

BELEIDEN INZAKE ESG & DUURZAAMHEID



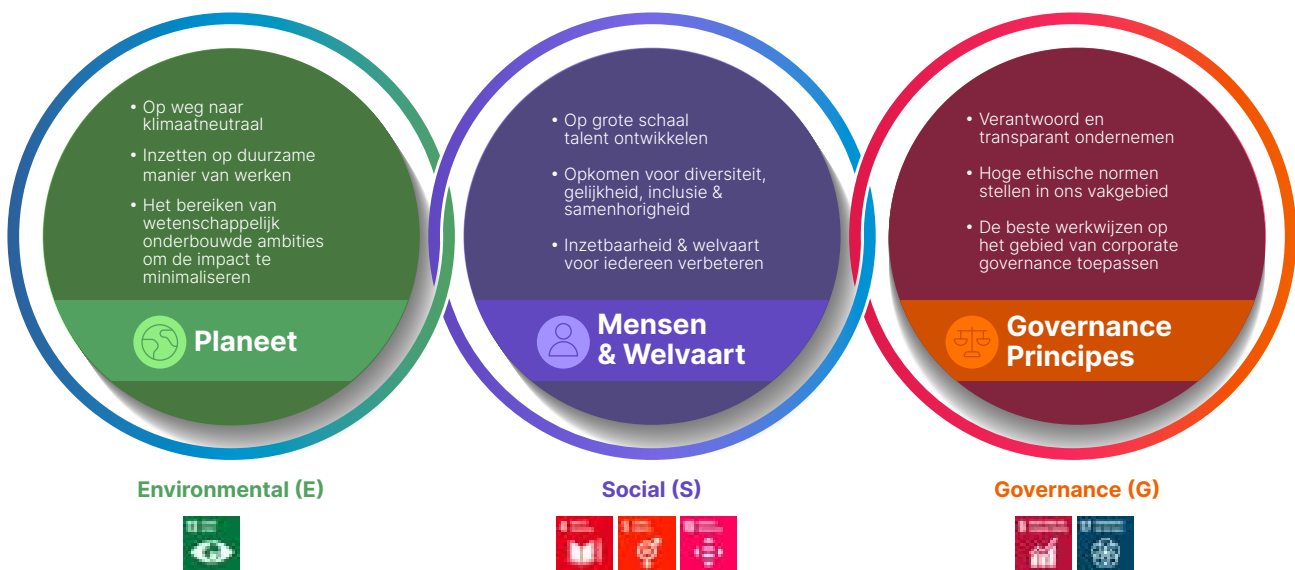
BELEIDEN INZAKE ESG & DUURZAAMHEID

Al 75 jaar gaan wij uit van dat de toegang tot duurzame en zinvolle jobs de wereld kan veranderen.

Ons duurzaamheidsplan (**Working to Change the World**) is erop gericht de uitdagingen van de arbeidswereld aan te gaan op basis van drie prioriteiten (ESG), door ons te concentreren op de domeinen waarop we de meeste impact hebben:

- > **De Planeet**, door een antwoord te bieden op de klimaatcrisis;
- > **Mensen en Welvaart**, door talent centraal te stellen in onze aanpak;
- > **Governance Principles**, door hoge ethische normen te stellen.

ONS PLAN OM DE WERELD TE VERANDEREN



Diverse **verbintenissen** ondersteunen ons duurzaamheidsplan:

- Mensenrechtenbeleid
- Gezondheids-Veiligheids- en Welzijnsbeleid
- Beleid inzake Non-Discriminatie/ Diversiteit/Gelijkheid/Inclusie/ Samenhang (DEIB)
- Beleid inzake de bestrijding van alle vormen van moderne slavernij
- Anticorruptiebeleid
- Beleid inzake giften, entertainment en sponsoring
- Milieubeleid
- Beleid inzake sociale dialoog
- Informatiebeveiligingsbeleid (Information Security Policy)
- Beleid inzake verantwoord en duurzaam aankopen (Supply Chain Business Partner Policy)

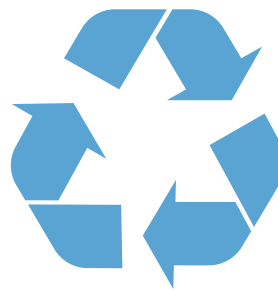
BELEIDEN INZAKE ESG & DUURZAAMHEID

INHOUDSTAFEL

- > **Beleid inzake ESG & duurzame ontwikkeling**
- > **Mensenrechtenbeleid**
- > **Beleid veiligheid en welzijn**
- > **Beleid inzake non-discriminatie/diversiteit/gelijkheid/inclusie/samenhorigheid (Deib)**
- > **Beleid tegen moderne slavernij**
- > **Anticorruptiebeleid**
- > **Beleid inzake giften, entertainment en sponsoring**
- > **Milieubeleid**
- > **Beleid Sociale Dialoog**
- > **Informatie Security Policy**
- > **Beleid inzake verantwoord en duurzaam aankopen (Supply Chain Business Partner Policy)**



ManpowerGroup™



ESG/DUURZAAMHEID

ESG & DUURZAME ONTWIKKELING

BELEID INZAKE ESG & DUURZAME ONTWIKKELING (Milieu - Sociaal - Governance)

“Doing Well By Doing Good”

ONZE VISIE EN ONS PLAN VOOR DUURZAME ONTWIKKELING

Bij ManpowerGroup willen we een positieve bijdrage leveren aan de veranderingen in de samenleving door de arbeidswereld beter te maken.

ManpowerGroup werd 75 jaar geleden opgericht om mensen aan zinvol werk te helpen. Het principe van **‘Doing Well By Doing Good’** (goed doen door het goede te doen) – wat in 1948 al de drijvende kracht was van onze oprichter Elmer Winter – is nog steeds van toepassing op ManpowerGroup. Wij blijven ons vasthouden aan deze **tweeledige doelstelling**: winst genereren voor onze aandeelhouders en waarde creëren voor al onze stakeholders, werknemers, uitzendkrachten en medewerkers, kandidaten, klanten, leveranciers, partners, gemeenschappen en de samenleving in het algemeen.

Wat we vandaag ondernemen op de arbeidsmarkt, berust op dit basisprincipe en op de waarden van ManpowerGroup (People, Knowledge, Innovation): **Wij geloven dat de toegang tot duurzame en zinvolle jobs de wereld kan veranderen.**

Ons **plan voor duurzame ontwikkeling (Working to Change the World)** is erop gericht de uitdagingen van de arbeidsmarkt aan te gaan op basis van drie prioriteiten (ESG), door ons te concentreren op de domeinen waarop we de meeste invloed hebben:

> **De Planeet**, door een antwoord te bieden op de klimaatcrisis;

> **Mensen en Welvaart**, door talent centraal te stellen in onze aanpak;

> **De Principes van Goed Bestuur**, door hoge ethische normen te stellen.



ManpowerGroup™



Manpower™



Experis™
ManpowerGroup

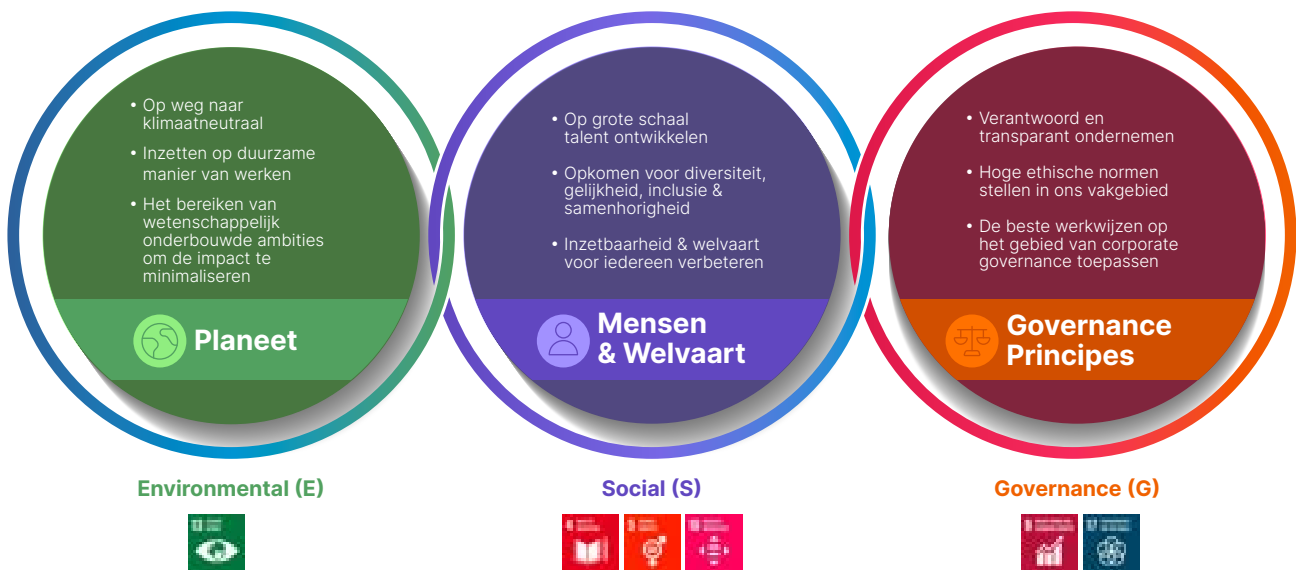


Talent
Solutions
ManpowerGroup



Jefferson
Wells™
ManpowerGroup

ONS PLAN OM DE WERELD TE VERANDEREN



Ons plan ondersteunt de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties waarop wij de meeste invloed hebben: **Doelstelling 4 (Kwaliteitsonderwijs)**, **Doelstelling 5 (Gendergelijkheid)**, **Doelstelling 8 (Waardig werk en economische groei)**, **Doelstelling 10 (Ongelijkheid verminderen)**, **Doelstelling 13 (Klimaatactie)** en **Doelstelling 17 (Partnerschap om doelstellingen te bereiken)**.

ONZE VERBINTENISSEN OP DE ARBEIDSMARKT

ManpowerGroup heeft een dubbele missie:

- > **Elk individu helpen zijn of haar eigen loopbaantraject uit te stippelen** zodat hij of zij – rechtstreeks of onrechtstreeks – toegang krijgt tot duurzame werkgelegenheid.
- > **Bedrijven toegang verschaffen tot talent, vaardigheden en capaciteiten**, door discriminatie te bestrijden en door diversiteit, gelijkheid, inclusie en samenhang (DEIB) te bevorderen.

De **maatschappelijke verantwoordelijkheid** en duurzaamheidsplan van ManpowerGroup Belgium liggen in het verlengde van onze historische **waarden** (People - Knowledge - Innovation). Wij oefenen ons beroep op een professionele manier uit, met hoge normen wat kwaliteit, ethiek en duurzaamheid betreft. Wij zijn ons bewust van het belang van werk in het leven van mensen en voeren **een innovatief HR-beleid** dat onze medewerk(st)ers in staat stelt onze missie op succesvolle wijze ten uitvoer te brengen en hun rol als experts op de arbeidsmarkt te vervullen, zich te ontwikkelen en een loopbaan te hebben die stimuleert tot zelfontwikkeling.

Diverse **verbintenissen** ondersteunen ons duurzaamheidsplan:

- > **Beleid inzake ESG en Duurzame Ontwikkeling**
- > **Mensenrechtenbeleid**
- > **Gezondheids-Veiligheids- en Welzijnsbeleid**
- > **Beleid inzake Non-Discriminatie/ Diversiteit/Gelijkheid/Inclusie/ Samenhangigheid (DEIB)**
- > **Beleid inzake de bestrijding van alle vormen van moderne slavernij**
- > **Anticorruptiebeleid**
- > **Beleid inzake giften, entertainment en sponsoring**
- > **Milieubeleid**
- > **Beleid inzake sociale dialoog**
- > **Informatiebeveiligingsbeleid (Information Security Policy)**
- **Beleid inzake verantwoord en duurzaam aankopen (Supply Chain Business Partner Policy)**

In ons Handboek voor Duurzame Ontwikkeling worden onze visie, onze doelstellingen en de procedures voor de actualisering van ons plan beschreven. De inhoud ervan – evenals de eraan gekoppelde prestatie-indicatoren die in onze **ESG Duurzaamheidsrapporten**, worden gepubliceerd – worden geauditeerd door **EcoVadis**, de meest vertrouwde duurzaamheidsrating ter wereld voor bedrijven.

Onze visie, ons plan voor duurzaamheid en onze verschillende beleidslijnen zijn opgenomen in onze **Code van Zakelijk Gedrag en Bedrijfsethiek**, en alle medewerkers van ManpowerGroup worden jaarlijks opgeleid en gecertificeerd.

Samen met alle medewerk(st)ers van ManpowerGroup BeLux zijn we trots op wie we zijn, waar we in geloven en hoe we onze waarden in alle aspecten van onze beroepsactiviteit uitdragen – in het belang van al onze stakeholders.

ManpowerGroup BeLux



ManpowerGroup™

ESG/DUURZAAMHEID

MENSENRECHTEN



MENSENRECHTENBELEID

" Als ondertekenaar van de Global Compact-verklaring van de Verenigde Naties verbindt ManpowerGroup zich ertoe de internationaal afgekondigde mensenrechten te respecteren, en deze beginselen deel te laten uitmaken van onze cultuur, strategie en dagelijkse werk."

Jonas Prising, voorzitter & CEO, ManpowerGroup

DOEL

Wij geloven dat zinvol en duurzame jobs de wereld kan veranderen.

Onze waarden zijn onwrikbaar. Mensen komen op de eerste plaats, en werk is belangrijk in hun leven. Wij vertrouwen, respecteren en bieden kansen aan iedereen, door het leven van mensen te veranderen met jobs vandaag en hen te begeleiden naar de jobs van morgen.

Dankzij ons wereldwijde bereik, onze samenwerking met honderdduizenden organisaties over de hele wereld, hebben we invloed op de manier waarop mensen worden behandeld in complexe

multinationale toeleveringsketens. Door de internationale verklaring van de Fundamentele Beginselen en Rechten op het Werk te respecteren en te promoten, kunnen wij ertoe bijdragen dat werk een bron van waardigheid en doelgerichtheid is.

Wij gebruiken ons leiderschap in de sector om te pleiten voor ethische wervingspraktijken, arbeidsflexibiliteit in evenwicht met jobzekerheid, en kansen voor ondervertegenwoordigde en kwetsbare bevolkingsgroepen om vaardigheden te ontwikkelen waar veel vraag naar is en deel te nemen aan de formele economie.

BELEIDSLIJNEN EN BEGINSELEN

Ons beleid is duidelijk: Wij verwachten van de werknemers en zakenpartners van ManpowerGroup dat zij zaken doen met respect voor de Fundamentele Beginselen en Rechten op het Werk (Fundamental Principles and Rights at Work). Het is onze verantwoordelijkheid ons te houden aan alle toepasselijke wetten in de landen waar wij actief zijn. Waar er verschillen zijn tussen de plaatselijke wetgeving en onze normen, zal de strengste norm de overhand krijgen.

Wij tolereren geen enkele vorm van dwangarbeid of moderne slavernij

Van dwangarbeid (ook wel moderne slavernij genoemd) is sprake wanneer personen worden gedwongen te werken onder bedreiging met sancties, zoals geweld, bedreigingen, intimidatie, het achterhouden van identiteitspapieren, beperking van de bewegingsvrijheid of gemanipuleerde schulden. Ook het eisen van onredelijke werktijden of het betalen van minder dan het minimumloon kan als moderne slavernij worden beschouwd.

ManpowerGroup zal geen gebruik maken van enige vorm van dwangarbeid, met inbegrip van schuldarbeid, contractarbeid of gevangenisarbeid en we zullen niet bewust zaken doen met entiteiten die op één of andere manier voordeel halen uit deze praktijken.

Wij vragen geen vergoedingen aan kandidaten of werkzoekenden voor diensten die betrekking hebben op tijdelijke of directe plaatsingen.

Elke tewerkstelling is vrijwillig en wij zullen de vrijheid van werknemers of medewerkers om hun tewerkstelling – mits een redelijke opzegging – te beëindigen, niet benadelen of beperken.

Wij zullen ervoor zorgen dat de verplichte werktijden redelijk zijn en dat de arbeidsprestaties eerlijk en billijk worden vergoed, in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving.

Wij tolereren geen racisme, discriminatie of pesterijen

Wij streven naar rechtvaardigheid bij de aanwerving en bevordering van mensen, ongeacht hun ras, etnische afkomst, nationale herkomst, godsdienst, culturele achtergrond, geslacht, leeftijd, handicap, kaste, burgerlijke staat, lidmaatschap van een vakbond, politieke overtuiging, zwangerschap, gezondheid, seksuele geaardheid, genderidentiteit of enige andere groep die door de lokale wetgeving wordt beschermd. Wij omarmen individuele verschillen in een geest van inclusiviteit die alle mensen verwelkomt en hen de kans wil bieden hun potentieel te ontplooiën.

Wij zijn allen verantwoordelijk voor het handhaven van een veilige en respectvolle werkomgeving, die vrij is van onprofessioneel of beledigend gedrag van welke aard ook. Van iemand die verbonden is aan ons bedrijf (inclusief zakenpartners) tolereren wij geen verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat intimiderend is of tot een intimiderende, aanstootgevende, beledigende of vijandige werkomgeving leidt, met inbegrip van geweld, racisme of seksueel ongewenst gedrag op de werkplek.

Alle werknemers van ManpowerGroup moeten zich verplicht houden aan alle anti-intimidatie- en non-discriminatiewetten op de plaatsen waar ze werken.

Wij steunen het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling

Wij eerbiedigen het recht van werknemers om organisaties naar eigen keuze op te richten en zich daarbij aan te sluiten, en om collectief te onderhandelen. Wij zullen ons niet bemoeien met of controle proberen uit te oefenen op organisaties die werknemers vertegenwoordigen, en zullen te goeder trouw samenwerken met eerlijk verkozen vertegenwoordigers en ons ten volle houden aan de voorwaarden van collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de toepasselijke nationale wettelijke kaders.

In overeenstemming met de gedragscode voor onze sector zullen wij geen werknemers ter beschikking stellen van klantenbedrijven ter vervanging van werknemers van dat bedrijf die wettelijk in staking zijn.

Wij beschermen de rechten van kinderen en jonge werknemers en doen niet aan kinderarbeid

In de ILO-verdragen wordt 'kind' gedefinieerd als iemand die jonger is dan 18 jaar en 'jonge werknemer' als iemand die jonger is dan 18 jaar maar ouder dan de minimumleeftijd voor arbeid. 'Kinderarbeid' verwijst naar werk dat gevaarlijk of schadelijk is voor kinderen en dat hun opvoeding belemmert.

In de regel nemen wij geen personen in dienst onder de wettelijke minimumleeftijd voor arbeid, of onder de leeftijd van 15 jaar, indien deze hoger is. Wij hanteren passende procedures om de leeftijd en de geschiktheid om te werken op het ogenblik van de indienstneming te controleren. Wij zullen jonge werknemers niet bewust een job toekennen die hun gezondheid, welzijn of verplichte onderwijsopleiding in gevaar kan brengen.

Wij verbinden ons ertoe jongeren de kans te geven om vaardigheden te ontwikkelen en werkervaring op te doen, zodat zij klaar zijn om aan het werk te gaan wanneer zij het onderwijs verlaten. Wij werken samen met organisaties in de openbare en privésector om geschikte stages, leercontracten en andere op de arbeidswereld gerichte ervaringen aan te bieden.

ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Dit beleid geldt voor iedereen, inclusief werknemers, medewerkers, leidinggevendenden van ManpowerGroup en haar dochterondernemingen, leden van de Raad van Bestuur van ManpowerGroup en anderen die diensten verrichten voor ons, maar ook voor de klanten, kandidaten en werkzoekenden die wij bedienen.

Werknemers

De werknemers van ManpowerGroup hebben de verantwoordelijkheid om dit beleid te lezen, te begrijpen en na te leven. Het beleid wordt aan nieuwe werknemers verstrekt wanneer ze instappen in de job, en de belangrijkste concepten worden verder uitgewerkt tijdens de jaarlijkse opleiding over Ethiek en Zakelijk Gedrag.

Wij moedigen werknemers aan om in geval van twijfel advies te vragen aan een manager of compliance officer, en om bezorgdheden of vermoedelijke overtredingen onmiddellijk te melden.

Leiderschap

Het toezicht op het beleid berust bij de Juridisch Adviseur van ManpowerGroup.

De leiders van ManpowerGroup zijn verantwoordelijk voor het instellen van passende processen en controles om schendingen te voorkomen en de naleving van dit beleid te waarborgen. Leiders en managers moeten een open en niet-aflatende communicatie tussen henzelf en hun werknemers aanmoedigen, en een positief rolmodel zijn voor degenen aan wie zij leiding geven.

Zakenpartners

Wij verwachten dat onze externe partners (met inbegrip van leveranciers, consultants, mandatarissen, joint venture partners, of elke andere derde partij die namens ons optreedt) en klanten (gezamenlijk aangeduid als 'zakenpartners') zich houden aan de normen zoals beschreven in dit beleid.

ManpowerGroup kan verantwoordelijk worden gesteld voor het gedrag van een zakenpartner. 'Due diligence' moet rekening houden met de reputatie en integriteit van een voorgestelde zakenpartner, alsook met de omvang van hun interne controles om schendingen van de mensenrechten te voorkomen.

Onze verantwoordelijkheden houden niet op zodra een overeenkomst is ondertekend, en wij moeten toezicht houden op de lopende activiteiten van onze zakenpartners. Wij moedigen werknemers aan dit beleid te delen met zakenpartners, zodat zij op de hoogte zijn van onze normen.

Medewerkers, kandidaten en werkzoekenden

ManpowerGroup wil medewerkers, kandidaten en werkzoekenden beschermen tegen schendingen van de mensenrechten. Wij verwachten dat deze personen op hun beurt onze normen respecteren en onmiddellijk melding maken van bezorgdheden of vermoedelijke overtredingen.

RISICO- EN EFFECTBEOORDELING

Wij zullen periodiek overgaan tot wereldwijde risico- en effectbeoordelingen, bestaande processen en controles ter voorkoming van schendingen van de mensenrechten evalueren en opportuniteiten voor continue verbetering identificeren.

ManpowerGroup kan in specifieke landen bijkomende procedures invoeren of bijkomende richtlijnen uitvaardigen om te voldoen aan lokale wetten of om in te spelen op lokale omstandigheden. Eventuele bijkomende, landspecifieke richtlijnen moeten in overeenstemming zijn met dit beleid. Overtredingen van federale, staats- of buitenlandse wetten worden niet toegestaan of getolereerd.

RAPPORTERING EN NIET-VERGELDING

Elke persoon die zich bewust wordt van het feit of vermoedt dat dit beleid mogelijk werd geschonden, dient dit onmiddellijk te melden aan zijn manager of supervisor, de lokale compliance officer, de Global Ethics Compliance Officer of het kantoor van de Juridisch Adviseur, of via de ManpowerGroup Business Ethics Hotline.

De identiteit van personen die een vermoedelijke of daadwerkelijke schending melden, blijft vertrouwelijk, behalve wanneer de bekendmaking nodig zou zijn voor de bescherming van de belangen van ManpowerGroup of wanneer vereist door de toepasselijke wetgeving.

ManpowerGroup zal geen vergelding tolereren tegen iemand die te goeder trouw een melding doet, zoals vermeld in het niet-vergeldingsbeleid van ManpowerGroup. Iedereen die meent enige vorm van vergelding te ervaren, moet dit zo snel mogelijk melden aan de Juridisch Adviseur of de Global Ethics Compliance Officer.

REMEDIËRING

Mocht er zich een situatie voordoen waarin wordt vastgesteld dat de rechten van personen zijn geschonden, hetzij door onze eigen praktijken, hetzij door die van onze zakenpartners, dan zullen wij de nodige stappen ondernemen om de praktijk te stoppen en de gevolgen ervan maximaal te beperken.

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Werknemers die dit beleid schenden, worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag, en kunnen ook individueel strafrechtelijk en/of burgerrechtelijk worden vervolgd in de desbetreffende rechtsgebieden. Zakenpartners die dit beleid schenden, riskeren beëindiging van alle commerciële relaties met ManpowerGroup.

EXTRA MIDDELEN

- ILO-verklaring van fundamentele beginselen en rechten op het werk
- Beginselen van de Global Compact-verklaring van de Verenigde Naties
- Gedragscode van de World Employment Confederation
- Code van Zakelijk Gedrag en Bedrijfsethiek van ManpowerGroup
- Beleid voor zakenpartners in de toeleveringsketen en gedragscode voor leveranciers van ManpowerGroup

Dit beleid is volledig van toepassing bij ManpowerGroup in België en Luxemburg.

ManpowerGroup BeLux



ESG/DUURZAAMHEID

GEZONDHEID, VEILIGHEID EN WELZIJN

BELEID VEILIGHEID EN WELZIJN

“Veiligheid, gezondheid en welzijn zijn een zaak van iedereen.

Als referentie in de wereld van werk geeft ManpowerGroup BeLux absolute prioriteit aan de preventie van beroepsrisico's. Het leven, de gezondheid en het welzijn van zijn vaste medewerkers, uitzendkrachten en contractors zijn zo belangrijk dat compromissen niet kunnen en iedereen actief bij het beleid wordt betrokken. Ons beleid inzake preventie, veiligheid en gezondheid op het werk steunt op drie fundamentele doelstellingen:

- De lichamelijke en geestelijke integriteit van onze medewerkers verzekeren;
- Het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten verminderen;
- De arbeidsomstandigheden verbeteren om zo het welzijn op het werk te bevorderen.

Om die doelstellingen te bereiken, versterken we onze expertise, nemen we acties en zetten we specifieke middelen in om de beroepsrisico's te minimaliseren. Gestuurd door een centraal preventie- en veiligheidsbeleid, rollen we preventieprojecten uit binnen ons agentschappennetwerk van de verschillende merken van ManpowerGroup. Het veiligheids- en welzijnsbeleid is een continu verbeteringsproces en onze acties steunen op de volgende principes:

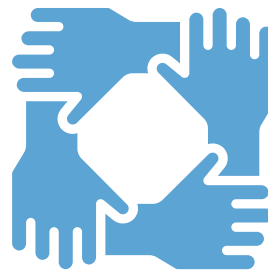
- De risico's op geregelde tijdstippen in kaart brengen;
- De uitvoering en monitoring van actieplannen, op elk hiërarchisch niveau;
- Een sterk partnership met onze klanten;
- De grondige analyse van arbeidsongevallen;
- Periodieke evaluaties en het nemen van corrigerende maatregelen;
- Het sturen van de indicatoren en de evaluatie van de geboekte vooruitgang;
- De raadpleging van de medewerkers en de organen die het personeel vertegenwoordigen;
- De sensibilisering en opleiding van medewerkers gedurende hun hele loopbaan.

Dit beleid is opgenomen in onze Code van Zakelijk Gedrag en Bedrijfsethiek, en alle medewerkers van ManpowerGroup worden jaarlijks opgeleid en gecertificeerd. Door de preventie dag in dag uit te integreren in alles wat we doen, versterkt ManpowerGroup zijn sociale, economische en menselijke waarden. Met dit beleid zetten we ons in voor alle mannen en vrouwen die werken voor ManpowerGroup.

ManpowerGroup BeLux



ManpowerGroup™



ESG/DUURZAAMHEID

DIVERSITEIT, GELIJKHEID, INCLUSIE,
SAMENHORIGHEID (DEIB)

BELEID INZAKE NON-DISCRIMINATIE/DIVERSITEIT, GELIJKHEID, INCLUSIE, SAMENHORIGHEID (DEIB)

“ We willen bouwen aan een wereld waarin iedereen zijn
of haar plaats vindt”

THE DNA OF MANPOWERGROUP

Sinds de oprichting van ManpowerGroup in 1948 is wat we vandaag ondernemen op de arbeidsmarkt gebaseerd op de overtuiging dat elke persoon zijn potentieel moet kunnen ontwikkelen en toegang moet krijgen tot duurzame en kwaliteitsvolle jobs. Steunend op onze waarden verbinden wij ons ertoe alles in het werk te stellen om elke vorm van discriminatie te bestrijden en **diversiteit, gelijkheid, inclusie en samenhang (DEIB)** te versterken binnen ons bedrijf, bij onze klanten en binnen de gemeenschappen waarin wij leven en werken. **We willen bouwen aan een wereld waarin iedereen zijn of haar plaats vindt.**

Wij zijn ervan overtuigd dat een **HR-strategie** die rekening houdt met de **'DEIB'**-dimensies van essentieel belang is, niet alleen om talent aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden, maar ook om het engagement, de ontwikkeling en het gevoel van geluk op het werk van elk individu te versterken. Bij ManpowerGroup zijn onze HR-praktijken – en in het bijzonder onze processen voor werving en beheer van talenten en loopbanen – op deze principes gebaseerd.

NON-DISCRIMINATIE / DIVERSITEIT

Wij geloven dat de kracht van een groep ligt in haar verschillen en niet in haar gelijkenissen. ManpowerGroup verbindt zich ertoe ervoor te zorgen dat alle stakeholders (vaste medewerk(st)ers, uitzendkrachten, klanten, ...) handelen in **overeenstemming met de antidiscriminatiewetgeving, in het bijzonder de 19 zogenaamde 'beschermde' criteria.**

Wij willen diversiteit en de integratie van alle categorieën van mensen op de arbeidsmarkt, en binnen ManpowerGroup – **zonder enig onderscheid** – bevorderen:



ManpowerGroup™



Manpower™



Experis™
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup



Jefferson
Wells
ManpowerGroup

Zogenaamd ras	Seksuele geaardheid	Geboorte
Handicap	Gezondheidstoestand	Sociale afkomst
Politiele overtuiging	Afkomst	Geslacht
Huidskleur	Leeftijd	Taal
Geloofs- of levensbeschouwing	Een fysieke/genetische eigenschap	Burgerlijke staat
Syndicale overtuiging	Nationale/etnische afstamming	
Nationaliteit	Vermogen (of financiële middelen)	

(*) Antidiscriminatie wetten (Genderwett - Antiracismewet - Wet die beschermde criteria definieert). 2007

GELIJKHEID

Wij willen **gelijke kansen** voor iedereen waarborgen door zonder enig onderscheid een gelijke toegang tot kansen en voordelen te bieden. **Wij handelen in een geest van rechtvaardigheid, onpartijdigheid en gelijkheid** door iedere medewerk(st)er individuele steun te bieden bij de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan, op basis van continue opleiding, of door prestaties op transparante wijze te belonen.

INCLUSIE

Wij willen dat de werkomgeving evolueert tot een omgeving waarin ieder individu volledig wordt opgenomen en gewaardeerd, door **diversiteit van culturen, achtergronden en denkwijzen**. te bevorderen. Wij werken overal voor en met iedereen. En natuurlijk zijn wij ervan overtuigd dat inclusie de creativiteit en de prestaties van individuen en teams stimuleert.

SAMENHORIGHEID

Wij willen een cultuur creëren waarin iedereen zichzelf kan zijn en volledig naar waarde wordt geschat, elke dag opnieuw. Wij stimuleren open communicatie, gebaseerd op respect en openheid, en betrokkenheid van eenieder. Op die manier versterken wij het **samenhorigheidsgevoel** op alle niveaus van onze onderneming.

ONS ENGAGEMENT

ManpowerGroup verbindt zich ertoe alle vormen van discriminatie te bestrijden en diversiteit, inclusie, gelijkheid en samenhang (DEIB) te promoten, door actie te ondernemen op basis van 3 principes:

- **Gelijke kansen:** toegankelijk zijn voor iedereen;
- **Gelijke behandeling:** ervoor zorgen dat elk individu gelijk behandeld wordt in het beheer van zijn of haar loopbaan (werkgelegenheid, promotie, opleiding, ...);
- **Sociaal engagement:** een actor zijn van verandering op de arbeidsmarkt (actie, partnerschap, innovatie, sensibilisering, communicatie)

Onze visie zit vervat in onze **Code van Zakelijk Gedrag en Bedrijfsethiek** en alle medewerkers van ManpowerGroup worden jaarlijks opgeleid en van certificaten voorzien.

Samen met alle medewerk(st)ers van ManpowerGroup zijn we er trots op dat we met al onze stakeholders samenwerken om de wereld diverser, billijker en inclusiever te maken.

ManpowerGroup BeLux

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





ESG/DUURZAMHEID

STRIJD TEGEN MODERNE SLAVERNIJ

BELEID TEGEN MODERNE SLAVERNIJ

“Bannen van alle relaties met spelers die ver of van dichtbij in verband worden gebracht met slavernij”

ManpowerGroup BeLux bant elke economische relatie met spelers die van ver of van dichtbij in verband worden gebracht met mensenhandel of enige vorm van moderne slavernij. Dit is een historisch engagement, een fundamentele waarde van de Ethische Code en van de professionele deontologie van ManpowerGroup. Dit principe is zonder enig compromis van toepassing op alle activiteiten van ManpowerGroup BeLux.

Overeenkomstig met artikel 4 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, “mag niemand onderworpen worden aan slavernij of tot dwangarbeid worden gedwongen”. Mensenhandel en moderne slavernij zijn bijgevolg misdrijven die strikt gereguleerd en bestraft worden door het Belgische strafwetboek⁽¹⁾.

MENSENHANDEL bestaat erin een persoon te rekruteren, te vervoeren, over te brengen, te herbergen of te ontvangen met het oog op uitbuiting in een van de volgende omstandigheden:

- Hetzij op basis van bedreigingen, dwang, geweld of een handeling ter kwader trouw jegens het slachtoffer, zijn familie of een persoon die een gebruikelijke relatie heeft met het slachtoffer.
- Hetzij door een wettige, natuurlijke of geadopteerde bloedverwant in opgaande lijn van deze persoon of door een persoon die gezag over deze persoon heeft of misbruik maakt van het gezag dat hij door zijn functies heeft.
- Hetzij door misbruik te maken van een situatie van kwetsbaarheid als gevolg van leeftijd, ziekte, invaliditeit, lichamelijke of psychische handicap of een toestand van zwangerschap, zichtbaar of door de dader bekend.
- Hetzij in ruil voor of door het toekennen van een vergoeding of eender welk ander voordeel of een belofte hiertoe.

SLAVERY is ten aanzien van een persoon bepaalde eigendomsrechten uitoefenen.

UITBUITING VAN EEN AAN SLAVERNIJ ONDERWORPEN PERSOON is het plegen van een seksuele aanval op een persoon die duidelijk in slavernij leeft of waarvan de toestand van slavernij door de dader gekend is, het ontvoeren van hem/haar of het onderwerpen van hem/haar aan dwangarbeid of gedwongen dienstverlening.

⁽¹⁾ Art.433quinquies tot 433octies van het Strafwetboek

DWANGARBEID is het dwingen van een persoon, via geweld of bedreiging, om werk uit te voeren zonder bezoldiging of in ruil voor een bezoldiging die overduidelijk niet in verhouding is tot de omvang van het verrichte werk.

GRATIS OF LAAGBETAALD WERK is eveneens een vorm van moderne slavernij en wordt gekenmerkt door het verkrijgen van onbetaalde diensten vanwege een persoon “wiens kwetsbaarheid of afhankelijkheid duidelijk is of door de dader bekend is”, het leveren van diensten zonder bezoldiging of tegen een vergoeding die duidelijk niet in verhouding is tot de omvang van het verrichte werk.

Mensenhandel en slavernij kunnen vele vormen aannemen. De belangrijkste zijn: schuldslavernij, dwangarbeid, seksuele slavernij, gedwongen huwelijk, traditionele slavernij, gratis of laagbetaald werk en kinderarbeid.

Zo wordt aan elke werknemer van ManpowerGroup BeLux gevraagd om elke vorm van slavernij of mensenhandel (zoals hierboven beschreven) waarmee hij/zij tijdens de uitoefening van zijn/haar functies geconfronteerd wordt, aan zijn/haar leidinggevende te melden.

Dit beleid is opgenomen in onze Code van Zakelijk Gedrag en Bedrijfsethiek, en alle medewerkers van ManpowerGroup worden jaarlijks opgeleid en gecertificeerd.

ManpowerGroup BeLux

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



MANPOWERGROUP

Anticorruptiebeleid



ManpowerGroup®

Inhoudsopgave

Onze voorzitter en Chief Executive Officer.....	3
I. Doel	4
II. Dit beleid geldt voor iedereen bij ManpowerGroup.....	4
III. Toezicht en administratie.....	5
IV. Wij verbieden alle vormen van omkoperij en corruptie.....	6
V. Toegestane uitgaven.....	7
VI. We staan geen faciliterende betalingen toe	7
VII. Bedrijfsmiddelen mogen niet worden gebruikt voor politieke bijdragen en activiteiten.....	8
VIII. Voor bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de sponsoring van evenementen is speciale aandacht vereist	8
IX. We moeten boeken en records nauwkeurig bijhouden	9
X. Uitlokking en afpersing moeten worden gemeld	9
XI. We eisen hetzelfde gedrag van onze zakenpartners.....	10
XII. We helpen geen klanten die ongepast gedrag vertonen.....	12
XIII. Voor fusie- en overnameactiviteiten zijn een grondig onderzoek naar corruptiebestrijding nodig	12
XIV. Jaarlijkse training en certificering	13
XV. Meldingen en geen vergeldingen	13
XVI. Disciplinaire maatregelen	13



EEN BERICHT VAN

ONZE VOORZITTER EN CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Iedereen draagt een verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we onze hoge normen wat betreft gedrag en integriteit handhaven. Bescherming van ons merk en onze reputatie houdt in dat we allemaal de juiste keuzes moeten maken. Ik reken erop dat elk van jullie ons merk aanbeveelt en beschermt door dit anticorruptiebeleid en de gedrags- en ethische code voor bedrijven van ManpowerGroup te kennen, te begrijpen en na te leven. Omdat al onze medewerkers zich inzetten om op een ethische manier te werken, is ManpowerGroup al meerdere jaren uitgeroepen tot een van de meest ethische bedrijven ter wereld.

Jonas Prising
CEO ManpowerGroup



I. Doel

ManpowerGroup en zijn dochterondernemingen en filialen over de hele wereld zetten zich ervoor in om op een eerlijke, integere, betrouwbare en verantwoordelijke manier zaken te doen. Dit maakt deel uit van ons erfgoed sinds onze oprichting in 1948, en vormt de kern van onze gedrags- en ethische code voor bedrijven (de 'Code').

We zijn er verantwoordelijk voor om alle toepasselijke wetten na te leven in de landen waar we zaken doen. Hieronder valt anticorruptiewetgeving, zoals de U.S. Foreign Corrupt Practices Act ('FCPA'), de U.K. Bribery Act en andere soortgelijke wetten in andere landen en gebieden.

Ons beleid is duidelijk: alle werknemers, managers, leden van de raad van bestuur (hetzij van ManpowerGroup, hetzij van een van zijn filialen of dochterondernemingen), en anderen die namens ManpowerGroup optreden ('ManpowerGroup-werknemers') mogen geen steekpenningen betalen of op een andere ongepaste manier iemand proberen te beïnvloeden, bij de overheid of in de private sector, zelfs als een dergelijke betaling wordt gevraagd en iets anders wordt genoemd dan een steekpenning. Dit is van toepassing ongeacht of een ongepaste betaling rechtstreeks via een werknemer van ManpowerGroup plaatsvindt of via een externe partij, zoals een agent of vertegenwoordiger, verkoper, klant, partner of andere dienstverlener.

II. Dit beleid geldt voor iedereen bij ManpowerGroup

Dit beleid geldt voor alle werknemers van ManpowerGroup, waar ze zich ook bevinden. De werknemers van ManpowerGroup zijn allemaal verantwoordelijk voor de naleving van dit beleid als ze handelen in naam van het bedrijf.

Het management van ManpowerGroup is er verantwoordelijk voor dat de werknemers die onder hun toezicht en leiding vallen dit beleid naleven. Het management heeft bepaalde werknemers belast met verantwoordelijkheden wat betreft naleving.

Het nalevingsteam helpt ManpowerGroup-werknemers om dit beleid te begrijpen en na te leven, en zal stappen ondernemen om een anticorruptieprogramma op te stellen en uit te voeren, maar de verantwoordelijkheid voor de naleving ervan blijft bij de ManpowerGroup-werknemers.

Activiteiten van ManpowerGroup in specifieke landen kunnen met aanvullende, specifieke anticorruptierichtlijnen komen om te voldoen aan de plaatselijke wetgeving of om in te spelen op plaatselijke omstandigheden. Aanvullende, landspecifieke richtlijnen moeten in overeenstemming zijn met dit beleid, behalve wanneer ze door de juridisch adviseur zijn goedgekeurd. Het overtreden van federale, staats- of buitenlandse wetgeving wordt niet toegestaan of getolereerd.

III. Toezicht en administratie

De auditcommissie van de raad van bestuur van ManpowerGroup is verantwoordelijk voor het toezicht op dit beleid en op het anticorruptieprogramma van het bedrijf.

Als juridisch adviseur houdt Richard Buchband toezicht op de naleving van dit beleid en het anticorruptieprogramma van het bedrijf. Onder zijn leiding behandelen Shannon Kobylarczyk, Global Ethics Compliance Officer, de dagelijkse vragen en routinematige goedkeuringen zoals die in dit beleid zijn uiteengezet.



Als u vragen hebt, neem dan contact op met Shannon op via **414.906.7024** of stuur een bericht naar ons team via

ethics.training@manpowergroup.com
of generalcounsel@manpowergroup.com.



IV. Wij verbieden alle vormen van omkoperij en corruptie

ManpowerGroup verbiedt ten strengste elke vorm van omkoperij en corruptie in verband met de zaken van het bedrijf. Werknemers die zich schuldig blijken te maken aan omkoping of corruptie krijgen disciplinaire maatregelen opgelegd, wat ook kan leiden tot ontslag, kunnen geldboetes krijgen en kunnen strafrechtelijk worden vervolgd.

Wat valt onder omkoping en corruptie?

Er is sprake van omkoping wanneer voordelen (dingen van waarde) direct of indirect aan personen worden verstrekt om een zakelijk voordeel voor ManpowerGroup te behouden. Hieronder vallen ook voordelen die aan overheidsambtenaren, zakenpartners, klanten of potentiële klanten worden verstrekt voor hun persoonlijk voordeel om hun activiteiten of beslissingen in hun officiële of zakelijke hoedanigheid te beïnvloeden.

Omkoping ligt soms voor de hand en is soms heel subtiel. De werknemers van ManpowerGroup zijn verantwoordelijk voor het herkennen van de alarmsignalen die wijzen op mogelijke omkoping en corruptie, en om daar op een gepaste wijze op te reageren, zoals in dit beleid wordt uitgelegd. Naast omkoperij verbiedt de toepasselijke wetgeving ook andere vormen van corruptie, zoals handel in invloed, en kunnen ze openbaarmaking of andere maatregelen eisen om transparantie te waarborgen.

De toepasselijke wetgeving verbiedt omkoperij en corruptie bij zowel overheidsambtenaren als privé-personen. De werknemers van ManpowerGroup moeten voornamelijk opletten in hun omgang met overheidsambtenaren, aangezien de gevolgen van omkoping in de overheidssector voor het bedrijf en de betrokken personen bijzonder zwaar kunnen zijn. Openbare aanbestedingen zijn een zeer gevoelig gebied en we moeten dienovereenkomstig te werk gaan als we aan een openbare aanbesteding meedoen.

Wat wordt er verstaan onder 'dingen van waarde'?

'Dingen van waarde' is een ruim begrip en kan contant geld, equivalenten daarvan (bijvoorbeeld cadeaubonnen), vertrouwelijke informatie, maaltijden, entertainment, reizen, giften, indienstneming, contracten, diensten in natura zoals het verrichten van herstelwerkzaamheden aan iemands huis, of soortgelijke soorten goederen of diensten met een tastbare economische waarde omvatten.

Wie zijn overheidsambtenaren?

Overheidsambtenaren worden in de anticorruptiewetgeving breed gedefinieerd. Het kan onder meer gaan over:

- ✓ Staatshoofden, ministers, en andere benoemde politici;
- ✓ Ambtenaren;
- ✓ Andere fulltime of parttime werknemers van de overheid;
- ✓ Particuliere burgers die in een officiële hoedanigheid handelen;
- ✓ Veiligheidspersoneel (militairen, politie, inlichtingendiensten);
- ✓ Rechters en wetgevers;
- ✓ Ambtenaren en werknemers van staatsbedrijven of gecontroleerde ondernemingen (bijvoorbeeld een aardoliemaatschappij of een luchtvaartmaatschappij die in handen is van de staat); en
- ✓ Werknemers van andere openbare instellingen, inclusief universiteiten, laboratoria, ziekenhuizen, en dergelijke.

! Het feit dat een bepaald land een persoon volgens de plaatselijke wetgeving niet als overheidsambtenaar behandelt, betekent niet dat de persoon volgens andere toepasselijke wetgeving niet als overheidsambtenaar wordt gezien. Het nalevingsteam is beschikbaar om in geval van twijfel verdere uitleg te verschaffen.



V. Toegestane uitgaven

ManpowerGroup erkent dat het aanbieden van giften of entertainment en het ontvangen van sponsoring of reisvoordelen in een groot aantal landen een toegestaan onderdeel is van het zakendoen. U bent echter zelf verantwoordelijk om het beleid inzake giften, entertainment en sponsoring te volgen, aangezien deze activiteiten in sommige gevallen als een corrupt voordeel kunnen worden gezien. Het beleid van ManpowerGroup inzake giften, entertainment en sponsoring laat zien wanneer dergelijke uitgaven zijn toegestaan en wanneer ze verboden zijn, en welke controles op dergelijke uitgaven van toepassing zijn.



VI. We staan geen faciliterende betalingen toe

Wat zijn faciliterende betalingen?

'Faciliterende betalingen' is een term die overal ter wereld op zeer verschillende manieren wordt gebruikt. In sommige landen is een faciliterende betaling een eufemisme voor een steekpenning. In andere, zoals in het kader van de FCPA in de VS, is het een duidelijk omschreven term die slaat op bepaalde kleine bespoedigende betalingen, of 'smeergeld', die, hoewel ze niet illegaal zijn, goed gecontroleerd en in de boeken van een onderneming moeten worden opgeschreven.

Faciliterende betalingen zijn illegaal volgens de wetten van de meeste landen in de wereld. In overeenstemming met het beleid om alle geldende wetgeving na te leven, staat **ManpowerGroup geen faciliterende betalingen toe**. Als u een verzoek om een faciliterende betaling ontvangt, moet u dit weigeren. Het is niet toegestaan dergelijke betalingen te doen in het kader van uw werk voor het bedrijf, zelfs als u persoonlijk zorg draagt voor de kosten van dergelijke betalingen en geen terugbetaling verlangt. Alle verzoeken om betalingen te vergemakkelijken, moeten worden gemeld aan de Global Ethics Compliance Officer.

VII. Bedrijfsmiddelen mogen niet worden gebruikt voor politieke bijdragen en activiteiten

Het is niet toegestaan om geld, eigendommen of andere middelen van het bedrijf te gebruiken om een bijdrage te leveren of iets van waarde te geven aan een politieke kandidaat, politieke partij of partijfunctionaris. Ons bedrijf betaalt niemand een persoonlijke bijdrage voor politieke doeleinden terug. Iedereen is welkom om in zijn of haar eigen tijd en op eigen kosten deel te nemen aan politieke activiteiten, zolang dit de uitvoering van werkzaamheden bij ManpowerGroup niet in de weg staat en niet in naam van ManpowerGroup gebeurt. Dergelijke betalingen zijn niet alleen verboden door het beleid van het bedrijf, maar kunnen ook anticorruptieproblemen veroorzaken.

VIII. Voor bijdragen aan liefdadigheidsinstellingen en de sponsoring van evenementen is extra aandacht vereist

ManpowerGroup zet zich in voor de gemeenschappen waarin het zaken doet. Met het oog daarop kunnen werknemers van ManpowerGroup evenementen sponsoren of bijdragen doen aan liefdadigheidsinstellingen voor educatieve, sociale of andere legitieme zakelijke doeleinden. Anticorruptiewetten verbieden legitieme giften en sponsoring niet. Maar wij hebben de plicht ervoor te zorgen dat de middelen die we voor zulke doeleinden uittrekken, worden gebruikt waarvoor ze zijn bestemd, niet worden afgeleid en aan de juiste ontvangers voor de juiste doeleinden worden gegeven. Bijdragen en de sponsoring van evenementen aan bekende liefdadigheidsorganisaties voor legitieme zakelijke doeleinden, met bescheiden bedragen, en die geen specifieke problemen opleveren, zijn volgens dit beleid zonder voorafgaande goedkeuring mogelijk.

Voorbeelden van passende bijdragen zijn: een schenking aan de padvindsters om te helpen met een onderwijsbeurs en een schenking aan het Rode Kruis om te helpen bij rampenbestrijding.

Bijdragen en de sponsoring van evenementen die voor bijzondere bezwaren zorgen, moeten vooraf worden goedgekeurd door de regionale algemeen adviseur of de financieel directeur.

Wat bedoelen we met 'bijzondere bezwaren'? Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- ✓ De liefdadigheidsorganisatie of het evenement wordt geacht nauw verbonden te zijn met een regeringsambtenaar of een naast familielid of zakenpartner van een regeringsambtenaar.
- ✓ De donatie of het sponsorschap wordt aangevraagd door een regeringsambtenaar.
- ✓ De liefdadigheidsorganisatie of organisator van het evenement is niet transparant wat het gebruik van de geld betreft.
- ✓ De organisatie die het geld aanvraagt, is geen gevestigde, bekende naam.
- ✓ De liefdadigheidsorganisatie of de organisator van het evenement vraagt dat de bijdrage in cash wordt overgemaakt.
- ✓ Alle andere feiten of omstandigheden die bij u vragen oproepen over de vraag of de bijdrage op de juiste manier wordt gebruikt.

Wat is een 'bescheiden' bedrag? Van de werknemers van ManpowerGroup wordt verwacht dat ze in dit opzicht hun gezond verstand gebruiken, maar bijdragen van minder dan USD 1.000 worden over het algemeen als bescheiden beschouwd. Bij de beoordeling of een bijdrage of sponsoring een bescheiden bedrag is, wordt er rekening gehouden met de frequentie van de bijdrage en de bijdragen die daaraan verbonden is. Werknemers bij ManpowerGroup mogen een bijdrage niet onderverdelen in kleinere bedragen om de bijdrage kleiner te laten lijken.



IX. We moeten boeken en records nauwkeurig bijhouden en interne controles uitvoeren

Wij staan bekend om onze eerlijkheid en betrouwbaarheid op alle gebieden van ons bedrijf. ManpowerGroup is wettelijk volledige en nauwkeurige boeken, records en rekeningen bij te houden. Het boekhoudbeleid en de interne controleprocedures van ManpowerGroup verzekeren in het algemeen de naleving van deze vereisten. Alle uitgaven moeten echter volledig en nauwkeurig worden beschreven in alle zakelijke documentatie, niet alleen wat betreft het bedrag van de uitgave, maar ook wat betreft de aard of het doel ervan. U mag nooit een record opstellen dat vals of misleidend is, noch van een verkoper of andere externe partij een record accepteren dat niet aan onze vereisten voldoet.

Alle bedrijfsinformatie, inclusief zakelijke en financiële transacties, moet tijdig en nauwkeurig worden gemeld. Bovendien moet u de vastgestelde processen volgen en de nodige machtigingen van het management krijgen. De financiële informatie moet de werkelijke verrichtingen weergeven en in overeenstemming zijn met de algemeen geaccepteerde boekhoudkundige principes.

Het is niemand toegestaan geheime of niet-geregistreerde geldmiddelen of activa mogelijk te maken.

X. Uitlokking en afpersing moeten worden gemeld

In het geval dat een regeringsambtenaar of een ander persoon (bijvoorbeeld een potentiële klant) u om een ongepaste betaling vraagt, is dat geen reden om dit beleid te overtreden. Werknemers van ManpowerGroup moeten een dergelijk verzoek weigeren, en onmiddellijk melding maken van elk verzoek of afpersing aan juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer.



Richtlijn: verzoeken moeten beleefd maar duidelijk worden geweigerd. U wilt niet dat uw antwoord de indruk wekt dat u het ermee eens bent. Herinner de verzoeker eraan dat ManpowerGroup een streng beleid voert en dat u uw baan verliest als u zich schuldig maakt aan gedrag dat in strijd is met dat beleid.

XI. We eisen hetzelfde gedrag van onze zakenpartners

Het beleid van ManpowerGroup verbiedt omkoperij en corruptie, direct of indirect. In sommige landen is het gebruikelijk om vertegenwoordigers of 'zoekers' met goede connecties in te huren om te helpen nieuwe zakelijke mogelijkheden te vinden en daarop in te spelen, om connecties te maken of om bij regeringsambtenaren te lobbyen. Dit kan veranderen in een doorgeefluik voor steekpenningen. We verwachten dat onze agenten, adviseurs, joint venture-partners of elke andere externe partij die namens ons optreedt ('Zakenpartners') legitieme diensten verlenen, en zich houden aan de normen van ethisch en professioneel gedrag zoals beschreven in dit beleid en de [code](#).

Wat zijn rode vlaggen met betrekking tot zakenpartners?

Waarschuwingssignalen ('rode vlaggen') zijn feiten of omstandigheden (een patroon, handeling of specifieke gebeurtenis), die wijzen op de mogelijkheid van corruptie. Er zijn veel voorbeelden van rode vlaggen, en de volgende lijst bevat niet alle rode vlaggen die u kunt tegenkomen.



- ✓ Een nieuwe zakenpartner wordt aanbevolen door een regeringsambtenaar.
- ✓ Een regeringsambtenaar of iemand die dicht bij een regeringsambtenaar staat, heeft een zakelijk belang bij een zakenpartner.
- ✓ De zakenpartner heeft geen ervaring met het werk waarvoor hij is ingehuurd, of hij wordt alleen ingehuurd vanwege zijn invloed op een regeringsambtenaar.
- ✓ De zakenpartner doet verdachte uitspraken (bijv. "stel geen vragen, ik regel alles"), heeft een onduidelijke structuur of dringt aan op geheimhouding in zijn betrekkingen met u.
- ✓ De commissie of winstmarge van de zakenpartner is hoog in vergelijking met de normen in de sector of het soort werk dat hij levert.
- ✓ De zakenpartner wil 'zwart' worden betaald of op een buitenlandse bankrekening.
- ✓ De zakenpartner weigert een contract met richtlijnen inzake anticorruptie te ondertekenen.
- ✓ De zakenpartner dient vervalste facturen in, of weigert documentatie te verstrekken ter ondersteuning van facturen of gedeclareerde uitgaven.

Als u op een rode vlag stuit, neem dan contact op met de [Global Ethics Compliance Officer](#) voor advies.

Wij kunnen aansprakelijk worden gehouden voor het gedrag van onze zakenpartners

ManpowerGroup kan wettelijk verantwoordelijk zijn voor het gedrag van een zakenpartner, wanneer dit zich voordoet tijdens zijn werkzaamheden voor het bedrijf. In bepaalde rechtsgebieden kan ManpowerGroup aansprakelijk worden gehouden, zelfs als niemand bij ManpowerGroup op de hoogte was van onwettig gedrag.

Aan geen enkele zakenpartner mag worden gevraagd diensten voor het bedrijf te verrichten zonder het nodige onderzoek, en zonder een overeenkomst die de nodige richtlijnen inzake anticorruptie bevat. Een commercieel en financieel onderzoek is niet voldoende. Het onderzoek moet rekening houden met de reputatie en integriteit van een voorgestelde zakenpartner, en met de omvang van hun interne controles om ongepast gedrag te voorkomen.

Struisvogels staan erom bekend dat ze hun kop in het zand steken als er gevaar op de loer ligt. Dat is geen probleem voor vogels, maar het is gedrag dat niet wordt geaccepteerd bij werknemers van ManpowerGroup. Het opzettelijk negeren van tekenen die op corruptie duiden (in andere woorden, met dichte ogen doen wat een struisvogel doet) kan dezelfde gevolgen hebben als wanneer u op de hoogte was van onbehoorlijk gedrag.

Enkele voorbeelden van ongepast 'struisvogel'-gedrag:

- ✓ "Ik wil niet weten hoe je aan die goedkeuring van de regering komt, je moet het gewoon regelen, zo snel mogelijk."
- ✓ "Ik stel geen vragen, want ik wil de antwoorden niet weten."
- ✓ "Ik weet dat dit een land is met veel corruptie, dus ik stel onze makelaar geen vragen over hoe hij alles regelt met de plaatselijke autoriteiten."

Zodra rode vlaggen ([zie pagina 10](#)) zijn vastgesteld, moeten ze worden gemeld aan de Global Ethics Compliance Officer, die het risico beoordeelt en bepaalt of er passende voorzorgsmaatregelen kunnen worden genomen om die risico's tot een acceptabel niveau te beperken.

Onze verantwoordelijkheden als we met zakenpartners werken

Vanwege de mogelijke aansprakelijkheden die hand in hand gaan met de samenwerking met zakenpartners zijn er een aantal stappen nodig om ManpowerGroup te beschermen:

- ✓ Bedrijfseenheid waarvoor de zakenpartner wordt ingeschakeld, moet een onderzoek uitvoeren om redelijkerwijs te verzekeren dat de zakenpartner een legitieme entiteit is, is gekwalificeerd om diensten te verlenen waarvoor hij of zij wordt ingeschakeld, en normen handhaaft die in overeenstemming zijn met de wettelijke, regelgevende, ethische en reputatienormen van ManpowerGroup. De resultaten moeten worden gedocumenteerd en door de bedrijfseenheid worden bewaard. Neem contact op met de internationale juridische afdeling als u niet zeker weet of een zakenpartner een anticorruptie-onderzoek moet uitvoeren of wat voor soort onderzoek u moet uitvoeren.
- ✓ Zakenpartners mogen niet worden gevraagd om diensten te verlenen zonder contract. Contracten helpen de legitieme redenen aan te tonen waarom een zakenpartner wordt ingehuurd en de diensten die hij (of de ingehuurde entiteit) aanbiedt. Contracten bevatten gewoonlijk ook bepalingen om ManpowerGroup te helpen beschermen. Om die reden zijn ze belangrijk. Overleg met uw plaatselijke juridische afdeling over welke clausules nodig zijn.
- ✓ Werknemers moeten er ook voor zorgen dat elke vergoeding die aan een zakenpartner wordt betaald een passende waarde vertegenwoordigt voor de legitieme goederen of diensten die worden geleverd. Betalingen aan zakenpartners mogen niet in cash worden gedaan aan iemand anders dan de tegenpartij van het contract of naar een locatie die geen verband houdt met waar de zakenpartner is gevestigd of de contractactiviteiten plaatsvinden, zoals een belastingparadijs of buitenlandse locatie.

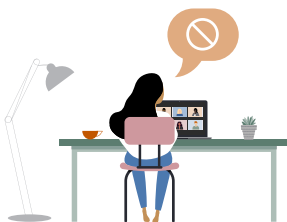
Onze verantwoordelijkheden stoppen niet zodra een zakenpartner een contract heeft getekend. We moeten voortdurend toezicht houden op de activiteiten van onze zakenpartners. Alle rode vlaggen, of andere twijfels over de juistheid van het gedrag van een zakenpartner, die in de loop van een relatie met een zakenpartner ontstaan, moeten aan de Global Ethics Compliance Officer worden gemeld, zodat de risico's kunnen worden beoordeeld en passende voorzorgsmaatregelen kunnen worden ontwikkeld.

Enkele voorbeelden van problemen die zich kunnen voordoen bij het gedrag van een zakenpartner:

- ✓ De zakenpartner vraagt om een extra betaling wanneer daar geen legitieme noodzaak voor is;
- ✓ U hoort dat een regeringsambtenaar, of een naast familielid of zakenpartner van een regeringsambtenaar, een belang in de zakenpartner heeft verworven; of
- ✓ U hoort geruchten dat er een onderzoek loopt naar de zakenpartner wegens het witwassen van geld of een andere criminele activiteit.

ManpowerGroup kan in de juiste gevallen een training geven aan zakenpartners, audits uitvoeren of certificaten van naleving aanvragen.

ManpowerGroup moedigt werknemers aan om dit anticorruptiebeleid te delen met hun zakenpartners, zodat zij op de hoogte zijn van het streven naar wettige en ethische bedrijfspraktijken. Bovendien vereist het beleid voor onze toeleveringsketen dat onze zakenpartners garanties geven over hun betrokkenheid bij bepaalde belangrijke activiteiten die in onze [gedragscode voor leveranciers](#) staan beschreven.



XII. We helpen geen klanten die ongepast gedrag vertonen

Werknemers van ManpowerGroup die voor een klant werken, mogen niet verwickeld raken in het doen van ongepaste betalingen of ander ongepast gedrag. Werknemers die met een situatie te maken krijgen die dit soort bezorgdheid oproept, moeten die zo spoedig mogelijk met hun leidinggevende bespreken of advies vragen aan het juridische of nalevingsteam. Probeer dit soort problemen niet zelf op te lossen.

XIII. Voor fusie- en overnameactiviteiten zijn een grondig onderzoek naar corruptiebestrijding nodig

ManpowerGroup doet regelmatig aan overnames van andere bedrijven. Door een ander bedrijf over te nemen, kan ManpowerGroup aansprakelijk worden voor het vroegere gedrag van dat bedrijf. ManpowerGroup kan ook verantwoordelijk worden voor aanhoudend gedrag dat in strijd is met de wetgeving inzake anti-omkoping en anti-corruptie. Daarom is het beleid van het bedrijf dat er een anticorruptie-onderzoek wordt uitgevoerd voordat een overname wordt afgerond, om het bedrijf de mogelijkheid te geven om risico's vast te stellen en te beperken. Bovendien zal het bedrijf het overgenomen bedrijf zo snel mogelijk in het interne controle- en nalevingsprogramma opnemen, onder meer door nieuwe werknemers te trainen, relaties met externe partijen te herzien en, waar nodig, audits uit te voeren. De werknemers van ManpowerGroup zijn verplicht aan dergelijke inspanningen mee te werken.



XIV. Jaarlijkse training en certificering

De Global Ethics Compliance Officer heeft doelcriteria vastgesteld voor de verplichte jaarlijkse training wat betreft anticorruptieprincipes. In het kader van de jaarlijkse training moet u een certificaat invullen waarin u bepaalde vragen beantwoordt en verklaart dat u:

- ✓ dit beleid hebt gelezen en begrepen;
- ✓ zich zult houden aan dit beleid; en
- ✓ zich niet bewust bent van eventuele schendingen van dit beleid.

XV. Meldingen en geen vergeldingen

Elke werknemer van ManpowerGroup die zich ervan bewust wordt, of een vermoeden heeft, dat dit beleid mogelijk is geschonden, moet onmiddellijk:

- ✓ De juridisch adviseur of de [Global Ethics Compliance Officer](#) op de hoogte brengen;
- ✓ De plaatselijke hulplijn voor ethiek gebruiken dat ze op hun locatie kunnen vinden; of
- ✓ De wereldwijde [hotline voor ethische vragen bij ManpowerGroup](#) gebruiken. De externe dienstverlener van ManpowerGroup voor de hotline onderhoudt gratis telefoonlijnen die u als volgt kunt bereiken:
 - Als u vanuit Noord-Amerika belt: **1.800.210.3458**. Klik [hier](#) voor informatie over hoe u van buiten Noord-Amerika kunt bellen.

De identiteit van een persoon die melding maakt van een vermoeden over een overtreding, blijft vertrouwelijk, behalve indien de toepasselijke wetgeving anderszinds aangeeft. Iedereen die een melding maakt via de hotline voor ethische vragen bij ManpowerGroup heeft ook de mogelijkheid om de melding anoniem te doen.

Het bedrijf tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die ergens te goeder trouw een melding van maakt, zoals vermeld in het beleid inzake vergeldingsmaatregelen van ManpowerGroup. Iedereen die getuige is van wat in hun ogen een vorm van vergelding is, moet dit zo snel mogelijk melden aan de juridisch adviseur of de Global Ethics Compliance Officer.

XVI. Disciplinaire maatregelen

Werknemers die dit beleid overtreden, worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, wat zelfs kan leiden tot ontslag, en kunnen ook worden onderworpen aan individuele strafrechtelijke en/of civielrechtelijke vervolging in de desbetreffende rechtsgebieden. Zakenpartners die dit beleid schenden, worden onderworpen aan beëindiging van alle commerciële relaties met ManpowerGroup.