



Jonas Prising
Chủ Tịch kiêm Tổng Giám Đốc Điều Hành,
ManpowerGroup

// Tôi rất đam mê công việc mà chúng ta thực hiện và cách thức chúng ta làm việc mỗi ngày. Cũng giống như nhiều người trong số các bạn, tôi gia nhập ManpowerGroup bởi vì tôi tin tưởng ở doanh nghiệp này và tầm quan trọng của công ăn việc làm đối với cuộc sống của tất cả mọi người. Cá nhân tôi được khích lệ bởi công việc mà chúng ta thực hiện hàng ngày, và mức độ liêm chính cũng như trung thực trong cuộc sống của chúng ta. //

ManpowerGroup World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© 2016 ManpowerGroup. Giữ mọi bản quyền.



ManpowerGroup®

Nội Quy Đạo Đức và Ứng Xử Nghề Nghiệp

TRẢI NGHIỆM MANPOWERGROUP



MỤC LỤC

Nội Quy Đạo Đức và Ứng Xử Nghề Nghiệp

3 THÔNG điệp CỦA CHỦ TỊCH VÀ CEO CÔNG TY

4 LỜI HỨA CỦA MANPOWERGROUP

GIỚI THIỆU VỀ NỘI QUY ĐẠO ĐỨC VÀ ỨNG XỬ NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG TY

- 5 Mục Đích
- 5 Bản Nội Quy Áp Dụng cho Tất Cả Chúng Ta
- 6 Trách Nhiệm của Chúng Ta
 - » Nhân Viên
 - » Quản Lý Viên

7 CÓ ĐƯỢC SỰ CHỈ DẪN VÀ BÁO CÁO VƯỚNG MẮC

- 7 Khi Không Biết Chắc: La Bàn Định Hướng Đạo Đức
- 8 Báo Cáo Vướng Mắc
- 9 Không Trả Đũa

10 CAM KẾT CỦA CHÚNG TA VỚI NHAU

- 10 Nhân Sự: Một trong các Giá Trị của Chúng Ta
- 10 Tôn Trọng Lẫn Nhau
- 10 Sự Riêng Tư và Bảo Vệ Thông Tin
- 11 Thành Phần Đa Dạng và Hòa Nhập
- 12 Sức Khỏe và An Toàn
- 12 Nghiện Rượu/Ma Túy
- 12 Sách Nhiều/Quấy Rối và Bạo Lực tại Nơi Làm Việc

14 CAM KẾT CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI CÔNG TY VÀ CÁC CỔ ĐÔNG

- 14 Mâu Thuẫn Quyền Lợi
- 14 Tiết Lộ Mâu Thuẫn Quyền Lợi và Thủ Tục Giải Quyết
- 14 Ví dụ về các Mâu Thuẫn Quyền Lợi
- 15 Các Cơ Hội của Công Ty
- 15 Nhờ Chỉ Dẫn
- 16 Bảo Vệ Thông Tin và Tài Sản

- 16 Sử Dụng Tài Sản của Công Ty
 - » Thông Tin Kinh Doanh Bảo Mật
 - » Mức Độ Chính Xác, Lưu Giữ Hồ Sơ và Tiêu Hủy các Tài Liệu và Hồ Sơ Kinh Doanh
 - » Tài Sản Sở Hữu Trí Tuệ - của Chúng Ta và của Những Người Khác
 - » Sử dụng Phương Tiện Truyền Thông Điện Tử/Truyền Thông Xã Hội
 - » Yêu Cầu Thông Tin của Nhà Đầu Tư và Giới Truyền Thông
 - » Thông Tin Nội Bộ và Giao Dịch Chứng Khoán

19 CAM KẾT CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI CÁC THÂN CHỦ VÀ ĐỐI TÁC KINH DOANH

- 19 Tham Nhũng và Hồi Lộ
- 19 Quà Tặng, Giải Trí và Tài Trợ
- 20 Quan Hệ với Các Đối Tác Kinh Doanh
 - » Lựa chọn
 - » Các Phương Thức Hoạt Động Công Bằng
- 21 Các Phương Thức Bán Hàng, Tiếp Thị và Truyền Thông
 - » Các Điều Luật Chống Độc Quyền/Cạnh Tranh
 - » Có Được Thông Tin Cạnh Tranh

22 CAM KẾT ĐỐI VỚI CÁC CỘNG ĐỒNG CỦA CHÚNG TA

- 22 Bảo Vệ Môi Trường
- 22 Đóng Góp Chính Trị và các Hoạt Động Chính Trị

23 CHƯƠNG TRÌNH CHẤP HÀNH CỦA CÔNG TY

- 23 Quản Lý Hành Chánh
- 24 Thủ Tục Tố Tụng và Điều Tra Nội Bộ
- 24 Huấn Luyện và Chứng Nhận
- 24 Thủ Tục Kỳ Luật



GỬI TẤT CẢ CÁC ĐỒNG NGHIỆP MANPOWERGROUP TRÊN TOÀN THẾ GIỚI

Thông điệp của Chủ Tịch kiêm Tổng Giám Đốc Điều Hành Công Ty



Tại ManpowerGroup, chúng ta tin tưởng các doanh nghiệp có trách nhiệm đóng góp tích cực cho sự thay đổi của xã hội. Doanh nghiệp của chúng ta hoạt động dựa trên nguyên tắc này - có nghĩa là điều hành một công ty thành công là mang lại lợi nhuận cho các cổ đông và đóng góp cho xã hội qua việc cung cấp công ăn

việc làm bền vững và có ý nghĩa cho hàng triệu người.

Với gần bảy mươi năm lịch sử phát triển, hai mục tiêu hoạt động của chúng ta vẫn còn có giá trị. Ngày nay, các hãng sở ngày càng cần phải lưu ý đến quan điểm của những người có quyền lợi liên quan. Trong thế giới liên tục thay đổi với sự gián đoạn về công nghệ và phân chia cơ hội công ăn việc làm này, các doanh nghiệp có vai trò bảo đảm nâng cao đời sống con người và đóng góp quan trọng vào giải pháp cho vấn đề này.

Chính vì vậy, tại ManpowerGroup chúng tôi cam kết giúp đỡ mọi người tạo dựng niềm đam mê và khả năng phát triển các kỹ năng đang cần đến để có được công ăn việc làm lâu dài. Do đó, chúng tôi hợp tác với các chính phủ, các NGO, và tất nhiên là với các thân chủ của công ty để chuẩn bị cho mọi người Sẵn Sàng Làm Việc, giúp họ theo sát xu hướng thị trường bằng cách Cải Tiến Kỹ Năng và tăng thêm sự đa dạng trong môi trường làm việc Hòa Nhập và Không Phân Biệt Đối Xử. Cũng chính vì vậy mà chúng ta thực hiện đúng như lời cam kết - đầu tư vào việc phát triển các kỹ năng giúp nhân sự công ty đạt tới mức khả năng tối đa và khuyến khích nhân viên chia sẻ năng lực của mình ở các cộng đồng nơi chúng ta sinh sống và làm việc. Đó là cách chúng ta thu hút nhân sự giỏi nhất cho công ty bởi vì khi bạn gia nhập ManpowerGroup, bạn biết rằng bạn là thành viên của một công ty hoạt động đúng đắn và trong sâu thẳm, công ty đó tin tưởng rằng sẽ đạt kết quả tốt nếu làm tốt.

Chúng ta có thương hiệu uy tín nhất trong ngành. Mỗi người có vai trò giữ chắc chiếc la bàn định hướng đạo đức của chúng ta. Tất cả đều nên tự hào về vị trí đầu ngành của chúng ta; chúng ta liên tục có mặt trong danh sách Dow Jones Sustainability Index và FTSE4Good Index, và chúng ta là công ty duy nhất trong ngành được biểu dương

là các Công Ty Hoạt Động Hợp Đạo Đức Nhất Thế Giới và các Công Ty Được Ngưỡng Mộ Nhất Thế Giới của tạp chí Fortune. Những lời biểu dương này chứng thực cho con người và các giá trị của chúng ta. Không một đối thủ cạnh tranh nào có thể đạt được thành tích như vậy.

Tất cả chúng ta đều có nghĩa vụ bảo vệ và quảng bá thương hiệu cũng như di sản mà ManpowerGroup đã xây dựng trong nhiều thập kỷ. Điều này có nghĩa là có những lựa chọn đúng đắn. Chính vì vậy, điều vô cùng quan trọng là mỗi người trong số chúng ta phải bảo đảm chúng ta là sứ giả của công ty qua việc tuân thủ Nội Quy Đạo Đức và Ứng Xử Nghề Nghiệp của ManpowerGroup. Nội Quy này áp dụng cho mọi nhân viên của ManpowerGroup, bất kể chức vụ hay vị trí nào, nhằm bảo đảm chúng ta tuân thủ các tiêu chuẩn cao nhất ở mức có thể về hoạt động kinh doanh hợp đạo đức.

Vui lòng dành thời gian tìm hiểu và nắm rõ, hiểu và tuân thủ Nội Quy để chúng ta hành xử theo đúng các giá trị của ManpowerGroup. Nếu bạn biết hoặc nghi ngờ có hành động vi phạm bất kỳ chính sách nào trong bản nội quy này, bạn phải báo cáo ngay hành động vi phạm hoặc nghi ngờ là vi phạm đó. **Công ty đã thiết lập nhiều cách để báo cáo hoạt động mà bạn tin là vi phạm bản Nội Quy.** Bạn có thể tìm đọc về cách thức báo cáo ở trang 8.

Tôi biết tôi đại diện cho tất cả mọi người tại ManpowerGroup khi tôi nói con người là ưu tiên của chúng ta và tôi muốn cảm ơn tất cả các bạn vì những nỗ lực của các bạn để giúp công ty giữ vững vị thế là công ty cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn đạo đức cao nhất. Tất cả chúng ta hãy cùng tiếp tục làm nhiều hơn nữa để hoàn thành mục tiêu của chúng ta, đó là tạo nhiều cơ hội ý nghĩa để khuyến khích mọi người thành công trong nghề nghiệp, tăng thêm khả năng cạnh tranh cho các doanh nghiệp và xây dựng các cộng đồng phát triển bền vững hơn.

JONAS PRISING

Chủ Tịch kiêm Tổng Giám Đốc Điều Hành
ManpowerGroup



Cam Kết của ManpowerGroup

Chúng ta tiếp sức mạnh cho thế giới việc làm.

Khi kiến thức hiểu biết sâu sắc của chúng ta về năng lực con người kết hợp với tham vọng kinh doanh, động lực sẽ xuất hiện.

Động lực định hướng phát triển cho các doanh nghiệp.

Động lực giúp tăng tốc thành công cá nhân.

Động lực giúp xây dựng và phát triển nhiều cộng đồng bền vững hơn.

Chúng ta tạo ra sức mạnh này bằng cách kết hợp tầm nhìn của thân chủ, động cơ của mọi người, và những gì hiện đang và sẽ có trong thế giới công ăn việc làm.

Chúng ta kết hợp kinh nghiệm chuyên môn địa phương với khả năng phát triển toàn cầu để giúp các doanh nghiệp trên toàn thế giới tiếp cận và có khả năng đầu tư vào những cơ hội không nhìn thấy.

Là các chuyên gia tư vấn được tin nhiệm, chúng ta khuyến khích các mối quan hệ hợp tác với tất cả mọi người làm việc với chúng ta, bởi vì thành công của họ sẽ mang lại thành công cho chúng ta.

Vì vậy, chúng ta thiết lập các giải pháp hữu ích nhằm tăng thêm tính cạnh tranh cho các doanh nghiệp và cá nhân mà chúng ta phục vụ, để họ có thể đạt được nhiều hơn mức tưởng tượng.

Và qua việc thiết lập các mối liên kết vững chắc này, chúng ta tiếp sức cho thế giới công ăn việc làm.

GIỚI THIỆU NỘI QUY ĐẠO ĐỨC VÀ ỨNG XỬ NGHỀ NGHIỆP CỦA CHÚNG TA

- » Mục Đích
- » Nội Quy Áp Dụng Cho Tất Cả Chúng Ta
- » Trách Nhiệm của Chúng Ta

Mục Đích

Mục đích của Nội Quy Đạo Đức và Ứng Xử Nghề Nghiệp (“Nội Quy”) của chúng ta là cung cấp thông tin hướng dẫn cho tất cả các đồng nghiệp và đối tác trong quá trình tiến hành hoạt động kinh doanh của chúng ta theo đúng các tiêu chuẩn đạo đức cao nhất. **Qua việc chấp hành bản Nội Quy, chúng ta giữ vững các Giá Trị và Đặc Điểm của công ty.**

Thương hiệu và uy tín của Công Ty chúng ta nổi tiếng nhất nhờ sự tin nhiệm — một đặc điểm mà chúng ta sẽ giữ vững trong tất cả mọi công việc mà chúng ta làm.

ManpowerGroup tăng trưởng và phát triển với một nền văn hóa tôn trọng, liêm chính và tinh thần trách nhiệm và chúng tôi tin rằng nền văn hóa này là lợi thế cạnh tranh rất mạnh cho chúng ta. Là tài liệu định hướng, bản Nội Quy góp phần vào sự thành công trong tương lai của công ty chúng ta nhờ giúp duy trì nền văn hóa này.

Bản Nội Quy này cũng giúp khuyến khích và bảo vệ hiệu quả Thương Hiệu của chúng ta và nhiều cổ đông của chúng ta. Bản Nội Quy này giúp chú trọng tất cả mọi người đến các lĩnh vực có nguy cơ vi phạm đạo đức, cung cấp các thông tin hướng dẫn về cách nhận biết và khắc phục các vấn đề về đạo đức, đồng thời cung cấp các cơ chế để báo cáo hành vi trái đạo đức mà không sợ bị trả đũa.

Nội Quy Áp Dụng Cho Tất Cả Chúng Ta

Bản Nội Quy áp dụng cho tất cả mọi người, trong đó bao gồm các nhân viên, cộng sự, viên chức điều hành của ManpowerGroup và các chi nhánh của công ty, các thành viên Hội Đồng Giám Đốc ManpowerGroup và những người khác thực hiện các dịch vụ thay mặt cho chúng ta.

Vì các mục đích của bản Nội Quy này, các thuật ngữ “Công Ty” và “ManpowerGroup” có nghĩa là ManpowerGroup và tất cả các chi nhánh và tổ chức liên kết của công ty trên toàn thế giới.



TRÁCH NHIỆM CỦA CHÚNG TA



Đọc, hiểu và chấp hành bản Nội Quy



Tuân thủ tất cả các chính sách của ManpowerGroup và mọi luật lệ hiện hành



Nếu không biết chắc, hãy hỏi ý kiến đồng nghiệp, quản lý ban của bạn, ban lãnh đạo hoặc ban chấp hành toàn cầu



Hoàn thành mọi hoạt động huấn luyện bắt buộc và chúng nhận chấp hành bản Nội Quy



Hợp tác đầy đủ với các cuộc điều tra được ủy quyền thích hợp do các đại diện của Công Ty tiến hành

Báo cáo ngay các trường hợp vi phạm hoặc nghi ngờ vi phạm Nội Quy hoặc bất kỳ chính sách nào khác của ManpowerGroup **qua Đường Dây Khẩn về Đạo Đức Nghề Nghiệp của Công Ty hoặc cho Quản Lý Ban của bạn**. Công ty sẽ không tha thứ cho hành động trả đũa người khác vì đã báo cáo thiện chí. “Thiện chí” có nghĩa là cung cấp tất cả mọi thông tin hiện có và tin rằng thông tin đó là đúng.

Quản Lý Viên

Công ty yêu cầu các quản lý ban củng cố và **khuyến khích nền văn hóa ứng xử hợp đạo đức của chúng ta** bằng cách cởi mở và trung thực về ứng xử kinh doanh và khuyến khích một môi trường làm việc luôn **động viên các đồng nghiệp chia sẻ các vướng mắc về đạo đức** mà không sợ bị trả đũa. Các trưởng ban nên khuyến khích giao tiếp cởi mở và thường xuyên giữa bản thân họ và nhân viên do mình phụ trách. Điều quan trọng là chúng ta cần nêu gương tốt cho những người chúng ta quản lý bằng cách tư vấn và chỉ dẫn, hoặc bằng cách xác định nguồn trợ giúp thích hợp của Công Ty để làm như vậy.

NHỜ CHỈ DẪN VÀ BÁO CÁO VƯỚNG MẮC

- » Khi Không Biết Chắc: La Bàn Định Hướng Đạo Đức
- » Báo Cáo Vướng Mắc
- » Không Trả Đũa

Khi Không Biết Chắc: La Bàn Định Hướng Đạo Đức

Bản Nội Quy của ManpowerGroup không nhằm mục đích đề cập tất cả các luật lệ, quy chế, chính sách hoặc tình huống liên quan đến cách ứng xử hợp đạo đức. Tất cả chúng ta phải có sự suy xét thích hợp và làm theo lẽ thường khi quyết định cách ứng xử thích hợp. Sẽ là phi thực tế nếu đòi hỏi mọi người phải biết mọi thứ, vì vậy nếu bạn rơi vào tình huống mà bạn không biết chắc về các vấn đề đạo đức trong một hành động nào đó, hãy sử dụng những câu hỏi đơn giản sau đây để làm la bàn định hướng cho cách ứng xử của bạn:

- Việc đó có phù hợp với Nội Quy không?
- Việc đó có hợp đạo đức không?
- Tôi có công bằng và trung thực không?
- Các hành động của tôi có hợp pháp không?
- Đây có phải là việc nên làm không?
- Việc này có phản ánh rõ bản thân tôi và Công Ty không?
- Tôi có muốn nhìn thấy sự việc này trên báo hoặc internet không?

Nếu câu trả lời là “Không” cho bất kỳ câu hỏi nào trong số này, đừng làm việc đó.

Nếu bạn vẫn cần chỉ dẫn, hãy nói chuyện với quản lý viên hoặc cấp giám sát của bạn, viên chức phụ trách chấp hành tại địa phương, ban lãnh đạo, Viên Chức phụ trách Chấp Hành Đạo Đức Toàn Cầu hoặc Văn Phòng Luật Sư.

Báo Cáo Vương Mắc

Việc tránh các hành động vi phạm Nội Quy này không chỉ là tuân thủ luật pháp. Chúng tôi tin tưởng làm việc với sự liêm chính và đối xử với nhau một cách tôn trọng sẽ giúp nuôi dưỡng một nền văn hóa khuyến khích sự sáng tạo và giúp chúng ta thành công.

Chúng ta phải báo cáo ngay bất kỳ hoạt động nào bị nghi ngờ là bất hợp pháp, gian lận hoặc trái đạo đức.

Công Ty chúng ta nhìn nhận nghiêm túc mọi báo cáo về vi phạm, sẽ điều tra kịp thời tất cả các báo cáo, sẽ giữ kín mọi báo cáo trong phạm vi có thể được, sẽ cố gắng hết sức giữ kín danh tính cho bất kỳ ai thiện chí báo cáo một trường hợp vi phạm và sẽ không tha thứ cho hành động trả đũa đối với bất kỳ ai đã báo cáo thiện chí.

Để nhờ chỉ dẫn về một vấn đề vương mắc liên quan đến chấp hành hoặc đạo đức nghề nghiệp hoặc để báo cáo một hành động nghi ngờ là vi phạm, dự kiến sẽ vi phạm hoặc thực sự vi phạm, sử dụng một hoặc nhiều phương pháp sau đây:

1. Nói chuyện với quản lý hoặc nhân viên giám sát của bạn, viên chức phụ trách chấp hành địa phương, Viên Chức phụ trách Chấp Hành Các Tiêu Chuẩn Đạo Đức Toàn Cầu hoặc Văn Phòng Luật Sư.
2. Liên lạc với **Đường Dây Khẩn về Đạo Đức Kinh Doanh của ManpowerGroup**, do Navex Global cung cấp như sau:
 - Gọi số **1-800-210-3458** từ Bắc Mỹ
 - Nếu gọi từ bên ngoài Bắc Mỹ, **bấm vào đây**
 - Nếu gọi từ một quốc gia trong danh sách, sử dụng yếu tố truy cập trực tiếp cho quốc gia đó
 - Nếu gọi từ một quốc gia không có tên trong danh sách, **bấm vào đây** để tìm mã số truy cập quốc gia của AT&T. Sau đó gọi số truy cập, chờ tín hiệu hoặc lời nhắc hướng dẫn và sau đó quay số **800-210-3458**
 - Hoặc, qua hệ thống báo cáo trực tuyến bằng cách **bấm vào đây**
3. Liên lạc với Phụ Tá Viên Chức phụ trách Chấp Hành Tiêu Chuẩn Đạo Đức Toàn Cầu và Luật Sư

Shannon Kobylarczyk | Số điện thoại: +1 414 906 7024
E-mail: Ethics.training@manpowergroup.com
Địa Chỉ Bưu Tín: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

4. Liên Lạc với Phó Chủ Tịch Cấp Cao, Luật Sư, Thư Ký kiêm Trưởng Ban phụ trách Chấp Hành

Richard Buchband | Điện thoại: +1 414 906 6618
E-mail: generalcounsel@manpowergroup.com
Địa Chỉ Bưu Tín: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

Cấm Trả Đũa

Công Ty chúng ta nghiêm cấm và sẽ không tha thứ cho hành động trả đũa đối với bất kỳ ai đã báo cáo thiện chí một hành động thực sự vi phạm hoặc tạo ấn tượng là vi phạm bất kỳ luật lệ, quy chế, nội quy, hoặc quy định nào của bản Nội Quy này hoặc các chính sách khác của ManpowerGroup.

Trả đũa hoặc bản thân việc trả thù được coi là vi phạm bản Nội Quy này. Nếu bạn tin là bạn bị trả đũa, đừng ngần ngại báo cáo sự việc cho quản lý hoặc cấp giám sát của bạn hoặc Viên Chức phụ trách Chấp Hành Đạo Đức Toàn Cầu. Bấm vào đường liên kết ở dưới để xem Chính Sách Cấm Trả Đũa của ManpowerGroup.

Chính Sách Cấm Trả Đũa của ManpowerGroup

TÌNH HUỐNG 1

Bạn có thể báo cáo một hành động thực sự vi phạm hoặc tạo ấn tượng là vi phạm việc chấp hành nội quy theo những cách nào?

Đánh dấu tất cả các lựa chọn thích hợp và sau đó bấm **KẾT THÚC** cho câu trả lời.

- Quản lý ban hoặc người giám sát của bạn.
- Viên chức phụ trách chấp hành ở cơ sở.
- Viên Chức phụ trách Chấp Hành Các Tiêu Chuẩn Đạo Đức Toàn Cầu của ManpowerGroup tại ethics.training@manpowergroup.com.
- Văn Phòng Luật Sư của ManpowerGroup tại general.counsel@manpowergroup.com.
- Qua Đường Dây Nóng Đạo Đức Kinh Doanh, bạn có thể liên lạc với đường dây này qua điện thoại (vui lòng xem "Báo Cáo Vướng Mắc" ở trang 8 để biết số điện thoại) hoặc báo cáo trực tuyến tại manpowergroupethics.alertline.com.
- Tất cả những điều trên.

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Tất cả các câu trên vì bạn có thể báo cáo theo bất kỳ cách nào trong số này.

CAM KẾT CỦA CHÚNG TA VỚI NHAU

- » Tôn Trọng Lẫn Nhau
- » Sự Riêng Tư và Bảo Vệ Thông Tin
- » Thành Phần Đa Dạng và Hòa Nhập
- » Sức Khỏe và An Toàn
- » Nghiện Rượu/Ma Túy
- » Sách Nhiễu/Quấy Rối và Bạo Lực tại Nơi Làm Việc

Nhân Lực: Một trong các Giá Trị của Chúng Ta

Một trong các Giá Trị của Công Ty Chúng Ta – Nhân Lực – đó là về sự tôn trọng của chúng ta đối với các cá nhân và vai trò của công việc trong cuộc sống của họ. Chúng tôi nghĩ rằng ai cũng nên có cơ hội được làm việc. Chúng ta không muốn chỉ dừng lại ở việc chấp hành các điều luật hiện hành về công ăn việc làm trên toàn thế giới. Chúng ta có chung trách nhiệm bảo đảm sự công bằng trong quá trình tuyển dụng và đề bạt tất cả các nhân viên mà không phân biệt đối xử.

Tôn trọng mọi người có nghĩa là chúng ta cùng có trách nhiệm duy trì một môi trường làm việc an toàn và tôn trọng, và môi trường làm việc không có hành động ngược đãi hoặc không chuyên nghiệp.

Tôn Trọng Lẫn Nhau

Chúng ta phải tôn trọng tất cả mọi người với tư cách là cá nhân và đối xử với họ một cách đàng hoàng. Chúng ta đưa những khác biệt cá nhân vào trong tinh thần hòa nhập, sẵn sàng đón nhận tất cả mọi người và cố gắng tạo cơ hội để họ đạt tới mức khả năng tối đa.

Khi đối xử với nhau một cách tôn trọng, đàng hoàng, lịch thiệp và công bằng, chúng ta tiếp tục thành công qua sự hợp tác và làm việc theo nhóm hiệu quả.

Sự Riêng Tư và Bảo Vệ Thông Tin

Sự tôn trọng của chúng ta đối với mọi người cũng có nghĩa là chúng ta tôn trọng sự riêng tư của các nhân viên, cộng sự, thân chủ, nhà cung ứng, ứng viên, các đối tác, và các cá nhân. Chính Sách Toàn Cầu về Bảo Vệ Thông Tin Riêng Tư của chúng ta mô tả các dạng thông tin cá nhân mà chúng ta thu thập, cách thức sử dụng thông tin đó, đối tượng được chúng ta chia sẻ thông tin đó, và các quyền cũng như các lựa chọn có sẵn cho các cá nhân về việc chúng ta sử dụng thông tin của họ.

Có thể tìm hiểu Chính Sách Toàn Cầu về Bảo Vệ Thông Tin Riêng Tư **ở đây**. Mỗi quốc gia cũng có Chính Sách Bảo Vệ Thông Tin Riêng Tư của Nhân Viên, áp dụng cho các nhân viên tại trụ sở chính và nhân viên tại các quốc gia của công ty đó. Các phương thức bảo vệ thông tin riêng tư của chúng ta có thể khác nhau tùy theo từng quốc gia nơi chúng ta hoạt động, phù hợp với các phong tục tập quán địa phương và quy định pháp lý pháp luật.

Chúng ta cũng thể hiện sự tôn trọng đối với con người bằng cách bảo vệ thông tin mà chúng ta nhận được. Điều này đặc biệt quan trọng đối với thông tin riêng tư, trong đó có thể bao gồm tên, mật khẩu, số nhận dạng quốc gia, địa chỉ nhà, số điện thoại, thông tin tài khoản ngân hàng, thông tin liên quan đến sức khỏe và dữ liệu khác.

Công ty đã thiết lập một Chương Trình Bảo Vệ Thông Tin và Rủi Ro Toàn Cầu (GRIP) để bảo vệ thông tin mà chúng ta được tin tưởng giao phó từ bên ngoài Công Ty chúng ta, mà còn cả tài sản sở hữu trí tuệ tập thể giúp chúng ta có một thương hiệu tuyệt vời. Mặc dù điều quan trọng là cần ngăn ngừa, việc phát hiện và xử lý các sự cố về an ninh mới hoàn thiện chu trình quản lý rủi ro cần thiết để khắc phục khó khăn trở ngại liên quan đến các rủi ro an toàn thông tin ngày nay.

TÌNH HUỐNG 2

ManpowerGroup đã áp dụng những bước gì để tôn trọng sự riêng tư của các nhân viên, cộng sự, thân chủ, nhà cung ứng, các ứng viên xin việc, đối tác và các cá nhân?

Đánh dấu tất cả các câu thích hợp và sau đó bấm **ĐÃ KẾT THÚC** để trả lời

- ManpowerGroup có một Chính Sách Toàn Cầu về Bảo Vệ Thông Tin Riêng Tư, trong đó mô tả cách thức chúng tôi thu thập các dạng thông tin cá nhân, cách thức chúng tôi sử dụng thông tin đó và đối tượng được chúng tôi chia sẻ thông tin này.
- ManpowerGroup đã điều chỉnh các phương thức bảo vệ thông tin riêng tư của công ty cho phù hợp với tập quán tại địa phương và quy định của pháp luật.
- Nhân viên ManpowerGroup được huấn luyện về các mối đe dọa hiện nay, chẳng hạn như lừa đảo và kỹ xảo trên mạng xã hội.
- ManpowerGroup đã thiết lập một chương trình bảo vệ thông tin toàn cầu nhằm bảo vệ các thông tin mà chúng ta đã được tin tưởng giao phó.
- Tất cả những điều trên.

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Tất cả các câu trên là các bước thực hiện để bảo vệ sự riêng tư.

Thành Phần Đa Dạng và Sự Hòa Nhập

Là một tổ chức toàn cầu, các nhân viên, cộng sự, thân chủ, ứng viên và nhà cung ứng của ManpowerGroup đương nhiên có thành phần đa dạng. Chúng ta coi trọng và khuyến khích nhiều quan điểm và năng lực khác nhau mà sự đa dạng này mang lại.

ManpowerGroup định nghĩa sự đa dạng là khác biệt về sắc tộc, chủng tộc, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, nguồn gốc văn hóa, giới tính, tuổi, tình trạng khuyết tật, tầng lớp, tình trạng hôn nhân, việc gia nhập nghiệp đoàn, liên kết chính trị, tình trạng mang thai, sức khỏe, xu hướng tính dục và nhận dạng giới tính. Chúng ta yêu cầu và khuyến khích sự tôn trọng cũng như hiểu biết lẫn nhau giữa mọi người có hoàn cảnh riêng hoặc nguồn gốc xuất thân khác nhau.

Một trong các mục tiêu kinh doanh của chúng ta là cung cấp nhân lực phù hợp nhất cho các thân chủ của chúng ta để giúp tất cả mọi người đạt được thành công hơn những gì họ mong đợi. Hơn nữa, điều đó có nghĩa là tiếp cận các nguồn và các thành phần dân số từ trước đến nay không được phục vụ đầy đủ. Do đó, sự đa dạng là cốt yếu để duy trì vai trò chuyên gia của chúng ta trong thế giới việc làm không ngừng thay đổi cũng như khả năng đáp ứng nhu cầu của các thân chủ, bằng việc sẵn sàng tiếp nhận các ý tưởng của tất cả mọi người và tạo điều kiện để mọi người đạt được mức năng lực tối đa của họ.

Các giá trị về con người, kiến thức, và sự sáng tạo của ManpowerGroup, phản ánh quan điểm của chúng tôi rằng tất cả mọi người đều nên có cơ hội công ăn việc làm tốt như nhau. Trong các hoạt động việc làm của chúng ta và các chương trình tiên khởi phát triển nhân lực đặc biệt của chúng ta, ManpowerGroup giữ vị thế dẫn đầu bằng cách khai thác năng lực của con người và sự sáng tạo của người lao động trong nhiều lĩnh vực, và chú trọng đến sự hòa nhập cho tất cả mọi người.

Để biết thêm thông tin về Thành Phần Đa Dạng và Hòa Nhập tại ManpowerGroup, vui lòng [bấm vào đây](#).

Sức Khỏe và An Toàn

Vì chúng ta quan tâm đến Con Người, chúng ta cũng quan tâm đến sức khỏe và sự an toàn của tất cả mọi người như là một phần không thể thiếu trong nền văn hóa của chúng ta.

Tất cả mọi người phải tuyệt đối chấp hành mọi quy chế, chính sách và thủ tục về sức khỏe và an toàn và chuẩn bị sẵn sàng thực hiện các kế hoạch ứng phó với trường hợp khẩn cấp.

Chúng ta phải báo cáo ngay các điều kiện hoặc phương thức việc làm không an toàn để có biện pháp xử lý kịp thời. Tất cả các trường hợp tai nạn liên quan đến nơi làm việc, cho dù nhỏ đến mức nào, cũng cần phải được báo cáo ngay.

Để xem Chính Sách về Sức Khỏe và An Toàn của ManpowerGroup, vui lòng bấm vào đường liên kết ở dưới:

Chính Sách về Sức Khỏe và An Toàn của ManpowerGroup

Nghiện Rượu/Ma Túy

Chúng ta cam kết duy trì một nơi làm việc không có ma túy và không có rượu. Tất cả mọi người đều không được phép ở tình trạng bị ảnh hưởng của rượu và ma túy đối với thể chất và tinh thần trong khi tiến hành hoạt động kinh doanh của Công Ty và trong khi có mặt trong khuôn viên của Công Ty để bảo đảm duy trì một môi trường làm việc an toàn và vui vẻ. Đến nơi làm việc trong tình trạng bị ảnh hưởng của rượu hoặc bất kỳ loại thuốc bất hợp pháp nào, hoặc việc sử dụng, nắm giữ hoặc bán các loại thuốc bất hợp pháp trong giờ làm việc hoặc trong khi đang thực hiện công việc của công ty có thể sẽ bị sa thải ngay.

Nghiêm cấm mua hoặc tiêu thụ các loại đồ uống có cồn trong khuôn viên của Công Ty trừ khi được ban lãnh đạo công ty cụ thể cho phép tại các sự kiện của Công Ty.

Nếu bạn dùng các loại thuốc kê toa có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện công việc của bạn hoặc ảnh hưởng đến khả năng làm việc an toàn của bạn, hãy thảo luận về vấn đề này với quản lý viên hoặc nhân viên giám sát của bạn.

Sách Nhiều/Quấy Rối và Bạo Lực tại Nơi Làm Việc

Ai cũng có quyền có một môi trường làm việc không có bất kỳ hình thức quấy rối hay sách nhiễu nào. Công ty sẽ không tha thứ cho lời nói, cử chỉ không bằng lời nói hoặc hành động của bất kỳ ai có liên quan đến công việc kinh doanh của công ty (bao gồm các nhà cung ứng và thân chủ) có tính chất sách nhiễu hoặc tạo môi trường làm việc thù địch, gây xúc phạm, ngược đãi hoặc không thân thiện, bao gồm hành động quấy rối tình dục hoặc bạo lực tại nơi làm việc. Các nhân viên và quản lý viên của chúng ta phải chấp hành mọi luật lệ về cấm quấy rối và sách nhiễu tại các địa điểm làm việc của họ.

Bạo lực tại nơi làm việc bao gồm cướp bóc và các hình thức tội phạm thương mại khác, các trường hợp bạo hành gia đình và theo lén, hành động bạo lực nhằm tới hăng sỡ, nhân viên cũ hoặc nhân viên hiện tại và/hoặc các thành viên gia đình, thân chủ, nhà cung ứng và các bên thứ ba khác. Theo các luật lệ và quy chế hiện hành, công ty nghiêm cấm việc nắm giữ và/hoặc sử dụng súng, các loại vũ khí khác, thiết bị gây nổ và/hoặc các loại vật liệu nguy hiểm khác trong khuôn viên của Công Ty hoặc khi tiến hành hoạt động kinh doanh của Công Ty.

Quấy rối tình dục xảy ra khi bất kỳ hành động gây khó chịu nào dựa trên giới tính ảnh hưởng đến công việc của một người. Hành động đó bao gồm các hành động gợi dục gây khó chịu, đề nghị sinh hoạt tình dục và lời nói hoặc hành động khác có tính chất tình dục dẫn đến môi trường làm việc mang tính chất hăm dọa, thù địch, hoặc xúc phạm.

TÌNH HUỐNG 3

“Hành động gây khó chịu” có thể là hành động không được mong muốn, không được đề nghị hoặc không được đề xướng.

Hành động có thể chấp nhận được đối với người này nhưng lại không được người khác chấp nhận (chẳng hạn như một câu chuyện đùa, một cái ôm, hoặc một bức hình). Việc xác định khả năng quấy rối hoặc sách nhiễu không phụ thuộc vào ý định của người bị cáo buộc là quấy rối hoặc sách nhiễu; mà nó phụ thuộc vào người tiếp nhận hoặc chứng kiến hành vi đó và coi hành vi đó là gây khó chịu.

Anh Joe thường chào các nhân viên nữ bằng cách ôm họ. Anh Joe cũng thân thiện với các đồng nghiệp nam, nhưng thường chỉ vỗ vai họ mà thôi. Điều mà anh Joe không nhận ra là mặc dù đa số đồng nghiệp đều không khó chịu với các hành vi của anh, một đồng nghiệp sợ sệt mỗi khi cô ấy nghe thấy tiếng bước chân anh Joe đi đến vì cô ấy cảm thấy rất không thoải mái khi được anh ta ôm chào hỏi. Anh Joe cần hiểu rằng ngay cả khi anh có ý định thiện chí, hành động của anh có thể là căn cứ để khiếu nại về quấy rối tình dục vì hành động đó gây khó chịu cho ít nhất một đồng nghiệp.

Nếu bạn đang có một chuyến đi công tác qua đêm, và sau giờ làm việc một nhân viên giám sát tới phòng khách sạn của bạn và nói là bạn sẽ được tăng lương nếu bạn đồng ý sinh hoạt tình dục với người đó, hành động này bị coi là quấy rối tình dục theo cả luật pháp và chính sách của ManpowerGroup. Mặc dù hành vi đó xảy ra ở ngoài giờ làm việc, nhưng cũng liên quan đến công việc và đủ nghiêm trọng tới mức tạo ra một môi trường làm việc mang tính thù địch hoặc là hành động quấy rối tình dục hiển nhiên.



Nếu bạn gặp bất kỳ hình thức sách nhiễu/quấy rối hoặc bạo lực nào nhắm đến bạn, hoặc chứng kiến dạng hành vi này nhắm đến nhân viên khác, bạn phải báo cáo sự việc cho quản lý ban hoặc nhân viên giám sát của bạn, viên chức phụ trách chấp hành tại cơ sở, Viên Chức phụ trách Chấp Hành Các Tiêu Chuẩn Đạo Đức Toàn Cầu hoặc qua Đường Dây Khẩn về Đạo Đức Nghề Nghiệp.

CAM KẾT CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI CÔNG TY VÀ CÁC CỔ ĐÔNG

- » Mâu Thuẫn Quyền Lợi
- » Bảo Vệ Thông Tin và Tài Sản
- » Thông Tin Nội Bộ và Giao Dịch Cổ Phiếu

Mâu Thuẫn Quyền Lợi

Mỗi người chúng ta có trách nhiệm giải quyết các mâu thuẫn quyền lợi, hoặc ấn tượng về mâu thuẫn quyền lợi, để bảo vệ Công Ty và các cổ đông. Những mâu thuẫn đó có thể phát sinh trong quá trình hoạt động nơi các quyền lợi cá nhân có thể bị ảnh hưởng, hoặc gây ấn tượng là ảnh hưởng đến quyết định khách quan và hành xử vì lợi ích tốt nhất của Công Ty và các cổ đông. Thông báo và tiết lộ thông tin là vô cùng quan trọng để giải quyết các trường hợp mâu thuẫn quyền lợi.

Quy Trình Tiết Lộ Thông Tin và Giải Quyết

Bạn phải thông báo ngay cho nhân viên giám sát bất kỳ giao dịch, mối quan hệ hoặc tình huống nào có thể dẫn đến mâu thuẫn quyền lợi thực sự hoặc tiềm tàng. Yêu cầu này cũng bao gồm các giao dịch, các mối quan hệ hoặc tình huống liên quan đến người khác thực sự hoặc có thể làm phát sinh mâu thuẫn quyền lợi. Nhân viên giám sát có trách nhiệm đi đến quyết định sau khi tham khảo ý kiến cấp quản lý cao hơn nếu cần.

Mọi mâu thuẫn và ấn tượng về mâu thuẫn quyền lợi đều phải qua thủ tục tiết lộ và duyệt xét này.

Ví dụ về các trường hợp có thể Mâu Thuẫn Quyền Lợi

Dưới đây là danh sách các giao dịch, các mối quan hệ và tình huống thực sự gây mâu thuẫn quyền lợi hoặc tạo ấn tượng là có mâu thuẫn quyền lợi.

1. Anh Jon, một chuyên gia IT, khởi nghiệp một công ty cung cấp các dịch vụ tư vấn IT cho các thân chủ của Manpower, trong khi đang làm việc cho Manpower.
2. Cô Sarah, một chuyên viên về cung cấp nhân sự, làm việc bán thời gian vào các buổi tối và ngày cuối tuần cho một đối thủ cạnh tranh của ManpowerGroup.
3. Anh Mitch, quản lý viên và người ra quyết định, nhận lời tham gia một chuyến đi đánh golf do một nhà cung ứng tiềm năng đài thọ, và sau đó chọn nhà cung ứng đó làm việc cho Công Ty chúng ta.
4. Anh Oscar, thành viên ban nhân sự, không cho biết anh rể của mình là ứng cử viên xin vào một vị trí mà anh Oscar là trưởng ban tuyển dụng.

Đối với mỗi tình huống trong số này, thông báo về mâu thuẫn quyền lợi hoặc khả năng mâu thuẫn quyền lợi cho quản lý hoặc nhân viên giám sát của bạn và tuân thủ chỉ thị của họ về cách giải quyết vấn đề này.

Cơ Hội dành cho Công Ty

Chúng ta có trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ theo cách có lợi cho quyền lợi kinh doanh hợp pháp của Công Ty chúng ta. Chúng ta không được phép thu về cho bản thân những cơ hội xuất phát từ việc sử dụng tài sản hoặc thông tin của Công Ty, hoặc qua vị trí của chúng ta với ManpowerGroup, trừ khi ManpowerGroup đã xem xét cơ hội đó và quyết định không sử dụng.

Hỏi Ý Kiến Chỉ Dẫn

Các vấn đề về mâu thuẫn quyền lợi chỉ có thể được giải quyết sau khi xem xét các tình huống cụ thể trong bối cảnh các hoạt động của chúng ta ở ManpowerGroup. Do đó, chúng ta phải chấp hành thủ tục tiết lộ thông tin và giải quyết mâu thuẫn.

TÌNH HUỐNG 4

Anh Enzo, Giám Đốc Quản Lý, nói với cô Claudia, chuyên viên tuyển dụng cấp cao rằng ông ta muốn thuê một giám đốc nhân sự mới vì người hiện tại đã chuyển sang một vai trò khác trong Công Ty. Chị dâu của anh Enzo, cô Monica, hiện là giám đốc nhân sự tại một công ty cung ứng nhân sự tại địa phương và có nhiều năm kinh nghiệm trong ngành. Anh Enzo khuyến khích người chị dâu nộp đơn xin vào vị trí đang tuyển dụng và nhờ cô Claudia lưu ý tới đơn xin của chị dâu và bỏ qua quy trình thông thường vì anh ta biết rõ cô Monica và trình độ năng lực của cô ấy.

Sau khi nhận được đơn xin của cô Monica, cô Claudia thông báo cho anh Enzo biết và một buổi phỏng vấn đã được sắp xếp giữa anh Enzo và cô Monica. Anh Enzo hài lòng với buổi phỏng vấn và nói với cô Claudia mời Monica vào vị trí tuyển dụng mà không cần phải phỏng vấn bất kỳ ứng cử viên nào khác.

Tình huống nào sau đây có thể gây mâu thuẫn quyền lợi?

Đánh dấu tất cả các câu thích hợp và sau đó bấm **KẾT THÚC** để trả lời.

- Người duy nhất được phỏng vấn cho vị trí đó là chị dâu của anh Enzo.
- Anh Enzo quyết định tuyển dụng cô Monica mà không thông báo cho bất kỳ ai để xem xét lại.
- Cô Claudia không thông báo cho bất kỳ ai về việc cô Monica là chị dâu của anh Enzo.
- Tất cả những điều trên.

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Tất cả các điều trên.

Cả anh Enzo và cô Claudia đều không tuân thủ các quy trình của Công Ty về thông báo cho quản lý hoặc nhân viên giám sát biết về khả năng mâu thuẫn quyền lợi. Vì mối quan hệ của mình, anh Enzo lẽ ra không nên quyết định hoặc liên quan gì đến quy trình tuyển dụng. Cuối cùng, người chị dâu của anh Enzo là đương đơn duy nhất được phỏng vấn, việc này trái với các quy định của công ty.

Bảo Vệ Thông Tin và Tài Sản

Chúng ta có trách nhiệm bảo vệ tài sản của ManpowerGroup như thể đó là tài sản của chính chúng ta. Tài sản của ManpowerGroup không chỉ là tiền bạc, tài sản và trang thiết bị. Mà còn là dữ liệu tài chính, các ý tưởng, các kế hoạch kinh doanh, các công nghệ, danh sách khách hàng, thông tin cá nhân về các nhân viên và thông tin độc quyền khác. Hành động ăn cắp, sử dụng sai mục đích hoặc sử dụng trái phép bất kỳ tài sản nào trong số này là vấn đề nghiêm trọng, và sẽ bị xử lý tương ứng.

Sử Dụng Tài Sản của Công Ty

Chúng ta phải hành động sao cho bảo vệ tài sản vật chất, nguyên vật liệu và trang thiết bị của công ty. Cá nhân chỉ được phép sử dụng các tài sản này nếu có sự cho phép trước. Không bao giờ được sử dụng tài sản công ty để hưởng lợi cá nhân và/hoặc cho các mục đích kinh doanh không liên quan đến Công Ty chúng ta.

Thông Tin Kinh Doanh Bảo Mật

Thông tin kinh doanh bảo mật về các hoạt động và chiến lược kinh doanh của chúng ta là tài sản quý giá của Công Ty. "Thông tin kinh doanh bảo mật" bao gồm dữ liệu về chi phí và giá cả, danh sách khách hàng, khả năng mua lại, các thủ tục và quy trình kinh doanh, dữ liệu tài chính, bí quyết nghề nghiệp và bí quyết kỹ thuật, thông tin liên quan đến nhân sự, tiếp thị và các chiến lược cũng như kế hoạch bán hàng, danh sách nhà cung ứng và thông tin khác cũng như các diễn biến khác chưa được công bố công khai. Tất cả các thông tin của Công Ty đều chỉ được sử dụng cho quyền lợi của Công Ty chúng ta chứ không bao giờ được sử dụng cho mục đích cá nhân.

Có một số trường hợp ngoại lệ: a) nếu có giấy cho phép của ManpowerGroup, b) thông tin đó theo luật trở thành vấn đề công khai, hoặc c) bạn bắt buộc phải tiết lộ thông tin này theo lệnh của tòa án.

Đây là trách nhiệm chung của chúng ta, ngay cả sau khi chúng ta chấm dứt mối quan hệ việc làm và công việc với ManpowerGroup, tùy thuộc vào các điều luật hiện hành.

Mức Độ Chính Xác, Lưu Giữ Hồ Sơ và Tiêu Hủy các Tài Liệu và Hồ Sơ Kinh Doanh

Chúng ta nổi tiếng về sự trung thực và chính trực trong tất cả mọi lĩnh vực hoạt động kinh doanh. Mọi thông tin kinh doanh bao gồm hồ sơ kinh doanh và hồ sơ tài chính phải được báo cáo kịp thời và chính xác. Thông tin tài chính phải phản ánh các giao dịch thực tế và tuân thủ các nguyên tắc kế toán thông thường. Không ai được phép thiết lập các tài sản hoặc quỹ không được lưu hồ sơ hoặc không được tiết lộ.

Hồ sơ tài liệu kinh doanh bao gồm các tài liệu giấy tờ như thư từ và các bản báo cáo in ra. Ngoài ra cũng bao gồm cả các tài liệu điện tử chẳng hạn như e-mail và bất kỳ phương tiện truyền thông nào khác có thông tin về Công Ty chúng ta và/hoặc các hoạt động kinh doanh của công ty.

Tài Sản Sở Hữu Trí Tuệ - của Chúng Ta và của Những Người Khác

Kiến Thức và Sáng Tạo là hai Giá Trị cốt lõi của ManpowerGroup. Tài sản sở hữu trí tuệ của ManpowerGroup là tài sản kinh doanh quý giá. Chúng ta có nghĩa vụ bảo vệ và tôn trọng tất cả các tài sản trí tuệ, cho dù đó là của chúng ta hay thuộc sở hữu của cá nhân hay tổ chức khác.

ManpowerGroup sở hữu tất cả các phát minh, phát kiến, ý tưởng và bí quyết nghề nghiệp do nhân viên của ManpowerGroup tạo ra trong công việc hoặc được tạo ra bằng cách sử dụng các nguồn lực của ManpowerGroup.

Các nghĩa vụ này cũng đặc biệt áp dụng cho tất cả các ứng dụng phần mềm. Chúng ta sử dụng tất cả các phần mềm một cách hợp pháp và tuân thủ đúng các giấy phép cho phép chúng ta sử dụng.

Sử dụng Phương Tiện Truyền Thông Điện Tử/Truyền Thông Xã Hội

Nhãn hiệu và uy tín của chúng ta tùy thuộc vào mỗi người và cách thức hành xử của bản thân chúng ta. Điều này bao gồm ứng xử trên tất cả các phương tiện truyền thông điện tử và các hệ thống thông tin liên lạc, chẳng hạn như hộp thư thoại, e-mail, Facebook, Twitter, LinkedIn và phần mềm thương mại.

Việc thông tin liên lạc trên các hệ thống này không được giữ kín. Các hoạt động thông tin liên lạc này là hồ sơ kinh doanh. Do đó, theo các quy chế luật pháp hiện hành, ManpowerGroup có thể giới hạn, đọc, truy cập, làm gián đoạn và tiết lộ nội dung của các hoạt động thông tin liên lạc này.

Là người sử dụng các hệ thống này, chúng ta có trách nhiệm bảo đảm việc thông tin liên lạc trên các hệ thống này không làm phương hại hoặc gây xúc phạm đến bất kỳ

ai, hoặc khiến Công Ty phải gặp rủi ro. Chúng ta không bao giờ được sử dụng các hệ thống của ManpowerGroup để cố ý, sơ ý hoặc chủ ý đăng tải, lưu trữ, truyền, tải xuống hoặc phổ biến bất kỳ tài liệu hay nội dung nào có tính chất đe dọa, lạm dụng, làm hại danh dự, lăng mạ hoặc tục tĩu.

Các mạng xã hội trực tuyến đóng vai trò lớn trong sự thành công của chúng ta, liên kết chúng ta với những người đã trở thành các thân chủ, ứng cử viên, cộng sự và đồng nghiệp của chúng ta. Không giống như nhiều công ty khác, chúng ta khuyến khích và tạo điều kiện để nhân viên sử dụng các mạng xã hội. Công Ty yêu cầu nhân viên phải có cách hành xử trên mạng trực tuyến giống như cách ứng xử của nhân viên trong bất kỳ môi trường nào của Công Ty.

Để xem Chính Sách Sử Dụng Truyền Thông Xã Hội của ManpowerGroup, vui lòng bấm vào đường liên kết ở dưới:

[Chính Sách về Phương Tiện Truyền Thông Xã Hội của ManpowerGroup](#)

TÌNH HUỐNG 5

Xiaohui, nhân viên quản lý phát triển kinh doanh, cho đồng nghiệp của cô ấy là Della xem một bức hình cô ấy tìm thấy trên Facebook về một thân chủ và quyết định bình luận về bức hình đó và có nhắc đến ManpowerGroup. Cô Della lo ngại rằng việc cô Xiaohui nhắc đến ManpowerGroup có thể khiến người khác nghĩ rằng lời bình phẩm đó là của ManpowerGroup chứ không phải là của cá nhân cô Xiaohui. Cô Xiaohui trả lời rằng Công Ty khuyến khích giao lưu với các thân chủ.

Ai đúng trong trường hợp này?

Đánh dấu tất cả các lựa chọn thích hợp và sau đó bấm **KẾT THÚC** cho câu trả lời.

- Cô Xiaohui bởi vì Công Ty khuyến khích nhân viên sử dụng các mạng xã hội để tạo mối quan hệ với khách hàng.
- Cô Della bởi vì cô Xiaohui không nên dùng Facebook trong giờ làm việc và nhắc đến ManpowerGroup.
- Cả hai đều đúng vì Công Ty khuyến khích nhân viên tiếp xúc với khách hàng hoặc đồng nghiệp trên các mạng truyền thông xã hội để tạo quan hệ, nhưng không bao giờ nên có lời bình phẩm có thể tạo ấn tượng là của Công Ty chứ không phải là của cá nhân người đó.

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Ô thứ ba là đúng. Cả hai đều đúng.

Yêu Cầu của Nhà Đầu Tư và Giới Truyền Thông

Khi chúng ta cung cấp thông tin về công ty của chúng ta cho công chúng, cổ đông của chúng ta và giới truyền thông, chúng ta phải làm sao để bảo đảm rằng tất cả các thông tin được cung cấp kịp thời, thích hợp và chính xác. Điều quan trọng là cần phải tránh tình trạng vô ý tiết lộ thông tin bảo mật. Mọi thắc mắc hoặc yêu cầu cung cấp thông tin của công chúng, cổ đông, chuyên gia phân tích hoặc đại diện giới truyền thông đều phải được chuyển ngay cho Chuyên Gia phụ trách Quan Hệ Công Chúng thích hợp và được ủy quyền tại quốc gia của bạn. Nếu yêu cầu đó liên quan đến một vấn đề toàn cầu hoặc đó là yêu cầu của giới đầu tư, phải chuyển ngay cho Ban Quan Hệ Công Chúng tại Trụ Sở Chính Toàn Cầu.

Website về Quan Hệ Nhà Đầu Tư

Thông Tin Nội Bộ và Giao Dịch Chứng Khoán

Luật chứng khoán Liên Bang Hoa Kỳ nghiêm cấm mua bán cổ phiếu của công ty vào thời điểm bạn biết thông tin quan trọng nhưng chưa công khai về Công Ty chúng ta. Hoạt động mua bán cổ phiếu trong trường hợp này gọi là "giao dịch của người biết thông tin nội bộ". Luật này cũng nghiêm cấm bạn chia sẻ thông tin đó cho những người khác, là những người sau đó có thể mua bán cổ phiếu của Công Ty.

Thông tin đó có thể bao gồm các kế hoạch tiếp thị mới, kết quả hoặc dự báo doanh thu và bán hàng, các hợp đồng chính với khách hàng và nhà cung ứng và/hoặc khả năng mua lại hoặc sáp nhập hoặc các diễn biến quan trọng khác. Bất kỳ ai tiếp cận thông tin đó đều phải giữ kín thông tin. Chúng ta không được thảo luận về thông tin bảo mật với bất kỳ ai ở bên ngoài Công Ty chúng ta, kể cả các đầu mối kinh doanh không liên quan đến ManpowerGroup, người nhà và/hoặc bạn bè.

Vui lòng tham khảo bản trình bày về Chính Sách Giao Dịch Cổ Phiếu của ManpowerGroup dưới đây. Công Ty yêu cầu phải tuyệt đối tuân thủ chính sách này. Nếu bạn muốn mua hoặc bán cổ phiếu của Công Ty chúng ta nhưng chưa hiểu rõ về các yêu cầu này, bạn nên liên lạc với Luật Sư của Công Ty.

Để xem bản trình bày về Chính Sách Giao Dịch Cổ Phiếu của ManpowerGroup, vui lòng bấm vào đường liên kết ở dưới:

Bản trình bày về Chính Sách Giao Dịch Cổ Phiếu

TÌNH HUỐNG 6

Frederick, Giám Đốc Tài Chính, biết được rằng Công Ty đang cân nhắc mua lại một công ty cung cấp nhân lực lớn có giao dịch trên thị trường chứng khoán, chuyên về ngành y tế. Thương vụ mua lại này có thể sẽ làm tăng gấp đôi doanh thu của Công Ty ở Vương Quốc Anh. Công ty sẽ không công bố việc mua lại này cho đến tháng sau.

Anh Frederick có thể mua hoặc bán cổ phiếu của ManpowerGroup hôm nay không?

Đánh dấu câu trả lời thích hợp nhất, sau đó bấm **KẾT THÚC** để trả lời.

- Có, vì anh Frederick không biết là thương vụ mua lại này có được thực hiện hay không.
- Có, bởi vì anh Frederick không ở trong danh sách cần kiểm tra xác minh trước của Công Ty.
- Không, bởi vì giao dịch dựa trên thông tin nội bộ không công khai là bất hợp pháp và vi phạm Chính Sách về Giao Dịch Chứng Khoán và bản Nội Quy của công ty chúng ta.

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Không, bởi vì bạn không bao giờ được phép mua hoặc bán cổ phiếu của công ty khi đang nắm giữ thông tin quan trọng không công khai. Bạn không bao giờ nên chia sẻ thông tin không công khai với gia đình hoặc bạn bè.

CAM KẾT CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI KHÁCH HÀNG VÀ ĐỐI TÁC KINH DOANH

- » Tham Nhũng và Hồi Lộ
- » Quà Tặng, Giải Trí và Tài Trợ
- » Quan Hệ với các Đối Tác Kinh Doanh
- » Các Phương Thức Bán Hàng, Tiếp Thị và Truyền Thông
- » Các Điều Luật Chống Độc Quyền/Cạnh Tranh
- » Có Được Thông Tin Cạnh Tranh

Tham Nhũng và Hồi Lộ

Hồi lộ là khi các vật dụng có giá trị (chẳng hạn như tiền mặt, các vật dụng tương đương với tiền mặt, quà tặng) được cung cấp trực tiếp hoặc gián tiếp cho các cá nhân, trong đó bao gồm các quan chức chính phủ, các đối tác kinh doanh, thân chủ hoặc thân chủ tiềm năng để tác động đến một quyết định nhiệm ý. Chúng ta có trách nhiệm chấp hành Đạo Luật các Phương Thức Chống Hồi Lộ Nước Ngoài của Hoa Kỳ, Đạo Luật Hồi Lộ Vương Quốc Anh và tất cả các luật lệ chống hồi lộ hiện hành có tính chất tương tự tại các quốc gia và lãnh thổ nơi chúng ta hoạt động kinh doanh.

Chúng ta không bao giờ trả tiền hồi lộ hoặc hình thức khác để cố gắng tác động không thích hợp đến các quan chức chính phủ, ngay cả khi khoản chi đó được đề nghị và được gọi theo tên khác không phải là hồi lộ. Điều này thậm chí cũng đúng nếu thực hiện qua một bên thứ ba, chẳng hạn như một đại diện hoặc đại lý.

Các ví dụ về Quan Chức Chính Phủ là:

1. Nhân viên của bất kỳ tổ chức chính phủ nào hoặc tổ chức do chính phủ quản lý, ở bất kỳ nơi nào trên thế giới;
2. Các chính đảng hoặc các ứng cử viên chính trị cho vị trí chính trị; và
3. Nhân viên an ninh (quân đội, cảnh sát, và phản gián).

“Tiền lót tay” là một khoản tiền nhỏ trả cho một nhân viên chính phủ để xúc tiến việc thực hiện một nghĩa vụ thông thường mà nếu không sẽ bị trì hoãn, chẳng hạn như có được hộ chiếu hoặc dịch vụ điện thoại. Tiền lót tay là bất hợp pháp theo luật pháp của đa số các quốc gia trên toàn thế giới. Để chính sách chấp hành của công ty phù hợp với mọi luật lệ hiện hành, chúng ta không cho phép chi tiền lót tay. Nếu có người yêu cầu bạn chi tiền lót tay hoặc nếu bạn có thắc mắc, vui lòng liên lạc với ban chấp hành toàn cầu.

Để xem Chính Sách Chống Hồi Lộ của ManpowerGroup, vui lòng bấm vào đường liên kết ở dưới:

[Chính Sách Chống Hồi Lộ](#)

Quà Tặng, Giải Trí và Tài Trợ

Công Ty hiểu rằng việc tặng quà, mời giải trí tiếp khách và tài trợ tổ chức các sự kiện hoặc trợ cấp đi lại có thể là khía cạnh hợp pháp trong hoạt động kinh doanh. Bạn có trách nhiệm tuân thủ Chính Sách về Quà Tặng, Giải Trí và Tài Trợ ở dưới vì các hoạt động này có thể được coi là tham nhũng trong một số tình huống. Chính sách của Công Ty chúng ta đề ra các quy tắc tổng quát mà nhân viên cần tuân thủ khi tặng biếu quà, mời giải trí tiếp khách hoặc tài trợ sự kiện, bao gồm cả các giới hạn toàn cầu và giới hạn áp dụng cho từng quốc gia cụ thể đối với bữa ăn và quà tặng.

Chúng ta phải luôn hoạt động kinh doanh theo các tiêu chuẩn cao để giữ gìn uy tín của chúng ta về kinh doanh công bằng và trung thực. Phong tục thường là dành quyền lợi cho các đối tác kinh doanh hoặc thân chủ, chẳng hạn như thi thoảng tặng các món quà có giá trị vừa phải hoặc mời giải trí tiếp khách, chẳng hạn như đi ăn trưa hoặc ăn tối. Các hoạt động này phải tuân thủ Chính Sách của Công Ty chúng ta, có tính chất không xa xỉ và không bao giờ được tác động hoặc gây ấn tượng là tác động đến quyết định của các quan chức chính phủ, đối tác kinh doanh, thân chủ hoặc thân chủ tiềm năng. Chúng ta phải biết cách suy xét khi tặng biếu hoặc nhận các quyền lợi kinh doanh. Không bao giờ được phép cho nhận tiền mặt hoặc các khoản tương đương với tiền mặt, chẳng hạn như thẻ quà tặng.

TÌNH HUỐNG 7

Câu nào sau đây được coi là các khoản chi được phép?

Đánh dấu câu trả lời thích hợp nhất, sau đó bấm **KẾT THÚC** để trả lời.

- Đưa một khách hàng tiềm năng đi chơi bóng đá hoặc rugby nếu mục đích chính của buổi gặp này là để thảo luận về các cơ hội phát triển kinh doanh chứ không phải là một khoản hồi lộ để có được môi làm ăn mới.
- Bữa tối công việc với một khách hàng hoặc khách hàng tiềm năng, với tổng hóa đơn thấp hơn mức giới hạn chi phí bữa ăn cho một người.
- Chiếc chặn giấy bằng pha lê có in biểu trưng của Manpower, có giá trị dưới mức giới hạn quy định về quà tặng dành cho một viên chức điều hành của công ty khách hàng để cảm ơn sau khi gia hạn một hợp đồng lớn.
- Tất cả những điều trên.

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Tất cả các điều trên.

Mỗi khoản chi phí trong số này là được phép theo Chính Sách về Quà Tặng, Giải Trí và Tài Trợ của công ty chúng ta. Nếu bạn có thắc mắc hoặc muốn biết thêm thông tin, vui lòng liên lạc với ban chấp hành toàn cầu.

Để xem Chính Sách về Quà Tặng, Mời Giải Trí Tiếp Khách và Tài Trợ Sự Kiện của ManpowerGroup, vui lòng bấm vào đường liên kết ở dưới:

Chính Sách về Quà Tặng, Mời Giải Trí Tiếp Khách và Tài Trợ Sự Kiện

Công Ty Yêu Cầu các Đối Tác Kinh Doanh Cũng Phải Hành Xử Tương Tự

Vì chúng ta có thể phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về hành vi ứng xử của một đối tác kinh doanh khi hành vi đó xảy ra trong quá trình họ làm việc cho Công Ty chúng ta, chúng ta tin tưởng vào việc hoạt động kinh doanh với các đối tác kinh doanh thể hiện các tiêu chuẩn cao về cách ứng xử hợp đạo đức trong kinh doanh.

Chúng ta yêu cầu các đại diện, bên bán, bên cung ứng, các nhà thầu độc lập, các chuyên gia tư vấn hoặc các đối tác liên doanh của chúng ta, hoặc bất kỳ bên thứ ba nào khác đại diện cho chúng ta ("đối tác kinh doanh") sẽ thực hiện các dịch vụ hợp pháp và tuân thủ các tiêu chuẩn về ứng xử hợp đạo đức và chuyên nghiệp như trình bày trong bản Nội Quy.

Tuyển chọn

Chúng ta sẽ tuyển chọn các đối tác kinh doanh dựa trên các tiêu chí khách quan, bao gồm chất lượng, kinh nghiệm kỹ thuật, chi phí/giá, lịch trình/giao hàng, các dịch vụ và cam kết áp dụng các phương thức kinh doanh hợp đạo đức và có trách nhiệm với xã hội. Không được đề nghị đối tác kinh doanh nào thực hiện các dịch vụ cho Công Ty chúng ta mà chưa tiến hành thủ tục xác minh lý lịch thích hợp và chưa có bản thỏa thuận trình bày chi tiết về các dịch vụ và các điều khoản thanh toán.

Chúng ta sẽ cố gắng hết sức bảo đảm rằng các quyết định mua hàng của chúng ta không bao giờ bị ảnh hưởng bởi các mối quan hệ cá nhân hoặc bị tác động bởi việc nhận các món quà, ưu đãi không thích hợp hoặc giải trí quá nhiều.

Chúng ta yêu cầu các nhà cung ứng xác nhận cam kết tuân thủ, và quảng bá thông qua các hoạt động kinh doanh hàng ngày của họ, các phương thức chính về trách nhiệm xã hội của công ty phù hợp với các Nguyên Tắc Đạo Đức Athens, Thỏa Thuận Toàn Cầu của Liên Hợp Quốc, các tiêu chuẩn của Tổ Chức Lao Động Quốc Tế và các tiêu chuẩn toàn cầu khác mà bản thân ManpowerGroup cam kết tuân thủ.

Để xem Chính Sách về Thu Mua và Dây Chuyền Cung Ứng của ManpowerGroup, vui lòng bấm vào đường liên kết ở dưới:

Chính Sách về Thu Mua và Dây Chuyền Cung Ứng

Các Phương Thức Công Bằng

Chúng ta tôn trọng tất cả mọi người và có được sự tín nhiệm thông qua tất cả các mối quan hệ của chúng ta. Do đó, chúng ta không tiết lộ cho bên thứ ba bất kỳ thông tin hợp đồng cũng như các điều khoản quy định trong các mối quan hệ kinh doanh của chúng ta với các nhà thầu phụ và bên bán, trừ khi chúng ta được phép làm như vậy.

TÌNH HUỐNG 8

Đúng hay sai: “Chúng ta có thể phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về hành vi ứng xử của các Đối Tác Kinh Doanh.”

Đánh dấu câu trả lời thích hợp nhất, sau đó bấm **KẾT THÚC** để trả lời.

Đúng

Sai

KẾT THÚC

TRẢ LỜI: Đúng.

ManpowerGroup có thể phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về hành vi ứng xử của các đối tác kinh doanh. Nếu bạn biết bất kỳ dấu hiệu nào có thể là hành vi trái đạo đức hoặc tham nhũng của một đối tác kinh doanh, bạn cần phải liên lạc với ban chấp hành toàn cầu.

Các Phương Thức Bán Hàng, Tiếp Thị và Truyền Thông

Chúng ta tự hào về chất lượng dịch vụ của chúng ta và cam kết cạnh tranh một cách công bằng qua việc áp dụng các phương thức kinh doanh hợp đạo đức. Chúng ta sẽ cố gắng chỉ đưa ra các thông tin chính xác và trung thực về các sản phẩm và dịch vụ của chúng ta trong các buổi trình bày, thảo luận với thân chủ, nội dung quảng cáo, ngôn ngữ quảng cáo và các thông báo công khai. Khi được yêu cầu so sánh bản thân chúng ta với đối thủ cạnh tranh, chúng ta sẽ trình bày thông tin đó một cách công bằng.

Các Điều Luật Chống Độc Quyền/Cạnh Tranh

ManpowerGroup thành công trong các thị trường cạnh tranh và tự do. Thành công của chúng ta là dựa trên kết quả xuất sắc trong mọi lĩnh vực hoạt động kinh doanh của chúng ta. Hoa Kỳ, Liên Minh Châu Âu, Tổ Chức Hợp Tác và Phát Triển Kinh Tế cũng như các quốc gia và các nhóm quốc gia khác đã thông qua các điều luật về cạnh tranh và chống độc quyền nhằm mục đích bảo tồn sự cạnh tranh và khuyến khích thị trường tự do. Công ty chúng ta muốn tuân thủ tuyệt đối các luật lệ và quy chế này, nghiêm cấm các thỏa thuận gây cản trở cạnh tranh công bằng. Công Ty chúng ta sẽ không tha thứ cho bất kỳ hành động nào vi phạm các yêu cầu này.

Bất kỳ ai trong Công Ty chúng ta đều không được phép chỉ thị, tham gia, phê chuẩn hoặc tha thứ cho bất kỳ hành động nào vi phạm luật về cạnh tranh hoặc chống độc quyền. Các quản lý viên chịu trách nhiệm về hành vi ứng xử của các nhóm mà họ phụ trách.

Vì các điều luật này không giống nhau ở mọi quốc gia nên điều quan trọng là bạn phải hiểu các điều luật về cạnh tranh/chống độc quyền liên quan đến thị trường của bạn. Nói tổng quát hơn, bạn không được thảo luận về các vấn đề sau đây với đối thủ cạnh tranh: (1) mức giá, giảm giá hoặc các điều khoản hoặc điều kiện bán hàng; (2) lợi nhuận, mức lợi nhuận hoặc dữ liệu về chi phí; (3) thị phần, địa giới bán hàng hoặc thị trường bán hàng; (4) phân bổ khách hàng hoặc địa giới bán hàng; (5) tuyển chọn, từ chối hoặc chấm dứt quan hệ với các khách hàng hoặc các bên cung ứng; (6) giới hạn địa giới hoặc các thị trường nơi một công ty có thể bán lẻ các sản phẩm; và (7) hạn chế những khách hàng là đối tượng mua hàng của một công ty.

Ngăn chặn chính là bí quyết, vì vậy nếu bạn có thắc mắc về việc áp dụng các điều luật về cạnh tranh hoặc chống độc quyền cho cách thức làm việc trước đây, hiện tại hoặc trong tương lai, hỏi ý kiến Luật Sư Công Ty chúng ta hoặc Ban Chấp Hành Toàn Cầu.

CAM KẾT CỦA CHÚNG TA ĐỐI VỚI CÁC CỘNG ĐỒNG

Có Được Thông Tin Cạnh Tranh

Chúng ta cạnh tranh cởi mở và công bằng. Chúng ta có trách nhiệm và quyền có được thông tin về các tổ chức kinh doanh khác, bao gồm các đối thủ cạnh tranh của chúng ta, thông qua các phương thức hợp pháp và hợp đạo đức. Thông tin đó có thể bao gồm báo cáo phân tích, tài liệu tiếp thị không độc quyền, nội dung quảng cáo, các bài báo trong sách báo công khai và thông tin khác được truyền miệng và công bố.

Chúng ta sẽ không tìm cách có được thông tin đó bằng các phương thức trái đạo đức và bất hợp pháp, chẳng hạn như hoạt động do thám trong ngành, nghe lén và/hoặc mạo danh. Chúng ta sẽ không chấp nhận hoặc đọc các tài liệu của bất kỳ đối thủ cạnh tranh nào mà chúng ta biết là có được theo cách thức trái quy định.

ManpowerGroup tôn trọng các nghĩa vụ pháp lý của bạn đối với hãng sở cũ, chẳng hạn như bảo mật thông tin và các giới hạn về tiếp thị bán hàng nhằm tới các nhân viên và khách hàng của hãng sở cũ. Bất kỳ ai có dạng thỏa thuận như vậy đều phải cho biết để bảo đảm chấp hành các điều khoản quy định của thỏa thuận đó.



» Bảo Vệ Môi Trường

» Đóng Góp Chính Trị và các Hoạt Động Chính Trị

Bảo Vệ Môi Trường

Truyền thống trách nhiệm của chúng ta đối với các cộng đồng mà chúng ta phục vụ có nghĩa là chúng ta cố gắng hoạt động kinh doanh một cách tôn trọng và lưu ý đến môi trường. Là một tổ chức làm việc tại văn phòng, ảnh hưởng môi trường của chúng ta khá nhỏ. Chúng ta điều hành các cơ sở văn phòng với giấy phép, phê duyệt và kiểm soát cần thiết, và cố gắng giảm thiểu hơn nữa ảnh hưởng của chúng ta thông qua giảm rác thải và mức độ sử dụng năng lượng.

Chúng ta có thể đóng một vai trò quan trọng và có ảnh hưởng tích cực đến môi trường bằng các nêu gương về lựa chọn sáng suốt và khuyến khích trách nhiệm của các nhân viên, cộng sự và đối tác kinh doanh của chúng ta. Theo cách này, ManpowerGroup có thể giúp hỗ trợ nhiều cộng đồng phát triển bền vững hơn để sinh sống và làm việc. Phần lớn các chương trình tiên khởi bảo vệ môi trường của ManpowerGroup được thực hiện ở cấp địa phương.

Trụ Sở Chính Toàn Cầu được chứng nhận Vàng LEED của chúng ta nêu gương cho tất cả các địa điểm của công ty và chúng minh rằng địa điểm, nguyên vật liệu xây dựng, tiết kiệm năng lượng và nước và các nguyên tắc vận hành có thể giảm ảnh hưởng đối với môi trường và mang đến một trải nghiệm tốt đẹp. Ban thu mua, bất động sản và các ban điều hành khác bao giờ cũng nên cân nhắc những cách thức cải tiến kết quả môi trường và do đó khuyến khích các cá nhân áp dụng các nguyên tắc tương tự vào cuộc sống riêng của họ.

Đóng Góp Chính Trị và các Hoạt Động Chính Trị

Không được phép sử dụng ngân quỹ, tài sản của Công Ty hoặc các nguồn lực khác để đóng góp bất kỳ khoản tiền nào, hoặc cung cấp bất kỳ thứ gì có giá trị cho các ứng cử viên, các chính đảng hoặc các hoạt động chính trị. Công Ty chúng ta không hoàn trả cho bất kỳ ai về bất kỳ khoản đóng góp cá nhân nào cho các mục đích chính trị.

Tất cả mọi người đều có thể tham gia các hoạt động chính trị trong thời gian riêng với chi phí riêng, miễn là việc đó không ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ với ManpowerGroup. Đừng đóng góp cho các hoạt động chính trị, bằng tiền bạc hoặc công sức cá nhân, nhân danh ManpowerGroup. Ngoài ra, ManpowerGroup nghiêm cấm sử dụng khuôn viên của công ty cho các hoạt động chính trị.

CHƯƠNG TRÌNH CHẤP HÀNH CỦA CHÚNG TA

- » Quản Lý Hành Chánh
- » Các Thủ Tục Tố Tụng Pháp Lý và Điều Tra Nội Bộ
- » Huấn Luyện và Chứng Nhận
- » Thủ Tục Kỷ Luật

Ban Quản Lý Hành Chánh

Là Luật Sư kiêm Trưởng Ban phụ trách Chấp Hành, ông **Richard Buchband** (generalcounsel@manpowergroup.com) quản lý việc chấp hành Nội Quy này và chương trình chấp hành của Công Ty.

Dưới sự chỉ đạo của ông, bản Nội Quy này sẽ được thực hiện và diễn giải bởi Viên Chức phụ trách Chấp Hành Đạo Đức Toàn Cầu của Công Ty là cô **Shannon Kobylarczyk** và Chuyên Gia phụ trách Chấp Hành và Đạo Đức Toàn Cầu, ông **David Irish** (ethics.training@manpowergroup.com).

Viên Chức phụ trách Chấp Hành Các Nguyên Tắc Đạo Đức Toàn Cầu được ủy quyền biên soạn và áp dụng các quy chế, thủ tục và các chương trình giáo dục nhằm khuyến khích việc áp dụng hiệu quả bản Nội Quy này. Viên chức này cũng được ủy quyền giải đáp các thắc mắc liên quan đến bản Nội Quy này cũng như việc áp dụng bản Nội Quy cho các tình huống cụ thể.

Viên Chức phụ trách Chấp Hành Các Tiêu Chuẩn Đạo Đức Toàn Cầu của ManpowerGroup sẽ định kỳ báo cáo lên Hội Đồng Giám Đốc hoặc Ủy Ban thích hợp của Hội Đồng Giám Đốc về việc chấp hành bản Nội Quy này.

Các Thủ Tục Tố Tụng Pháp Lý và Điều Tra Nội Bộ

Chúng ta muốn chịu trách nhiệm và chính xác trong mọi giao dịch kinh doanh. Do đó, bất kỳ ai nhận được yêu cầu, phàn nàn, thông báo hoặc biết được là Công Ty chúng ta liên quan đến bất kỳ thủ tục pháp lý hoặc hành chính hoặc điều tra hoặc thắc mắc của Chính Phủ, đều phải báo ngay cho Luật Sư của Công Ty. Luật sư này sẽ điều phối và định hướng cách trả lời của Công Ty chúng ta.

Các cuộc điều tra thường liên quan đến các vấn đề kinh doanh và pháp lý phức tạp. Đừng tìm cách tự điều tra các vấn đề pháp lý — việc này có thể ảnh hưởng bất lợi đến thủ tục điều tra. Ban lãnh đạo cấp cao của Công Ty chúng ta có trách nhiệm xác định có tiến hành điều tra nội bộ hay không, cũng như quyết định các phương pháp sẽ được áp dụng trong bất kỳ hoạt động điều tra nào.

Nếu kết quả điều tra của chính phủ hoặc nội bộ xác nhận cần áp dụng biện pháp khắc phục, ban lãnh đạo cấp cao sẽ quyết định các bước thích hợp sẽ thực hiện và sẽ chịu trách nhiệm đối với việc thực hiện bất kỳ biện pháp nào.

Bạn có nghĩa vụ hợp tác đầy đủ với bất kỳ hoạt động điều tra nội bộ nào mà Công Ty chúng ta tiến hành. Theo tư vấn của Luật Sư Công Ty hoặc các luật sư bên ngoài, bất kỳ ai đều phải hợp tác đầy đủ khi được yêu cầu làm như vậy trong khi cơ quan thi hành luật pháp đang tiến hành điều tra.

Chúng ta phải trung thực trong mọi giao dịch với chính phủ, cơ quan thi hành luật pháp hoặc các nhân viên điều tra nội bộ và không được:

- Phá hủy, sửa đổi hoặc che giấu bất kỳ tài liệu nào hoặc bằng chứng khác có thể liên quan;
- Có những câu phát biểu đánh lạc hướng liên quan đến bất kỳ hoạt động điều tra nào của Công Ty chúng ta hoặc chính phủ;
- Cản trở, tác động gian lận hoặc gây trở ngại bất kỳ hoạt động điều tra nào;

- Tìm cách khiến cho bất kỳ người nào khác phải hủy bằng chứng, cung cấp thông tin giả mạo hoặc thông tin đánh lạc hướng hoặc ngăn chặn bất kỳ hoạt động điều tra nào.

Huấn Luyện và Chứng Nhận

Chúng ta cùng có trách nhiệm làm việc chính trực cho tất cả các bên có quyền lợi liên quan và bảo vệ uy tín của Công Ty chúng ta. Một trong các bước quan trọng nhất là tất cả các nhân viên và cộng sự phải hoàn thành hoạt động huấn luyện hàng năm liên quan đến bản Nội Quy này và các Chính Sách của Công Ty. Viên Chức phụ trách Chấp Hành Đạo Đức Toàn Cầu được giao phụ trách các chương trình huấn luyện vì quyền lợi của Công Ty.

Vì chúng tôi muốn giúp bảo đảm chấp hành bản Nội Quy này, tất cả các nhân viên trên toàn thế giới và tất cả các thành viên Hội Đồng Giám Đốc đều phải điền và gửi lại giấy chứng nhận và báo cáo chấp hành hàng năm.

Thủ Tục Kỷ Luật

Nếu không chấp hành Nội Quy, thủ tục chứng nhận bắt buộc hoặc không hợp tác điều tra nội bộ về hành động thực sự vi phạm hoặc hành động gây ấn tượng là vi phạm bản Nội Quy này có thể dẫn đến kỷ luật, tới mức tối đa, và bao gồm cả sa thải.