



L'Ere des Talents

# Code de conduite et d'éthique professionnelles



ManpowerGroup™



# À tous les collègues de ManpowerGroup Inc. du monde entier

MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

En mai 2014, j'ai eu l'honneur de devenir le 4ème PDG de ManpowerGroup depuis la création, en 1948, de cette société unique en son genre. J'ai ainsi suivi les traces de dirigeants de prestige : Elmer Winter a été l'un des co-fondateurs de la société et un véritable pionnier du secteur du recrutement. Mitchell Fromstein est parvenu à relever de nombreux défis et a donné à notre organisation sa dimension internationale. Quant à mon prédécesseur, Jeff Joerres, il a fait de nous une société de solutions de ressources humaines multimarques.

Une mission clairement définie nous a guidés tout au long de notre riche passé : fournir au monde du travail les effectifs dont il a besoin et apporter notre aide aux communautés auxquelles nous appartenons. Depuis 1948, le monde du travail a radicalement changé, mais rien n'a réussi à faire fléchir notre engagement qui vise à recruter des collaborateurs de talent sur le long terme dans l'intérêt des sociétés, des nations et des personnes elles-mêmes. Depuis près de 70 ans, ce qui fait de notre société la plus ancienne du secteur, ManpowerGroup n'a eu de cesse de servir cette noble cause. Jour après jour, partout dans le monde, nous mettons en relation des centaines de milliers de personnes avec des missions professionnelles épanouissantes et nous restons fidèles à notre engagement d'agir de notre mieux pour le bien de tous.

Je me passionne pour le travail que nous réalisons et pour la manière dont nous gérons notre métier au quotidien. Comme bon nombre d'entre vous, j'ai rejoint les rangs de ManpowerGroup parce que je croyais en cette activité et en l'importance que l'emploi revêt dans la vie de chacun. Je prends très à cœur nos réalisations quotidiennes, ainsi que les niveaux d'intégrité et d'honnêteté auxquels nous nous astreignons.

L'approche éthique que nous adoptons a toujours été inscrite dans nos gènes et nous a permis de nous bâtir une réputation irréprochable. Une telle réputation ne s'acquiert que grâce à des collaborateurs qui visent l'excellence. Et elle ne se préserve que si ces mêmes collaborateurs continuent de respecter ces strictes exigences éthiques et de gagner la confiance de toutes nos parties prenantes.

Une telle approche éthique du métier n'est pas seulement essentielle pour nos fournisseurs, nos clients et nos futures recrues : elle est la condition sine qua non pour attirer et retenir dans nos rangs les collaborateurs les plus talentueux. Il s'agit là d'un facteur de compétitivité efficace : les clients, les prospects, les gouvernements, les investisseurs et les autres parties prenantes ne veulent collaborer qu'avec des entreprises ayant une réputation sans faille, et dont le comportement, l'engagement et les distinctions le prouvent.

Si nous sommes la marque la plus respectée de notre secteur, c'est à vous que nous le devons, nos 27 000 collègues de 80 pays et territoires du monde entier qui mettent un point d'honneur à adopter une éthique irréprochable dans leur travail. Ethisphere nous a fait apparaître dans son classement des « entreprises les plus éthiques du monde » qui distingue les sociétés qui, bien plus que de faire de beaux discours, prouvent par leurs agissements leur sens de l'éthique et appliquent leurs principes depuis des années. Aucun de nos concurrents ne peut en dire autant.

Nous avons tous pour devoir de protéger et de promouvoir la marque et l'héritage que ManpowerGroup a bâtis au fil des décennies. Cela implique de faire les bons choix. C'est la raison pour laquelle il est crucial que chacun d'entre nous veille à représenter la société de la plus belle des manières en respectant le Code de conduite professionnelle et de déontologie de ManpowerGroup. Ce Code s'applique à chaque collaborateur ManpowerGroup, quel que soit son titre ou son poste, afin de faire en sorte que nous respections les exigences les plus strictes en matière de pratiques éthiques au travail.

Prenez le temps d'étudier, de connaître, de comprendre et de respecter le Code de manière à adopter un comportement conforme aux valeurs défendues par ManpowerGroup. J'attends de tous les responsables de sociétés à travers le monde qu'ils soient irréprochables au niveau du Code afin de donner le ton et d'enseigner à nos collègues comment appliquer nos valeurs dans chacun de leurs actes. Ainsi, chacun contribuera à instaurer un environnement de travail sûr, productif et fructueux.

Si vous découvrez ou suspectez une violation des règles édictées au sein du Code, vous devez immédiatement la signaler. Nous avons mis à disposition plusieurs moyens permettant de signaler toute activité supposée comme étant en violation du Code. Vous les trouverez en page 37.

Soyez assuré que notre société applique une politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les éventuelles représailles dont ferait l'objet une personne qui signalerait de bonne foi une violation supposée du Code, même s'il s'avère après-coup qu'il s'agissait d'une fausse alerte.

Notre société est magnifique car elle possède le plus important des atouts : son personnel. Merci à vous tous des efforts que vous déployez pour préserver la réputation de notre société en matière de respect strict de la déontologie.

Jonas Prising

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jonas Prising', written in a cursive style.

Président-Directeur général, ManpowerGroup Inc.



*Manpower France, 1958*

# Notre histoire, nos valeurs, nos atouts...

## Notre situation actuelle

### >> Notre histoire

Depuis plus de 60 ans, ManpowerGroup construit une culture d'entreprise fondée sur la confiance, l'intégrité et la responsabilité. Une chronologie et une description détaillée des nombreuses dates clés qui ont jalonné l'histoire de notre Groupe de 1948 à nos jours sont disponibles sur les sites Internet du Groupe ManpowerGroup et notamment sur <http://www.manpowergroup.fr> onglet « Historique ».

### >> Nos valeurs

#### Les Hommes

Nous sommes attentifs aux personnes et conscients du rôle que joue le travail dans leurs vies. Nous respectons les personnes en tant qu'individus à part entière, en leur faisant confiance, en les soutenant et en les aidant à atteindre leurs objectifs sur le plan professionnel et personnel.

Nous aidons les personnes à renforcer leurs compétences par le biais de la planification, du travail, de l'encadrement et de la formation.

Nous valorisons la contribution de chacun à notre réussite : notre personnel, nos clients et nos candidats. Nous encourageons et récompensons les bons résultats.

#### L'Expertise

Nous partageons notre savoir, notre expertise et nos ressources, afin que chacun comprenne ce qui est important dans le monde du travail actuel et ce qui se prépare pour demain, et qu'il sache y répondre.

Nous sommes à l'écoute et prenons des mesures à partir des informations recueillies pour améliorer nos relations, nos solutions et nos services.

Selon notre compréhension du monde du travail, nous poursuivons activement le développement et l'adoption des meilleures pratiques à l'échelle mondiale.

#### L'Innovation

Nous sommes leaders sur le marché de l'emploi. Nous osons innover, prendre les devants et évoluer.

Nous n'acceptons jamais le statu-quo. Nous nous remettons continuellement en question afin d'améliorer nos procédures de travail et en élaborer de nouvelles.

Nous excellons par notre esprit d'initiative et notre rapidité d'intervention ; nous prenons des risques tout en étant préparés à accepter l'échec, sans jamais exposer nos clients.

## >> Nos atouts

### Clairvoyance

Nous savons anticiper

### Accessibilité

Nos services profitent à tous, quel que soit leur niveau

### Expertise

Nous sommes reconnus comme la référence en matière d'orientation, de conseil et de meilleures pratiques

### Fiabilité

Nos interlocuteurs comptent sur nous pour prendre les bonnes décisions

### Ouverture au dialogue

Nos interlocuteurs s'intéressent à ce que nous disons et faisons

### Esprit créatif

nous voyons les choses sous une perspective différente

## >> Notre situation actuelle

### ManpowerGroup lutte pour

la dignité du travail, les opportunités d'emploi pour tous, les pratiques commerciales éthiques et efficaces, un environnement stable et des communautés locales épanouies. Nous offrons des opportunités de travail et aidons nos clients à réussir. Nous intervenons auprès des gouvernements, des entreprises et/ou des ONG pour mettre l'accent sur des initiatives spécifiques destinées à offrir des postes et une formation à l'emploi aux groupes suivants :

1. Chômeurs de longue durée / personnes en situation d'emploi précaire
2. Personnes handicapées
3. Individus marginalisés (minorités, immigrants)
4. Victimes de catastrophes naturelles (tsunamis, ouragans)
5. Victimes d'exploitation (trafic, etc.)
6. Réfugiés
7. Jeunes

### ManpowerGroup lutte contre

les pratiques qui exploitent les personnes et limitent les possibilités pour les individus de jouir pleinement de la dignité du travail, notamment pour les populations les plus vulnérables de la société. Nous nous efforçons de réduire les abus, en nous attachant à sensibiliser l'opinion aux pratiques suivantes et en encourageant leur dénonciation, jusqu'à ce que nous puissions établir un pont vers l'emploi pour les individus les plus touchés.

- Exploitation des individus vulnérables
- Traite des êtres humains
- Travail forcé
- Travail des enfants
- Salaires illégalement bas, particulièrement ceux des individus vulnérables
- Conditions de travail dangereuses



# Introduction

Pages 7-8

- ▶ Objectif
- ▶ Le Code nous concerne tous
- ▶ Nos responsabilités



“Manpower Community”, œuvre originale d’Elmer Winter

## Objectif

Le Code de conduite et d’éthique professionnelles (« Code ») a pour but d’orienter tous nos collègues permanents et partenaires dans la conduite de nos activités en accord avec les normes éthiques les plus élevées. En adhérant aux principes de ce Code, nous préservons nos valeurs et nos atouts.

L’image de marque et la réputation de notre Groupe reposent avant tout sur la loyauté, une qualité que nous tenons à défendre dans toutes nos actions. ManpowerGroup a grandi et prospéré dans une culture d’honnêteté, d’intégrité et de responsabilité, et nous pensons que cette culture demeure un solide avantage concurrentiel pour nous. Rédigé comme un guide, le Code contribue à notre réussite future en assurant la préservation de cette culture.

Ce Code participe également à la promotion et à la protection efficace de notre image de marque et de nos partenaires. Il permet à chacun de se focaliser sur des domaines de risque déontologique, fournit des conseils sur l’identification et la gestion des problèmes éthiques, et propose des mécanismes pour signaler toute conduite contraire à l’éthique sans craindre de représailles.

## Le code nous concerne tous

Notre Code s’applique à tout le monde, aux salariés (à l’exception des salariés intérimaires des filiales du Groupe), agents de ManpowerGroup Inc. ainsi qu’à ses filiales, aux membres du Conseil d’administration de ManpowerGroup Inc., il est notifié à ses prestataires. Pour les besoins de ce Code, les termes « Groupe » et « ManpowerGroup » désignent ManpowerGroup Inc. et l’ensemble de ses filiales et société affiliées dans le monde.

## Nos responsabilités

### Employés

- Lire, comprendre et adhérer au Code.
- Respecter toutes les lois en vigueur.
- Faire ce qui est juste pour tous.
- Dans le doute, demander conseil.
- Coopérer pleinement aux enquêtes dûment autorisées qui sont menées par les représentants du Groupe.
- Suivre toutes les actions de formation requises.
- Dans le respect des dispositions légales locales applicables, vous pouvez signaler toute violation effective ou présumée du Code. Les représailles engagées contre quiconque dénonce de bonne foi un incident ne seront pas tolérées. Par « bonne foi », nous entendons le fait de fournir toutes les informations disponibles et d’être convaincu de leur authenticité.

### Responsables

Nous invitons nos responsables à renforcer et à promouvoir notre culture déontologique en faisant preuve d’ouverture et d’honnêteté sur la conduite professionnelle à tenir et en instaurant un environnement de travail qui encourage les collègues à soulever leurs préoccupations éthiques sans craindre de représailles. Il est essentiel que nous montrions l’exemple à ceux que nous supervisons en leur donnant des conseils et des orientations, ou en identifiant le(a) salarié(e) du Groupe le plus adéquat pour le faire.





## Obtenir des conseils et exprimer ses préoccupations

Pages 9-10

- ▶ En cas de doute :  
Un point de référence moral
- ▶ Exprimer ses préoccupations
- ▶ Interdiction de représailles

## En cas de doute : Un point de référence moral

Le Code de ManpowerGroup n'est pas destiné à couvrir toutes les lois, réglementations, politiques ou circonstances relatives à la conduite éthique. Nous devons tous faire preuve de bon sens et de discernement dans la définition de ce qu'est une conduite appropriée. Il est impossible de demander aux employés de tout savoir. Par conséquent, si vous êtes confronté à une situation dans laquelle vous n'êtes pas sûr des implications éthiques d'une action, posez-vous ces questions simples à titre de référence morale :

- Suis-je juste et honnête ?
- Mes actions sont-elles légales ?
- Est-ce la « bonne » chose à faire ?
- Avec le recul, mes initiatives sembleront-elles acceptables ?
- Est-ce que je pense agir de manière éthique ?
- Si mes actions étaient rapportées dans la presse, que penserait-on de moi et de ManpowerGroup ?



Si malgré cela, vous avez besoin de conseils, parlez-en à votre supérieur, à un responsable, un autre représentant, au Responsable principal de la conformité et de l'éthique ou au Directeur juridique.

## Exprimer ses préoccupations

Éviter les infractions au Code n'est pas seulement une question de respect de la loi. Nous pensons que travailler avec intégrité et traiter ses collègues avec respect favorise la création d'une culture stimulant l'innovation et donnant à tous les chances de réussir.

Nous invitons les salariés du Groupe à qui s'applique le Code à signaler, dès que possible, toute activité soupçonnée d'être illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique en employant les méthodes de communication détaillées ci-après. Quiconque exprime ses préoccupations en toute bonne foi peut être assuré qu'il ne sera jamais sanctionné.

Notre Groupe prend très au sérieux tous les signalements de violation, enquêtera immédiatement sur ces derniers, les considérera tous comme confidentiels dans la mesure du possible et s'efforcera de protéger l'anonymat de quiconque rapporte en toute bonne foi une éventuelle infraction.

## Interdiction de représailles

Notre Groupe ne tolérera pas de représailles contre quiconque rapporte une conduite suspecte de bonne foi. Toute personne confrontée à une forme quelconque de représailles doit en faire part dans les plus brefs délais à un supérieur ou au Responsable principal de la conformité et de l'éthique.



## Nos engagements les uns envers les autres

Pages 11-14

- ▶ Respect mutuel
- ▶ Respect de la vie privée et confidentialité des données
- ▶ Diversité et intégration
- ▶ Sécurité et santé
- ▶ Médicaments, alcool et substances réglementées
- ▶ Harcèlement et violence sur le lieu de travail



## L'une de nos valeurs » le respect des Personnes

*L'une de nos valeurs, les Hommes, porte sur le respect que nous témoignons aux individus et au rôle que joue le travail dans leurs vies. Chez ManpowerGroup, nous estimons que chacun doit avoir une chance de travailler. Nous voulons faire plus que respecter la législation internationale applicable en matière d'emploi. Nous partageons une obligation commune de garantir l'équité dans les procédures d'embauche et de promotion de tous les employés sans discrimination.*

*Le respect d'autrui signifie également que nous avons tous une part de responsabilité dans la préservation d'un climat de travail sécurisé et respectueux, bannissant tout comportement humiliant ou non professionnel.*

### Respect mutuel

Nous devons respecter chaque personne comme un individu à part entière et la traiter avec dignité. Nous tenons compte des différences individuelles dans un esprit d'intégration qui accueille toutes les personnes et s'efforce de leur donner la chance d'exprimer leur potentiel.

En nous traitant mutuellement avec respect, dignité, courtoisie et équité, nous contribuons à notre succès dans toutes nos collaborations.

## Respect de la vie privée et confidentialité des données

Notre respect d'autrui passe également par le respect et la protection des informations sur nos employés, salariés intérimaires, clients, fournisseurs, candidats, partenaires et individus. Cela est particulièrement important en ce qui concerne les numéros d'identification, les adresses personnelles, les numéros de téléphone, les informations médicales personnelles et autres données. Ces données doivent rester confidentielles et être utilisées uniquement à des fins légitimes (notamment commerciales et/ou administratives).

De nombreux pays dans lesquels nous opérons disposent de lois spécifiques en matière de confidentialité des données. Nous reconnaissons le besoin de protéger la vie privée et nous nous engageons à gérer les données personnelles de manière responsable et en conformité avec ces lois.

Nous comprenons les besoins de confidentialité des données et utilisons uniquement les données personnelles stockées dans les systèmes ManpowerGroup, le réseau Intranet, la messagerie électronique et autres applications à des fins légitimes. Notre Groupe respecte les lieux de travail de ses employés, notamment la messagerie électronique et vocale.

Le Groupe jouit toutefois de certains droits pour contrôler le comportement éthique de ses employés. Parmi ces derniers et dans le respect de la réglementation locale applicable, on distingue notamment l'accès et la vérification d'éléments, tels que les fichiers informatiques, les communications téléphoniques, le courrier électronique, la messagerie vocale, l'utilisation d'Internet, les documents commerciaux, les bureaux, les vestiaires et autre propriété du Groupe.

Les principes généraux de confidentialité des données, les normes et politiques applicables en matière de protection des données sont notamment disponibles sur le site Internet du Groupe. Les procédures et les obligations contractuelles de ManpowerGroup sont disponibles sur le réseau Intranet du Groupe.

Nous démontrons notre atout « fiabilité » de nombreuses manières, par exemple, en suivant la politique concernant l'utilisation générale par les employés des ressources informatiques qui régit toutes les informations détenues par ManpowerGroup. Outre les données personnelles, cet attribut

s'applique à d'autres informations que nous devons maintenir confidentielles, parmi lesquelles, les rapports financiers, les informations sur la clientèle, les stratégies marketing, les secrets commerciaux et les autres informations considérées comme « propriété intellectuelle ».

Si nous faisons preuve de respect les uns envers les autres et envers tous nos interlocuteurs, nous devons également porter attention à l'utilisation des équipements, installations et services mis à disposition par le Groupe.

## Diversité et intégration

Groupe d'envergure mondiale, ManpowerGroup compte des employés (permanents et intérimaires), des clients, des candidats et des fournisseurs naturellement issus de tous les horizons. Nous favorisons la diversité, car elle élargit les perspectives et les capacités de notre organisation. Elle procure un avantage à nos actionnaires, à nos clients, aux communautés locales et aux autres parties prenantes. L'expertise et l'innovation constituent deux de nos valeurs fondamentales. Nous ne pouvons continuer à créer et à partager cette expertise et cette innovation qu'en adoptant une stratégie ouverte aux idées de tous.

L'un de nos objectifs consiste à accorder au mieux les talents et les besoins de nos clients afin que chacun puisse réussir au-delà de ses espérances. Cela passe de plus en plus par l'identification et la valorisation des compétences et des personnes, y compris celles de ceux qui sont potentiellement discriminés. Par conséquent, la diversité est essentielle au maintien de notre rôle majeur d'expert dans le monde changeant du travail et à notre capacité de réponse aux besoins de nos clients, en instaurant le dialogue et en permettant à chacun de réaliser son potentiel.

Nos valeurs d'entreprise reflètent notre conviction selon laquelle toutes les personnes doivent avoir une chance d'accéder à un emploi, non seulement par souci d'équité, mais également parce que tout le monde gagne à s'entourer des meilleurs professionnels, quelle que soit leur origine. Les individus, les communautés locales et nos clients sont tous gagnants lorsque les individus se voient proposer un travail.

Cette règle vaut pour le recrutement, la rémunération, l'embauche, la promotion, la sanction, la mutation, le licenciement, l'indemnisation et la résiliation de contrats. Pour de plus amples informations sur les politiques de diversité de ManpowerGroup, rendez-vous sur : [www.manpowergroup.fr](http://www.manpowergroup.fr)



## Sécurité et santé

Parce que les personnes sont importantes à nos yeux, notre culture d'entreprise s'enquiert de la santé et de la sécurité de tous.

Chacun doit respecter à la lettre toutes les réglementations, politiques et procédures de sécurité et de santé, et être prêt à mettre en œuvre des plans d'intervention d'urgence.

Nous devons signaler immédiatement toutes les conditions ou pratiques de travail dangereuses afin que des mesures soient prises en temps utile. Tous les accidents survenus sur le lieu de travail, aussi insignifiants soient-ils, doivent être communiqués sans délai.

## Médicaments, alcool et substances réglementées

Nous nous attachons à créer un lieu de travail où les drogues et l'alcool sont bannis, pour le bien être et la sécurité de tous, en conformité avec les règles applicables dans le Groupe, le cas échéant dans le règlement intérieur.

## Harcèlement et violence sur le lieu de travail

Chacun a le droit de travailler dans un environnement libre de toute forme de harcèlement. Nous ne tolérerons aucune conduite qui harcèle ou crée un environnement intimidant, humiliant, injurieux ou hostile, et notamment toute forme de violence ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ceci s'applique également à nos fournisseurs et à nos clients.

Si vous faites l'objet d'une forme quelconque de harcèlement ou de violence, ou si vous observez ce type de comportement à l'encontre d'un autre employé, vous êtes invités à signaler immédiatement l'incident à votre supérieur hiérarchique, le Référent Ethique local ou au Responsable principal de la conformité et de l'éthique.

Notre Groupe ne tolérera aucune forme de représailles contre tout employé qui rapporte de bonne foi une situation de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail.



## Nos engagements envers notre Société et nos actionnaires

Pages 15-18

- ▶ Conflits d'intérêts
- ▶ Protection des informations et des actifs
- ▶ Opérations sur titres et délit d'initié



Programme de formation Ouverture d'esprit de Télénor (Norvège)

## Conflits d'intérêts

Chacun d'entre nous a la responsabilité d'éviter les conflits d'intérêts (ou les conflits d'intérêts apparents) et de protéger notre Groupe et nos actionnaires. De tels conflits peuvent survenir pendant une activité au cours de laquelle des intérêts personnels peuvent compromettre ou risquer de compromettre notre capacité à prendre des décisions objectives et à agir au mieux dans l'intérêt de notre Groupe et de celui de nos actionnaires. Leur signalement est important pour en permettre la résolution.

### Procédure de signalement et de résolution

Vous pouvez rapporter à un supérieur hiérarchique toute transaction, relation ou situation qui risque de provoquer un conflit d'intérêt réel ou potentiel. Cela vaut également pour les transactions, les relations ou les situations impliquant une tierce personne qui risque d'amplifier un conflit d'intérêt réel ou potentiel. Le supérieur hiérarchique est chargé de prendre une décision finale après avoir consulté les responsables aux échelons supérieurs appropriés, le cas échéant.

### Exemples de conflits potentiels

La liste ci-dessous fournit des exemples de transactions, relations et situations susceptibles de provoquer un conflit d'intérêt réel ou apparent.

1. Détention par vous ou un membre de votre famille proche d'intérêts financiers dans une société extérieure engagée dans des transactions avec notre Groupe ou en concurrence directe avec ce dernier.
2. Contrôle substantiel par vous ou un membre de votre famille proche de la gestion d'une société extérieure réalisant un volume d'affaires significatif avec notre Groupe ou en concurrence directe avec ce dernier.

3. Emploi externe, tel qu'un travail secondaire, des mandats (hors les mandats de représentation du personnel dans les conditions autorisées par la loi locale applicable) ou des missions de conseil dans une société engagée dans des transactions avec notre Groupe ou en concurrence directe avec ce dernier.
4. Emploi et/ou engagement commercial en conflit (sauf cas mineur) avec vos responsabilités dans notre Groupe.

Pour chacune de ces situations, vous pouvez signaler le conflit ou le conflit éventuel à un supérieur hiérarchique, puis suivre ses directives concernant la résolution de l'affaire.

### Opportunités liés à l'entreprise

Nous nous engageons à accomplir nos tâches dans l'intérêt commercial légitime de notre Groupe. Nous nous interdisons de profiter d'opportunités issues de l'utilisation d'informations ou de ressources du Groupe, ou liées à notre profession au sein de ManpowerGroup, sauf si ManpowerGroup a pris en compte ces opportunités et décidé de ne pas poursuivre les contrevenants.

### Demander conseil

Nous vous rappelons que le texte ci-dessus est uniquement destiné à vous assister dans l'identification de conflits d'intérêts potentiels. Les problèmes de conflits d'intérêts peuvent être résolus uniquement après information puis évaluation des circonstances particulières dans le cadre de vos activités au sein de ManpowerGroup.



## Protection des informations et des actifs

Nous avons la responsabilité de protéger les actifs de ManpowerGroup comme s'il s'agissait des nôtres. Les actifs de ManpowerGroup ne se limitent pas aux fonds, à la propriété ou à l'équipement. Ils incluent également les données financières, les plans d'affaires, les technologies, les listes de clients, les renseignements personnels sur les employés et d'autres informations dont le Groupe est propriétaire. Le vol, le détournement ou l'utilisation non autorisée d'un de ces actifs est une affaire grave et sera traitée comme telle.

### Utilisation des actifs des sociétés du Groupe

Nous devons agir de sorte à protéger le matériel, les fournitures et la propriété physique du Groupe. L'utilisation personnelle de ces actifs est autorisée uniquement avec l'accord préalable du Groupe. Ils ne doivent jamais être utilisés à des fins personnelles ou dans un but commercial sans rapport avec notre Groupe.

### Informations commerciales confidentielles

Les informations commerciales confidentielles relatives à nos opérations et stratégies commerciales représentent un actif précieux pour les sociétés du Groupe. Les informations commerciales confidentielles incluent les données de coûts et de tarification, les listes de clients, les acquisitions éventuelles, les procédures et processus commerciaux, les données financières, les secrets professionnels et le savoir-faire, les informations sur le personnel, les stratégies et plans de marketing et de ventes, les listes de fournisseurs ainsi que d'autres informations et développements qui n'ont pas été divulgués publiquement. Toutes les informations des sociétés du Groupe doivent être utilisées uniquement dans l'intérêt de ces sociétés et jamais à titre personnel.

Cependant, il existe trois exceptions : a) vous avez l'autorisation écrite de ManpowerGroup, b) ces informations sont légalement portées à la connaissance du public, c) une autorité judiciaire ou administrative habilitée vous a ordonné de divulguer ces informations (et après en avoir informé le Directeur juridique).

Conformément à la législation en vigueur, cette obligation subsiste même après la cessation de nos relations professionnelles, commerciales ou de salariat.

### Exactitude, conservation et destruction des archives et des documents de l'entreprise

Nous sommes réputés pour notre honnêteté et notre sérieux dans tous nos secteurs d'activité. Toutes les informations des sociétés du Groupe incluant des dossiers financiers et commerciaux doivent être signalées de manière précise et rapide. Les informations financières doivent refléter des transactions réelles et être conformes aux normes comptables en vigueur. Nul n'a le droit de réaliser des transactions de fonds ou de biens sans respecter les règles locales applicables, notamment les prescriptions comptables.

Les archives et les documents du Groupe incluent des documents sur papier, tels que les lettres et les rapports imprimés. Ils comprennent également des documents électroniques, tels que les messages électroniques ainsi que tout autre support contenant des informations sur les sociétés du Groupe et/ou nos activités commerciales.

### Propriété intellectuelle – La nôtre et celle d'autrui

La connaissance et l'innovation constituent deux valeurs essentielles de ManpowerGroup. La propriété intellectuelle de ManpowerGroup représente un actif d'entreprise de grande valeur. Nous avons une obligation de respect et de protection de toute la propriété intellectuelle, qu'il s'agisse de la nôtre ou de celle d'un tiers.

Ces obligations s'appliquent également plus spécifiquement à toutes les applications logicielles. Nous utiliserons tous les logiciels légalement et en accord avec les licences qui nous ont été accordées.

### Utilisation de supports électroniques

La réputation de ManpowerGroup dépend de chacun d'entre nous et de notre comportement. Nous devons veiller à notre bonne conduite quant à l'utilisation de tous les supports électroniques et systèmes de communication, tels que la messagerie vocale, la messagerie électronique et les logiciels commerciaux.

Les informations contenues et échangées sur ces systèmes sont présumées constituer des enregistrements professionnels. ManpowerGroup peut limiter les conditions d'accès et d'utilisation de ces systèmes. Dans le respect des dispositions légales applicables, chaque société du Groupe peut également être amenée à accéder et divulguer le contenu de ces enregistrements.

Comme utilisateurs de ces systèmes, nous devons veiller à ce que les communications sur ces systèmes ne blessent ou n'offensent personne. Elles ne doivent pas non plus mettre en péril notre Groupe. Nous ne devons jamais utiliser les systèmes de ManpowerGroup pour envoyer, stocker, transmettre, télécharger ou distribuer délibérément, de manière imprudente ou avec l'intention de nuire tout contenu menaçant, injurieux, diffamatoire ou obscène, quel qu'en soit sa nature.

Notre réussite est liée en grande partie au développement et à notre présence sur les réseaux sociaux, notamment par le biais de relations avec nos amis ou connaissances qui sont devenus des clients, des candidats, des salariés temporaires et des collègues. Contrairement à d'autres entreprises, nous encourageons nos employés et leur accordons le droit d'utiliser des réseaux sociaux.

Ainsi, nous pouvons utiliser les réseaux sociaux de manière à en faire profiter notre Groupe tout comme nos employés. Nous attendons des employés du Groupe qu'ils se conduisent en ligne de la même manière que dans le cadre du Groupe.

## Demandes des investisseurs et de la presse

Nous devons fournir des informations sur notre organisation au grand public, aux actionnaires et à la presse. Nous devons effectuer ces opérations en veillant à ce que toutes les informations soient opportunes, appropriées et exactes. Il est important d'empêcher la divulgation accidentelle d'informations confidentielles. Toutes les demandes ou requêtes d'informations provenant du public, d'un actionnaire, d'un analyste ou d'un représentant de la presse doivent être immédiatement envoyées à la personne appropriée chargée des relations publiques dans votre pays. Si la demande porte sur une affaire mondiale, elle doit être orientée ou envoyée au service des relations publiques de ManpowerGroup Inc.

## Opérations sur titres et délit d'initié

La loi fédérale américaine, ainsi que la majorité des lois locales, sur les opérations sur titres interdit l'achat ou la vente d'actions du Groupe pendant la période où vous avez accès à des informations importantes relatives à notre Groupe qui n'ont pas été révélées au public. Le fait d'effectuer des transactions au cours de cette période constitue un « délit d'initié ». Cette loi vous interdit également de divulguer de telles informations à des tiers qui pourraient effectuer des transactions avec les actions du Groupe.

De telles informations peuvent comprendre des nouvelles initiatives commerciales, des résultats liés aux ventes et aux revenus, des projections, des contrats importants avec des clients ou des fournisseurs et/ou des acquisitions éventuelles, des fusions ou d'autres développements significatifs. Quiconque ayant accès à de telles informations est tenu de ne pas les révéler. Nous ne devons jamais discuter d'informations confidentielles avec quiconque ne faisant pas partie de notre Groupe, y compris avec des contacts professionnels externes à ManpowerGroup, des membres de votre famille et/ou des amis.

Si vous souhaitez acheter ou vendre nos actions mais que vous n'êtes pas sûr de satisfaire aux conditions requises, vous pouvez contacter le Directeur juridique de votre société ou du Groupe.



## Nos engagements envers nos clients et nos partenaires commerciaux

Pages 19-22

- ▶ Relations avec les partenaires commerciaux
- ▶ Pratiques commerciales, publicitaires et de communication
- ▶ Offre, acceptation et sollicitation de cadeaux et d'invitations
- ▶ Lois antitrust / sur la concurrence
- ▶ Obtenir des informations sur la concurrence



## Relations avec les partenaires commerciaux

ManpowerGroup croit à l'interaction professionnelle avec des partenaires commerciaux qui disposent de standards élevés d'éthique dans leurs activités professionnelles. Nous cherchons à établir des relations à long terme permettant de réaliser des bénéfices mutuels avec nos partenaires commerciaux.

Nous entendons par « partenaire commercial », tout agent, vendeur, fournisseur, entrepreneur indépendant ou consultant qui fournit des produits ou offre des services à ManpowerGroup ou en son nom.

### Sélection

Notre sélection de sous-traitants, fournisseurs et vendeurs sera effectuée sur la base de critères objectifs, incluant la qualité, l'aptitude technique, le coût / tarif, la planification / livraison, les services et l'engagement par rapport aux pratiques commerciales socialement responsables. Nous faisons de notre mieux pour nous assurer que nos décisions d'achat ne seront jamais compromises par des relations personnelles ou influencées par l'acceptation de cadeaux inappropriés, faveurs ou invitations excessives.

Nous demandons à nos fournisseurs de s'engager à suivre et à promouvoir pendant leur activité de travail quotidienne les pratiques primordiales de responsabilités sociales du Groupe en accord avec les principes d'éthique d'Athènes, le Pacte Mondial des Nations Unies, les standards de l'Organisation internationale du travail et les autres standards mondiaux que ManpowerGroup s'est engagé à respecter.

## Pratiques équitables

Nous respectons chaque individu et nous jouissons d'une réputation de confiance dans toutes nos relations. Par conséquent, nous ne révélerons pas à un tiers des informations contractuelles ou les termes de nos relations professionnelles avec nos sous-traitants et fournisseurs, à moins que nous en ayons l'autorisation.

## Pratiques commerciales, publicitaires et de communication

Nous sommes fiers de la qualité de nos services et nous nous engageons à travailler honnêtement en employant des pratiques commerciales qui respectent notre éthique. Nous nous efforcerons de fournir uniquement des informations précises et honnêtes sur nos produits et services au cours des exposés et des discussions avec les clients, sur nos publicités ainsi que sur la documentation promotionnelle et les annonces faites au public. Lorsqu'il nous sera demandé de nous comparer à la concurrence, nous présenterons ces informations de manière honnête.

## Offre, acceptation et sollicitation de cadeaux et d'invitations

Nous devons toujours effectuer notre travail en utilisant des standards élevés pour préserver la réputation de ManpowerGroup qui est celle d'effectuer des transactions justes et honnêtes. Il est souvent habituel d'offrir certains faveurs aux clients et fournisseurs, telles que des cadeaux occasionnels de modeste valeur ou des invitations, telles que des repas ou des dîners. Ces activités doivent être limitées et ne doivent jamais influencer, ou prétendre influencer les décisions que nous prenons au nom de notre Groupe. Nous devons faire preuve de discernement lors de l'attribution et de la réception de tels avantages ou cadeaux.

Bien qu'il soit difficile de définir les termes « habituel » ou « modeste » en les quantifiant par une somme d'argent, fiez-vous à votre bon sens pour déterminer ce qui peut être considéré comme extravagant ou excessif. Si un tiers désintéressé suggère que cela a affecté notre capacité de discernement, cela signifie que la faveur est trop importante.

Nous ne devons jamais demander, donner ou accepter de l'argent liquide ou des équivalents (tels que des chèques-cadeaux) lorsque nous traitons avec un client, un client potentiel ou tout autre partenaire commercial.

## Lois antitrust / sur la concurrence

ManpowerGroup est performant sur les marchés libres et concurrentiels. Nous devons notre réussite à la politique d'excellence que nous menons dans tous nos secteurs d'activité. Les États-Unis, l'Union Européenne, l'OCDE ainsi que d'autres pays et groupes de pays ont adopté des lois antitrust et sur la concurrence conçues pour maintenir la concurrence et promouvoir les marchés libres. Notre Groupe applique les lois et règlements qui interdisent les accords interférant avec une concurrence loyale et qui font l'objet de sanctions coûteuses. Notre Groupe ne tolérera jamais ce genre de conduite qui enfreint ces obligations.



Dans notre Groupe, nul n'a le droit d'approuver ou de tolérer la violation des lois antitrust et sur la concurrence ou d'y participer de manière directe. En outre, les directeurs sont responsables non seulement de leur propre bonne conduite mais également de la bonne conduite de leur équipe.

Étant donné que les lois sont différentes dans chaque pays, il est important que vous compreniez les lois antitrust et sur la concurrence qui s'appliquent à votre marché.

Nous devons observer des instructions générales. Nous n'avons pas le droit d'engager des discussions ou des accords avec les concurrents sur : (1) les prix, les remises ou les termes ou conditions de vente ; (2) les profits, les marges bénéficiaires ou les données sur les prix de revient ; (3) les parts de marchés, les marchés ou les secteurs de vente ; (4) l'affectation de clients ou de secteurs d'activité ; (5) la sélection, le rejet ou la résiliation concernant des clients ou des fournisseurs ; (6) la restriction de secteurs d'activité ou de marchés pour lesquels une entreprise peut revendre des produits et (7) la restriction de clients pour lesquels une entreprise peut effectuer des ventes.

La prévention est essentielle. Ainsi, si vous avez des questions sur la mise en œuvre des lois antitrust ou sur la concurrence dans le cadre d'une bonne conduite passée, présente ou future, adressez-vous au Directeur juridique.

ManpowerGroup respecte les obligations légales que vous aviez peut-être avec un employeur précédent, telles que la confidentialité et les restrictions relatives à la sollicitation d'employés et de clients de votre employeur précédent. Quiconque relève de ce type d'accord doit le faire savoir afin de garantir des pratiques conformes avec les conditions de cet accord.

## Obtenir des informations sur la concurrence

Nous rivalisons avec la concurrence loyalement et ouvertement. Il est de notre responsabilité et de notre droit d'obtenir des informations sur les autres organisations professionnelles, y compris sur nos concurrents, en utilisant des moyens légaux et moralement appropriés. De telles informations peuvent inclure des rapports d'analystes, des documents marketing publics, des publicités, des articles de journaux et de magazines ainsi que d'autres informations publiées et écrites.

Nous n'essaierons pas d'obtenir de telles informations par des moyens contraires à la morale et illicites, tels que l'espionnage industriel, la mise sur écoute ou l'usurpation d'identité. Nous n'accepterons pas de lire des documents de concurrents obtenus de manière illégale.



## Nos engagements citoyens

Pages 23-26

- Pots-de-vin et corruption
- Principes environnementaux
- Contributions et activités politiques
- Solutions de valorisation de talents dans tous les pays

## Pots-de-vin et corruption

Il est de notre responsabilité de nous conformer aux lois anti-corruption, incluant le U.S. Foreign Corrupt Practices Act et toutes les lois applicables de nature similaire dans les pays et territoires dans lesquels nous opérons. Nous ne devons pas verser de pots-de-vin ou essayer d'influencer abusivement des membres du gouvernement, des partis politiques ou des candidats, même si ces derniers sont exigés et portent un autre nom. Cette règle s'applique également même si une tierce personne (agent ou représentant) est impliquée dans le versement de ces pots-de-vin.

Ne présumez pas qu'un pays autorise certains types de paiement, autrement appelés « commissions », pour le compte d'un employé du gouvernement afin de remporter un marché plus rapidement. Consultez d'abord votre Directeur juridique, le Référent Ethique local ou le Responsable principal de la conformité et de l'éthique afin de vous assurer que vous ne violez aucune loi dans votre pays ou aux États-Unis.

## Principes environnementaux

Pendant plus de 60 ans, notre objectif a toujours été celui d'être responsable vis-à-vis des communautés locales avec lesquelles nous travaillons en nous efforçant continuellement de réduire notre empreinte écologique. Nos installations sont gérées avec les autorisations, approbations et contrôles nécessaires. Nous continuons à progresser et à nous améliorer pour surpasser la mise en conformité avec les lois environnementales et les standards qui s'imposent à nous.

Nous pouvons jouer un rôle primordial et avoir une influence positive sur l'environnement en adoptant des choix judicieux et en exploitant les opportunités pour encourager une gestion responsable de l'environnement par nos employés, fournisseurs, salariés temporaires et autres. De cette manière, ManpowerGroup peut contribuer à un développement pérenne en faveur des communautés locales. Selon le principe « Réduire, réutiliser et recycler », la plupart des initiatives environnementales de ManpowerGroup sont mises en application au niveau local avec des programmes qui répondent aux besoins locaux et nationaux. Nous favorisons la prise d'opinions des employés et nous les encourageons à participer aux programmes environnementaux dans chaque unité commerciale.

Le siège social de ManpowerGroup Inc., certifié LEED Gold, est un modèle qui montre comment l'emplacement, les matériaux de construction, la diminution de la consommation d'énergie et d'eau et les principes de fonctionnement peuvent réduire l'empreinte écologique et offrir une expérience agréable. Nous comptons utiliser ce modèle pour tous nos sites, dans la mesure où cela est réalisable. Les opérations d'achat, d'acquisition de biens immobiliers et de fonctionnement doivent toujours être pensées dans le but d'améliorer les résultats pour l'environnement et par conséquent, encourager chaque individu à appliquer des principes similaires au quotidien.



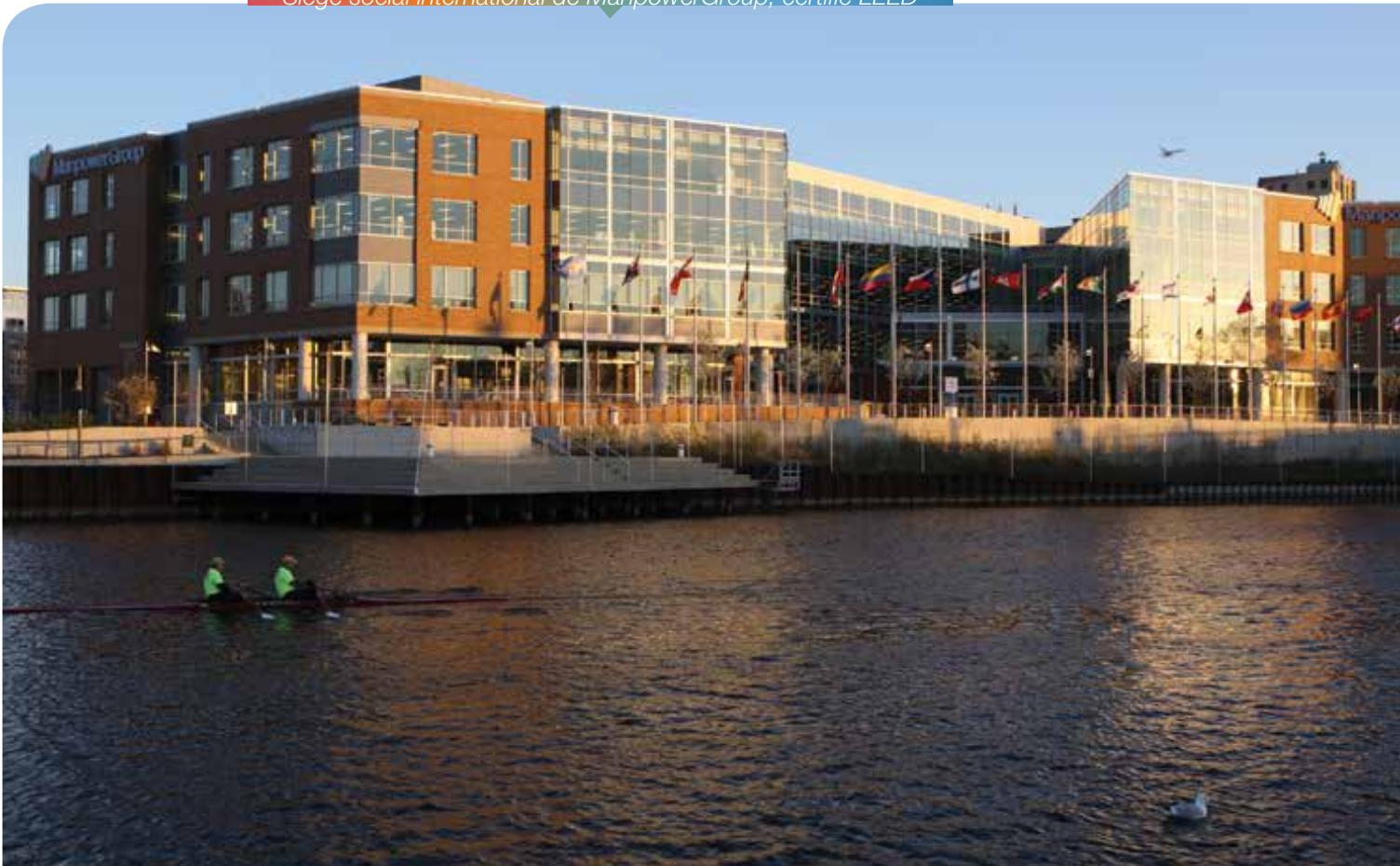
## Contributions et activités politiques

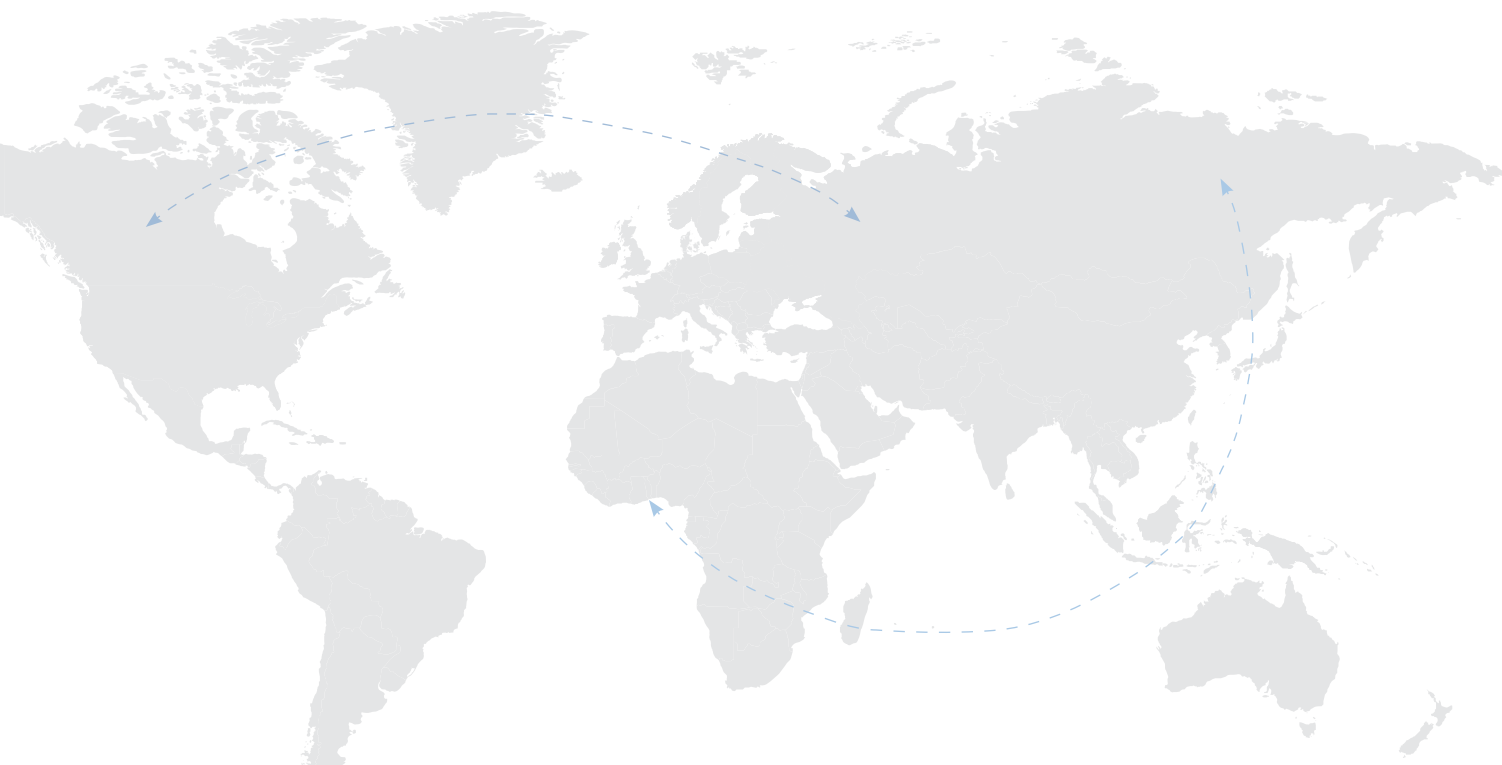
Il est interdit d'utiliser des fonds, des biens ou d'autres ressources du Groupe pour effectuer une contribution ou offrir des avantages quels qu'ils soient à des candidats, partis ou activités politiques. Notre entreprise ne remboursera aucune personne qui effectue une contribution personnelle à des fins politiques.

Tout le monde peut participer à des activités politiques à condition que ce soit hors du temps de travail et aux frais de ces personnes. En outre, ces activités ne doivent pas entraver l'exécution des tâches pour ManpowerGroup.

N'effectuez pas de contributions politiques, en argent ou en services personnels au nom de ManpowerGroup.

*Siège social international de ManpowerGroup, certifié LEED*





## Connexion et valorisation des talents où qu'ils soient dans le monde

En tant qu'expert leader sur le marché du travail mondial, ManpowerGroup possède une expérience unique quant à la mise en rapport des clients avec les talents dont ils ont besoin, dans le monde entier. Dans un monde où la disparité entre les talents et le paysage démographique est devenue un problème croissant pour les sociétés, ManpowerGroup joue un rôle important dans la mise en rapport des deux de manière efficace et morale. Nous reconnaissons l'importance de la mobilisation des personnes les plus compétentes au service de nos clients dans le monde.

Nous respectons les lois qui s'appliquent aux déplacements transfrontaliers de populations. Nous pratiquons une politique de tolérance zéro concernant la traite des êtres humains ou le travail forcé de toute sorte et nous adhérons à toutes les lois et règlements internationaux sur l'immigration et le travail quel que soit le pays dans lequel nous travaillons. Nous encourageons les autres entités à suivre notre exemple.

Nous respectons les lois et règlements relatifs aux échanges transfrontaliers d'information, y compris par usage des messageries électronique et d'accès aux réseaux.

Nous respectons les lois anti-boycott qui interdisent à ManpowerGroup de passer des accords avec des tiers pour ne pas travailler avec certains pays ou certaines entreprises.

Notre volonté est de nous conformer pleinement aux lois sur l'immigration en vigueur et aux normes internationales dans les pays où nous opérons. Nous connaissons la valeur des individus et de leurs compétences. Nous savons également l'importance de posséder une autorisation valide pour travailler dans un pays hôte. Les individus travaillant hors de leur pays d'origine doivent se procurer les visas appropriés et permis de travail exigés par la loi avant d'arriver dans le pays hôte. Ils sont responsables de la mise en conformité de leurs visas et de leurs permis. Ils doivent également être en règle avec les systèmes de taxation et d'échange de devise ainsi qu'avec les autres lois du pays hôte.



## Notre programme de conformité

Pages 27-30

- ▶ Administration
- ▶ Procédures judiciaires et enquêtes internes
- ▶ Ressources pour obtenir des conseils et exprimer ses préoccupations
- ▶ Formation et certification
- ▶ Mesures disciplinaires
- ▶ Interdiction de représailles

## Administration

Ce Code sera administré et interprété par notre Responsable principal de la conformité et de l'éthique « Global Ethics Compliance Officer » en charge de la déontologie de notre Groupe, Shannon Kobylarczyk (shannon.kobylarczyk@manpowergroup.com) et son représentant local. Le Global Ethics Compliance Officer est autorisé à formuler et mettre en œuvre des règles, des procédures et des programmes de formation conçus pour promouvoir l'efficacité de ce Code. Il est également autorisé à répondre aux questions concernant ce Code et ses applications dans le cadre de situations spécifiques.

## Procédures judiciaires et enquêtes internes

Nous souhaitons être responsables et précis dans toutes nos transactions commerciales. Par conséquent, toute personne qui reçoit une demande, une plainte, ou est informé, quelle qu'en soit la manière, que le Groupe fait l'objet de poursuite judiciaire ou administrative ou d'une enquête de la part d'une autorité locale doit immédiatement informer le Directeur juridique de sa société qui coordonnera et orientera les réponses de sa société.

Les enquêtes impliquent souvent des questions complexes sur le plan professionnel et judiciaire. N'essayez pas d'enquêter sur des faits juridiques, sous peine de compromettre l'enquête. Il appartient aux cadres dirigeants de la société du Groupe de déterminer s'il y a lieu de mener une enquête interne et de déterminer les méthodes à employer pour effectuer toute enquête.

Si les résultats d'une enquête interne ou d'une autorité locale justifient des mesures correctives, la Direction générale devra déterminer les mesures appropriées qui doivent être prises et sera responsable de leur mise en œuvre.

Notre devoir est de coopérer totalement en cas d'enquête interne menée par ManpowerGroup. Après avis du Directeur juridique de votre société, du Directeur Juridique de ManpowerGroup ou des avocats externes, chacun, lorsqu'il y est invité, est vivement encouragé à coopérer pleinement dans toute enquête judiciaire.

Nous devons être honnêtes dans toutes nos relations avec le gouvernement, les enquêteurs internes ou chargés d'appliquer la loi et nous ne devons pas :

- Détruire, altérer ou dissimuler des documents ou toute autre preuve pertinente ;
- effectuer des déclarations mensongères en rapport avec une enquête effectuée par notre Groupe ou par toute autorité administrative ou judiciaire habilitée ;
- faire obstruction, influencer de manière frauduleuse ou entraver une enquête ;
- demander à un tiers de détruire une preuve, de donner des informations fausses ou mensongères ou faire obstruction à une enquête.

## Ressources pour obtenir des conseils, exprimer ses préoccupations, effectuer des signalements

Pour obtenir des conseils sur des préoccupations de conformité ou d'éthique des affaires ou pour signaler une infraction réelle, planifiée ou présumée, utilisez une ou plusieurs de ces méthodes, en France :

1. Parlez à votre supérieur hiérarchique direct ou à votre Directeur,
2. Parlez à votre interlocuteur au sein la Direction des Ressources Humaines,
3. Utilisez la Procédure d'Alerte Professionnelle,

Il est rappelé que la procédure d'Alerte Professionnelle ne peut être utilisée que pour des signalements entrant dans le cadre de domaines limités, à savoir :

- financier, comptable, bancaire et de la lutte contre la corruption,
- pratiques anticoncurrentielles,
- lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail,
- santé, hygiène et sécurité au travail,
- protection de l'environnement.

Alerte Professionnelle, information et procédure complète ci-après.

*Siège social international de ManpowerGroup, premier nouveau bâtiment à Milwaukee ayant reçu la certification LEED*



## Formation et certification

Notre responsabilité est partagée en ce qui concerne la prise de bonnes décisions pour toutes les parties prenantes et la protection de la réputation de notre Groupe. Une des étapes les plus importantes concerne tous les employés qui sont appelés à suivre une formation périodique relative à ce Code et aux stratégies du Groupe. Le Responsable principal de la conformité et de l'éthique a conçu des programmes de formation nous concernant.

Puisque nous souhaitons être en bonne conformité avec ce Code, tous les salariés du Groupe (sauf les salariés intérimaires) et tous les membres du conseil d'administration sont appelés à compléter et renvoyer un rapport de conformité et de certification une fois par an.

## Mesures disciplinaires

Etant rappelé que la majorité des principes du Code sont couverts par des dispositions légales, réglementaires ou des règles applicables à l'intérieur de la Société, il est rappelé que la violation des principes du Code est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires.

## Interdiction de représailles

Notre Groupe interdit toutes représailles contre quiconque rapporte en toute bonne foi une violation réelle ou apparente d'une loi, d'un règlement ou d'une disposition de ce Code.

Les représailles sont elles-mêmes considérées comme une violation de ce Code. Si vous pensez que vous avez souffert d'une forme de représailles, n'hésitez pas à signaler votre cas à votre supérieur hiérarchique, au référent Ethique local ou au Responsable principal de la conformité et de l'éthique.



## ANNEXE

# Procédure d'Alerte Professionnelle

Pages 32-33

- ▶ Caractéristiques générales de l'alerte professionnelle
- ▶ Dispositif mis en place pour les sociétés françaises du Groupe ManpowerGroup
- ▶ Gestion de l'alerte professionnelle

La loi américaine Sarbanes-Oxley du 30 juillet 2002 impose aux sociétés cotées aux Etats Unis et à leurs filiales dans le monde, y compris françaises, la mise en place de procédures d'alerte éthique dont l'objet est d'inciter les salariés à signaler à la direction de leur entreprise les comportements fautifs de leurs collègues, essentiellement dans les domaines comptables et financiers.

A l'issue de discussions avec les autorités américaines et des entreprises françaises concernées par ce système d'alertes professionnelles la CNIL a publié, le 10 novembre 2005, un document d'orientation définissant les conditions que doivent remplir les dispositifs d'alerte professionnelle pour être conformes à la loi Informatique et Libertés.

Elle a ensuite adopté une délibération (le 8 décembre 2005) portant autorisation unique des dispositifs d'alerte professionnelle ; cette délibération a été modifiée par la CNIL le 14 octobre 2010, puis le 30 janvier 2014.

Un dispositif d'alerte professionnelle est un système mis à la disposition des salariés en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements éventuels constatés dans leur entreprise, pour leur permettre de signaler à leur employeur des comportements qu'ils estiment contraires aux règles applicables et pour organiser la vérification de l'alerte ainsi recueillie.

## Caractéristiques générales de l'alerte professionnelle

La finalité du dispositif d'alerte professionnelle doit répondre à une obligation législative ou réglementaire ou répondre à un intérêt légitime de la société dans les domaines autorisés ; ce dispositif vise notamment à accompagner l'établissement de procédures de contrôle interne consécutif aux obligations de la société au regard de la loi Sarbanes Oxley - section 301(4).

Il est recommandé à l'émetteur de l'alerte de s'identifier, et son identité est traitée de façon confidentielle par l'organisation chargée de la gestion des alertes. Les alertes anonymes doivent être entourées de précautions particulières.

Les faits recueillis sont strictement limités aux domaines concernés par le dispositif d'alerte.

La gestion des alertes peut être interne ou externe. Le recueil et le traitement des alertes professionnelles doivent être confiés à une organisation spécifique. Les personnes chargées du recueil et du traitement des alertes sont astreintes à une obligation renforcée de confidentialité.

La personne mise en cause doit être informée de l'enregistrement des données la concernant (le cas échéant après l'adoption de mesures conservatoires des preuves) afin d'exercer éventuellement son droit d'opposition, d'accès ou de rectification.

Les dispositifs d'alerte doivent être autorisés par la CNIL avant leur mise en œuvre. Depuis l'adoption de la décision d'autorisation unique du 8 décembre 2005, l'organisme qui veut mettre en place un dispositif d'alerte doit adresser à la CNIL un engagement de conformité à l'Autorisation Unique AU-004.

Dans le cadre de l'alerte professionnelle l'entreprise peut-être amenée à collecter et traiter les informations à caractère personnel suivantes :

- identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte professionnelle ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- faits signalés ;
- éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.



La prise en compte de l'alerte professionnelle ne s'appuie que sur des données formulées de manière objective, en rapport direct avec le champ du dispositif d'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués. Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés font apparaître leur caractère présumé.

## Dispositif mis en place pour les sociétés françaises du Groupe ManpowerGroup

Pour remplir ses obligations légales, chaque filiale française du Groupe ManpowerGroup met en place un dispositif facultatif d'alerte professionnelle. Ce dispositif permet à tout collaborateur de ces filiales de signaler à leur employeur et conséquemment à la société mère du Groupe les comportements illicites et dont il/elle aurait connaissance exclusivement dans les domaines 1) financier, 2) comptable, 3) bancaire, 4) de lutte contre la corruption et 5) de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles 6) de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail, 7) de la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, 8) de la protection de l'environnement.

Ce dispositif est spécifique et toute alerte n'entrant pas dans le périmètre ci-dessus défini sera automatiquement rejetée et les données collectées à cette occasion seront supprimées. Toute personne souhaitant alerter l'entreprise sur des comportements n'entrant pas dans le périmètre du dispositif d'alerte professionnelle doit en référer à ses interlocuteurs habituels (supérieurs hiérarchiques, services compétents des Ressources Humaines).

Pour émettre une alerte, le salarié pourra contacter le service compétent, par courriel à : [alerteprofessionnelle@manpower.fr](mailto:alerteprofessionnelle@manpower.fr)

Bien que le dispositif d'alerte professionnelle permette de signaler anonymement des comportements fautifs, les personnes utilisant ce dispositif sont encouragées à s'identifier et il est garanti à ces personnes la plus grande confidentialité (la levée de cette confidentialité ne pouvant intervenir que dans la cadre d'une procédure judiciaire).

L'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte professionnelle, même si par la suite les faits se révèlent inexacts, ne peut exposer l'auteur d'une alerte à des sanctions. En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

La non-utilisation du dispositif d'alerte professionnel ne peut exposer un collaborateur du Groupe ManpowerGroup à des sanctions.

## Gestion de l'alerte professionnelle

Les informations recueillies sont traitées selon une procédure garantissant un haut niveau de confidentialité et sont destinées à un personnel déterminé au sein du Groupe. Toute personne intervenant dans la gestion de la procédure d'alerte professionnelle (Comités de réception et de délibération) signe un engagement spécifique de confidentialité.

**Le Comité de réception :** il a en charge la réception des alertes émises par ce dispositif, il doit transmettre au Comité de délibération les alertes entrant dans le périmètre et réorienter les émetteurs d'une alerte qui est hors périmètre.

Il est composé de :

- Dominique Laurent, Directeur Général Administration et Finance et Référent Ethique de ManpowerGroup
- Franck Bodikian, Directeur des Ressources Humaines de ManpowerGroup et de Manpower France

**Le Comité de délibération :** Il a en charge la vérification de l'authenticité des alertes et est responsable des décisions qu'il jugera nécessaire de prendre suite à ses constatations.

Il est composé de :

- Dominique Laurent, Directeur Général Administration et Finance de Manpower France et Référent Ethique de ManpowerGroup
- Jean-François Denoy, Directeur Général de Manpower France
- Franck Bodikian, Directeur des Ressources Humaines de ManpowerGroup et de Manpower France

- Béatrix Laurent-Moulin, Directeur Juridique de Manpower France

Le Comité de délibération, accompagné le cas échéant des services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte, prend toutes les mesures de manière à vérifier l'authenticité des faits portés à sa connaissance.

#### Si la véracité des faits n'est pas démontrée :

Le Comité de délibération procède à la destruction de l'ensemble des éléments collectés dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérifications.

Si au cours de ces vérifications, le Comité de délibération s'est rendu compte que l'alerte avait un but diffamatoire, le Comité en instruit les services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte qui peuvent prendre toute mesure jugée appropriée. Les données pourront dans ce cas être conservées le temps nécessaire et jusqu'à la clôture de la procédure disciplinaire et/ou judiciaire prise, le cas échéant, à l'encontre de la personne auteur de l'alerte.

Le Comité de délibération informe la personne mise en cause de ses droits d'accès.

#### Si la véracité des faits est démontrée :

Le Comité de délibération en instruit les services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte qui peuvent prendre toute mesure jugée nécessaire ; la/les personnes habilité(es) de ManpowerGroup Inc. peuvent être informée des faits portés à la connaissance du Comité et invitées par le Comité de délibération à se positionner sur la suite à donner à l'alerte vérifiée.

Le Comité de délibération rassemble l'ensemble des documents relatifs à cette alerte et à la constitution des éléments de preuves dans un dossier daté et référencé.

Le Comité de délibération informe la personne mise en cause de la constitution de ce dossier par lettre RAR et de ses droits d'accès.

S'il n'est pas décidé d'engager une procédure disciplinaire et/ou judiciaire une fois la véracité démontrée, les éléments relatifs à l'alerte sont détruits dans les deux mois à compter de la date de clôture des opérations de vérifications.

Les services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte, suite à l'information donnée par le Comité de délibération, peuvent décider d'intenter toute action de nature à faire cesser les agissements incriminés et particulièrement décider que soit engagée toute procédure disciplinaire et/ou judiciaire.

Dans ce cas les données collectées seront conservées jusqu'au terme des délais de procédures contentieuses. Les données pourront ensuite être éventuellement archivées dans le respect des dispositions légales applicables.

Si ces faits sont d'une gravité telle qu'ils pourraient avoir des conséquences sur la société mère du groupe, sur d'autres sociétés du Groupe ou le Groupe dans son ensemble, le Comité peut décider de transmettre ces informations aux services compétents de ManpowerGroup Inc.

ManpowerGroup Inc. étant située à l'extérieur de l'Union Européenne et à l'extérieur des pays reconnus par l'Union Européenne comme ayant des lois garantissant une protection adéquate des données personnelles, conformément à l'article 34 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, les collaborateurs sont informés que les mesures nécessaires ont été mis en œuvre pour s'assurer que les informations personnelles ainsi transférées soient protégées sur le plan de leur sécurité, de leur intégrité et de leur confidentialité.

Conformément à la réglementation, les personnes concernées (auteur d'une alerte et personne mise en cause) peuvent exercer leur droit de consultation, de rectification et d'opposition, pour des motifs légitimes, sur les informations personnelles détenues par le Comité, en adressant une demande ainsi qu'une copie de leur carte d'identité au service d'alerte

professionnelle, par courriel à l'adresse suivante :  
[alerteprofessionnelle@manpower.fr](mailto:alerteprofessionnelle@manpower.fr)

Par exception et compte tenu du caractère spécifique de la procédure d'alerte professionnelle, les personnes mises en cause ne peuvent avoir accès à l'identité de l'émetteur d'une alerte sur le fondement de l'exercice du droit d'accès.

La mise en place de cette procédure d'alerte a fait l'objet, le cas échéant, d'une information auprès des instances représentatives du personnel compétentes de chaque société concernée et d'une déclaration de conformité à l'autorisation unique n°AU-004 auprès de la CNIL.



“ Je suis passionné par le travail que nous faisons et comment nous conduisons nos activités chaque jour. Comme beaucoup d'entre vous, j'ai rejoint ManpowerGroup parce que je crois dans nos activités et à l'importance que l'emploi a dans la vie de chacun. Je suis personnellement motivé par le travail que nous faisons jour après jour, et par les principes d'intégrité et d'honnêteté qui nous régissent. ”

~Jonas Prising, CEO, ManpowerGroup