

POLITIQUES ESG & DÉVELOPPEMENT DURABLE



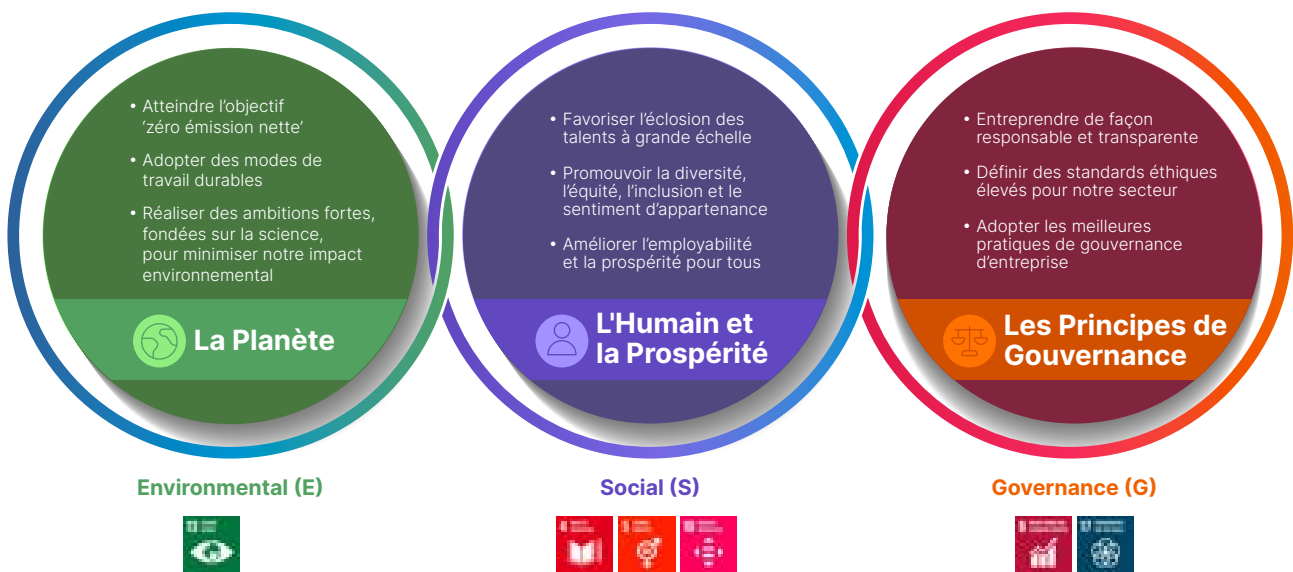
POLITIQUES ESG & DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis 75 ans, nous agissons avec la conviction que l'accès à des emplois durables et porteurs de sens a le pouvoir de changer le monde.

Notre plan de développement durable (**Working to Change the World**) répond aux défis du monde du travail à travers trois priorités (ESG), en nous concentrant sur les domaines où nous avons le plus d'impact :

- > **La Planète**, en répondant à l'urgence climatique;
- > **L'Humain et la Prospérité**, en plaçant les talents au cœur de notre approche;
- > **Les Principes de Gouvernance**, en fixant des normes éthiques élevées.

NOTRE PLAN POUR CHANGER LE MONDE



Différents **engagements** soutiennent notre plan de développement durable :

- Politique ESG & Développement Durable
- Politique des Droits Humains
- Politique Santé, Sécurité et Bien-être
- Politique Non-Discrimination/Diversité/Équité/Inclusion/Appartenance (DEIB)
- Politique de Lutte contre toutes formes d'esclavage moderne
- Politique Anti-Corruption
- Politique sur les Cadeaux, Divertissements et Sponsoring
- Politique Environnementale
- Politique Dialogue Social
- Politique Sécurité de l'Information (Information Security Policy)
- Politique d'Achat responsable et durable (Supply Chain Business Partner Policy)

POLITIQUES ESG & DÉVELOPPEMENT DURABLE

TABLE DES MATIÈRES

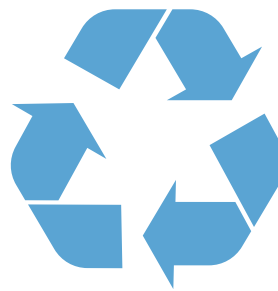
- > Politique ESG & Développement Durable
- > Politique des Droits Humains
- > Politique Santé, Sécurité et Bien-être
- > Politique Non-Discrimination/Diversité/Équité/Inclusion/Appartenance (DEIB)
- > Politique de Lutte contre toutes formes d'esclavage moderne
- > Politique Anti-Corruption
- > Politique sur les Cadeaux, Divertissements et Sponsoring
- > Politique Environnementale
- > Politique Dialogue Social
- > Politique Sécurité de l'Information (Information Security Policy)
- > Politique d'Achat responsable et durable (Supply Chain Business Partner Policy)



ManpowerGroup™

ESG/DURABILITÉ

ESG & DÉVELOPPEMENT DURABLE



POLITIQUE ESG & DÉVELOPPEMENT DURABLE (Environnement - Social - Gouvernance)

“Doing Well By Doing Good”

NOTRE VISION ET NOTRE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chez ManpowerGroup, nous voulons contribuer de manière positive aux changements de la société en rendant le monde du travail meilleur.

Fondé il y a 75 ans pour aider les gens à trouver un emploi porteur de sens, ManpowerGroup incarne toujours le principe de **“Doing Well By Doing Good”** (faire bien en faisant le bien) qui animait déjà notre fondateur Elmer Winter en 1948. Nous restons attachés à ce **double objectif** : générer du profit à nos actionnaires et créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes : employés, intérimaires et associés, candidats, clients, fournisseurs, partenaires, communautés et la société en général.

Aujourd'hui, notre action sur le marché du travail s'appuie sur ce principe fondateur et sur les valeurs de ManpowerGroup (“People, Knowledge, Innovation”) : **Nous croyons que l'accès à des emplois durables et porteurs de sens a le pouvoir de changer le monde.**

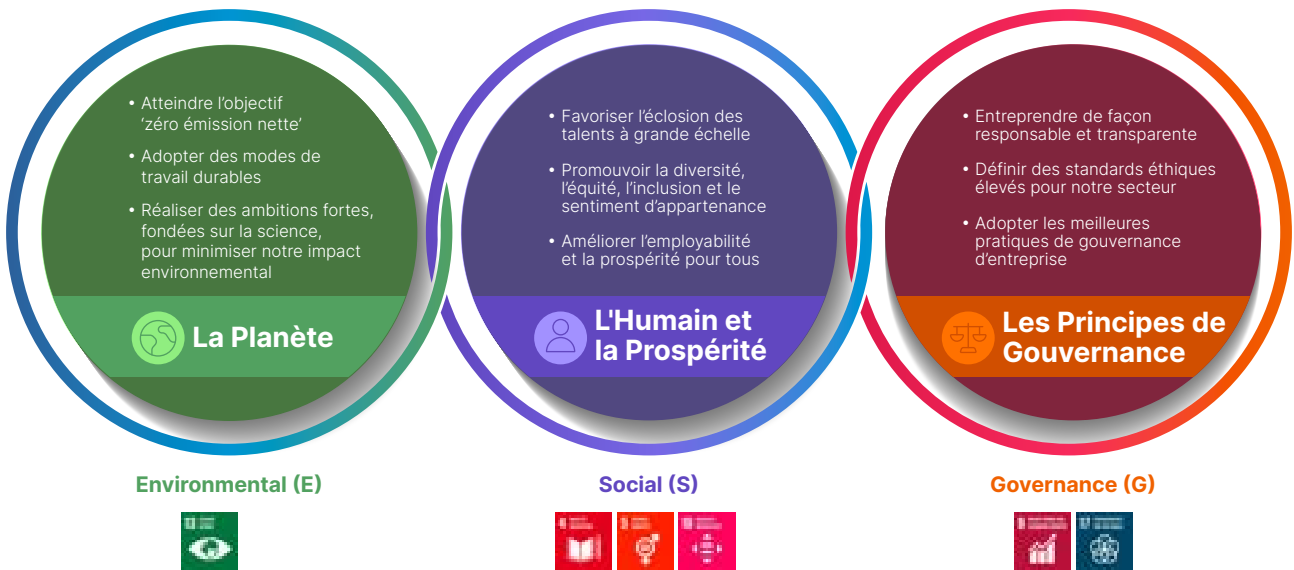
Notre **plan de développement durable (“Working to Change the World”)** répond aux défis du monde du travail à travers trois priorités (ESG), en nous concentrant sur les domaines où nous avons le plus d'impact :

> **La Planète**, en répondant à l'urgence climatique;

> **L'Humain et la Prospérité**, en plaçant les talents au cœur de notre approche;

> **Les Principes de Gouvernance**, en fixant des normes éthiques élevées.

NOTRE PLAN POUR CHANGER LE MONDE



Notre plan soutient les Objectifs de Développement Durables des Nations-Unies sur lesquels nous avons le plus d'impact : **Objectif 4 (Éducation de qualité)**, **Objectif 5 (Égalité entre les genres)**, **Objectif 8 (Travail décent et croissance économique)**, **Objectif 10 (Inégalités réduites)**, **Objectif 13 (Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques)** et **Objectif 17 (Partenariats pour la réalisation des Objectifs)**.

NOS ENGAGEMENTS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

ManpowerGroup a une double mission :

- > **Aider chaque individu à construire son propre chemin professionnel** pour qu'il puisse, de manière directe ou indirecte, accéder à un emploi durable.
- > **Offrir aux entreprises l'accès à des talents, des compétences et des capacités**, en combattant les discriminations en favorisant la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIB).

La **responsabilité sociétale** et l'approche de développement durable de ManpowerGroup Belgium sont une extension naturelle de nos **valeurs** historiques (People - Knowledge - Innovation). Nous exerçons notre métier avec professionnalisme en respectant des normes élevées dans les domaines de la qualité, de l'éthique et de la durabilité. Conscient.e.s de l'importance du travail dans la vie des individus, nous menons des **politiques de ressources humaines innovantes** qui permettent à nos collaborateurs.trices d'actualiser notre mission de façon performante et de remplir ce rôle d'experts sur le marché de l'emploi, de se développer et de mener des carrières épanouissantes.

Différents **engagements** soutiennent notre plan de développement durable :

- > **Politique des Droits Humains**
- > **Politique Santé, Sécurité et Bien-être**
- > **Politique Non-Discrimination/ Diversité/Équité/Inclusion/ Appartenance (DEIB)**
- > **Politique de Lutte contre toutes formes d'esclavage moderne**
- > **Politique Anti-Corruption**
- > **Politique sur les Cadeaux, Divertissements et Sponsoring**
- > **Politique Environnementale**
- > **Politique Dialogue Social**
- > **Politique Sécurité de l'Information (Information Security Policy)**
- > **Politique d'Achat responsable et durable (Supply Chain Business Partner Policy)**

Notre Manuel de Développement Durable présente notre vision, nos objectifs et les procédures mises en œuvre pour actualiser notre plan. Son contenu, ainsi que les Indicateurs de performance qui y sont liés et qui sont publiés dans nos **Rapports de développement durable** sont audités par **EcoVadis**, la plateforme de référence dans le domaine de la responsabilité sociétale (RSE) et du développement durable (ESG). EcoVadis évalue la performance éthique, sociale et environnementale des fournisseurs.

Notre vision, notre plan de développement durable et nos différentes politiques sont incluses dans notre **Code de conduite et d'éthique des affaires**, et tout le personnel de ManpowerGroup est formé et certifié chaque année.

Avec tout le personnel de ManpowerGroup BeLux, nous sommes fiers de ce que nous sommes, de ce en quoi nous croyons et de notre manière à refléter nos valeurs dans tous les aspects de notre activité, dans l'intérêt de toutes nos parties prenantes.

ManpowerGroup BeLux



ESG/DURABILITÉ

DROITS HUMAINS

POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

« En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, ManpowerGroup s'engage à respecter la déclaration universelle des droits humains, et à intégrer ces principes dans notre culture, notre stratégie et nos activités quotidiennes. »

Jonas Prising, Président & CEO, ManpowerGroup

NOTRE ENGAGEMENT

Nous croyons que l'accès à des emplois durables et de qualité a le pouvoir de changer le monde.

Nos valeurs sont inaliénables. Les gens sont au centre de nos priorités, et le travail occupe une place importante dans leur vie. Notre engagement repose sur la confiance, le respect mutuel et des opportunités pour chacun, en transformant la vie des gens grâce à des emplois aujourd'hui et en les guidant vers les emplois de demain.

Notre présence mondiale, qui nous permet de travailler avec des centaines de milliers d'entreprises dans le monde entier, signifie que nous pouvons influencer la façon dont les gens sont traités dans des chaînes

d'approvisionnement multinationales complexes. En respectant et en promouvant la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ("Fundamental Principles and Rights at Work"), nous pouvons contribuer à faire en sorte que le travail soit une source de dignité et d'utilité.

Grâce à notre place prépondérante dans notre secteur, nous pouvons plaider en faveur de pratiques de recrutement éthiques, d'une flexibilité et d'une sécurité de l'emploi, et de plus grandes possibilités pour les populations sous-représentées et vulnérables de développer les compétences demandées et de participer à l'économie formelle.

POLITIQUES ET PRINCIPES

Notre politique est simple : nous attendons des employés et des partenaires de ManpowerGroup qu'ils mènent leurs activités dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Nous avons la responsabilité de nous conformer à toutes les lois applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. En cas de différences entre les lois locales et nos normes, c'est la norme la plus élevée qui prévaudra.

Nous avons une politique de tolérance zéro en matière de travail forcé et toute forme d'esclavage moderne

Le travail forcé (également connu sous le nom d'esclavage moderne) peut être défini comme un travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine quelconque. Cela renvoie à des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes de travailler par le recours à la violence, aux menaces, à l'intimidation, la confiscation des documents d'identité, la restriction à la liberté de mouvement ou la manipulation de dettes. Le fait d'exiger de travailler un nombre d'heures déraisonnable ou de payer aux travailleurs un salaire inférieur au taux du marché, parfois moins que le minimum vital, peut également être considéré comme de l'esclavage moderne.

ManpowerGroup n'utilise aucune forme de travail forcé, y compris la servitude pour dettes, le travail sous la contrainte ou le travail en prison, et nous ne faisons affaire avec aucune entité qui tire profit de quelque façon que ce soit de ces pratiques.

Nous ne facturons pas de frais aux candidats ou aux demandeurs d'emploi pour les services liés aux placements temporaires ou directs. Tout emploi se fait sur une base volontaire, et nous ne pénalisons et ne restreignons en aucun cas la liberté des employés ou des associés de quitter leur emploi moyennant un préavis raisonnable.

Nous veillons à ce que les heures de travail obligatoires soient raisonnables et assurons une rémunération juste et équitable pour les heures prestées, conformément à toutes les lois et réglementations applicables.

Nous ne tolérons pas le racisme, la discrimination ou le harcèlement

Nous nous engageons à faire preuve d'équité dans le recrutement et la promotion des personnes, quelles que soient les différences de race, d'ethnie, de nationalité, de religion, d'origine culturelle, de sexe, d'âge, de handicap, de caste, de statut marital, d'appartenance syndicale, d'affiliation politique, d'état de grossesse, d'état de santé, d'orientation sexuelle, d'identité de genre ou de tout autre groupe protégé par la législation locale. Nous prenons en considération les différences de chacun dans un esprit d'inclusion pour accueillir tout le monde et offrir la possibilité de révéler leur potentiel.

Nous avons la responsabilité collective de garantir des lieux de travail sûrs et respectueux, exempts de toute conduite non professionnelle ou abusive de quelque nature que ce soit. Nous ne tolérons aucun comportement verbal, non verbal ou physique de la part de toute personne associée à nos activités (y compris les fournisseurs et les clients) constituant un harcèlement ou un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile, et notamment toute violence sur le lieu de travail, le racisme ou le harcèlement sexuel.

Tous les employés de ManpowerGroup sont tenus de respecter toutes les lois anti-harcèlement et anti-discrimination du lieu où ils travaillent.

Nous soutenons la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

Nous respectons le droit des employés de former et d'adhérer aux organisations de leur choix, et de s'engager dans des négociations collectives. Nous n'interviendrons pas dans les organisations représentatives des travailleurs et ne chercherons pas à les contrôler, nous coopérerons de bonne foi avec des représentants élus équitablement et nous respecterons pleinement les conditions des conventions collectives dans les cadres juridiques nationaux appropriés.

Conformément à notre code de conduite sectoriel, nous ne mettons pas de travailleurs à la disposition d'entreprises clientes pour remplacer les employés de cette entreprise qui sont légalement en grève.

Nous défendons les droits des enfants et des jeunes travailleurs et ne recourons pas au travail des enfants

Les conventions de l'OIT définissent l'enfant' comme étant une personne de moins de 18 ans et le 'jeune travailleur' comme étant une personne de moins de 18 ans mais qui a atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi. 'Le travail des enfants' désigne un travail dangereux ou nuisible pour les enfants et qui interfère avec leur scolarité.

Nous n'employons pas de personnes n'ayant pas l'âge minimum légal pour travailler, ou ayant moins de 15 ans, selon l'âge minimal en vigueur le plus élevé. Nous appliquons des procédures adéquates pour vérifier l'âge et l'éligibilité au travail au moment de l'embauche. Nous ne plaçons pas les jeunes travailleurs dans des emplois qui pourraient compromettre leur santé, leur bien-être ou leur scolarité obligatoire.

Nous nous engageons à faire en sorte que les jeunes aient la possibilité d'acquérir des compétences et une expérience professionnelle, afin qu'ils soient prêts à entrer sur le marché du travail lorsqu'ils quittent l'école. Nous nous associons à des organisations des secteurs public et privé pour proposer des stages appropriés, des apprentissages et d'autres expériences d'orientation vers le monde du travail.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La présente politique s'applique à tous, y compris les employés, les associés, les dirigeants de ManpowerGroup et de ses filiales, les membres du conseil d'administration de ManpowerGroup et à toute personnes qui nous fournit des services, ainsi que les clients, les candidats et les demandeurs d'emploi auxquels nous proposons nos services.

Employés

Les employés de ManpowerGroup ont la responsabilité de lire, comprendre et se conformer à la présente politique. La politique est transmise aux nouveaux employés lors de leur entrée en service, et les concepts clés sont renforcés lors de la formation annuelle sur le Code de conduite et d'éthique des affaires.

Nous encourageons les employés à demander conseil à un responsable ou à un agent de conformité en cas de doute, et à signaler rapidement toute préoccupation ou toute suspicion de violation.

Leadership

La surveillance de la présente politique relève de l'avocat-conseil de ManpowerGroup.

Les dirigeants de ManpowerGroup sont responsables de l'instauration de processus et de contrôles adéquats afin de prévenir les violations et assurer la conformité à cette politique. Les dirigeants et les managers doivent encourager une communication ouverte et permanente entre eux et leurs employés, et montrer l'exemple à ceux qu'ils dirigent.

Partenaires d'affaires

Nous attendons de nos partenaires tiers (y compris les fournisseurs, les consultants, les agents, les partenaires de coentreprise ou tout autre tiers agissant en notre nom) et de nos clients (collectivement dénommés « partenaires d'affaires») qu'ils observent les normes décrites dans la présente politique.

ManpowerGroup peut être tenue responsable de la conduite d'un partenaire d'affaires. La diligence raisonnable doit prendre en compte la réputation et l'intégrité d'un partenaire d'affaires proposé, ainsi que l'étendue de ses contrôles internes afin de prévenir les violations des droits de l'homme.

Nos responsabilités ne s'arrêtent pas à la signature d'un accord, et nous sommes tenus de surveiller les activités en cours de nos partenaires d'affaires. Nous encourageons les employés à partager cette politique avec les partenaires d'affaires afin qu'ils soient bien au courant de nos normes.

Associés, candidats et demandeurs d'emploi

ManpowerGroup met tout en œuvre pour protéger les associés, les candidats et les demandeurs d'emploi contre les violations des droits de l'homme. En retour, nous attendons de ces personnes qu'elles respectent nos normes et qu'elles signalent rapidement toute préoccupation ou toute suspicion de violation.

EVALUATION DES RISQUES ET ANALYSE D'IMPACT

Nous réalisons des évaluations périodiques globales des risques et une analyse d'impact, nous évaluons les processus et les contrôles existants afin de prévenir les violations des droits de l'homme et nous identifions les possibilités d'amélioration continue.

Les activités de ManpowerGroup dans certains pays peuvent impliquer d'autres procédures ou générer des directives supplémentaires pour se conformer aux lois locales ou pour répondre aux conditions locales. Toute directive supplémentaire, spécifique à un pays, doit être conforme à la présente politique. Aucune violation des lois fédérales, étatiques ou étrangères ne sera autorisée ou tolérée.

SIGNALEMENT ET NON-REPRÉSAILLES

Toute personne qui se rend compte ou soupçonne que cette politique a pu être violée doit immédiatement signaler son inquiétude à son supérieur ou superviseur, à l'agent de conformité local, à l'agent de la conformité et de l'éthique mondiales ou au personnel du bureau de l'avocat-conseil, ou par le biais de [la Ligne d'assistance à l'éthique des affaires de ManpowerGroup](#) que vous pouvez joindre par téléphone.

L'identité de toute personne signalant une violation présumée ou réelle restera confidentielle, sauf dans la mesure nécessaire à la protection des intérêts de ManpowerGroup ou si la loi applicable l'exige.

ManpowerGroup ne tolérera aucune mesure de représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé de bonne foi une violation, comme stipulé dans la [Politique anti-représailles de ManpowerGroup](#). Toute personne qui croit avoir subi une forme quelconque de représailles doit le signaler dès que possible à l'avocat-conseil ou à l'agent de la conformité et de l'éthique mondiales.

REMÉDIATION

S'il s'avère que des droits de personnes ont été violés, que ce soit par nos propres pratiques ou celles de nos partenaires d'affaires, nous prendrons les mesures nécessaires pour mettre fin à cette pratique et atténuer l'impact dans toute la mesure du possible.

MESURES DISCIPLINAIRES

Les employés qui violent la présente politique seront soumis à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, et pourront également faire l'objet de poursuites pénales et/ou civiles individuelles dans les juridictions concernées. Les partenaires d'affaires qui enfreignent la présente politique feront l'objet d'une cessation de toutes leurs relations commerciales avec ManpowerGroup.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Les Principes du Pacte mondial des Nations Unies
- Le Code de conduite de la World Employment Confederation
- Le Code de conduite et d'éthique des affaires de ManpowerGroup
- La politique relative aux partenaires d'affaires de la chaîne d'approvisionnement et le code de conduite des fournisseurs de ManpowerGroup

La présente politique est pleinement d'application chez ManpowerGroup en Belgique et au Grand-Duché du Luxembourg.

ManpowerGroup BeLux



ESG/DURABILITÉ

SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

“La sécurité, la santé et le bien-être, c’est l’affaire de tous.”

En tant qu’acteur de référence dans le monde du travail, ManpowerGroup Belux fait de la prévention des risques professionnels une priorité absolue. Lorsqu’il s’agit d’une responsabilité telle que la vie, la santé et le bien-être de ses collaborateurs permanents, intérimaires et contractants, l’entreprise se montre intransigeante et requiert l’implication de chacun. Notre politique de prévention, de sécurité et de santé au travail comporte trois objectifs majeurs :

- Préserver l’intégrité physique et psychique de nos salariés;
- Réduire le nombre d’accidents du travail et le développement de maladies professionnelles;
- Agir en faveur de l’amélioration des conditions de travail pour favoriser le bien-être professionnel.

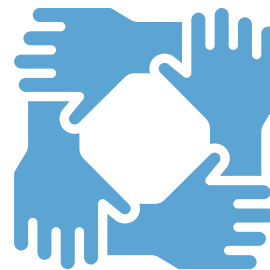
Nous développerons, à ces fins, une expertise, des actions et des moyens dédiés, au service de la réduction des risques professionnels. Organisé autour d’une structure centrale qui définit la politique de prévention et de sécurité, nous déployons des projets de prévention, à travers l’ensemble de notre réseau d’agences et les différentes marques de ManpowerGroup. S’inscrivant dans une démarche d’amélioration continue, nos actions reposent sur les principes directeurs suivants :

- L’identification régulière des risques encourus;
- Le respect des législations relatives à la sécurité, la santé et le bien-être au travail;
- La mise en oeuvre et le suivi, à chaque niveau hiérarchique, de plans d’action;
- Un partenariat fort avec nos clients;
- L’analyse approfondie des accidents du travail;
- La réalisation de bilans réguliers et la mise en oeuvre d’actions correctives;
- Le pilotage des indicateurs et l’évaluation des progrès accomplis;
- La concertation des salariés et de leurs instances représentatives;
- La sensibilisation et la formation des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

Cette politique est incluse dans notre Code de conduite et d’éthique des affaires, et tout le personnel de ManpowerGroup est formé et certifié chaque année. C’est en intégrant au quotidien la prévention au sein de ses pratiques que ManpowerGroup renforce ses valeurs sociales, économiques et humaines. Par cette politique, ManpowerGroup s’engage auprès de toutes les personnes et toutes les parties prenantes qui collaborent à ses côtés.

ManpowerGroup Belux

ManpowerGroup Belux
PR/10/3/FR – 01/10/2025



ESG/DURABILITÉ

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION,
APPARTENANCE (DEIB)

POLITIQUE NON-DISCRIMINATION DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION, APPARTENANCE (DEIB)

« Nous voulons créer un monde du travail dans lequel
chaque personne trouve sa place. »

L'ADN DE MANPOWERGROUP

Depuis la création de ManpowerGroup en 1948, notre action sur le marché du travail s'appuie sur la conviction que chaque personne doit pouvoir développer son potentiel et accéder à des emplois durables et de qualité. En nous appuyant sur nos valeurs, nous nous engageons à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour lutter contre toute forme de discrimination et renforcer la **diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance** (DEIB) au sein de notre entreprise, chez nos clients et au sein des communautés dans lesquelles nous vivons et nous opérons. Nous voulons créer un monde du travail où chaque personne trouve sa place.

Nous sommes convaincus qu'une **stratégie RH** qui prend en compte les dimensions '**DEIB**' est essentielle non seulement pour attirer, développer et fidéliser les talents, mais aussi pour renforcer l'engagement, l'épanouissement et le bonheur au travail de chaque personne. Chez ManpowerGroup, nos pratiques de ressources humaines, en particulier nos processus de recrutement et de gestion des talents et des carrières, s'appuient sur ces principes.

NON-DISCRIMINATION / DIVERSITÉ

Nous sommes convaincus que la force d'un groupe réside dans ses différences et non sur ses similitudes.

Dans son action, ManpowerGroup s'engage à veiller à ce que toutes les parties prenantes (collaborateurs.trices permanent.e.s, intérimaires, client(e)s etc.) agissent dans le **respect des lois de lutte contre la discrimination, en particulier les 19 critères dits "protégés"**.

Nous voulons promouvoir la diversité et l'intégration de toutes les catégories de personnes sur le marché du travail, et chez ManpowerGroup, **sans aucune distinction** :

Prétendue race	L'orientation sexuelle	La naissance
Le handicap	L'état de la santé	L'origine sociale
Les convictions politiques	Ascendance	Le sexe
Couleur de peau	L'âge	La langue
Les convictions philosophiques ou religieuses	Les caractéristiques physiques ou génétiques	L'état civil
Les convictions syndicales	Origine nationale ou ethnique	
Nationalité	Les ressources financières	

(*) Lois de lutte contre la discrimination (loi genre – loi racisme – loi définissant les critères protégés), 2007

ÉQUITÉ

Nous voulons garantir une **égalité des chances** pour chaque personne en offrant un accès égal aux opportunités et avantages, sans aucune distinction. **Nous agissons dans un esprit de justice, d'impartialité et d'équité** en apportant un soutien individualisé à chaque collaborateur.trice, dans le développement de sa carrière, à travers la formation continue, ou en récompensant la performance de façon transparente.

INCLUSION

Nous voulons que l'environnement de travail évolue afin d'inclure et valoriser pleinement chaque individu en **favorisant la diversité des cultures, des origines et des façons de penser**. Nous travaillons pour et avec tout le monde, partout. Et, naturellement, nous avons la conviction que l'inclusion stimule la créativité et la performance des individus et des équipes.

APPARTENANCE

Notre vultons créer une culture qui permette à chaque personne d'être soi-même et d'être pleinement reconnu.e, chaque jour. Nous stimulons une communication ouverte, basée sur le respect et l'ouverture, ainsi que la participation de chacun.e. De cette manière, nous renforçons le **sentiment d'appartenance** à tous les niveaux de notre entreprise.

NOTRE ENGAGEMENT

ManpowerGroup s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et à promouvoir la diversité, l'inclusion, l'équité et l'appartenance (DEIB), en fondant son action sur 3 principes :

- **Égalité des chances** : être accessibles par tous les publics;
- **Égalité de traitement** : assurer à chaque personne une égalité de traitement dans la gestion de sa carrière (emploi, promotion, formation...) ;
- **Engagement sociétal** : être un acteur de changement sur le marché du travail (action, partenariat, innovation, sensibilisation, communication).

Cette politique est incluse dans notre **Code de conduite et d'éthique des affaires**, et tout le personnel de ManpowerGroup est formé et certifié chaque année.

Avec tout le personnel de ManpowerGroup, nous sommes fiers de travailler ensemble avec toutes nos parties prenantes afin de rendre le monde du travail plus divers, plus équitable et plus inclusif.

ManpowerGroup BeLux

ManpowerGroup BeLux
PR/10/3/FR – 01/10/2025





ESG/DURABILITÉ

LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

POLITIQUE POUR LUTTER CONTRE TOUTES FORMES D'ESCLAVAGE MODERNE

“Proscrire toutes relations avec des acteurs mêlés de près ou de loin avec l'esclavage”

Engagement historique, valeur fondamentale du Code d'éthique et de déontologie professionnelle du Groupe, ManpowerGroup BeLux proscrie toute relation économique avec des acteurs mêlés de près ou de loin à la traite des êtres humains ou à toutes formes d'esclavage moderne. Sans compromis aucun, ce principe s'applique à l'ensemble des activités de ManpowerGroup BeLux.

Conformément à l'article 4 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, “nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude”. Ainsi, la traite humaine et l'esclavage moderne constituent des infractions qui sont strictement encadrées et sanctionnées par le Code pénal belge⁽¹⁾.

LA TRAITE HUMAINE est constituée par le fait de recruter une personne, de la transporter, de la transférer, de l'héberger ou de l'accueillir à des fins d'exploitation dans l'une des circonstances suivantes :

- Soit avec l'emploi de menace, de contrainte, de violence ou de manœuvre dolosive visant la victime, sa famille ou une personne en relation habituelle avec la victime.
- Soit par un ascendant légitime, naturel ou adoptif de cette personne ou par une personne qui a autorité sur elle ou abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.
- Soit par abus d'une situation de vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, apparente ou connue de son auteur.
- Soit en échange ou par l'octroi d'une rémunération ou de tout autre avantage ou d'une promesse de rémunération ou d'avantage.

LA RÉDUCTION EN ESCLAVAGE est le fait d'exercer à l'encontre d'une personne l'un des attributs du droit de propriété.

L'EXPLOITATION D'UNE PERSONNE RÉDUITE EN ESCLAVAGE est l'acte de commettre à l'encontre d'une personne, dont la réduction en esclavage est apparente ou connue de l'auteur, une agression sexuelle, de la séquestrer ou de la soumettre à du travail forcé ou du service forcé.

(1) Art. 433quinquies jusqu'à 433octies du Code pénal

LE TRAVAIL FORCÉ est le fait, par la violence ou la menace, de contraindre une personne à effectuer un travail sans rétribution ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli.

LE TRAVAIL GRATUIT OU PEU RÉMUNÉRÉ est également constitutif d'esclavage moderne et se caractérise par le fait d'obtenir d'une personne "dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur", la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli.

La traite humaine et l'esclavage peuvent se décliner sous plusieurs formes, les principales étant l'esclavage pour dettes, le travail forcé, l'esclavage sexuel, le mariage forcé, l'esclavage traditionnel, le travail gratuit ou peu rémunéré et le travail exorbitant des enfants.

Ainsi, il est demandé à chacun des collaborateurs de ManpowerGroup BeLux de signaler auprès de sa ligne hiérarchique toutes formes d'esclavage ou de traite humaine (telles que décrites précédemment) auxquelles il pourrait être confronté dans l'exercice de ses fonctions.

Cette politique est incluse dans notre Code de conduite et d'éthique des affaires, et tout le personnel de ManpowerGroup est formé et certifié chaque année.

ManpowerGroup BeLux

MANPOWERGROUP

Politique Anti-Corruption



ManpowerGroup®

TABLE DES Matières

Notre Président-Directeur Général	3
I. Objet	4
II. Cette politique s'applique à toute personne au sein de ManpowerGroup.....	4
III. Contrôle et Gestion.....	5
IV. Toute forme de corruption est interdite	6
V. Dépenses tolérées	7
VI. Nous interdisons les paiements de facilitation.....	7
VII. Les ressources de la société ne doivent en aucun cas être utilisées au titre de contributions et activités politiques.	8
VIII. Les dons de bienfaisance et le parrainage d'événements requièrent une attention particulière	8
IX. Nous devons tenir des livres et des registres précis.....	9
X. Toute sollicitation ou extorsion doit être rapportée	9
XI. Nous attendons le même comportement de la part de nos partenaires commerciaux.....	10
XII. Nous ne serons pas complice des clients au comportement abusif.	12
XIII. Les fusions et acquisitions requièrent une procédure de due diligence anticorruption.....	12
XIV. Formation et certification annuelle	13
XV. Rapports et absence de représailles	13
XVI. Mesures disciplinaires.....	13



UN MESSAGE DE

NOTRE PRÉSIDENT- DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chacun de nous a la responsabilité de s'assurer que nous maintenons nos critères élevés en termes de comportement et d'intégrité. La protection de notre image et de notre réputation signifie que nous devons tous prendre les bonnes décisions. Je compte sur chacun d'entre vous pour promouvoir et protéger notre image en connaissant, comprenant et respectant cette politique anti-corruption, ainsi que le code de conduite et d'éthique professionnelle de ManpowerGroup. Grâce à l'engagement de tous nos employés à travailler de manière éthique, ManpowerGroup a été nommé l'une des entreprises les plus éthiques au monde depuis plusieurs années.

Jonas Prising
PDG de ManpowerGroup



I. Objectif

ManpowerGroup ainsi que ses sociétés et filiales et sociétés affiliées à travers le monde met un point d'honneur à mener ses activités avec honnêteté, intégrité, fiabilité et responsabilité. Cela fait partie de ses valeurs depuis sa fondation en 1948 et constitue l'essence même du Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « Code »).

Nous sommes tenus de respecter toutes les lois applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. Cela inclut les lois anti-corruption telles que la loi américaine intitulée Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"), le Bribery Act (loi anticorruption) du Royaume-Uni, la loi Sapin II en France et les lois similaires dans d'autres pays et territoires.

Notre Politique est simple : aucun employé, agent, membre du Conseil d'administration (de ManpowerGroup ou autre filiale ou entité affiliée), et tiers agissant pour le compte de ManpowerGroup ("employés de ManpowerGroup") ne doit octroyer de pots-de-vin ou tenter d'influencer abusivement un tiers – dans le secteur public ou privé – y compris dans le cas où ce paiement serait sollicité ou prendrait une forme autre qu'un pot-de-vin. Cela est valable tant pour un paiement irrégulier directement effectué par un employé de ManpowerGroup que par un tiers tel qu'un agent ou représentant, fournisseur, client, partenaire ou autre fournisseur de services.

II. Cette politique s'applique à toute personne au sein de ManpowerGroup

Cette politique s'applique à tous les employés de ManpowerGroup quel que soit leur lieu de travail. Chaque employé de ManpowerGroup est tenu de respecter cette Politique dans le cadre de ses activités pour le compte de la société.

La direction de ManpowerGroup est tenue de veiller à ce que les employés sous sa supervision et son autorité respectent cette politique. La direction a attribué des responsabilités en matière de conformité à certains employés.

Le personnel en charge de la conformité assistera les employés de ManpowerGroup dans leur compréhension et respect de cette politique, et il prendra des mesures pour maintenir et mettre en œuvre un programme anticorruption, mais la responsabilité relative à la conformité incombera aux employés de ManpowerGroup.

Les activités de ManpowerGroup dans certains pays peuvent nécessiter la mise en place de directives anticorruption spécifiques supplémentaires pour respecter les lois locales ou pour s'adapter aux circonstances locales. Toute directive supplémentaire spécifique à un pays doit être compatible avec cette politique, sauf si elle est approuvée par le Bureau du directeur juridique Monde. Aucune violation des lois fédérale, nationale ou étrangère ne sera autorisée ou tolérée.

III. Contrôle et Gestion

Le comité d'audit du Conseil d'administration de ManpowerGroup est responsable du contrôle de cette politique et du programme anticorruption de la société

En tant que Directeur juridique Monde, Richard Buchband veille au respect de cette politique et du programme anticorruption de la société. Sous sa direction, Shannon Kobylarczyk, Directeur de l'Ethique et de la Conformité Monde gèrent les demandes et autorisations de routine, comme indiqué dans cette politique.



Si vous avez des questions, veuillez contacter Shannon au **414.906.7024** ou écrivez à notre équipe à ethics.training@manpowergroup.com ou generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Toute forme de corruption est interdite

ManpowerGroup interdit formellement tout type de corruption relative à l'activité de la société. Les employés de ManpowerGroup qui se livrent à des pratiques corruptives s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ; ils s'exposent également à des amendes et des poursuites pénales.

Que peut-on qualifier de corruption ?

La corruption se produit notamment lorsque des avantages ("Objets de valeur") sont offerts directement ou indirectement à des tiers dans le but de conserver un avantage commercial pour ManpowerGroup. Cela inclut les avantages offerts à des "agents publics", des partenaires commerciaux, des clients ou prospects, pour leur intérêt personnel, afin d'influencer leurs actes ou décisions dans le cadre de leur fonction officielle ou professionnelle.

La corruption est parfois évidente et d'autres fois très subtile. Les employés de ManpowerGroup sont responsables d'identifier les signaux d'alarme indiquant une corruption potentielle et d'y répondre de manière appropriée, telle que définie dans la présente politique. Au-delà des pots-de-vin, les lois applicables interdisent d'autres formes de corruption, telles que le trafic d'influence, et peuvent exiger des divulgations ou d'autres mesures pour garantir la transparence.

Les lois applicables interdisent la corruption à la fois des "agents publics" et des particuliers. Les employés de ManpowerGroup doivent redoubler d'attention lorsqu'ils ont à faire aux "agents publics", étant donné que les conséquences de la corruption dans le secteur public pour la société et les personnes concernées peuvent être particulièrement lourdes. Les appels d'offres publics représentent un domaine particulièrement sensible et doivent être traités en conséquence si nous y soumissionnons.

Quel type d'avantages peut constituer un "Objet de valeur" ?

Un "Objet de valeur" est un concept assez vaste pouvant inclure des espèces ou équivalents (des cartes-cadeaux par exemple), repas, divertissements, voyages, cadeaux, embauche, contrats, prestations en nature telles que des travaux de réparation sur la maison d'un tiers, ou tout autre type de biens ou services similaires à valeur économique tangible.

Qui sont les "agents publics" ?

Les "agents publics" sont définis avec précision par les lois anti-corruption. Ils peuvent inclure :

- ✓ Les Chefs d'État, ministres et autres figures politiques;
- ✓ Les fonctionnaires;
- ✓ Les autres agents publics, à temps plein ou à temps partiel;
- ✓ Les citoyens agissant à titre officiel (élus ou représentants d'associations, par exemple);
- ✓ Le personnel de sécurité (militaires, policiers, agents des renseignements) ;
- ✓ Les juges et parlementaires ;
- ✓ Les agents et employés d'entreprises publiques ou gérées par l'État (par exemple, une société de pétrole ou compagnie aérienne publique)
- ✓ Les employés d'autres institutions publiques, y compris les universités, laboratoires, hôpitaux, etc

! Le fait qu'un pays donné ne traite pas un individu comme un "agent public" en vertu de la loi locale ne signifie pas que cet individu ne sera pas traité comme un "agent public" en vertu d'une autre loi applicable. Le personnel en charge de la conformité est disponible pour fournir des indications supplémentaires en cas de doute.



V. Dépenses tolérées

ManpowerGroup reconnaît que l'octroi de cadeaux, divertissements, hébergement ou autres avantages de voyage font partie intégrante des affaires dans plusieurs pays. Toutefois, il est de votre responsabilité de suivre la politique du groupe sur les cadeaux, divertissements et parrainages étant donné que ces activités peuvent être considérées comme des pratiques corruptives dans certaines circonstances. La politique de ManpowerGroup sur les cadeaux, divertissements et parrainages, qui fait l'objet d'un document distinct, indique dans quelle situation lesdites dépenses sont tolérées ou interdites, ainsi que les contrôles qui s'y appliquent.



VI. Les paiements de facilitation ne sont pas autorisés

Qu'est-ce qu'un paiement de facilitation ?

Paiement de facilitation" est un terme utilisé dans le monde entier de différentes façons. Dans certains pays, un paiement de facilitation est un euphémisme pour un pot-de-vin. Dans d'autres, en vertu de la FCPA américaine par exemple, il s'agit d'un terme précis qui fait référence à certains petits paiements rapides, ou de "favorisation", qui, bien que non illégaux, doivent être correctement contrôlés et enregistrés dans les livres de la société.

Les paiements de facilitation sont illégaux dans la plupart des pays du monde. Dans le cadre de sa politique de respect de toutes les lois applicables, ManpowerGroup interdit les paiements de facilitation.

Si vous recevez une demande de paiement de facilitation, vous devez la décliner. De tels paiements dans le cadre de votre activité au sein de la société ne sont pas tolérés, même si vous prenez personnellement en charge les frais liés aux-dits paiements sans faire de demande de remboursement. Toutes les demandes de paiement de facilitation doivent être rapportées au Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde.

VII. Les ressources de la société ne doivent pas être utilisées au titre de contributions et activités politiques

L'utilisation des fonds, propriétés ou autres ressources de la société n'est pas autorisée pour apporter une contribution ou fournir un objet de valeur à un candidat, parti politique ou parti officiel. Aucune personne ayant apporté une contribution personnelle dans un cadre politique ne pourra prétendre à un remboursement de la part de la société. Vous êtes libre de participer à une activité politique pendant votre temps libre et à vos propres frais, tant qu'elle n'interfère pas avec la réalisation de vos tâches chez ManpowerGroup et qu'elle n'est pas réalisée au nom de ManpowerGroup. En plus d'être interdits par la société, ces paiements peuvent également soulever des questions liées à la lutte contre la corruption.

VIII. Les dons de bienfaisance et le parrainage d'événements requièrent une attention particulière

ManpowerGroup s'engage à servir les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. À cet effet, ManpowerGroup peut parrainer des événements ou faire des dons à des associations caritatives à des fins éducatives, sociales ou commerciales légitimes. Les lois anticorruption n'interdisent pas les dons et parrainages légitimes. Toutefois, nous avons pour obligation de nous assurer que les fonds que nous versons sont utilisés aux fins prévues et non détournés, qu'ils sont remis aux destinataires appropriés et qu'ils sont utilisés à des fins légitimes. Les dons et parrainages d'événements au bénéfice d'associations caritatives connues, à des fins commerciales légitimes dont la somme est modique et qui ne soulèvent pas de préoccupations particulières peuvent être réalisés en vertu de cette politique, sans autorisation préalable.

Quelques exemples de contributions appropriées : un don aux scouts pour contribuer au financement du salon de la formation professionnelle pour les troupes, et un autre à la Croix-Rouge pour aider à amoindrir les effets d'une catastrophe.

Les dons et parrainages d'événements qui soulèvent des préoccupations particulières nécessitent l'approbation préalable du Directeur juridique ou financier de la région.

Que signifie "préoccupations particulières" ? Voici quelques exemples :

- ✓ L'association caritative ou événement est considéré comme étroitement lié à un "agent public", un membre de sa famille proche ou un de ses associés.
- ✓ La demande de don ou de parrainage est faite par un agent public.
- ✓ L'association caritative ou l'organisateur d'événement n'est pas transparent quant à l'usage des fonds.
- ✓ La demande de fonds est faite par une entité qui n'est pas une association établie ou connue.
- ✓ L'association caritative ou l'organisateur d'événement demande à ce que le don soit fait en espèces.
- ✓ Tous les autres faits ou circonstances pour lesquelles vous craignez que le don ne soit pas utilisé de façon appropriée.

Qu'est-ce qu'une somme "modique" ? Les employés de ManpowerGroup sont invités à faire appel à leur bon jugement à cet égard, mais les sommes inférieures à 1000 USD \$ sont généralement considérées comme modiques. Pour déterminer si un don ou parrainage constitue une somme modique, la fréquence du don et des contributions liées seront prises en considération. Les employés de ManpowerGroup ne doivent pas diviser la somme du don en petites parts afin de la faire passer pour modique.



IX. Nous devons tenir des livres et registres précis

Nous sommes réputés pour notre honnêteté et notre fiabilité dans tous nos domaines d'activité. ManpowerGroup est tenu par la loi de tenir des livres, registres et comptes complets et précis. Les procédures comptables et d'audit interne de ManpowerGroup garantissent généralement le respect de ces exigences. Les frais doivent être entièrement et précisément décrits dans toute la documentation de la société, non seulement sur leur montant, mais aussi sur leur nature ou destination. Vous ne devez jamais créer un document faux ou trompeur, ni en accepter un – de la part d'un fournisseur ou autre tiers – qui ne répond pas à nos conditions.

Toutes les informations liées à notre activité et nos transactions financières doivent être déclarées dans un certain délai et de façon précise. En outre, vous devez suivre les processus établis et obtenir les approbations managériales requises. L'information financière doit refléter les transactions réelles et se conformer aux principes comptables généralement reconnus. Il est interdit à quiconque de constituer des fonds ou actifs non déclarés ou non enregistrés.

X. Toute sollicitation ou extorsion doit être rapportée

Dans le cas où un "agent public" ou un tiers (un prospect, par exemple) solliciterait un paiement irrégulier de votre part, vous ne devez pas vous servir de cette excuse pour enfreindre notre politique. Les employés de ManpowerGroup sont tenus de refuser cette sollicitation ou requête, et de faire le rapport immédiat de toute sollicitation ou extorsion au Directeur juridique ou au Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde.

Note d'orientation : les sollicitations doivent être refusées poliment mais clairement. Il n'est pas dans votre intérêt que votre réponse donne l'impression que vous avez donné votre accord. Rappelez au demandeur que les politiques de ManpowerGroup sont strictes et que vous risquez de perdre votre emploi en cas d'agissements contraires à ces politiques.

XI. Nous attendons le même comportement de la part de nos partenaires commerciaux

La politique de ManpowerGroup interdit la corruption directe ou indirecte. Dans certains pays, il est courant d'engager des agents commerciaux au réseau développé ou des "dénicheurs" pour aider à identifier et solliciter de nouvelles affaires, faire des présentations, ou faire pression sur des agents publics. Ceci peut très rapidement se transformer en chemin vers la corruption. Nous attendons de nos agents, consultants, partenaires de coentreprise ou autres tiers agissant pour le compte de notre entreprise ("partenaires commerciaux") de fournir des services légitimes, et de respecter les normes de conduite éthique et professionnelle, comme décrit dans la présente Politique et le Code

Quels sont les signaux d'alarme en ce qui concerne les partenaires commerciaux ?

Les signes avant-coureurs ("signaux d'alarme") sont tous les faits ou circonstances – une méthode, pratique ou un événement spécifique – qui indiquent une corruption potentielle. Il existe plusieurs exemples de signaux d'alarme, et la liste suivante n'inclut pas tous ceux auxquels vous pourriez avoir à faire.



- ✓ Un nouveau partenaire commercial est recommandé par un "agent public".
- ✓ Un "agent public" ou un proche de celui-ci a un intérêt commercial pour un partenaire commercial.
- ✓ Le partenaire commercial n'a aucune expérience du poste pour lequel il a été embauché, ou il est embauché uniquement en raison de son influence sur un "agent public".
- ✓ Le partenaire commercial fait des déclarations douteuses (ex : "ne pose pas de questions, je m'occupe de tout"), a une structure non-transparente, ou insiste sur le secret de ses relations avec vous.
- ✓ La commission ou marge de profit du partenaire commercial est élevée comparée aux normes de l'industrie ou à la charge de travail qu'il doit fournir.
- ✓ Le partenaire commercial veut être payé "au noir" ou sur un compte offshore.
- ✓ Le partenaire commercial refuse de signer un contrat avec des garanties anticorruption.
- ✓ Le partenaire commercial soumet de fausses factures ou refuse de fournir les pièces justificatives relatives à ces factures ou frais réclamés.

Si vous décelez un signal d'alarme, veuillez contacter Shannon Kobylarczyk, Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde pour obtenir de l'aide

Nous pouvons être tenus responsables des agissements de nos partenaires commerciaux

Au regard de la loi, ManpowerGroup peut être tenu responsable des agissements d'un partenaire commercial lorsqu'ils surviennent au cours de leur activité pour la société. Dans certaines juridictions, ManpowerGroup peut être tenu responsable même si personne au sein de ManpowerGroup n'était informé du comportement illicite

Aucun partenaire commercial ne doit être invité à fournir des services pour la société sans procédure de due diligence et sans un contrat contenant les garanties nécessaires contre la corruption. La due diligence commerciale et financière ne suffit pas. La due diligence doit prendre en considération la réputation et l'intégrité d'un partenaire commercial proposé, ainsi que l'étendue de son contrôle en interne pour prévenir des comportements abusifs.

Les autruches sont connues pour enterrer leur tête dans le sable lorsque le danger approche. C'est un comportement compréhensible pour les oiseaux, mais intolérable pour les employés de ManpowerGroup. Ignorer délibérément les signes d'une corruption – agir comme une autruche, en fermant les yeux – peut entraîner les mêmes conséquences que lorsque vous êtes conscient de comportements abusifs.

Quelques exemples d'un comportement "d'autruche" inapproprié :

- ✓ "Je ne veux pas savoir comment tu obtiens cet accord du gouvernement, je veux juste que tu l'obtiennes, et rapidement".
- ✓ "Je ne vais pas te poser de questions parce que je ne veux pas connaître les réponses".
- ✓ "Je sais qu'il y a beaucoup de corruption dans ce pays, donc je ne vais pas demander à notre courtier immobilier comment il se débrouille avec les autorités locales".

Les signaux d'alarmes (voir page), une fois identifiés, doivent être signalés auprès du Référent éthique France ou du Directeur de l'Ethique et de la Conformité Monde qui évaluera le risque et déterminera si les garanties appropriées peuvent être employées pour réduire ce risque à un niveau acceptable.

Nos responsabilités en cas d'affaires avec des partenaires commerciaux

Étant donné les responsabilités potentielles liées au recours à des partenaires commerciaux, un certain nombre d'étapes est requis pour protéger ManpowerGroup :

- ✓ La Business Unit qui souhaite entrer en relation d'affaires avec un partenaire commercial doit conduire une due diligence afin de raisonnablement s'assurer qu'il s'agit bien d'une société légitime, habilitée à fournir les services escomptés et disposant de standards conformes aux standards juridique, réglementaire, éthique et réputationnel de ManpowerGroup. Les résultats doivent être documentés et conservés par la Business Unit. Contacter le département juridique Monde pour savoir si un partenaire commercial nécessite une due diligence anti-corruption ou le degré de due diligence requis.
- ✓ Aucun partenaire commercial ne pourra être sollicité pour un service sans contrat préalable. Les contrats permettent d'établir les raisons légitimes du choix du partenaire commercial et des services qu'il (lui, ou l'entité sollicitée) fournit. Des dispositions sont également généralement établies au sein du contrat pour aider à protéger ManpowerGroup. Ils sont de ce fait importants. Consultez votre Service juridique local pour déterminer quelles clauses sont nécessaires.
- ✓ Les employés doivent également s'assurer que toute compensation versée à un partenaire commercial représente une somme appropriée pour les biens et services légitimes fournis, prévus par le contrat. Les paiements aux partenaires commerciaux ne seront pas réalisés en espèces, à une personne autre que la partie au contrat, ou sur un lieu n'ayant aucun lien avec l'emplacement du partenaire commercial ou des activités visées au contrat, tel qu'un paradis fiscal ou un site offshore.

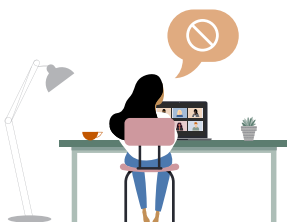
Nos responsabilités ne s'arrêtent pas lorsque le partenaire commercial a un contrat. Nous devons continuellement surveiller les activités de nos partenaires commerciaux. Tout signal d'alarme ou autre préoccupation sur la conformité des agissements d'un partenaire commercial survenant au cours d'un échange avec celui-ci doit être enregistré auprès du Directeur de l'Ethique et de la Conformité Monde afin que les risques soient évalués et les protections appropriées développées.

Quelques exemples de préoccupations pouvant survenir suite aux agissements d'un partenaire d'affaire :

- ✓ Le partenaire commercial demande une compensation supplémentaire lorsqu'il n'y a pas d'activité ou de service légitime lié à celle-ci ;
- ✓ On vous informe qu'un "agent public", un membre de sa famille ou partenaire commercial, a acquis un intérêt dans le partenaire commercial ;
- ✓ D'après certaines rumeurs, vous apprenez que le partenaire commercial est placé sous enquête pour blanchiment d'argent ou autre activité criminelle.

ManpowerGroup peut fournir une formation des partenaires commerciaux, demander des audits ou des certificats de conformité dans les cas appropriés.

ManpowerGroup encourage ses employés à partager cette politique anticorruption avec ses partenaires commerciaux afin qu'ils soient conscients de son engagement envers des pratiques commerciales légales et éthiques. En outre, notre politique relative aux partenaires commerciaux de la chaîne d'approvisionnement exige que nos partenaires commerciaux fournissent des assurances positives quant à leur engagement envers certaines pratiques clés décrites dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#).



XII. Nous ne serons pas complice des clients au comportement abusif

Les employés de ManpowerGroup travaillant pour le compte d'un client ne doivent en aucun cas se laisser entraîner dans la réalisation de paiements irréguliers ou autres comportements abusifs. Tout employé confronté à une situation soulevant ce genre de préoccupations doit en discuter le plus tôt possible avec son supérieur ou se rapprocher du Service juridique pour obtenir de l'aide. Ne tentez pas de résoudre ce genre de problèmes par vous-même.

XIII. Les fusions et acquisitions requièrent une procédure de due diligence anticorruption

ManpowerGroup s'engage régulièrement dans l'acquisition d'autres sociétés. En acquérant une autre société, ManpowerGroup peut engager sa responsabilité légale quant aux agissements antérieurs de cette société. ManpowerGroup peut également engager sa responsabilité légale lorsqu'il perpétue ces agissements contraires aux lois anti-corruption. La politique de la société établit de ce fait que la procédure de due diligence anticorruption soit effectuée avant la réalisation d'une acquisition pour lui permettre d'identifier et gérer les risques. En outre, la société intégrera la société acquise à ses contrôles internes et son programme de conformité dès que possible, y compris par la formation de nouveaux employés, l'examen des relations avec des tiers, et la réalisation de vérifications, le cas échéant. Il est attendu des employés de ManpowerGroup de se soumettre à ces efforts.



XIV. Formation et certification annuelle

Le Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde a établi des critères cibles pour la formation annuelle obligatoire au sujet des principes anticorruption. Dans le cadre des conditions de formation annuelle, vous êtes tenu de remplir une attestation dans laquelle vous répondez à certaines questions et certifiez que vous :

- ✓ avez lu et compris cette politique ;
- ✓ vous conformerez à cette politique ; et
- ✓ n'avez connaissance d'aucune violation de cette politique.

XV. Rapports et absence de représailles

Tout employé de ManpowerGroup qui prend conscience ou suspecte que cette politique a été violée doit immédiatement :

- ✓ En informer le Directeur Juridique ou le Référént Éthique
- ✓ Utiliser le dispositif d'alerte professionnelle de ManpowerGroup France via alerteprofessionnelle@manpower.fr
- ✓ Contacter la hotline de ManpowerGroup <http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com> ou via le numéro gratuit, depuis la France, 0800 91 36 77 Le fournisseur de services extérieur de ManpowerGroup pour la hotline maintient des lignes téléphoniques gratuites auxquelles vous pouvez accéder comme suit :
 - Si vous appelez depuis l'Amérique du Nord : **1.800.210.3458**. Cliquez [ici](#) pour savoir comment appeler depuis l'extérieur de l'Amérique du Nord.

Tel que la loi applicable l'établit, l'identité de la personne dénonçant la violation réelle ou supposée restera confidentielle, sauf en cas de nécessité pour la protection des intérêts de ManpowerGroup ou de cette personne. Quiconque effectue un signalement à partir de la Hotling peut l'effectuer de manière anonyme

La société ne tolérera pas les représailles contre une personne soumettant un rapport en toute bonne foi, comme indiqué dans la Politique anticorruption de ManpowerGroup. Toute personne faisant l'expérience de ce qu'elle considère comme une forme de représailles doit en faire le rapport au Référént éthique France, au Directeur juridique France ou au Directeur de l'Éthique et de la Conformité Monde.

XVI. Mesures disciplinaires

Tout employé violant cette Politique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ; il s'expose également à des poursuites pénales et/ou civiles dans les juridictions compétentes. Tout partenaire commercial violant cette politique s'expose à la cessation de toutes les relations commerciales avec ManpowerGroup.