הקוד גם מסייע לנו לטפח באפקטיביות ולהגן על המותג ועל מגוון בעלי העניין השונים של החברה. הוא מסייע להסב את תשומת לב כולנו לתחומים שיכולים לעורר סיכוני אתיקה, מדריך אותנו כיצד לזהות ולהתמודד עם סוגיות אתיות, ומספק מנגנונים לדיווח על התנהגות לא אתית ללא חשש מפני התנכלות.

הקוד חל על כולנו

הקוד שלנו חל על כולם, לרבות עובדים, שותפים, מנהלים ב-ManpowerGroup ובחברות הבנות שלה, חברי דירקטוריון ManpowerGroup ואנשים אחרים המבצעים שירותים עבורנו.

למטרות קוד זה, המונחים "חברה" ו"ManpowerGroup" משמעם ManpowerGroup וכל החברות הבנות והחברות הקשורות שלה ברחבי העולם.



האחריות שלנו



עובדים



הקפידו לפעול בהתאם למדיניות
ManpowerGroup ולכל החוקים החלים



קראו, הבינו וצייתו
לקוד ההתנהלות



בצעו את כל ההדרכות הנדרשות
ומלאו את טופס האישור המעיד
על עמידתכם בקוד



אם התעורר בכם ספק מהי
הדרך הראויה לנהוג, פנו לעמית
מהעבודה, למנהלכם, לחבר
הנהלה או למחלקת הציות
הגלובלית כדי לקבל הכוונה

העניקו את שיתוף
הפעולה המלא שלכם לכל
חקירה מוסמכת המתבצעת על
ידי נציגי החברה

דווחו ללא דיחוי על הפרות או על חשד להפרות של הקוד או של כל מדיניות אחרת של ManpowerGroup **באמצעות הקו החם לאתיקה עסקית או דווחו למנהל שלכם**. החברה לא תסבול שום התנכלות לאדם בשל כך שדיווח על תקרית בתום לב. "תום לב" משמע שאדם מוסר את כל המידע העומד לרשותו ומאמין שהוא נכון ואמיתי.

מנהל

אנו מדריכים את מנהלינו **לחזק ולטפח תרבות של אתיקה בחברה**, על ידי כך שינהגו בפתיחות ובכנות לגבי ההתנהלות העסקית ויטפחו סביבת עבודה **המעודדת עמיתים להעלות כל נושא שמטריד אותם בתחום האתיקה העסקית**, ללא חשש מנקמה. על המנהלים לעודד תקשורת פתוחה ושוטפת בינם לבין עובדיהם. חשוב שנהיה מודל חיובי לחיקוי עבור אלה שאנו מנהיגים, על ידי מתן ייעוץ והכוונה, או זיהוי המשאב המתאים בחברה שאליו יש לפנות.

קבלת הכוונה ודיווח על בעיה

« במקרה של ספק: מצפן מוסרי

« דיווח על בעיה

« איסור על נקמה

במקרה של ספק: מצפן מוסרי

הקוד של ManpowerGroup אינו עוסק בכל החוקים, הכללים, תחומי המדיניות או הנסיבות הנוגעים להתנהגות אתית. כולנו חייבים להפעיל היגיון ושכל ישר כדי לקבוע מהי התנהגות נאותה. אין זה מציאותי לצפות שכל אחד מאתנו ידע הכול, ולכן, אם מצאתם את עצמכם במצב שבו אינכם בטוחים לגבי ההשלכות האתיות של פעולה מסוימת, השתמשו בשאלות הפשוטות הבאות כמצפן מוסרי:

- האם זה עולה בקנה אחד עם הקוד?
- האם זה אתי?
- האם אני נוהג בהגינות וביושר?
- האם מעשיי חוקיים?
- האם זו הדרך הראויה לפעול?
- האם זה יקרין באופן חיובי עליי ועל החברה?
- האם הייתי רוצה לקרוא על זה בעיתון או באינטרנט?

אם התשובה לאחת משאלות הללו היא "לא", אל תעשו את זה.

אם אתם עדיין זקוקים להדרכה, פנו אל המנהל או האחראי שלכם, הממונה על הציות במקום העבודה שלכם, חבר הנהלה, הממונה הגלובלית על ציות לכללי אתיקה, או משרד היועץ המשפטי של החברה.

דיווח על בעיה

ההכרח להימנע מהפרה של כללי הקוד אינו נובע מן הצורך לציית לחוק בלבד. אנו מאמינים כי יושרה בעבודתנו ויחס של כבוד לזולת מטפחים תרבות המעודדת חדשנות ומסייעת לכולנו להצליח.

אנו מחויבים לדווח בהקדם האפשרי על כל פעילות הנחשדת כבלתי חוקית, כהונאה, או כמעשה המנוגד לכללי האתיקה. החברה תתייחס ברצינות לכל דיווח על הפרה, תחקור את כל הדיווחים ללא דיחוי, תשמור את כל הדיווחים בסודיות במידת האפשר, תעשה כל מאמץ להגן על האנונימיות של אדם המדווח בתום לב על חשד להפרה, ולא תנהג בסלחנות כלפי אף אדם שהתנקם במי שדיווח בתום לב על הפרת הקוד.

לקבלת הכוונה בנושא של אתיקה עסקית או ציות, או לדיווח על חשד להפרה, הפרה מתוכננת או הפרה שאירעה בפועל, השתמשו באחת הדרכים הבאות:

1. דברו עם המנהל או האחראי שלכם, עם הממונה על הציות במקום העבודה שלכם, עם הממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה, או עם משרד היועץ המשפטי של החברה.
2. פנו אל **הקו החם לאתיקה עסקית של ManpowerGroup**, המופעל על ידי Navex Global, בדרך הבאה:
 - חייגו **1-800-210-3458** מצפון אמריקה
 - אם אתם מתקשרים מחוץ לצפון אמריקה, **לחצו כאן**
 - אם אתם מתקשרים ממדינה המופיעה ברשימה, השתמשו במספר החיוג הישיר לאותה מדינה
 - אם אתם מתקשרים ממדינה שאינה ברשימה, **לחצו כאן** כדי לאתר את מספר הגישה של AT&T עבור המדינה. התקשרו למספר הגישה, המתנינו לשמיעת צליל חיוג או הנחיה, ולאחר מכן חייגו **800-210-3458**
 - לחלופין, השתמשו במערכת הדיווח המקוונת - **לחצו כאן**
3. פנו אל היועץ המשפטי השותף ואל הממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה
שאנון קובילרצ'יק | טלפון: +1 414 906 7024
דוא"ל: ethics.training@manpowergroup.com
כתובת למשלוח דואר: Manpower Place 100, Milwaukee, WI 53212, U.S.A.
4. פנו אל היועץ המשפטי, המזכיר ומנהל הציות הראשי, סגן נשיא בכיר
ריצ'ארד בוצ'בנד | טלפון: +1 414 906 6618
דוא"ל: generalcounsel@manpowergroup.com
כתובת למשלוח דואר: Manpower Place 100, Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

איסור על נקמה

החברה אוסרת לנקום באדם, ולא תנהג בסלחנות כלפי מי שהתנכל לאדם שדיווח בתום לב על הפרה או חשד להפרה של חוק, כלל, תקנה או הוראה בקוד זה, או כל מדיניות אחרת של ManpowerGroup.

מעשי נקם או התנכלות נחשבים בעצמם להפרה של הקוד. אם אתם מאמינים שסבלתם מצורה כלשהי של נקמה, אנא אל תהסס לדווח על העניין למנהל או לאחראי, או לממונה הגלובלית על ציות לכללי אתיקה. לחצו על הקישור למטה כדי לקרוא את מדיניות איסור על נקמה של ManpowerGroup.

מדיניות איסור על נקמה של ManpowerGroup

תרחיש 1

כיצד תוכלו לדווח על הפרה או על חשד להפרה של הקוד?

סמנו את כל התשובות המתאימות ולחצו על **סיום**.

- ☐ המנהל או האחראי שלכם.
- ☐ אחראי הציות המקומי.
- ☐ הממונה הגלובלית על ציות לכללי אתיקה ב-ManpowerGroup בכתובת ethics.training@manpowergroup.com.
- ☐ משרד היועץ המשפטי של ManpowerGroup בכתובת general.counsel@manpowergroup.com.
- ☐ באמצעות חיוג בטלפון לקו החם לאתיקה עסקית (ראו את מספרי הטלפון תחת "דיווח על בעיה" בעמוד 8) או דרך מערכת הדיווח המקוונת: manpowergroupethics.alertline.com.
- ☒ כל התשובות נכונות.

סיום

תשובה: כל התשובות נכונות, מפני שניתן לדווח בכל אחת מהדרכים הללו.

המחויבות שלנו זה לזה

« כבוד הדדי

« פרטיות והגנת מידע

« גיוון והכללה

« בריאות ובטיחות

« שימוש בחומרים אסורים

« הטרדה ואלימות במקום העבודה

אנשים: אחד הערכים שלנו

אחד מערכי החברה – אנשים – נוגע לכבוד שאנו רוחשים לזולת ולתפקידה של העבודה בחיינו. אמונתנו הבסיסית היא כי לכל אדם מגיעה הזדמנות לעבוד. אנו מצייתים לחוקי התעסוקה החלים ברחבי העולם, אך איננו מסתפקים בכך. כולנו שותפים להתחייבות להבטיח העסקה הוגנת וקידום של כל העובדים, ללא אפליה.

יחס מכבד לאנשים אומר גם שאנו אחראים לשמור על אווירה בטוחה ומכבדת בעבודה, נקייה מכל התנהגות פוגענית או בלתי מקצועית.

כבוד הדדי

אנו חייבים לכבד כל אדם כפרט, ולנהוג בכל אדם בדרך ארץ. אנו מאמצים את ההבדלים בין אנשים ברוח ההכללה, המקבלת בברכה כל אדם ושואפת לתת לכל אחד הזדמנות למצות את הפוטנציאל הגלום בו.

יחס של כבוד, דרך ארץ, הוגנות ואדיבות לזולת, מאפשר לנו להמשיך ולהצליח במשימתנו הודות לעבודת צוות ושיתוף פעולה אפקטיבי.

פרטיות והגנת מידע

היחס המכבד שלנו לאנשים משמעו גם שאנו מכבדים את פרטיותם של העובדים, השותפים, הלקוחות, הספקים, המועמדים שלנו וכל האנשים. מדיניות הפרטיות הגלובלית של החברה מתארת את סוגי המידע האישי שאנו אוספים, כיצד אנו משתמשים במידע, עם מי אנו חולקים אותו, והזכויות ואפשרויות הבחירה המוצעות לאנשים בנוגע לשימוש שאנו עושים במידע שלהם.

מדיניות הפרטיות הגלובלית נמצאת **כאן**. בכל מדינה יש לנו גם מדיניות פרטיות עבור סגל העובדים, החלה על משרדי המטה של החברה ועל כלל העובדים באותה מדינה. בכל מדינה אנו עשויים ליישם גישת פרטיות שונה, בהתאם לנוהג המקומי ולדרישות החוק.

אנו מבטאים את הכבוד שלנו לאנשים גם על ידי הגנה נאותה על כל מידע שהם מוסרים לנו. הגנה זו חשובה במיוחד כאשר מדובר במידע אישי, העשוי לכלול שמות, סיסמאות, מספרי זהות, כתובות, מספרי טלפון, פרטי חשבון בנק, מידע בריאותי ונתונים נוספים.

יצרנו תכנית גלובלית לסיכונים ואבטחת מידע (GRIP) כדי להגן על המידע המופקד בידינו על ידי גורמים שמחוץ לחברה, אך גם כדי להגן על הקניין הרוחני הקולקטיבי המקנה למותג שלנו את גדולתו. מניעת תקריות אבטחה היא אמנם המפתח, אך גילוי תקריות ותגובה נכונה משלימים את מחזור ניהול הסיכונים המלא, הנדרש להתמודדות עם האתגר של סיכונים אבטחת המידע כיום.

גיוון והכללה

כארגון גלובלי, העובדים, השותפים, הלקוחות, המועמדים והספקים של ManpowerGroup מתאפיינים בגיוון טבעי. אנו מעריכים ומעודדים את מגוון נקודות המבט והיכולות שגיוון זה מביא עמו. ManpowerGroup מגדירה גיוון כהבדלי גזע, מוצא, לאום, דת, רקע תרבותי, מגדר, גיל, מוגבלות, מעמד, מצב משפחתי, חברות באיגוד, השתייכות פוליטית, היריון, בריאות, נטייה מינית וזהות מגדרית. אנו מטפחים ומצפים מאנשינו לגלות כבוד הדדי והבנה לאנשים בעלי מצב אישי או רקע שונה.

אחת ממטרותינו העסקיות היא לספק ללקוחותינו את הכישרונות המתאימים ביותר, כדי לסייע לכולם להגיע להישגים מעל ומעבר למה שיכלו לדמיין. משמעות הדברים בפועל, היא שאנו מתחברים למקורות ולאוכלוסיות שסבלו בעבר מתת-ייצוג. לפיכך, הגיוון חיוני לנו על מנת להמשיך ולמלא את תפקידנו כמומחים לשינוי עולם העבודה, וחיוני ליכולת שלנו לספק את הצרכים של לקוחותינו. כדי לעשות זאת אנו פתוחים לרעיונות של כל אדם, ומאפשרים לכל אחד למצות את הפוטנציאל האנושי הטמון בו.

ערכי החברה של ManpowerGroup – אנשים, ידע וחדשנות – משקפים את אמונתנו כי לכל בני האדם מגיעה הזדמנות שווה לתעסוקה בעלת משמעות. בפרקטיקות ההעסקה שלנו וביוזמות התעסוקה לאוכלוסיות מיוחדות, מפגינה ManpowerGroup מנהיגות על ידי מיצוי הכישרון האנושי והחדשנות של עובדים בטווח רחב של מאפיינים מגוונים, בהתמקד על שילוב והכללה לכולם.

למידע נוסף על גיוון והכללה ב-ManpowerGroup, לחצו כאן.

תרחיש 2

אילו צעדים נקטה ManpowerGroup כדי לכבד את חששותיהם של העובדים, השותפים, הלקוחות, הספקים והמועמדים שלנו, ואנשים אחרים, לגבי פרטיות?

סמנו את כל התשובות המתאימות ולחצו על **סיום**

☐ **ManpowerGroup נוהגת על פי מדיניות פרטיות גלובלית המתארת את סוגי המידע האישי שאנו אוספים, כיצד אנו משתמשים בו, ועם מי אנו חולקים אותו.**

☐ **ManpowerGroup מתאימה את גישת הפרטיות שלה לנוהג המקומי ולדרישות החוק.**

☐ **סגל העובדים של ManpowerGroup מודרך לגבי איומים עדכניים, כמו "פשינג" והנדסה חברתית.**

☐ **ManpowerGroup יצרה תכנית גלובלית לאבטחת מידע כדי להגן על המידע המופקד בידינו.**

☒ **כל התשובות נכונות.**

סיום

תשובה: כל התשובות מתארות צעדים שאנו נוקטים כדי להגן על הפרטיות.

בריאות ובטיחות

מכיוון שאנשים חשופים לנו, חשוב לנו לשמור על הבריאות והבטיחות של כולם כחלק בלתי נפרד מהתרבות של החברה.

כולנו חייבים לקיים באופן מלא את כל התקנות, כללי המדיניות והנהלים הנוגעים לבטיחות ובריאות, ולהיערך כהלכה להפעלת תכניות לשעת חירום.

אנו חייבים לדווח על תנאי עבודה או נהגים שאינם בטיחותיים באופן מיידי, כדי שפעולה מתאימה תינקט במועד. כל התאונות הקשורות למקום העבודה, ולו הקלות ביותר, מחייבות דיווח ללא דיחוי.

לקריאת מדיניות הבריאות והבטיחות של ManpowerGroup לחצו על הקישור למטה:

מדיניות הבריאות והבטיחות של ManpowerGroup

שימוש בחומרים אסורים

אנו מחויבים לשמור על מקום עבודה בטוח ואלכוהול. כולנו חייבים להיות נקיים מהשפעות גופניות ופסיכולוגיות של סמים ואלכוהול בזמן הפעילות העסקית של החברה ובשטח החברה, כדי לשמור על סביבת עבודה בטיחותית ונעימה. הגעה לעבודה תחת השפעת אלכוהול או סם בלתי חוקי כלשהו, או אחזקה או מכירה של סמים בלתי חוקיים בזמן שאדם בתפקיד או עוסק בפעילות של החברה, עלולים לגרום לפיטורין לאלתר.

רכישה או צריכה של משקאות אלכוהוליים בשטח החברה אסורות, למעט אם ניתנה רשות מפורשת על ידי ההנהלה באירועים של החברה.

אם אתם משתמשים בתרופות במרשם העלולות להשפיע על תפקודכם בעבודה או לפגוע ביכולת שלכם לעבוד בצורה בטיחותית, דברו על כך עם מנהלכם או עם האחראי עליכם.

הטרדה ואלימות במקום העבודה

לכל אדם יש זכות לסביבת עבודה נטולת הטרדה מכל סוג. לא נתייחס בסלחנות לשום התנהגות מילולית, בלתי מילולית או פיזית על ידי כל אדם הקשור לעסקינו (לרבות ספקים ולקוחות) אשר מטרידה או יוצרת סביבת עבודה מאיימת, פוגענית, מעליבה או עוינת, לרבות כל אלימות או הטרדה מינית במקום העבודה. עובדינו ומנהלינו נדרשים לציית לכל החוקים נגד הטרדה במקומות שבהם אנו פועלים.

אלימות במקום העבודה כוללת שוד ועבירות מסחריות אחרות, אלימות במשפחה והטרדה מאיימת, וכל אלימות המופנית למעסיק, לעובדים בעבר ובהווה ו/או לבני משפחה, לקוחות, ספקים וצדדים שלישיים אחרים. בכפוף לחוקים ולתקנות החלים, אנו אוסרים על אחזקה ו/או שימוש של נשק חם, כלי נשק אחרים, מנגנוני נפץ ו/או חומרים מסוכנים אחרים בשטח החברה או בזמן פעילות עסקית של החברה.

הטרדה מינית מתרחשת כל אימת שהתנהגות בלתי רצויה על בסיס מגדרי משפיעה על עבודתו של אדם. התנהגות כזאת כוללת חיזור מיני בלתי רצוי, בקשת טובות מיניות, והתנהגות אחרת מילולית או פיזית בעלת אופי מיני הגורמת להיווצרותה של סביבה מאיימת, עוינת או פוגענית.

תרחיש 3

"התנהגות בלתי רצויה" יכולה להיות כל התנהגות שאינה רצויה, אינה מתבקשת או אינה מתקבלת ברצון.

התנהגות שיכולה להיות מקובלת על אדם אחד יכולה להיות בלתי רצויה לאדם אחר (כמו בדיחה, חיבוק, או תמונה). הקביעה לגבי הטרדה פוטנציאלית אינה תלויה בכוונת המטריד לכאורה; היא תלויה באדם שמקבל את ההתנהגות או עד לה, ורואה בה התנהגות בלתי רצויה.

ג'ו נוהג לחבק את הנשים העובדות במשרד כאמירת שלום כשהוא פוגש אותן. ג'ו ידידותי גם כלפי העובדים הגברים, אך בדרך כלל נותן להם רק טפיחה על השכם. מה שג'ו אינו מבין, הוא שגם אם התנהגותו לא מפרעה למרבית חבריו וחברותיו לעבודה, יש עובדת אחת שמתכווצת בכל פעם שהיא שומעת את ג'ו מתקרב מפני שהיא מרגישה מאוד לא בנוח כשהוא מחבק אותה. ג'ו צריך להבין שעל אף שכוונותיו טובות, התנהגותו עלולה להיות עילה לתלונה על הטרדה מינית מפני שהיא לא רצויה לפחות לעובדת אחת.

אם אתם בנסיעת עבודה ונשאתם ללון, ולאחר שעות העבודה האחראי שלכם מגיע לחדר המלון שלכם ורומז שתקבלו העלאת שכר אם תסכימו לחיזוריו המיניים, זוהי הטרדה המעוגנת בחוק ובמדיניות ManpowerGroup. אף שהתנהגות זו התרחשה מחוץ לעבודה, היא קשורה לעבודה והיא חמורה דיה כדי לייצר סביבת עבודה עוינת או כדי לענות להגדרה של הטרדה מינית הכרוכה בהבטחת הטבה תמורת טובות מיניות.

אם נפלתם קורבן **לכל סוג של הטרדה או אלימות**, או שהייתם עדים להתנהגות כזאת כלפי עובד אחר, אתם חייבים **לדווח על התקרית** למנהלכם או לאחראי עליכם, למנהל הציות המקומי, **לממונה הגלובלית לציות לכללי האתיקה**, או דרך הקו החם לאתיקה עסקית.



המחויבות שלנו לחברה שלנו ולבעלי המניות

« ניגודי עניינים

« הגנה על מידע ונכסים

« מידע פנים ומסחר בניירות ערך

ניגודי עניינים

על כל אחד מאתנו מוטלת האחריות לפתור ניגודי עניינים, או ניגודי עניינים למראית עין, על מנת להגן על החברה ועל בעלי המניות שלה. ניגודי עניינים יכולים להיווצר במהלך פעילות שבה אינטרסים אישיים עלולים לפגוע, בין אם אופן ממשי או למראית עין, ביכולת שלנו לקבל החלטות אובייקטיביות ולפעול לטובת החברה ובעלי מניותיה. פתרון המצב מחייב גילוי נאות והודעה לגורמים המתאימים.

תהליך גילוי ופתרון

עליכם להודיע מיד למנהל האחראי עליכם בדבר כל עסקה, קשר או מצב העלולים לעורר ניגוד עניינים בכוח או בפועל. דרישה זו חלה גם על עסקאות, קשרים ומצבים, שמעורב בהם אדם אחר, העלולים ליצור ניגוד עניינים בכוח או בפועל. מנהלכם אחראי לקבל החלטה, ובמקרה הצורך הוא יעשה זאת לאחר התייעצות עם אדם מתאים מדרג הנהלה בכיר.

בכל המקרים של ניגודי עניינים ומראית עין של ניגוד עניינים, חובה עליכם לבצע תהליך גילוי וסקירה זה.

דוגמאות של ניגודי עניינים אפשריים

ברשימה להלן תמצאו דוגמאות של עסקאות, קשרים ומצבים העלולים לגרום לניגוד עניינים או למראית עין של ניגוד עניינים.

1. ג'ון, מומחה IT, מקים חברה המספקת שירותי ייעוץ ללקוחות Manpower בזמן שהוא מועסק על ידי Manpower.
 2. שרה, מומחית משאבי אנוש, עובדת במשרה חלקית בשעות הערב ובסופי שבוע עבור מתחרה של ManpowerGroup.
 3. מיטש, מנהל המקבל החלטות התקשרות במסגרת תפקידו, מקבל נסיעה לבילוי במגרשי גולף מספק פוטנציאלי, ולאחר מכן בוחר באותו ספק לעבוד עם החברה.
 4. אוסקר, חבר בצוות משאבי אנוש, אינו מודיע לחברה כי גיוס מועמד למשרה שאוסקר מוביל את גיוס העובדים עבורה.
- בכל אחד מן המצבים הללו, עליכם להודיע על ניגוד עניינים או על האפשרות שיחול ניגוד עניינים למנהלכם או לאדם האחראי עליכם בעבודה, ולפעול בהתאם להנחיותיו לפתרון העניין.

הזדמנויות תאגידיות

אנו מצופים לבצע את תפקידינו באופן שמקדם את האינטרסים העסקיים הלגיטימיים של החברה. אסור לנו לנצל לתועלתנו הזדמנויות באמצעות שימוש ברכוש החברה או במידע השייך לה, או באמצעות התפקיד שלנו ב-ManpowerGroup, אלא אם כן ManpowerGroup בחנה את ההזדמנות והחליטה לא לנצלה.

בקשת הכוונה

אפשר לפתור ניגודי עניינים רק לאחר שהנסיבות הספציפיות נבדקו בהקשר של הפעילויות שלנו ב-ManpowerGroup. לשם כך, אנו חייבים לפעול בהתאם לתהליך הגילוי והפתרון.

תרחיש 4

אנזו, מנכ"ל בחברה, מספר לקלאודיה, אחראית בכירה לגיוס עובדים, כי ברצונו למנות מנהל משאבי אנוש חדש מפני שהמנהל הנוכחי הועבר לתפקיד אחר בחברה. גיסתו של אנזו, מוניקה, עובדת כעת כמנהלת משאבי אנוש בחברת כוח אדם מקומית ומאחוריה שנים רבות של ניסיון בתחום. אנזו מעודד את גיסתו להגיש את מועמדותה למשרה ומבקש מקלאודיה לשים לב לטופס המועמדות שלה ולעקוף את תהליך הקבלה הרגיל, מפני שהוא מכיר את מוניקה ואת הכישורים שלה.

כאשר קלאודיה מקבלת את טופס המועמדות של מוניקה, היא מודיעה על כך לאנזו ומארגנת ראיון קבלה בין אנזו למוניקה. אנזו מרוצה מהראיון ואומר לקלאודיה להגיש למוניקה הצעה למשרה, מבלי לראיין מועמדים נוספים.

אילו מהמצבים הבאים יוצר ניגוד עניינים פוטנציאלי?

סמנו את כל התשובות המתאימות ולחצו על **סיום**.

☐ האדם היחיד שרואיין למשרה היא גיסתו של אנזו.

☐ אנזו קיבל את ההחלטה להעסיק את מוניקה, מבלי להודיע לאף אחד אחר שיבחן את הנושא.

☐ קלאודיה לא הודיעה לאיש שמוניקה היא גיסתו של אנזו.

☒ כל התשובות נכונות.

סיום

תשובה: כל התשובות נכונות.

אנזו וקלאודיה שניהם לא פעלו בהתאם לנוהלי החברה, המחייבים להודיע למנהל או לאחראי אודות כל ניגוד עניינים אפשרי. בשל קרבתו המשפחתית למוניקה, אסור היה לאנזו לקבל את החלטת ההעסקה או להיות מעורב בתהליך כלל. לסיום, גיסתו של אנזו הייתה המועמדת היחידה שרואיינה לעבודה וגם זה מנוגד לתהליך שלנו.

הגנה על מידע ונכסים

אנו אחראים להגן על נכסיה של ManpowerGroup כאילו היו רכושנו שלנו. נכסיה של ManpowerGroup הם לא רק כסף, רכוש וציוד. הם כוללים נתונים פיננסיים, רעיונות, תכניות עסקיות, טכנולוגיות, רשימות לקוחות, מידע אישי על עובדים ומידע אחר השייך לחברה. גניבה, מעילה או שימוש בלתי מורשה בכל אחד מן הנכסים הללו הוא עניין חמור, וכך יטופל.

שימוש בנכסי החברה

אנו חייבים לפעול באופן שמשמר את הרכוש הפיזי, האספקה והציוד של החברה. השימוש האישי בנכסים אלה מותר רק באישור מוקדם. אסור להשתמש בהם לתועלת אישית ו/או למטרות עסקיות שאינן קשורות לחברה.

מידע עסקי סודי

מידע עסקי סודי אודות האסטרטגיות והפעולות העסקיות שלנו הוא נכס רב-ערך של החברה. "מידע עסקי סודי" כולל נתונים על מחירים ועלויות, רשימות של לקוחות, רכישות פוטנציאליות, תהליכים ונהלים עסקיים, נתונים פיננסיים, ידע וסודות מסחריים, מידע הקשור לכוח אדם, אסטרטגיות ותכניות שיווק ומכירות, רשימות של ספקים, ומידע אחר והתפתחויות אחרות שטרם פורסמו לציבור. השימוש בכל מידע של החברה חייב להיות אך ורק לתועלת החברה, ולעולם לא לשם רווח אישי.

יש מספר חריגים לכלל הזה: (א) אם התקבל אישור בכתב של ManpowerGroup, (ב) אם המידע הפך לנחלת הכלל בדרך חוקית, (ג) אם קיבלתם צו בית משפט המחייב אתכם למסור את המידע.

אנו שותפים לאחריות זו אפילו לאחר שהקשר העסקי וקשרי ההעסקה שלנו עם ManpowerGroup מסתיימים, בכפוף לדינים החלים.

דיוק, שמירה והשמדה של רשומות ומסמכים עסקיים

אנו ידועים ביושר ובאמינות שלנו בכל תחומי פעילותנו העסקית. כל המידע העסקי, לרבות רשומות עסקיות ופיננסיות, חייב בדיווח מדויק ובמועד הנדרש. המידע הפיננסי חייב לשקף את העסקאות שנעשו בפועל ולהיערך על פי עקרונות חשבונאיים מקובלים. אסור לאף אדם לעסוק בכספים או בנכסים שאינם רשומים ואינם גלויים בחשבונו של החברה.

רשומות ומסמכים עסקיים כוללים מסמכי נייר, כמו מכתבים ותדפיסי דוחות. הם כוללים גם מסמכים אלקטרוניים כמו הודעות דוא"ל ואמצעים אלקטרוניים אחרים המכילים מידע על החברה שלנו ו/או על פעילותנו העסקית.

קניין רוחני – שלנו ושל אחרים

ידע וחדשנות הם שניים מערכי הליבה של ManpowerGroup. הקניין הרוחני של ManpowerGroup הוא נכס אסטרטגי יקר ערך. מחובתנו לכבד ולהגן על כל קניין רוחני, בין אם הוא שייך לחברה שלנו או לאדם או ארגון אחר.

ManpowerGroup מחזיקה בכל האמצאות, התגליות, הרעיונות והסודות המסחריים הנוצרים על ידי עובדי ManpowerGroup בזמן עבודתם או הנוצרים על ידי שימוש במשאביה של ManpowerGroup.

חובות אלה חלות מפורשות על כל יישומי התוכנה. כל שימוש שלנו בתוכנה ייעשה באופן חוקי ובהתאם לרשימות השימוש שקיבלנו.

להפיץ כל חומר מאיים, פוגעני, גס או שיש בו משום הוצאת דיבה או השמצה מכל סוג, ביוזעין, במזיד או מתוך רשלנות.

רשתות חברתיות הן חלק משמעותי מההצלחה שלנו, היות שהן מחברות אותנו לאנשים שהופכים ללקוחות, למועמדים, לשותפים ולעמיתים. בשונה מחברות רבות אחרות, אנו מעודדים את העובדים להשתמש ברשתות חברתיות. אנו מצפים שהתנהגות העובדים ברשת תשקף את התנהגותם בכל הקשר אחר של עבודה בחברה.

לקריאת מדיניות הרשתות החברתיות של ManpowerGroup לחצו על הקישור למטה:

מדיניות הרשתות החברתיות של ManpowerGroup

שימוש במדיה אלקטרונית/מדיה חברתית

המוטג והמוניטין שלנו תלויים בכל אחד מאתנו ובאופן התנהלותנו. זה כולל התנהלות בכל מערכות התקשורת והאמצעים האלקטרוניים, כמו תיבות קוליות, דוא"ל, פייסבוק, טוויטר, לינקדאין ותוכנות מסחריות.

התקשורת המתנהלת במערכות אלה איננה פרטית. תקשורת זו היא חלק מהרשומות העסקיות. אי לכך, ManpowerGroup רשאית, בהתאם לתקנות החוק החלות, להגביל, לקרוא, לגשת, לייטר ולחשוף את תוכן של תכתובות אלה.

כמשתמשי מערכות אלה, אנו אחראים לוודא שהתקשורת בהן לא תזיק או תפגע באף אדם, ולא תחשוף את החברה שלנו לסיכונים. אסור לנו להשתמש במערכות של ManpowerGroup כדי לפרסם, לשמור, להעביר, להוריד או

5 תרחיש

זיאו, מנהלת פיתוח עסקי, מראה לחברתה לעבודה דלה תמונה שהיא מצאה בדף פייסבוק של לקוח. היא מחליטה להגיב על התמונה ולהזכיר בה את ManpowerGroup. דלה מביעה חשש שאם זיאו תזכיר את ManpowerGroup, עלול הדבר להיראות כאילו מדובר בתגובה של החברה ולא תגובה אישית של זיאו. זיאו משיבה לה שהחברה מעודדת אינטראקציה חברתית עם לקוחות.

מי צודקת?

סמנו את כל התשובות המתאימות ולחצו על **סיום**.

☐ זיאו, מפני שהחברה מעודדת את העובדים להשתמש ברשתות חברתיות כדי לטפח קשרים עם לקוחות.

☐ דלה, מכיוון שזיאו לא צריכה להשתמש בפייסבוק בזמן העבודה ולהזכיר את ManpowerGroup בתגובות שלה.

☒ שתיהן צודקות, מפני שהחברה מעודדת את העובדים להתחבר ללקוחות ועמיתים ברשתות חברתיות כדי לטפח קשרים, אך אסור להם לפרסם תגובה העלולה להיראות כאילו היא מטעם החברה ולא מטעם עצמם.

סיום

תשובה: המשפט השלישי נכון. שתיהן צודקות.

תרחיש 6

פרדריק, מנהל כספים, מגלה שהחברה שוקלת רכישה של חברת כוח אדם גדולה הנסחרת בבורסה ומתמחה בשירותי בריאות. הרכישה תכפיל את הכנסות החברה באנגליה. החברה לא תפרסם את דבר הרכישה לפני החודש הבא.

האם מותר לפרדריק לקנות או למכור מניות של ManpowerGroup היום?

סמנו את התשובה המתאימה ביותר ולחצו על **סיום**.

☐ כן, מכיוון שפרדריק לא יודע אם רכישה זו תתבצע.

☐ כן, מכיוון שפרדריק אינו בין אנשי החברה המאשרים את ההחלטה בעניין.

☒ לא, מכיוון שסחר על סמך מידע מהותי שאינו ידוע לציבור מנוגד לחוק ומהווה הפרה של מדיניות המסחר בניירות ערך ושל קוד ההתנהלות שלנו.

סיום

תשובה: לא, מכיוון שאסור לקנות או למכור מניות של החברה כאשר ברשותכם מידע מהותי שאינו ידוע לציבור. גם אסור לכם לחלוק עם חברים או בני משפחה שום מידע שאינו ידוע לציבור.

פניות ממשקיעים ומהתקשורת

כאשר אנו מוסרים מידע על הארגון שלנו לציבור הרחב, לבעלי המניות שלנו או לכלי התקשורת, אנו חייבים לדאוג לכך שכל המידע יהיה עדכני, נאות ומדויק. חשוב למנוע חשיפת מידע סודי בטעות. אם קיבלתם שאלה או בקשת מידע מהציבור, מבעל מניות, מאנליסט או מנציג של כלי תקשורת, עליכם להעביר אותן מיד אל איש המקצוע המתאים המשמש כנציג יחסי ציבור בארצכם. אם השאלה נוגעת לעניין גלובלי או שהיא מגיעה מקהילת המשקיעים, יש להעבירה אל מחלקת יחסי ציבור במטה העולמי.

אתר קשרי משקיעים

מידע פנים ומסחר בניירות ערך

בארה"ב חוק ניירות ערך אוסר על קנייה או מכירה של מניות החברה, כאשר ידוע לכם מידע מהותי על החברה שלנו שטרם פורסם לציבור. מסחר במניות במצב כזה נקרא "סחר במידע פנים". חוק זה גם אוסר עליכם להעביר מידע כזה לאחרים העשויים לסחור במניות החברה.

מידע כזה יכול לכלול יוזמות שיווק חדשות, תוצאות או תחזיות רווח או מכירות, חוזים גדולים עם לקוחות או ספקים, רכישות או מיזוגים אפשריים והתפתחויות משמעותיות אחרות. כל אחד שיש לו גישה למידע כזה חייב לשמור על סודיות המידע. אסור לנו לדון במידע סודי עם אף אדם מחוץ לחברה, לרבות קשרים עסקיים שאינם חלק מ-ManpowerGroup, בני משפחה וחברים.

קראו את הצהרת המדיניות בעניין מסחר בניירות ערך של ManpowerGroup, המובא למטה. אנו מצופים לציית למדיניות זו בשלמותה. אם ברצונכם לקנות או למכור את המניות שלנו אך אינכם בטוחים לגבי דרישות אלה, אנא פנו ליועץ המשפטי של החברה.

לקריאת הצהרת מדיניות בעניין מסחר בניירות ערך של ManpowerGroup, לחצו על הקישור למטה:

הצהרת מדיניות בעניין מסחר בניירות ערך

המחויבות שלנו כלפי לקוחותינו ושותפינו העסקיים

« שוחד ושחיתות

« מתנות, אירוח וחסויות

« קשרים עם שותפים עסקיים

« פרקטיקות של מכירות, שיווק ותקשורת

« חוקי הגבלים עסקיים/תחרות

« השגת מידע תחרותי

שוחד ושחיתות

שוחד מתרחש כאשר דברי-ערך (כגון כסף מזומן, שווי-ערך מזומן, מתנות) ניתנים במישרין או בעקיפין לאנשים, ובכלל זה עובדי ממשל, שותפים עסקיים, לקוחות קיימים או לקוחות פוטנציאליים, במטרה להשפיע על החלטה הנתונה לשיקול דעתם של המקבלים. מחובתנו לציית לחוק האמריקני למניעת שחיתות במדינות זרות (FCPA), לחוק הבריטי נגד שחיתות, ולכל החוקים האחרים למניעת שוחד החלים עלינו במדינות ובטריטוריות שבהן אנו עושים עסקים.

אסור לנו בשום מקרה לשלם שוחד, או לנסות להשפיע באופן פסול על עובדי ממשל, אפילו אם תשלום כזה מתבקש מאתנו ואינו נקרא שוחד אלא בשם אחר. הוא הדין כאשר הדברים מתבצעים דרך צד שלישי, כמו סוכן או נציג.

דוגמאות של עובדי ממשל כוללות:

1. עובדים של כל גוף ממשלתי או גוף בשליטה ממשלתית בעולם;
2. מפלגות פוליטיות או מועמדים למשרה פוליטית; וכן
3. אנשי ביטחון (צבא, משטרה ומודיעין).

"תשלום מקדם" הוא סכום כסף קטן המשולם לעובד ממשל תמורת האצת הביצוע של תפקידו השגרתי, שאינו נתון לשיקול דעתו, כאשר הביצוע הרגיל עשוי לקחת זמן רב יותר, כמו לדוגמה קבלת דרכון או שירות טלפוני. תשלומים מקדמים מנוגדים לחוק על פי הדינים של מרבית המדינות בעולם. בהתאם למדיניות הציות שלנו ולכל הדינים החלים עלינו, אנו אוסרים על מתן תשלומים מקדמים. אם קיבלתם בקשה לתשלום מקדם או שיש לכם שאלות בנושא זה, אנא צרו קשר עם מחלקת הציות העולמית.

לקריאת המדיניות נגד שחיתות של ManpowerGroup לחצו על הקישור למטה:

מדיניות נגד שחיתות

מתנות, אירוח וחסויות

אנו מודעים לכך שמתנות, בילויים, ומתן חסויות או הטבות נסיעה יכולים להיות חלק לגיטימי מהתנהלות עסקית. באחריותכם לפעול בהתאם למדיניות החברה להלן בעניין מתנות, אירוח וחסויות, מכיוון שבנסיונות מסוימות, פעילויות אלה עלולות להיחשב לטובות הנאה הנגועות בשחיתות. מדיניות החברה קובעת כללי יסוד שעל פיהם נדרשים עובדינו לפעול כאשר הם מציעים או נותנים מתנות, בילויים או חסויות, כולל הגבלות כספיות על השווי של ארוחות ומתנות עבור המדינה הספציפית וברמה הגלובלית.

אנו חייבים לנהל את עסקינו על פי הסטנדרטים הגבוהים ביותר תמיד, כדי לשמור על המוניטין שלנו כחברה המנהלת את עסקיה ביושר ובהגינות. לעתים נהוג להעניק הטבות לשותפים עסקיים או ללקוחות, כמו מתנות צנועות מדי פעם, או בילויים כמו ארוחות צהריים או ערב. פעילויות אלה חייבות לעמוד בכללי המדיניות שלנו, היקפן צריך להיות מוגבל מטבעו, ואסור שהן ישפיעו, או יצרו מראית עין של השפעה, על ההחלטות שמקבלים עובדי ממשל, שותפים עסקיים, ולקוחות קיימים או פוטנציאליים. אנו חייבים להפעיל שיקול דעת נאות כאשר אנו נותנים או מקבלים הטבות עסקיות. כסף מזומן או שווי-ערך מזומן, כמו כרטיסי מתנה, אינם מותרים להעניקה כמתנות בשום מקרה.

אנו דורשים משותפינו העסקיים לנהוג כמונו

מאחר שאנו עלולים לשאת באחריות המשפטית להתנהלות של שותף עסקי, כאשר זו בוצעה במהלך עבודתו עבור החברה, אנו מאמינים בעשיית עסקים רק עם שותפים עסקיים המקפידים על סטנדרטיים גבוהים של אתיקה עסקית.

אנו מצפים מהסוכנים, הספקים, הקבלנים העצמאיים, היועצים והשותפים שלנו למיזמים משותפים, ומכל צד שלישי הפועל בשמו ("שותף עסקי"), לבצע שירותים לגיטימיים ולעמוד בסטנדרטים של אתיקה ומקצועיות כפי שמתואר בקוד.

בחירה

בחירת שותפינו העסקיים תיעשה על סמך אמות מידה אובייקטיביות, לרבות איכות, מצוינות טכנית, עלות/מחיר, לוי"ז/מועד מסירה, שירותים, ומחויבות לפעול מתוך אחריות חברתית ואתיקה עסקית. אין לבקש מאף שותף עסקי לבצע שירותים עבור החברה שלנו בלא שנעשה בדיקת נאותות תחילה ובלא שנחתם הסכם המפרט את השירותים ותנאי התשלום.

אנו נעשה את המיטב כדי לוודא שהחלטות הרכישה שלנו לעולם לא ייפגעו מקשרינו העסקיים או יושפעו מקבלת מתנות פסולות, טובות, או בילויים ואירוח במידה מופרזת.

אנו דורשים מהספקים שלנו לאשר בפנינו את מחיבותם לקיים, ולקדם באמצעות פעילותם השגרתית, את עיקרי האחריות החברתית, וזאת בהתאם לעקרונות האתיקה של אתונה, Global Compact של האו"ם, תקנים של ארגון העבודה הבינלאומי ותקנים בינלאומיים אחרים שחברת ManpowerGroup מחויבת להם.

לקריאת מדיניות הרכש ושרשרת האספקה של ManpowerGroup לחצו על הקישור למטה:

מדיניות רכש ושרשרת אספקה

תרחיש 7

אילו מבין המקרים הבאים נחשבים להוצאות מותרות?

סמנו את התשובה המתאימה ביותר ולחצו על **סיום**.

☐ הזמנת לקוח פוטנציאלי למשחק כדורגל, אם המטרה העיקרית של המפגש היא לדבר על הזדמנויות פיתוח עסקיות ואינה מתפרשת כשוחד תמורת ההתקשרות החדשה

☐ ארוחת ערב עסקית עם לקוח קיים או פוטנציאלי, כאשר סכום החשבון נמוך מהמגבלה המותרת לאדם בארוחה.

☐ משקולת נייר מזכוכית הנושאת את הלוגו של Manpower, שעלותה נמוכה מהמגבלה המותרת למתנה, מוענקת למנהל בחברה שמקבלת מאתנו שירותים כאות הערכה לאחר חידוש חוזה גדול.

☒ כל התשובות נכונות.

סיום

תשובה: כל התשובות נכונות. כל אחת מההוצאות האלה מותרת על פי מדיניות החברה בעניין מתנות, אירוח וחסויות. אם יש לכם שאלות או שתרצו מידע נוסף, אנא פנו אל מחלקת הציות הגלובלית.

לקריאת המדיניות בעניין מתנות אירוח וחסויות של ManpowerGroup, לחצו על הקישור למטה:

מדיניות בעניין מתנות, אירוח וחסויות

נוהג הוגן

אנו מכבדים כל אדם, המוניטין שלנו מזכה אותנו באמון בכל הקשרים שלנו. אי לכך, לא נחשוף בפני צד שלישי מידע חוזי כלשהו או את תנאי ההתקשרות שלנו עם קבלני משנה וספקים, אלא אם כן קיבלנו רשות לעשות זאת.

פרקטיקות של מכירות, שיווק ותקשורת

אנו מתגאים באיכות השירותים שלנו ומחויבים לשמירה על תחרות הוגנת באמצעות הגינות ואתיקה בעסקים. נפעל על מנת שרק מידע נכון ומדויק יוצג על מוצרינו ושירותינו במצגות, בשיחות עם לקוחות, במודעות פרסום, בחומרי קידום מכירות ובהודעות לציבור. כאשר אנו מתבקשים להשוות בינינו למתחרים, אנו מציגים מידע זה בצורה הוגנת.

חוקי הגבלים עסקיים/תחרות

ManpowerGroup זוכה להצלחה בשווקים תחרותיים ופתוחים. ההצלחה שלנו בנויה על מצינות בכל תחומי פעילותנו העסקית. ארה"ב, האיחוד האירופי, ה-OECD, מדינות אחרות וקבוצות של מדינות אימצו חוקי הגבלים עסקיים וחוקי תחרות שתכליתם לשמר את התחרות ולקדם שווקים פתוחים. בכוונתנו לציית באופן מלא לאותם חוקים ותקנות הקובעים איסורים על הסכמים שמפריעים לתחרות הוגנת. החברה שלנו לא תנהג בסלחנות כלפי התנהגות כלשהי המהווה הפרה של דרישות אלה.

לאף אדם בחברה שלנו אסור להורות, להשתתף, לאשר או להסכים לכל הפרה של הגבלים עסקיים או דיני תחרות. המנהלים אחראים להתנהלות של צוותיהם.

מאחר שהחוקים אינם זהים בכל המדינות, חשוב שתבינו את חוקי ההגבלים העסקיים/תחרות הרלוונטיים לשוק שלכם. באופן כללי, אינכם רשאים לדבר עם המתחרים על הנושאים הבאים: (1) מחירים, הנחות או תנאי מכירה; (2) רווחים, שולי רווח או נתוני עלות; (3) נתחי שוק, טריטוריות מכירה או שווקים; (4) חלוקת לקוחות או טריטוריות; (5) בחירה, דחייה או סיום התקשרות עם לקוחות או ספקים; (6) הגבלה על טריטוריות או שווקים שהחברה רשאית להפיץ בהם מוצרים; ו-(7) הגבלה על הלקוחות שהחברה רשאית למכור להם.

מניעה היא המפתח, כך שאם יש לכם שאלות על תחולתם של חוקי הגבלים עסקיים או חוקי תחרות על פעולות בעבר, בהווה או בעתיד, פנו ליועץ המשפטי של החברה או למחלקת הציות הגלובלית.

תרחיש 8

נכון או לא נכון: "עשויה לחול עלינו אחריות משפטית בשל התנהגותם של שותפינו העסקיים".

סמנו את התשובה המתאימה ביותר ולחצו על **סיום**.

☒ נכון

☐ לא נכון

סיום

תשובה: נכון.

עשויה לחול על ManpowerGroup אחריות משפטית בשל התנהגותם של שותפינו העסקיים. אם הבחנתם בסימנים המלמדים על שחיתות או התנהגות לא אתית מצד שותף עסקי, חשוב שתדווחו על כך למחלקת הציות הגלובלית.

המחויבות שלנו לקהילות שלנו

« אחריות סביבתית פעילויות ותרומות פוליטיות »

אחריות סביבתית

המסורת שלנו כחברה הנוהגת באחריות לקהילות שאנו משרתים, משמעה שאנו חותרים לנהל את עסקינו מתוך כבוד והתחשבות בסביבה. כארגון משרדי, השפעתנו על הסביבה קטנה יחסית. אנו מפעילים את מתקנינו בהתאם לאישורים, היתרים ואמצעי בקרה נדרשים, ופועלים להפחית ככל הניתן את השפעתנו על הסביבה על ידי צמצום הפסולת וצריכת האנרגיה.

אנו יכולים למלא תפקיד מרכזי ולהשפיע באופן חיובי על הסביבה בכך שנשמש מודל לבחירות נכונות ונעודד אחריות חברתית מצד עובדינו, עמיתינו ושותפינו העסקיים. בדרך זו יכולה ManpowerGroup לסייע לקידום הקיימות בקהילות שבהן אנו חיים ועובדים. מרבית היוזמות הסביבתיות של ManpowerGroup מיושמות ברמה המקומית.

המטה העולמי שלנו שזכה לתעודת LEED (בנייה "ירוקה") משמש מודל עבור כל מקומות הפעילות שלנו ומראה כיצד מיקום, חומרי בנייה, ועקרונות שימור אנרגיה ומים ותפעול, יכולים לצמצם את ההשפעה הסביבתית וליצור חוויה נעימה. תחומי הרכש, הנדל"ן ויתר הפונקציות התפעוליות צריכים לבחון תמיד דרכים לשיפור התוצאות הסביבתיות, וכפועל יוצא, הם מעודדים אנשים ליישם עקרונות דומים בחייהם האישיים.

פעילויות ותרומות פוליטיות

אסור להשתמש בכספים, ברכוש, או במשאבים אחרים של החברה כדי לתרום או לתת דבר ערך כלשהו למועמדים פוליטיים, למפלגות או לפעילות פוליטית כלשהי. החברה שלנו לא תחזיר לאיש תרומה אישית שהועברה למטרות פוליטיות.

אנו רואים בחיוב כל אדם המשתתף בפעילויות פוליטיות בזמנו ועל חשבון, כל עוד הדבר אינו מפריע לביצוע תפקידו ב-ManpowerGroup. אינכם רשאים לתת תרומות פוליטיות, בין אם בכסף או בשירותים אישיים, בשמה של ManpowerGroup. בנוסף, ManpowerGroup אוסרת על השימוש במתקנים שלנו לפעילות פוליטית.

השגת מידע תחרותי

אנו מתחרים באופן גלוי והוגן. באחריותנו וזכותנו להשיג מידע על ארגוני עסקים אחרים, כולל המתחרים, אך ורק באמצעים חוקיים ואתיים נאותים. מידע כזה יכול לכלול דוחות של אנליסטים, חומרי שיווק שאינם כפופים לזכויות קניין, מודעות פרסום, מאמרים בכתבי עת ומגזינים, ומידע אחר שמתפרסם או נאמר בציבור.

לא ננסה להשיג מידע כזה באמצעים בלתי אתיים ובלתי חוקיים, כמו ריגול תעשייתי, האזנות סתר או התחזות. לא נסכים לקבל ולא נקרא מסמכים של המתחרים שנודע לנו כי הושגו באופן פסול.

ManpowerGroup מכבדת התחייבויות משפטיות שעשויות להיות לכם כלפי מעסיק קודם, כמו חובת סודיות והגבלות על שידול עובדים ולקוחות של מעסיק קודם. כל אדם שיש לו הסכם מסוג זה חייב להודיע על כך על מנת להבטיח עמידה בתנאי ההסכם.



תכנית הציות שלנו

« ניהול

« הליכים משפטיים וחקירות פנימיות

« הדרכה ואישור

« הליכים משמעתיים

ניהול

כיעוץ משפטי ומנהל ציות ראשי, ריצ'ארד בוצ'בנד (generalcounsel@manpowergroup.com) מפקח על הציות לקוד התנהלות זה ולתכנית הציות של החברה.

בהנהגתו, קוד זה ינוהל ויפורש על ידי הממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה, שאנון קובילרצ'יק ועל ידי המומחה הגלובלי לאתיקה וציות, דייוויד אייריש (ethics.training@manpowergroup.com).

הממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה מוסמכת לנסח וליישם כללים, נהלים ותכניות חינוכיות המיועדות לקדם את האפקטיביות של קוד התנהלות זה. היא גם מוסמכת להגיב לשאלות בנוגע לקוד זה וליישום הנחיות הקוד במצבים ספציפיים.

הממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה ב-ManpowerGroup תדווח אחת לתקופה לדירקטוריון או לוועדת הדירקטוריון המתאימה בנוגע לציות לקוד התנהלות זה.

- לתת הצהרות כזב בקשר לכל חקירה של החברה או הממשלה;
- להכשיל, להשפיע במרמה או להפריע לחקירה;
- לנסות לגרום לאדם אחר להשמיד ראיות, למסור מידע שקרי או מטעה או להכשיל חקירה.

הדרכה ואישור

יש לנו אחריות משותפת לנהוג בדרך הנכונה לטובת כל בעלי העניין שלנו ולשמור על המוניטין של החברה. אחד הצעדים החשובים ביותר בכיוון זה, הוא שכל העובדים והעמיתים חייבים להשתתף בהדרכה שנתית בקשר לקוד זה ולמדיניות החברה. הממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה אחראית על תכניות הדרכה ייעודיות שפותחו בשבילנו.

מכיוון שאנו רוצים להבטיח שכולנו נציית לקוד זה, כל העובדים במקומות שונים בעולם וכל חברי הדירקטוריון נדרשים למלא ולהגיש דוח ואישור ציות בכל שנה.

הליכים משמעתיים

הפרת כללי הקוד, הימנעות מתהליך האישור הנדרש, או כשל לשתף פעולה עם חקירה פנימית לגבי הפרה או חשד להפרת קוד זה, עלולים להוות עילה להליך משמעתי, עד וכולל פיטורין.

הליכים משפטיים וחקירות פנימיות

אנו רוצים להיות אחראים ומדויקים בכל התנהלותנו העסקית. אי לכך, כל אדם המקבל דרישה, תלונה, הודעה, או שהובא לידיעתו בדרך אחרת כי החברה שלנו נתונה להליכים משפטיים או מנהליים או לחקירה או בדיקה ממשלתית, חייב להודיע על הדבר לאלתר ליועץ המשפטי של החברה, אשר יתאם ויחליט על תגובת החברה.

חקירות כרוכות לרוב בסוגיות משפטיות ועסקיות סבוכות. אל תנסו לחקור עניינים משפטיים בעצמכם – הדבר עלול לפגוע בחקירה. באחריות ההנהלה הבכירה של החברה לקבוע אם יש מקום לערוך חקירה פנימית, וכן לקבוע את השיטות שייושמו בכל חקירה.

אם כתוצאה מחקירה פנימית או ממשלתית נדרשת פעולה מתקנת, ההנהלה הבכירה תקבע מה הם הצעדים המתאימים שיש לנקוט ותישא באחריות ליישום אמצעים כלשהם.

מחובתכם לשתף פעולה באופן מלא עם כל חקירה פנימית המנוהלת על ידי החברה שלנו. בכפוף להמלצת היועץ המשפטי של החברה או עורכי דין חיצוניים, כולם חייבים להעניק שיתוף פעולה מלא כאשר יתבקשו לעשות זאת בקשר לכל חקירה של גורמי אכיפת החוק.

אנו חייבים לומר אמת בכל הידברות עם חוקרים מטעם גופי ממשל, גורמי אכיפת החוק או חקירות פנימיות, ואסור לנו:

- להשמיד, לשנות או להסתיר מסמכים כלשהם או ראיות אחרות כלשהן שעשויות להיות רלוונטיות;