

Código de ética y conducta empresariales

Índice

Código de ética y conducta empresariales

Mensaje de nuestro presidente de la Junta

Directiva y director ejecutivo ...

Nuestra historia, nuestros valores, nuestros atributos y nuestra posición ...

Introducción a nuestro Código de ética y conducta empresariales ...

- Propósito ...
- El Código se aplica a todos nosotros ...
- Nuestras responsabilidades ...
 - Empleados
 - Gerentes

Cómo obtener orientación y denunciar problemas ...

- Ante la duda: Una brújula moral ...
- Cómo denunciar problemas ...
- Prohibición de represalias ...

Nuestro compromiso con los demás ...

- La gente >> Uno de nuestros valores
- Respeto mutuo ...
- Privacidad y confidencialidad de los datos ...
- Diversidad e inclusión ...
- Salud y seguridad ...
- Abuso de sustancias ...
- Acoso y violencia en el lugar de trabajo ...

Nuestro compromiso con nuestra Compañía y los accionistas ...

- Conflictos de intereses ...
 - Proceso de declaración y resolución
 - Ejemplos de conflictos potenciales
 - Oportunidades corporativas
 - Cómo pedir orientación
- Protección de la información y los activos ...
 - Uso de activos de la Compañía
 - Información empresarial confidencial
 - Exactitud, retención y destrucción de

registros y documentos de negocios

- Propiedad intelectual: nuestra y de terceros
- Uso de medios electrónicos
- Indagaciones de los inversores y los medios de comunicación
- Información interna y operaciones con valores ...

Nuestro compromiso con nuestros clientes y socios de negocios ...

- Relaciones con los socios de negocios ...
 - Selección
 - Prácticas justas
- Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones ...
- Dar, aceptar y solicitar obsequios e invitaciones ...
- Leyes antimonopolio y sobre la competencia ...
- Obtención de información sobre la competencia ...

Nuestro compromiso con las comunidades ...

- Sobornos y corrupción ...
- Conservación del medio ambiente ...
- Contribuciones y actividades políticas ...
- Soluciones de talento sin límites...

Nuestro programa de cumplimiento ...

- Administración ...
- Procedimientos legales e investigaciones internas ...
- Recursos para obtener orientación y denunciar problemas ...
- Capacitación y certificación ...
- Medidas disciplinarias ...
- Prohibición de represalias ...

A todos los colegas de ManpowerGroup en todo el mundo

Mensaje de nuestro presidente de la Junta Directiva y director ejecutivo

Desde hace más de 60 años, ManpowerGroup es una organización impulsada por su misión, con una comprensión excepcional de su función en la sociedad. Ayudamos a nuestros clientes a trabajar de manera más eficiente y ética, conectamos a las personas con las posibilidades del trabajo significativo y, en el proceso, ayudamos a construir comunidades más sostenibles en las que vivir y trabajar. Nuestra profunda comprensión de las ambiciones de los clientes y del potencial de los seres humanos nos brinda la posibilidad de aprovechar oportunidades inadvertidas, de modo tal que todos puedan lograr más de lo que imaginaron.

Nos sentimos orgullosos de brindar una experiencia positiva, coherente y especial a cada persona con quien estamos en contacto. El compromiso y la dedicación de nuestros colegas para brindar la Experiencia ManpowerGroup dentro y fuera de la Compañía es lo que impulsa nuestra energía, rentabilidad y sostenibilidad, y es también lo que hace que ManpowerGroup sea excepcional y se diferencie de la competencia, de la industria y de todas las otras empresas del mundo. La Experiencia ManpowerGroup siempre ha estado signada por la confianza, y nuestra exhibición diaria de comportamiento ético en los negocios ha demostrado ser una ventaja competitiva para las decisiones que toman los clientes, los aspirantes a empleos, los proveedores, los empleados y los gobiernos.

En ManpowerGroup, consideramos que todo trabajo es honorable y que ofrecer a la gente la dignidad del empleo fortalece a la sociedad en su plano más fundamental. Por esa razón, sentimos tanto orgullo por el trabajo que hacemos al conectar a las personas con las posibilidades.

Además de nuestro trabajo con casi 500 000 clientes y más de cuatro millones de asociados cada año, establecemos iniciativas de manera activa en todo el mundo, específicamente para ayudar a personas que tienen oportunidades de empleo limitadas. Nuestra cultura y el ADN de nuestra Compañía están configurados para hacer el bien y hacerlo bien, para permitir el éxito de nuestros accionistas y para ser responsables ante todas las partes interesadas.

ManpowerGroup es una historia de éxito: la Compañía ha crecido desde una oficina en el centro de Milwaukee, Wisconsin, en 1948, hasta aproximadamente 4000 ubicaciones en 82 países y territorios en todo el mundo en la actualidad. En nuestro proceso de expansión, hemos forjado una reputación entre los millones y millones de personas cuyas vidas hemos tocado desde nuestra posición de compañía de soluciones de empleo y servicios innovadora comprometida con los más elevados estándares de integridad en todo lo que hacemos.

Nuestra marca y nuestra reputación llevan más de 60 años de formación; todos compartimos la responsabilidad de promoverlas y protegerlas. Como representante de ManpowerGroup, usted y cada uno de sus 30 000 colegas en todo el mundo tienen la responsabilidad de ser embajadores de nuestra marca mediante la adhesión al Código de ética y conducta empresariales de ManpowerGroup, que va más allá del mero cumplimiento. El Código se aplica a todas las personas que forman parte de ManpowerGroup, independientemente de su cargo o puesto de trabajo, para garantizar que todos defendamos los más altos estándares de calidad y prácticas empresariales éticas posibles. Saber que cada persona puede esperar de nosotros el mejor comportamiento posible en todas nuestras actividades —tanto dentro como fuera de nuestra Compañía— es positivo para las partes interesadas, para la posición competitiva de la Compañía y para cada uno de nosotros. Tengo la esperanza de que todos los líderes de nuestra Compañía ayuden a nuestros colegas a ser embajadores de la marca, mediante la incorporación de este Código dentro de la organización.

Por esa razón, hemos puesto a disposición varios métodos, que se detallan en la [página 37](#), para que usted pueda denunciar actividades que, según su opinión, pudieran infringir este Código. Tenga además la certeza de que nuestra Compañía no tolera represalias contra las personas que denuncian tales actividades.

La cultura de nuestra compañía es excepcional. Recreamos esa cultura cada día, no solamente mediante LO QUE hacemos y decimos, sino por medio de algo más importante: CÓMO lo hacemos y lo decimos. Ese nivel de compromiso con nuestra conducta individual es lo que ayuda a crear la Experiencia ManpowerGroup.

Encontrará que el nuevo Código es una guía práctica y de fácil uso para garantizar que nos mantengamos fieles a nuestros valores centrales mediante nuestras acciones. El Código funciona como una brújula moral que marca la orientación para que nos comportemos de manera ética. Notará que hemos incluido ejemplos de situaciones a modo de guía para que sepa cómo debería actuar al afrontar circunstancias comunes. Esos ejemplos en su mayor parte han sido extraídos de nuestra capacitación anual sobre el Código de ética y conducta. Le solicitamos que tome el tiempo suficiente para leer el Código detenidamente, de modo que pueda comprenderlo con claridad y conducirse de conformidad con él.

Cada día, me enorgullezco enormemente de dirigir esta exitosa organización en la cual las personas tienen el compromiso inquebrantable de perseguir incansablemente nuestros objetivos empresariales, y lo hacen de manera tal que crean un excelente entorno de trabajo para los empleados y una excelente experiencia para todas las personas con quienes estamos en contacto. Cuento con que usted, al igual que todos sus colegas, hará la parte que le corresponde para promover y proteger nuestra marca, mientras trabaja con el más alto nivel de integridad. Debería sentirse orgulloso de trabajar en una compañía que tiene una misión tan honorable y una cultura tan arraigada. Gracias por todo lo que usted hace para seguir ejerciendo prácticas empresariales responsables y para brindar la Experiencia ManpowerGroup.

Jeff Joerres

Presidente de la Junta Directiva y director ejecutivo de ManpowerGroup

Nuestra historia, nuestros valores, nuestros atributos... Nuestra posición

Nuestra historia

Durante más de 60 años, ManpowerGroup ha forjado una cultura corporativa de confianza, integridad y responsabilidad. En <http://www.manpowergroup.com/about/history.cfm> está disponible la cronología detallada y una descripción de los numerosos hitos de la historia de nuestra Compañía desde 1948 hasta la fecha.

Nuestros valores

Las personas

Nos importa nuestra gente y la función que el trabajo desempeña en sus vidas. Respetamos a las personas como individuos; confiamos en ellas, les brindamos apoyo y les permitimos alcanzar sus metas en el trabajo y en la vida.

Ayudamos a las personas a desarrollar sus carreras mediante la planificación, el trabajo, la orientación y la capacitación.

Reconocemos lo que cada uno aporta a nuestro éxito: nuestro personal, nuestros clientes y nuestros aspirantes. Fomentamos y recompensamos los logros.

El conocimiento

Compartimos nuestros conocimientos, nuestra pericia y nuestros recursos para que cada persona comprenda lo que es importante ahora y lo que sucederá luego en el mundo del trabajo, y para que sepa cuál es la mejor manera de responder.

Escuchamos de manera activa y actuamos basándonos en esa información para mejorar nuestras relaciones, soluciones y servicio.

En función de nuestra comprensión del mundo del trabajo, también nos ocupamos activamente del desarrollo y de la adopción de las mejores prácticas en todo el mundo.

La innovación

Somos líderes en el mundo del trabajo. Nos atrevemos a innovar, a ser pioneros y a evolucionar.

Nunca aceptamos el statu quo. Constantemente desafiamos la norma para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.

Nos esforzamos en nuestro espíritu emprendedor y nuestra velocidad de respuesta, asumiendo riesgos, sabiendo que no siempre tendremos resultados exitosos, pero sin exponer a nuestros clientes a esos riesgos.

Nuestros atributos

Visionarios: Sabemos lo que viene a continuación.

Incluyentes: Apoyamos a todos, en todos los niveles.

Expertos: Somos la fuente reconocida de conocimientos, opiniones y mejores prácticas.

Confiables: Nos apoyamos en la confianza para hacer lo correcto.

Atractivos: La gente se interesa por lo que decimos y hacemos.

Innovadores: Adoptamos una perspectiva diferente respecto de lo que sucede.

Nuestra posición

ManpowerGroup defiende...

La dignidad del trabajo, las oportunidades de empleo para todos, las prácticas empresariales éticas y eficaces, un medio ambiente sostenible y comunidades locales exitosas. Brindamos oportunidades de trabajo y ayudamos a los clientes a lograr el éxito. Cuando corresponde, aprovechamos nuestras competencias centrales en colaboración con gobiernos, emprendimientos y organizaciones no gubernamentales en iniciativas especiales, con el fin de ayudar a proporcionar trabajos y capacitación laboral para los siguientes grupos:

1. Desocupados y subempleados de larga data
2. Personas con discapacidades
3. Individuos desposeídos o desterrados (minorías, inmigrantes)
4. Víctimas de catástrofes (tsunamis, huracanes)
5. Víctimas de explotación (trata de personas, etc.)
6. Refugiados
7. Jóvenes
8. Grupos vulnerables en general

ManpowerGroup repudia...

Las prácticas que explotan a las personas y que limitan sus oportunidades de disfrutar plenamente de la dignidad del trabajo, especialmente en el caso de los individuos más vulnerables de la sociedad. Hasta que llegue el momento en que podamos ayudar a tender un puente hacia el empleo para los individuos afectados, intentamos reducir los abusos, centrándonos en crear consciencia sobre las prácticas que se enumeran a continuación, y también oposición respecto de tales prácticas:

- Explotación de individuos en desventaja
- Trata de personas
- Trabajo forzoso
- Trabajo infantil
- Salarios ilegalmente bajos para individuos vulnerables
- Condiciones poco seguras de trabajo

Situación 1

¿Cuál de los siguientes empleados está actuando según los valores de ManpowerGroup?
 Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

Adriana reconoce una habilidad útil en una nueva empleada y le sugiere que trabaje como voluntaria para una de las comisiones de nuestra Compañía, a fin de mejorar sus habilidades.

Salvador presenta las ideas de uno de sus empleados como si fueran propias durante una reunión de gerentes.

Rebeca oye críticas sobre ManpowerGroup por parte de un cliente y las menciona ante la gerencia.

Mónica no revela su nueva idea sobre cómo organizar datos críticos de ManpowerGroup, porque no está segura de que funcione.

Hecho

Respuesta: Deberían marcarse el primer casillero y el tercero.

Adriana está aplicando los valores de ManpowerGroup al ayudar a nuestros empleados a desarrollar sus carreras mediante orientación y capacitación. Rebeca está atendiendo a las necesidades e inquietudes de nuestros clientes, y procura que los gerentes las conozcan para que puedan actuar en consecuencia. Por otra parte, Salvador no está reconociendo de manera adecuada los aportes que cada persona hace a nuestro éxito y Mónica necesita recordar que ManpowerGroup fomenta el hecho de asumir riesgos razonables a sabiendas de que algunas ideas pueden no ser exitosas.

Wintergrama

LA MISIÓN DE NUESTRA COMPAÑÍA:

“CONSIDERO QUE MANPOWERGROUP TIENE UNA MISIÓN EN LA VIDA... Observe qué medidas puede adoptar en su oficina con el fin de 'HACER POSIBLE PARA MANPOWERGROUP LA MISIÓN IMPOSIBLE'”.
 Elmer Winter, ManpowerGroup. Cofundador y expresidente, 1969

En nuestra historia de 62 años, en ManpowerGroup hemos tenido solamente tres directores ejecutivos: Elmer Winter (de 1948 a 1976), Mitchell Fromstein (de 1976 a 1999) y Jeff Joerres (de 1999 al presente). Esta rara continuidad ha ayudado a promover una cultura excepcional que es la base de nuestro éxito.

En ManpowerGroup, creemos que el éxito que alcanzamos en nuestro negocio se basa en lo bien que atendemos a los demás y en cómo ellos se relacionan con nuestra Compañía en sus interacciones comerciales diarias. Estamos orgullosos de la cantidad de vidas que hemos afectado de manera positiva. Nuestra capacidad de equilibrar la rentabilidad con la sostenibilidad nos permite ayudar a las economías locales en su crecimiento. Ayudamos a los clientes a triunfar y conectamos a una amplia variedad de personas con oportunidades de empleo y la dignidad que brinda el trabajo. Mediante la creación de puestos de trabajo y de talentos, también creamos mayor valor económico. Desarrollamos las capacidades de las

comunidades, lo que se traduce en sostenibilidad y en mayores oportunidades para ManpowerGroup y nuestras partes interesadas.

El cofundador de ManpowerGroup Elmer Winter creía apasionadamente en la dignidad del trabajo para la vida de los individuos y sus familias. Además de su papel central en ManpowerGroup, Elmer era un modelo de participación en las comunidades en las que nos desempeñamos, con frecuencia en forma de iniciativas de educación y de desarrollo de recursos humanos, a fin de preparar mejor a la gente para el mundo del trabajo.

Jeff Joerres ha destacado repetidas veces el sentido de misión que tenía Elmer y lo describe como un elemento profundamente arraigado en nuestro ADN cultural. Conocemos ese sentido como “el efecto Elmer”.

En un mensaje de 1969 dirigido a la totalidad de la organización, Elmer describió la visión de la compañía y resaltó el efecto positivo que la Compañía podía tener en todas las partes interesadas mediante el desarrollo de las capacidades de los individuos y las comunidades. Los ideales que Elmer perseguía han moldeado el compromiso de nuestra Compañía para hacer el bien haciéndolo bien, lo cual constituye el cimiento de este Código de ética y conducta empresariales.

Introducción a nuestro Código de ética y conducta empresariales

- Propósito
- El Código se aplica a todos nosotros
- Nuestras responsabilidades

Propósito

El propósito de nuestro Código de ética y conducta empresariales (el “Código”) es brindar orientación para todos nuestros colegas y socios sobre cómo llevar a cabo nuestros negocios conforme los estándares éticos más elevados. Al observar el Código, defendemos nuestros valores y atributos.

La marca y la reputación de nuestra Compañía son ampliamente reconocidas por su confiabilidad, un atributo que intentamos defender en todo lo que hacemos. ManpowerGroup ha crecido y ha prosperado con una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y consideramos que esta cultura sigue siendo una ventaja competitiva para nosotros. En su carácter de guía, al ayudar a mantener esta cultura, el Código contribuye a nuestro éxito futuro.

El Código, además, ayuda a la promoción y la protección efectivas de nuestra marca y de las diversas partes interesadas. Nos ayuda para prestar atención a ciertas áreas de riesgo ético; suministra orientación para el reconocimiento y el tratamiento de cuestiones éticas y ofrece mecanismos para denunciar, sin temor a represalias, la conducta poco ética.

El Código se aplica a todos nosotros

Nuestro Código se aplica a todos, incluidos los empleados, los directivos de ManpowerGroup y sus subsidiarias, los miembros de la Junta Directiva de ManpowerGroup, y otras personas que presten servicios para nosotros.

A los efectos de este Código, los términos “Compañía” y “ManpowerGroup” significan ManpowerGroup y todas sus subsidiarias y filiales en todo el mundo.

Nuestras responsabilidades

Empleados

- Leer, comprender y cumplir el Código
- Respetar todas las leyes aplicables
- Hacer lo correcto para todas las partes interesadas
- Ante la duda, buscar orientación
- Denunciar de inmediato infracciones del Código efectivas o sospechadas. No se tolerarán represalias por denuncias presentadas de buena fe. “De buena fe” significa proporcionar toda la información disponible y creer que tal información es cierta
- Cooperar plenamente en las investigaciones debidamente autorizadas realizadas por representantes de la Compañía
- Completar toda la capacitación obligatoria y la certificación de cumplimiento del Código

Gerentes

Ordenamos a nuestros gerentes que refuercen y promuevan nuestra cultura de comportamiento ético; para ello, deben ser abiertos y honestos en cuanto a la conducta empresarial y fomentar un entorno de trabajo que incite a los colegas a comunicar sus inquietudes sobre cuestiones éticas sin temor de represalias. Es importante que demos a nuestros subordinados un modelo positivo para imitar mediante el asesoramiento y la orientación, o mediante la identificación del recurso correcto de la Compañía que pueda brindar tal asesoramiento u orientación.

Cómo obtener orientación y denunciar problemas

Páginas

- Ante la duda: Una brújula moral
- Cómo denunciar problemas
- Prohibición de represalias

Ante la duda: Una brújula moral

El Código de ManpowerGroup no tiene la intención de tratar todas las leyes, normas, políticas o circunstancias relacionadas con la conducta ética. Todos debemos aplicar el sentido común y el buen juicio para determinar cuál es la conducta adecuada. No es realista esperar que todos sepan todo; por lo tanto, si usted se encuentra en una situación en la que no está seguro sobre las implicaciones éticas de algún acto en particular, use estas preguntas sencillas a modo de brújula moral:

- ¿Me estoy comportando de manera justa y honesta?
- ¿Son legales mis actos?
- ¿Estoy haciendo lo “correcto”?
- En el futuro, los demás, ¿verán mis actos de manera positiva?
- ¿Creo que estoy actuando de un modo ético?
- Si mis actos fueran comunicados en la prensa, ¿qué idea tendría la gente de mí y de ManpowerGroup?

Si aún necesita orientación, hable con su supervisor, gerente, director de cumplimiento local, otro líder, el director de Cumplimiento de Ética Global o el director jurídico.

Cómo denunciar problemas

Evitar infracciones del Código no significa solamente obedecer las leyes. Creemos que trabajar con integridad y tratar a los demás con respeto son actitudes que fomentan una cultura que promueve la innovación y nos ayudan a todos a ser exitosos.

Se debe denunciar, con la mayor prontitud posible, toda actividad que se sospecha que sea ilegal, fraudulenta o poco ética, siguiendo los métodos de denuncia detallados en la [página 36](#). Cualquier persona que de buena fe denuncie problemas puede estar segura de que nunca recibirá sanciones.

Nuestra Compañía toma con seriedad todas las denuncias de infracciones, investiga tales denuncias de inmediato, las trata de manera confidencial en la medida de lo posible y hace todos los esfuerzos para proteger el anonimato de las personas que denuncian de buena fe una posible infracción.

Prohibición de represalias

Nuestra Compañía no tolerará represalias contra ninguna persona que presente una denuncia de buena fe. Toda persona que sufra lo que considere como alguna forma de represalia deberá comunicar su inquietud lo más pronto posible a un supervisor, al director de cumplimiento local o al director de Cumplimiento de Ética Global.

Nuestro compromiso con los demás

Páginas

- Respeto mutuo
- Privacidad y confidencialidad de los datos
- Diversidad e inclusión
- Salud y seguridad
- Abuso de sustancias
- Acoso y violencia en el lugar de trabajo

La gente >> Uno de nuestros valores

Uno de nuestros valores —la gente— tiene que ver con el respeto que sentimos por las personas y el rol que cumple el trabajo en sus vidas. Defendemos la idea fundamental de que cada persona debe tener la oportunidad de trabajar. Queremos ir más allá del cumplimiento de las leyes de empleo aplicables en distintas partes del mundo. Tenemos la obligación compartida de garantizar la equidad en la contratación y en los ascensos de todos los empleados, sin discriminación.

Respetar a las personas también significa que compartimos la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de conducta violenta o poco profesional.

Respeto mutuo

Debemos respetar a cada uno como persona y tratarlo con dignidad. Celebramos las diferencias individuales con un espíritu de inclusión que acoge a todas las personas y que procura brindarles la oportunidad de desarrollar sus potenciales.

Al tratar a los demás con respeto, dignidad, cortesía y equidad, seguimos siendo exitosos gracias al trabajo en equipo y la colaboración efectivos.

Privacidad y confidencialidad de los datos

Nuestro respeto por las personas también significa que respetamos y protegemos la información sobre nuestros empleados, asociados, clientes, proveedores, aspirantes a empleos, socios comerciales y otros individuos. Esto es particularmente importante en relación con los números de identificación, los domicilios,

los números telefónicos, la información médica personal y otros datos. Tales datos deben preservar su carácter confidencial y solamente pueden usarse para fines de negocios legítimos.

Muchos países en los que trabajamos tienen leyes específicas sobre la privacidad de los datos. Reconocemos la necesidad de proteger la privacidad personal y nos comprometemos a manejar los datos personales de una manera responsable y conforme esas leyes.

Comprendemos los requisitos de privacidad de los datos y utilizamos los datos personales incluidos en los sistemas, la intranet, el correo electrónico y otras aplicaciones de ManpowerGroup solamente para fines legítimos de negocios. Nuestra Compañía respeta los espacios de trabajo de las personas, incluidos el correo electrónico y el correo de voz. La Compañía, además, tiene ciertos derechos legales de fomentar el comportamiento ético. Esto abarca el acceso total y la inspección de elementos como archivos informáticos, registros telefónicos, correo electrónico, correo de voz, uso de Internet, documentos de negocios, escritorios, casilleros y otros bienes de la Compañía.

Los Principios globales de privacidad de los datos, las Normas para la protección de los datos y las políticas, los procedimientos y las obligaciones contractuales de ManpowerGroup correspondientes pueden consultarse en: www.manpowergroup.com/social/csrpolicies.cfm.

Demostramos nuestro atributo de confiabilidad de muchas maneras. Un ejemplo es la adhesión a la política relativa al uso global de los recursos informáticos por parte de los empleados, que corresponde a toda la información bajo la custodia de ManpowerGroup. Esa política se aplica no solamente a los datos personales, sino también a otra información que debemos mantener de forma confidencial. Entre los ejemplos de tal información, se incluyen informes financieros, datos sobre clientes, estrategias de marketing, secretos comerciales y otra información considerada "propiedad intelectual".

Cuando mostramos respeto entre nosotros y por todas las partes interesadas, también mostramos respeto por el uso de los servicios, las instalaciones y los equipos de la Compañía.

Situación 2

¿Por qué son importantes nuestros procedimientos para proteger la privacidad de los datos?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- ManpowerGroup respeta su privacidad.
- ManpowerGroup desea tener la imagen de una compañía confiable, experta y con visión de futuro cuando se trata de proteger los datos personales sensibles del personal y de los asociados.
- ManpowerGroup cuenta actualmente con una Política global de privacidad de los datos a fin de cumplir con leyes más estrictas en relación con la privacidad de los datos.
- ManpowerGroup desea reducir el riesgo de robo de identidad y cumplir con las normas gubernamentales relacionadas con la protección de las leyes de privacidad de los datos que afectan a nuestra actividad.
- Todas las opciones anteriores.

Hecho

Respuesta: Todas las opciones anteriores son motivos por los cuales nuestros procedimientos resultan importantes.

Diversidad e inclusión

Como organización mundial, es natural que los empleados, los asociados, los clientes, los aspirantes a empleos y los proveedores de ManpowerGroup sean diversos. Valoramos la diversidad porque ofrece a

nuestra organización un rango más amplio de perspectivas y capacidades, lo cual representa una ventaja para nuestros accionistas, clientes, comunidades y demás partes interesadas. La innovación y el conocimiento son dos de nuestros valores centrales. Solamente al adoptar una estrategia que esté abierta a las ideas de todos podemos seguir creando y compartiendo innovación y conocimiento.

Uno de nuestros objetivos empresariales es que nuestros clientes reciban el mejor talento, para que todos logren más de lo que imaginaron. Esto implica aprovechar cada vez más fuentes y poblaciones que tradicionalmente han tenido poca representación. Por lo tanto, la diversidad es fundamental para mantener nuestro rol de liderazgo como expertos en el cambiante mundo laboral y nuestra capacidad para satisfacer las necesidades de los clientes, estando abiertos a todas las ideas y permitiendo que todos alcancen su potencial.

Nuestros valores corporativos reflejan nuestra creencia de que todas las personas merecen igualdad de oportunidades para obtener un empleo significativo, no solo porque es lo correcto sino porque contratar a las mejores personas, sin importar sus antecedentes, redundará en el beneficio de todos. Las personas, las comunidades y nuestros clientes prosperan cuando la gente obtiene un trabajo significativo.

Esto se aplica a las contrataciones, los ceses, los beneficios, las transferencias, los despidos, los reclutamientos, las compensaciones, las medidas disciplinarias y los ascensos. Para obtener más información sobre las políticas sobre la diversidad de ManpowerGroup, visite: www.manpowergroup.com/social/social.cfm.

Salud y seguridad

Porque nos importan las personas, consideramos a la salud y la seguridad de todos como una parte integral de nuestra cultura.

Todas las personas deben respetar completamente las normas, las políticas y los procedimientos de salud y seguridad y estar listas para ejecutar planes de preparación ante emergencias.

Debemos informar de inmediato sobre prácticas o condiciones laborales inseguras para que puedan tomarse medidas a tiempo. Se debe informar sin demora cualquier accidente en el lugar de trabajo, sin importar qué tan leve sea.

Abuso de sustancias

Estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. A fin de mantener un ambiente laboral seguro y agradable, todas las personas deben estar libres de la influencia física o psicológica de drogas o alcohol mientras lleven a cabo actividades de la Compañía y mientras se encuentran dentro de la propiedad de la Compañía. Presentarse a trabajar estando intoxicado con alcohol o drogas ilegales, o usar, poseer o vender drogas ilegales durante el horario de trabajo o mientras se está en las instalaciones de la Compañía puede ser causa de despido inmediato.

Está prohibida la compra o el consumo de bebidas alcohólicas en establecimientos de la Compañía, excepto en casos debidamente autorizados por la gerencia de la Compañía en funciones de negocios.

Si está utilizando medicamentos recetados que pueden afectar su desempeño laboral o comprometer su capacidad para trabajar de manera segura, analice esta situación con su supervisor.

Acoso y violencia en el lugar de trabajo

Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral sin acoso de ningún tipo. No toleraremos de ninguna persona relacionada con nuestras actividades (incluidos los proveedores y los clientes) conductas verbales, no verbales o físicas de acoso ni que generen un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil, lo que incluye el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.

La violencia en el lugar de trabajo incluye el robo y otros delitos comerciales o domésticos, casos de hostigamiento, violencia dirigida al empleador, a ex empleados o empleados actuales y/o a familiares, clientes, proveedores y terceros. Sujeto a las normas y leyes vigentes, prohibimos la posesión y/o el uso de armas de

fuego y de otro tipo, explosivos y/u otros materiales peligrosos en establecimientos de la Compañía o mientras se realizan actividades de la Compañía.

El acoso sexual ocurre cuando una conducta fuera de lugar basada en el género afecta el empleo de una persona. Dichas conductas incluyen avances sexuales indeseados, pedido de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual que generen un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Situación 3

La “conducta fuera de lugar” puede ser una conducta indeseada, inoportuna o no iniciada.

Una conducta que puede ser aceptable para una persona y puede resultar fuera de lugar para otra (como una broma o un abrazo). La determinación de un posible acoso no depende de la intención del presunto acosador, sino de la persona que recibe o presencia la conducta y la considera fuera de lugar.

Frecuentemente, José saluda a las empleadas de sexo femenino con un abrazo. Él también es amigable con sus compañeros de trabajo de sexo masculino, pero generalmente solo les da una palmada en la espalda.

José no advierte que, a pesar de que a la mayoría de sus compañeros de trabajo no les molesta este comportamiento, una compañera se encoge cada vez que lo escucha llegar porque le resulta muy incómodo que él la abrace. José debe entender que, aunque tenga buenas intenciones, su conducta puede ser la base de una demanda por acoso sexual porque resulta fuera de lugar al menos para una de sus compañeras de trabajo.

Si se encuentra en un viaje de negocios en el que debe pasar la noche y, luego de las horas de trabajo, su supervisor se presenta en su habitación de hotel y le dice que recibirá un aumento si cede a sus avances sexuales, esto puede constituir acoso según la ley y según la política de ManpowerGroup. A pesar de que la conducta ocurre fuera del trabajo, está relacionada con este y resulta lo suficientemente seria como para generar un ambiente de trabajo hostil o constituir acoso sexual *quid pro quo*.

Si sufre cualquier tipo de acoso o violencia dirigido hacia usted o si observa este tipo de comportamiento dirigido hacia otro empleado, debe informar el incidente a su supervisor, gerente, director de cumplimiento local o al director de Cumplimiento de Ética Global.

Nuestra Compañía no tolerará represalias contra un empleado que de buena fe informe un incidente de acoso o violencia en el lugar de trabajo.

Situación 4

¿Cuál de las siguientes opciones sería un comportamiento apropiado en el lugar de trabajo?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Decir educadamente a un colega cuyo comportamiento usted encuentra ofensivo o inapropiado que desearía que no continúe con ese comportamiento.
- Castigar a alguien por dar su opinión sobre el acoso.
- Tratar con respeto y cortesía profesional a todas las personas en el lugar de trabajo.
- Preguntarse a sí mismo si está siendo justo y honesto con sus compañeros de trabajo.

Hecho

Respuesta: Deberían marcarse el primer casillero, el tercero y el cuarto.

Castigar a alguien por dar su opinión sobre el acoso no es un comportamiento adecuado para el lugar de trabajo. Todos somos personalmente responsables de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de conductas abusivas o poco profesionales. Se espera que todos los empleados respeten a sus colegas como personas y que los traten con dignidad.

Nuestro compromiso con nuestra Compañía y los accionistas

Páginas

- Conflictos de intereses
- Protección de la información y los activos
- Información interna y operaciones con valores

Conflictos de intereses

Cada uno de nosotros es responsable de resolver conflictos de intereses reales o aparentes para proteger a la Compañía y a los accionistas. Dichos conflictos pueden surgir en el transcurso de actividades que comprometan o parezcan comprometer los intereses personales, nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas y para actuar en beneficio de la Compañía y de sus accionistas. Declarar este tipo de situaciones es fundamental para la resolución.

Proceso de declaración y resolución

Debe informar de inmediato a un supervisor sobre cualquier transacción, relación o situación que pueda ocasionar un conflicto de intereses real o potencial. Esto incluye también transacciones, relaciones o situaciones que involucren a otra persona que puedan ocasionar un conflicto de intereses real o potencial. El supervisor es responsable de tomar una decisión luego de consultar con el nivel de gerencia más alto correspondiente, de ser necesario.

Todos los conflictos de intereses reales o aparentes deben seguir este proceso de declaración y revisión.

Ejemplos de conflictos potenciales

La lista que se incluye a continuación es una muestra de transacciones, relaciones y situaciones que podrían ocasionar un conflicto de intereses real o aparente.

1. Participación financiera propia o de un familiar directo en cualquier firma externa que realice negocios con nuestra Compañía o que sea una empresa competidora de nuestra Compañía.
2. Control administrativo sustancial de su parte o de un familiar directo en cualquier firma externa que realice un volumen significativo de negocios con nuestra Compañía o que sea una empresa competidora de nuestra Compañía.
3. Cualquier empleo externo, como un segundo empleo, tareas de consultoría o cargos directivos en una firma que realice negocios con nuestra Compañía o que sea una empresa competidora de nuestra Compañía.
4. Compromisos comerciales o laborales que interfieran (excepto que sea mínimamente) con sus responsabilidades en nuestra Compañía.

En cada una de estas situaciones, debe manifestar el conflicto real o potencial a un supervisor y seguir sus indicaciones con respecto a la resolución del asunto.

Oportunidades corporativas

Se espera que desempeñemos nuestras obligaciones de manera tal que fomenten los intereses de negocios legítimos de nuestra Compañía. Se nos prohíbe aprovechar para beneficio personal oportunidades que surjan del uso de información o propiedad de la Compañía o de nuestro puesto en ManpowerGroup, a menos que ManpowerGroup haya considerado la oportunidad y haya decidido declinarla.

Cómo pedir orientación

Nuevamente, la información anterior es sólo una guía de orientación para ayudarlo a identificar potenciales conflictos de intereses. Las cuestiones de conflictos de intereses sólo pueden resolverse mediante la revisión de las circunstancias particulares en el contexto de nuestras actividades en ManpowerGroup. Por lo tanto, debemos seguir el proceso de declaración y resolución.

Situación 5

Andrés, un gerente de compras, le dice a Eduardo, un agente que le ha suministrado impresoras de oficina, que tiene dificultades para conseguir un plomero competente que repare una pérdida de su baño. Eduardo sugiere un plomero que tiene una excelente reputación, pero Andrés cree que sería demasiado costoso. Sin embargo, Eduardo le explica que es amigo del hermano del plomero y que puede conseguirle un precio especial. A cambio, Eduardo sugiere que Andrés puede darle una mano para conseguir algún negocio adicional. Andrés estaba encantado con las impresoras y dice que de todos modos estaba dispuesto a utilizar nuevamente los servicios de Eduardo.

Es posible que Andrés no vea el problema, ya que, debido a la calidad de las impresoras, tenía intención de darle a Eduardo más trabajo, pero el hecho de que Eduardo le esté haciendo un favor personal importante genera un conflicto de intereses. Si el próximo trabajo que Andrés le encargue a Eduardo resulta de poca calidad, es posible que Andrés continúe sintiendo presión para contratarlo nuevamente, lo cual no será para beneficio de nuestra Compañía.

¿Cuál de las siguientes opciones genera un potencial conflicto de intereses?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Carla da clases una noche por semana en un curso de inglés para adultos.
- Nidia, gerente de una sucursal, contrata a su cuñado para hacer mejoras en las oficinas de su sucursal.
- Samuel, gerente de operaciones, recibe entradas para un partido de fútbol de la Copa Mundial como forma de agradecimiento por utilizar los servicios de un determinado proveedor.
- Alejandra trabaja a tiempo parcial para un competidor.

Hecho

Respuesta: Deberían marcarse el segundo casillero, el tercero y el cuarto.

El trabajo externo de Carla como maestra probablemente no genera un conflicto con sus obligaciones en ManpowerGroup ya que lo hace en su tiempo libre. Nidia, gerente de una sucursal, ha contratado a un familiar para que trabaje de forma directa para ella en su sucursal, lo cual crea un potencial conflicto de intereses. Si Samuel acepta entradas gratuitas de un proveedor, está creando un conflicto de intereses aparente y poniendo en juego la reputación de ManpowerGroup. Es posible que se sienta obligado a utilizar el mismo proveedor en el futuro, incluso si su trabajo no resulta satisfactorio. Alejandra también está generando un conflicto con ManpowerGroup al asumir un compromiso laboral externo con un competidor.

Protección de la información y los activos

Tenemos la responsabilidad de proteger los activos de ManpowerGroup como si fuesen propios. Los activos de ManpowerGroup son mucho más que dinero, propiedades y equipos, sino que incluyen datos financieros, ideas, planes comerciales, tecnologías, listas de clientes, información personal sobre los empleados e información de propiedad exclusiva. El robo, la apropiación indebida o el uso sin autorización de estos activos es un asunto serio y será tratado de ese modo.

Uso de activos de la Compañía

Debemos actuar de un modo que preserve la propiedad física, los suministros y los equipos de la Compañía. El uso personal de estos activos solamente está permitido con aprobación previa. Nunca deben utilizarse para beneficio personal y/o con fines comerciales ajenos a la Compañía.

Información empresarial confidencial

La información empresarial confidencial acerca de nuestras operaciones y estrategias de negocios es un activo valioso de la Compañía. La “información empresarial confidencial” incluye datos de costos y fijación de precios, listas de clientes, adquisiciones potenciales, procedimientos y procesos comerciales, datos financieros, conocimientos y secretos comerciales, información relacionada con el personal, planes y estrategias de ventas y marketing, listas de proveedores y otros desarrollos e información que no hayan sido divulgados públicamente. La información de la Compañía debe utilizarse únicamente para beneficio de la Compañía y nunca para beneficio personal.

Existen algunas excepciones: a) si se hace con autorización por escrito de ManpowerGroup; b) si la información se convierte legalmente en un asunto de público conocimiento; o c) si un tribunal de justicia le ordena divulgar la información.

Compartimos esta responsabilidad incluso luego de finalizado nuestro empleo y relaciones de negocios con ManpowerGroup, conforme a las leyes vigentes.

Exactitud, retención y destrucción de registros y documentos de negocios

Se nos reconoce por nuestra honestidad y confiabilidad en todas las áreas del negocio. Toda la información sobre los negocios, incluidos los informes financieros y comerciales, se debe informar oportunamente y con precisión. La información financiera debe reflejar las transacciones reales y cumplir con los principios contables normalmente aceptados. Está prohibido establecer activos o fondos no divulgados o no registrados.

Los documentos y registros de negocios incluyen documentos en papel como cartas e informes impresos. También incluyen documentos electrónicos, como mensajes de correo electrónico y cualquier otro medio que contenga información sobre la Compañía y/o sobre sus actividades de negocios.

Situación 6

Claudia, una asesora de reclutamiento de ManpowerGroup, le cuenta a su mejor amiga, Sara, acerca de una herramienta nueva que desarrolló ManpowerGroup para medir las mejores cualidades de los aspirantes a empleos. Esta herramienta ayudará a incrementar nuestros ingresos. Claudia le dice a Sara que no comparta esta información con nadie, especialmente con su primo que es un ejecutivo de una compañía rival. Sara promete ser discreta, a pesar de haber demostrado antes ser incapaz de guardar secretos.

Claudia puede estar exponiendo un importante secreto de la Compañía, y el sentido común debería dictarle que compartir esta información con un familiar de alguien que trabaja para la competencia es extremadamente desaconsejable. No debería divulgar información confidencial acerca de la Compañía y sus negocios en ninguna circunstancia. Se espera que todos los empleados de ManpowerGroup respeten los activos de ManpowerGroup como si fueran propios.

Propiedad intelectual: nuestra y de terceros

La innovación y el conocimiento son dos de los valores centrales de ManpowerGroup. La propiedad intelectual de ManpowerGroup es un valioso activo de negocios. Tenemos la obligación de respetar y proteger toda la propiedad intelectual, ya sea propia o perteneciente a otra persona u organización.

ManpowerGroup es propietaria de todas las invenciones, ideas, descubrimientos y secretos comerciales creados por los empleados de ManpowerGroup durante su trabajo o producidos mediante el uso de recursos de ManpowerGroup.

Estas obligaciones también aplican específicamente a todas las aplicaciones de software. Utilizaremos software legalmente y de acuerdo con las licencias mediante las cuales se nos concede su uso.

Uso de medios electrónicos

Nuestra marca y reputación dependen de cada uno de nosotros y de nuestra conducta. Esto incluye la conducta cuando se utilizan medios electrónicos y sistemas de comunicación, como mensajes de voz, correos electrónicos y software comercial.

Las comunicaciones a través de estos sistemas no son de carácter privado. Estas comunicaciones son registros de negocios. Por lo tanto, ManpowerGroup puede, de conformidad con las normas legales aplicables, limitar, leer, acceder, interceptar y divulgar el contenido de estas comunicaciones.

Como usuarios de estos sistemas, tenemos la responsabilidad de garantizar que las comunicaciones vía estos sistemas no dañen ni perjudiquen a terceros ni pongan en riesgo a la Compañía. En ninguna circunstancia se deben utilizar los sistemas de ManpowerGroup con el fin de publicar, guardar, transmitir, descargar o distribuir a sabiendas o de manera imprudente o maliciosa cualquier tipo de contenido intimidatorio, abusivo, injurioso, difamatorio u obsceno.

Las redes sociales en Internet representan gran parte de nuestro éxito, ya que nos conectan con admiradores y amigos que se han convertido en clientes, aspirantes a empleos, asociados y colegas. A diferencia de muchas empresas, nosotros alentamos y autorizamos a los empleados a utilizar las redes sociales. Hemos creado pautas (disponibles en <http://www.manpowergroup.com/social/csrpolicies.cfm#10>) acerca del comportamiento apropiado respecto del uso de estas herramientas, para que podamos aprovecharlas de manera que beneficien a la Compañía y a los empleados por igual. Esperamos que el comportamiento de los empleados en Internet refleje su comportamiento en las instalaciones de la Compañía.

Situación 7

Fernando, un director de ManpowerGroup, le muestra a una compañera de trabajo, María, un comentario que está a punto de publicar en un sitio para mensajes en Internet acerca de las últimas noticias sobre la deuda mundial. María expresa su preocupación porque Fernando está publicando mediante su dirección de correo electrónico de ManpowerGroup y señala que pueda parecer que la opinión publicada sea la de ManpowerGroup y no la de Fernando. Él responde que no hay nada en el Código que lo prohíba, pero María hace hincapié en el hecho de que el código no puede tratar específicamente cada situación particular y que él puede tener problemas si alguien toma su opinión como la opinión de ManpowerGroup.

El punto de vista de María es válido. Al comprender y aplicar la intención del Código, se espera que tomemos decisiones correctas sobre el uso adecuado de los recursos de la Compañía. El Código establece claramente que los activos de ManpowerGroup, como las direcciones de correo electrónico, se deben utilizar con fines de negocios, y tenemos la responsabilidad de actuar en pos de los intereses de la Compañía. Si la opinión de Fernando se publicaba en el medio de noticias como si fuera la de ManpowerGroup, podría repercutir negativamente en la organización.

¿Cuál de las siguientes opciones sería la forma correcta de actuar al manejar una situación que constituye un desafío ético que no está tratado específicamente en el Código de conducta?

Marque la mejor opción y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Usar el sentido común según la intención del Código y, de necesitar ayuda, consultar con el supervisor.
- Evitar la situación, que seguramente se resolverá por sí misma.
- No hacer nada ya que las situaciones que el Código no trata específicamente no son responsabilidad suya.

Hecho

Respuesta: Usar el sentido común y el buen juicio o consultar con el supervisor cuando no existan leyes ni políticas específicas en el Código que se apliquen a su situación.

Indagaciones de los inversores y los medios de comunicación

Debemos proporcionar información sobre nuestra organización al público en general, a nuestros accionistas y a los medios de comunicación. Debemos hacerlo de manera tal que garanticemos que la información sea exacta, adecuada y oportuna. Es importante evitar la divulgación inadvertida de información confidencial. Todas las indagaciones o pedidos de información por parte del público, los accionistas o un analista o representante de los medios de comunicación se deben remitir de inmediato a la persona correspondiente designada del área de Relaciones Públicas de su país. Si la indagación está relacionada con un asunto global, debe ser dirigida o remitida al Departamento de Relaciones Públicas de las oficinas centrales mundiales.

Información interna y operaciones con valores

La ley federal de los EE.UU. sobre valores prohíbe comprar o vender acciones de la Compañía en un momento en que se tiene información importante sobre la Compañía que no se conoce públicamente. Hacer operaciones con valores en esta situación se conoce como “abuso de información privilegiada”. Esta ley también prohíbe pasar esta información a terceros que puedan luego comercializar acciones de la Compañía.

Este tipo de información puede incluir iniciativas de marketing nuevas, resultados o proyecciones de ventas y ganancias, contratos importantes con clientes o proveedores y/o fusiones o adquisiciones potenciales u otro tipo de desarrollos importantes. Cualquier persona que tenga acceso a este tipo de información debe mantenerla en carácter confidencial. Está prohibido analizar información confidencial con personas ajenas a la Compañía, incluidos los contactos de negocios no pertenecientes a ManpowerGroup, amigos y/o familiares.

Nuestra Compañía tiene una política independiente sobre el abuso de información privilegiada, la Declaración de política sobre operaciones con valores de ManpowerGroup, que se encuentra disponible en <http://www.ManpowerGroup.com/about/documentdisplay.cfm?DocumentID=7083>. Debemos observar totalmente esta política. Si desea comprar o vender acciones de la Compañía pero no está seguro de estos requisitos, comuníquese con el director jurídico de la Compañía.

Nuestro compromiso con los clientes y socios de negocios

Páginas

- Relaciones con los socios de negocios
- Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones
- Dar, aceptar y solicitar obsequios e invitaciones
- Leyes antimonopolio y sobre la competencia
- Obtención de información sobre la competencia

Relaciones con los socios de negocios

ManpowerGroup cree en hacer negocios con socios que demuestran un alto nivel ético en su conducta comercial. Buscamos establecer relaciones de mutuo beneficio y a largo plazo con nuestros socios de negocios.

“Socio de negocios” hace referencia a cualquier agente, vendedor, proveedor, contratista independiente o consultor que proporciona productos o servicios a ManpowerGroup o en representación de esta Compañía.

Selección

Nuestra selección de subcontratistas, proveedores y vendedores se realizará en función de criterios objetivos que incluyen la calidad, la excelencia técnica, el costo/precio, los cronogramas y las entregas, los servicios y el compromiso con prácticas empresariales responsables desde el punto de vista social. Haremos todo lo posible para asegurarnos de que nuestras decisiones de compra nunca se vean comprometidas por las relaciones personales o influenciadas por la aceptación de obsequios inapropiados, favores o invitaciones excesivas.

Exigimos a nuestros proveedores que afirmen su compromiso de respetar y promover en sus actividades de negocios cotidianas prácticas corporativas clave que sean socialmente responsables y que cumplan con los Principios Éticos de Atenas (disponibles en <http://www.manpowergroup.com/social/athens.cfm>), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las normas de la Organización Internacional del Trabajo y otras normas mundiales con las cuales ManpowerGroup tiene un compromiso.

Prácticas justas

Respetamos a todas las personas y tenemos una reputación de confiabilidad en todas nuestras relaciones. Es por esto que no divulgaremos a terceros ningún tipo de información contractual ni los términos de nuestras relaciones de negocios con subcontratistas y vendedores, a menos que estemos autorizados para hacerlo.

Situación 8

Verdadero o falso: “En la medida en que un proveedor brinde servicios de la más alta calidad a ManpowerGroup, no deberemos preocuparnos por las normas éticas o las prácticas de negocios de dicho proveedor”.

Verdadero

Falso

Hecho

Respuesta: FALSO.

Dado que nuestro Código exige que actuemos de manera ética y tratemos a todos con respeto y dignidad, esperamos lo mismo de todas las demás empresas, los individuos y las organizaciones con las que hacemos negocios.

Prácticas de ventas, marketing y comunicaciones

Nos enorgullece la calidad de nuestros servicios y nos comprometemos a competir de manera justa, empleando prácticas de negocios éticas. Nos esforzaremos por presentar sólo información exacta y veraz acerca de nuestros productos y servicios en las presentaciones, las conversaciones con clientes, el material publicitario y promocional, y las solicitudes. Cuando se nos pida que nos comparemos con la competencia, presentaremos esa información de manera justa.

Dar, aceptar y solicitar obsequios e invitaciones

Siempre debemos respetar los estándares de conducta más altos al llevar a cabo nuestros negocios a fin de proteger nuestra reputación de realizar negociaciones justas y honestas. Es una práctica usual ofrecer a los clientes y los proveedores atenciones empresariales, como obsequios de precios moderados e invitaciones de entretenimiento como almuerzos o cenas. Dichas actividades deben ser por naturaleza limitadas y jamás deben influenciar o dar la impresión de influenciar las decisiones que tomamos en nombre de nuestra Compañía. Debemos utilizar nuestro buen juicio al momento de dar y recibir atenciones empresariales.

Si bien no es sencillo definir los términos “usual” o “moderado” estableciendo una cantidad de dinero específica, nuestro sentido común debería determinar aquello se considera extravagante o excesivo. Si un

tercero no involucrado podría inferir que nuestro juicio se vio afectado por determinado presente, entonces es demasiado.

Nunca se debe solicitar, dar ni aceptar dinero en efectivo ni equivalentes al dinero en efectivo (como certificados de regalos) cuando se negocia con un cliente, un cliente potencial o cualquier otro socio de negocios.

Leyes antimonopolio y sobre la competencia

ManpowerGroup triunfa en mercados abiertos y competitivos. Nuestro éxito se construye sobre la base de la excelencia que demostramos en todas las áreas de nuestro negocio. Los Estados Unidos, la Unión Europea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y otros países y grupos de países han adoptado leyes antimonopolio y sobre la competencia diseñadas para preservar la competencia y promover los mercados abiertos. Pretendemos cumplir plenamente con estas leyes y normas que prohíben los acuerdos que interfieren con la competencia leal y con frecuencia acarrear sanciones severas. Nuestra Compañía no tolerará ninguna conducta que viole estos requisitos.

Ninguna persona en nuestra Compañía tiene permitido dirigir, aprobar, tolerar ni participar en un acto que viole las leyes antimonopolio y sobre la competencia. Asimismo, los gerentes son responsables no solo de su propia conducta, sino también de la conducta de sus equipos.

Dado que las leyes no son idénticas en todos los países, es importante que comprenda las leyes antimonopolio y sobre la competencia relevantes para su mercado. Existen lineamientos generales que debemos seguir. Cada uno de nosotros tiene prohibido participar en discusiones o acuerdos con competidores relacionados con lo siguiente: (1) precios, descuentos o términos o condiciones de ventas; (2) ganancias, márgenes de ganancia o información de costos; (3) cuotas de mercado, territorios o mercados de ventas; (4) asignación de clientes o territorios; (5) selección, rechazo o cese de clientes o proveedores; (6) limitación del territorio o los mercados en los cuales una compañía podría revender productos y (7) limitación de los clientes a los cuales una compañía puede vender.

La prevención es fundamental, de modo que si tiene preguntas acerca de la aplicación de las leyes antimonopolio y sobre la competencia en cuanto a conductas pasadas, actuales y futuras, consulte con el director jurídico de la Compañía.

Situación 9

Usted se encuentra en una reunión de la asociación de comercio cuando recibe una invitación informal para reunirse con representantes de diversas empresas competidoras. Durante la reunión, uno de ellos menciona un nuevo impuesto que aumentará los costos de comercialización de una región en particular. Otra persona sugiere que todos deberían acordar un ligero aumento de precios en una determinada línea de productos para compensar el nuevo impuesto. ¿Qué debe hacer?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.
Escuchar detenidamente mientras el resto del grupo analiza las opciones.
Tomar notas minuciosas para tener un registro preciso de la conversación.
Regresar al trabajo y sugerir el aumento de precios a su supervisor.
Negarse a discutir el asunto y abstenerse de participar de la situación.

Hecho

RESPUESTA: La cuarta opción es la correcta.

Colaborar con los competidores para fijar precios constituye una infracción de las leyes antimonopolio de los Estados Unidos y las leyes mundiales sobre la competencia. Incluso su presencia en la sala durante una discusión de esta índole puede acarrear sanciones severas para usted. Debe exigir que la discusión finalice de inmediato y, de lo contrario, abandonar el lugar. No es suficiente permanecer callado. Debe expresar su

descontento enérgicamente y abstenerse de participar de la situación. Definitivamente no debe tomar notas ni sugerir que ManpowerGroup haga uso de prácticas ilegales de este tipo. Asimismo, debería comunicar el incidente al Departamento Legal Global de ManpowerGroup.

Recuerde que la violación de las leyes antimonopolio o de las leyes sobre la competencia no requiere un acuerdo formal por escrito. Si los competidores presentes en la reunión dejaron de hablar sobre el impuesto y el aumento de precios, pero algunos de ellos aumentaron en efecto sus precios para compensar el nuevo impuesto, estos hechos podrían ser suficientes para que un fiscal inicie una investigación.

Obtención de información sobre la competencia

Competimos de manera abierta y justa. Tenemos la responsabilidad y el derecho de obtener información sobre otras organizaciones comerciales, incluidos nuestros competidores, a través de los medios éticos y legales correspondientes. Dicha información podría incluir informes de analistas, material de marketing que no sea de propiedad exclusiva, anuncios publicitarios, artículos de boletines y revistas, y otro tipo de información publicada y oral.

No trataremos de obtener esta información a través de medios no éticos o ilegales, tales como el espionaje industrial, las escuchas telefónicas o la distorsión de nuestra identidad. No aceptaremos ni leeremos documentos de nuestros competidores que sabemos que se obtuvieron indebidamente.

ManpowerGroup respeta las obligaciones legales que usted pueda tener para con un empleador anterior, tales como la confidencialidad y las restricciones sobre la captación de empleados y clientes de dicho empleador. Cualquier persona que tenga ese tipo de acuerdo debe comunicarlo para garantizar el cumplimiento de sus términos.

Nuestro compromiso con las comunidades

Páginas

- Sobornos y corrupción
- Conservación del medio ambiente
- Contribuciones y actividades políticas
- Soluciones de talento sin límites

Sobornos y corrupción

Tenemos la responsabilidad de cumplir con todas las leyes antisoborno aplicables, incluida la Ley de los EE.UU. sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero y todas las leyes aplicables de naturaleza similar en los países y territorios en los que hacemos negocios. No pagaremos sobornos ni intentaremos influenciar de manera inadecuada a funcionarios del gobierno, partidos políticos o candidatos a un cargo político, incluso si dicho pago se solicita y recibe un nombre distinto al de soborno. Esto también se aplica incluso si ocurre por medio de un tercero, como un agente o un representante.

No asuma que un país permite algún tipo de pago, como los llamados “incentivos”, que se hacen a un empleado del gobierno para que lleve a cabo con mayor rapidez una obligación de rutina, no discrecional, que de otra manera sería demorada. Consulte primero con el director jurídico de la Compañía o con nuestro director de Cumplimiento de Ética Global para asegurarse de que no está violando ninguna ley en su país o en los Estados Unidos.

Conservación del medio ambiente

Durante más de 60 años, nuestra tradición de responsabilidad para con las comunidades a las que brindamos nuestros servicios demuestra que nos esforzamos constantemente para reducir el impacto ambiental. Nuestras instalaciones operan con los permisos, las aprobaciones y los controles necesarios. Continuamos aprendiendo más y mejores maneras de ir más allá del cumplimiento de las leyes y las normas ambientales que nos conciernen.

Podemos desempeñar un papel clave y tener un impacto positivo en el medio ambiente al ser ejemplo de buenas decisiones y aprovechar las oportunidades para alentar a nuestros empleados, proveedores, asociados y otros a que lleven a cabo una gestión ambiental responsable. De esta manera, ManpowerGroup puede ayudar a crear comunidades más sustentables donde vivir y trabajar. De acuerdo con el principio de “reducir, reutilizar y reciclar”, la mayor parte de las iniciativas ambientales de ManpowerGroup se implementan a nivel local con programas que responden a necesidades locales y nacionales. Alentamos las ideas de nuestros empleados y su participación en programas ambientales en cada unidad de negocios.

El edificio de nuestras oficinas centrales mundiales, que posee certificación LEED Gold, es un modelo que demuestra de qué manera la ubicación, los materiales de construcción, la conservación del agua y la energía, y los principios operacionales pueden disminuir el impacto ambiental y crear una experiencia placentera. Nuestra intención es utilizar este modelo en todas nuestras ubicaciones, en la medida en que resulte práctico. Las funciones operacionales de compra, bienes raíces y otras siempre deberían considerar formas de mejorar las consecuencias ambientales y, como resultado de esto, alentar a los individuos a que apliquen principios similares en su vida personal.

Contribuciones y actividades políticas

Está prohibido utilizar fondos, propiedad y otros recursos de la Compañía para realizar contribuciones o proporcionar beneficios para candidatos, partidos o actividades políticas. Nuestra Compañía no reembolsará a ninguna persona por las contribuciones personales que pudiera haber hecho con fines políticos.

Todos tienen la libertad de participar en actividades políticas en su tiempo libre y a su propia cuenta, en la medida en que esto no interfiera con el desempeño de sus responsabilidades en ManpowerGroup. No realice contribuciones políticas en forma de dinero o servicios personales en nombre de ManpowerGroup.

Soluciones de talento sin límites

Como experta líder en tendencias mundiales del mercado laboral, ManpowerGroup tiene una perspectiva excepcional acerca de la importancia de unir personas talentosas con nuestros clientes que necesitan de sus habilidades, sin importar en qué lugar del mundo se encuentren. En un mundo donde el paisaje demográfico y la falta de coincidencia de talentos que resulta de esto se están transformando en un problema cada vez mayor para las empresas, ManpowerGroup juega un papel fundamental conectándolos de manera ética y eficaz. Sabemos lo importante que es movilizar las mentes más grandes y brillantes para ofrecer servicios a nuestros clientes en todo el mundo.

Nos esforzamos por cumplir con todas las leyes que aplican al movimiento fronterizo de personas y otras actividades de negocios. Tenemos una política de tolerancia cero en relación con la trata de personas o el trabajo forzado de cualquier índole y nos adherimos a todas las leyes y normas internacionales de trabajo e inmigración en todos los lugares donde operamos. Alentamos a otras entidades a que sigan nuestro ejemplo.

Nos esforzamos por cumplir con las leyes y las normas de control de exportación relevantes que rigen actos tales como el intercambio de información entre fronteras nacionales, incluido el correo electrónico y el acceso a Internet.

Luchamos por cumplir con las leyes antiboicot que prohíben a ManpowerGroup ponerse de acuerdo con otras entidades para no hacer negocios con determinados países o compañías.

Nuestra intención es cumplir plenamente con todas las leyes de inmigración y las normas internacionales relevantes en el lugar donde operamos. Sabemos el valor que aporta la gente y sus habilidades, y la importancia de contar con una autorización válida para trabajar en un país anfitrión. Aquellos que se encuentran trabajando fuera de su país de origen deben contar con todas las visas y todos los permisos de

trabajo que exigen las leyes antes de llegar al país anfitrión; asimismo, tienen la responsabilidad de cumplir con los términos de sus visas y permisos, así como también con las leyes que rigen los impuestos, el cambio de moneda y otras en el país anfitrión.

Nuestro programa de cumplimiento

Páginas

- Administración
- Procedimientos legales e investigaciones internas
- Recursos para obtener orientación y denunciar problemas
- Capacitación y certificación
- Medidas disciplinarias
- Prohibición de represalias

Administración

Este Código será administrado e interpretado por el director de Cumplimiento de Ética Global de nuestra Compañía, Michael J. Lynch (Michael.Lynch@ManpowerGroup.com). El director de Cumplimiento de Ética Global tiene autorización para formular e implementar reglas, procedimientos y programas educativos diseñados para promover la efectividad de este Código. Asimismo, está autorizado para responder consultas relacionadas con este Código y su aplicación a situaciones específicas.

El director de Cumplimiento de Ética Global de ManpowerGroup deberá enviar informes periódicos relativos al cumplimiento de este Código a la Junta Directiva o al Comité de la Junta.

Procedimientos legales e investigaciones internas

Queremos ser responsables y veraces en todas nuestras operaciones de negocios. Por lo tanto, cualquier persona que reciba una demanda, una queja o un aviso, o que tenga conocimiento de que nuestra Compañía está sujeta a un procedimiento legal o administrativo, o a una investigación o interrogación del gobierno, debe notificar a nuestro director jurídico, el cual coordinará y dirigirá el accionar de la Compañía.

Las investigaciones con frecuencia involucran asuntos legales y empresariales complejos. No intente investigar asuntos legales porque podría comprometer la investigación. Es responsabilidad de la gerencia sénior de la Compañía determinar si se realizará una investigación interna, así como definir los métodos que se utilizarán en cualquier investigación.

Si los resultados de una investigación interna o del gobierno ameritan una medida disciplinaria, la gerencia sénior determinará los pasos apropiados a seguir y se hará responsable de implementar las medidas correspondientes.

Tenemos la responsabilidad de cooperar plenamente con cualquier investigación interna que lleve a cabo la Compañía. Sujeto a lo que aconseje el director jurídico de nuestra Compañía o los abogados externos, se recomienda que todos cooperen plenamente en una investigación relacionada con el cumplimiento de la ley.

Debemos ser sinceros en todas nuestras relaciones con el gobierno, los agentes del orden público o los investigadores internos, y no debemos hacer lo siguiente:

- Destruir, alterar u ocultar documentos o evidencia potencialmente relevante.
- Hacer declaraciones engañosas en relación con una investigación que lleva a cabo nuestra Compañía o el gobierno.
- Obstruir, influenciar fraudulentamente o impedir una investigación.
- Intentar lograr que una persona destruya evidencia, proporcione información falsa o engañosa u obstruya una investigación.

Recursos para obtener orientación y denunciar problemas

Para obtener asesoramiento acerca de una duda relacionada con la ética empresarial o el cumplimiento, o bien para informar una violación, una violación planificada o una sospecha de violación, use uno de los siguientes métodos:

1. Hable con su supervisor, gerente, director de cumplimiento local o director de Cumplimiento de Ética Global de ManpowerGroup.
2. Use la Línea directa de ética empresarial. Puede ponerse en contacto con Global Compliance, el proveedor de servicios externo de ManpowerGroup, por teléfono y sin cargo, como se detalla a continuación.
 - Si llama desde Norteamérica: 1-800-210-3458.
 - Si llama desde afuera de Norteamérica, visite <http://www.ManpowerGroup.com/about/documentdisplay.cfm?DocumentID=1489>. Si llama de uno de los países que aparece en la lista, use el número de acceso directo para ese país.
 - Si llama desde un país que no figura en la lista, visite www.business.att.com/bt/access.jsp para encontrar el número de acceso de AT&T del país. A continuación, marque el número de acceso, espere el tono o la señal y luego marque 800-210-3458.
3. Póngase en contacto con el director de Cumplimiento de Ética Global y asistente del director jurídico Michael J. Lynch
Teléfono: +1 414 906 6580
Correo electrónico: Michael.Lynch@ManpowerGroup.com
Dirección de correo postal: 100 ManpowerGroup Place, Milwaukee, WI 53212, USA

Capacitación y certificación

Tenemos la responsabilidad conjunta de hacer lo correcto por todas las partes interesadas y de proteger la reputación de nuestra Compañía. Una de las medidas más importantes es que todos los empleados completen la capacitación periódica relacionada con este Código y con las políticas de la Compañía. El director de Cumplimiento de Ética Global ha designado programas de capacitación para nuestro beneficio.

Como deseamos ayudar a garantizar el cumplimiento de este Código, todos los empleados de todo el mundo (excepto los asociados) y todos los miembros de la Junta Directiva deben completar y enviar cada año un informe de cumplimiento y una certificación.

Medidas disciplinarias

El incumplimiento del Código, del proceso de certificación exigido o la falta de cooperación con una investigación interna de una infracción real o aparente de este Código pueden ser suficientes para tomar medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido.

Prohibición de represalias

Nuestra Compañía prohíbe y no tolerará las represalias contra cualquier persona que de buena fe informe la infracción real o aparente de una ley, regla, norma o disposición de este Código.

Las represalias son consideradas en sí mismas una infracción de este Código. Si usted piensa que fue víctima de una forma de represalia, no dude en informar el asunto a su supervisor o al director de Cumplimiento de Ética Global.

Situación 10

¿Cuáles de las siguientes declaraciones forman parte de la política de ManpowerGroup para informar infracciones respecto del cumplimiento?

Marque todas las opciones que correspondan y luego haga clic en HECHO para obtener la respuesta.

- Si tiene alguna inquietud, póngase en contacto con su gerente, supervisor, director de cumplimiento local o director de Cumplimiento de Ética Global de ManpowerGroup.
- Si realiza un informe de incumplimiento, ManpowerGroup lo hará público inmediatamente.
- Si denuncia de buena fe una sospecha de infracción que luego se considera infundada, podría recibir una sanción.

Hecho

RESPUESTA: La primera respuesta es la correcta.

Si alguna vez tiene dudas acerca del cumplimiento, existen varias opciones disponibles: puede consultar con su gerente, su supervisor, el director de cumplimiento local o el director de Cumplimiento de Ética Global de Manpower.

Sus informes se mantendrán en confidencialidad, salvo en unas pocas excepciones. Asimismo, no recibirá ninguna sanción por un informe que realice de buena fe si sus sospechas resultan ser incorrectas.

“La cultura de nuestra Compañía es excepcional. Recreamos esa cultura cada día, no solamente mediante LO QUE hacemos y decimos, sino por medio de algo más importante: CÓMO lo hacemos y lo decimos. Ese nivel de compromiso con nuestra conducta individual es lo que ayuda a crear la Experiencia ManpowerGroup.

Jeff Joerres, presidente de la Junta Directiva y Director Ejecutivo de ManpowerGroup.

ManpowerGroup
Oficinas centrales mundiales
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2011 ManpowerGroup