

MANPOWERGROUP

Politique Anti-Corruption



ManpowerGroup®

TABLE DES Matières

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



UN MESSAGE DE

NOTRE PRÉSIDENT- DIRECTEUR GÉNÉRAL

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

Jonas Prising
PDG de ManpowerGroup



I. Objectif

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Contrôle et Gestion

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

En tant que **Responsable de la Conformité**, Shannon Kobylarczyk veille au respect de cette politique et du programme anticorruption de la société. Sous sa direction, **Cheryl Weyek**, **Manager** de l'Ethique et de la Conformité Monde gèrent les demandes et autorisations de routine, comme indiqué dans cette politique.



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



IV. Toute forme de corruption est interdite

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

Que peut-on qualifier de corruption ?

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

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

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

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

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

Qui sont les "agents publics" ?

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

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

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



V. Dépenses tolérées

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



VI. Les paiements de facilitation ne sont pas autorisés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que signifie "préoccupations particulières" ? Voici quelques exemples :

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

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



IX. Nous devons tenir des livres et registres précis

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

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

X. Toute sollicitation ou extorsion doit être rapportée

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

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

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

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

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

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



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

Si vous décelez un signal d'alarme, veuillez contacter Shannon Kobylarczyk, **Responsable** de la Conformité pour obtenir de l'aide

Nous pouvons être tenus responsables des agissements de nos partenaires commerciaux

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

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

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

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

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

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

Nos responsabilités en cas d'affaires avec des partenaires commerciaux

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

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

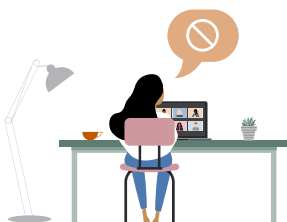
Nos responsabilités ne s'arrêtent pas lorsque le partenaire commercial a un contrat. Nous devons continuellement surveiller les activités de nos partenaires commerciaux. Tout signal d'alarme ou autre préoccupation sur la conformité des agissements d'un partenaire commercial survenant au cours d'un échange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

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

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

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

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



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

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

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

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



XIV. Formation et certification annuelle

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

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

XV. Rapports et absence de représailles

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

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

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

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

XVI. Mesures disciplinaires

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