

קוד האתיקה וההתנהלות העסקית

של ManpowerGroup



ManpowerGroup®

תוכן העברתיים

17.....	-	הגנה על מידע ונכסי החברה
17.....	«	שימוש בנכסי החברה
17.....	«	מידע עסקי סודי
18.....	-	מידע פנים ומסחר בניירות ערך
19.....	«	דיוק רשומות ומסמכים עסקיים
19.....	«	קניין רוחני – שלנו ושל אחרים
20.....	«	שימוש במדיה אלקטרונית/מדיה חברתית
20.....	«	פניות ממשקיעים ומהתקשורת
21.....		לקוחותינו ושותפינו העסקיים
22.....	-	שוחד ושחיתות
23.....	-	מתנות, אירוח וחסויות
24.....	-	הציפיות שלנו משותפינו העסקיים
24.....	«	בחירה
24.....	«	נוהג הוגן
25.....	-	פרקטיקות של מכירות, שיווק ותקשורת
25.....	-	חוקי הגבלים עסקיים/תחרות
26.....	-	השגת מידע תחרותי
27.....		הקהילות שלנו
28.....	-	קיימות
29.....	-	פעילויות ותרומות פוליטיות
29.....	-	התנדבות ומתן צדקה
30.....		תכנית הציות שלנו
31.....	-	מנהלה ואנשי קשר עיקריים
32.....	-	הליכים משפטיים וחקירות פנימיות
33.....	-	הדרכה ואישור
33.....	-	אכיפה ושחרור מאחריות
34.....		אנשי קשר ומשאבים עיקריים

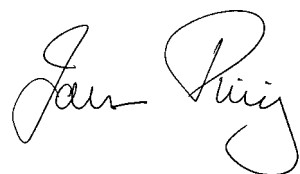
3.....		מסר מהיו"ר והמנכ"ל שלנו
4.....		ההבטחה של Manpowergroup
5.....		הקדמה
6.....	-	האחריות שלכם
6.....	«	עובדים
6.....	«	מנהלים ואחראים
7.....	-	קבלת החלטות אתית
8.....	-	השמיעו קול ודווחו על בעיות
9.....	-	איסור על התנכלות
10.....		האנשים שלנו
11.....	-	כבוד הדדי
11.....	-	פרטיות והגנה על מידע אישי
12.....	-	גיוון והכללה
12.....	-	הטרדה ואפליה
13.....	-	זכויות אדם
14.....	-	בריאות ובטיחות
14.....	-	שימוש בחומרים אסורים
14.....	-	אלימות במקום העבודה
15.....		החברה ובעלי המניות שלנו
16.....	-	ניגודי עניינים
16.....	«	דוגמאות של ניגודי עניינים אפשריים
16.....	«	הזדמנויות בחברה

A MESSAGE FROM מסר מהיו"ר והמנכ"ל שלנו

אנו חיים, ולהניע השפעה חברתית בדרך אתית. כולנו יכולים להרגיש גאווה בסטנדרטים האתיים הגבוהים האלה מכיוון שכולנו ממלאים תפקיד במימוש באמצעות הפעולות וההתנהגויות היומיומיות שלנו.

כדי למלא את חלקכם, אנו מבקשים מכם להקדיש מזמנכם כדי לקרוא, להבין ולהפיץ את קוד האתיקה וההתנהלות העסקית של ManpowerGroup. הקוד הזה פועל כמצפן מוסרי המנחה את כל מה שאנו עושים. אם מתעורר בכם חשד שחלה הפרה של אחד מכללי המדיניות, חובתכם לדווח על כך – ההנחיות כיצד לפעול מפורטות בעמוד 8.

אני מודה לכם על הלהט שלכם ועל מאמציכם להמשיך לנהל את החברה שלנו בדרך הנכונה. כולנו יכולים להתגאות במי שאנחנו, במה שאנו מאמינים, ובאופן שבו אנו מממשים זאת בכל ההיבטים של פעילותנו, לטובת כל בעלי העניין שלנו.



ג'ונאס פרייסינג
יו"ר ומנכ"ל

לכל עמיתי ManpowerGroup בעולם,

ב-ManpowerGroup, אנו מאמינים כי אנו נושאים באחריות לתרום באופן חיובי לשינוי חברתי. החברה שלנו נוסדה על עיקרון זה לפני כמעט 75 שנה, והוא עודנו נכון היום. כארגון עליו להמשיך להתקדם ולממש את הייעוד שלנו למען כל בעלי העניין – אחריות בעסקים היא ציפייה שאנו חותרים להגשים בכל ההיבטים של ניהול החברה.

אנו רוצים להיות חלק מהפתרון שיעצב מחדש עתיד טוב יותר לעבודה ולעובדים. כחברה שמטרתה לספק תעסוקה משמעותית ובת קיימא, אנו מבינים את החשיבות של אמון ושקיפות – לכן אנו גאים להציב סטנדרט גבוה באתיקה עבור התעשייה שלנו ולזכות בהכרה העקבית של Ethisphere כחברה האתית ביותר בעולם – החברה היחידה בענף שלנו שזכתה לתואר מכובד זה – בנוסף להכללתנו במדד הקיימות של דאו ג'ונס וב-FTSE4GoodIndex. וזו רק ההתחלה...

הכרה זו שאנו זוכים לה, לא רק מבדלת אותנו בעיני לקוחות ומועמדים למשרות, היא גם חלק ממה שהופך את ManpowerGroup למקום נפלא לעבוד בו, ולחלק מהזהות שלנו. היא עדות לאופן שבו אתם, אני, וכל אנשי החברה מחויבים ליישם את האסטרטגיה העסקית שלנו, לממש את הייעוד שלנו באופן שבו



ההבטחה

של MANPOWERGROUP



אנו מניעים את עולם העבודה.

כאשר הבנתנו המעמיקה בנושא פוטנציאל אנושי מתחברת לשאפתנות עסקית, נוצר כוח דינמי.

« כוח שמניע ארגונים קדימה.

« כוח שמאיץ הצלחה אישית.

« כוח שבונה קהילות בעלות חוסן בר קיימא.

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

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

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

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

ביצירת החיבורים העוצמתיים האלה אנו מסייעים להניע את עולם העבודה.

קוד ההתנהלות שלנו הקדמה

ManpowerGroup נוסדה לפני יותר מ-70 שנה כדי לעזור לאנשים למצוא תעסוקה משמעותית, והעיקרון של "הצלחה על ידי עשיית טוב" דוחף אותה היום כפי שהיה בימי מייסד החברה, אלמר וינטר ב-1948. אנו שומרים על מחויבותנו לייעוד הכפול שלנו ולמתן ערך לכל בעלי העניין שלנו – עובדים, שותפים, מועמדים, לקוחות, ספקים, נותני שירותים, קהילות, והחברה כולה.

האחריות שלכם

עובדים

כל העובדים מצופים לעמוד בכללי הקוד בכל המגעים העסקיים. כעובדים, אתם אחראים לדברים הבאים:

- ✓ קראו, הבינו וצייתו לקוד ההתנהלות; בצעו את כל ההדרכות והאישורים הנדרשים בזמן; הקפידו לפעול בהתאם למדיניות ManpowerGroup ובהתאם לחוקים החלים
- ✓ הפגינו שיקול דעת; אם התעורר בכם ספק מהי הדרך הראויה לנהוג, פנו לעמית מהעבודה, למנהל שלכם, לחבר הנהלה או למחלקת הציאות הגלובלית
- ✓ שתפו פעולה באופן מלא עם כל חקירה מוסמכת המתבצעת על ידי נציגי החברה
- ✓ השמיעו את קולכם ודווחו ללא דיחוי על הפרות או על חשד להפרות של הקוד או של כל מדיניות אחרת של ManpowerGroup באמצעות [הקו החם](#) [לאתיקה עסקית](#) או דווחו למנהל שלכם



מנהלים ואחראים

מנהלים ואחראים ממלאים תפקיד חשוב בשימור תרבות האתיקה של ManpowerGroup. הם קובעים את הטון בכל רחבי הארגון. אם אתם מנהלים, יש לכם אחריות לעשות את הדברים הנוספים הבאים:

- ✓ חזקו וטפחו תרבות של התנהגות אתית על ידי התנהלות פתוחה וכנה במגעים העסקיים
- ✓ דברו עם העובדים על אתיקה וצייתו וטפחו סביבת עבודה המעודדת עמיתים להעלות כל נושא שמטריד אותם מתחום האתיקה ללא חשש מהתנכלות
- ✓ העבירו דיווחים לטיפול הדרג שמעליכם, לפי הצורך, באמצעות [טופס דיווח על ידי מנהל](#)
- ✓ עודדו תקשורת פתוחה ושוטפת בינכם לבין העובדים
- ✓ היו אתם מודל חיובי לחיקוי עבור אלה שאנו מנהיגים, על ידי מתן ייעוץ והכוונה, או הפניה למשאב המתאים בחברה



קוד האתיקה וההתנהלות העסקית ("הקוד") מספק הנחיות לכל עמיתינו ושותפינו לגבי ניהול פעילותנו העסקית על פי הסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. אנו דבקים בקוד כדי ליישם ולקיים את הערכים והאמונות שלנו. החברה שלנו ידועה יותר מכל באמינותה – זה סימן ההיכר שלנו, המשתקף בכל מה שאנו עושים. ManpowerGroup צומחת ומשגשגת מתוך תרבות של יושר, הגינות ואחריות. תרבות זו ממשיכה להקנות לנו יתרון תחרותי רב עוצמה. הקוד תורם להצלחתנו העתידית מכיוון שהוא מסייע לנו לשמור על תרבות זו.

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

הקוד שלנו חל על כולם, לרבות עובדים, שותפים, מנהלים ב-ManpowerGroup ובחברות הבנות שלה, חברי דירקטוריון ManpowerGroup ואנשים אחרים המבצעים שירותים עבורנו. למטרות קוד זה, המונחים "חברה" ו-"ManpowerGroup" פירושה ManpowerGroup וכל החברות הבנות והחברות הקשורות שלה ברחבי העולם.

קבלת החלטות אתית

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

« האם זה עולה בקנה אחד עם הקוד? »

« האם זה אתי? »

« האם אני נוהג/ת בהגינות וביושר? »

« האם מעשיי חוקיים? »

« האם זו הדרך הראויה לפעול? »

« האם זה יקרין באופן חיובי עלי ועל החברה? »

« האם הייתי רוצה לקרוא על זה בעיתון או באינטרנט? »

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

אם אתם עדיין זקוקים להדרכה, פנו למנהל שלכם או לאחראי עליכם, הממונה על הציות במקום העבודה שלכם, חבר הנהלה, [הממונה הגלובלית על ציות לכללי אתיקה](#), או [משרד היועץ המשפטי של החברה](#).



לקבלת הכוונה בנושא אתיקה עסקית או ציות או למסירת דיווח, תוכלו להשתמש באחת מהדרכים הבאות:

דברו עם המנהל שלכם, עם האחראי שלכם, עם הממונה על הציות או עם ראש המחלקה המשפטית במקום העבודה שלכם, או עם משרד היועץ המשפטי האזורי של החברה. פנו לקו החם לאתיקה עסקית של ManpowerGroup, הזמין 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע.

« חייגו 1-800-210-3458 מצפון אמריקה
*לחצו כאן אם אתם מתקשרים מחוץ לצפון אמריקה

« אינטרנט

« מכשיר סלולרי

« אפליקציית ManpowerGroup EthicsCompass – לחצו על סמל הקו החם באפליקציה כדי למסור דיווח

שאנון קובילרצ'יק – יועצת משפטית שותפה והממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה

» +1 414 906 7024

ethics.training@manpowergroup.com

כתובת למשלוח דואר:

100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

ריצ'ארד בוצ'בנד – סגן נשיא בכיר, יועץ משפטי,
מזכיר ומנהל ציות ראשי

» +1 414 906 6618

generalcounsel@manpowergroup.com

כתובת למשלוח דואר:

100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, USA

השמיעו קול ודווחו על בעיות

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

על כולנו מוטלת החובה לדווח בהקדם האפשרי על כל פעילות הנחשדת כבלתי חוקית, כהונאה, או כמעשה המנוגד לכללי האתיקה. הנה מה שתוכלו לצפות מ-ManpowerGroup:

✓ אנו מתייחסים לכל הדיווחים ברצינות

✓ נחקור את כל הדיווחים ללא דיחוי

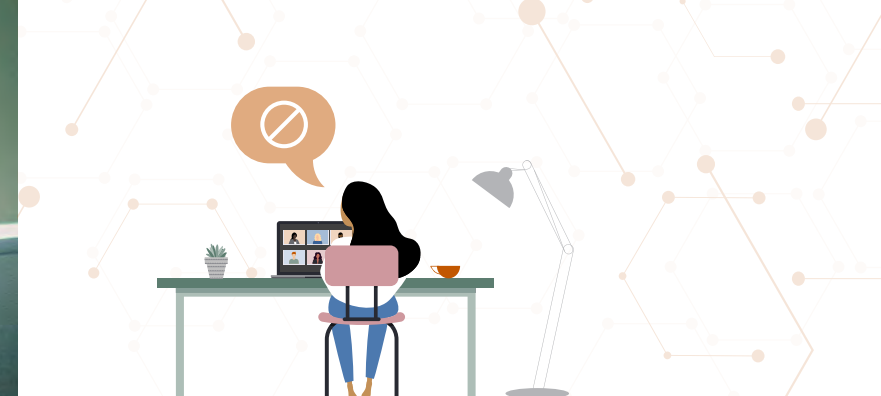
✓ נשמור את כל הדיווחים בסודיות במידת האפשר

✓ נעשה כל מאמץ להגן על האנונימיות של כל אדם המדווח בתום לב על חשד להפרה

✓ לא ננהג בסלחנות כלפי אף אדם שהתנקם במי שדיווח בתום לב

אין בקוד זה כדי למנוע מכם לדווח מרצונכם החופשי על הפרות אפשריות של החוק או התקנות לגוף ממשלתי כלשהו או לחשוף דברים אחרים המוגנים בחוקים או בתקנות הנוגעים לחשיפת שחיתויות. אלה כוללים דיווחים למשרד המשפטים או לרשות ניירות ערך בארה"ב, או לגופי אכיפת החוק או רגולטורים במדינות אחרות. אינכם זקוקים לאישור מוקדם מ-ManpowerGroup כדי לבצע דיווחים או גילויים מסוג זה. אינכם נדרשים להודיע על כך ל-ManpowerGroup; אך אנו מעודדים אתכם לעשות זאת.





איסור על נקמה

החברה אוסרת לנקום באדם, ולא תנהג בסלחנות כלפי מי שהתנכל לאדם שדיווח בתום לב על הפרה או חשד להפרה של חוק, כלל, תקנה או הוראה בקוד זה, או כל מדיניות אחרת של ManpowerGroup. החברה לא תסבול שום מעשה נקם על מסירת דיווח בתום לב. במקרה זה, "תום לב" פירושו שאדם מוסר את כל המידע העומד לרשותו ומאמין שהוא נכון ואמיתי.

מעשי נקם או התנכלות הם עצמם בגדר הפרה של הקוד. אם אתם מאמינים שסבלתם מצורה כלשהי של נקמה, אנא אל תהססו לדווח על העניין למנהל או לאחראי, או לממונה הגלובלית על ציות לכללי אתיקה. תוכלו להשתמש גם בקו החם לאתיקה עסקית כמתואר בעמוד הקודם. לחצו על הקישור למטה כדי לקרוא את מדיניות איסור על נקמה של ManpowerGroup.

[מדיניות איסור על נקמה של ManpowerGroup](#)

האנשים שלנו

אחד מערכי החברה – אנשים – נוגע לכבוד שאנו רוחשים לזולת ולתפקידה של העבודה בחיינו.

אמונתנו הבסיסית היא כי לכל אדם מגיעה הזדמנות לעבוד. אנו מצייתים לחוקי התעסוקה החלים ברחבי העולם, אך איננו מסתפקים בכך. כולנו שותפים להתחייבות להבטיח העסקה הוגנת וקידום של כל העובדים, ללא אפליה.

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



כבוד הדדי



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

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

פרטיות והגנה על מידע אישי



היחס המכבד שלנו לאנשים פירושו גם שאנו מכבדים את פרטיותם של העובדים, השותפים, הלקוחות, הספקים, המועמדים שלנו וכל האנשים. הגנה זו חשובה במיוחד כאשר מדובר במידע אישי, העשוי לכלול שמות, סיסמאות, מספרי זהות, כתובות, מספרי טלפון, פרטי חשבון בנק, מידע בריאותי ונתונים נוספים. [הודעת הפרטיות הגלובלית של ManpowerGroup](#) מתארת את סוגי המידע האישי שאנו אוספים, כיצד אנו משתמשים במידע, עם מי אנו חולקים אותו, והזכויות ואפשרויות הבחירה המוצעות לאנשים בנוגע לשימוש שאנו עושים במידע שלהם.

בכל מדינה אנו מפעילים גם מדיניות פרטיות לסגל העובדים, החלה על משרדי המטה של החברה ועל כלל העובדים באותה מדינה. כתוצאה מכך, בכל מדינה אנו עשויים ליישם גישת פרטיות שונה, בהתאם לנוהג המקומי ולדרישות החוק.

יצרנו תכנית גלובלית לאבטחת מידע ופרטיות כדי להגן על המידע המופקד בידינו על ידי גורמים שמחוץ לחברה. באמצעות התוכנית הגלובלית לאבטחת מידע ופרטיות אנו מגינים גם על הקניין הרוחני הקולקטיבי של החברה המקנה למותג שלנו את ייחודיותו. מניעת תקריות אבטחה היא אמנם המפתח, אך גילוי תקריות ותגובה נכונה משלימים את מחזור הגנת המידע המלא, הנדרש להתמודדות עם האתגר של סיכוני אבטחת המידע המתפתחים כיום.

הטרדה ואפליה

לכל אדם יש זכות לסביבת עבודה נטולת הטרדה מכל סוג. כחלק מתפקידכם ב-ManpowerGroup, אתם יכולים לצפות לסביבת עבודה חופשית מכל סוג של הטרדה, בריונות, עוינות או הפחדה – ומצפים מכם לסייע בשמירה על סביבת עבודה זו. המשמעות היא שלא נתייחס בסלחנות לשום התנהגות פוגענית או בלתי רצויה, בין אם פיזית, כתובה או מילולית, במשרד או במדיה אלקטרונית באמצעות טכנולוגיה, לדוגמה בפלטפורמות של ישיבות וירטואליות, הודעות טקסט, דוא"ל או רשתות חברתיות. לא נתייחס בסלחנות לשום התנהגות – מילולית, בלתי מילולית או פיזית – על ידי כל אדם הקשור לעסקינו (לרבות ספקים ולקוחות) אשר מטרידה או יוצרת סביבת עבודה מאיימת, פוגענית, מעליבה או עוינת, לרבות כל אלימות או הטרדה מינית במקום העבודה. עובדינו ומנהלינו נדרשים לציית לכל החוקים נגד הטרדה במקומות שבהם אנו פועלים.

הטרדה מינית מתרחשת בכל פעם שהתנהגות בלתי רצויה על בסיס מגדרי (לרבות נטייה מינית וסטטוס של טרנסג'נדר) משפיעה על עבודתו של אדם. התנהגות כזו כוללת חיזור מיני בלתי רצוי, בקשת טובות מיניות, והתנהגות אחרת מילולית או פיזית בעלת אופי מיני הגורמת להיווצרותה של סביבה מאיימת, עוינת או פוגענית.

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

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



גיוון, שוויון, הכללה והשתייכות

כארגון גלובלי הפועל ביותר מ-75 מדינות, גיוון טבוע בחברה באופן טבעי. אנו מאמינים שהארגון שלנו, ההנהגה של החברה ולקוחותינו צריכים לשקף את הגיוון של קהילות אלה. אנו מעריכים ומעודדים את מגוון נקודות המבט והיכולות שגיוון זה מביא עמו. ManpowerGroup מגדירה גיוון כהבדלי גזע, מוצא, לאום, דת, רקע תרבותי, מגדר, גיל, מוגבלות, מעמד, מצב משפחתי, חברות באיגוד, השתייכות פוליטית, היריון, בריאות, נטייה מינית וזהות מגדרית. אנו מטפחים ומצפים מאנשינו לגלות כבוד הדדי והבנה לאנשים בעלי מצב אישי או רקע שונה. אנו מקדמים גיוון, שוויון והכללה. בכל היבט של הארגון ובקהילות שבהן אנו פועלים, אנו מחויבים ליצירת תרבות של הכללה והשתייכות מודעת, ומתחייבים לתת מענה לחוסר צדק גזעי באמצעות הכבוד העצמי שבתעסוקה.

למידע נוסף על גיוון והכללה ב-ManpowerGroup, לחצו [כאן](#).



לדוגמה, ג'ו נוהג לחבק נשים העובדות במשרד כאמירת שלום כשהוא פוגש אותן. ג'ו ידידותי גם כלפי העובדים הגברים, אך בדרך כלל הוא רק טופח להם על השכם. מה שג'ו אינו מבין, הוא שגם אם התנהגותו לא מפריעה לחלק מחבריו וחברותיו לעבודה, יש אחרים שמתכווצים בכל פעם שהם שומעים את ג'ו מתקרב מפני שהם מרגישים מאוד לא בנוח כשהוא מחבק אותם. ג'ו צריך להבין שעל אף שכוונותיו טובות, התנהגותו עלולה להיות עילה לתלונה על הטרדה מינית מפני שהיא לא רצויה לפחות לעובדת אחת.

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

אם נפלתם קורבן לכל סוג של הטרדה או אלימות, או שהייתם עדים להתנהגות כזו כלפי עובד אחר, אתם חייבים לדווח על התקרית למנהל שלכם או לאחראי עליכם, למנהל הציות המקומי או לנציג אנשים ותרבות המקומי, לממונה הגלובלית לציות לכללי האתיקה, או באמצעות [הקו החם לאתיקה עסקית](#).



זכויות אדם

בזכות הפריסה הגלובלית שלנו, במסגרתה אנו עובדים עם מאות אלפי ארגונים ברחבי העולם, אנו יכולים להשפיע על היחס לאנשים בשרשרות אספקה רב-לאומיות מורכבות. אנו מצפים מהעובדים והשותפים של ManpowerGroup לנהל את פעילותם באופן שמכבד עקרונות וזכויות יסוד בעבודה:

✓ חופש ההתאגדות והכרה אפקטיבית בזכות למשא ומתן קיבוצי

✓ הימנעות מעבודת כפייה או חובת עבודה

✓ ביטול עבודת ילדים

✓ מניעת אפליה ביחס לתעסוקה ועיסוק

על ידי כיבוד וקידום עקרונות אלה, ומתן ביטוי לסטנדרטים האלה בקוד ההתנהלות לספקים שלנו, אנו מסייעים להבטיח שעבודה תהווה מקור של כבוד ותכלית. ובאמצעות מנהיגותנו בענף, אנו יכולים לקדם פרקטיקות גיוס אתיות, גמישות תעסוקתית המאזנת עם ביטחון, והרחבת ההזדמנויות לאוכלוסיות פגיעות ולכאלה שנמצאות בתת-ייצוג לפתח כישורים מבוקשים ולהשתתף בכלכלה הפורמלית.

קראו עוד על מחויבותה של ManpowerGroup לזכויות אדם בדף קיימות ב-ManpowerGroup.



שימוש בחומרים אסורים

אנו מחייבים לשמור על מקום עבודה נטול סמים ואלכוהול. כולנו חייבים להיות נקיים מהשפעות גופניות ופסיכולוגיות של סמים ואלכוהול בזמן הפעילות העסקית של החברה ובשטח החברה, כדי לשמור על סביבת עבודה בטיחותית ונעימה. הפרות של המדיניות יגררו סיום העסקה מיידי.

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

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

אלימות במקום העבודה

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



בריאות ובטיחות

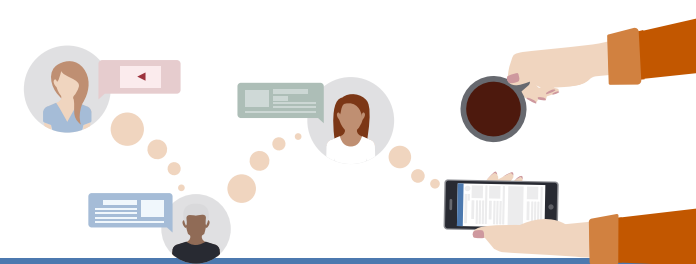
בריאותם ובטיחותם של אנשינו עומדות בראש מעיינינו ומהוות חלק בלתי נפרד מתרבות החברה. מאז המשבר הבריאותי שנגרם מהקורונה, חשוב יותר מתמיד שאנשים ירגישו בטוחים בסביבת עבודה בריאה.

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

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



החברה ובעלי המניות שלנו



ניגודי עניינים

כל אחד מאתנו נושא באחריות לקבל החלטות עסקיות העולות בקנה אחד עם טובתה של החברה.

"ניגודי עניינים" יכולים להיווצר במהלך פעילות שבה אינטרסים אישיים עלולים לפגוע, בין אם באופן ממשי או למראית עין, ביכולת שלנו לקבל החלטות אובייקטיביות ולפעול לטובת החברה ובעלי המניות שלה.

אם יש לכם ניגודי עניינים פוטנציאלי או בפועל, חובתכם לדווח על מצב זה ללא דיחוי למנהל שלכם או לאחראי עליכם. דרישה זו חלה גם על עסקאות, קשרים ומצבים, שמעורב בהם אדם אחר, העלולים ליצור ניגוד עניינים פוטנציאלי או בפועל. הדיווח והגילוי קריטיים לפתרון ומסייעים לנו לשמור על תרבות האתיקה שלנו. אפשר לפתור ניגודי עניינים רק לאחר שהנסיבות הספציפיות נבדקו בהקשר של הפעילויות שלנו ב-ManpowerGroup. המנהל שלכם אחראי לקבל החלטה, ובמקרה הצורך הוא יעשה זאת לאחר התייעצות עם אדם מתאים מדרג הנהלה בכיר.

דוגמאות של ניגודי עניינים אפשריים

- ✓ ברשימה הבאה תמצאו דוגמאות של עסקאות, קשרים ומצבים העלולים לגרום לניגוד עניינים או למראית עין של ניגוד עניינים.
- ✓ ג'ון, מומחה IT, מקים חברה המספקת שירותי ייעוץ ללקוחות Manpower בזמן שהוא מועסק על ידי Manpower.
- ✓ שרה, מומחית משאבי אנוש, עובדת במשרה חלקית בשעות הערב ובסופי שבוע עבור מתחרה של ManpowerGroup.
- ✓ מיטש, מנהל המקבל החלטות התקשרות במסגרת תפקידו, מקבל נסיעה לבילוי במגרשי גולף מספק פוטנציאלי, ולאחר מכן בוחר באותו ספק לעבוד עם החברה.
- אוסקר, חבר בצוות משאבי אנוש, אינו מודיע לחברה שגיסו מועמד למשרה שאוסקר מוביל את גיוס העובדים עבורה.
- בכל אחד מסוגי המצבים האלה, חובה עליכם לדווח למנהל שלכם או לאחראי עליכם על ניגוד העניינים או על אפשרות לניגוד עניינים בעבודה, ולפעול בהתאם להנחיותיו לפתרון העניין.

הזדמנויות תאגידיות

מצפים מאיתנו לבצע את תפקידינו באופן שמקדם את האינטרסים העסקיים הלגיטימיים של החברה. אסור לנו לנצל לתועלתנו הזדמנויות באמצעות שימוש ברכוש החברה או במידע השייך לה, או באמצעות התפקיד שלנו ב-ManpowerGroup.

דוגמה: אנזו, מנכ"ל בחברה, מספר לקלאודיה, אחראית בכירה לגיוס עובדים, כי ברצונו למנות מנהל משאבי אנוש חדש מפני שהמנהל הנוכחי הועבר לתפקיד אחר בחברה. גיסתו של אנזו, מוניקה, עובדת כעת כמנהלת

משאבי אנוש בחברת כוח אדם מקומית ומאחוריה שנים רבות של ניסיון בתחום. אנזו מעודד את גיסתו להגיש את מועמדותה למשרה ומבקש מקלאודיה לשים לב לטופס המועמדות שלה ולעקוף את תהליך הקבלה הרגיל, מפני שהוא מכיר את מוניקה ואת כישוריה.

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

לאחר קריאת הדוגמה לעיל, אילו מהמצבים הבאים יוצר ניגוד עניינים פוטנציאלי? ממנו את כל התשובות המתאימות ולחצו על "סיום".

האדם היחיד שראיין למשרה היא גיסתו של אנזו

אנזו החליט להעסיק את מוניקה מבלי לגלות את ניגוד העניינים למנהל שלו או לאחראי עליו בעבודה

קלאודיה לא הודיעה לאיש שמוניקה היא גיסתו של אנזו

כל התשובות נכונות



הגנה על מידע ונכסי החברה

אנו אחראים להגן על נכסיה של ManpowerGroup כאילו היו רכושנו הפרטי. נכסיה של ManpowerGroup הם לא רק כסף, רכוש וציוד. הם כוללים נתונים פיננסיים, רעיונות, תכניות עסקיות, טכנולוגיות, רשימות לקוחות, מידע אישי על עובדים ומידע אחר השייך לחברה.

גניבה, מעילה או שימוש בלתי מורשה בכל אחד מהנכסים האלה הוא עניין חמור, וכך יטופל.



שימוש בנכסי החברה

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

מידע עסקי סודי

מידע עסקי סודי אודות האסטרטגיות והפעולות העסקיות שלנו הוא נכס רב-ערך של החברה.

"מידע עסקי סודי" כולל נתונים על מחירים ועלויות, רשימות של לקוחות, רכישות פוטנציאליות, תהליכים ונהלים עסקיים, נתונים פיננסיים, ידע וסודות מסחריים, מידע הקשור לכוח אדם, אסטרטגיות ותכניות שיווק ומכירות, רשימות של ספקים, ומידע אחר והתפתחויות אחרות שטרם פורסמו לציבור.

השימוש בכל מידע של החברה חייב להיות אך ורק לתועלת החברה, ולעולם לא לשם רווח אישי. אנו שותפים לאחריות זו אפילו לאחר שהקשר העסקי וקשרי ההעסקה שלנו עם ManpowerGroup מסתיימים, בכפוף לדינים החלים.

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

בנוסף, אין בקוד זה כדי למנוע מכם לדווח מרצונכם החופשי על הפרות אפשריות של החוק או התקנות לגוף ממשלתי או לחשוף דברים אחרים המוגנים בחוקים או בתקנות הנוגעים לחשיפת שחיתויות. עיינו בפרק [השמיעו קול ודווחו על בעיות](#) במסמך זה.

אנא שימו לב שמדיניות זו, המתירה לכם לדווח או לחשוף הפרות של חוק או תקנה לגוף ממשלתי, מבטלת כל הסכם סודיות, אי-גילוי או הסכם דומה שייתכן שחתמתם עליו בקשר להעסקתכם ב-ManpowerGroup.

מידע פנים ומסחר בניירות ערך



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

נכון או לא נכון: פרדריק יכול לקנות מניות של ManpowerGroup היום, ולהמליץ לאחותו לקנות גם?

עבודתכם ב-ManpowerGroup עשויה לאפשר לכם גישה למידע מהותי שאינו גלוי לציבור.

"מידע מהותי שאינו גלוי לציבור" כולל כל מידע שעשוי להשפיע על החלטתו של משקיע סביר לסחור בניירות ערך של החברה ושאינו זמין לציבור המשקיעים.

מסחר בניירות ערך של ManpowerGroup, או בניירות ערך של כל חברה אחרת, אינו חוקי אם הוא מבוסס על מידע מהותי שאינו גלוי לציבור. מסחר במניות במצב כזה נקרא "סחר במידע פנים". החוקים האוסרים על סחר במידע פנים אוסרים עליכם גם להעביר מידע כזה לאנשים אחרים העשויים לסחור במניות החברה.

כל מידע, חיובי או שלילי, שקיימת אפשרות שישפיע על מחיר המניה של החברה, ייחשב מהותי. דוגמאות למידע מהותי אפשרי כוללות, בין היתר: רווחי החברה או תחזיות רווח; נתוני מכירות; תכניות אסטרטגיות; תקריות אבטחת משמעותיות ברשתות המחשוב; שינויים חשובים בכוח האדם; יוזמות שיווקיות; מיזוגים ורכישות; הליכים משפטיים משמעותיים; הלוואות או מימון בהיקף משמעותי, או התפתחויות משמעותיות אחרות. כל אדם שיש לו גישה למידע כזה חייב לשמור על סודיות המידע. אסור לכם לדון במידע סודי עם אף אדם מחוץ לחברה, לרבות קשרים עסקיים שאינם חלק מ-ManpowerGroup, בני משפחה או חברים.

ראו [מדיניות ManpowerGroup לסחר במידע פנים](#). מצפים מאיתנו לציית למדיניות זו בשלמותה. אם ברצונכם לקנות או למכור את המניות שלנו אך אינכם בטוחים לגבי דרישות אלה, אנא פנו ליועץ המשפטי של החברה.





דיוק של רשומות ומסמכים עסקיים

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

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

קניין רוחני – שלנו ושל אחרים

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

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

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





פניות ממשקיעים ומהתקשורת

כאשר אנו מוסרים מידע על הארגון שלנו לציבור הרחב, לבעלי המניות שלנו או לכלי התקשורת, אנו חייבים לדאוג לכך שכל המידע יהיה עדכני, נאות ומדויק. חשוב למנוע חשיפת מידע סודי בטעות. אם קיבלתם שאלה או בקשת מידע מהציבור, מבעל מניות, מאגליסט או מנציג של כלי תקשורת, עליכם להעביר אותה מיד לאיש המקצוע המתאים בתחום התקשורת במדינה שלכם. אם השאלה נוגעת לעניין גלובלי או שהיא מגיעה מקהילת המשקיעים, יש להעבירה למחלקת התקשורת האסטרטגית במטה הגלובלי.

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

זיאו משיבה לה שהחברה מעודדת אינטראקציה חברתית עם לקוחות.

מי צודקת? סמנו את כל התשובות המתאימות ולחצו על "סיום".

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

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

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



שימוש במדיה אלקטרונית/מדיה חברתית

המותג והמוניטין שלנו תלויים בכל אחד מאתנו ובאופן התנהלותנו. בכלל זה, התנהלות במערכות תקשורת ואמצעים אלקטרוניים, לדוגמה, תיבות קוליות, דוא"ל, פייסבוק, טוויטר, לינקדאין ותוכנות מסחריות.

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

כמשתמשי מערכות אלה, אנו אחראים לוודא שהתקשורת בהן לא תזיק או תפגע באף אדם, ולא תחשוף את החברה שלנו לסיכונים.

אסור לנו להשתמש במערכות של ManpowerGroup כדי לפרסם, לשמור, להעביר, להוריד או להפיץ כל חומר מאיים, פוגעני, גס או שיש בו משום הוצאת דיבה או השמצה מכל סוג, בידועין, במזיד או מתוך רשלנות.

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

למידע נוסף על מדיניות הרשתות החברתיות של ManpowerGroup, לחצו [כאן](#).



לקוחות ושותפים עסקיים שלנו



שוחד ושחיתות

שוחד מתרחש כאשר דברי-ערך (כגון כסף מזומן, שווי-ערך מזומן, מתנות) ניתנים במישרין או בעקיפין לאנשים, ובכלל זה עובדי ממשל, שותפים עסקיים, לקוחות קיימים או לקוחות פוטנציאליים, במטרה להשפיע על החלטה הנתונה לשיקול דעתם של המקבלים. באחריותנו לציית לכל החוקים נגד שוחד ונגד שחיתות החלים עלינו במדינות ובטריטוריות שבהן אנו עושים עסקים. כמה מהחוקים הידועים כוללים את החוק למניעת שחיתות במדינות זרות בארה"ב, חוק השוחד בבריטניה, וחוק Sapin II בצרפת. כללים אלה נגד שחיתות חלים גם על כל אדם שעובד בשמה של ManpowerGroup.

"תשלום מקדם" הוא סכום כסף קטן המשולם לעובד ממשל תמורת האצת הביצוע של תפקידו השגרתי, שאינו נתון לשיקול דעתו, כאשר הביצוע הרגיל עשוי לקחת זמן רב יותר, לדוגמה, קבלת דרכון או שירות טלפוני.

תשלומים מקדמים מנוגדים לחוק על פי הדינים של מרבית המדינות בעולם. בהתאם למדיניות הציות שלנו ולכל הדינים החלים עלינו, אנו אוסרים על מתן תשלומים מקדמים. אם קיבלתם בקשה לתשלום מקדם או שיש לכם שאלות בנושא זה, אנא צרו קשר עם המחלקה המשפטית הגלובלית.

למידע נוסף על מדיניות ManpowerGroup נגד שחיתות, לחצו [כאן](#).



אילו מבין המקרים הבאים
נחשבים להוצאות מותרות? סמנו את
התשובה המתאימה ביותר ולחצו על "סיום".

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

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

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

כל התשובות נכונות.

מתנות, אירוח וחסויות

אנו מודעים לכך שמתנות, בילויים, ומתן חסויות או
הטבות נסיעה יכולים להיות חלק לגיטימי מהתנהלות
עסקית. באחריותכם לפעול בהתאם ל**מדיניות החברה**
בעניין מתנות, אירוח וחסויות. מכיוון שבנסיבות מסוימות,
פעילויות אלה עלולות להיחשב לטובות הנאה הנגועות
בשחיתות.

מדיניות החברה בעניין מתנות, אירוח וחסויות קובעת
כללי יסוד שעל פיהם נדרשים עובדינו לפעול כאשר
הם מציעים או נותנים מתנות, בילויים או חסויות, כולל
הגבלות כספיות על השווי של ארוחות ומתנות עבור
המדינה הספציפית וברמה הגלובלית.

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





הציפיות שלנו משותפינו העסקיים

אנו עלולים לשאת באחריות המשפטית להתנהלותו של שותף עסקי, כאשר זו בוצעה במהלך עבודתו עבור החברה. על כן, חיוני שנעשה עסקים רק עם שותפים עסקיים המקפידים על סטנדרטיים גבוהים של אתיקה עסקית.

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

בחירה

העסקיים או יושפעו מקבלת מתנות פסולות, טובות, או בילויים ואירוח במידה מופרזת.

מדיניות החברה לשותפים עסקיים בשרשרת האספקה דורשת מהספקים שלנו לספק לנו אישורים המוכיחים את מחויבותם לקיים ולקדם באמצעות פעילותם השגרתית את עיקרי האחריות החברתית, וזאת בהתאם לעקרונות Global Compact של האו"ם ותקנים בינלאומיים אחרים שחברת ManpowerGroup מחויבת להם.

בחירת שותפינו העסקיים תיעשה על סמך אמות מידה אובייקטיביות, לרבות איכות, מצוינות טכנית, עלות/מחיר, לוג'סטיקה/מועד מסירה, שירותים, ומחויבות לפעול מתוך אחריות חברתית ואתיקה עסקית. אין לבקש מאף שותף עסקי לבצע שירותים עבור החברה שלנו מבלי שנעשתה בדיקת נאותות תחילה ומבלי שנחתם הסכם המפרט את השירותים ותנאי התשלום.

אנו נעשה את המיטב כדי לוודא שהחלטות הרכישה שלנו לעולם לא ייפגעו מקשרינו

נוהג הוגן

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

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



חוקי הגבלים עסקיים/תחרות

ManpowerGroup זוכה להצלחה בשווקים תחרותיים ופתוחים. ההצלחה שלנו בנויה על מצוינות בכל תחומי פעילותנו העסקית.

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

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

מאחר שהחוקים אינם זהים בכל המדינות, חשוב להבין את חוקי הגבלים העסקיים/תחרות הרלוונטיים לשוק שלכם.

באופן כללי, אינכם רשאים לדבר עם המתחרים על הנושאים הבאים:

« מחירים, הנחות או תנאי מכירה

« רווחים, שולי רווח או נתוני עלות

« נתחי שוק, טריטוריות מכירה או שווקים

« חלוקת לקוחות או טריטוריות

« בחירה, דחייה או סיום התקשרות עם לקוחות או ספקים

« הגבלה על טריטוריות או שווקים שהחברה רשאית להפיץ בהם מוצרים

« הגבלה על הלקוחות שהחברה רשאית למכור להם



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



פרקטיקות של מכירות, שיווק ותקשורת

אנו מתגאים באיכות השירותים שלנו ומחויבים לשמור על תחרות הוגנת תוך ניהול עסקים באופן אתי והוגן. ננקוט צעדים שרק מידע נכון ומדויק יוצג על מוצרינו ושירותינו במצגות, בשיחות עם לקוחות, במודעות פרסום, בחומרי קידום מכירות ובהודעות לציבור. כאשר אנו מתבקשים להשוות בינינו למתחרים, אנו מציגים מידע זה בצורה הוגנת.



השגת מידע תחרותי

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

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

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





קהילות שלנו



קיימות

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

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

[קראו עוד על מדיניות הניהול הסביבתי או הנחיות של ManpowerGroup בנושא זה.](#)



פעילויות ותרומות פוליטיות

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

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



התנדבות ומתן צדקה

ידוע לנו שרבים מעובדי ManpowerGroup מחויבים לסייע לקהילותיהם המקומיות ונלהבים לתרום מעצמם למען מטרות חברתיות רבות. אנו מעודדים את העובדים להרחיב את מחויבות החברה לעיקרון של "להצליח על ידי עשיית טוב" על ידי התנדבותם האישית בקהילותיהם המקומיות ותמיכה בארגוני צדקה. זכרו שאינכם רשאים להשתמש בכספים, במשאבים או בשם של ManpowerGroup, או במותג כלשהו השייך לקבוצה, כדי לתמוך בפעילותכם האישית.



ציות תכנית

שלנו



מנהלה ואנשי קשר עיקריים

✓ כיועץ משפטי ומנהל ציות ראשי,
generalcounsel@manpowergroup.com

✓ בהנהגתו, קוד זה ינוהל ויפורש על ידי הממונה
הגלובלית על ציות לכללי האתיקה, שאנון
קובילרצ'יק ועל ידי היועצת הגלובלית לאתיקה
וציות, אליסון סייל (ethics.training@manpowergroup.com)

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

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

הליכים משפטיים וחקירות פנימיות



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

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

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

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

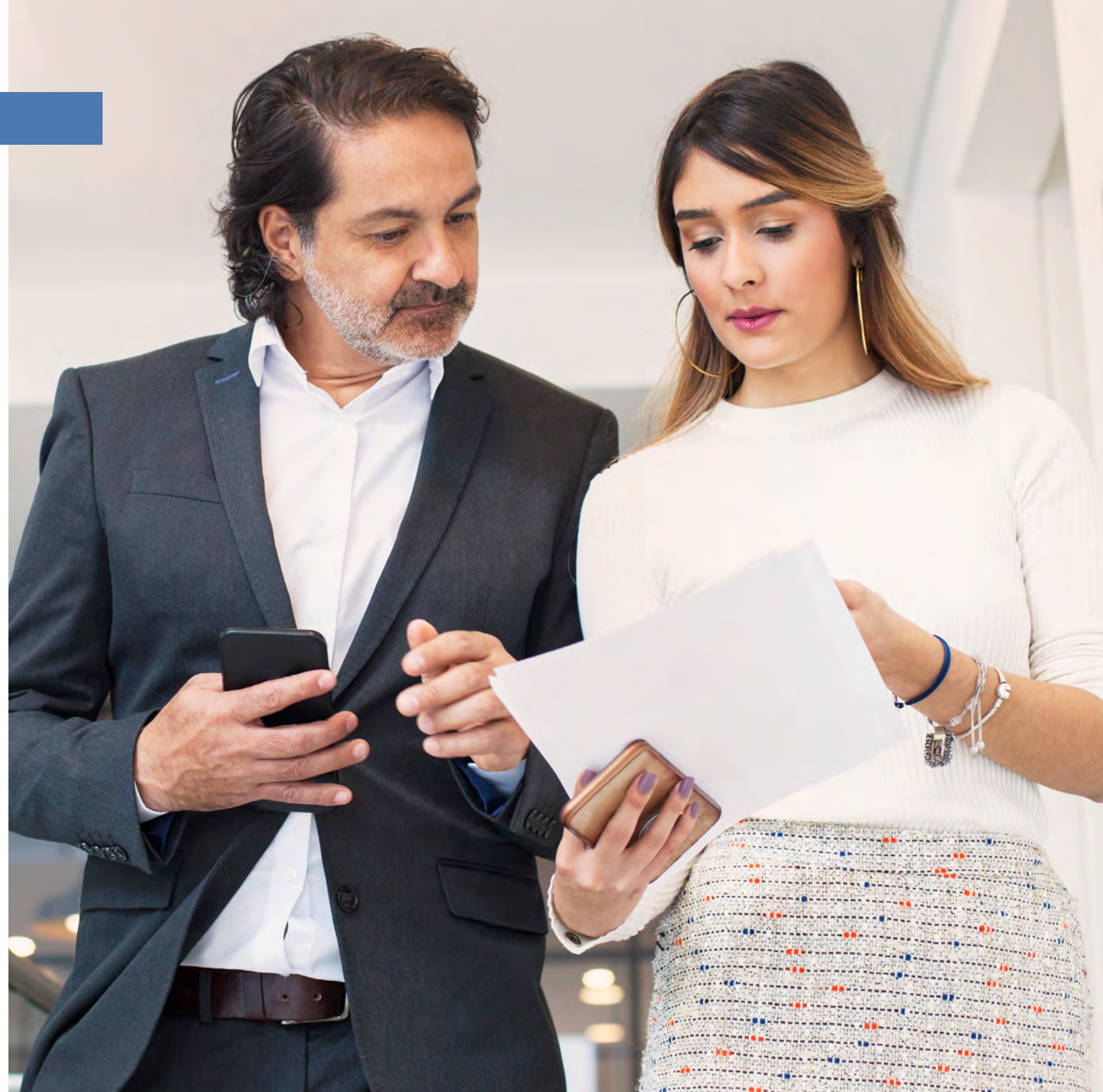
אנו חייבים לומר אמת בכל הידברות עם חוקרים מטעם גופי ממשל, גורמי אכיפת החוק או חקירות פנימיות, ואסור לנו:

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

« לתת הצהרות כזב בקשר לכל חקירה שמבוצעת על ידי החברה או גוף ממשלתי

« להכשיל, להשפיע במרמה או להפריע לחקירה

« לנסות לגרום לאדם אחר להשמיד ראיות, למסור מידע שקרי או מטעה או להכשיל חקירה





הדרכה ואישור

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

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

אכיפה ושחרור מאחריות

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

באופן נדיר, עשויים להיות מקרים שבהם עובד יזדקק לשחרור מאחריות לגבי הוראה מסוימת בקוד זה. אתם רשאים לבקש שחרור מאחריות על ידי שליחת הודעה בדוא"ל ליועץ המשפטי בכתובת generalcounsel@manpowergroup.com. רק חברי הדירקטוריון של ManpowerGroup רשאים לשחרר מאחריות להוראה בקוד זה לדירקטור או לנושא משרה בכיר בחברה. פרסום מתן השחרור מאחריות לדירקטור או לנושא משרה בכיר ייעשה בהתאם לדינים, הכללים ותקנות הרגולציה החלים עלינו.

אנשי קשר עיקריים ומקורות מידע

כללי מדיניות ומסמכי עזר

[מדיניות נגד שחיתות](#)

[מדיניות בעניין מתנות, אירוח וחסינות](#)

[מדיניות איסור על נקמה של ManpowerGroup](#)

[הודעת הפרטיות הגלובלית של ManpowerGroup](#)

[מדיניות סחר במידע פנים של ManpowerGroup](#)

[מדיניות הרשתות החברתיות של ManpowerGroup](#)

[דף הקיימות של ManpowerGroup](#)

אנשי קשר

שאנון קובילרצ'יק: יועצת משפטית שותפה והממונה הגלובלית על ציות לכללי האתיקה

- 1-414-906-7024

- ethics.training@manpowergroup.com

- 100 Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA

ריצ'ארד בוצ'בנד: סגן נשיא בכיר, יועץ משפטי, מזכיר ומנהל ציות ראשי

- 1-414-906-6618

- generalcounsel@manpowergroup.com

- Manpower Place, Milwaukee, WI 53212, USA 100

הקו החם לאתיקה עסקית של ManpowerGroup

- 1-800-210-3458 (צפון אמריקה)

- טלפון: [מחוץ לצפון אמריקה](#)

- [אינטרנט](#)

- [מכשיר סולרי](#)

- אפליקציית EthicsCompass: לחצו על סמל הקו החם למסירת דיווח

- [טופס דיווח על ידי מנהל](#)



ManpowerGroup®

המטה הגלובלי של ManpowerGroup
Manpower Place 100
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© ManpowerGroup 2021. כל הזכויות שמורות.