

MANPOWERGROUP

سياسة مكافحة الفساد



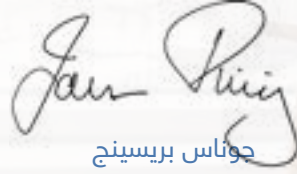
ManpowerGroup®

جدول المحتويات

3	رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي
4	أولاً. الغرض
4	ثانياً. تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين في ManpowerGroup
5	ثالثاً. الرقابة والإدارة
6	رابعاً. نحن نحظر تعاطي الرشوة والفساد بجميع أشكاله
7	خامساً. النفقات المسموح بها
7	سادساً. لا نسمح بإكراميات التسهيل
8	سابعاً. لا يُمكن استخدام موارد الشركة في المساهمات والأنشطة السياسية
8	ثامناً. تتطلب المساهمات الخيرية ورعاية الفعاليات اهتمامًا خاصًا
9	تاسعاً. يجب أن نحفظ بدفاتر وسجلات دقيقة
9	عاشرًا. يجب الإبلاغ عن التحريض والابتزاز
10	حادي عشر. نحن نطلب نفس السلوكيات من شركائنا في العمل
12	ثاني عشر. نحن لا نساعد العملاء بسلوك غير لائق
12	ثالث عشر. يتطلب نشاط الدمج والاستحواذ العناية الواجبة لمكافحة الفساد
13	رابع عشر. التدريب السنوي وإصدار الشهادات
13	خامس عشر. الإبلاغ وعدم الانتقام
13	سادس عشر. الإجراءات التأديبية

رسالة من رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

يتحمل كل فرد منا مسؤولية ضمان التزامنا بمعاييرنا العالية للسلوك والنزاهة. نقصد بحماية علامتنا التجارية وسمعتنا أنه يتعين علينا جميعًا اتخاذ الخيارات الصحيحة. إنني أعتد على كل واحد منكم للترويج لعلامتنا التجارية وحمايتها من خلال معرفته وفهمه واتباعه سياسة مكافحة الفساد هذه، وكذلك مدونة قواعد السلوك والأخلاق المهنية لمجموعة ManpowerGroup. فقد حازت مجموعة ManpowerGroup على تصنيفها كواحدة من أكثر الشركات الأخلاقية في العالم لعدة سنوات، بفضل التزام جميع موظفينا بالعمل بشكل أخلاقي.



جوناس بريسينج
الرئيس التنفيذي لمجموعة ManpowerGroup





أولاً. الغرض

سياستنا صريحة: لا يجوز لجميع الموظفين والمسؤولين وأعضاء مجلس الإدارة (سواء في ManpowerGroup أو أي من فروعها والشركات التابعة لها)، وغيرهم ممن يتصرفون نيابة عن ManpowerGroup ("موظفو ManpowerGroup") دفع رشاوى أو حتى التأثير في أي شخص بشكل غير ملائم - في الحكومة أو في القطاع الخاص - حتى إذا طُلبت هذه المدفوعات تحت مسمى آخر غير الرشوة. وينطبق هذا سواء تم الدفع غير الملائم مباشرةً من خلال أحد موظفي ManpowerGroup أو من خلال طرف ثالث مثل وكيل أو ممثل، أو بائع، أو عميل، أو شريك، أو مقدم خدمة آخر.

تلتزم ManpowerGroup وفروعها والشركات التابعة لها في جميع أنحاء العالم بتنفيذ أعمالنا بأمانة ونزاهة وجدارة بالثقة ومسؤولية. لقد كان هذا جزءًا من تراثنا منذ تأسيسنا عام 1948، وهو جوهر مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات المهنية الخاصة بنا ("المدونة").

تقع على عاتقنا مسؤولية الامتثال لكافة القوانين المعمول بها في البلدان التي تتم فيها أعمالنا. ويتضمن ذلك قوانين مكافحة الفساد مثل قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة ("FCPA") في الولايات المتحدة، وقانون الرشوة في المملكة المتحدة، والقوانين المشابهة في البلدان والمقاطعات الأخرى.

ثانيًا. تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين في ManpowerGroup

تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي ManpowerGroup، أينما وُجدوا. يتحمل جميع موظفي ManpowerGroup مسؤولية الامتثال لهذه السياسة في سلوكهم نيابةً عن الشركة.

تتحمل إدارة ManpowerGroup مسؤولية ضمان امتثال الموظفين الخاضعين لإشرافها وسلطتها لهذه السياسة. أُسندت الإدارة مسؤوليات الامتثال إلى موظفين معينين. سيساعد موظفو الامتثال موظفي ManpowerGroup في فهم هذه السياسة والامتثال لها، وسيتخذون خطوات للحفاظ على برنامج مكافحة الفساد وتنفيذه، ولكن تظل مسؤولية الامتثال تقع على عاتق موظفي ManpowerGroup.

وقد تصدر عمليات ManpowerGroup في بلدان معينة إرشادات محددة إضافية لمكافحة الفساد؛ للتوافق مع القوانين المحلية، أو لمعالجة ظروف محلية. ويجب أن تكون أي إرشادات إضافية خاصة ببلد ما متسقة مع هذه السياسة، باستثناء ما يعتمد عليه مكتب المستشار العام. لن يتم السماح بأي انتهاك للقوانين الفيدرالية أو الخاصة بالولاية أو الأجنبية، أو التغاضي عنه.

ثالثاً. الرقابة والإدارة

تتحمل لجنة المراجعة التابعة لمجلس إدارة ManpowerGroup مسؤولية الإشراف على هذه السياسة وبرنامج مكافحة الفساد الخاص بالشركة.

بصفته مستشاراً عاماً، يُشرف ريتشارد بوكماند على الامتثال لهذه السياسة وبرنامج مكافحة الفساد الخاص بالشركة. وتتولى شانون كويبلتشيك المسؤولية عن الامتثال للأخلاقيات العالمية، وأليسون سييل مستشارة الأخلاقيات العالمية والامتثال، تحت إشرافهما، الاستفسارات اليومية والموافقات الروتينية على النحو الموضح في هذه السياسة.



إذا كانت لديك استفسارات، فيُرجى الاتصال بشانون على 414.906.7024، أو أليسون على 414.906.7947، أو كتابة رسالة لفريقنا على ethics.training@manpowergroup.com أو generalcounsel@manpowergroup.com



رابعًا. نحن نحظر تعاطي الرشوة والفساد بجميع أشكاله

تحظر ManpowerGroup بشكل صارم الرشوة والفساد من أي نوع فيما يتعلق بأعمال الشركة. سيخضع الموظفون الذين يثبت تورطهم في رشوة أو فساد لإجراءات تأديبية، تصل إلى الفصل من العمل وتشمله، وقد يواجهون عقوبات مالية، وقد تتم مقاضاتهم جنائيًا.

ما الذي يصنّف بصفته رشوة وفساد؟

تحدث الرشوة عندما يتم تقديم المزايا (أشياء ذات قيمة) بشكل مباشر أو غير مباشر لأفراد من أجل الاحتفاظ بمنفعة تجارية لـ ManpowerGroup. وهو ما يشمل المزايا المقدمة للمسؤولين الحكوميين أو شركاء العمل أو العملاء أو العملاء المحتملين لمصلحتهم الشخصية، من أجل التأثير في تصرفاتهم أو قراراتهم بصفتهم الرسمية أو التجارية.

تكون الرشوة واضحة أحيانًا وتكون خفية جدًا أحيانًا. يتحمل موظفو ManpowerGroup مسؤولية التعرف على مؤشرات الخطر التي تُشير إلى الرشوة والفساد المحتملين والرد عليهما بطريقة ملائمة على النحو المبين في هذه السياسة. وإلى جانب الرشوة، تحظر القوانين المعمول بها أشكال أخرى من الفساد، مثل المتاجرة بالنفوذ، وقد تتطلب إفصاحات أو تدابير أخرى لضمان الشفافية.

تحظر القوانين المعمول بها الرشوة والفساد لكل من المسؤولين الحكوميين والأفراد العاديين على حدٍ سواء. بشكل خاص يجب على موظفي ManpowerGroup توخي الحذر في التعامل مع المسؤولين الحكوميين، إذ أن تبعات رشوة القطاع العام للشركة والأفراد المعنيين قد تكون قاسية بشكل خاص. وتمثل المناقصات العامة منطقة ذات حساسية خاصة، ويجب التعامل معها وفقًا لذلك إذا كنا نقدم عطاءات في إحدى المناقصات العامة.

ما أنواع المزايا التي يُمكن أن تُشكل "أشياء ذات قيمة"؟

"الأشياء ذات القيمة" مفهوم واسع، يُمكن أن يشمل النقد وما يعادله (على سبيل المثال، بطاقات الهدايا)، أو المعلومات السرية، أو الوجبات، أو الترفيه، أو السفر، أو الهدايا، أو التوظيف، أو العقود، أو الخدمات العينية مثل القيام بأعمال إصلاح في منزل شخص ما، أو أي نوع مشابه من السلع أو الخدمات التي تتمتع بقيمة اقتصادية ملموسة.

من هم المسؤولون الحكوميون؟

تعرف قوانين مكافحة الفساد المسؤولين الحكوميين على نطاق واسع. فقد يشملون:

- ✓ رؤساء الدول، والوزراء، وغيرهم من المعيّنين سياسيًا؛
- ✓ موظفو الخدمة المدنية؛
- ✓ موظفو الحكومة الآخرون بدوام كامل أو جزئي؛
- ✓ المواطنون العاديون الذين يتصرفون بصفة رسمية؛
- ✓ أفراد الأمن (الجيش والشرطة والاستخبارات)؛
- ✓ القضاة والمشرّعون؛
- ✓ المسؤولون أو الموظفون في الشركات المملوكة للدولة أو الواقعة تحت سيطرتها (على سبيل المثال، شركة بترول أو شركة طيران مملوكة للدولة)؛ وأيضًا
- ✓ موظفو المؤسسات العامة الأخرى، بما في ذلك الجامعات والمختبرات والمستشفيات ونحوها.

ولا تعني حقيقة أن بلدًا معينًا لا يُعامل فردًا بصفته مسؤول حكومي بموجب القانون المحلي أنه لن يُعامل بصفته مسؤول حكومي بموجب قانون آخر معمول به. موظفو الامتثال متاحون لتقديم المزيد من التوجيه في حالات الشك.



خامسًا. النفقات المسموح بها

تُدرِك ManpowerGroup أن تقديم الهدايا، أو الترفيه، أو رعاية الاستضافة، أو مزايا السفر هو جزء مشروع من الأعمال التجارية في العديد من البلدان. ومع ذلك، تقع على عاتقك مسؤولية اتباع سياسة الهدايا والترفيه والرعاية إذ قد تُعتبر هذه الأنشطة مزايا فاسدة في بعض الظروف. توضح سياسة ManpowerGroup بشأن الهدايا والترفيه والرعاية متى تكون مثل هذه النفقات مسموحًا بها ومتى تُحظر، والضوابط التي تنطبق على مثل هذه النفقات.



سادسًا. لا نسمح بإكراميات التسهيل

ما المقصود بإكراميات التسهيل؟

"إكراميات التسهيل" مصطلح يُستخدم حول العالم بطرق مختلفة تمامًا. في بعض البلدان، يُستخدم مصطلح إكراميات التسهيل كناية عن الرشوة. وفي حالات أخرى، كما هو الحال بموجب قانون FCPA الأمريكي، هو مصطلح معرّف بشكل ضيق يُشير إلى المدفوعات التعجيلية "التسهيلية" الصغيرة التي، على الرغم من كونها ليست غير قانونية، يجب السيطرة عليها وتسجيلها في دفاتر الشركة.

تُعد إكراميات التسهيل غير قانونية بموجب قوانين معظم البلدان حول العالم. وتماشياً مع سياسة الامتثال مع جميع القوانين المعمول بها، لا تسمح ManpowerGroup بإكراميات التسهيل. إذ تُلقيت طلبًا للحصول على إكرامية تسهيل، فيجب عليك رفض تقديمها. لا يجوز تقديم مثل هذه الإكراميات في إطار عملك في الشركة حتى إذا كنت تتحمل تكلفة مثل هذه المدفوعات شخصيًا ولا تطلب سدادها. يجب الإبلاغ عن جميع طلبات إكراميات التسهيل إلى مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية.

سابعًا. لا يُمكن استخدام موارد الشركة في المساهمات والأنشطة السياسية

لا يُسمح باستخدام أموال الشركة أو ممتلكاتها أو أي مورد آخر من مواردها للقيام بأي مساهمة أو تقديم شيء ذي قيمة لأي مرشح سياسي أو حزب سياسي أو مسؤول حزبي. لن تقدم شركتنا تعويضًا لأي شخص عن أي مساهمة شخصية تتم لأغراض سياسية. يُرَجَّب بمشاركة الجميع في الأنشطة السياسية في وقتهم الخاص وعلى نفقتهم الخاصة، طالما أنها لا تتعارض مع أداء الواجبات مع ManpowerGroup، وأنها ليست باسم ManpowerGroup. فبالإضافة إلى كونها محظورة بموجب سياسة الشركة، يُمكن أن تُثير مثل هذه المدفوعات قضايا مكافحة الفساد.

ثامنًا. تتطلب المساهمات الخيرية ورعاية الفعاليات اهتمامًا إضافيًا

تلتزم ManpowerGroup بخدمة المجتمعات التي تتم فيها أعمالها. وتحقيقًا لهذه الغاية، يجوز لموظفي ManpowerGroup رعاية الفعاليات أو تقديم المساهمات للجمعيات الخيرية لأغراض تعليمية أو اجتماعية أو غيرها من الأغراض التجارية المشروعة. لا تحظر قوانين مكافحة الفساد التبرعات والرعاية المشروعة. لكن لدينا تعهد بضمان أن الأموال التي أُلزمتها لمثل هذه الأغراض تُستخدم للغرض المقصود، لا للهو، وتُقدَّم إلى المستلمين المناسبين للأغراض المناسبة. قد تُقدِّم المساهمات ورعاية الفعاليات للمؤسسات الخيرية المعروفة لأغراض تجارية مشروعة، والتي تكون بمبالغ متواضعة، ولا تثير مخاوف معينة بموجب هذه السياسة بدون موافقة مُسبقة.

تشمل الأمثلة على المساهمات المناسبة: التبرع لمنظمة فتيات الكشافة للمساعدة في عمل تدريب مهني مُنصف للقوات، والتبرع لجمعية الهلال الأحمر للمساعدة في الإغاثة من الكوارث.

المساهمات ورعاية الفعاليات التي تُثير مخاوف خاصة تتطلب موافقة مسبقة من المستشار العام الإقليمي أو المدير المالي.

ماذا نعني بـ "مخاوف معينة؟" وتتمثل بعض الأمثلة في:

✓ يُعتقد أن المؤسسة الخيرية أو الفعالية مرتبطة بشكل وثيق بمسؤول حكومي أو أحد أفراد العائلة المقربين أو الشريك التجاري لمسؤول حكومي.

✓ يطلب أحد المسؤولين الحكوميين التبرع أو الرعاية.

✓ المؤسسة الخيرية أو منظم الفعالية لا يتسم بالشفافية فيما يتعلق باستخدامه للأموال.

✓ الكيان الذي يطلب الأموال ليس مؤسسة معترف بها قانونيًا ومعروفة.

✓ تطلب المؤسسة الخيرية أو منظم الفعالية أن يتم تقديم المساهمة نقدًا.

✓ أي حقائق أو ظروف أخرى تُثير في ذهنك تساؤلات حول ما إذا كانت المساهمة ستُستخدم بشكل ملائم.

ما المقصود بـ "متواضع" من حيث المبلغ؟ من المتوقع أن يستخدم موظفو ManpowerGroup تقديرًا جيدًا في هذا الشأن، لكن المساهمات التي تقل عن 1,000 دولار سوف تعتبر متواضعة بشكل عام. عند النظر فيما إذا كانت المساهمة أو الرعاية متواضعة من حيث المبلغ أم لا، سيؤخذ في الاعتبار تواتر المساهمات والمساهمات ذات الصلة. ينبغي ألا يقسم موظفو ManpowerGroup Employees المساهمة إلى مبالغ أصغر لكي يبدو مبلغ المساهمة متواضعًا.



تاسعًا. يجب أن نحتفظ بدفاتر وسجلات دقيقة ونحافظ على الضوابط الداخلية

إننا معروفون بالأمانة والجدارة بالثقة في كافة مجالات عملنا. إن ManpowerGroup مُطالبة بموجب القانون بالاحتفاظ بدفاتر وسجلات وحسابات كاملة ودقيقة. وستضمن السياسات المحاسبية الخاصة بـ ManpowerGroup وإجراءات المراجعة الداخلية بشكل عام الامتثال لهذه المتطلبات. ومع ذلك، يجب وصف جميع النفقات بشكل كامل ودقيق في جميع وثائق الأعمال، ليس فقط من حيث مبلغ النفقات وإنما من حيث طبيعتها والغرض منها أيضًا. يتعين عليك عدم إنشاء أي سجل خاطئ أو مُضلل، ولا قبول سجل لا يلبي متطلباتنا من أي بائع أو طرف ثالث.

يجب الإبلاغ عن كافة المعلومات التجارية بما في ذلك المعلومات التجارية والمالية في حينها وبشكل دقيق. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك اتباع العمليات المُعترف بها والحصول على أذونات الإدارة على النحو المطلوب. يجب أن تعكس المعلومات المالية المعاملات الفعلية وتتوافق بشكل عام مع المبادئ المحاسبية المقبولة. لا يُسمح لأي شخص بإنشاء أموال أو أصول غير مُفصّل عنها أو غير مُسجّلة.

عاشرًا. يجب الإبلاغ عن التحريض والابتزاز

ملاحظة إرشادية: يجب رفض التحريض بأدب لكن بوضوح. أنت لا تريد أن يُعطي ردك انطباعًا بأنك وافقت. ذكّر صاحب الطلب بأن ManpowerGroup لديها سياسات صارمة وأنت ستفقد وظيفتك إذا تورطت في سلوك ينتهك هذه السياسات.

في حالة قيام مسؤول حكومي أو شخص آخر (على سبيل المثال، عميل محتمل) بتحريضك على دفع غير ملائم، فهذا ليس عذرًا لانتهاك السياسة. يجب على موظفي ManpowerGroup رفض هذا التحريض أو الطلب، والإبلاغ على الفور عن أي تحريض أو ابتزاز إلى المستشار العام أو مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية.

حادي عشر. نحن نطلب نفس السلوكيات من شركائنا في العمل

تحظر سياسة ManpowerGroup الرشوة والفساد سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة. في بعض البلدان، من الشائع تعيين وكلاء أعمال جيدي الاتصال أو "مكتشفين" للمساعدة في تحديد الأعمال الجديدة والتماسها، أو لعمل مقدمات، أو للضغط على المسؤولين الحكوميين. ويمكن أن يصبح هذا جسراً للرشاوى. إننا نتوقع من وكلائنا أو مستشارينا أو شركائنا في مشروع مشترك، أو أي طرف ثالث آخر يتصرف نيابةً عنا ("شركاء العمل") تقديم خدمات مشروعة، والالتزام بالمعايير الأخلاقية والسلوك الاحترافي كما تم توضيحه في هذه السياسة [والمدونة](#).

ما مؤشرات الخطر فيما يتعلق بشركاء العمل؟

العلامات التحذيرية ("مؤشرات الخطر") هي أي حقائق أو ظروف - نمط أو ممارسة أو حدث معين - تشير إلى احتمالية حدوث فساد. توجد أمثلة كثيرة على مؤشرات الخطر، ولا تشمل القائمة التالية جميع مؤشرات الخطر التي قد تواجهها.



- ✓ شريك عمل جديد مُرَّسَّح من قِبل مسؤول حكومي.
 - ✓ مسؤول حكومي أو شخص مقرَّب من مسؤول حكومي له مصلحة تجارية لدى شريك العمل.
 - ✓ لا يتمتع شريك العمل بالخبرة اللازمة لتنفيذ العمل المعيَّن من أجله، أو تم تعيينه فقط بسبب تأثيره على مسؤول حكومي.
 - ✓ يُدلي شريك العمل بتصريحات مشبوهة (على سبيل المثال: "لا تطرح أسئلة، سأعتني بكل شيء")، أو لديه هيكل غير شفاف، أو يُصر على السرية في تعاملاته معك.
 - ✓ تُقدِّم عمولة شريك العمل أو هامش ربحه مرتفعاً مقارنةً بمعايير الصناعة أو نوع العمل الذي سيقدمه.
 - ✓ يُريد شريك العمل أن يُدفع له "تحت الطاولة" أو إلى حساب خارجي.
 - ✓ يرفض شريك العمل التوقيع على عقد يحتوي على إجراءات وقائية لمكافحة الفساد.
 - ✓ يقدم شريك العمل فواتير مزورة، أو يرفض تقديم وثائق داعمة للفواتير أو النفقات المُطالب بها.
- إذا أصبحت على دراية بوجود مؤشر خطر، فيُرجى الاتصال [بمسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية](#) للحصول على التوجيه.

يُمكن أن نكون مسؤولين عن سلوك شركائنا في العمل

يُمكن أن تكون ManpowerGroup مسؤولة قانوناً عن سلوك شريك العمل عندما يحدث في إطار عمله لصالح الشركة. في بعض الولايات القضائية، قد تتحمل ManpowerGroup المسؤولية حتى إذا لم يعلم أحدٌ في ManpowerGroup بالسلوك غير القانوني.

ينبغي عدم مطالبة أي شريك عمل بتنفيذ خدمات للشركة دون توشي العناية الواجبة ودون اتفاق يحتوي على الإجراءات الوقائية اللازمة لمكافحة الفساد. العناية الواجبة التجارية والمالية ليست كافية. يجب أن تأخذ العناية الواجبة في الاعتبار سمعة شريك العمل المقترَح ونزاهته، بالإضافة إلى مدى ضوابطه الداخلية لمنع السلوك غير اللائق.

يشتهر النعام بدفن رأسه في الرمال عندما يقترب الخطر. وهذا جيد بالنسبة للطيور، لكنه سلوك غير مقبول بالنسبة لموظفي ManpowerGroup. إن التجاهل المتممِّد لعلامات الفساد - التصرف مثل النعامة، بعينين مغمضتين - يُمكن أن يؤدي إلى نفس العواقب كما لو كانت لديك معرفة إيجابية بالسلوك غير اللائق.

بعض الأمثلة على سلوك "دفن الرأس في الرمال" غير اللائق:

✓ "لا أريد أن أعرف كيف تحصل على موافقة الحكومة، فقط احصل عليها، واحصل عليها بسرعة".

✓ "لن أطرح عليك أي أسئلة لأنني لا أريد معرفة الإجابات".

✓ أعلم أن هذا بلد به الكثير من الفساد، لذا لن أسأل سمسار العقارات لدينا عن كيفية تعامله مع السلطات المحلية".

يجب الإبلاغ عن مؤشرات الخطر (انظر الصفحة 10)، بمجرد تحديدها، إلى مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية الذي سيقيم الخطر ويحدد ما إذا كان بالإمكان تنفيذ الإجراءات الوقائية المناسبة للحد من هذه المخاطر إلى مستوى مقبول.

مسؤولياتنا إذا عملنا مع شركاء عمل

بسبب المسؤوليات المحتملة المرتبطة باستخدام شركاء العمل، هناك عدد من الخطوات المطلوبة لحماية ManpowerGroup:

✓ يجب أن تتوخى وحدة العمل التي سيتم تعيين شريك العمل فيها العناية الواجبة للتأكد بشكل معقول من أن شريك العمل هو كيان شرعي، ومؤهل لأداء الخدمات التي سيحتفظ بها، ويحافظ على المعايير المتسقة مع المعايير القانونية والتنظيمية والأخلاقية، ومعايير سمعة ManpowerGroup. ويتعين على وحدة العمل توثيق النتائج والاحتفاظ بها. اتصل بإدارة الشؤون القانونية العالمية إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كان شريك العمل يتطلب العناية الواجبة لمكافحة الفساد، أو من درجة العناية المطلوبة.

✓ يجب ألا يُطلب من شركاء العمل تقديم خدمات دون عقد. تُساعد العقود على توضيح الأسباب المشروعة لتوظيف شريك العمل (أو الكيان الذي تم توظيفه) والخدمات التي يقدمها. كما تتضمن العقود عادةً أحكامًا للمساعدة في حماية ManpowerGroup. لذا فهي مهمة. استشير إدارة الشؤون القانونية المحلية لديك بشأن البنود اللازمة.

✓ ينبغي على الموظفين أيضًا ضمان أن يكون أي تعويض مدفوع لشريك العمل يمثل قيمة مناسبة للسلع المشروعة أو الخدمات المقدمة. ينبغي عدم تقديم المدفوعات إلى شركاء العمل نقدًا، أو إلى شخص آخر غير الطرف المقابل في العقد، أو إلى مكان لا علاقة له بالمكان الذي يوجد فيه شريك العمل أو تحدث فيه أنشطة العقد، مثل الملاذ الضريبي أو الموقع الخارجي.

ولا تتوقف مسؤولياتنا بمجرد إبرام عقد مع شريك العمل. فيجب علينا الإشراف باستمرار على أنشطة شركاء العمل لدينا. يجب الإبلاغ عن أي مؤشرات خطر أو مخاوف أخرى بشأن ملاءمة سلوكيات شريك العمل التي تظهر خلال العلاقة مع شريك العمل إلى مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية لكي يتم أخذ المخاطر في الاعتبار ووضع الإجراءات الوقائية المناسبة

بعض الأمثلة على المخاوف التي تظهر في سلوك شريك العمل؛

✓ يطلب شريك العمل تعويضًا إضافيًا عندما لا تكون هناك حاجة مشروعة إليه؛

✓ تسمع أن مسؤولًا حكوميًا أو أحد الأقرباء المقربين أو شريك عمل لمسؤول حكومي قد حاز على مصلحة لدى شريك العمل؛ أو

✓ تسمع شائعات تفيد بأن شريك العمل يخضع للتحقيق بتهمة غسيل الأموال أو بعض الأنشطة الإجرامية الأخرى.

يجوز لـ ManpowerGroup إجراء تدريب لشركاء العمل، أو عمليات المراجعة، أو السعي للحصول على شهادات امتثال في الحالات الملائمة.

تشجع ManpowerGroup موظفيها على مشاركة سياسة مكافحة الفساد هذه مع شركائها في العمل ليكونوا على دراية بالتزامها بالممارسات التجارية القانونية والأخلاقية. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب سياسة شركاء العمل الخاصة بسلسلة التوريد أن يُقدم شركاؤنا في العمل ضمانات إيجابية فيما يتعلق بالتزامهم بممارسات رئيسية معينة موضحة في [مدونة قواعد سلوك الموردين](#).



ثاني عشر. نحن لا نساعد العملاء بسلوك غير لائق

ينبغي ألا يسمح موظفو ManpowerGroup الذين يعملون لحساب عميل لأنفهم بالانجراف إلى أي مدفوعات غير ملائمة أو سلوك غير لائق آخر. يتعيّن على الموظفين الذين يواجهون أي موقف يثير هذه الأنواع من المخاوف مناقشتها في أقرب وقت ممكن مع مشرفهم أو طلب التوجيه من موظفي الشؤون القانونية والامتثال. لا تحاول حل هذا النوع من المشكلات بنفسك.

ثالث عشر. يتطلب نشاط الدمج والاستحواذ العناية الواجبة لمكافحة الفساد

تُشارك ManpowerGroup بشكل دوري في عمليات الاستحواذ على أعمال أخرى. وبالإستحواذ على شركة أخرى، يُمكن أن تُصبح ManpowerGroup مسؤولة عن السلوك السابق لتلك الشركة. كما يُمكن أن تُصبح ManpowerGroup مسؤولة عن استمرار السلوك الذي ينتهك قوانين مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد. وبالتالي فإن سياسة الشركة تنص على توكي العناية الواجبة لمكافحة الفساد قبل إكمال الاستحواذ لتمكينها من تحديد المخاطر وتخفيفها. بالإضافة إلى ذلك، ستقوم الشركة بدمج الشركة التي تم الاستحواذ عليها في برنامج الضوابط الداخلية والامتثال الخاص بها في أقرب وقت ممكن، بما في ذلك تدريب الموظفين الجدد، ومراجعة علاقات الطرف الثالث، وإجراء عمليات المراجعة حسب الاقتضاء. وموظفو ManpowerGroup مُطالبون بالتعاون مع أي جهود من هذا القبيل.



رابع عشر. التدريب السنوي وإصدار الشهادات

وضع مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية معايير مستهدفة للتدريب السنوي الإلزامي فيما يتعلق بمبادئ مكافحة الفساد. وكجزء من متطلبات التدريب السنوي، يُطلب منك إكمال شهادة تُجيب فيها عن أسئلة معيَّنة وتؤكد أنك:

- ✓ قد قرأت هذه السياسة وفهمتھا؛
- ✓ سوف تلتزم بهذه السياسة؛ و
- ✓ لست على علم بأي انتهاك لهذه السياسة.

خامس عشر. الإبلاغ وعدم الانتقام

يجب على أي موظف في ManpowerGroup بمجرد أن يعلم، أو يرتاب في، أن هذه السياسة قد تكون مُنتهكة أن:

- ✓ يبلغ المستشار العام أو مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية؛
- ✓ يستخدم رقم خط مساعدة الأخلاقيات المحلي المنشور في منشأته؛ أو
- ✓ يستخدم الخط الساخن العالمي **لأخلاقيات الأعمال في ManpowerGroup**. يُحافظ مزود الخدمة الخارجي للخط الساخن في ManpowerGroup على خطوط الهاتف المجانية التي يُمكن الوصول إليها على النحو التالي:
- في حالة الاتصال من أمريكا الشمالية: **1.800.210.3458**. انقر [هنا](#) للحصول على معلومات حول كيفية الاتصال من خارج أمريكا الشمالية.

ستظل هوية أي شخص يُبلغ عن انتهاك مُشْتبه به سرّية، باستثناء ما يقتضيه القانون المعمول به. كما يتمتع أي شخص يقدم بلاغًا عبر الخط الساخن للأخلاقيات العمل في ManpowerGroup بخيار إرسال بلاغ مجهول الهوية.

لن تتسامح الشركة مع الانتقام من أي شخص يُقدم بلاغًا بحسن نية، كما هو مذكور في سياسة مكافحة الانتقام الخاصة بـ ManpowerGroup. يجب على أي شخص يُعاني مما يعتقد أنه أي شكل من أشكال الانتقام أن يُبلغ عن هذا الخوف في أسرع وقت ممكن إلى المستشار العام أو مسؤول الامتثال للأخلاقيات العالمية.

سادس عشر. الإجراءات التأديبية

يخضع الموظفون الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية، تصل إلى وتشمل الفصل من العمل وقد يخضعون أيضًا للملاحقة الجنائية و/أو المدنية الفردية في السلطات القضائية ذات الصلة. ويخضع شركاء العمل الذين ينتهكون هذه السياسة إلى إيقاف جميع العلاقات التجارية مع ManpowerGroup.