



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.

الوفاء
بمهمتنا

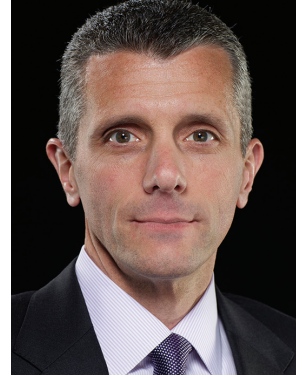
جدول المحتويات

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



نحن سيعنا

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



ملتزمون بتحقيق النزاهة كل يوم.

ما أطلبه منكم هو القيام بالواجبات لتحقيق النزاهة كأمر حتمي وليس مجرد أولوية. فكل منا مسؤول عن التدخل عندما نعتقد أن التزاماتنا بالسلوك الأخلاقي أو بقيمتنا الأساسية قد يتعرض للانتهاك. فعندما نُقدِّم على ذلك، نقف سيغنا بقوة خلفك! وتتولى سياسة الحماية من الانتقام (**Protection Against Retaliation Policy**) دائماً حماية الموظفين الذين يبلغون عن مخاوفهم بحسن نية.

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

David M. Cordani
الرئيس والمدير التنفيذي
Cigna Corporation

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

لنعكس القيم الأساسية للمنظمة والتزامنا بالامتثال القانوني والتنظيمي، قمنا بالعمل على أن تكون قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بسيغنا هي المنارة التي نهتدي بها.

إن قواعداً هي الأساس في تعاملاتنا مع بعضنا ومع أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا لأنها تقدم الإرشادات القيمة والهامة لقراءة 70,000 من زملائنا حول العالم. كما تدعم أيضاً قدرتنا على الامتثال 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 سيغنا.



إنني ملتزمة، كما هو الحال بالنسبة لكافة أعضاء فريق القيادة في سيغنا، بضمان بقاء
سيغنا متمسكة بالقيم الواردة في قواعد السلوك المهني الخاصة بنا.
يصنع الالتزام الفارق بالنسبة لنا، وإننا نضع النزاهة في المقام الأول في كل قرار
نتخذه، كل يوم.
شكراً لالتزامكم ودعمكم.

Katie Timm
مديرة مسؤولي الالتزام
سيغنا

تُعزز الثقة بالامثال القانوني والتنظيمي، علاوةً على أن التحلي بالنزاهة على نفس
القدر من الأهمية. وإننا نحقق ذلك من خلال الوفاء بمهمة سيغنا 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 التحلي
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
المعمول بها لتركز على فعل الشيء المناسب تحت أي ظروف؛ فعلى الرغم من
انخراطنا يومياً في مواجهة التحديات التنافسية واعتنام الفرص لدفع شركتنا إلى الأمام
نحو التقدم، إلا أنه لا يمكن أبداً اعتبار الضغط لتحقيق النجاح مسوغاً للتنازل عن قيمنا
وأخلاقيات العمل لدينا.



حول سيقنا

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

مهمتنا

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

قيمنا

إن قيمنا جوهر ثقافتنا. ترشدنا قيمنا 70,000 موظف حول العالم إلى كيفية العمل معاً وتقديم الخدمة إلى عملائنا ومرضاينا وزبائننا ومجتمعاتنا والوفاء بمهمتنا.

تطبيق القيم



نبني مستقبل
أفضل معاً



نؤدي عملنا على نحو سريع
ومحدد الهدف



نسعى للابتكار
والتكيف



نسعى للتشارك والتعاون
والوفاء بوعودنا



نهتم اهتماماً شديداً
بعملائنا ومرضاينا
وزملاء العمل لدينا

نحن نفخر
بسيغنا
وقواعدا



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

نحن نهتم اهتماماً شديداً بعمالئنا ومرضانا وزملاء العمل لدينا.

إننا نتشارك مخاوفنا على الفور ونتعاون تعاوناً تاماً في أي مراجعة أو رقابة أو تدقيق يُجرى داخلياً من خلال تقديم معلومات كاملة وواقعية ودقيقة والحفاظ على الوثائق ذات الصلة وإصدارها في الوقت المناسب استجابة للطلبات الداخلية. قد يواجه أي شخص ينتهك قواعدنا أو سياساتنا 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 - الإجراءات التأديبية (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 أسئلة ينبغي أن تطرحها على نفسك عند مواجهة مشكلة.

تطبيق قواعدا على الجميع

تتطبق قواعد السلوك المهني ومبادئ السلوك الخاصة بنا (قواعدا) على الجميع، دون النظر إلى مناصبهم، في شركة سيغنا والشركات التابعة لها التي تسيطر عليها (يُشار إليها مجتمعة باسم "سيغنا" أو "الشركة"). وهذا يعني أن قواعدا تنطبق على مجلس إدارة سيغنا وجميع أعضاء فريق عمل سيغنا، وهي مجموعة تضم موظفين بدوام كامل ودوام جزئي، وعمال متعاقدين، وموظفين مؤقتين، ومتدربين. من المتوقع أيضاً أن يلتزم بعض الشركاء التجاريين للشركة الذين يعملون بالنيابة عنا، مثل الوكلاء، والشركات التابعة، والمقاولين والاستشاريين، بقواعدا 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. يتعين علينا أن نتسم بالاحترام، والصدق، والشفافية، والأصالة في تعاملاتنا مع العديد من أصحاب المصلحة لدينا. تعكس إجراءاتنا الفردية دائماً قيم سيغنا ويجب أن تكون دائماً وفق قواعدا وسياساتنا وكافة القوانين واللوائح المعمول بها. كما يجب علينا معرفة السياسات واللوائح التي تنطبق على منصبتنا، ويجب إكمال التدريب المطلوب على الامتثال.

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





قبل التصرف، اسأل نفسك

- « هل تتوافق تصرفاتي مع قيم سيغنا؟ »
- « هل أنا الشخص المناسب لاتخاذ هذا القرار؟ »
- « هل يتوافق ذلك مع قواعدي سيغنا، وسياساتها، والقانون؟ »
- « هل أرغب في جعل هذا القرار علنياً؟ »

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 أسئلة أو مخاوف.

إذا كان لديك أي أسئلة أو مخاوف حول ما إذا كان هناك شيء ما غير أخلاقي أو مناسب، يمكنك البحث دائماً 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**. عند الإبلاغ عن شكوى 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 سيغنا العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية. تم تصميم هذا البرنامج لتشجيع الحوار المفتوح والصادق بين الموظفين والإدارة وتعزيز علاقات العمل القوية وللحفاظ على مكان عمل مثمر وشامل ويشجع على المشاركة. تؤمن سيغنا أن تسوية نزاعات الموظفين تتم بأفضل شكل عندما ندعو جميع الأطراف المعنية لمناقشة المشاكل ومشاركة المخاوف والتعاون لإيجاد حل يرضي جميع الأطراف. يُرجى الرجوع إلى الموقع الإلكتروني الخاص ببرنامج "صوتك مسموع" (**Be HEARD**) للحصول على معلومات إضافية.

بغض النظر عن الآلية التي قد تستخدمها لتقديم شكوى أو قضية، اعلم دائماً أنك في مأمن، إذ تحظر سياسة سيغنا للحماية من الانتقام (**Cigna's Protection Against Retaliation Policy**)، 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 المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات أو الامتثال. وتتوقع سيغنا 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 سيغنا؛ بما في ذلك تلك الموضوعة لمنع الاحتيال والتبديد وإساءة الاستخدام. يُرجى 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 المخاوف المتعلقة

بالأخلاقيات أو الامتثال، الامتناع عن إجراء تحقيقاتهم الخاصة والإبلاغ الفوري عن المشكلة. تمثيلاً مع سياسة الباب المفتوح (**Open Door Policy**) الخاصة بـ سيغنا، قد يتم الإبلاغ عن مخاوف 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 سيغنا- يتعين عليه بعد ذلك الإبلاغ عن مخاوفه بشأن الامتثال إلى خط المساعدات الأخلاقية أو إدارة الأخلاق. يؤدي انتهاك سياسة **Duty to Report Policy** إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء العمل وفقاً للولاية القضائية أو طبيعة القضية أو العقوبات الجنائية و/أو المدنية.

يتم التعامل مع كافة البلاغات بسرية، مع مشاركة المعلومات فقط على أساس الحاجة إلى المعرفة. وتجري سيغنا تقييمات ومراجعات شاملة وعادلة. كما يتولى مسؤولو الأخلاقيات، والمراقب العام، والمستشار العام، ومسؤول الالتزام و/أو 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 و/أو ملاحقتها قضائياً. إذا طُلب 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 سيغنا إجراءات تصحيحية والتي قد تشمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المتورطين فيها والتي تصل إلى إنهاء العمل.



اسأل نفسك

عند مشاركة أحد الزملاء تفاصيل حول انتهاكات الامتثال التي تحدث خارج إدارتك، كيف نفى 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 تنمر.

« 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 تتولي إدارة أشخاصاً، ف لديك مسؤوليات امتثال إضافية؛ فالمديرون قدوة للآخرين. كما يتولى المديرون أيضاً إنشاء مكان عمل يشجع أعضاء الفريق على طرح الأسئلة والشكاوى.

عندما يكون لدى زملائنا مخاوف تتعلق بالأخلاقيات أو الامتثال، فغالباً ما يشاركونها مع قائد الفريق أولاً. يجب على المديرين ومسؤولي الالتزام وممثلي الموارد البشرية وأعضاء إدارة الرقابة بالشركة تقديم تقارير حول مخاوف 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. يُرجى الرجوع إلى دليل إجراءات قائد الفريق (People Leader Action Guide) للحصول على مزيد من المعلومات.

يجب على المديرين ألا ينتقموا أبداً من أي شخص لمشاركته المخاوف بحسن نية، كما أن من واجبهم منع الآخرين من الانتقام أيضاً. وعند تقييم أداء أعضاء 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.



كل منا مسؤول عن ضمان معاملة
جميع الأفراد باحترام وكرامة.

تشجيع فرص العمل المتكافئة

تستند قراراتنا المتعلقة بالتوظيف إلى مهارات الفرد ومؤهلاته وأدائه الوظيفي واحتياجاته للعمل والعوامل القانونية الأخرى. نحن لا نبني قراراتنا 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 الميول الجنسية أو الهوية الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو حالة الشريك المحلي أو المعلومات الجينية أو وضع المواطنة.

يُرجى 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 ومهذبة ونرحب باختلاف الآراء والتعبير عما يثير القلق. بينما ندرك بأن النقاش الصحي مهم، يجب أن يظل تواصلنا مهنياً وألا يكون عدائياً أو تهديدياً؛ فالتواصل المنفتح هو تعبير عن الاحترام لبعضنا البعض.

من أجل الوفاء بمهمة سيغنا، يجب معاملة كافة الأشخاص بإنصاف وعدالة. وتلتزم سيغنا بتعزيز التنوع والإنصاف والاندماج في العمل وتقدير وجهات النظر المتنوعة التي يساهم بها أعضاء فريق العمل في نجاحنا. فكل منا مسؤول عن الحفاظ على بيئة عمل إيجابية ومهنية وضمن معاملة جميع الأفراد باحترام وكرامة.

احترام عملنا ومرضانا

نتولى تسجيل وخدمة زبائننا، وأعضائنا، ومرضاينا، وعملنا 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، والحالة فيما يتعلق بالمساعدة العامة أو المعلومات الوراثية).

منع المضايقات

لا نتسامح سيغنا 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 مكاتب سيغنا، وأيضاً أمراً غير مقبول في أي مكان عمل آخر تابع لسيغنا أو أي حدث ترعاه سيغنا أو حتى عند استخدام الأصول الإلكترونية لسيغنا (مثل، البريد الإلكتروني والبريد الصوتي والرسائل الفورية ووسائط الاتصال بالإنترنت). يتوجب علينا الإبلاغ عن أي سلوك نلاحظه لمديرنا أو قسم الموارد البشرية الخاص بنا. يُرجى الرجوع إلى سياسة منع المضايقات (Harassment Avoidance Policy) للحصول على مزيد من المعلومات.



تعزيز مكان عمل آمن

يُبدى العاملون لدى سيغنا رغبتهم في مساعدة الآخرين، ونحن نقدم مجموعة كبيرة من برامج التطوع والعطاء بما يتوافق مع رسالة سيغنا وتمكنك من توجيه شغفك الشخصي نحو الخدمة لمنفعة المجتمعات المحلية أثناء العمل وخارجه.

يجب أن نكون ملتزمين جميعاً بتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية والحفاظ عليها. ويجب أن يظل أعضاء فريق العمل في حالة يقظة وأن يلتزموا بكافة قواعد وسياسات الشركة الخاصة بالسلامة والأمن (Health and Safety Policies and Procedures) والقوانين واللوائح المعمول بها. ويمثل أحد العناصر المهمة لمكان عمل صحي وآمن ومُنْتَج 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 ألا يكونوا تحت تأثير الكحول أو الماريغوانا أو المنتجات القائمة على الماريغوانا أو أي عقاقير غير قانونية أثناء عملهم في أي من منشآت سيغنا أو أثناء مزاولتهم أي مهام تعود للشركة خارج مقراتها. يُرجى الرجوع إلى سياسة سيغنا 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 يقلل العاملون لدى سيغنا من مساهماتهم في التأثير على الماء وانبعثات النفايات لدى سيغنا قدر الإمكان مع الالتزام بكافة اللوائح البيئية المطبقة. في سبيل دعمنا لـ "مبادرة التخلص من الورق بنسبة ١٠٠٪"، ينبغي للموظفين التأكد من عدم التخلص من المستندات السرية بطريق الخطأ في النفايات العادية، وإعادة تدوير النفايات الورقية على نحو مسؤول.

كما نشجع أيضاً موظفي سيغنا 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 كوسيط لاتخاذ إجراءات، وكجهة داعية لأصحاب المصلحة، حتى يمكننا العمل معاً لإحداث فارق في الأمور ذات الأهمية القصوى لمجتمع الرعاية الصحية. يعزز غرض سيغنا من نجاحنا ويُمكننا من إحداث تأثير واسع كأبطال من خلال توفير رعاية صحية ميسورة التكلفة ويمكن التنبؤ بها وبسيطة.

نبني مستقبل أفضل معاً.

إن الحفاظ على مكان عمل آمن وجدير بالاحترام يمثل الركيزة الأساسية للتكاتف 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 التنمر أو المضايقة.
- « دعم وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول.
- « التواصل السريع وبطريقة مهذبة.

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

نسير في المسار الصحيح



الحفاظ على خصوصية المعلومات

يتعين علينا التأكد 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. ويتوقع عملاؤنا وأعضاء فريق العمل منا حماية معلوماتهم الشخصية بجدية.

لذا، فإن التزامنا يُحتم علينا حماية المعلومات السرية والشخصية من الوصول غير المصرح به -وعدم إتاحة المعلومات إلا للأشخاص المصرح لهم وعلى أساس الحاجة إلى المعرفة- واستخدام هذه المعلومات بمسؤولية ونزاهة، وفقاً للقوانين الدولية وقوانين الولاية المتحدة والقوانين الفيدرالية. نتعهد بالحفاظ على الثقة باستخدام المعلومات أو الإفصاح عنها كما هو مبين في سياسات وإشعارات الخصوصية لدينا. وإننا في سيغنا، نسير الأمور جنباً إلى جنب مع هويتنا.

فيما يتعلق بشركتنا، يعتبر أحد الأمثلة على قانون الخصوصية الأساسي هو قانون إمكانية نقل التأمين الصحي والمساءلة (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA) والذي وُضع لحماية المعلومات الصحية المحمية (protected health information). وتتضمن المعلومات الصحية المحمية (PHI) المعلومات التي تحدد هوية أي فرد مثل اسمه، وبطاقات معرف العضوية الخاصة بالخطأ، وأرقام الحساب، بالإضافة إلى معلومات عن الحالة الجسدية أو العقلية أو تقديم الرعاية الصحية أو الدفع مقابل تلك الرعاية.

بالإضافة إلى قانون إمكانية نقل التأمين الصحي والمساءلة (HIPAA)، هناك قوانين الولاية التي تضع شروط حماية البيانات أيضاً. وتسنُّ وتطبق العديد من الدول، خارج الولايات المتحدة، قوانين الخصوصية الخاصة بها والتي قد تكون أكثر صرامة، أو تتمتع بنطاق تطبيق أوسع من قانون الولايات المتحدة. وقد تختلف ضمانات الحماية للمعلومات الشخصية أو بيانات الأعمال باختلاف الدولة أو الولاية أو البلدية؛ بالتالي يتعين عليك معرفة جميع قوانين وسياسات حماية المعلومات والخصوصية التي تسري على منصبك في سيغنا والامتثال لها.

تتسم القوانين المتعلقة بالمعلومات الشخصية والمعلومات الصحية المحمية بالتعقيد والتغير الدائم لتعكس تغير الأعمال وتوقعات العملاء. لذا، فإن التحديث وطرح الأسئلة والإبلاغ السريع عن أي شكاوى أو انتهاكات محتملة للبيانات من الأهمية بمكان لدى الجميع في سيغنا.



رفض الرشاوى وعدم قبولها

إننا نسير في المسار الصحيح. فدائماً، لا نقدم أبداً رشاوى أو نطلبها أو نقبلها أو نقبل 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 ألا يتم دفع الرشاوى بشكل غير مباشر من خلال استشاريين أو وكلاء يعملون نيابة عن سيغنا.

يُعرف "المسئول الحكومي" على أنه أي شخص يعمل لدى جهة حكومية، أو موظف بإحدى المؤسسات الخاضعة لسيطرة أي حكومة، بما في ذلك المكاتب الفيدرالية والولائية والمحلية والمقاطعات والبلدية والحكومات والمجالس (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 الترفيه أو النقل أو السفر؛

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

« الرعايات التجارية؛

« التبرع لمؤسسة خيرية منتمية إلى أو تحت رعاية شخص نرغب 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

و ننظر أيضاً تقديم أو سداد مدفوعات هدايا العمل ووجبات الطعام والترفيه والتي تؤثر أو تخلق انطباعاً يؤثر بشكل غير لائق على الموظفين أو العملاء أو الموردين أو غيرهم ممن يتعاملون مع سيغنا.

يرجى مراجعة سياسة مكافحة الفساد (Anti-Corruption Compliance)

(Policy) وسياسة الهدايا والوجبات والترفيه (Business Gifts and

Entertainment Policies)، وسياسة المورد الصغير لعملاء الحكومة (Small

Supplier for Government Clients Policy) وسياسة الاحتفاظ بجماعات

الضغط (Lobbyist Retention Policy) وسياسة أنشطة الضغط ومتطلبات

الإفصاح الإلزامي (Lobbying Activities and Mandatory Disclosure

Requirements Policy). أو الاتصال بالدوائر القانونية أو الامتثال للحصول على المساعدة.

منع المدفوعات التسهيلية منعاً باتاً.

المدفوعات التسهيلية والمعروفة أيضاً باسم "المدفوعات التعجيلية" أو المدفوعات "التيسيرية"، هي مدفوعات صغيرة غير رسمية تُدفع 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 يتعين عليه فعله على أي حال، مثل إصدار التراخيص أو التصاريح أو تركيب خطوط الهاتف أو أي خدمات أساسية أخرى. يُسمح بهذه المدفوعات فقط عندما تنتشر 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؛ بالتالي هذه الزيادة في المدفوعات مسموح بها لأنها منشورة ومتاحة لأي شخص ولا تستند إلى تقدير أي موظف حكومي.

اسأل نفسك

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.



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 منح/تلقى الهدايا ووسائل الترفيه. إذا كانت لديك أي استفسارات أو شاهدت أي سلوك غير لائق بشأن الهدايا أو الترفيه أو اشتبهت بها، فأبلغ فوراً إدارة الامتثال أو اتصل بخط المساعدة للأخلاقيات.

تعلم سيغنا أن موظفيها قد يواجهون مواقف 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 يدعي 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 سلامة أعضاء القوى العاملة بـسيغنا. إذا تم إجراء "مدفوعات سلامة شخصية"، يجب إبلاغ مسؤول الالتزام الدولي بها على الفور. يجب عليك تسجيل هذه المدفوعات بدقة في دفاتر وسجلات الشركة.

الإطلاع 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 جيداً، وعدم المشاركة أبداً في أي هدايا أو نشاط ترفيهي مع أحد شركاء العمل، فقد يظهر أحدهما وهو يحاول الحصول على ميزة تجارية غير عادلة أو المساس بقراراتنا 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 متوافقة بشكل صارم مع سياستنا.

يجب على الموظف الحصول على موافقة مسبقة قبل التحدث بالنيابة عن سيغنا، أو الحضور في حدث ما كممثل عن سيغنا، أو حيث يمكن أن تُنسب الملاحظات أو المحتوى إلى سيغنا، أو تجعل الأمر يبدو وكأنك تمثل سيغنا. ويتعين عليك، قبل قبول المشاركة في أي حدث من هذا القبيل، الاتصال بالمسؤول 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 للحدث في أنشطة خارجية من خلال "استمارة الكشف عن الأنشطة الخارجية" (Outside Activities Disclosure Form).

نسعى للتشارك والتعاون والوفاء بوعدنا.

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





اسأل نفسك

« عدم تقديم أو قبول الهدايا أو الوسائل الترفيهية من وإلى المرضى مطلقاً.

« قبول فقط أشكال الترفيه المتواضعة المعقولة والملائمة لهذه المناسبة عندما يرافقك شريك تجاري.

« اتبع 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 أيها منها من أخصائي الرعاية أو مصنعي الأدوية بما ينتهك سياسة الشركة.

إدارة الموردين والمتعاقدين على النحو اللازم

نتوقع من مورديننا والمتعاقدين معنا القيام بالأنشطة نيابة عن سيغنا بما يتفق مع قواعدها ومبادئنا ووفق عقودهم المبرمة مع سيغنا. وتحدد مدونة أخلاقيات الموردين (**Supplier Code of Ethics**) التي وضعتها سيغنا، والتي ندرجها في عقود التوريد القياسية الخاصة بنا، عدة مبادئ أخلاقية، بما في ذلك الامتثال لجميع القوانين والقواعد واللوائح المعمول بها؛ وتفاذي 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 والمتعاقدين يوفون بالتزاماتهم.

عدم المتاجرة بالمعلومات الداخلية

قد نتعرض لمعلومات جوهرية وغير عمومية حول شركتنا وغيرها. لا نستخدم أبداً أي معلومات جوهرية وغير عمومية 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 العمومية" أو "التداول عبر معلومات من الداخل" أي معلومات لم يتم الإعلان عنها والتي يعتبرها أي مستثمر حكيم مهمة في اتخاذ أحد القرارات التجارية. لذا، يُمنع شراء أو بيع أو تبادل أوراق سيغنا 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 الإنتاج أو الأعمال التجارية الجديدة أو العقود الرئيسية، (بما في ذلك، عمليات الاستحواذ والنصفية) والتغييرات التنظيمية الكبرى، والدعاوى القضائية الكبرى والتحقيقات أو الإجراءات التنظيمية.

تتعامل مع المعلومات الداخلية تماماً مثلما تتعامل مع غيرها من المعلومات السرية لسيغنا.

- 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 سيغنا، 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.

الحفاظ على جدران حماية بين مجالات الأعمال المتنافسة

نلتزم بالحفاظ على سرية المعلومات الحساسة التنافسية لعملائنا أمام أي طرف ثالث لدينا علاقة عمل معه (بما في ذلك عملائنا ومورديننا وشركائنا). وللوفاء بهذا الالتزام، وضعت سيغنا ضمانات أو "جدران حماية" والتي تحدد أعضاء فريق العمل بالشركة الذين يمكنهم الوصول إلى هذه المعلومات التنافسية الحساسة واستخدامها. يُرجى الرجوع إلى سياسة جدران الحماية الخاصة بالشركة (**Company's Firewall Policies**) للحصول على مزيد من التفاصيل.

الاحتفاظ بسجلات دقيقة

يتوقع المنظمون وأصحاب المصلحة لدينا أن تحافظ سيغنا على الضوابط الصارمة بشأن أسهم الشركة والممارسات المحاسبية لضمان شفافية الدفاتر والسجلات ودقتها. ينعكس التزامنا بالنزاهة في تفانينا بشأن حفظ السجلات دقيقة وكاملة وتقديم التقارير في حينها، بما في ذلك فيما يتعلق بالوضع المالي لشركة سيغنا 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 انتهاك أي من هذه القوانين، يتعين عليك إبلاغ مسؤول الالتزام على الفور. يُرجى الرجوع إلى سياسة الرقابة، والمحاسبة وإعداد التقارير (**Control, Accounting and Reporting**) وسياسات إدارة السجلات (**Records Management Policies**) للحصول على المعلومات الإضافية.

منع غسيل الأموال

نظراً لأننا نركز على تلبية احتياجات عملائنا وشركائنا في العمل، يتعين علينا أيضاً أن ننتبه إلى غسيل الأموال عند التعامل مع الغير. ويحدث غسيل الأموال عندما يحاول أحد الأطراف إخفاء مصدر الدخل غير المشروع أو الأصول من خلال المعاملات القانونية أو غيرها حتى يبدو 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 يبدو أن لها غرضاً تجارياً.
- تغيير مصدر الدفع أو وجهته لسبب غير واضح.
- التصرف بأي أسلوب يكون مريباً.

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

المشاركة البقطة في العملية السياسية

تشجع سيغنا أعضاء فريق عملها، ومسؤوليها، 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 مرافقها أو هواتفها أو دعمها الإداري مع أي نوع من النشاط السياسي بشكل يُمكن أن يُنظر 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.

يُرجى الاطلاع على سياسة النشاط السياسي (Political Activity Policy) وسياسة الموافقة المسبقة للمساهمة السياسية (Political Contribution Pre-Clearance Policy) للحصول 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 والتبديد وإساءة الاستخدام

تلتزم سيغنا بكافة القوانين المعمول بها التي تحظر الاحتيال في الرعاية الصحية، والتبديد وإساءة الاستخدام. وتمنع قوانين مكافحة الرشاوى للرعاية الصحية الحكومية والفيدرالية المرضى، وموفري الرعاية الصحية، والممولين من اتخاذ القرارات التي تستند إلى حوافز 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.

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

تقديم التبرعات المؤسسية إلى المنظمات غير الربحية من خلال عملياتنا الخيرية

تقدم سيغنا التبرعات الخيرية والرعايات والمساهمات إلى المنظمات غير الربحية التي يدعم عملها صحة الأفراد والمجتمعات وعافيتهم وراحة بالهم في أرجاء العالم. ويجب أن تتمتع 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.



اسأل
نفسك

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 أيًا 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 عملاء مهمين لشركة سيغنا حول العالم. ويتضمن ذلك في الولايات المتحدة؛ وزارة الدفاع الأمريكية، وبرنامج الرعاية الصحية الفيدرالية والحكومية مثل Medicare و Medicaid. يمكن تحميل مسؤولية أي معلومات كاذبة يتم تقديمها إلى الحكومة الأمريكية لسيغنا وأعضاء فريق العمل لديها؛ لذا، فإننا نحرص بشكل خاص على أن تكون دقيقة عند تقديم مطالبات أو سجلات لهؤلاء العملاء. وسنبذل فوراً عن وجود أي سوء سلوك مشتببه 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 تسدها الحكومة. يُرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة الرشاوى (Anti-Kickback Policy) للحصول على معلومات إضافية.

تمتلك سيغنا أيضاً شركات فرعية تدير خطط مزايا الأدوية المقررة بوصفها طبية والخطط الصحية في برنامجي Medicare Part D و Medicare Advantage في الولايات المتحدة، بالإضافة إلى العملاء الذين يديرون خطط Medicare Part D، و Medicare Advantage وخطط Medicaid المدارة التابعة لهم، أو الذين يقدمون مثل هذه الخطط إلى أعضاء فريق العمل لديهم. وتعمل بعض الشركات التابعة لسيغنا كموفري رعاية صحية من خلال الطلب بالبريد والصيديات المتخصصة التي تقوم بفواتير وكالات Medicare و Medicaid الحكومية مباشرةً.

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 والمحلية الأخرى المعمول بها (مثل قوانين ممارسة الصيدلة).

قد تكون القوانين واللوائح المتعلقة ببرامج الرعاية الصحية الحكومية في الولايات المتحدة مثل Medicare و Medicaid معقدة وكثيرة التغيير. لذا، تمتلك سيغنا عملية قائمة لمنع حالات الاحتيال أو التبيد أو إساءة الاستخدام واكتشافها على الفور. إذا كانت لديك استفسارات حول المتطلبات القانونية لهذه البرامج، يمكنك الاتصال بإدارة الامتثال 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 الصلاحيات إجراءات إضافية منك، مثل التتبع الزمني، والتي لن تكون مطلوبة عند التعامل مع عملاء آخرين. إذا كانت لديك استفسارات حول متطلبات البرنامج، يمكنك الاتصال بإدارة الامتثال.



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 سيغنا، نتعاون أيضاً مع الإدارة القانونية، والموارد البشرية، وموظفي الامتثال في الشركة الذين قد يقومون بالرد على التحقيقات والرقابة القانونية وييسرونها. ويتعين عليك إخطار إدارة الامتثال أو الإدارة الشؤون القانونية فوراً بأي طلب للحصول على معلومات أو أي تحقيق أو تفتيش حكومي غير معلن. 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 التعيين الخاصة به.

التواصل مع مسؤولين حكوميين من منطلق المسؤولية

عند التواصل مع المسؤولين الحكوميين أو الهيئات التنظيمية، نقدم معلومات كاملة وواقعية ودقيقة. ويُسمح 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 بـسيغنا 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 طُلب 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 و Medicaid بالولايات المتحدة أو برنامج Medicaid بالولايات المتحدة، يجب أن تحصل على موافقة مسبقة من إدارة الالتزام.

تحكم القوانين المعقدة تعيين 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 تعاقدية.





اسأل نفسك

هل من المسؤولية عند التواصل مع أحد المنظمين بشأن المهام الرقابية أن تتخبط 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 والمنظمين.

« 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.

الإفصاح عن الاستبعاد أو السلوك الإجرامي

إن التحلي بالأخلاق 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 أدنت أو اعترفت بارتكاب أي انتهاك جنائي، ف يجب عليك إبلاغ مديرك أو إدارة الموارد البشرية لديك على الفور (في غضون ثلاثة أيام). بالإضافة إلى ذلك، إذا أُلقي القبض عليك بسبب تعاطي الكحول أو ارتكاب جريمة تتعلق بالمخدرات في مكان العمل أو أثناء مزاولة أعمال سيعنا، 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 صيدلة 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 وُجه لك اللوم أو معلقاً أو محروماً من أي مهنة مرخصة، فيجب عليك إخطار مشرفك أو مدير الموارد البشرية على الفور.



نحن نعمل كفريق واحد ونتعاون
لإعلاء مصلحة سيغنا.

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 أيضا الحواسيب، والموارد الشبكية، وأنظمة البريد الإلكتروني، والأنظمة الصوتية، وغيرها من المعلومات المعالجة بالحواسيب. ونحن نتحمل أيضا 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 امتثالها لقواعدها، وقيمتها، وسياساتها، والقانون.

إننا نحمي الملكية الفكرية (intellectual property, 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 نقوم 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 بإدارة الشؤون القانونية إن كان لديك أي استفسارات حول استخدام المواد الموجودة على الإنترنت أو التي تبدو أنها مملوكة لطرف ثالث.

اسأل نفسك

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

سوف نقوم بما يلي:

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

تجنب تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تؤثر أنشطتك أو مصالحك الشخصية أو يبدو أنها تؤثر على قدرتك على التصرف بما يحقق مصلحة سيغنا. ربما تنشأ أيضاً عندما تستقبل أنت أو أحد أفراد أسرتك منافع شخصية نتيجة لدورك مع سيغنا. نحن نعمل كفريق واحد ونتعاون لإعلاء مصلحة سيغنا. نحن نتفادى تضارب المصالح الفعلية أو المتوقعة ولن نسمح أبداً للتعامل مع أعمالنا التجارية الشخصية بشكل غير لائق - أو حتى التأثير بشكل غير سليم - على واجبنا تجاه سيغنا. يُرجى الرجوع إلى سياسات تضارب المصالح **Conflict of Interest Policies** لشركة سيغنا للحصول على مزيد من المعلومات. يمكن الإفصاح عن النزاعات المُتوقعة أو الأنشطة الخارجية المقترحة من خلال نموذج الإفصاح عن تضارب المصالح والأنشطة الخارجية (**Conflict of Interest and Outside Activities Disclosure Form**)، ليتم مراجعتها من قِبل مكتب الأخلاقيات.

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

مبدأ الحرص على استفادة الشركة من الفرص المتاحة: يجب ألا تتغتم أو توجه أي شخص آخر لاغتنام أي فرصة عمل تكتشفها من خلال منصبك في سيغنا. لا نستخدم أبداً موقعنا أو أصول سيغنا ولا معلوماتها لأي نوع من المكاسب الشخصية أو للتنافس مع سيغنا. وإذا كنت مديراً أو مسؤولاً تابعاً لسيغنا، لا يمكنك المشاركة في صفقات شخصية مع سيغنا أو مع أي من الشركات الفرعية لها قبل أن تقوم أولاً بإخطار المستشار العام والحصول على موافقته.

أنشطة التوظيف في سيغنا والأنشطة الأخرى التي تُقام خارجها:

لنفادي احتمالية ظهور تضارب، يجب عليك ألا تعمل لصالح شركة أخرى أو تتصرف كشريك أو عضو مجلس إدارة لشركة أخرى أو شركة رعاية صحية غير ربحية تعمل في ظروف قد تؤدي إلى تعارض مع دورك في سيغنا. ويجب ألا تمتلك شركة يكون لديها أعمال تجارية مع سيغنا، أو تعمل كمسؤول عام أو تترشح لمنصب ما بشكل يتعارض مع واجباتك تجاه سيغنا. تشاور مع مديرك ومكتب الأخلاقيات قبل الاضطلاع بأي عمل أو أنشطة خارجية قد تشكل في قدرتك على التصرف بما يحقق مصلحة سيغنا.

الممارسات الطبية الخارجية: يتعين على أطباء سيغنا، الذين يرغبون في الاشتراك بممارسة طبية أو أي عمل طبي آخر مدفوع أو غير مدفوع أو أنشطة خارج سيغنا أو الذين يملكون حق ملكية في عمل رعاية صحية قد يوفر خدمات خاضعة للتغطية إلى عملاء سيغنا، تجنب تضارب المصالح. يُرجى الرجوع إلى سياسة تضارب المصالح السريرية ذات العلاقة بالأنشطة الخارجية (**Clinician Conflict of Interest Related to External Activities Policy**).

اسأل نفسك

هل يمكن اعتبار قبول مشروع عقد شخصي من مورد قديم لسيغنا على أنه تضارب محتمل في المصالح؟ نعم.
سوف نقوم بما يلي:

« تجنب أي تضارب فعلي أو متوقع للمصالح.
« استشارة المدير و/أو مكتب الأخلاقيات قبل القيام بأي نشاط توظيف قد يتعارض مع القدرة على التصرف بما يحقق مصلحة سيغنا.



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 سيغنا 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 أسرته المقربين وأفراد مهمون آخرون وأفراد في أسرته بشكل غير صحيح أو يبدو أنهم يؤثرون على قراراته المتعلقة بمجال سيغنا، أو أن يقودوك إلى الإشراف أو الخضوع 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 يُسمح بهذا الإبلاغ بموجب القانون المعمول به.

التواصل بدقة وبعدل

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

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

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

لا يجوز لك التحدث نيابة عن سيغنا 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 سبق، إلى إدارة عمليات التواصل التابعة للشركة. بالإضافة إلى ذلك، يتحتم عليك عدم إعطاء انطباع بأنك تتحدث نيابة عن سيغنا في أية عمليات تواصل شخصية أبدًا.

نشجعك على استخدام منصات التواصل، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي، كوسيلة لمشاركة محتوى سيغنا، لإظهار التزامنا بالعمل سويًا في المجتمعات التي نخدمها ونتواصل فيها مع العملاء أو العملاء المحتملين. ومع ذلك، يجب إجراء عمليات التواصل هذه وفقًا لسياسة الاتصالات والتواصل الاجتماعي (Communications and Social Media Policy) الخاصة بنا.

إذا كنت متعاقدًا 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 كاستشاري أو المقاول على سبيل المثال. يجب أن يشارك المحامي في إدارة الشؤون القانونية المسؤولة عن كافة العقود الحكومية في جميع المبادرات التعاقدية الخاصة بالحكومة.

نؤدي عملنا على نحو سريع ومحدد الهدف.

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

اسأل نفسك

كيف ينعكس تواصلنا على وعلى سيغنا؟ هل هذا يظهر أننا نهتم بعملائنا ومرضاها وزملائنا في العمل؟

عند التواصل، سوف نقوم بما يلي:

- التحدث باسم سيغنا 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.



تبحث سيغنا 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 قواعدها أكثر صرامة من القانون المعمول به ويتمشى 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.

يتوازن سعينا نحو الابتكار والتكيف مع احترام الممارسات التجارية العادلة والمنافسة.

نسعى للابتكار والتكيف.

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

تدخل سيغنا في منافسات قوية وشريفة 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 نمتثل لقوانين المنافسة وقوانين مكافحة الاحتكار في مختلف أنحاء العالم. يُرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة الاحتكار والمنافسة النزيهة (Antitrust and Fair Competition Policy) الخاصة بنا للمزيد من المعلومات. هذه القوانين معقدة جداً، 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 المعمول 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 يندرج 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 طُلب منك المشاركة أو تقديم معلومات حول دعم مقاطعة ما، فأبلغ مسؤول الالتزام الخاص بك قبل اتخاذ أي إجراء. يُرجى الرجوع إلى سياسة مكافحة المقاطعة (Antiboycott Policy) وسياسة العقوبات الاقتصادية (Economic Sanctions Policy) للمزيد من المعلومات.

اسأل نفسك

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

سوف نقوم بما يلي:

- « التنافس من أجل الفوز، ولكن تنافس بشرف.
- « عدم ذكر أشياء تحط من شأن منافسينا وعدم محاولة الحصول على معلوماتهم السرية أو كشفها.
- « الامتثال دوماً لقوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار في مختلف أنحاء العالم.





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