



Jonas Prising
ประธานบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
ManpowerGroup

“ผมรู้สึกกระตือรือร้นต่องานที่เราทำและวิธีที่
เราดำเนินธุรกิจในแต่ละวัน เช่นเดียวกับท่าน
อีกหลายๆ คน ผมทำงานที่ ManpowerGroup
เพราะผมเชื่อในธุรกิจนี้และความสำคัญของ
งานที่มีต่อชีวิตของทุกๆ คน โดยส่วนตัวผม
แล้ว งานที่เราทำในแต่ละวัน และระดับของ
ความซื่อตรงและความสุจริตที่เรายึดมั่นคือ
แรงบันดาลใจของผม”

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

© 2016 ManpowerGroup สงวนลิขสิทธิ์



ManpowerGroup®

ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจ ประสบการณ์แห่ง MANPOWERGROUP



สารบัญ

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ

- 3 สารจากประธานบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4 พันธสัญญาของ MANPOWERGROUP
บทนำสำหรับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของเรา
 - 5 วัตถุประสงค์
 - 5 ประมวลฯ บังคับใช้กับพวกเราทุกคน
 - 6 หน้าที่ความรับผิดชอบของเรา
 - » พนักงาน
 - » ผู้จัดการ
- 7 การขอคำแนะนำและการรายงานเรื่องร้องเรียน
 - 7 เมื่อท่านมีข้อสงสัย: เข้มทิศศีลธรรม
 - 8 การรายงานเรื่องร้องเรียน
 - 9 ต้องไม่มีการโต้ตอบแก้แค้น
- 10 ปณิธานของเราต่อกันและกัน
 - 10 ผู้คน: คำนึงอย่างหนึ่งของเรา
 - 10 การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน
 - 10 การให้ความคุ้มครองและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
 - 11 ความหลากหลายและการยอมรับผู้อื่น
 - 12 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 - 12 การใช้สารเสพติด
 - 12 การคุกคามและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน
- 14 ปณิธานของเราต่อบริษัทและผู้ถือหุ้นของเรา
 - 14 การขัดกันของผลประโยชน์
 - 14 กระบวนการเปิดเผยและแก้ปัญหา
 - 14 ตัวอย่างของกรณีที่อาจเป็นการขัดกันของผลประโยชน์
 - 15 โอกาสขององค์กร
 - 15 การขอคำแนะนำ
 - 16 การปกป้องคุ้มครองข้อมูลและสินทรัพย์
- 16 การใช้สินทรัพย์ของบริษัท
 - » ข้อมูลธุรกิจที่เป็นความลับ
 - » ความถูกต้องเที่ยงตรง การเก็บรักษา และการทำลายบันทึกและเอกสารทางธุรกิจ
 - » ทรัพย์สินทางปัญญา – ของเราและของผู้อื่น
 - » การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์/โซเชียลมีเดีย
 - » การสอบถามจากนักลงทุนและสื่อมวลชน
 - » ข้อมูลภายในและการซื้อขายหลักทรัพย์
- 19 ปณิธานของเราต่อลูกค้าและพันธมิตรธุรกิจของเรา
 - 19 การให้สินบนและการคอร์รัปชัน
 - 19 ของขวัญ การรับรองด้วยสินทนาการ และการให้การสนับสนุน
 - 20 ความสัมพันธ์กับพันธมิตรธุรกิจ
 - » การคัดเลือก
 - » การปฏิบัติที่เป็นธรรม
 - 21 หลักปฏิบัติในการขาย การตลาด และการสื่อสาร
 - » กฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาด/การแข่งขันทางการค้า
 - » การได้รับข้อมูลด้านการแข่งขันทางการค้า
- 22 ปณิธานของเราที่มีต่อชุมชนของเรา
 - 22 การเป็นผู้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี
 - 22 การบริจาคและกิจกรรมทางการเมือง
- 23 แผนงานการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเรา
 - 23 การบริหารจัดการ
 - 24 กระบวนการทางกฎหมายและการตรวจสอบภายใน
 - 24 การฝึกอบรมและการรับรอง
 - 24 การดำเนินการทางวินัย



ถึงเพื่อนพนักงาน MANPOWERGROUP ทุกท่านทั่วโลก

สารจากประธานบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



ที่ ManpowerGroup เราเชื่อว่าธุรกิจต่างๆ มีความรับผิดชอบที่จะต้องเป็นผู้สนับสนุนที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ธุรกิจของเราก่อตั้งขึ้นภายใต้หลักการนี้ กล่าวคือ การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างผลกำไรให้กับผู้ถือหุ้น และการให้การสนับสนุนกับสังคมด้วยการมอบโอกาสการจ้างงานที่มีความ

หมายและยั่งยืนให้แก่ผู้คนนับล้าน

เมื่อเวลาผ่านไปเกือบ 70 ปี วัตถุประสงค์ของเราที่ควบคู่กันไปทั้งสองนี้ก็เป็นจริง ปัจจุบัน มุมมองของผู้มีส่วนได้เสียที่นายจ้างต้องใส่ใจมีความสำคัญมากขึ้น ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การหยุดชะงักทางเทคโนโลยี และการแตกสาขาของโอกาสในการจ้างงานธุรกิจต่างๆ มีบทบาทของคนที่จะต้องดำเนินไปเพื่อให้มั่นใจว่าเรากำลังส่งเสริมชีวิตของผู้คนและเป็นส่วนสำคัญของการแก้ไขปัญหานี้

นั่นคือสาเหตุที่เรา ManpowerGroup มีปณิธานที่จะช่วยเหลือผู้คนในการสร้างความปรารถนาและความสามารถ เพื่อที่จะพัฒนาทักษะที่อยู่ในความต้องการเพื่อที่จะได้รับการจ้างงานในระยะยาว และนั่นคือสาเหตุที่เราทำงานร่วมกับภาครัฐ NGO และลูกค้าของเรา เพื่อให้ช่วยให้ผู้คนเตรียมพร้อมสำหรับงาน ช่วยเหลือพวกเขาให้ไม่ตกยุคด้วยการปรับทักษะและพัฒนาความหลากหลายในสถานที่ทำงานที่มีความผสมผสานและการยอมรับซึ่งกันและกัน และนั่นยังเป็นสาเหตุที่เราปฏิบัติในสิ่งที่เราพูด กล่าวคือ การลงทุนในการพัฒนาทักษะที่ช่วยให้ผู้คนของเราบรรลุถึงศักยภาพของตน และการสนับสนุนให้พนักงานแบ่งปันความสามารถของตนเพื่อยังประโยชน์แก่ชุมชนที่เราทำงานและอาศัยอยู่ นี่คือวิธีที่ทำให้ผู้ที่ดีที่สุดให้ความสนใจต่อเราและร่วมทำงานกับเรา เพราะเมื่อท่านเข้าร่วมทำงานกับ ManpowerGroup แล้ว ท่านก็จะทราบว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีจริยธรรมซึ่งเชื่อในการทำดีด้วยการทำแต่สิ่งที่ดี อันเป็นแก่นแท้ของเรา

เรามีตราสินค้าที่เป็นที่ไว้วางใจที่สุดในอุตสาหกรรมของเรา ทุกๆ คนมีบทบาทที่จะต้องรักษาเชิมนิตจริยธรรมของเราอย่างมั่นคงอยู่ตลอดเวลา เราทุกคนควรภาคภูมิใจในฐานะการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมของเรา เราได้รับการบรรจุอยู่ในดัชนี Dow Jones Sustainability Index และดัชนี FTSE4Good Index โดยเสมอมา และเราเป็นเพียง

บริษัทเดียวในอุตสาหกรรมของเรามีชื่ออยู่ใน World's Most Ethical Companies และ World's Most Admired Companies ของนิตยสาร Fortune การได้รับการรับรองเหล่านี้คือข้อพิสูจน์สำหรับพวกเราและค่านิยมของเรา ไม่มีคู่แข่งของเรารายใดที่จะสามารถกล่าวเช่นนี้ได้

เราทุกคนมีหน้าที่ต้องปกป้องและส่งเสริมตราสินค้าและชื่อเสียงที่ ManpowerGroup ได้สร้างขึ้นมาอย่างยาวนานในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งหมายถึงการเลือกทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง นั่นคือสาเหตุที่สำคัญอย่างยิ่งที่เราแต่ละคนจะต้องมั่นใจว่าตนเป็น "Ambassador" คนหนึ่งของบริษัทด้วยการยึดมั่นต่อประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของ ManpowerGroup ประมวลบังคับใช้กับพนักงานของ ManpowerGroup ทุกคนไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใดก็ตาม เพื่อให้มั่นใจว่าเรายึดมั่นต่อมาตรฐานขั้นสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ของการปฏิบัติทางธุรกิจที่มีจริยธรรม

โปรดใช้เวลาเพื่อศึกษาให้รู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามประมวลฯ เพื่อที่ท่านจะปฏิบัติตามในทางที่ถูกต้องเหมาะสมต่อค่านิยมของ ManpowerGroup หากท่านทราบหรือสงสัยว่าอาจมีการฝ่าฝืนนโยบายใดก็ตามที่บรรจุอยู่ในประมวลฯ ท่านจะต้องรายงานการฝ่าฝืนหรือเหตุการณ์ที่สงสัยว่าอาจเป็นการฝ่าฝืนทันที **เราได้จัดให้มีหลายช่องทางสำหรับการรายงานพฤติกรรมที่ท่านเชื่อว่าอาจเป็นการฝ่าฝืนประมวลฯ** ซึ่งมีรายละเอียดอยู่ในหน้า 8

ผมทราบว่าผมพูดแทนเราทุกคนที่ ManpowerGroup เมื่อผมพูดว่าผู้คนคือ ความสำคัญลำดับสูงสุดของเรา และผมขอขอบคุณทุกๆ ท่านสำหรับความพยายามของท่านในการช่วยให้เราสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งสถานะของเราในการเป็นบริษัทที่มีปณิธานต่อมาตรฐานจริยธรรมขั้นสูงสุด ขอให้พวกเราทุกคนทำให้มากขึ้นต่อไปเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของเราในการสร้างโอกาสที่มีความหมายเพื่อที่จะกระชับความสำเร็จในอนาคตของผู้คนให้เกิดเป็นจริงได้เร็วขึ้น ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และสร้างชุมชนที่ยั่งยืนมากขึ้น

JONAS PRISING
ประธานบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
ManpowerGroup



พันธสัญญาของ ManpowerGroup

เราเป็นผู้เติมพลังให้แก่โลกแห่งการทำงาน

เมื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งของเราในศักยภาพของมนุษย์ถูกเชื่อมโยงเข้ากับความสามารถอันแรงกล้าของธุรกิจ พลังแห่งพลวัตจึงถือกำเนิดขึ้น

พลังที่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า

พลังที่กระชับความสำเร็จของผู้คนให้เกิดเป็นจริงได้เร็วขึ้น

พลังที่สร้างชุมชนที่ยั่งยืนมากขึ้น

เราสร้างพลังลักษณะนี้ด้วยการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของลูกค้า แรงบันดาลใจของผู้คน และสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ ณ ปัจจุบัน และสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตในโลกแห่งการทำงาน

เราผนวกความเชี่ยวชาญในท้องถิ่นเข้ากับการเข้าถึงในระดับสากล เพื่อที่จะมอบการเข้าถึงโอกาสที่มองไม่เห็นและความสามารถที่จะนำโอกาสเหล่านั้นมาไขให้เกิดประโยชน์ให้แก่องค์กรทั่วโลก

ในฐานะผู้ให้คำแนะนำที่ไว้วางใจได้ เราทะนุบำรุงความเป็นพันธมิตรกับทุกคนที่เราทำงานด้วย เนื่องจากความสำเร็จของพวกเขาจะนำมาสู่ความสำเร็จของเราเช่นกัน

ด้วยสาเหตุนี้ เราจึงสร้างโซลูชันที่มีผลกระทบในระดับสูงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและบุคคลที่เราให้บริการ เพื่อให้พวกเขาบรรลุความสำเร็จได้เกินกว่าที่ตนได้จินตนาการไว้

และด้วยการสร้างความเชื่อมโยงที่เปี่ยมด้วยพลังเหล่านี้ นั้นหมายถึงเราคือผู้ที่ช่วยเติมพลังให้แก่โลกแห่งการทำงาน

บทนำสำหรับประมวลจริยธรรมและ จรรยาบรรณธุรกิจของเรา

- » วัตถุประสงค์
- » ประมวลฯ บังคับใช้กับพวกเราทุกคน
- » หน้าที่ความรับผิดชอบของเรา

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของเรา ("ประมวลฯ") คือการให้แนวทางสำหรับเพื่อนพนักงานและพันธมิตรของเราทุกคนในการทำธุรกิจของเราภายใต้มาตรฐานจริยธรรมขั้นสูงสุด ด้วยการปฏิบัติตามประมวลฯ เรากำลังยึดมั่นต่อค่านิยมและคุณลักษณะขององค์กรเรา

ตราสินค้าและชื่อเสียงของบริษัทเราเป็นที่รับทราบกันดีที่สุดในเรื่องความซื่อสัตย์ อันเป็นคุณลักษณะที่เราเจตนาที่จะยึดมั่นในทุกสิ่งที่เราทำ **ManpowerGroup** เติบโตและเจริญก้าวหน้าภายใต้วัฒนธรรมแห่งความสุจริต ซื่อตรง และรับผิดชอบ และเราเชื่อว่าวัฒนธรรมดังกล่าวนี้จะยังคงเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันที่แข็งแกร่งของเราต่อไป ประมวลฯ ในฐานะที่เป็นแนวทาง คือ บังคับแห่งความสำเร็จในอนาคตของเราด้วยการช่วยธำรงรักษาวัฒนธรรมนี้ไว้

ประมวลฯ ฉบับนี้ยังช่วยในการส่งเสริมและคุ้มครองตราสินค้าและผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ของเราได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประมวลฯ ช่วยให้ทุกคนใส่ใจในเรื่องที่เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านจริยธรรม เป็นแนวทางที่ช่วยให้จำแนกประเด็นปัญหาด้านจริยธรรมและช่วยให้สามารถจัดการกับมันได้ และเป็นกลไกสำหรับการรายงานการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรมโดยไม่ต้องกลัวว่าจะมีการโต้ตอบแก้แค้นแต่อย่างใด

ประมวลฯ บังคับใช้กับพวกเราทุกคน

ประมวลฯ ของเราบังคับใช้กับทุกคน ได้แก่ พนักงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารของ ManpowerGroup และบริษัทย่อย ผู้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริษัท ManpowerGroup และบุคคลอื่นๆ ที่ให้บริการแทนเรา

สำหรับวัตถุประสงค์ใช้กับประมวลฯ ฉบับนี้ คำว่า "บริษัท" และ "ManpowerGroup" หมายถึง ManpowerGroup และบริษัทย่อยและบริษัทในเครือทั้งหมดทั่วโลก



หน้าที่ความรับผิดชอบของเรา



อ่าน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามประมวลฯ



ปฏิบัติตามนโยบายของ ManpowerGroup ทุกประการและกฎหมายที่บังคับใช้ทุกฉบับ



เมื่อไม่แน่ใจ ขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการของท่าน ผู้บริหาร หรือแผนกกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบสากล



เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมทั้งรับรองการปฏิบัติตามประมวลฯ ตามที่กำหนดให้ครบถ้วนทั้งหมด



ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับการตรวจสอบที่ได้รับอนุญาตอย่างเหมาะสม ซึ่งจะดำเนินการโดยตัวแทนของบริษัท

ขอให้ท่านรายงานการฝ่าฝืน หรือเหตุการณ์ที่สงสัยว่าอาจมีการฝ่าฝืนประมวลฯ หรือนโยบายอื่นใดของ ManpowerGroup ทันที**ผ่านทางสายด่วนจริยธรรมธุรกิจของบริษัท หรือรายงานต่อผู้จัดการของท่านก็ได้** เราจะไม่ยอมให้มีการโต้ตอบแก่แค้นต่อการรายงานโดยสุจริตแต่อย่างใด "โดยสุจริต" หมายถึงการให้ข้อมูลที่มิทั้งหมดโดยเชื่อว่าเป็นความจริง

ผู้จัดการ

เรากำหนดให้ผู้จัดการของเรามีหน้าที่เสริมสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความประพฤติที่มีจริยธรรมของเราด้วยการมีความเปิดเผยและซื่อสัตย์สุจริตในการทำธุรกิจ และทะนุบำรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เพื่อนพนักงานรายงานเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้ โดยมีต้องกลัวว่าจะมีการโต้ตอบแก่แค้นแต่อย่างใด ผู้จัดการควรสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีความต่อเนื่องระหว่างตนและพนักงานของตน เป็นเรื่องสำคัญที่เราจะต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของเราด้วยการให้คำแนะนำและแนวทาง หรือด้วยการแนะนำทรัพยากรของบริษัทที่ถูกต้องที่พวกเขาจะขอคำแนะนำหรือแนวทางได้

การขอคำแนะนำและการรายงาน เรื่องร้องเรียน

- » เมื่อท่านมีข้อสงสัย: เข้มทิศศีลธรรม
- » การรายงานเรื่องร้องเรียน
- » ต้องไม่มีการโต้ตอบแก้แค้น

เมื่อท่านมีข้อสงสัย: เข้มทิศศีลธรรม

ประมวลฯ ของ ManpowerGroup มีได้มุ่งหมายที่จะให้ครอบคลุมกฎหมาย กฎข้อบังคับ นโยบาย หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีจริยธรรมทั้งหมด เราทุกคนต้องใช้สามัญสำนึกและวิจารณญาณที่ดีในการพิจารณาการกระทำที่เหมาะสม เป็นไปไม่ได้ที่จะคาดหวังว่าทุกคนจะรู้ทุกเรื่อง ดังนั้น หากท่านพบว่าตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ที่ท่านไม่แน่ใจ เกี่ยวกับการกระทำว่ามีจริยธรรมหรือไม่ โปรดใช้คำถามง่ายๆ ดังต่อไปนี้เป็นเข็มทิศศีลธรรม

- การกระทำนี้สอดคล้องกับประมวลฯ หรือไม่?
- เรื่องนี้มีจริยธรรมหรือไม่?
- ฉันกำลังใช้ความยุติธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริตหรือไม่?
- การกระทำของฉันถูกกฎหมายหรือไม่?
- นี่คือนี่สิ่งที่ถูกต้องที่จะกระทำหรือไม่?
- เรื่องนี้จะสะท้อนถึงตัวฉันและบริษัทในทางที่ดีหรือไม่?
- ฉันจะอยากอ่านเรื่องนี้ในหนังสือพิมพ์หรือในอินเทอร์เน็ตหรือไม่?

หากคำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้ข้อใดข้อหนึ่งคือ "ไม่" แล้ว อย่าทำ

หากท่านยังคงต้องการคำแนะนำ โปรดพูดคุยกับผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบในพื้นที่ของท่าน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากล หรือสำนักที่ปรึกษากฎหมาย

การรายงานเรื่องร้องเรียน

การหลีกเลี่ยงการฝ่าฝืนประมวลฯ มิได้หมายถึงเพียงแต่การปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น เราเชื่อว่าการทำงานด้วยความซื่อตรงและการปฏิบัติต่อกันและกันด้วยความเคารพเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม และช่วยให้เราทุกคนประสบความสำเร็จ

เราต้องรายงานการกระทำใดก็ตามที่สงสัยว่าจะมี **ขอบด้วยกฎหมาย ทุจริต หรือขัดต่อจริยธรรม**ทันทีที่บริษัทของเราให้ความสำคัญกับการรายงานการฝ่าฝืนทุกรายงาน จะสืบสวนตามที่ได้รับรายงานทุกครั้งทันที จะรักษาการรายงานไว้เป็นความลับทั้งหมดให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความคุ้มครองการไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ใดก็ตามที่รายงานเรื่องนี้อาจเป็นการฝ่าฝืนโดยสุจริต และจะไม่ยอมให้มีการโต้ตอบแก่แค้นต่อผู้ใดก็ตามที่รายงานโดยสุจริต

ท่านสามารถใช้วิธีดังต่อไปนี้หนึ่งวิธีหรือมากกว่า เพื่อ **ขอคำแนะนำเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมธุรกิจ หรือ ประเด็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่อยู่ในความกังวลของท่าน หรือเพื่อรายงานการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นจริง** ที่มีการวางแผน หรือที่อยู่ในความสงสัยของท่าน

1. พูดคุยกับผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบในพื้นที่ของท่าน เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากล หรือสำนักที่ปรึกษากฎหมาย
2. ติดต่อสายด่วนจริยธรรมธุรกิจของ **ManpowerGroup** ซึ่งให้บริการโดย **Navex Global** ดังวิธีต่อไปนี้
 - โทรติดต่อหมายเลข **1-800-210-3458** หากโทรจากทวีปอเมริกาเหนือ
 - หากโทรจากนอกทวีปอเมริกาเหนือ **คลิกที่นี่**
 - หากโทรจากประเทศที่อยู่ในรายชื่อประเทศ ให้ใช้หมายเลขสายตรงสำหรับประเทศนั้นๆ
 - หากโทรจากประเทศที่ไม่ได้อยู่ในรายชื่อประเทศ **คลิกที่นี่**เพื่อดูหมายเลขโทรทางไกลระหว่างประเทศของ **AT&T** จากนั้นจึงกดหมายเลขโทรติดต่อ และรอเสียงสัญญาณ แล้วจึงกดหมายเลข **800-210-3458**
 - หรือ**คลิกที่นี่**
3. ติดต่อรองที่ปรึกษากฎหมาย หรือเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากล

Shannon Kobylarczyk | หมายเลขโทรศัพท์: +1 414 906 7024
อีเมล: ethics.training@manpowergroup.com
ที่อยู่ทางไปรษณีย์: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

4. ติดต่อรองประธานอาวุโส ที่ปรึกษากฎหมาย เลขานุการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

Richard Buchband | หมายเลขโทรศัพท์: +1 414 906 6618
อีเมล: generalcounsel@manpowergroup.com
ที่อยู่ทางไปรษณีย์: 100 Manpower Place,
Milwaukee, WI 53212, U.S.A.

ต้องไม่มีการโต้ตอบแก้แค้น

บริษัทของเราห้ามและจะไม่ยอมให้มีการโต้ตอบแก้แค้นต่อผู้ใดก็ตามที่รายงานโดยสุจริตเกี่ยวกับการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎข้อบังคับ กฎระเบียบ หรือข้อบัญญัติของประมวลฯ ฉบับนี้ หรือนโยบายอื่นใดก็ตามของ ManpowerGroup ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นที่ประจักษ์ชัด

การโต้ตอบแก้แค้นหรือการตอบโต้พิจารณาว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลฯ ฉบับนี้ หากท่านเชื่อว่าท่านถูกโต้ตอบแก้แค้นไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม โปรดอย่ารอช้าที่จะรายงานเรื่องดังกล่าวต่อผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน หรือเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากล คลิกที่ลิงก์ด้านล่างนี้เพื่อดูนโยบายของ ManpowerGroup ว่าด้วยการต่อต้านการโต้ตอบแก้แค้น

นโยบายของ ManpowerGroup ว่าด้วยการต่อต้านการโต้ตอบแก้แค้น

สถานการณ์ที่ 1

ท่านจะรายงานการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นที่ประจักษ์ชัดได้ด้วยวิธีใดบ้าง?

โปรดกาลงในทุกช่องที่ถูกต้อง และจากนั้นคลิกเสร็จสิ้น เพื่อดูคำตอบ

- ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน
- เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบในพื้นที่ของท่าน
- เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากลของ ManpowerGroup ที่ ethics.training@manpowergroup.com
- สำนักที่ปรึกษากฎหมายของ ManpowerGroup ที่ general.counsel@manpowergroup.com
- ผ่านทางสายด่วนจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งท่านสามารถติดต่อทางโทรศัพท์ (สำหรับหมายเลขโทรศัพท์ โปรดดู "การรายงานเรื่องร้องเรียน" ในหน้า 8) หรือโดยการรายงานทางออนไลน์ที่ manpowergroupethics.alertline.com
- ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น

เสร็จสิ้น

คำตอบ: ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น ท่านสามารถรายงานด้วยวิธีเหล่านี้วิธีใดก็ได้

ปณิธานของเราต่อกันและกัน

- » การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน
- » การให้ความคุ้มครองและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- » ความหลากหลายและการยอมรับผู้อื่น
- » อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- » การใช้สารเสพติด
- » การคุกคามและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

ผู้คน: ค่านิยมอย่างหนึ่งของเรา

ผู้คนอันเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งของเรานั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการที่เราให้ความเคารพต่อบุคคลและบทบาทของการทำงานในชีวิตของบุคคลเหล่านั้น และเป็นความเชื่อพื้นฐานของเราว่าทุกคนควรได้รับโอกาสในการทำงาน เราต้องการที่จะทำให้มากกว่าเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานที่บังคับใช้ทั่วโลก เรามุ่งมั่นที่จะร่วมกันที่จะต้องกระทำให้มั่นใจได้ถึงความยุติธรรมในการจ้างงานและความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ

การให้ความเคารพผู้คนยังหมายถึงการที่เราไม่หันไปรับผิดชอบร่วมกันที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน และเป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยจากการกระทำที่มีขอบหรือขาดความเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพที่ดี

การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

เราต้องให้ความเคารพต่อทุกคนในฐานะบุคคล และปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นด้วยการให้เกียรติ เรายืนดีต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วยเจตนาปรารถนารวมถึงการยอมรับผู้อื่นโดยให้การต้อนรับแก่ทุกคนและพยายามที่จะมอบโอกาสให้พวกเขาเพื่อที่จะสามารถบรรลุถึงศักยภาพของตนได้

ด้วยการปฏิบัติต่อกันและกันด้วยความเคารพ การให้เกียรติ ความมีไมตรี และความยุติธรรม ทำให้เราประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องผ่านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือที่เปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

การให้ความคุ้มครองและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

การให้ความเคารพต่อผู้คนของเรายังหมายถึงว่าเราให้ความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ผู้ร่วมงาน ลูกค้า ผู้ขายสินค้าหรือให้บริการ ผู้สมัครงาน พันธมิตรของเรา และบุคคลต่างๆ นโยบายของเราว่าด้วยความเป็นส่วนตัวส่วนตัวสากลอธิบายถึงประเภทของข้อมูลส่วนตัวที่เราเก็บรวบรวม วิธีที่เราใช้ข้อมูล ผู้ที่เราเผยแพร่ข้อมูลให้ และสิทธิและทางเลือกที่มีให้แก่บุคคลเกี่ยวกับการที่เราใช้ข้อมูลของพวกเขา

ท่านสามารถดูนโยบายความเป็นส่วนตัวสากลได้^{ที่นี่} ทุกประเทศยังมีนโยบายความเป็นส่วนตัวของพนักงานที่บังคับใช้กับสำนักงานใหญ่ในประเทศนั้นๆ และพนักงานที่ประจำอยู่ในแต่ละประเทศ หลักปฏิบัติของเราในด้านความเป็นส่วนตัวส่วนตัวนั้นอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศที่เราดำเนินงานอยู่เพื่อที่จะสะท้อนถึงหลักปฏิบัติของท้องถิ่นและข้อกำหนดของกฎหมาย

และเรายังแสดงความเคารพต่อผู้คนด้วยการให้ความคุ้มครองข้อมูลที่พวกเขามอบให้เราอย่างเหมาะสม ซึ่งมีความสำคัญเป็นพิเศษเมื่อเป็นข้อมูลส่วนตัว ซึ่งอาจรวมถึงชื่อและนามสกุล รหัสผ่าน หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ที่อยู่ที่บ้าน หมายเลขโทรศัพท์ ข้อมูลบัญชีธนาคาร ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ และข้อมูลอื่นๆ

เราได้สร้างโปรแกรมรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความเสี่ยงสากล (GRIP, Global Risk and Information Security Program) เพื่อปกป้องไม่เพียงแต่ข้อมูลที่เราเก็บรวบรวมให้เราด้วยความไว้วางใจจากภายนอกบริษัทของเราเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทรัพย์สินทางปัญญาที่ทำให้ตราสินค้าของเรามีความเป็นเลิศ ในขณะที่การป้องกันคือกุญแจสำคัญ การตรวจพบและตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้านการรักษาความปลอดภัยก็ทำให้วงจรของการจัดการบริหารความเสี่ยงที่จำเป็นในการต้านทานความเสียหายของความเสี่ยงด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในปัจจุบันมีความครบถ้วนสมบูรณ์

สถานการณ์ที่ 2

ManpowerGroup มีการดำเนินขั้นตอนอย่างไรในการให้ความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ผู้ร่วมงาน ลูกค้า ผู้ขายสินค้าหรือให้บริการ ผู้สมัครงาน พันธมิตร และบุคคลต่างๆ?

โปรดกาลงในทุกช่องที่ถูกตัด และจากนั้นคลิกเสร็จสิ้น เพื่อดูคำตอบ

- ManpowerGroup มีนโยบายความเป็นส่วนตัวสากลซึ่งอธิบายว่าเราเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวแต่ละประเภทอย่างไร เราใช้ข้อมูลดังกล่าวอย่างไร และเราเผยแพร่ข้อมูลนั้นให้กับใคร
- ManpowerGroup มีการปรับหลักปฏิบัติของเราในเรื่องความเป็นส่วนตัวให้เหมาะสมเพื่อให้สะท้อนถึงข้อกำหนดของกฎหมายและหลักปฏิบัติในพื้นที่
- พนักงานของ ManpowerGroup ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น การฟิชซิง (Phishing) และการโจมตีแบบวิศวกรรมสังคม (Social Engineering)
- ManpowerGroup ได้สร้างโปรแกรมรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสากล (Global Information Security Program) ขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองข้อมูลที่เรารับด้วยความไว้วางใจ
- ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น

เสร็จสิ้น

คำตอบ: ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้นเป็นขั้นตอนที่ได้ดำเนินการเพื่อให้คุ้มครองความเป็นส่วนตัว

ความหลากหลายและการยอมรับผู้อื่น

ในฐานะที่เป็นองค์กรในระดับสากล พนักงาน ผู้ร่วมงาน ลูกค้า ผู้สมัครงาน และชีพพลายเออร์ของเราให้คุณค่าและสนับสนุนทัศนคติและความสามารถที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางที่มาพร้อมกับความหลากหลายนี้ ManpowerGroup ให้ค่านิยมความหลากหลายว่าเป็นความแตกต่างของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ชาติกำเนิด ศาสนา พื้นฐานทางวัฒนธรรม เพศ อายุ ความพิการ ชนชั้น สถานภาพการสมรส สมาชิกภาพในสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมทางการเมือง การตั้งครครร์ สุขภาพ เพศวิถี และอัตลักษณ์ทางเพศ เราคาดหวังและส่งเสริมให้มีการให้ความเคารพและการเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้คนที่มีความแตกต่างและประสบการณ์ส่วนตัวที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ทางธุรกิจของเราอย่างหนึ่งคือการจับคู่ที่ดีที่สุดระหว่างผู้ที่มีความสามารถกับลูกค้าของเราเพื่อช่วยให้ทุกคนบรรลุได้มากกว่าที่ตนจินตนาการไว้ และนั่นหมายถึงการบริหารจัดการแหล่งและประชากรที่แต่เดิมเคยถูกมองข้ามไปให้เกิดประโยชน์ให้มากขึ้น ดังนั้น ความหลากหลายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทของเราในฐานะผู้เชี่ยวชาญในโลกของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และต่อความสามารถของเราในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยการรับฟังความคิดของคนและช่วยให้ทุกคนบรรลุถึงศักยภาพของมนุษย์ที่มีอยู่ในตน

ค่านิยมองค์กรของ ManpowerGroup ที่มีต่อผู้คนความรู้ และนวัตกรรมสะท้อนถึงความเชื่อของเราว่าทุกคนควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงานที่มีความหมาย ในหลักปฏิบัติด้านการจ้างงานของเราและการริเริ่มในการพัฒนาแรงงานพิเศษของเรา ManpowerGroup มีหลักปฏิบัติในการเป็นผู้นำด้วยการบริหารจัดการความสามารถของมนุษย์และนวัตกรรมของผู้ทำงานตลอดทั่วขอบเขตที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางของความหลากหลายให้เกิดประโยชน์โดยมุ่งเน้นที่การยอมรับผู้อื่นโดยไม่ยกพร่อง

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหลากหลายและการยอมรับผู้อื่นที่ ManpowerGroup กรุณาคลิกที่นี่

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย

เนื่องจากเราใส่ใจในผู้คน เราจึงใส่ใจในอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของทุกคนซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมของเรา

ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบาย และกระบวนการด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยโดยเคร่งครัดทุกประการ และต้องเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติตามแผนการเตรียมพร้อมต่อเหตุฉุกเฉิน

เราจะต้องรายงานสภาพการทำงานหรือการปฏิบัติที่ไม่ปลอดภัยทันทีเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างทันทั่วถึง อุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานทุกครั้งจะต้องมีการรายงานโดยมีล่าช้าไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยเพียงใดก็ตาม

กรุณาคลิกที่ลิงก์ด้านล่างนี้ เพื่อดูนโยบายอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของ ManpowerGroup

นโยบายอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของ ManpowerGroup

การใช้สารเสพติด

เรามีปณิธานที่จะธำรงรักษาสถานที่ทำงานให้ปลอดจากสารเสพติดและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทุกคนจะต้องปลอดจากอิทธิพลของสารเสพติดและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในขณะที่กำลังดำเนินธุรกิจของบริษัท และในขณะที่อยู่ในสถานที่ของบริษัท เพื่อเป็นการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การรายงานเกี่ยวกับการทำงานภายใต้อิทธิพลของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือสารเสพติดที่ผิดกฎหมาย หรือการใช้การครอบครอง หรือการขายสารเสพติดที่ผิดกฎหมายในระหว่างธุรกิจหรือเวลาทำงานของบริษัทอาจส่งผลถึงการเลิกจ้างโดยทันที

ห้ามซื้อหรือดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานที่ของบริษัท เว้นแต่เมื่อได้รับอนุญาตเป็นการเฉพาะจากผู้บริหารของบริษัทตามหน้าที่ในบริษัท

หากท่านต้องทานยาตามที่แพทย์สั่งซึ่งอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่าน หรือทำให้ความสามารถของท่านในการทำงานด้วยความปลอดภัยต้องย่อหย่อนไป โปรดขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้จากผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน

การคุกคามและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

ทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากการคุกคามไม่ว่าจะเป็นประเภทใดก็ตาม เราจะไม่ยอมให้ผู้ใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของเรา (ซึ่งรวมถึงซัพพลายเออร์และลูกค้า) กระทำสิ่งใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นทางวาจาหรือโดยที่ไม่ต้องใช้วาจา หรือทางกายที่เป็นการคุกคามหรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเหยียดหยาม ก้าวร้าว ไร้ความรุนแรง หรือมุ่งร้าย ซึ่งรวมถึงความรุนแรงในสถานที่ทำงานหรือการคุกคามทางเพศอย่างใดก็ตาม พนักงานและผู้จัดการของเราจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการคุกคามในสถานที่ที่ตนทำงานอยู่

ความรุนแรงในสถานที่ทำงานได้แก่ การลัทธิขโมยและอาชญากรรมทางพาณิชย์อื่นๆ กรณีการเฝ้าติดตามอย่างลับๆ และความรุนแรงในครอบครัว ความรุนแรงที่มุ่งต่อนายจ้าง พนักงานปัจจุบันหรือในอดีต และ/หรือสมาชิกในครอบครัว ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และบุคคลที่สามอื่นๆ เราห้ามการครอบครองและ/หรือการใช้อาวุธปืน อาวุธอื่นใด อุปกรณ์ระเบิด และ/หรือวัสดุอันตรายอื่นใดในสถานที่ของบริษัท หรือในขณะที่กำลังดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้

การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่การกระทำอันไม่พึงประสงค์โดยมีพื้นฐานจากเพศมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลคนหนึ่ง การกระทำดังกล่าวได้แก่ การล่วงเกินทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ การใช้เรื่องเพศแลกเปลี่ยนกับการเอื้อประโยชน์ และการกระทำอื่นๆ ทางกายหรือวาจาที่ออกไปในทางเพศซึ่งส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเหยียดหยาม มุ่งร้าย หรือก้าวร้าว

สถานการณ์ที่ 3

"การกระทำที่ไม่พึงประสงค์" อาจเป็นการกระทำที่ไม่ต้องการ ไม่ยินดี หรือไม่ชักนำ

การกระทำที่อาจยอมรับได้สำหรับบุคคลคนหนึ่งอาจเป็นที่ไม่พึงประสงค์ของอีกคนหนึ่ง (เช่น เรื่องตลก การสวมกอด หรือรูปภาพ) การพิจารณาว่าสถานการณ์อาจเป็นการคุกคามหรือไม่นั้นมิได้ขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้คุกคาม หากแต่ขึ้นอยู่กับผู้ที่ถูกกระทำหรือเป็นพยานในการกระทำดังกล่าว และบุคคลเหล่านั้นพิจารณาว่าการกระทำนั้นไม่พึงประสงค์

โจทก์ทนายพนักงานหญิงด้วยการสวมกอดบ่อยๆ โจให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานชายเช่นกัน แต่โดยทั่วไปก็เพียงดบหลังพวกเขาเบาๆ เท่านั้น สิ่งที่โจไม่ได้ตระหนักก็คือ แม้ว่าผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ได้ถือสาอะไรกับพฤติกรรมของเขา แต่มีเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งที่หลบทุกครั้งเมื่อได้ยินโจเดินมา เพราะเธอรู้สึกอึดอัดอย่างมากเมื่อเขาอกอดเธอ โจต้องเข้าใจว่าแม้ว่าเขาจะมีเจตนาที่ดีก็ตาม แต่การกระทำของเขาอาจเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การร้องเรียนเรื่องการคุกคามทางเพศได้ เพราะเป็นที่ไม่พึงประสงค์สำหรับผู้ร่วมงานอย่างน้อยคนหนึ่ง

หากท่านอยู่ในระหว่างการเดินทางธุรกิจที่ต้องค้างแรม และหลังจากช่วงเวลาทำธุรกิจแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่มาที่ห้องพักของท่านที่โรงแรม และชี้แนะว่าท่านจะได้ขึ้นเงินเดือนหากท่านยอมที่จะใช้เรื่องเพศแลกเปลี่ยนกับการเลื่อนขั้นครั้งนี้ เรื่องนี้ถือว่าเป็นการคุกคามทั้งภายใต้กฎหมายและนโยบายของ **ManpowerGroup** แม้ว่าการกระทำจะเกิดขึ้นนอกขอบเขตของการทำงาน แต่ก็เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีความรุนแรงพอที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร หรือก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศในลักษณะต่างตอบแทน

หากมีการคุกคามหรือการใช้ความรุนแรงไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามเกิดขึ้นกับท่าน หรือท่านสังเกตเห็นว่ามีพฤติกรรมลักษณะนี้กำลังเกิดขึ้นกับพนักงานคนอื่นๆ ท่านต้องรายงานเหตุการณ์ต่อผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบในพื้นที่ของท่าน เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากล หรือติดต่อสายด่วนจริยธรรมธุรกิจ



ปณิธานของเราต่อบริษัทและผู้ถือหุ้นของเรา

- » การชดกันของผลประโยชน์
- » การปกป้องคุ้มครองข้อมูลและสินทรัพย์
- » ข้อมูลภายในและการซื้อขายหลักทรัพย์

การชดกันของผลประโยชน์

เราแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องแก้ไขการชดกันของผลประโยชน์ หรือการชดกันของผลประโยชน์ที่ปรากฏชัด เพื่อคุ้มครองบริษัทและผู้ถือหุ้นของเรา การชดกันของผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในระหว่างกิจกรรมที่ผลประโยชน์ส่วนตัวอาจทำให้ความสามารถของเราในการตัดสินใจโดยไม่มี ความลำเอียงและการกระทำเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นของเราต้องย่อหย่อนไป หรือมีภาพลักษณ์ว่าเป็นเช่นนั้น การเปิดเผยและแจ้งให้ทราบมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหา

กระบวนการเปิดเผยและแก้ปัญหา

ท่านต้องเปิดเผยให้ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งทราบทันทีถึงธุรกรรม ความสัมพันธ์ หรือสถานการณ์ใดก็ตามที่อาจก่อให้เกิดการชดกันของผลประโยชน์ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น ข้อกำหนดนี้ยังรวมถึงธุรกรรม ความสัมพันธ์ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งอาจก่อให้เกิดการชดกันของผลประโยชน์ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องตัดสินใจหลังจากที่ได้ขอคำปรึกษาจากผู้บริหารในระดับที่สูงกว่าตามที่เหมาะสมหากจำเป็น

การชดกันของผลประโยชน์รวมทั้งการมีภาพลักษณ์ว่าเป็นเช่นนั้นจะต้องผ่านกระบวนการเปิดเผยและตรวจสอบนี้ทั้งหมด

ตัวอย่างของกรณีที่อาจเป็นการชดกันของผลประโยชน์

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของธุรกรรม ความสัมพันธ์ และสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการชดกันของผลประโยชน์ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือที่ปรากฏชัดว่าเป็นเช่นนั้น

1. จอนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านไอที เขาเริ่มก่อตั้งบริษัทให้บริการปรึกษาด้านไอทีให้กับลูกค้าต่างๆ ของ Manpower ในขณะที่เขาก็เป็นลูกจ้างของ Manpower ด้วย
2. ซาราห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดหาบุคลากร (Staffing) เธอทำงานพาร์ทไทม์ในตอนค่ำและสุดสัปดาห์ให้กับคู่แข่งรายหนึ่งของ Manpower Group
3. มิทช์เป็นผู้จัดการและมีอำนาจตัดสินใจ เขาตอบรับทรูปการดักอล์ฟที่เสนอให้โดยผู้ที่มีโอกาสอาจได้เป็นผู้ให้บริการให้กับบริษัทรายหนึ่ง และจากนั้นเขาก็คัดเลือกผู้ให้บริการรายดังกล่าวให้ทำงานให้กับบริษัทของเรา
4. ลอสการ์ทำงานอยู่ในทีมทรัพยากรบุคคล เขาไม่ได้เปิดเผยว่าน้องเขยของเขาเป็นผู้สมัครงานคนหนึ่งในตำแหน่งงานที่เขาทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสรรหาบุคลากร

สำหรับแต่ละสถานการณ์เหล่านี้ ท่านต้องเปิดเผยทั้งกรณีที่เป็นหรืออาจเป็นการชดกันของผลประโยชน์ให้ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่านทราบ และปฏิบัติตามคำแนะนำของเขาหรือเธอในการแก้ไขเรื่องดังกล่าว

โอกาสขององค์กร

เราได้รับการคาดหวังที่จะต้องทำหน้าที่ของเราเพื่อที่จะให้เกิดความก้าวหน้าต่อผลประโยชน์ทางธุรกิจโดยชอบธรรมของบริษัทของเรา และเราต้องห้ามจากการใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของบริษัท หรือจากการใช้ตำแหน่งงานของเราใน ManpowerGroup เพื่อตัวของเราเอง เว้นแต่ ManpowerGroup จะพิจารณาโอกาสนั้นแล้วตัดสินใจที่จะไม่สานต่อโอกาสนั้นต่อไป

การขอคำแนะนำ

ประเด็นการขัดกันของผลประโยชน์สามารถแก้ไขได้เพียงการตรวจสอบสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในบริบทของกิจกรรมของเราภายใน ManpowerGroup เท่านั้น ดังนั้น เราต้องปฏิบัติตามกระบวนการเปิดเผยและแก้ปัญหา

สถานการณ์ที่ 4

เอ็นโซเป็นกรรมการผู้จัดการ เขาบอกคนเดียวซึ่งเป็นผู้สรรหาบุคลากรอาวุโสว่า เขาต้องการที่จะจ้างกรรมการสายงานทรัพยากรบุคคลคนใหม่ เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นภายในบริษัท โมนิกาเป็นน้องสะใภ้ของเอ็นโซ ปัจจุบันเธอเป็นกรรมการสายงานทรัพยากรบุคคลที่บริษัทจัดหางานในพื้นที่แห่งหนึ่งและมีประสบการณ์ในสายงานนี้หลายปี เอ็นโซสนับสนุนให้น้องสะใภ้ของเขาย้ายสมัครงานในตำแหน่งดังกล่าว และบอกคนเดียวให้พิจารณาใบสมัครงานของเธอและขอให้ข้ามขั้นตอนตามปกติไป เนื่องจากเขารู้จักโมนิกาและคุณสมบัตินของเธออยู่แล้ว

เมื่อได้รับใบสมัครของโมนิกา คนเดียวจึงแจ้งให้เอ็นโซทราบ จากนั้นจึงมีการสัมภาษณ์โมนิกาโดยเอ็นโซ เอ็นโซรู้สึกสนใจในการสัมภาษณ์และบอกคนเดียวให้เสนอตำแหน่งงานให้กับโมนิกาโดยไม่ต้องสัมภาษณ์ผู้สมัครรายอื่นๆ เลย

สถานการณ์ใดต่อไปนี้อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกันได้?

โปรดกาลลงในทุกช่องที่ถูกต้อง และจากนั้นคลิกเสร็จสิ้น เพื่อดูคำตอบ

- บุคคลเพียงคนเดียวที่ได้รับการสัมภาษณ์สำหรับตำแหน่งงานคือน้องสะใภ้ของเอ็นโซ
- เอ็นโซตัดสินใจจ้างโมนิกาโดยไม่ได้แจ้งให้ผู้ใดทำการทบทวนก่อนเลย
- คนเดียวไม่ได้แจ้งผู้ใดเลยว่าโมนิกาเป็นน้องสะใภ้ของเอ็นโซ
- ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น

เสร็จสิ้น

คำตอบ: ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น

ทั้งเอ็นโซและคนเดียวไม่ได้ปฏิบัติตามกระบวนการของบริษัทของเราในการแจ้งให้ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชาของท่านทราบเกี่ยวกับกรณีนี้อาจเป็นการขัดกันของผลประโยชน์ เนื่องจากความสัมพันธ์ของเขา เอ็นโซจึงไม่ควรเป็นผู้ที่ตัดสินใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจ้างงานทั้งหมด ประการสุดท้าย น้องสะใภ้ของเอ็นโซเป็นผู้สมัครเพียงคนเดียวที่ได้รับการสัมภาษณ์ซึ่งขัดต่อกระบวนการของเราเช่นกัน

การปกป้องคุ้มครองข้อมูลและสินทรัพย์

เรามีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องปกป้องคุ้มครองสินทรัพย์ของ ManpowerGroup ให้เหมือนกับว่าเรากำลังปกป้องคุ้มครองสินทรัพย์ของเราเอง สินทรัพย์ของ ManpowerGroup มีมากกว่าเพียงเงิน ทรัพย์สิน และเครื่องอุปกรณ์ต่างๆ สินทรัพย์นั้นยังรวมถึงข้อมูลทางการเงิน ความคิดสร้างสรรค์ แผนธุรกิจ เทคโนโลยี รายชื่อลูกค้า ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับพนักงาน และข้อมูลที่มีกรรมสิทธิ์อื่นๆ การขโมย การลักขโมย หรือการนำสินทรัพย์ดังกล่าวใดๆ ก็ตามโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นเรื่องที่ร้ายแรง และจะถูกลงโทษการขึ้นเงินเดือน

การใช้สินทรัพย์ของบริษัท

เราต้องกระทำการในลักษณะที่เป็นการสงวนรักษาทรัพย์สินที่จับต้องได้ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ของบริษัทของเรา อนุญาตให้ใช้สินทรัพย์เหล่านี้เป็นการส่วนตัวได้เฉพาะเมื่อได้รับอนุมัติล่วงหน้าแล้วเท่านั้น ท่านต้องไม่ใช่สินทรัพย์เหล่านี้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และ/หรือวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับบริษัทของเรา

ข้อมูลธุรกิจที่เป็นความลับ

ข้อมูลธุรกิจที่เป็นความลับเกี่ยวกับกลยุทธ์และการดำเนินงานทางธุรกิจของเราเป็นสินทรัพย์ของบริษัทที่มีค่าอย่างหนึ่ง "ข้อมูลธุรกิจที่เป็นความลับ" ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนและการกำหนดราคา รายชื่อลูกค้า การเข้าซื้อกิจการที่อาจเกิดขึ้น แนวทางปฏิบัติและกระบวนการทางธุรกิจ ข้อมูลทางการเงิน ความรู้ความชำนาญและความลับทางการค้า ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร แผนและกลยุทธ์ทางการขาย และการตลาด รายชื่อซัพพลายเออร์ และข้อมูลและการพัฒนาอื่นๆ ที่ยังมีได้เปิดเผยต่อสาธารณะ ข้อมูลของบริษัททั้งหมดต้องใช้เพียงเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทของเราเท่านั้น และต้องไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

มีข้อยกเว้นบางประการดังต่อไปนี้ ก) มีการอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจาก ManpowerGroup ข) ข้อมูลเป็นเรื่องที่สาธารณะควรรับทราบโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือ ค) ศาลมีคำสั่งให้ท่านต้องเปิดเผยข้อมูล

เรามีความรับผิดชอบร่วมกัน แม้ว่าหลังจากที่การจ้างงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเรากับ ManpowerGroup สิ้นสุดลงแล้วก็ตามโดยขึ้นอยู่กับกฎหมายที่บังคับใช้

ความถูกต้องเที่ยงตรง การเก็บรักษา และการทำลายบันทึกและเอกสารทางธุรกิจ

เป็นที่ทราบกันว่าเรามีความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือในทุกๆ ด้านของธุรกิจของเรา ข้อมูลธุรกิจทั้งหมด ซึ่งรวมถึงบันทึกทางธุรกิจและการเงิน ต้องจัดทำรายงานให้ตรงตามกำหนดเวลาและถูกต้องเที่ยงตรง ข้อมูลทางการเงินต้องสะท้อนถึงธุรกรรมที่แท้จริง และต้องเป็นไปตามหลักการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป ไม่อนุญาตให้ผู้ใดก็ตามจัดตั้งกองทุนหรือสินทรัพย์ที่ไม่เปิดเผยหรือไม่มีการจัดทำบันทึก

เอกสารและบันทึกทางธุรกิจรวมถึงเอกสารที่เป็นกระดาษ เช่น จดหมาย และรายงานต่างๆ ที่พิมพ์ออกมา และรวมถึงเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล และสื่ออื่นใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทของเรา และ/หรือกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท

ทรัพย์สินทางปัญญา – ของเราและของผู้อื่น

ความรู้และนวัตกรรมเป็นสองสิ่งในค่านิยมหลักของ ManpowerGroup ทรัพย์สินทางปัญญาของ ManpowerGroup เป็นสินทรัพย์ทางธุรกิจที่มีค่า เรามีหน้าที่ต้องให้ความเคารพและปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาทั้งหมด ไม่ว่าจะของเราหรือเป็นของคนอื่นหรือองค์กรอื่นก็ตาม

ManpowerGroup เป็นเจ้าของการประดิษฐ์ การค้นพบ ความคิดสร้างสรรค์ และความลับทางการค้าทั้งหมดที่สร้างสรรค์ขึ้นโดยพนักงานของ ManpowerGroup ในระหว่างการทำงานหรือผลิตขึ้นโดยการให้ทรัพยากรของ ManpowerGroup

และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลพินเหล่านี้ยังรวมถึงซอฟต์แวร์แอปพลิเคชันทั้งหมด เราจะใช้ซอฟต์แวร์ทั้งหมดโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นไปตามใบอนุญาตภายใต้การใช้ที่เราได้รับอนุญาต

การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์/โซเชียลมีเดีย

ตราสินค้าและชื่อเสียงของเราขึ้นอยู่กับพวกเราแต่ละคนและวิธีที่เราปฏิบัติตน ซึ่งรวมถึงการกระทำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และระบบการสื่อสารทั้งหมด เช่น วอยซ์แมส อีเมล Facebook, Twitter, LinkedIn และซอฟต์แวร์เพื่อการพาณิชย์

การสื่อสารบนระบบเหล่านี้มิได้มีความเป็นส่วนตัว และการสื่อสารเหล่านี้เป็นบันทึกทางธุรกิจ ดังนั้น ManpowerGroup อาจจำกัด อ่าน เข้าถึง สกัด และเปิดเผยเนื้อหาของ การสื่อสารเหล่านี้โดยเป็นไปตามกฎระเบียบของกฎหมายที่บังคับใช้

ในฐานะผู้ใช้ระบบเหล่านี้ เรามีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้มั่นใจว่าการสื่อสารบนระบบเหล่านี้ไม่ทำร้ายหรือทำให้ผู้ใดก็ตามขุ่นเคือง หรือทำให้บริษัทของเราตกอยู่ในความเสี่ยง เราต้องไม่ใช้ระบบของ ManpowerGroup

เพื่อโพสต์ จัดเก็บ ส่ง ดาวน์โหลด หรือเผยแพร่วัสดุไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามที่เป็นการข่มขู่ เป็นการกระทำที่มีขบหมิ่นประมาท ทำให้เสื่อมเสีย หรือลามก โดยที่รู้อยู่แล้ว สะเพร่า หรือมุงร้าย

โซเชียลเน็ตเวิร์คออนไลน์เป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของเราด้วยการเชื่อมโยงเรากับผู้ที่ได้กลายมาเป็นลูกค้า ผู้สมัครงาน ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานของเรา เราสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานใช้โซเชียลเน็ตเวิร์ค ซึ่งไม่เหมือนกับบริษัทส่วนใหญ่ เราคาดหวังว่าพฤติกรรมบนโลกออนไลน์ของพนักงานจะสะท้อนถึงพฤติกรรมของตนไม่ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของบริษัทในรูปแบบใดก็ตาม

กรุณาคลิกที่ลิงก์ด้านล่างนี้ เพื่อดูนโยบายโซเชียลมีเดียของ ManpowerGroup

นโยบายโซเชียลมีเดียของ ManpowerGroup

สถานการณ์ที่ 5

เสี่ยวซุยเป็นผู้จัดการสายงานพัฒนาธุรกิจ เธอเอารูปที่เธอพบบน Facebook ของลูกค้ายายหนึ่งให้เดลล่าซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานของเธอดู แล้วเธอก็ตัดสินใจเขียนคอมเมนต์ที่รูปนั้นและยังอ้างอิงถึง ManpowerGroup อีกด้วย เดลล่าแสดงความรู้สึกกังวลว่าการที่เสี่ยวซุยได้อ้างอิงถึง ManpowerGroup นั้นอาจมีภาพลักษณ์ว่านั่นเป็นการแสดงความคิดเห็นของ ManpowerGroup มากกว่าที่จะเป็นการคอมเมนต์ส่วนตัวของเสี่ยวซุย เสี่ยวซุยกลับตอบว่าบริษัทสนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับลูกค้า

ใครกล่าวถูกต้อง?

โปรดกาลงในทุกช่องที่ถูกต้อง และจากนั้นคลิกเสร็จสิ้นเพื่อดูคำตอบ

- เสี่ยวซุย เพราะบริษัทสนับสนุนพนักงานให้ใช้โซเชียลเน็ตเวิร์คในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า
- เดลล่า เพราะเสี่ยวซุยไม่ควรใช้ Facebook ในระหว่างการทำงาน และไม่ควรอ้างอิงถึง ManpowerGroup
- ทั้งสองคนกล่าวถูกต้อง เพราะบริษัทสนับสนุนให้พนักงานปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงานทางโซเชียลเน็ตเวิร์คเพื่อสร้างความสัมพันธ์ แต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นที่อาจมีภาพลักษณ์ว่าข้อความนั้นเป็นของบริษัท และมีได้เป็นของตัวเองแต่อย่างใด

เสร็จสิ้น

คำตอบ: คำตอบที่ 3 ถูกต้อง ทั้งสองคนกล่าวถูกต้อง

การสอบถามจากนักลงทุนและสื่อมวลชน

เมื่อเราเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรของเราให้กับสาธารณะ โดยทั่วไป ผู้ถือหุ้นของเรา และสื่อมวลชน เราจะต้องกระทำในลักษณะที่มั่นใจได้ว่าข้อมูลทั้งหมดถูกต้องเที่ยงตรง มีความเหมาะสม และเหมาะสมแก่เวลา เป็นเรื่องสำคัญที่เราจะต้องป้องกันการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยไม่ตั้งใจ คำถามหรือคำขอข้อมูลทั้งหมดจากสาธารณะ ผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์ หรือตัวแทนสื่อมวลชน จะต้องส่งต่อให้กับผู้เชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ (Public Relations Professional) ที่ได้กำหนดไว้และมีความเหมาะสมในประเทศของท่านโดยทันที หากคำถามเกี่ยวข้องกับเรื่องในระดับสากล หรือหากเป็นคำถามที่มาจากชุมชนการลงทุน ท่านจะต้องส่งหรือส่งต่อคำถามนั้นให้กับแผนกประชาสัมพันธ์ที่สำนักงานใหญ่ระดับโลก (World Headquarters)

เว็บไซต์นักลงทุนสัมพันธ์

ข้อมูลภายในและการซื้อขายหลักทรัพย์

กฎหมายหลักทรัพย์แห่งรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกา (U.S. Federal Securities Law) ห้ามการซื้อขายหุ้นของบริษัทในเวลาที่ท่านรู้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบริษัทของเราซึ่งสาธารณะมิได้รับทราบ การซื้อขายในสถานการณ์ดังกล่าวนี้เรียกว่า "การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน" กฎหมายนี้ยังห้ามมิให้ท่านส่งข้อมูลดังกล่าวให้แก่ผู้อื่นซึ่งอาจทำการซื้อขายหุ้นของบริษัทหลังจากนั้น

ข้อมูลดังกล่าวอาจรวมถึงการริเริ่มใหม่ๆ ทางการตลาด ประสิทธิภาพการหรือผลการขายหรือกำไร การทำสัญญาที่สำคัญกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ และ/หรือการควบรวมหรือการเข้าซื้อกิจการที่อาจเกิดขึ้น หรือการพัฒนาอื่นๆ ที่สำคัญ ผู้ใดก็ตามที่เข้าถึงข้อมูลดังกล่าวต้องรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ เราต้องไม่พูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นความลับกับผู้ใดก็ตามภายนอกบริษัทของเรา ซึ่งรวมถึงผู้ที่มิได้ติดต่อธุรกิจกับ ManpowerGroup สมาชิกในครอบครัว และ/หรือเพื่อน

โปรดดูค่าแถลงของ ManpowerGroup เกี่ยวกับนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ด้านล่างนี้ เราถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามนโยบายนี้ทุกประการ หากท่านต้องการซื้อหรือขายหุ้นของเราแต่ไม่แน่ใจเกี่ยวกับข้อกำหนดเหล่านี้ ท่านควรติดต่อที่ปรึกษากฎหมายของบริษัทเรา

กรุณาคlickที่ลิงก์ด้านล่างนี้ เพื่อดูค่าแถลงของ ManpowerGroup เกี่ยวกับนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์

ค่าแถลงเกี่ยวกับนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์

สถานการณ์ที่ 6

เฟรเดอริคเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเงิน เขาทราบว่าบริษัทกำลังพิจารณาการเข้าซื้อกิจการของบริษัทจัดหางานขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งเชี่ยวชาญในสายงานการดูแลสุขภาพ การเข้าซื้อกิจการอาจทำให้รายได้ในสหราชอาณาจักรของบริษัทเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่า บริษัทจะไม่เปิดเผยการเข้าซื้อกิจการต่อสาธารณะจนกว่าจะถึงเดือนหน้า

ณ วันนี้ เฟรเดอริคจะซื้อหรือขายหุ้นของ ManpowerGroup ได้หรือไม่?

โปรดเลือกคำตอบที่ดีที่สุด จากนั้นคลิกเสร็จสิ้น เพื่อดูคำตอบ

- ได้ เพราะเฟรเดอริคไม่ทราบว่าการเข้าซื้อกิจการนี้จะสำเร็จหรือไม่
- ได้ เพราะเฟรเดอริคไม่ได้มีชื่ออยู่ในรายชื่อผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัท
- ไม่ได้ เพราะการซื้อขายโดยอาศัยข้อมูลที่สำคัญซึ่งมิได้เปิดเผยต่อสาธารณะนั้นมีความผิดทางกฎหมาย และเป็นการฝ่าฝืนนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์และประมวลฯ ของเรา

เสร็จสิ้น

คำตอบ: ไม่ได้ เพราะท่านไม่สามารถซื้อหรือขายหุ้นของบริษัทในขณะที่กำลังครอบครองข้อมูลที่สำคัญซึ่งมิได้เปิดเผยต่อสาธารณะ และท่านไม่ควรเผยแพร่ข้อมูลที่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะให้เพื่อนหรือครอบครัวของท่านทราบ

ปณิธานของเราต่อลูกค้าและพันธมิตรธุรกิจของเรา

- » การให้สินบนและการคอร์รัปชัน
- » ของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ และการให้การสนับสนุน
- » ความสัมพันธ์กับพันธมิตรธุรกิจ
- » หลักปฏิบัติ
- » กฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาด/การแข่งขันทางการค้า
- » การได้รับข้อมูลด้านการแข่งขัน

การให้สินบนและการคอร์รัปชัน

การให้สินบนเกิดขึ้นเมื่อมีการมอบสิ่งอันมีมูลค่า (ตัวอย่างเช่น เงินสด สิ่งเทียบเท่าเงินสด ของขวัญ) โดยตรงหรือโดยอ้อมให้แก่บุคคล ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐ พันธมิตรธุรกิจ ลูกค้า หรือผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้ารายใหม่ เพื่อทำให้เกิดอิทธิพลต่อดุลพินิจในการตัดสินใจ เรามีหน้าที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติของสหรัฐอเมริกาว่าด้วยการทุจริตในต่างประเทศ (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) พระราชบัญญัติของสหราชอาณาจักรว่าด้วยการให้สินบน (U.K. Bribery Act) และกฎหมายต่อต้านการให้สินบนที่มีลักษณะเหมือนกันที่บังคับใช้ในประเทศหรืออาณาเขตที่เราทำธุรกิจอยู่ทุกฉบับ

เราต้องไม่ให้สินบนหรือพยายามที่จะทำให้เกิดอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่รัฐ แม้ว่าจะมีการขอให้จ่ายเงินเช่นนั้นและเรียกเป็นอย่างอื่นแทนคำว่าสินบนก็ตาม เรื่องนี้ยังถือเป็นข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเช่นกัน แม้ว่าจะเกิดขึ้นโดยผ่านบุคคลที่สาม เช่น ตัวแทนหรือผู้แทนก็ตาม

ตัวอย่างของเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่

1. ลูกจ้างขององค์กรใดก็ตามที่เป็นของรัฐหรือที่รัฐควบคุมไม่ว่าที่ใดในโลกก็ตาม
2. พรรคการเมือง หรือผู้สมัครเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง และ
3. บุคลากรด้านความมั่นคง (ทหาร ตำรวจ และงานข่าวกรอง)

"การจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวก" คือเงินจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามขั้นตอนปกติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจให้เร็วขึ้น ซึ่งจะมีนั้นก็อาจเกิดความลำช้าได้ เช่น การขอหนังสือเดินทาง หรือการขอใช้บริการโทรศัพท์ ตามกฎหมายของประเทศส่วนใหญ่ทั่วโลก การจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวกเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย เพื่อเป็นการรักษานโยบายของเราในการปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ทุกฉบับ เราไม่อนุญาตให้มีการจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวก หากท่านได้รับคำขอสำหรับการจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวกหรือต้องการสอบถาม โปรดติดต่อแผนกกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบสากล

กรุณาคลิกที่ลิงก์ด้านล่างนี้ เพื่อดูนโยบายของ ManpowerGroup ว่าด้วยการต่อต้านการคอร์รัปชัน

นโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน

ของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ และการให้การสนับสนุน

เราตระหนักดีว่าการให้ของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ การเป็นเจ้าภาพในการให้การสนับสนุน หรือการให้ผลประโยชน์ด้านการเดินทางนั้นถือเป็นส่วนที่ชอบด้วยกฎหมายส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจ ท่านมีความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ และการให้การสนับสนุนดังรายละเอียดด้านล่างนี้ เนื่องจากกิจกรรมเหล่านี้อาจพิจารณาได้ว่าเป็นผลประโยชน์ที่เป็นการคอร์รัปชันในบางสถานการณ์ นโยบายของเรามีกฎข้อบังคับทั่วไปที่พนักงานของเราควรปฏิบัติตามเมื่อเสนอหรือมอบของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ หรือการให้การสนับสนุน ซึ่งรวมถึงเพดานจำกัดสากลและเพดานจำกัดของแต่ละประเทศสำหรับมื้ออาหารและของขวัญ

เราต้องทำธุรกิจของเราด้วยมาตรฐานขั้นสูงอยู่เสมอ เพื่อธำรงรักษาชื่อเสียงของเราในด้านการทำธุรกิจด้วยความเป็นธรรมและซื่อสัตย์สุจริต บ่อยครั้งที่การให้ผลประโยชน์แก่พันธมิตรธุรกิจหรือลูกค้าถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น ของขวัญที่มีมูลค่าไม่มาก หรือการต้อนรับด้วยสันตนาการเป็นครั้งคราว เช่น อาหารกลางวัน หรืออาหารเย็น กิจกรรมเหล่านี้ต้องปฏิบัติตามนโยบายของเรา มีลักษณะที่จำกัด และต้องไม่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ พันธมิตรธุรกิจ ลูกค้า หรือผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้ารายใหม่ หรือมีภาพลักษณ์ว่าเป็นเช่นนั้น เราต้องใช้วิจรณ์ญาณที่ดีเมื่อให้หรือรับผลประโยชน์ทางธุรกิจ เงินสดหรือสิ่งเทียบเท่าเงินสด เช่น บัตรของขวัญ เป็นของขวัญที่ไม่อนุญาตไม่ว่าในกรณีใด

สถานการณ์ที่ 7

ข้อใดต่อไปนี่ที่พิจารณาว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่อนุญาตได้?

โปรดเลือกคำตอบที่ดีที่สุด จากนั้นคลิกเสร็จสิ้นเพื่อดูคำตอบ

- การพาผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกจ้างรายใหม่ไปชมการแข่งขันฟุตบอลหรือรักบี้ หากวัตถุประสงค์หลักในการพบปะกันครั้งนี้คือเพื่อหารือถึงโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ และมีได้ตีความว่าเป็นสินบนเพื่อให้ได้มาซึ่งธุรกิจใหม่
- การรับประทานอาหารค่ำทางธุรกิจกับลูกจ้างหรือผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกจ้างรายใหม่ ซึ่งมียอดตามใบเสร็จน้อยกว่าเพดานจำกัดค่าอาหารสำหรับหนึ่งคน
- ที่ทับกระดาษทำด้วยแก้วคริสตัลซึ่งมีโลโก้ของ Manpower และมีมูลค่าต่ำกว่าเพดานจำกัดค่าของขวัญที่มอบให้แก่ผู้บริหารท่านหนึ่งของบริษัทลูกจ้างรายหนึ่ง เพื่อเป็นของขวัญที่ระลึกแทนความขอบคุณ หลังจากที่ได้มีการต่อสัญญาที่สำคัญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

■ ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น

เสร็จสิ้น

คำตอบ: ทุกข้อตามที่กล่าวข้างต้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้แต่ละรายการอนุญาตได้ภายใต้นโยบายของเราว่าด้วยของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ และการให้การสนับสนุน หากท่านต้องการสอบถามหรือขอข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อแผนกกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบสากล

กรุณาดูที่ลิงก์ด้านล่างนี้ เพื่อดูนโยบายของ ManpowerGroup ว่าด้วยของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ และการให้การสนับสนุน

นโยบายว่าด้วยของขวัญ การรับรองด้วยสันตนาการ และการให้การสนับสนุน

พันธมิตรธุรกิจของเราต้องกระทำในลักษณะเดียวกันกับเรา

เนื่องจากเราอาจต้องรับผิดชอบตามกฎหมายต่อการกระทำของพันธมิตรธุรกิจเมื่อเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของพวกเขาให้กับบริษัทของเรา เราจึงเชื่อในการทำธุรกิจกับพันธมิตรธุรกิจที่แสดงถึงมาตรฐานขั้นสูงของการทำธุรกิจด้วยจริยธรรม

เราคาดหวังให้ตัวแทน ผู้ขายสินค้าหรือให้บริการ ซัพพลายเออร์ ผู้รับจ้างงานอิสระ ที่ปรึกษา หรือพันธมิตรในกิจการร่วมค้าของเรา หรือบุคคลที่สามอื่นใด ซึ่งกระทำการในนามของเรา (“พันธมิตรธุรกิจ”) ให้บริการโดยชอบด้วยกฎหมาย และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพดังที่ได้แสดงรายละเอียดไว้ในประมวลฯ นี้

การคัดเลือก

การคัดเลือกพันธมิตรธุรกิจของเราจะกระทำบนพื้นฐานของเกณฑ์ที่ปราศจากความลำเอียง อันได้แก่ คุณภาพ ความเป็นเลิศด้านเทคนิค ต้นทุน/ราคา กำหนดเวลา/การส่งมอบบริการ และความยึดมั่นต่อหลักปฏิบัติทางธุรกิจที่มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม ห้ามขอให้พันธมิตรธุรกิจให้บริการแก่บริษัทของเราโดยไม่มี การตรวจสอบสถานะ (Due Diligence) ที่เหมาะสม และโดยไม่มีข้อตกลงที่แสดงรายละเอียดของเงื่อนไขของบริการและการชำระเงิน

เราจะทำให้ดีที่สุดเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการตัดสินใจสั่งซื้อของเราจะต้องไม่ย่อหย่อนไปเพราะความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือคอยู่ภายใต้อิทธิพลของการรับของขวัญที่ไม่เหมาะสม การเอื้อประโยชน์ หรือการรับรองด้วยสันตนาการที่มากเกินไป

เรากำหนดให้ซัพพลายเออร์ของเราต้องยืนยันว่าตนยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่สำคัญขององค์กรในเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ Athens Ethical Principles, ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) มาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) และมาตรฐานสากลอื่นๆ ที่ ManpowerGroup ยึดมั่นสำหรับตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมหลักการและมาตรฐานเหล่านี้ผ่านทางกิจกรรมทางธุรกิจประจำวันของตน

กรุณาดูที่ลิงก์ด้านล่างนี้ เพื่อดูนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทานของ ManpowerGroup

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทาน

การปฏิบัติที่เป็นธรรม

เราให้ความเคารพต่อผู้คนทุกคน และเรามีชื่อเสียงในเรื่องความไว้วางใจจากความสัมพันธ์ทั้งหมดของเรา ดังนั้น เราจึงไม่เปิดเผยข้อมูลในสัญญาใดๆ กับทั้งข้อตกลงของความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเรากับผู้ขายสินค้าหรือให้บริการ และผู้รับจ้างช่วงของเราให้บุคคลที่สามทราบ เว้นแต่เราจะได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้

สถานการณ์ที่ 8

ถูกหรือผิด: "เราอาจต้องรับผิดชอบตามกฎหมายต่อการกระทำของพันธมิตรธุรกิจของเรา"

โปรดเลือกคำตอบที่ดีที่สุด จากนั้นคลิกเสร็จสิ้นเพื่อดูคำตอบ

ถูก

ผิด

เสร็จสิ้น

คำตอบ: ถูก

ManpowerGroup อาจต้องรับผิดชอบตามกฎหมายต่อการกระทำของพันธมิตรธุรกิจของเรา หากท่านทราบถึงสัญญาณใดๆ ของพฤติกรรมที่ทุจริตหรือขัดต่อจริยธรรมของพันธมิตรธุรกิจรายใดรายหนึ่งแล้ว เป็นเรื่องสำคัญที่ท่านจะต้องติดต่อแผนกกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบสากล

หลักปฏิบัติในการขาย การตลาด และการสื่อสาร

เรามีความภาคภูมิใจในคุณภาพของบริการของเรา และยึดมั่นต่อการแข่งขันด้วยความเป็นธรรมด้วยการใช้หลักปฏิบัติทางธุรกิจที่มีจริยธรรม เราจะใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการแสดงข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงและตามความเป็นจริงเท่านั้นเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของเราในการนำเสนอ การหาหรือกับลูกค้า การโฆษณาของเรา สิ่งตีพิมพ์เพื่อส่งเสริมการขาย และการประกาศต่อสาธารณะ เมื่อเราถูกขอให้เปรียบเทียบกับคู่แข่ง เราจะแสดงข้อมูลนั้นอย่างเป็นธรรม

กฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาด/การแข่งขันทางการค้า

ManpowerGroup ประสบความสำเร็จในตลาดที่เปิดกว้างและมีการแข่งขัน ความสำเร็จของเราสร้างขึ้นจากความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านของธุรกิจของเรา สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development) และประเทศและกลุ่มประเทศอื่นๆ ได้รับกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาดและการแข่งขันทางการค้ามาปฏิบัติเพื่อเป็นการสงวนรักษาให้มีการแข่งขันและส่งเสริมตลาดที่เปิดกว้าง เรามีเจตนาที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบเหล่านี้โดยครบถ้วน ซึ่งห้ามการตกลงที่จะแทรกแซงการแข่งขันที่เป็นธรรม บริษัทของเราจะไม่ยอมให้มีการกระทำใดก็ตามที่เป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดเหล่านี้

ดังนั้น จึงไม่อนุญาตให้ใครก็ตามในบริษัทของเราสิ่ง มีส่วนร่วม อนุมัติ หรือยอมให้มีการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาดหรือการแข่งขันทางการค้า ผู้จัดการมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของทีมของตน

เนื่องจากกฎหมายมีได้เหมือนกันในทุกประเทศ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ท่านจะต้องเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาด/การแข่งขันทางการค้าที่เกี่ยวข้องกับตลาดของท่าน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วท่านต้องไม่พูดคุยกับคู่แข่งในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) ราคา ส่วนลด หรือข้อตกลงหรือเงื่อนไขของการขาย (2) กำไร อัตรากำไร หรือข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุน (3) ส่วนแบ่งตลาด เขตการขาย หรือตลาด (4) การจัดสรรลูกค้าหรือเขตการขาย (5) การคัดเลือก การปฏิเสธ หรือการบอกเลิกกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ (6) การจำกัดเขตการขายหรือตลาดที่บริษัทหนึ่งอาจเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ได้ และ (7) การจำกัดลูกค้าที่บริษัทหนึ่งอาจขายผลิตภัณฑ์ให้ได้

การป้องกันคือกุญแจสำคัญ ดังนั้น หากท่านต้องการสอบถามเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการผูกขาดหรือการแข่งขันทางการค้ากับการกระทำในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต โปรดขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษากฎหมายของบริษัทของเราหรือแผนกกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบสากล

ปณิธานของเราที่มีต่อชุมชน ของเรา

การได้รับข้อมูลด้านการแข่งขัน

เราแข่งขันอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม เรามีความรับผิดชอบและสิทธิที่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจอื่นๆ ซึ่งรวมถึงคู่แข่งของเราผ่านวิธีการที่ชอบด้วยกฎหมายและมีจริยธรรมตามที่เหมาะสม ข้อมูลดังกล่าวอาจรวมถึงรายงานของนักวิเคราะห์ วัสดุทางการตลาดที่ไม่มีกรรมสิทธิ์ การโฆษณา บทความในวารสารและนิตยสารสาธารณะ และข้อมูลที่มีการตีพิมพ์หรือที่เป็นวาจาอื่นๆ

เราจะไม่พยายามที่จะได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าวผ่านวิธีการที่มีชอบด้วยกฎหมายและขัดต่อจริยธรรม เช่น การจารกรรมข้อมูลทางอุตสาหกรรม การแอบดักฟังจากวิธีการต่างๆ ของการสื่อสาร และ/หรือการบิดเบือนอัตลักษณ์ของเรา เราจะไม่รับหรืออ่านเอกสารใดๆ ก็ตามของคู่แข่งที่เราทราบว่าได้มาโดยไม่เหมาะสม

ManpowerGroup เคารพในข้อผูกพันตามกฎหมายที่ท่านอาจมีกับนายจ้างคนก่อน เช่น การรักษาความลับ และข้อจำกัดในการจูงใจพนักงานและลูกค้าของนายจ้างคนก่อน ผู้ใดก็ตามที่มีสัญญาเช่นนั้นจะต้องแจ้งให้เราทราบเพื่อให้มั่นใจได้ถึงปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญา



- » การเป็นผู้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี
- » การบริจาคและกิจกรรมทางการเมือง

การเป็นผู้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี

วัฒนธรรมของเราในความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เราให้บริการนั้นหมายความว่า เรามีความพยายามอย่างยิ่งในการทำธุรกิจของเราด้วยความเคารพและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรของเราเป็นการทำงานในสำนักงาน ผลกระทบของเราต่อสิ่งแวดล้อมจึงค่อนข้างเล็กน้อย เราดำเนินสถานประกอบการของเราภายใต้การอนุญาต การอนุมัติ และการควบคุมที่จำเป็น และเราพยายามอย่างยิ่งที่จะลดผลกระทบของเราให้น้อยลงไปอีกด้วยการลดขยะและการใช้พลังงาน

เราสามารถที่จะมีบทบาทที่สำคัญและสร้างผลกระทบที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมได้ด้วยการเป็นต้นแบบของการเลือกที่ดีและการสนับสนุนให้พนักงาน ผู้ร่วมงาน และพันธมิตรธุรกิจของเรา ร่วมเป็นผู้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบ ด้วยวิธีดังกล่าวนี้ ManpowerGroup จะสามารถช่วยสนับสนุนชุมชนที่เราทำงานและอาศัยอยู่ให้มีความยั่งยืนมากขึ้น การริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมของ ManpowerGroup ส่วนใหญ่จะมีการปฏิบัติในระดับท้องถิ่น

สำนักงานใหญ่ระดับโลกของเราที่ได้รับการรับรอง LEED Gold คือต้นแบบสำหรับสถานประกอบการทุกที่ของเรา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งที่ตั้ง วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง การอนุรักษ์พลังงานและน้ำ และหลักการดำเนินงานจะสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างประสบการณ์ที่น่ายินรมย์ได้อย่างไร การจัดซื้อ อสังหาริมทรัพย์ และการปฏิบัติงานอื่นๆ ควรพิจารณาวิธีที่จะปรับปรุงผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ และด้วยเหตุนี้จึงควรสนับสนุนให้ทุกคนใช้หลักการเดียวกันนี้ในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพวกเขาด้วยเช่นกัน

การบริจาคและกิจกรรมทางการเมือง

ห้ามใช้เงิน ทรัพย์สิน หรือทรัพยากรอื่นๆ ของบริษัทเพื่อการบริจาคหรือมอบสิ่งใดก็ตามอันมีมูลค่าให้แก่ผู้สมัครทางการเมือง พรรคการเมือง หรือกิจกรรมทางการเมือง บริษัทของเราจะไม่ชดเชยเงินให้แก่ผู้ใดก็ตามสำหรับการให้เงินบริจาคเป็นการส่วนตัวซึ่งกระทำโดยมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

บริษัทยินดีให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองโดยใช้เวลาและค่าใช้จ่ายของตนเอง ตราบเท่าที่กิจกรรมดังกล่าวไม่แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ ManpowerGroup อย่านำเงินบริจาคทางการเมืองเป็นเงินสดหรือด้วยการให้บริการส่วนตัวในนามของ ManpowerGroup นอกจากนี้ ManpowerGroup ยังห้ามการใช้สถานที่ของเราสำหรับกิจกรรมทางการเมือง

แผนงานการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของเรา

- » การบริหารจัดการ
- » กระบวนการทางกฎหมายและ
การตรวจสอบภายใน
- » การฝึกอบรมและการรับรอง
- » การดำเนินการทางวินัย

การบริหารจัดการ

ในฐานะที่ปรึกษากฎหมายและประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ **Richard Buchband** (generalcounsel@manpowergroup.com) มีหน้าที่ควบคุมดูแลการกำกับดูแลการปฏิบัติตามประมวลฯ ฉบับนี้ และแผนงานการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ภายใต้ความควบคุมของ **Richard Buchband Shannon Kobylarczyk** ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากล และ **David Irish** ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากลของบริษัท (ethics.training@manpowergroup.com) มีหน้าที่บริหารจัดการและตีความประมวลฯ ฉบับนี้

เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากลได้รับอนุญาตให้จัดทำและนำกฎข้อบังคับ กระบวนการ และแผนการศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของประมวลฯ ฉบับนี้ไปสู่การปฏิบัติ **Shannon Kobylarczyk** ยังได้รับอนุญาตให้ตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับประมวลฯ ฉบับนี้ และการบังคับใช้กับสถานการณ์ต่างๆ

เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากลของ **ManpowerGroup** จะรายงานถึงคณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการอำนวยการเป็นระยะๆ เกี่ยวกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตามประมวลฯ ฉบับนี้

กระบวนการทางกฎหมายและการตรวจสอบภายใน

เราต้องมีความรับผิดชอบและความถูกต้องเที่ยงตรงในการติดต่อทางธุรกิจของเราทุกครั้ง ดังนั้น ผู้ใดก็ตามที่ได้รับคำสั่ง การร้องเรียน คำบอกกล่าว หรือทราบว่าเป็นบริษัทของเรา ถูกดำเนินการทางกฎหมายหรือการปกครอง หรือการตรวจสอบหรือสอบสวนใดก็ตามจากภาครัฐแล้ว จะต้องแจ้งที่ปรึกษากฎหมายของบริษัทเราให้ทราบทันที ซึ่งจะเป็นผู้ประสานงานและแนะนำการตอบสนองของบริษัทต่อไป

การตรวจสอบมักจะเกี่ยวข้องกับประเด็นทางกฎหมายและธุรกิจที่ซับซ้อน อย่าพยายามสืบสวนประเด็นทางกฎหมายด้วยตัวท่านเอง เพราะการกระทำดังกล่าวอาจเป็นภัยต่อการตรวจสอบ เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารอาวุโสของบริษัทที่จะพิจารณาว่าจะดำเนินการตรวจสอบภายในหรือไม่หรือพร้อมทั้งพิจารณาวิธีการที่จะใช้ในการตรวจสอบ

หากผลของการตรวจสอบจากภาครัฐหรือจากภายในบริษัทเองก็ตามแสดงถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไข ผู้บริหารอาวุโสจะพิจารณาขั้นตอนที่เหมาะสมในการดำเนินการและจะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามที่เราทำเป็น

ท่านมีหน้าที่ต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับการตรวจสอบภายในใดๆ ที่ดำเนินการโดยบริษัทของเรา เมื่อมีการขอความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบตามที่กฎหมายบังคับ ทุกคนจะต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคำแนะนำของที่ปรึกษากฎหมายของบริษัทเราหรือนักกฎหมายจากภายนอก

เราต้องมีความสุจริตในการติดต่อกับภาครัฐ ผู้ตรวจสอบตามที่กฎหมายบังคับ หรือผู้ตรวจสอบภายในทุกครั้ง และต้องไม่:

- ทำลาย เปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือปกปิดเอกสารใดก็ตามหรือหลักฐานอื่นๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้อง

- แสดงข้อความที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบของบริษัทของเราเองหรือจากภาครัฐที่ชี้ให้เห็นว่าเข้าใจผิด
- ชัดขวาง ก่อให้เกิดอิทธิพลโดยฉ้อฉล หรือประวิงการตรวจสอบ
- พยายามที่จะทำให้บุคคลอื่นทำลายหลักฐาน พยายามที่จะให้ข้อมูลที่เป็นเท็จหรือชี้ให้เห็นว่าเข้าใจผิด หรือพยายามที่จะขัดขวางการตรวจสอบ

การฝึกอบรมและการรับรอง

เรามีความรับผิดชอบร่วมกันที่จะทำแต่สิ่งที่ถูกต้องเพื่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคน และเพื่อปกป้องชื่อเสียงของบริษัทเรา ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งคือ พนักงานและผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมประจำปีในเรื่องประมวลฯ ฉบับนี้และนโยบายของบริษัทให้เสร็จสิ้น เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมสากลได้กำหนดแผนการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ของพวกเราทุกคน

เนื่องจากเราต้องการที่จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าจะมีการปฏิบัติตามประมวลฯ ฉบับนี้ พนักงานทั่วโลกทุกคนและผู้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริษัททุกคนจะต้องทำรายงานและรับรองการปฏิบัติตามกฎระเบียบประจำปีให้เสร็จสิ้น พร้อมทั้งส่งกลับให้เรียบร้อย

การดำเนินการทางวินัย

การไม่ปฏิบัติตามประมวลฯ กระบวนการรับรองตามที่กำหนด หรือการไม่ให้ความร่วมมือกับการตรวจสอบภายในที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนประมวลฯ ฉบับนี้ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นที่ประจักษ์ชัด อาจเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การลงโทษทางวินัย และอาจมีโทษจนถึงการเลิกจ้าง