

# مانياور غروب إنك - Manpower Group Inc

## سياسة مكافحة الفساد

### الفهرس سياسة مكافحة الفساد

- 3 1. الغرض
- 3 2. تنطبق هذه السياسة على الجميع داخل ManpowerGroup
- 4 3. الرقابة والإدارة
- 4 4. يحظر أي شكل من أشكال الفساد
- 5 5. النفقات المسموح بها
- 5 6. مدفوعات التسهيل غير مسموح بها
- 6 7. عدم استخدام موارد الشركة للمساهمات والأنشطة السياسية
- 6 8. التبرعات الخيرية ورعاية الأحداث تتطلب عناية خاصة
- 7 9. يجب أن نحافظ على دفاتر وسجلات دقيقة
- 7 10. يجب الإبلاغ عن أي طلب أو ابتزاز
- 8 11. نتوقع نفس السلوك من شركائنا التجاريين
- 10 12. لن نتواطأ مع الزبناء ذوي السلوك المشين
- 10 13. عمليات الاندماج والاستحواذ تتطلب مسطرة لمكافحة الفساد بالعناية الواجبة
- 11 14. التدريب والشهادة السنوية
- 11 15. الإبلاغ وعدم الانتقام
- 11 16. الإجراءات التأديبية

## 1. الغرض

تفخر ManpowerGroup وفروعها والشركات التابعة لها في جميع أنحاء العالم بإدارة أعمالها بأمانة ونزاهة وموثوقية ومسؤولية. لقد كان هذا جزءًا من قيمها منذ تأسيسها في عام 1948، ويشكل جوهر مدونة السلوك والأخلاقيات المهنية ("المدونة").

نحن مطالبون بالامتثال لجميع القوانين المعمول بها في البلدان التي نمارس فيها أعمالنا. ويشمل ذلك قوانين مكافحة الفساد مثل قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة ("FCPA") وقانون الرشوة في المملكة المتحدة وقانون سابين 2 في فرنسا وقوانين مماثلة في البلدان والأقاليم الأخرى.

سياستنا بسيطة: لا ينبغي لأي موظف أو وكيل أو عضو في مجلس الإدارة (في ManpowerGroup أو شركة تابعة أو كيان تابع آخر) والأغيار الذين يتصرفون نيابة عن ManpowerGroup ("موظفو ManpowerGroup") تقديم رشاوى أو محاولة التأثير بشكل غير لائق على الغير - في القطاع العام أو الخاص - بما في ذلك عندما يتم طلب هذه المدفوعات أو يتخذ أي شكل آخر غير الرشوة. وينطبق هذا المبدأ على كل من المدفوعات غير المنتظمة التي يتم إجراؤها مباشرة من قبل موظف ManpowerGroup أو بواسطة الأغيار مثل وكيل أو ممثل أو مورد أو زبون أو شريك أو مقدم خدمة آخر.

## 2. تنطبق هذه السياسة على الجميع داخل ManpowerGroup

تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي ManpowerGroup، بغض النظر عن مكان عملهم. ويتعين على كل موظف في ManpowerGroup إتباع هذه السياسة في سياق أنشطته نيابة عن الشركة.

تعتبر إدارة ManpowerGroup مسؤولة عن ضمان امتثال الموظفين الخاضعين لإشرافها وسلطتها لهذه السياسة.

أسندت الإدارة مسؤوليات الامتثال لبعض الموظفين. وسيساعد موظفو الامتثال موظفي ManpowerGroup في فهم هذه السياسة والامتثال لها، وسينفذون خطوات للحفاظ على برنامج مكافحة الفساد وتنفيذه، لكن مسؤولية الامتثال ستقع على عاتق موظفي ManpowerGroup.

قد تتطلب عمليات ManpowerGroup في بلدان معينة وضع إرشادات إضافية محددة لمكافحة الفساد للامتثال للقوانين المحلية أو لاستيعاب الظروف المحلية. ويجب أن تتوافق أي إرشادات إضافية خاصة بكل بلد مع هذه السياسة. لن يُسمح أو يتسامح مع أي انتهاك للقانون الفيدرالي أو الوطني أو الأجنبي.

## 3. الرقابة والإدارة

لجنة التدقيق التابعة لمجلس إدارة ManpowerGroup هي المسؤولة عن الإشراف على هذه السياسة وبرنامج الشركة لمكافحة الفساد.

بصفته المدير القانوني العالمي، يشرف ريتشارد بوشباند على الامتثال لهذه السياسة وبرنامج الشركة لمكافحة الفساد. وتحت قيادته، يدير شانون كوبيلارشيك مدير الأخلاقيات والامتثال العالمي، وديفيد إيرش، أخصائي الأخلاقيات والامتثال العالمي، الطلبات والموافقات الروتينية على النحو المبين في هذه السياسة. يجب توجيه الأسئلة المتعلقة بهذه السياسة و/أو طلبات الموافقة باللغة الإنجليزية إلى شانون كوبيلارشيك على الرقم 00-1-414-906-7024 أو ديفيد إيرش على الرقم 00-1-414-906-7947 أو [ethics.training@manpowergroup.com](mailto:ethics.training@manpowergroup.com). إذا كانت موافقة ريتشارد بوشباند مطلوبة، فيمكنك الاتصال به على 00-1-414-906-6618 أو [generalcounsel@manpowergroup.com](mailto:generalcounsel@manpowergroup.com). إذا كنت ترغب في طرح سؤال باللغة الفرنسية، فوجهه إلى مسؤول الأخلاقيات في فرنسا أو إلى المدير القانوني في فرنسا.

تحظر ManpowerGroup بشدة أي نوع من أنواع الفساد المتعلقة بنشاط الشركة. ويواجه موظفو ManpowerGroup الذين يخرطون في ممارسات فاسدة إجراءات تأديبية تصل إلى حد الفصل، كما يعرضون أنفسهم للغرامات والمحاكمات الجنائية.

#### 4. يحظر أي شكل من أشكال الفساد

##### ما الذي يمكن وصفه بالفساد؟

يحدث الفساد بشكل خاص عندما يتم تقديم المنافع ("الأشياء الثمينة") بشكل مباشر أو غير مباشر إلى الأعيان، بما في ذلك "المسؤولين العموميين" أو شركاء الأعمال أو الزبناء أو الزبناء المحتملين، لمصلحتهم الشخصية، من أجل التأثير على أفعالهم أو قراراتهم في إطار وظيفتهم الرسمية أو المهنية.

الفساد في بعض الأحيان واضح وأحياناً أخرى خفي جداً. ويكون موظفو ManpowerGroup مسؤولين عن تحديد العلامات الحمراء للفساد المحتمل والاستجابة بشكل مناسب، على النحو المحدد في هذه السياسة.

تحظر القوانين المعمول بها رشوة "المسؤولين العموميين" والأفراد. ويجب أن يكون موظفو ManpowerGroup أكثر حرصاً عند التعامل مع "المسؤولين العموميين"، حيث يمكن أن تكون عواقب فساد القطاع العام على الشركة والأفراد المعنيين شديدة بشكل خاص.

##### ما نوع الفوائد التي يمكن أن تشكل "شيئاً قيماً"؟

"الشيء القِيم" هو مفهوم واسع إلى حد ما يمكن أن يشمل النقد أو ما يعادله (مثل بطاقات الهدايا)، أو الوجبات، أو الترفيه، أو السفر، أو الهدايا، أو التوظيف، أو العقود، أو المزايا العينية مثل إصلاحات المنزل للغير، أو أي نوع آخر من السلع أو الخدمات المماثلة ذات القيمة الاقتصادية الملموسة.

##### من هم "المسؤولون العموميون"؟

يتم تعريف "المسؤولين العموميين" بدقة في قوانين مكافحة الفساد. وقد يشملون:

- رؤساء الدول والوزراء وشخصيات سياسية أخرى.
- الموظفون العموميون.
- المسؤولون العموميون الآخرون، بدوام كامل أو بدوام جزئي؛

- المواطنون الذين يتصرفون بصفة رسمية (مسؤولون منتخبون أو ممثلو الجمعيات، على سبيل المثال)؛
  - أفراد الأمن (الجيش والشرطة والمخابرات).
  - القضاة والبرلمانيون.
  - وكلاء وموظفو الشركات المملوكة للدولة أو التي تديرها الدولة (على سبيل المثال، شركة نفط أو شركة طيران مملوكة للدولة)؛
  - موظفو المؤسسات العامة الأخرى، بما في ذلك الجامعات والمختبرات والمستشفيات وما إلى ذلك.
- كون أن بلدًا ما لا يعامل فردًا على أنه "مسئول عام" بموجب القانون المحلي لا يعني أنه لن يتم التعامل مع هذا الفرد باعتباره "مسئولًا عامًا" بموجب قانون آخر معمول به. ويمكن الاتصال بموظفي الامتثال لتقديم المزيد من الإرشادات في حالة الشك.

## 5. النفقات المسموح بها

تدرك **ManpowerGroup** أن تقديم الهدايا أو الترفيه أو الإقامة أو مزايا السفر الأخرى جزء لا يتجزأ من ممارسة الأعمال التجارية في العديد من البلدان. ومع ذلك، تقع على عاتقكم مسؤولية إتباع سياسة المجموعة بشأن الهدايا والترفيه والرعاية حيث يمكن اعتبار هذه الأنشطة ممارسات فاسدة في ظروف معينة. وتشير سياسة **ManpowerGroup** بشأن الهدايا والترفيه والرعاية، والتي هي موضوع وثيقة منفصلة، إلى متى يتم التغاضي عن مثل هذه النفقات أو حظرها، بالإضافة إلى الضوابط المطبقة.

## 6. مدفوعات التسهيل غير مسموح بها

ما هي مدفوعات التسهيل؟

"مدفوعات التسهيل" مصطلح يستخدم في جميع أنحاء العالم بطرق مختلفة. وفي بعض البلدان، تعتبر مدفوعات التسهيل كناية عن رشوة. في حالات أخرى، بموجب قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة الأمريكي على سبيل المثال، هو مصطلح محدد يشير إلى بعض المدفوعات الصغيرة أو السريعة أو "المحفزة" التي، على الرغم من أنها ليست غير قانونية، يجب مراقبتها وتسجيلها بشكل صحيح في دفاتر الشركة.

تعتبر مدفوعات التسهيل غير قانونية في معظم البلدان حول العالم. وفي إطار سياستها للامتثال لجميع القوانين المعمول بها، تحظر **ManpowerGroup** مدفوعات التسهيل. وإذا تُلقيتم طلب دفع تسهيل، فيجب عليكم رفضه. لا يتم التسامح مع مثل هذه المدفوعات في سياق نشاطكم داخل الشركة، حتى إذا كنتم تتحملون شخصيًا التكاليف المتعلقة بالمدفوعات المذكورة دون تقديم طلب للسداد. يجب الإبلاغ عن جميع طلبات مدفوعات التسهيل إلى مسئول الأخلاقيات والامتثال العالمي.

## 7. عدم استخدام موارد الشركة في المساهمات والأنشطة السياسية

لا يُسمح باستخدام أموال الشركة أو ممتلكاتها أو مواردها الأخرى لتقديم مساهمة أو تقديم أي شيء ذي قيمة لأي مرشح أو حزب سياسي أو حزب رسمي. ولا يحق لأي شخص قدم مساهمة شخصية في سياق سياسي الحصول على تعويض من الشركة. أنتم أحرار في الانخراط في النشاط السياسي

في وقتكم الخاص وعلى نفقتكم الخاصة، طالما أنه لا يتعارض مع أداء واجباتكم في ManpowerGroup ولا يتم القيام به نيابة عن ManpowerGroup.

بالإضافة إلى أن هذه المدفوعات محظورة من قبل الشركة، فهي يمكن أن تثير أيضًا قضايا تتعلق بمكافحة الفساد.

## 8. التبرعات الخيرية ورعاية الأحداث تتطلب عناية خاصة

تلتزم ManpowerGroup بخدمة المجتمعات التي تمارس فيها أنشطتها. وتحقيقًا لهذه الغاية، قد ترعى ManpowerGroup الأحداث أو تقدم تبرعات خيرية لأغراض تعليمية أو اجتماعية أو تجارية مشروعة. ولا تحظر قوانين مكافحة الفساد التبرعات والرعاية المشروعة. ومع ذلك، فنحن ملتزمون بضمان أن الأموال التي نقوم بصرفها تُستخدم للغرض المقصود منها وليست مختلصة، وأن يتم تسليمها إلى المستلمين المناسبين واستخدامها لأغراض مشروعة. قد يتم تقديم التبرعات ورعاية الأحداث للجمعيات الخيرية المعروفة لأغراض تجارية مشروعة ومتوسطة الحجم ولا تثير مخاوف محددة بموجب هذه السياسة دون موافقة مسبقة.

بعض الأمثلة على المساهمات المناسبة: تبرع للكشافة للمساعدة في تمويل معرض التدريب المهني للمتطوعين، وآخر للهِلال الأحمر للمساعدة في تقليل آثار كارثة.

تتطلب التبرعات ورعاية الأحداث التي تثير مخاوف خاصة الحصول على موافقة مسبقة من المسؤول القانوني أو المالي في المنطقة.

ماذا تعني "الاهتمامات الخاصة"؟ هذه بعض الأمثلة:

- تعتبر المؤسسة الخيرية أو الحدث مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا "بمسئول عام" أو أحد أفراد أسرته المباشرين أو أحد شركائه.
- يتم تقديم طلب التبرع أو الرعاية من قبل مسئول عمومي.
- المؤسسة الخيرية أو منظم الحدث لا يتسم بالشفافية بشأن استخدام الأموال.
- يتم تقديم طلب الأموال من قبل كيان ليس جمعية مؤسسة أو معروفة.
- تطلب المؤسسة الخيرية أو منظم الحدث أن يتم التبرع نقدًا.
- أي حقائق أو ظروف أخرى تشعر فيها بالقلق من أن التبرع لن يستخدم بشكل مناسب.

ما هي المبالغ "الصغيرة"؟ يتم تشجيع موظفي ManpowerGroup على استخدام فطرتهم السليمة في هذا الصدد، ولكن المبالغ التي تقل عن 1,000 دولار أمريكي تعتبر صغيرة بشكل عام. عند تحديد ما إذا كان التبرع أو الرعاية يشكل مبلغًا صغيرًا، سيتم أخذ تواتر التبرع والمساهمات ذات الصلة في الاعتبار. يجب ألا يقسم موظفو ManpowerGroup مبلغ التبرع إلى أجزاء صغيرة لجعلها تبدو صغيرة.

## 9. يجب أن نحافظ على دفاتر وسجلات دقيقة

نحن معروفون بصدقنا وموثوقيتنا في جميع مجالات عملنا. ويطلب من ManpowerGroup بموجب القانون الحفاظ على دفاتر وسجلات وحسابات كاملة ودقيقة. ويجب وصف النفقات بشكل

كامل ودقيق في جميع وثائق الشركة، ليس فقط من حيث قيمتها، ولكن أيضًا من حيث طبيعتها أو الغرض منها. يجب عدم وضع وثيقة مزيفة أو مضللة، ولا تقبل أي وثيقة - من مورد أو طرف ثالث - لا يفي بشروطنا. يجب الإعلان عن جميع المعلومات المتعلقة بنشاطنا ومعاملاتنا المالية في غضون فترة زمنية معينة وبطريقة دقيقة. ويجب أن تعكس المعلومات المالية المعاملات الفعلية وأن تتوافق مع مبادئ المحاسبة المقبولة بشكل عام. ويحظر على أي شخص تكوين أي صناديق أو أصول غير مصرح بها أو غير مسجلة.

#### 10. يجب الإبلاغ عن أي طلب أو ابتزاز

في حالة قيام "مسئول عام" أو طرف ثالث (زبون محتمل، على سبيل المثال) بمطالبتك بدفع مبلغ غير قانوني، يجب عدم استخدام هذا العذر لانتهاك سياستنا. ويُطلب من موظفي ManpowerGroup رفض مثل هذا الالتماس أو الطلب، والإبلاغ عن أي التماس أو ابتزاز على الفور إلى المدير القانوني أو مسئول الأخلاقيات والامتثال العالمي.

ملاحظة إرشادية: يجب رفض الطلبات بأدب ولكن بوضوح. ليس من مصلحتكم أن تعطي إجاباتكم الانطباع بأنكم أعطيتهم موافقتكم. ذكروا مقدم الطلب بأن سياسات ManpowerGroup صارمة وأنكم تخاطرون بفقدان وظيفتكم إذا عملتم ضد هذه السياسات.

#### 11. نتوقع نفس السلوك من شركائنا التجاريين

تحظر سياسة ManpowerGroup الرشوة المباشرة أو غير المباشرة. في بعض البلدان، من الشائع إشراك الوكلاء التجاريين ذوي الارتباطات الكثيرة أو "الوسطاء" للمساعدة في تحديد الأعمال التجارية الجديدة وطلبها، أو تقديم عروض، أو الضغط على المسؤولين العموميين.

يمكن أن يتحول هذا بسرعة كبيرة إلى طريق للفساد. ونتوقع من وكلائنا أو مستشارينا أو شركائنا في المشروع المشترك أو أطراف ثالثة أخرى تتصرف لحساب شركتنا ("الشركاء التجاريين")، تقديم خدمات مشروعة ودعم معايير السلوك الأخلاقي والمهني، كما هو موضح في هذه السياسة والمدونة.

ما هي العلامات الحمراء عندما يتعلق الأمر بالشركاء التجاريين؟  
علامات التحذير ("العلامات الحمراء") هي أي حقائق أو ظروف - طريقة أو ممارسة أو حدث معين - تشير إلى احتمال وجود فساد. وهناك العديد من الأمثلة على العلامات الحمراء، والقائمة التالية لا تشمل كل تلك التي قد تصادفونها.

إذا رأيتم أي علامات حمراء، فيرجى الاتصال بشانون كوبيلاركزيك، مدير الأخلاقيات والامتثال العالمي للحصول على المساعدة [-414-1-00@ethics.training.manpowergroup.com]. [906-7024]

إذا كنتم ترغبون في إعداد تقرير، يمكنكم استخدام نظام ManpowerGroup France عبر الإنترنت على العنوان ManpowerGroup Inc عبر الإنترنت على العنوان <http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com> (اختيار اللغة في أعلى الصفحة)

باللون البرتقالي) أو عن طريق الاتصال بالخط المجاني 08 00 91 36 77 من فرنسا (رقم مجاني).

- شريك تجاري جديد موصى به من قبل "مسئول عمومي".
- لدى "مسئول عمومي" أو شخص قريب منه مصلحة تجارية في شريك تجاري.
- الشريك التجاري ليس لديه خبرة في الوظيفة التي تم تعيينه من أجلها، أو تم تعيينه فقط بسبب تأثيره على "مسئول عمومي".
- يدلي الشريك التجاري ببيانات مشكوك فيها (على سبيل المثال: "لا تطرح أسئلة، أنا أعتني بكل شيء")، أو لديه هيكل غير شفاف، أو يصر على سرية علاقته معك.
- تعتبر عمولة الشريك التجاري أو هامش ربحه مرتفعاً مقارنة بمعايير الصناعة أو مهمة العمل الذي يتعين عليه القيام بها.
- يريد الشريك التجاري أن يتم الدفع له "تحت الطاولة" أو على حساب خارجي.
- يرفض الشريك التجاري توقيع عقد بضمانات لمكافحة الفساد.
- يقدم الشريك التجاري فواتير مزورة أو يرفض تقديم المستندات الداعمة المتعلقة بهذه الفواتير أو التكاليف المطالب بها.

#### يمكن أن نُحمّل المسؤولية عن تصرفات شركائنا التجاريين

بموجب القانون، يمكن تحميل **ManpowerGroup** المسؤولية عن تصرفات شريك تجاري عندما تحدث في سياق نشاطه لحساب الشركة.

لا ينبغي أن يُطلب من أي شريك تجاري تقديم خدمات للشركة دون إجراءات العناية الواجبة وبدون عقد يحتوي على الضمانات اللازمة ضد الفساد.

العناية التجارية والمالية الواجبة ليست كافية. يجب أن تأخذ العناية الواجبة في الاعتبار سمعة ونزاهة الشريك التجاري المقترح، بالإضافة إلى مدى الرقابة الداخلية لمنع السلوك المشين.

من المعروف أن النعام يذفن رؤوسهن في الرمال عندما يقترب الخطر. هذا سلوك مفهوم للطيور، لكنه لا يطاق بالنسبة لموظفي **ManpowerGroup**. إن التجاهل المتعمد لعلامات الفساد - التصرف مثل النعام وإغلاق أعينكم - يمكن أن يؤدي إلى نفس العواقب عندما تكونون على دراية بالسلوك المشين.

بعض الأمثلة على سلوك "النعامة" غير اللائق:

- "لا أريد أن أعرف كيف تحصل على هذه الاتفاقية من الحكومة، أريدك فقط الحصول عليها وبسرعة".
- "لن أطرح عليك أسئلة لأنني لا أريد معرفة الإجابات".
- "أعلم أن هناك الكثير من الفساد في هذا البلد، لذلك لن أسأل سمسار عقاراتنا كيف يتصرف مع السلطات المحلية".

يجب إبلاغ العلامات الحمراء (أنظر الصفحة 8)، بمجرد تحديدها، إلى مسنول الأخلاقيات في فرنسا أو مدير الامتثال والأخلاقيات العالمي، الذي سيقوم بالمخاطر ويحدد ما إذا كان يمكن استخدام الضمانات المناسبة لتقليل هذا الخطر إلى مستوى مقبول.

مسئولياتنا عند التعامل مع الشركاء التجاريين  
بالنظر إلى المسؤوليات المحتملة لاستخدام شركاء تجاريين، هناك عدد من الخطوات المطلوبة لحماية ManpowerGroup:

• لا يجوز طلب أي شريك تجاري للحصول على خدمة بدون عقد مسبق. تتيح العقود إمكانية تحديد الأسباب المشروعة لاختيار الشريك التجاري والخدمات التي يقدمها (أو الكيان المطلوب). عادة ما يتم وضع الأحكام في العقد للمساعدة في حماية ManpowerGroup. لذلك فهي مهمة. استشيروا القسم القانوني المحلي لتحديد البنود الضرورية.

• يجب على الموظفين أيضًا التأكد من أن أي تعويض يتم دفعه للشريك التجاري هو مبلغ مناسب للسلع والخدمات المشروعة المقدمة بموجب العقد. لن يتم الدفع نقدًا للشركاء التجاريين أو إلى أي شخص آخر غير الطرف المتعاقد، أو في مكان غير مرتبط بموقع الشريك التجاري أو الأنشطة المتعاقد عليها، مثل الجناح الضريبية أو المواقع الخارجية (أوفشور).

لا تنتهي مسؤولياتنا عندما يكون لدى الشريك التجاري عقد. يجب أن نراقب باستمرار أنشطة شركائنا التجاريين. ويجب تبليغ أي إشارات حمراء أو مخاوف أخرى بشأن امتثال إجراءات الشريك التجاري التي تنشأ أثناء التبادل معه لمدير الأخلاقيات والامتثال العالمي حتى يمكن تقييم المخاطر ووضع الضمانات المناسبة. بعض الأمثلة على المخاوف التي قد تنشأ بعد تصرفات الشريك التجاري:

- يطلب الشريك التجاري تعويضًا إضافيًا في حالة عدم وجود نشاط أو خدمة مشروعة مرتبطة به؛
- يتم إبلاغكم بأن "مسئولًا عموميًا"، أو أحد أفراد عائلته أو شريك تجاري، قد اكتسب مصلحة في الشريك التجاري؛
- تسمعون شائعات تفيد بأن الشريك التجاري قيد التحقيق بتهمة غسل الأموال أو أي نشاط إجرامي آخر.

يمكن أن توفر ManpowerGroup تدريبًا للشركاء التجاريين أو تطلب عمليات تدقيق أو شهادات الامتثال عند الاقتضاء.

تشجع ManpowerGroup موظفيها على مشاركة سياسة مكافحة الفساد هذه مع شركائها التجاريين حتى يكونوا على دراية بالتزامها بالممارسات التجارية القانونية والأخلاقية.

## 12. لن نتواطأ مع الزبناء ذوي السلوك المشين

يجب ألا يشارك موظفو ManpowerGroup الذين يعملون لحساب زبون في دفع مدفوعات غير لائقة أو القيام بأي سلوك مشين آخر. ويجب على أي موظف يواجه موقفًا يثير مثل هذه المخاوف مناقشته في أقرب وقت ممكن مع مشرفه أو الاتصال بالقسم القانوني للحصول على المساعدة. لا تحاولوا حل مثل هذه القضايا بأنفسكم.



### 13. تتطلب عمليات الاندماج والاستحواذ العناية الواجبة لمكافحة الفساد

تشارك **ManpowerGroup** بانتظام في الاستحواذ على شركات أخرى. من خلال الاستحواذ على شركة أخرى، قد تتحمل **ManpowerGroup** المسؤولية القانونية عن الإجراءات السابقة لتلك الشركة. كما قد تتحمل **ManpowerGroup** أيضا المسؤولية القانونية عندما تكرر هذه الإجراءات المخالفة لقوانين مكافحة الفساد.

لذلك، تنص سياسة الشركة على أن إجراءات العناية الواجبة لمكافحة الفساد يتم تنفيذها قبل إتمام عملية الاستحواذ لتمكينها من تحديد المخاطر وإدارتها. بالإضافة إلى ذلك، ستدمج الشركة الكيان المستحوذ عليه في برنامج الضوابط الداخلية والامتثال في أقرب وقت ممكن، بما في ذلك تدريب الموظفين الجدد، ومراجعة العلاقات مع الأغيار، وإجراء عمليات التدقيق حسب الاقتضاء. ومن المتوقع أن يلتزم موظفو **ManpowerGroup** بهذه الجهود.

### 14. التدريب والشهادة السنوية

وضع مسنول الامتثال والأخلاقيات العالمي معايير مستهدفة للتدريب السنوي الإلزامي على مبادئ مكافحة الفساد. وفي إطار شروط التدريب السنوية، يتعين عليكم ملاءمة شهادة تجيبون فيها على أسئلة معينة وتؤكدون أنكم:

- قرأتم وفهمتم هذه السياسة؛
- ستلتزمون بهذه السياسة؛ و
- لستم على علم بأي انتهاك لهذه السياسة.

### 15. الإبلاغ وعدم الانتقام

يجب على أي موظف في **ManpowerGroup** يدرك أو يشتبه في انتهاك لهذه السياسة أن يقوم على الفور بما يلي:

- إبلاغ مديركم المباشر
- إبلاغ مسنول الأخلاقيات أو المدير القانوني في فرنسا
- استخدام نظام الإبلاغ عن المخالفات **ManpowerGroup France** عبر

[alerteprofessionnelle@manpower.fr](mailto:alerteprofessionnelle@manpower.fr)

• الاتصال بالخط المجاني **ManpowerGroup**

أو عبر الرقم المجاني من فرنسا <http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com>

0800 91 36 77

وفقاً لما ينص عليه القانون المعمول به، ستظل هوية الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن الانتهاك الفعلي أو المزعوم سرية، إلا عند الضرورة لحماية مصالح **ManpowerGroup** أو هذا الشخص.

لن تتسامح الشركة مع الانتقام من أي شخص يقوم بالإبلاغ بحسن نية، على النحو المنصوص عليه في سياسة مكافحة الفساد **ManpowerGroup**. ويجب على أي شخص يواجه ما يعتبره شكلاً من أشكال الانتقام أن يبلغ عنه إلى مسنول الأخلاقيات في فرنسا، أو المدير القانوني لفرنسا أو مدير الامتثال والأخلاقيات العالمي.

## 16. الإجراءات التأديبية

يخضع أي موظف ينتهك هذه السياسة لإجراء تأديبي يصل إلى حد الفصل؛ كما يعرّض نفسه للمتابعة الجنائية و/أو المدنية من قبل السلطات القضائية المختصة. وسيخضع أي شريك تجاري ينتهك هذه السياسة لإنهاء جميع العلاقات التجارية معه من قبل **ManpowerGroup**.

يتحمل كل منا مسؤولية ضمان الحفاظ على معاييرنا العالية للسلوك والنزاهة. إن حماية صورتنا وسمعتنا تعني أننا جميعًا بحاجة إلى اتخاذ القرارات الصحيحة. إنني أعتمد على كل واحد منكم لتعزيز وحماية صورتنا من خلال معرفة وفهم واحترام مدونة **ManpowerGroup** لقواعد السلوك والأخلاقيات المهنية، بالإضافة إلى سياسة مكافحة الفساد الخاصة بنا. بفضل التزام جميع موظفينا بالعمل بشكل أخلاقي، تم تصنيف **ManpowerGroup** كواحدة من أكثر الشركات الأخلاقية في العالم لعدة سنوات.

جوناس بريسينج، المدير العام لشركة **ManpowerGroup**