



قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بسيغنا



وافق مجلس إدارة شركة سيغنا بتاريخ 26 أكتوبر 2022 على تعديل سياسات قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بسيغنا

841044AR n 10/22

مهمتنا النهوض بصحة وعافية  
الأشخاص الذين  
نخدمهم وبث روح الطمأنينة.



بمهمتنا  
الوفاء

جدول المحتويات

16	<b>نمير في المسار الصحيح</b>	4	<b>نحن سيفنا</b>
17	الحفظ على خصوصية المعلومات	5	رسالة من الرئيس والمدير التنفيذي
18	رفض الرشاوى وعدم قبولها	6	رسالة من مدير مسؤولي الالتزام
18	منع المدفوعات التسهيلية منعاً باتاً.	7	حول سيفنا
19	الاطلاع على القواعد الخاصة بالهدايا والترفيه	7	مهمنا
21	إدارة الموردين والمعاقفين على النحو اللازم	7	فيينا
21	عدم المتاجرة بالمعلومات الداخلية		
21	الحفاظ على جدران حماية بين مجالات الأعمال المتغيرة	8	<b>ب سيفنا و قواعدهنا نحن ننفر</b>
21	الاحتفاظ بسجلات دقيقة	9	تطبيق قواعدهنا على الجميع
21	منع غسيل الأموال	9	مسؤولياتنا الفردية
22	تقدير النبرات المؤسسية إلى المنظمات غير	11	تحدث بدون خوف
22	الربحية من خلال عملياتنا الخيرية	12	توجيهات القيادة
22	المشاركة اليقظة في العملية السياسية		
22	الالتزام بقوانين الاحتيال والتبييد وإساءة الاستخدام	13	<b>نحن نوفر مكان عمل يتسم بالاحترام والأمان</b>
23	الالتزام بقواعدنا من أجل العمل مع الوكالات الحكومية	14	احترام عملائنا ومرضانا
24	التعاون مع جهات التدقيق أو الرقابة الحكومية	14	منع المضایقات
24	التواصل مع مسؤولين حكوميين من منطلق المسؤولية	14	تشجيع فرص العمل المتكافئة
25	الإفصاح عن الاستبعاد أو السلوك الإجرامي	14	التواصل بانفتاح واحترام وأمانة
25	الكشف عن الترخيص أو شهادة الانضباط	15	تعزيز مكان عمل آمن
26	<b>نعمل على حماية شركتنا</b>	15	احترام البيئة
27	حماية أصول سيفنا	15	تقديم الإسهامات الإيجابية للنهوض بالصحة والعافية
28	تجنب تضارب المصالح		
29	التواصل بدقة وعدل		
29	الإعفاء من العمل بقواعدنا		
30	<b>ننافس على حماية بنزاهة كشركة عالمية</b>		
31	القوانين المحلية		
32	احترام ممارسات العمل العادلة والمنافسة الشرفية		
32	احترام العقوبات الاقتصادية والقيود التجارية		

# نحن سيعنا



نضع النزاهة في المقام الأول ونمثل لقيمنا  
ومهمتنا من خلال اتخاذ قرارات أخلاقية.

## ملتزمون بتحقيق النزاهة كل يوم.



ما أطليه منكم هو القيام بالواجبات لتحقيق النزاهة كأمر حتمي وليس مجرد أولوية. فكل منا مسؤول عن التدخل عندما نعتقد أن التزامتنا بالسلوك الأخلاقي أو بقيمها الأساسية قد يتعرض للانتهاك. فعندما تُقدم على ذلك، تقف سينينا بقوة خلفك! وتتولى سياسة الحماية من الانتقام ([Protection Against Retaliation Policy](#)) دائمًا حماية الموظفين الذين يبلغون عن مخاوفهم بحسن نية.

نشكركم على التزامكم المستمر للقيم بما هو مناسب تجاه زبائننا وعملائنا ومرضانا وغيرهم من أصحاب المصلحة لدينا وبعضنا البعض. وإنه لشرف لي أن أتولى قيادة فريق يمثل لقائمنا ويضع النزاهة في المقام الأول ويفهم أهمية أداء أعمالنا بطريقة أخلاقية وقانونية.

David M. Cordani  
الرئيس والمدير التنفيذي  
Cigna Corporation

تشعر سينينا بكل الفخر لخدمة ما يقارب من 190 مليون عميلاً ومريضاً حول العالم. وكما نرى كل يوم، يطالب عملائنا وزبائننا ومرضانا بالمزيد من الرعاية الصحية والتي تتطلب قدرة أكبر على تحمل التكاليف والقدرة على التنبيه والبساطة. وتدرك سينينا أنه لنلبية هذه الاحتياجات، يتبع علينا تحقيق الابتكار والتواافق وتقديم قيمة لأصحاب المصالح لدينا، مع الحفاظ على وعدنا بالعمل بنزاهة وإنصاف وشفافية.

لنعكس القيم الأساسية للمنظمة والتزامنا بالإمتثال القانوني والتنظيمي، فلما بالعمل على أن تكون قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بـ سينينا هي المنارة التي نهدي بها.

إن قواعدها هي الأساس في تعاملاتنا مع بعضنا ومع أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا لأنها تقم بالإرشادات القيمة والهامة لقرابة 70,000 من زملائنا حول العالم. كما تدعم أيضاً قدرتنا على الإمتثال لقيمنا كل يوم، وتمكننا من تجسيد مهمتنا المتمثلة في النهوض بصحة وعافية الأشخاص الذين نخدمهم وبث روح الطمأنينة.

نحن نهتم اهتماماً شديداً بالمرضى والعملاء وزملاء العمل والمجتمعات والوكالات الحكومية الذين نقدم لهم الخدمات. إن الحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة أمر بالغ الأهمية لنجاح سينغا.



إنني ملتزمة، كما هو الحال بالنسبة لكافحة أعضاء فريق القيادة في سينغا، بضمان بقاء سينغا متمسكة بالقيم الواردة في قواعد السلوك المهني الخاصة بنا. يصنع الالتزام الفارق بالنسبة لنا، وإننا نضع التزاهة في المقام الأول في كل قرار تتخذه، كل يوم. شكرأ لالتزامكم ودعمكم.

  
Katie Timm  
مديرية مسؤولي الالتزام  
سينغا

تعزز الثقة بالامتثال القانوني والتنظيمي، علاوةً على أن التحلی بالنزاهة على نفس القدر من الأهمية. وإننا نحقق ذلك من خلال الوفاء بمهمة سينغا وقيمها عن طريق اتخاذ القرارات الأخلاقية والمساءلة والشفافية التشغيلية. وتقدم قواعد السلوك المهني والمبادئ التوجيهية الخاصة بنا إرشادات حول كيفية القيادة بنزاهة في كافة تعاملاتنا. إننا جميعاً نلعب دوراً في تعزيز ثقافة يشعر فيها جميع الزملاء بالراحة من أجل التحلی بالأخلاق والصدق والشفافية. ويتوجب على كل منا التحدث بحسن نية عند مواجهة مخاوف. وفي المقابل، أنت في مأمن من التهديد أو الانتقام.

تتجاوز أخلاقيات العمل ما يمكننا أو لا نستطيع القيام به بموجب القوانين واللوائح المعروض بها لتركيز على فعل الشيء المناسب تحت أي ظروف؛ فعلى الرغم من انحرافنا يومياً في مواجهة التحديات التنافسية واغتنام الفرص لدفع شركتنا إلى الأمام نحو التقدم، إلا أنه لا يمكن أبداً اعتبار الضغط لتحقيق النجاح مسوغاً للتنازل عن قيمنا وأخلاقيات العمل لدينا.



## حول سينما

تتمثل مهمتنا في النهوض بصحة وعافية الأشخاص الذين نخدمهم وبث روح الطمأنينة.

### فيينا

إن قيمنا جوهر ثقافتنا. ترشدنا قيمنا كـ 70,000 موظف حول العالم إلى كيفية العمل معاً وتقدم الخدمة إلى عمالنا ومرضانا وزبائننا ومجتمعنا والوفاء بمهمنا.

إن Cigna Corporation هي شركة خدمات صحية عالمية مخصصة لتحسين صحة ورفاه وراحة بال من نخدمهم. توفر سينما ميزة الاختيار والقدرة على التباين وتحمل التكاليف والوصول إلى جودة الرعاية من خلال قدرات متكاملة ومتصلة وحلول شخصية تعمل على تعزيز صحة الشخص بالكامل. نضع النزاهة في المقام الأول ونمثل لقيمنا ومهمتنا من خلال اتخاذ قرارات أخلاقية.

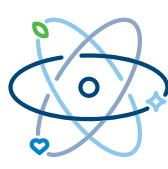
## تطبيق القيم



نبني مستقبل  
أفضل مما  
كان



نؤدي عملنا على نحو سريع  
ومحدد الهدف



نسعي للابتكار  
والتنمية



نسعي للمشاركة والتعاون  
والوفاء بوعودنا



نهتم اهتماماً شديداً  
بعمالنا ومرضانا  
وزملاء العمل لدينا

نحن نفخر  
بسعيتنا  
وقواعدنا



نحن لا نغض الطرف إذا رأينا أو اشتبهنا  
في أي عمل أو تفاسير يبدو غير قانوني  
أو غير أخلاقي.

# نحن نهتم اهتماماً شديداً بعملائنا ومرضاانا وزملاء العمل لدينا.

إننا نتشارك مخالفنا على الفور ونتعاون تعاوناً تاماً في أي مراجعة أو رقابة أو تدقيق يجري داخلياً من خلال تقديم معلومات كاملة وواقعية ودقيقة والحفاظ على الوثائق ذات الصلة وإصدارها في الوقت المناسب استجابة للطلبات الداخلية. قد يواجه أي شخص ينتهي قواعدها أو سياساتها أو القوانين المعمول بها أو يعوق أو يؤثر سلباً على أعمال المراجعة أو الرقابة أو التحقيق أو يشارك في سلوك يضر بمصالح الشركة، إجراءات تصحيحية تصل إلى وتشمل إنهاء العمل بما يتفق مع قواعد السلوك - الإجراء التأديبي (Principles of Conduct – Disciplinary Action).

لا يمكن لقواعدنا وسياساتنا معالجة كافة المواقف التي قد نواجهها، فكثير من الأحيان تكون الفطرة السليمة والحكم الجيد هما أفضل مرشدين. وفي غياب بعض التوجيهات، هناك أسلحة ينبغي أن تطرحها على نفسك عند مواجهة مشكلة.

## تطبيق قواعدها على الجميع

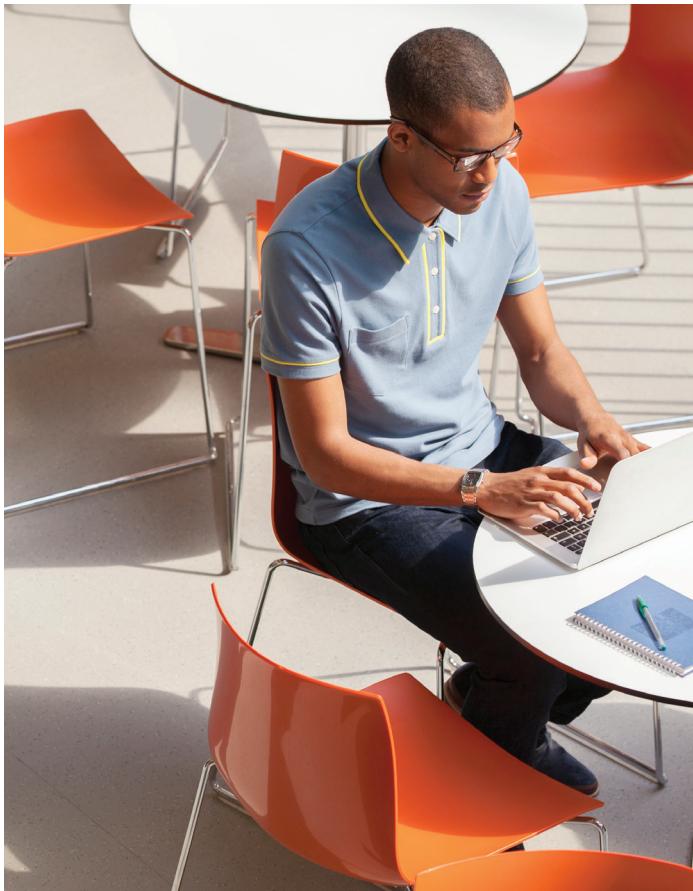
تنطبق قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بـنا (قواعدنا) على الجميع، دون النظر إلى مناصبهم، في شركة سيغنا والشركات التابعة لها التي تسيطر عليها (يشار إليها مجتمعة باسم "سيغنا" أو "الشركة"). وهذا يعني أن قواعدها تنطبق على مجلس إدارة سيغنا وجميع أعضاء فريق عمل سيغنا، وهي مجموعة تضم موظفين بدوام كامل ودوام جزئي، وعمال متعاقدين، وموظفي مؤقتين، ومتدربي. من المتوقع أيضاً أن يتلزم بعض الشركاء التجاريين للشركة الذين يعملون بالنيابة عنها، مثل الوكلاء، والشركات التابعة، والمقاولين والاستشاريين، بقواعدنا بالإضافة إلى أي أحكام تعاقدية تطبق على تعاملهم مع سيغنا.

إذا كان عضو فريق العمل ملزماً باتفاق المفاوضة الجماعية، ولم يكن هذا الاتفاق متوافقاً مع القواعد، فسيكون الحكم النهائي لاتفاقية المفاوضة الجماعية.

## مسؤولياتنا الفردية

في سيغنا، نقدم المزيد وليس مجرد الالتزام بالقوانين واللوائح؛ فنحن نعمل بنزاهة وشفافية ومساءلة. يتبعنا أن ننسى بالاحترام، والصدق، والشفافية، والأصالة في تعاملتنا مع العديد من أصحاب المصلحة لدينا. تعكس إجراءاتنا الفردية دائماً قيم سيغنا و يجب أن تكون دائماً وفق قواعدها وسياساتنا وكافة القوانين واللوائح المعمول بها. كما يجب علينا معرفة السياسات واللوائح التي تتطبق على منصبنا، ويجب إكمال التدريب المطلوب على الامثل.

نحن لا نغض الطرف إذا رأينا أو اشتبهنا بحسن نية في أي عمل أو تفاسير يبدو غير قانوني أو غير أخلاقي، إنما تبلغ عنه حتى يمكن معالجته، فلا يوجد مثار قلق أبسط من أن يتم الإبلاغ عنه.





» هل تتوافق تصرفاتي مع قيم سيفنا؟

» هل أنا الشخص المناسب لاتخاذ هذا القرار؟

» هل يتوافق ذلك مع قواعد سيفنا، و سياساتها، و القانون؟

» هل أرغب في جعل هذا القرار علنيًا؟

إذا أجبت بـ"لا" على أي من هذه الأسئلة، يجب عليك التواصل مع مديرك أو مسؤول الالتزام أو مسؤول الموارد البشرية أو أحد أعضاء إدارة الشؤون القانونية أو مكتب الأخلاقيات.

## تحدث بدون خوف

يتعين علينا جميعاً التحدث عندما يكون لدينا أسلمة أو مخاوف.

إذا كان لديك أي أسلمة أو مخاوف حول ما إذا كان هناك شيء ما غير أخلاقي أو مناسب، يمكنك البحث دائمًا عن إرشادات من خلال **خط المساعدات الأخلاقية الخاص**

**بنا**. يتوفر خط المساعدات الأخلاقية على مدار 24 ساعة في اليوم، وسبعة أيام في الأسبوع عن طريق الاتصال على الرقم **+1.800.472.8348** في الولايات المتحدة،

أو عن طريق الاتصال بالأرقام الدولية لخط المساعدات الأخلاقية المتاحة  [هنا](#)، أو عبر الاتصال بخط المساعدات الأخلاقية على الإنترنت عبر زيارة الموقع الإلكتروني

[Cigna.ethicspoint.com](http://Cigna.ethicspoint.com). عند الإبلاغ عن شكاوى من خلال خط المساعدات الأخلاقية، نحثك عن الكشف عن هويتك لتسهيل التواصل معك مستقبلاً، لكن يجوز لك

طلب أن تبقى مجهول الهوية عندما يسمح القانون بذلك.

إن برنامج صوتك مسموع (**Be HEARD**) هو برنامج تسوية نزاعات موظفي سيعينا العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية. تم تصميم هذا البرنامج لتشجيع الحوار المفتوح والصادق بين الموظفين والإدارة ولتعزيز علاقات العمل القوية والحفاظ على مكان عمل مثر وشامل ويشجع على المشاركة. تؤمن سيعينا أن تسوية نزاعات

الموظفين تتم بأفضل شكل عندما ندعو جميع الأطراف المعنية لمناقشة المشاكل ومشاركة المخاوف والتعاون لإيجاد حل يرضي جميع الأطراف. يرجى الرجوع إلى الموقع الإلكتروني الخاص ببرنامج "صوتك مسموع" (**Be HEARD**) للحصول على معلومات إضافية.

بعض النظر عن الآلية التي قد تستخدمها لتقديم شكوى أو قضية، أعلم دائمًا أنك في مأمن، إذ تحظر سياسة سيعينا للحماية من الانتقام (**Cigna's Protection**)، الانتقام من أي شخص يبلغ بحسن نية عن

انتهاكات سياسة الشركة أو سلوك غير قانوني، بما في ذلك الانتهاكات المزعومة لقواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بنا أو نشاط.

## إذا كنت تعلم أو كان لديك شك منطقي في حدوث انتهاك لقواعدنا، فستتحمل مسؤولية الإبلاغ الفوري عنه

يتعين على كافة أعضاء فريق العمل الإبلاغ عن المخالفة المتعلقة بالأخلاقيات أو الامتثال. وتتوقع سيعينا من كل عضو في فريق العمل الإبلاغ في الوقت المناسب عن أي حدث أو حادثة أو موقف أو سلوك يعتقد بحسن نية أنه ينتهك القانون أو اللوائح المعمول بها أو سياسات قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بـ سيعينا، بما في ذلك تلك الموضوعة لمنع الاحتيال والتبييض وإساءة الاستخدام. يرجى الرجوع إلى سياسة وجوب الإبلاغ (**Duty to Report Policy**) للحصول على مزيد من المعلومات.

يتعين على أعضاء فريق العمل الذين يراقبون أو يتلقون تقريراً حول المخالفات المتعلقة

بالأخلاقيات أو الامتثال، الامتناع عن إجراء تحقيقاتهم الخاصة والإبلاغ الفوري عن المشكلة. تمشياً مع سياسة الباب المفتوح (**Open Door Policy**) الخاصة بـ سيعينا، قد يتم الإبلاغ عن مخالفات الامتثال في البداية إلى المشرف أو المدير المباشر أو إلى أحد أعضاء فريق العمل التابع لإدارة الامتثال للمؤسسات أو إدارة الشؤون القانونية أو قسم الموارد البشرية/علاقات الموظفين.

رغم أن نقطة الاتصال الأولى قد يكون عضواً في فريق العمل، فإن ذلك الشخص بغض النظر عن وظيفته داخل سيعينا - يتعين عليه بعد ذلك الإبلاغ عن مخالفاته بشأن الامتثال إلى خط المساعدات الأخلاقية أو إدارة الأخلاقيات بـ سيعينا، بما في ذلك إنهاء العمل وفقاً للولاية **Duty to Report Policy** إلى اتخاذ إجراءات تأدبية، بما في ذلك إنهاء العمل وفقاً للولاية القضائية أو طبيعة القضية أو العقوبات الجنائية وأو المدنية.

يتم التعامل مع كافة البلاغات بسرية، مع مشاركة المعلومات فقط على أساس الحاجة إلى المعرفة. وتجري سيعينا تقييمات ومراجعات شاملة وعادلة. كما يتولى مسؤولو الأخلاقيات، والمراقب العام، والمستشار العام، ومسؤول الالتزام وأو من ينوب عنهم التحقيق في الانتهاكات المزعومة لقواعدنا ومبادئنا حسب ما يقتضيه الأمر. كما يجوز لأعضاء فريق العمل الإبلاغ عن الانتهاكات للمسؤولين الحكوميين من أجل التحقيق فيها وأو ملاحقتها قضائياً. إذا طلب منك المشاركة في تحقيق، فيتعين عليك التعاون التام، بما في ذلك من خلال المشاركة في المقابلات، وتقديم إجابات ومعلومات صادقة وكاملة، ومن خلال إصدار رسائل بريد إلكتروني ووثائق أخرى عند الطلب وفي الوقت المناسب.

إذا قررت التحقيقات حدوث انتهاكات في سياسات الشركة أو القواعد، ستتخذ سيعينا إجراءات تصحيحية والتي قد تشمل اتخاذ إجراءات تأدبية ضد المتورطين فيها والتي تصل إلى إنهاء العمل.



# اسأل نفسك

عند مشاركة أحد الزملاء تفاصيل حول انتهاكات الامتثال التي تحدث خارج إدارتك، كيف نفي بواجب الإبلاغ عنه؟  
سوف نقوم بما يلي:

- » التحدث والإبلاغ عن أي انتهاكات بحسن نية، حتى بدون معرفة كل الحقائق.
- » الامتناع عن إجراء تحقيقات فردية.
- » التقدم بالإبلاغ في الوقت المناسب إلى مدير أو مصدر آخر مدرج في قائمة القواعد.



## كقادة، يمكننا ما يلي:

- » أن نكون قدوة حول اتخاذ القرارات الأخلاقية.
- » تهيئة بيئة يمكن لفرقنا فيها مناقشة القضايا فيها بطريقة احترافية ومحترمة، بدون تتمر.
- » عدم المشاركة في الانتقام أو التسامح معه مطلقاً.
- » عدم تشجيع فرقنا أو توجيهها مطلقاً إلى تحقيق نجاحات في العمل على حساب السلوك الأخلاقي.
- » الاستجابة الفورية لإبلاغات سوء السلوك بالاتصال على مكتب الأخلاقيات والموارد البشرية إذا دعت الحاجة.

## توجيهات القادة

إذا كنت تتولى إدارة أشخاصاً، فلديك مسؤوليات امتثال إضافية؛ فالمديرون قدواة للآخرين. كما يتولى المديرون أيضاً إنشاء مكان عمل يشجع أعضاء الفريق على طرح الأسئلة والشكوى.

عندما يكون لدى زملانا مخاوف تتعلق بالأخلاقيات أو الامتثال، غالباً ما يشاركونها مع قائد الفريق أولاً. يجب على المديرين ومسئولي الالتزام وممثلي الموارد البشرية وأعضاء إدارة الرقابة بالشركة تقديم تقارير حول مخالفة الامتثال المعروفة أو المشتبه بها إلى خط المساعدات الأخلاقية على الفور. ويجب على المديرين أيضاً إشراك مكتب الأخلاقيات وقسم الموارد البشرية عند الإبلاغ عن سوء سلوك. يرجى الرجوع إلى دليل إجراءات قائد الفريق ([People Leader Action Guide](#)) للحصول على مزيد من المعلومات.

يجب على المديرون ألا ينتقموا أبداً من أي شخص لمشاركته المخالف بحسن نية، كما أن من واجبهم منع الآخرين من الانتقام أيضاً. وعند تقييم أداء فريق العمل، يراعي المديرون مدى التزامهم بقواعدنا. فقد لا يشجع المديرون أعضاء فريق العمل أو يوجهونهم مطلقاً إلى تحقيق نجاحات في العمل على حساب السلوك الأخلاقي.



نـحن نـوفـر  
مـكان عـمل  
يـتـسـم بـالـاحـتـرام  
وـالـآـمـان



كل منا مسؤول عن ضمان معاملة  
جميع الأفراد باحترام وكرامة.

## تشجيع فرص العمل المتكافئة

تستند قراراتنا المتعلقة بالتوظيف إلى مهارات الفرد ومؤهلاته وأدائه الوظيفي وأحتجاجاته للعمل والعامول القانونية الأخرى. نحن لا نبني قرارات على عوامل تمييز عنصري أو عوامل محظورة بموجب القانون، كما في حالة الولايات المتحدة، على سبيل المثال لا الحصر: العرق أو اللون أو الجنس (بما في ذلك الحمل) أو السن أو الإعاقة أو الخدمة العسكرية السابقة أو الدين أو الأصل القومي أو النسب أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو حالة الشريك المحلي أو المعلومات الجينية أو وضع المواطن.

يرجى الرجوع إلى سياسة فرص العمل المتكافئة ([Equal Employment Opportunity Policy](#)) للاطلاع على السياسة الكاملة والمعلومات الإضافية المهمة.

## التواصل بانفتاح واحترام وأمانة

نقدم المعلومات الدقيقة وفي الوقت المناسب لبعضنا البعض حول قضايا العمل بطريقة احترافية ومهنية ونرحب باختلاف الآراء والتعبير بما يثير القلق. بينما ندرك بأن النقاش الصحي مهم، ويجب أن يظل تواصلنا مهنياً ولا يكون عدائياً أو تهديدياً، فالتواصل المنفتح هو تعبر عن الاحترام لبعضنا البعض.

من أجل الوفاء بمهمة سينغا، يجب معاملة كافة الأشخاص بانصاف وعدالة. وتلتزم سينغا بتعزيز التنوع والإنصاف والاندماج في العمل وتقدر وجهات النظر المتعددة التي يساهم بها أعضاء فريق العمل في نجاحنا. فكل منا مسؤول عن الحفاظ على بيئة عمل إيجابية ومهنية وضمان معاملة جميع الأفراد باحترام وكراهة.

## احترام عملائنا ومرضانا

نقولى تسجيل وخدمة زبائننا، وأعضائنا، ومرضانا، وعملائنا دون النظر إلى أي تصنيفات محمية بموجب القانون المعمول به (والتي تشمل؛ العرق، واللون، والدين، والجنس، والأصل القومي، والعمر، والإعاقة، والهوية/التوجه الجنسي، والتعبير الجنسي، والحالات فيما يتعلق بالمساعدة العامة أو المعلومات الوراثية).

## منع المضايقات

لا تتسامح سينغا مع أي من أشكال المضايقات، والتي تشمل أي نوع من السلوك اللفظي أو الجسدي الذي من شأنه إحداث الرهبة أو التهديد أو الحط من المكانة (على سبيل المثال، التعليقات أو النكات العنصرية أو الجنسية أو العرقية). تُعد المضايقات أمراً غير مقبول في مكتب سينغا، وأيضاً أمراً غير مقبول في أي مكان عمل آخر تابع لسينغا أو أي حدث ترعاه سينغا أو حتى عند استخدام الأصول الإلكترونية لسينغا (مثل، البريد الإلكتروني والبريد الصوتي والرسائل الفورية ووسائل الاتصال بالإنترنت). يتوجب علينا الإبلاغ عن أي سلوك نلاحظه لمديرنا أو قسم الموارد البشرية الخاص بنا. يرجى الرجوع إلى سياسة منع المضايقات ([Harassment Avoidance Policy](#)) للحصول على مزيد من المعلومات.



يُبدي العاملون لدى سينغا رغبتهم في مساعدة الآخرين، ونحن نقدم مجموعة كبيرة من برامج التطوع والعطاء بما يتوافق مع رسالة سينغا وتمكنك من توجيه شغفك الشخصي نحو الخدمة لمنطقة المجتمعات المحلية أثناء العمل وخارجها.



## نبني مستقبل أفضل معاً

إن الحفاظ على مكان عمل آمن وجدير بالاحترام يمثل الركيزة الأساسية للنكافف نحو بناء مستقبل أفضل.

نتعهد دوماً بما يلي:

- » التعامل مع جميع الأفراد باحترام وكرامة.
- » الحفاظ على بيئة عمل إيجابية.
- » الحفاظ على سياسة عدم التسامح مطلقاً إزاء أي شكل من أشكال التنمّر أو المضايقة.
- » دعم وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول.
- » التواصل السريع وبطريقة مهذبة.

## تعزيز مكان عمل آمن

يجب أن تكون ملتزمين جميعاً ببنية بيئة عمل آمنة وصحية والحفاظ عليها. ويجب أن يظل أعضاء فريق العمل في حالة يقظة وأن يتزموا بكلفة قواعد وسياسات الشركة الخاصة بالسلامة والأمن (Health and Safety Policies and Procedures) والقوانين واللوائح المعهود بها. ويمثل أحد العناصر المهمة لمكان عمل صحي وأمن ومنتج خلوه من تعاطي المخدرات والكحول. وعليه، لا يجوز لأعضاء فريق العمل استخدام أو حيازة أو تصنيع أو توزيع أو بيع كحوليات أو أدوية غير قانونية، وعليهم لا يكونوا تحت تأثير الكحول أو الماريجوانا أو المنتجات القائمة على الماريجوانا أو أي عقاقير غير قانونية أثناء عملهم في أي من منشآت سينغا أو أثناء مزاولتهم أي مهام تعود للشركة خارج مقراتها. يرجى الرجوع إلى سياسة سينغا للأدوية والكحوليات (Cigna's Drug & Alcohol Policy) للاطلاع على السياسات الكاملة والمعلومات الإضافية الهامة.

## احترام البيئة

بوصفنا شركة عالمية للخدمات الصحية، فإننا نربط بين الصحة الشخصية وسلامة بيئتنا. ومن المتوقع أن يقل العاملين لدى سينغا من مساهماتهم في التأثير على الماء وانبعاثات النفايات لدى سينغا قدر الإمكان مع الالتزام بكافحة اللوائح البيئية المطبقة. في سبيل دعمنا لمبادرة التخلص من الورق بنسبة ١٠٠٪، ينبغي للموظفين التأكيد من عدم التخلص من المستندات السرية بطريق الخطأ في النفايات العادي، وإعادة تدوير النفايات الورقية على نحو مسؤول.

كما تشجع أيضاً موظفي سينغا الذين لديهم شغف بالبيئة ويرغبون في اتخاذ خطوات في حياتهم الشخصية والمهنية من أجل إحداث تأثير إيجابي على المشاركة في برنامج GreenSTEPS (فريق الاستدامة للحماية والإشراف البيئي).

## تقديم الإسهامات الإيجابية للنهوض بالصحة والعافية

يتوافق Cigna Connects، وهو منهجنا البيئي والاجتماعي والحوكمي (Environmental, Social, and Governance, ESG)، مع رسالتنا ودورنا كشركة رعاية صحية متكاملة من خلال إقامة آلية تواصل قوية ذات تأثير إيجابي على صحة الأشخاص والمجتمعات والبيئة. نهدف، من خلال Cigna Connects، إلى العمل ك وسيط لاتخاذ إجراءات، وكجهة داعية لأصحاب المصلحة، حتى يمكننا العمل معاً لإحداث فارق في الأمور ذات الأهمية القصوى لمجتمع الرعاية الصحية.

يعزز غرض سينغا من نجاحنا ويمكننا من إحداث تأثير واسع كأبطال من خلال توفير رعاية صحية ميسورة التكلفة ويمكن التنبؤ بها وبسيطة.

التحدث وطرح الأسئلة والإبلاغ السريع عن  
الشكاوى جزء من وظيفة الجميع في سينغنا.

# نسير في المسار الصحيح



## الحفظ على خصوصية المعلومات

يتعين علينا التأكيد من التعامل بعناية مع كافة المعلومات السرية المتعلقة بنشاط الشركة، وأعضاء فريق العمل، والعملاء، وشركاء العمل.

فالعديد من أعضاء فريق العمل يتعاملون بشكلٍ روتيني مع المعلومات الصحية الشخصية أو المعلومات المالية الشخصية للمرضى أو زملاء أعضاء فريق العمل لدى الشركة. وبتوقع عمالونا وأعضاء فريق العمل منا حماية معلوماتهم الشخصية بجدية.

لذا، فإن التزامنا يحتم علينا حماية المعلومات السرية والشخصية من الوصول غير المصرح به سوعدم إتاحة المعلومات إلا للأشخاص المصرح لهم وعلى أساس الحاجة إلى المعرفة واستخدام هذه المعلومات بمسؤولية ونزاهة، وفقاً لقوانين الدولة وقوانين الولايات المتحدة، قوانين الخصوصية الخاصة بها والتي قد تكون أكثر صرامة، أو تتفق بنطاق تطبيق أوسع من قانون الولايات المتحدة. وقد تختلف ضمانات الحماية للمعلومات الشخصية أو بيانات الأعمال باختلاف الدولة أو الولاية أو البلديّة؛ وبالتالي يتبعن عليك معرفة جميع قوانين وسياسات حماية المعلومات والخصوصية التي تسري على منصبك في سينينا والامتثال لها.

تنسم القوانين المتعلقة بالمعلومات الشخصية والمعلومات الصحية المحمية بالتعليق والتغيير الدائم لعكس تغير الأعمال وتوقعات العملاء. لذا، فإن التحدث وطرح الأسئلة والإبلاغ السريع عن أي شكوى أو انتهاكات محتملة للبيانات من الأهمية بمكان لدى الجميع في سينينا.



وـونظر أيضاً تقديم أو سداد مدفوعات هدايا العمل ووجبات الطعام والتغذية والتي تؤثر أو تخلق انطباعاً يؤثر بشكل غير لائق على الموظفين أو العملاء أو الموردين أو غيرهم من يتعاملون مع سيعنا.

يرجى مراجعة سياسة مكافحة الفساد (Anti-Corruption Compliance) وسياسة الهدايا والوجبات والتغذية (Business Gifts and Policy) وسياسة المورد الصغير لعملاء الحكومة (Small Entertainment Policies) وسياسة المورد الصغير لعملاء الحكومة (Supplier for Government Clients Policy) وسياسة الاحتفاظ بجماعات الضغط (Lobbyist Retention Policy) وسياسة أنشطة الضغط ومتطلبات الإفصاح الإلزامي (Lobbying Activities and Mandatory Disclosure). أو الاتصال بالدواائر القانونية أو الامتنال للحصول على المساعدة.

#### منع المدفوعات التسهيلية منعاً باتاً

المدفوعات التسهيلية والمعروفة أيضاً باسم "المدفوعات التعجيزية" أو المدفوعات "التيسيرية"، هي مدفوعات صغيرة غير رسمية تدفع لتأمين أو تسريع إجراء روتيني أو ضروري يكون لدافع تلك المدفوعات التسهيلية استحقاق قانوني أو أي استحقاق آخر. وبمعنى آخر، هو مبلغ يحصل عليه مسؤول حكومي لحمله على القيام بشيء كان يتطلب عليه فعله على أي حال، مثل إصدار التراخيص أو التصاريح أو تركيب خطوط الهاتف أو أي خدمات أساسية أخرى. يُسمح بهذه المدفوعات فقط عندما تنشر وكالة حكومية قوائم أسعار للخدمات العاجلة المتاحة للجمهور. على سبيل المثال، لدى حكومة الولايات المتحدة رسم لإصدار جواز سفر ورسم أعلى لإصداره في فترة أسرع؛ وبالتالي هذه الزيادة في المدفوعات مسموح بها لأنها منشورة ومتاحة لأي شخص ولا تستند إلى تقدير أي موظف حكومي.

#### رفض الرشاوى وعدم قبولها

إننا نسير في المسار الصحيح. فدائماً، لا نقدم أبداً رشاوى أو نطلبها أو نقبلها أو نعطي أي شيء ذي قيمة من أي مؤسسة تجارية أو مسؤول حكومي أو أي وسيط لقاء الحصول على عمل أو الاحتفاظ به أو ضمان ميزة تجارية غير عادلة.

كما يجب أيضاً لا يتم دفع الرشاوى بشكل غير مباشر من خلال استشاريين أو وكلاء يعملون نيابة عن سيعنا.

يُعرف "المستول الحكومي" على أنه أي شخص يعمل لدى جهة حكومية، أو موظف يأدي المؤسسات الخاضعة لسيطرة أي حكومة، بما في ذلك المكاتب الفيدرالية والولائية والمحلية والمقاطعات والبلدية والحكومات وال المجالس (على سبيل المثال، طبيب يعمل لدى مستشفى حكومي أو موظف في جامعة حكومية أو منطقة تعليمية). يتجاوز مفهوم "أي شيء ذي قيمة" المدفوعات النقدية ليشمل أيضاً أي شيء مفيد أو ذي قيمة لمتلقيه. ومن أمثلة ذلك ما يلي:

» المكافئ النقدي (مثل بطاقات الهدايا وشيكات الهدايا) أو القروض؛

» الهدايا أو الوجبات أو التغذية أو النقل أو السفر؛

» تقديم امتيازات، بما في ذلك عروض عمل أو تدريب؛

» الرعايات التجارية؛

» التبرع لمؤسسة خيرية منتمية إلى أو تحت رعاية شخص نرحب في القيام بأعمال تجارية معه أو للحصول على ميزات تنافسية؛

» المساهمات السياسية.

ينبغي تجنب أي سلوك من شأنه إعطاء انطباع عن وجود تفاعل غير لائق مع مسؤول حكومي أو مؤسسة تجارية.

عند العمل على عرض مع عميل جديد، هل من المناسب قبول توصية بتوظيف استشاري أو وكيل محدد بناءً على طلب العميل الجديد المحتمل؟ لا

سوف نقوم بما يلي:

» عدم قبول أي رشاوى مطلقاً.

» التشاور دائماً مع إدارة الشؤون القانونية وإدارة الالتزام حول اقتراحات العملاء المحتملة لإشراك وكيل أو مستشار محدد.

**أسأل  
نفسك**



# نحن نستخدم حكمنا الرشيد قبل تقديم، أو قبول، أي هدايا أو ترفيه، ونطرح أسئلة ونبلغ عن وجود أي مخاوف.

يمكنك الرجوع إلى سياسات هدايا العمل ووسائل الترفيه (Business Gifts and Entertainment Policies) للحصول على مزيد من التوجيه حول من/تفى الهدايا ووسائل الترفيه. إذا كانت لديك أي استفسارات أو شاهدت أي سلوك غير لائق بشأن الهدايا أو الترفيه أو اشتتبتي بها، فابلغ فوراً إدارة الامتثال أو اتصل بخط المساعدة للأخلاقيات.

تعلم سينينا أن موظفيها قد يواجهون موافق حيث يكون الدفع مطلوباً لتجنب الأذى الجسدي. في هذه الظروف المحددة، قد يتم إجراء "مدفوعات من أجل السلامة الشخصية". وتشمل الأمثلة على هذه الظروف:

» أن يتم إيقاف شخص من قبل فرد يدعى أنه من الشرطة أو الجيش أو فرد من أفراد السلطات العسكرية، ويطلب نقوداً كشرط لمرور الشخص؛ و

» أن يتم ابتزاز شخص بالحبس لقاء مخالفة مرورية تقليدية أو مخالفة تأشيرة أو أي انتهاكات بسيطة أخرى مشابهة أو بدون أي سبب على الإطلاق، إلا إذا تم الدفع.

يمكن إجراء "مدفوعات من أجل السلامة الشخصية" بدون موافقة مسبقة فقط في هذه الحالات أو الحالات المماثلة، وفي حال وجود تهديد خطير على صحة أو سلامه أعضاء القوى العاملة بسينينا. إذا تم إجراء "مدفوعات سلامه شخصية"، يجب إبلاغ مسؤول الالتزام الدولي بها على الفور. يجب عليك تسجيل هذه المدفوعات بدقة في دفاتر وسجلات الشركة.

## الاطلاع على القواعد الخاصة بالهدايا والترفيه

نحن نتعاون ونعمل عن كثب مع شركائنا في العمل وقد ينطوي بناء العلاقات القوية على تقديم هدايا والحصول عليها وتوفير الترفيه. ومع ذلك، يجب علينا اتباع جميع السياسات والإجراءات لدينا بجدأ، وعدم المشاركة أبداً في أي هدايا أو نشاط ترفيهي مع أحد شركاء العمل، فقد يظهر أحدهنا وهو يحاول الحصول على ميزة تجارية غير عادلة أو المسماس بقرارتنا في مجال الأعمال أو يؤدي إلى تضارب في المصالح. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون الوجبات أو الهدايا أو وسائل الترفيه من أو إلى مسؤول حكومي أو مسؤول نقابي أو شركة مصنعة للأدوية أو أخصائي رعاية صحية متواقة بشكل صارم مع سياستنا.

يجب على الموظف الحصول على موافقة مسبقة قبل التحدث بالنيابة عن سينينا، أو الحضور في حدث ما كممثل عن سينينا، أو حيث يمكن أن تُنسَب الملاحظات أو المحتوى إلى سينينا، أو تجعل الأمر يبدو وكأنك تمثل سينينا. ويتبعن عليك، قبل قبول المشاركة في أي حدث من هذا القبيل، الاتصال بالمشرف الخاص بك ومكتب الأخلاقيات، وقيام إدارة التواصل بمراجعة مشاركتك وفقاً لسياسة الاتصالات المؤسسية والإدارة القانونية (Cigna's Communications and Social Media Policy) . يمكن تقديم طلبات الموافقة المسبقة للتحدث في أنشطة خارجية من خلال "استماررة الكشف عن الأنشطة الخارجية" Outside Activities Disclosure Form.



## نسعى للتعاون والتشارك والوفاء بوعودنا.

إن الوفاء بوعودنا مع بعضنا البعض ولشركتنا يشمل المشاركة والتعاون بنزاهة مع جميع أصحاب المصلحة.



## أسأل نفسك

- » عدم تقديم أو قبول الهدايا أو الوسائل الترفيه من وإلى المرضى مطلقاً.
- » قبول فقط أشكال الترفيه المتواضعة المعقولة والملائمة لهذه المناسبة عندما يرافك شريك تجاري.
- » اتباع التوجيهات الإرشادية للشركة قبل تقديم أي هدايا، أو وجبات، أو وسائل ترفيه للمسؤولين الحكوميين، بما في ذلك الالتزام بالحدود المالية ومتطلبات الموافقة المسبقة والحصول على موافقة مسبقة لتقديم دعوات لاستضافة سيغنا أو حضور الفعاليات التي ترعاها.

عند المشاركة في هدية أو نشاط ترفيهي مع شريك تجاري، هل يبدو حينها أن أحدنا يحاول الحصول على ميزة تجارية غير عادلة؟

نحن ملتزمون بما يلي:

» عدم المطالبة مطلقاً بأي هدايا أو شيء ترفيهي من الشركاء التجاريين أو المنافسين.

» عدم قبول مطلقاً أي أموال أو ما يحل محلها (مثل بطاقات الهدايا) والإبلاغ عن أي عرض كهذا إلى مسؤول الالتزام.

» عدم قبول مطلقاً أي هدية فوق حد الهدايا المقرر من سيغنا من الشركاء التجاريين أو المنافسين.

» عدم تقديم مطلقاً أي هدايا أو وسائل ترفيه أو قبول أي منها من أخصائي الرعاية أو مصنعي الأدوية بما ينتهك سياسة الشركة.

## إدارة الموردين والمعاقدين على النحو اللازم

ننوه من موردينا والمعاقدين معنا القيام بالأنشطة نيابة عن سينينا بما يتفق مع قواعدينا ومبادئنا ووفق عقودهم المبرمة مع سينينا. وتحدد مدونة أخلاقيات الموردين (Supplier Code of Ethics) التي وضعتها سينينا، والتي ندرجها في عقود التوريد القياسية الخاصة بنا، عدة مبادئ أخلاقية، بما في ذلك الامتثال لجميع القوانين والقواعد واللوائح المعمول بها؛ وتحادي تضارب المصالح؛ وحماية خصوصية العملاء والموظفين والعملاء؛ واحترام حقوق الإنسان والعمل؛ وحماية البيئة؛ والعمل بشكل أخلاقي وبنزاهة في التعامل التجاري. نحن نعمل للتأكد من أن الموردين والمعاقدين يوفون بالتزاماتهم.

## الاحتفاظ بسجلات دقيقة

يتوقع المنظمون وأصحاب المصلحة لدينا أن تحافظ سينينا على الضوابط الصارمة بشأن أسهم الشركة والممارسات المحاسبية لضمان شفافية الدفاتر والسجلات ودققتها. ينعكس التزامنا بالتزاهة في تقاضينا بشأن حفظ السجلات دقيقة وكاملة وتقديم التقارير في حينها، بما في ذلك فيما يتعلق بالوضع المالي لشركة سينينا ونتائج العمليات. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون التقارير وعمليات التواصل الداخلية والخارجية كاملة وعادلة وفي الوقت المناسب وأن تتسم بالدقة وسهولة الفهم. ويتحمل كل منا مسؤولية إنشاء سجلات للشركة والاحتفاظ بها والتخلص منها وفقاً للمتطلبات التنظيمية والتجارية وسياسات الشركة. فيتوجب عليك الالتزام بمدة الاحتفاظ المناسبة بسجلات الشركة، على النحو الذي تحدده جداول الاحتفاظ بسجلات الشركة، وأية قاعدة قانونية، إن وجدت. إذا كنت تعرف أو تشك في انتهاءك أي من هذه القوانين، يتعين عليك إبلاغ مسؤول الالتزام على الفور. يرجى الرجوع إلى سياسة الرقابة، والمحاسبة وإعداد التقارير (Control, Records) وسياسات إدارة السجلات (Accounting and Reporting) للحصول على المعلومات الإضافية.

## منع غسيل الأموال

نظرأ لأننا نركز على ثلثية احتياجات عملائنا وشركائنا في العمل، يتعين علينا أيضاً أن ننتبه إلى غسل الأموال عند التعامل مع الغير. ويحدث غسل الأموال عندما يحاول أحد الأطراف إخفاء مصدر الدخل غير المشروع أو الأصول من خلال المعاملات القانونية أو غيرها حتى يبدوا هذا الدخل أو الأصل قانونياً.

يتعين عليك الاتصال بإدارة الشؤون القانونية أو إدارة الامتثال فوراً عندما يقوم طرف ثالث بأي مما يلي:

- » عدم تقديم معلومات كاملة أو التفاصيل المالية المطلوبة.
- » اقتراح أي معاملة تجارية غير تقليدية ولا يبدوا أن لها غرضًا تجاريًا.
- » تغيير مصدر الدفع أو وجهته لسبب غير واضح.
- » التصرف بأي أسلوب يكون مريبًا.

يُرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب (Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Policy) الخاصة بسينينا للحصول على مزيد من التفاصيل أو عرض قائمة بالسلوكيات التي قد تكون مُنذرة بالخطر.

## عدم المتاجرة بالمعلومات الداخلية

قد نتعرض لمعلومات جوهرية وغير عوممية حول شركتنا وغيرها. لا نستخدم أبداً أي معلومات جوهرية وغير عوممية علمنا بها عن الشركة من أجل شراء أو بيع أسهم لهذه الشركة. يُطلق على ذلك باسم "التداول عبر معلومات من الداخل". تتضمن "المعلومات الجوهرية غير العوممية" أو "التداول عبر معلومات من الداخل" أي معلومات لم يتم الإعلان عنها والتي يعتبرها أي مستثمر حكيم مهمة في اتخاذ أحد القرارات التجارية. لذا، يمنع شراء أو بيع أو تبادل أوراق سينينا المالية - أو الأوراق المالية لأي شركة أخرى - لحين الكشف عن المعلومات المادية (على سبيل المثال، من خلال بيان صحفي) وبانقضاء فترة كافية للسماح لسوق الاستثمارات لاستيعاب هذه المعلومات وتقييمها.

تتضمن الأمثلة الشائعة على المعلومات الداخلية ما يلي: المعلومات المالية أو خطط نمو الانتاج أو الأعمال التجارية الجديدة أو العقود الرئيسية، (بما في ذلك، عمليات الاستحواذ والتصفية) والتغيرات التنظيمية الكبرى، والدعوى القضائية الكبرى والتحقيقات أو الإجراءات التنظيمية.

تعامل مع المعلومات الداخلية تماماً مثلاً تعامل مع غيرها من المعلومات السرية لسينينا.

- » عدم مناقشتها مع الأسرة أو الأصدقاء أو أي شخص آخر.
- » عدم التحدث عنها في الأماكن العامة.
- » عدم إرسالها إلى عناوين بريد إلكتروني غير محققة.
- » عدم إبلاغها للآخرين في سينينا، مالم يتعين عليهم معرفة ذلك لأسباب تتعلق بالعمل من أجل القيام بمهامهم.

يُرجى الرجوع إلى سياسة معاملات الأوراق المالية والتداول الداخلي لها (Securities Transactions and Insider Trading Policy) للحصول على معلومات إضافية.

## المشاركة اليقظة في العملية السياسية

تشجع سيغنا أعضاء فريق عملها، ومسئوليها، ومديريها على المشاركة في العملية السياسية بوصفهم مواطنين عاديين. ومع ذلك، عند تقديم مساهمات سياسية أو المشاركة في أنشطة سياسية، يجب تمييز أي وجهات نظر سياسية شخصية بوضوح عن وجهات نظر الشركة.

يُمنع منعاً باتاً أي استخدام لمعدات سيغنا أو إمداداتها أو وقتها أو هوايتها أو دعمها الإداري مع أي نوع من النشاط السياسي بشكل يمكن أن ينظر إليه أيضاً على أنه "مساهمة سياسية"، حيث يمثل هذا انتهاكاً لقوانين سيغنا وسياساتها. ويُحظر في بعض الأحيان تقديم الهبات الشخصية من قبل أعضاء فريق العمل أو أسرهم المباشرين.

يرجى الإطلاع على سياسة النشاط السياسي (Political Activity Policy) وسياسة Political Contribution Pre-Clearance (الحصول على - معلومات إضافية. عندما تكون هناك حاجة إلى تصريح مسبق للمساهمة السياسية، يجب على الموظف المتضرر إكمال نموذج طلب المساهمة السياسية (Cigna's Political Contribution Request Form).

## الالتزام بقوانين الاحتيال والتبييد وإسعة الاستخدام

نلتزم سيغنا بكلة القوانين المعمول بها التي تحظر الاحتيال في الرعاية الصحية، والتبييد وإسعة الاستخدام. وتمنع قوانين مكافحة الرشاوى للرعاية الصحية الحكومية والفيدرالية المرضى، وموفري الرعاية الصحية، والممولين من اتخاذ القرارات التي تستند إلى حوار غير قانونية بدلاً من أسباب مشروعة متعلقة بالصحة.

من المخالف أيضاً للقانون وسياساتنا تقديم معلومات كاذبة أو خادعة أو مضللة إلى أي وكالة حكومية أو جهة خارجية تقوم بالسداد من أجل الحصول على مدفوعات مقابل خدمة ما أو لكسب المشاركة في برنامج ما أو الاحتفاظ بها.

وتشمل قوانين أخرى مختلفة تتعلق بالاحتيال والتبييد وإسعة الاستخدام في الولايات والحكومة الفيدرالية مثل قوانين مكافحة الرشاوى لتعزيز السلامة والكفاءة في نظام الرعاية الصحية الخاص بنا. يرجى الرجوع إلى سياسة الادعاءات الكاذبة (False Claims Policy) للحصول على معلومات إضافية.

## تقديم التبرعات المؤسسية إلى المنظمات غير الربحية من خلال عملياتنا الخيرية

تقدّم سيغنا التبرعات الخيرية والرعايات والمساهمات إلى المنظمات غير الربحية التي يدعم عملها صحة الأفراد والمجتمعات وعافيتهم وراحة بالهم في أرجاء العالم. ويجب أن تتّمتع جميع المساهمات الخيرية بالشفافية، وتكون مدفوعة إلى المنظمات غير الربحية التي تتوافق أهدافها الخيرية مع سياسات سيغنا. ويجب أن تتبع مساهمات مجال الأعمال في المنظمات غير الربحية عملية المساهمات الخيرية المؤسسية. يُرجى الرجوع إلى سياسة المساهمات الخيرية (Corporate Charitable Contributions Policy) لشركة سيغنا للحصول على مزيد من التفاصيل.

إن مؤسسة سيغنا كيان منفصل، تقدم المنح الخيرية في المقام الأول إلى المشاريع غير الربحية المتعلقة بالصحة، وينبغي أن تتبع طلبات التمويل من أي نوع من مؤسسة سيغنا عملية تقديم الطلبات للمؤسسة.



هل تُعرض سيغنا ونفسك للخطر عند إعداد فواتير بتواريخ خاطئة، حتى لو كانت بناءً على طلب من مديرك؟ نعم.

سوف نقوم بما يلي:

- » وضع معلومات كاملة ودقيقة فقط في السجلات.
- » عدم المساومة على قواعد السلوك أو سياساتنا أو القانون أو انتهاك أي منها حتى إذا طلب المدير منا ذلك.
- » الإبلاغ عن أي شكوك حول وجود سجلات خاطئة أو طلبات الحفاظ على السجلات الخاطئة باستخدام خط المساعدات الأخلاقية الخاص بإدارة الشؤون القانونية أو إدارة الامتثال.

## الالتزام بقواعدنا من أجل العمل مع الوكالات الحكومية

تمثل الحكومات الوطنية وحكومات الولايات والحكومات المحلية عمالء مهمين لشركة سينغا حول العالم. ويتضمن ذلك في الولايات المتحدة؛ وزارة الدفاع الأمريكية، وبرامج الرعاية الصحية الفيدرالية والحكومية مثل Medicaid وMedicare. يمكن تحويل مسؤولية أي معلومات كاذبة يتم تقديمها إلى الحكومة الأمريكية لسينغا وأعضاء فريق العمل لديها؛ لذا، فإننا نحرص بشكل خاص على أن تكون دقيقة عند تقديم مطالبات أو سجلات هؤلاء العملاء. وسيبلغ فوراً عن وجود أي سوء سلوك مشتبه به أو احتيال أو سوء استخدام.

عندما تكون الحكومة عميلة لدينا، فقد يكون لدينا شروط تعاقدية إضافية تتضمن، على سبيل المثال، قواعد تحظر أي طلبات للحصول على تعويض (بما في ذلك خدمات مجانية أو بأقل من تكلفتها) مقابل التوصية أو الترتيب لشراء سلع أو أصناف أو خدمات تسددها الحكومة. يُرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة الرشاوى (Anti-Kickback Policy) للحصول على معلومات إضافية.

يمتلك سينغا أيضاً شركات فرعية تدير خطوط مزايياً للأدوية المقررة بوصفة طيبة والخطط الصحية في برنامجي Medicare Part D و Medicare Advantage في الولايات المتحدة، بالإضافة إلى العمالء الذين يديرون خطط Medicare Part D، Medicaid و خطط Medicaid Advantage وخطط Medicare المدارة التابعة لهم، أو الذين يقدمون مثل هذه الخطط إلى أعضاء فريق العمل لديهم. وتعمل بعض الشركات التابعة لسينغا كموفري رعاية صحية من خلال الطلب بالبريد والصيدليات المتخصصة التي تقوم بفواتير وكالات Medicare و Medicaid.

إذا كان منصبك مرتبطاً بعمل البرامج الحكومية، فيجب أن تكون على دراية بالمتطلبات الحالية للبرنامج ومتابعة كافة اللوائح والقوانين المطبقة جيداً. ويتضمن ذلك قوانين الاحتيال وإساءة الاستخدام، وكذلك كافة القوانين الوطنية والحكومية والمحليّة الأخرى المعتمدة بها (مثل قوانين ممارسة الصيدلة).

قد تكون القوانين واللوائح المتعلقة ببرامج الرعاية الصحية الحكومية في الولايات المتحدة مثل Medicaid و Medicare معقدة وكثيرة التغيير. لذا، تمتلك سينغا عملية قائمة لمنع حالات الاحتيال أو التبيّد أو إساءة الاستخدام واكتشافها على الفور. إذا كانت لديك استفسارات حول متطلبات القانونية لهذه البرامج، يمكنك الاتصال بإدارة الامتنال أو إدارات الشؤون القانونية.

بوصفنا أحد المتعاقدين مع وزارة الدفاع الأمريكية، يتعين علينا الالتزام بشروط العقد وكافة المتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة. إذا كنت تعمل مع برنامج وزارة الدفاع الأمريكية، فستكون مسؤولاً عن معرفة هذه المتطلبات والالتزام بها بما في ذلك؛ سياسة عدم التسامح مطلقاً للحكومة الأمريكية بشأن الإتجار بالبشر أثناء تنفيذ العقود الحكومية والعقود من الباطن ذات الصلة. وقد يتطلب الالتزام بهذه الصالحيات إجراءات إضافية منك، مثل التتبع الزمني، والتي لن تكون مطلوبة عند التعامل مع عمالء آخرين. إذا كانت لديك استفسارات حول متطلبات البرنامج، يمكنك الاتصال بإدارة الامتنال.



## **التعاون مع جهات التدقيق أو الرقابة الحكومية**

نحن نتعاون تعاوناً تاماً مع أي عمليات تدقيق أو عمليات رقابية حكومية حسبما يقتضي القانون. بوصفنا أعضاء فريق عمل سيعنا، نتعاون أيضاً مع الإدارة القانونية، والموارد البشرية، وموظفي الامتثال في الشركة الذين قد يقومون بالرد على التحقيقات والرقابة القانونية ويسروها. ويتبعن عليك إخطار إدارة الامتثال أو الإدارة الشؤون القانونية فوراً بأي طلب للحصول على معلومات أو أي تحقيق أو تفتيش حكومي غير معنون. لا يُطلب من أعضاء فريق العمل تقديم أي إخطار من هذا القبيل أو التعاون مع محامي سيغنا في أي تحقيقات تتعلق بمجلس علاقات العمل الوطني الأمريكي أو أي أمر يتعلق بأحكام وشروط التعين الخاصة به.

## **التواصل مع مسؤولين حكوميين من منطلق المسؤولية**

عند التواصل مع المسؤولين الحكوميين أو الهيئات التنظيمية، نقدم معلومات كاملة وواقعية ودقيقة. ويسمح لنا بالتواصل مع المسؤولين الحكوميين أو الهيئات التنظيمية عندما يتطلب عملنا في سيغنا ذلك. أما كافة عمليات التواصل الأخرى مع المسؤولين الحكوميين أو أعضاء فريق العمل - مثل، البحث عن أعمال جديدة من وكالة حكومية أو السعي للتأثير على سن القوانين أو اللوائح أو السياسات - فيجب أن تتم من خلال: **إدارة السياسة العامة والشؤون الحكومية** بسيغنا من أجل التواصل مع الكونغرس الأمريكي أو الوكالات الفيدرالية.

« إدارة الشؤون التنظيمية وحكومة الولاية من أجل التواصل مع الدول أو الوكالات الحكومية. »

« إدارة الشؤون القانونية المحلية من أجل التواصل مع الحكومات أو الوكالات خارج الولايات المتحدة. »

إذا طلب منك استكمال استطلاع أو استبيان تديره أو تشارك فيه دراسة أجرتها وكالة أو برنامج حكومي، مثل، هيئة تنظيم التأمين، أو وكالة صحية، أو مكتب المفتش العام أو خدمتي Medicare وMedicaid بالولايات المتحدة أو برنامج Medicaid بالولايات المتحدة، يجب أن تحصل على موافقة مسبقة من إدارة الالتزام.

تحكم القوانين المعقدة تعين وتوظيف المسؤولين والموظفين الحكوميين السابقين أو الحاليين. ويمكنك طلب المساعدة من إدارة الموارد البشرية وإدارة الشؤون القانونية قبل البحث عن المسؤولين والموظفين الحكوميين الحاليين أو السابقين من أجل التوظيف أو الاستشارة أو القيام بدور تعاقدي.



## الإفصاح عن الاستبعاد أو السلوك الإجرامي

إن التحلّي بالأخلاقي والحفاظ على أعلى معايير النزاهة واحترام القوانين هي أمور أساسية لهويتنا كشركة إذا تم استبعادك من المشاركة في برنامج الرعاية الصحية الفيدرالي بالولايات المتحدة، يتعين عليك إخطار مديرك أو إدارة الموارد البشرية في غضون ثلاثة أيام. كما يتعين عليك إبلاغ مديرك على الفور إذا ظهر اسمك في قواعد بيانات الاستبعاد التابعة لإدارة الخدمات العامة الأمريكية أو مكتب المفتش العام في وزارة الصحة والخدمات الإنسانية.

علاوة على ذلك، إذا أتيت أو اعترفت بارتكاب أي انتهاك جنائي، فيجب عليك إبلاغ مديرك أو إدارة الموارد البشرية لديك على الفور (في غضون ثلاثة أيام). بالإضافة إلى ذلك، إذا ألقى القبض عليك بسبب تعاطي الكحول أو ارتكاب جريمة تتعلق بالمخدرات في مكان العمل أو أثناء مزاولة أعمال سيعغا، يجب عليك إخطار مديرك في غضون خمسة أيام من الاعتقال. لا يشترط الإفصاح إذا تم شطب السجلات الجنائية أو إذا كانت جرائم أحداث مختومة.

## الكشف عن الترخيص أو شهادة الانضباط

يتعين على بعض الموظفين الحصول على ترخيص أو شهادة والحفاظ عليها حالياً في الأقاليم التي يعملون فيها، مثل رخصة مزاولة مهنة المحاماة أو ترخيص أو تسجيل صيادلة أو وكيل تأمين أو ترخيص طبيب أو ممرض. فأنت مسؤول عن الحصول على هذه المتطلبات والحفاظ عليها للاستمرار في أداء وظيفتك. إذا كنت تواجه عقوبة أو وجه لك اللوم أو معلقاً أو محروماً من أي مهنة مرخصة، فيجب عليك إخطار مشرفك أو مدير الموارد البشرية على الفور.

# أسأل نفسك

هل من المسؤولية عند التواصل مع أحد المنظمين بشأن المهام الرقابية أن تخرط في محادثة حول البحث عن عمل جديد، عند ذكر المنظم أن وكالته تطرح عطاء لممول جديد؟ لا.

سوف نقوم بما يلي:

- » اتباع سياستنا دائماً فيما يتعلق بالاتصال بالمسؤولين الحكوميين والمنظرين.
- » عدم البحث عن عمل جديد من وكالة حكومية ما لم يُصرح لنا بذلك.
- » الاتصال بإدارة الشؤون القانونية أو إدارة الالتزام أو خط المساعدة للأخلاقيات للإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالتواصل مع المسؤولين الحكوميين.





# نعمل على حماية شركتنا

نحن نعمل كفريق واحد ونتعاون  
لإعلاء مصلحة سيعنا.

## حماية أصول سيغنا

يجب حماية ممتلكات سيغنا بما فيها العقارات والمعدات والمستلزمات من سوء الاستخدام أو التلف أو السرقة أو أي شكل آخر من أشكال التعامل غير السوي. لأن الهدف من هذه الممتلكات هو استخدامها في أعمال سيغنا. نحن نستخدم أموال سيغنا بطريقة مسؤولة لتحقيق أغراض سيغنا التجارية وحسب. وكذلك لا يُسمح بالتعويض إلا عن النفقات التجارية المصرح بها والفعالة والمعقولة.

تتضمن ممتلكات سيغنا أيضاً الحواسيب، والموارد الشبكية، وأنظمة البريد الإلكتروني، والأنظمة الصوتية، وغيرها من المعلومات المعالجة بالحواسيب. ونحن نتحمل أيضاً مسؤولية حماية هذه الأنظمة والمعلومات التي تحتويها من الوصول غير المشروع إليها أو إتلافها أو سرقتها. وفقاً للقوانين المحلية، يجوز أن تراجع سيغنا البريد الإلكتروني والمعلومات الإلكترونية الأخرى لتحديد مدى امتهانها لقواعدنا، وقيمانا، وسياساتنا، والقانون.

إننا نحمي الملكية الفكرية (IP) لشركة سيغنا، والتي يمكن أن تشمل الابتكارات ومنهجيات العمل والمنتجات الفريدة وبراءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق النشر والأسرار التجارية. تملك الشركة جميع حقوق الملكية الفكرية (IP) التي أنشأت في وقت سيغنا أو استخدمت موارد سيغنا. حتى إذا أنهيت عملك مع سيغنا، يستمر التزامك بالسرية.

نحن نحترم حقوق الملكية الفكرية للجهات الأخرى ولا نستخدم الملكية الفكرية الخاصة بأصحاب العمل السابقين ولا نشارك هذه المعلومات مع أحد لا تقوم بنسخ أعمال الآخرين أو تنزيلها أو الوصول إليها أو استخدامها بشكل غير صحيح، بما في ذلك الصور أو المقالات أو المستندات أو برامج الكمبيوتر (بما في ذلك الأكواد) أو الأفلام أو الموسيقى، بما يخالف القوانين المعمول بها أو أي ترخيص أو اتفاقية أخرى. يرجى الرجوع إلى سياسة الملكية الفكرية [Intellectual Property Policy](#) للمزيد من المعلومات.

يمكنك الاتصال بادارة الشؤون القانونية إن كان لديك أي استفسارات حول استخدام المواد الموجودة على الإنترنت أو التي تبدو أنها مملوكة لطرف ثالث.

هل من اللائق استخدام أصول سيغنا مثل، استخدام طبعة المكتب لطباعة دعوات حدث عائلي تنسب له؟ لا.

سوف نقوم بما يلي:

» استخدم أصولنا فقط بما في ذلك الأصول الإلكترونية مثل، الطابعات بمسؤولية وفي أعمال سيغنا التجارية المشروعة وحسب.



أسأل  
نفسك



## تجنب تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تؤثر أنشطتك أو مصالحك الشخصية أو بيده أنها تؤثر على قدرتك على التصرف بما يحقق مصلحة سيعنا. ربما تنشأ أيضاً عندما تستقبل أنت أو أحد أفراد أسرتك منافع شخصية نتيجة لدورك مع سيعنا، نحن نعمل كفريق واحد ونتعاون لإعلاء مصلحة سيعنا. نحن نتفاهم أننا نتدارك المصالح الفعلية أو المتوقعة ولن نسمح أبداً للتعامل مع أعمالنا التجارية الشخصية بشكلٍ غير لائق - أو حتى التأثير بشكلٍ غير سليم - على واجبنا تجاه سيعنا. يرجى الرجوع إلى سياسات تضارب المصالح [Conflict of Interest Policies](#) لشركة سيعنا للحصول على مزيد من المعلومات.

يمكن الإفصاح عن تضارب المصالح والأنشطة الخارجية المقرحة من خلال نموذج [Conflict of Interest and Outside Activities Disclosure Form](#)، ليتم مراجعتها من قبل مكتب الأخلاقيات.

يمكن أن يشمل تضارب المصالح، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

**مبدأ الحرص على استفادة الشركة من الفرص المتاحة:** يجب ألا تغتنم أو توجه أي شخص آخر لاغتنام أي فرصة عمل تكتسبها من خلال منصبك في سيعنا. لا نستخدم أبداً موقعاً أو أصول سيعنا ولا معلوماتها لأي نوع من المكاسب الشخصية أو للتنافس مع سيعنا. وإذا كنت مديرًا أو مسؤولاً تابعاً لسيعنا، لا يمكنك المشاركة في صفقات شخصية مع سيعنا أو مع أي من الشركات الفرعية لها قبل أن تقوم أولاً بإلخبار المستشار العام والحصول على موافقته.

## أسئلة نفسك



هل يمكن اعتبار قبول مشروع عقد شخصي من مورد قديم لسيعنا على أنه تضارب محتمل في المصالح؟ نعم.

سوف نقوم بما يلي:

» تجنب أي تضارب فعلي أو متوقع للمصالح.

» استشارة المدير وأو مكتب الأخلاقيات قبل القيام بأي نشاط توظيف قد يتعارض مع القدرة على التصرف بما يحقق مصلحة سيعنا.

### الإعفاء من العمل بقواعدنا

لا يمكننا منح الإعفاء من العمل بقواعدنا إلا لدى مراجعة كبير مسؤولي الالتزام الدولي أو من ينوب عنه لطلب منح إعفاء كتابي يسمح صراحةً بالإعفاء من العمل ببعض القواعد. ويجب أن يصدق مجلس إدارة سيعنا أو اللجنة المختصة على أي إعفاء للرؤساء التنفيذيين والمديرين. وسيتم الإفصاح عن الإعفاءات على الفور عند المطالبة بها بموجب القانون المعمول به.

**العلاقات الأسرية:** يجب ألا يؤثر أفراد أسرتك المقربين وأفراد مهمون آخرون وأفراد في أسرتك بشكل غير صحيح أو يbedo أنهم يؤثرون على قراراتك المتعلقة بمجال سيعنا، أو أن يقدوك إلى الإشراف أو الخصوص للإشراف من قبل أحد أفراد العائلة المقربين أو شريك شخصي مهم. ويجب عليك إبلاغ مديرك ومكتب الأخلاقيات بالعلاقات الأسرية متى تسببت هذه العلاقة في تضارب حقيقي أو ظاهر في المصلحة، وحيثما يسمح بهذا الإبلاغ بموجب القانون المعمول به.

### التواصل بدقة وبعد

نحن نشجع التواصل الذي يتصرف بالإيجابية والشفافية لرفع مستوى أعمالنا وإدارة العلاقات لدينا.

لا يمكننا تزييف الحقائق حول أعمالنا أو إخفاء المعلومات الضرورية حتى نتمكن من إدارة أعمالنا على نحو لأنق.

لا يجوز الإفصاح عن المعلومات المادية وغير العلنية إلا من قبل الأفراد المخولين بالتحدث نيابة عن سيعنا. ولا يجوز لك التواصل مع المجتمع الاستثماري نيابة عن سيعنا بدون إذن مسبق من إدارة علاقات المستثمرين.

لا يجوز لك التحدث نيابة عن سيعنا إلا إذا كان لديك تصريح مسبق أو موافقة من إدارة عمليات التواصل التابعة للشركة أو إدارة عمليات التواصل الدولية، كما يتعين عليك الالتزام بالنص المعتمد. ويجب عليك توجيه جميع الاستفسارات الإعلامية، بخلاف ما سيق، إلى إدارة عمليات التواصل التابعة للشركة. بالإضافة إلى ذلك، يتحتم عليك عدم إعطاء انطباع بأنك تتحدث نيابة عن سيعنا في أية عمليات تواصل شخصية أبداً.

تشجعك على استخدام منصات التواصل، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي، كوسيلة لمشاركة محتوى سيعنا، لإظهار التزامنا بالعمل سوياً في المجتمعات التي خدمها وتتواصل فيها مع العملاء أو العملاء المحتملين. ومع ذلك، يجب إجراء عمليات التواصل هذه وفقاً لسياسة الاتصالات والتواصل الاجتماعي (Communications and Social Media Policy) الخاصة بنا.

إذا كنت متعاقداً مع الحكومة، فلا يجب عليك قبول طلب إعطاء معلومات عن أي ولاية أو عملية شراء فدرالية من أي مصدر آخر غير الوكالة التي تقوم بالشراء كالمستشاري أو المقاول على سبيل المثال. يجب أن يشارك المحامي في إدارة الشؤون القانونية المسئولة عن كافة العقود الحكومية في جميع المبادرات التعاقدية الخاصة بالحكومة.

## نؤدي عملنا على نحو سريع ومحدد الهدف.

نحن نمثل اسم سيعنا وعلامتها التجارية في كل أفعالنا وأقوالنا. ونسعى لتحقيق السرعة على نحو متوازن مع إدراك قوي للهدف مع التزامنا بتأدية المهام على أفضل وجه.



كيف يعكس تواصلي على وعلى سيعنا؟ هل هذا يظهر أننا نهتم بعملائنا ومرضايانا وزملائنا في العمل؟

عند التواصل، سوف نقوم بما يلي:

- » التحدث باسم سيعنا فقط إن كنا مخولين بذلك.
- » توخي الحذر عند إصدار بيانات عامة مثل المنشورات على وسائل التواصل الاجتماعي.
- » توجيه جميع الاستفسارات الإعلامية إلى إدارة عمليات التواصل التابعة للشركة.



# شركة عالمية فتح نافس بزاهة



تبث سيعنا عن ميزات تنافسية من خلال  
ممارسات العمل القانونية والأخلاقية.

## القوانين المحلية

نحن نخضع -كشركة عالمية- لقوانين العديد من الدول والولايات القضائية حول العالم. وإذا كان أحد أحكام قوانيننا أكثر صرامة من القانون المعمول به ويتناهى معه، فيجب عليك الالتزام بالنص الأكثر صرامة بموجب القواعد. وإذا كان القانون المحلي أكثر صرامة، فإننا نتبع القانون. وبالنسبة لك، استشر مسؤول الالتزام لديك أو إدارة الشؤون القانونية المحلية بشأن القوانين المطبقة عليك.

# يتواءزنا سعينا نحو الابتكار والتكييف مع احترام الممارسات التجارية العادلة والمنافسة.

## نسعى للابتكار والتكييف.

سوف نقوم بما يلي:

- » اتباع كافة القوانين المعمول بها.
- » عدم قبول أو التسامح مع الاستفادة من أي شخص عن طريق التلاعب بالمعلومات أو تحريفها.
- » طلب المساعدة إن كان لدينا تساؤلات حول القوانين المعمول بها.



## احترام ممارسات العمل العادلة والمنافسة الشريفة

تبحث سينما عن ميزات تنافسية من خلال ممارسات العمل القانونية والأخلاقية. فيتبع علينا القيام بأعمال - مثل بيع المنتجات وتسويقه، والتعاقد مع موفري الرعاية الصحية ومزوديها، وسداد المطالبات، والإجابة على استفسارات العملاء أو شكاوهم - بطريقة عادلة. نحن لا نقبل ولا نتسامح مع الاستفادة من أي شخص من خلال، على سبيل المثال، التلاعب أو تحريف المعلومات.

تدخل سينما في منافسات قوية و الشريفة حول العالم. ولذلك، نحن نسعى إلى الحفاظ

على أعمالنا وتطويرها من خلال تقديم منتجات وخدمات متميزة، وليس من خلال اللجوء إلى أية ممارسات عمل غير مشروعة أو غير قادرة على المنافسة - فإننا نتمثل لقوانين المنافسة وقوانين مكافحة الاحتكار في مختلف أنحاء العالم. يرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة الاحتكار والمنافسة التالية (Antitrust and Fair Competition) الخاصة بنا للمزيد من المعلومات. هذه القوانين معقدة جدًا، لذا إذا ساورتك الشكوك حول ممارسات عمل محددة، استشر مسؤول الالتزام الخاص بك أو المستشار القانوني المحلي.

## احترام العقوبات الاقتصادية والقيود التجارية

من أجل الامتثال لبرامج العقوبات الأمريكية وغيرها من برامج العقوبات المعهود بها، لا يمكننا ممارسة أعمال تجارية في دول محددة أو مع حكومات وأفراد وكيانات معينين مثل؛ المشتبه في أنهم تجار مخدرات أو إرهابيون أو حكومات إرهابية. إذا كان لديك أسئلة أو مخاوف بشأن ما إذا كانت حكومة ما أو فرد أو جهة يدرج ضمن من يخضع لهذه القيود، فاستشر مسؤول الالتزام الخاص بك.

كما يحظر علينا المشاركة في أي مقاطعة لدولة معينة ما لم تقر حكومة الولايات المتحدة هذه المقاطعة إذا طلب منك المشاركة أو تقديم معلومات حول دعم مقاطعة ما، فأبلغ مسؤول الالتزام الخاص بك قبل اتخاذ أي إجراء. يرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة المقاطعة (Antiboycott Policy) وسياسة العقوبات الاقتصادية (Economic Sanctions Policy) للمزيد من المعلومات.



عند العمل على جذب عمل جديد؛ هل من الممارسات التجارية العادلة نشر شائعة تتعلق بالموارد المالية المضطربة لأحد المنافسين؟ لا.

سوف نقوم بما يلي:

- » التناقص من أجل الفوز، ولكن تناقص بشرف.
- » عدم ذكر أشياء تحط من شأن منافسينا وعدم محاولة الحصول على معلوماتهم السرية أو كشفها.
- » الامتثال دومًا لقوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار في مختلف أنحاء العالم.



يتم توفير جميع منتجات سيغنا وخدماتها حصرياً من خلال الشركات العاملة التابعة لـ Cigna Corporation، بما في ذلك، Cigna Health and Life Insurance Company و Evernorth Behavioral Health, Inc و Connecticut General Life Insurance Company و HMO أو شركات الخدمات التابعة لـ Cigna Intellectual Property, Inc. و تمتلك Cigna Health Corporation كلّ من اسم سيغنا وشعارها وغيره من علامات شركة سيغنا. وتستخدم جميع الصور لأغراض توضيحية فقط.