

קוד התנהגות לעובדים זמניים

מבוא

HP מחויבת לסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה עסקית ושל ציות לתקנות. אנו זוכים באמון מפני שאנו נוהגים באחרים ביושרה, בכבוד ובהגינות. עלינו להפגין ערכים אלו בכל מעשינו, מדי יום ביומו.

היקף

מדיניות זו חלה על כל מי שאינם עובדים קבועים של HP ואשר מעניקים שירותים ל-HP באתרים של HP, או שמשמשים כפניה של HP או כנציגיה בפני לקוחותיה ("עובדים זמניים"), וכן על כל ספקי העובדים הזמניים עבור HP. בנוסף, היא חלה גם על עובדי HP המנהלים את החוזים ואת העובדים הזרים.

מדיניות

על כל העובדים הזמניים לציית להוראות "קוד ההתנהגות לעובדים זמניים", תחת ניהולם ופיקוחם של מעסיקיהם. העובדים הזמניים נדרשים לציית גם לכל החוקים, הכללים והתקנות הממשלתיות החלות על HP במקום שבו הם מועסקים.

כל ספקי העובדים הזמניים יצייתו ל"קוד ההתנהגות לעובדים זמניים" ולכל החוקים, הכללים והתקנות הממשלתיות החלות על HP במקום שבו הם פועלים, ויודאו כי גם עובדיהם הזמניים מודעים והוכשרו לציית לקוד, לחוקים, לכללים ולתקנות.

מחובתנו לוודא כי העובדים הזמניים וספקי העובדים הזמניים שותפים למחויבותנו לעשיית עסקים ביושרה.

העובדים הזמניים מצופה לפעול בהתאם לסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה עסקית, ואסור להם להיות מעורבים בכל צורה של התנהלות או התנהגות שיש בה משום מרמה או שהיא בלתי-חוקית או לא-אתית.

בנוסף לקוד ההתנהגות לעובדים זמניים, העובדים הזמניים נדרשים לציית גם לכל מדיניות של HP שמצוין בה כי היא חלה על עובדים זמניים.

הזדמנויות שוות

אפליה בלתי חוקית במקום העבודה היא אסורה. בעת פעילות עסקית עבור HP, אסור לעובדים הזמניים להפלות כל אדם שהוא משיקולי מגדר, צבע, גזע, שיוך אתני, מוצא לאומי, דת, גיל, מצב משפחתי, העדפה מינית, זהות וביטוי מגדריים, מוגבלות, היריון, שירות צבאי בעבר, מידע גנטי מוגן, שיוך פוליטי או כל מאפיין המוגן על ידי החוק.

סביבת העבודה

HP מחויבת לשמור על סביבת עבודה נטולת אפליה והטרדה, ושבה היחס לעובדים הוא הוגן ומכבד. הטרדה במקום העבודה היא אסורה. בעת פעילות עסקית עבור HP, אסור לעובדים הזמניים להתנהג בצורה חסרת כבוד, עוינת, אלימה, מעוררת פחד, מאיימת או מטרידה.

הטרדה מינית יכולה ללוש צורות רבות, כולן אסורות. בכך נכללת כל התנהגות כלפי עובד, מצד מנהל או עמית לעבודה, המערבת רמיזות מיניות לא רצויות, בקשות לטובות הנאה מיניות, הצגה פיזית או מוחשבת של כרוזות, תמונות, קריקטורות או ציורים של תנוחות מיניות מפורשות, וכן כל התנהגות מילולית או פיזית אחרת שהיא בעלת אופי מיני. העובדים הזמניים מחויבים לציית לקווי המדיניות ולנהלים בנושאי סביבה, בריאות, בטיחות וביטחון, ולטפל בכל איום סביבתי, בריאותי, בטיחותי או בטחוני או לדווח עליו. לא נסבול מעשי אלימות במקום העבודה. אלימות במקום העבודה כוללת מעשים של אלימות פיזית או איומים באלימות פיזית, וכן כל התנהגות שהיא חמורה, פוגענית או מאיימת דיה על מנת שסביר כי יהיה בה כדי להטיל פחד על אדם אחר או לעורר בו חשש בנוגע לביטחונו או לביטחון משפחתו או רכושו.

מניעת שחיתות

אסור לעובדים זמניים להציע שוחד, טובות הנאה או להיות מעורבים בהתנהגויות מושחתות. העובדים זמניים מחויבים לציית לכל הסטנדרטים האתיים והחקיקה הרלוונטית בכל מדינה שבה HP פועלת. מניעת שחיתות: אסור לעובדים זמניים להציע שוחד, טובות הנאה או מתנות במטרה לזכות בעסקאות או לשמרן, או להשפיע באופן בלתי ראוי על החלטות עסקיות. אסור לעובדים זמניים להציע, להבטיח או לספק כסף או דבר מה בעל ערך לשום אדם, במישרין או בעקיפין, באמצעות עובדי החברה או באמצעות צדדים אחרים, במטרה להשיג או לשמר עסקה או להשיג יתרון עסקי אחר בכל מדינה שהיא. החוק האמריקאי למניעת שחיתות במדינות זרות (U.S. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) והחוק הבריטי נגד שוחד (UK Bribery Act, UKBA) אוסרים על מתן תשלומים או מתנות לפקידי ממשל ועובדי ציבור, למפלגות פוליטיות, למועמדים למשרות ציבוריות או מפלגתיות או לבני משפחות מלוכה במטרה לזכות בעסקאות או לשמרן. בכך נכללת כל ישות שנמצאת בבעלות ממשלתית בשיעור של למעלה יותר מ-50% או בשליטה ממשלתית. ה-UKBA אף אוסר על תשלומים או מתנות לישויות מסחריות במטרה לזכות בעסקאות או לשמרן.

- ה-FCPA וה-UKBA חלים על כל פעולותיהם של עובדי HP, חברות הבת של HP, יוזמות משותפות, עובדים זמניים, סוכנים ונציגים.
- בתמצית, מניעת שחיתות פירושה הימנעות מקבלה או מתשלום של:
 - כל דבר בעל ערך המוצע במטרה לזכות בעסקאות או לשמרן
 - כל צורה של שוחד או טובת הנאה

"תשלומי זירוז" (Facilitation Payments): אלא אם הדבר נכפה עליהם, עובדים זמניים אינם רשאים להציע תשלומי זירוז או לשלם בפועל לשום פקיד ממשל לצורך ביצוע פעולות ממשלתיות שגרתיות, במישרין או בעקיפין. כפייה מתרחשת כאשר עובד זמני חושש מפגיעה פיזית או ממאסר במקרה שלא ישולם תשלום הזירוז, ואין לו כל חלופה בטוחה המאפשרת לו למלא אחר דרישה זו. המקרה היוצא מן הכלל של כפייה נוגע אך ורק לתשלום חד פעמי, בדרך כלל בערך קטן. תשלומי זירוז חוזרים ונשנים או תשלומי זירוז בעלי ערך גבוה אינם מותרים. יש לדווח למחלקה המשפטית של HP על כל דרישה או מתן של תשלום זירוז בתוך 24 שעות ממועד התשלום.

איסור על סחר בבני אדם

HP אינה מרשה העסקת ילדים, עבודות כפייה או סחר בעובדים במסגרת פעילותה. לספקי העובדים הזמניים ולעובדים הזמניים עצמם אסור להיות מעורבים בסחר בבני אדם, הכולל, בין היתר, תנועת בני אדם בלתי חוקית, סחר בבני אדם, ניצול מיני, עבודות כפייה או העסקת ילדים בכל צורה שהיא. הדברים הבאים אסורים ל-HP, לעובדיה, לקבלניה, לקבלני המשנה שלה (כולל ספקים וסוכנים), לעובדיה הזמניים ולגורמים אחרים המבצעים עבודות בשם HP:

- מעורבות ב"צורות חמורות של סחר" בבני אדם במהלך תקופת ביצוע החוזה;
- השגת אקטים מיניים בתמורה לתגמול במהלך תקופת החוזה;
- שימוש בעבודות כפייה במסגרת ביצוע החוזה;
- השמדה, הסתרה, החרמה או כל צורה אחרת של מניעת גישה של עובד למסמכי הזהות או ההגירה שלו;
- שימוש בשיטות שיש בהן משום הטעייה או הונאה למטרת גיוס עובדים, כגון אי-גילוי מידע בסיסי או יצירת מצגי שווא מהותיים במהלך גיוס עובדים בדבר תנאי העסקתם, בכלל זה שכר והטבות נלוות, ובמקרים הרלוונטיים - אופייה המסוכן של העבודה;
- גביית דמי גיוס מעובדים או ממועמדים לעבודה;
- אי-אספקת תחבורה חזרה ממקום העבודה או תשלום עבורה בעת סיום העסקה, במקרים הרלוונטיים;
- אספקה או סידור של מגורים שאינם עומדים בתקני הבטיחות של המדינה המארחת; ובמקרה שהדבר נדרש, אי-אספקת חוזה העסקה, הסכם גיוס, או מסמך העסקה דומה, הכתוב בשפה שהעובד מבין, 5 ימים לפחות לפני הרילוקיישן של העובד.

בהתאם למסמך "יושרה ב-HP" מצופה מהעובדים הזמניים להתייחס לכל אדם בהוגנות, בהגינות ובכבוד. HP מחויבת לפעול כנגד סחר בבני אדם, העסקת ילדים ועבודות כפייה במסגרת פעילותיה. אם פעילויות כגון אלו יתרחשו, תגובתה של HP עשויה לכלול סיום חוזה העסקה וצעדים דומים אחרים אשר יבטיחו כי פעילות בלתי הולמת מעין זו לא תימשך. על כל עובד זמני הסבור כי נפגע מסחר בבני אדם, מהעסקת ילדים או מעבודות כפייה, או שנודע לו על עבירות כאלו, להשתמש

ב"מדיניות הדלת הפתוחה" של HP ולדווח על תקרית מעין זו למנהלו, לדרג ההנהלה הבא, למשאבי אנוש או למשרד לאתיקה ולציות.

העסקה הוגנת

כאשר ספקי עובדים זמניים מגייסים עובדים, המידע הנמסר למועמדים הפוטנציאליים באשר לעבודתם העתידית חייב להיות מהימן, ואסור לגבות מהמועמדים דמי הגשת מועמדות או דמי גיוס. ספקים של עובדים זמניים יצייתו לחוקים הרלוונטיים הנוגעים לשכר ולשעות עבודה, ובאופן כללי - ישלמו לעובדים בקביעות ובמרווחי זמן שלא יעלו על חודש אחד*; ישלמו שכר בהתאם לתקנות השכר הרלוונטיות המקומיות והארציות, ולא ינכו כספים מהשכר בתור אמצעי משמעותי; לא יתערבו ביכולת הפיקוח והגישה של העובדים למסמכי הזהות והדרכונים שלהם; והעובדים חופשיים להתפטר בכל עת.

* לעניין זה יחולו כל חקיקה של המדינה המקומית והסכמי ועד העובדים

חופש ההתאגדות

ספקי עובדים מקומיים יכבדו את זכותם של העובדים להתארגן באיגודי עובדים ולשאת ולתת באופן קולקטיבי בהתאם לחוקים המקומיים ולנהגים המקובלים.

מתנות ובידור עסקיים

עובדים זמניים לא יתנו או יקבלו מתנות עסקיות (מתנות, ארוחות, שירותים, בידור, או כל דבר אחר בעל ערך) בכל מקרה שפעולות אלו עלולות ליצור את הרושם של השפעה בלתי הולמת או פסולה. מגבלה זו חלה על מתנות אשר ניתנות או מתקבלות מנציגי HP או לקוחותיה הקיימים או הפוטנציאליים, שותפי ערוץ, ספקים, שותפים עסקיים אחרים או מתחרים. בכל שאלה יש לפנות למעסיק או ל-amenities@hp.com.

דמי תיווך

עובדים זמניים לא יהיו מעורבים בשום הסדרי קבלת עמלות או דמי תיווך, למעט במסגרת הסכמים שנחתמו בתום לב עם מפיצים מסחריים, נציגי מכירות, סוכנים או יועצים, ויש לקבל אישור מראש של המחלקה המשפטית של HP על כל הסדר קבלת עמלות או דמי תיווך כאמור.

ניגודי עניינים

בעת פעילות עסקית עבור HP, העובדים הזמניים מחויבים לקבל תמיד החלטות באופן המועיל ביותר לאינטרסים של HP ובהתבסס על החוזה שלהם עם מעסיקם. אסור לעובדים זמניים ליהנות משום רווח או יתרון אישיים למעט התמורה הניתנת להם על ידי המעסיק במסגרת כל עסקה שבה HP מעורבת.

אסור לעובדים זמניים להיות מעורבים ב:

- כל פעילות העלולה להוות ניגוד אינטרסים ביחס למעסיקם ו/או ל-HP
- כל פעילות העלולה להיתפש כניגוד אינטרסים ביחס למעסיקם ו/או ל-HP

על עובדים זמניים להשתמש אך ורק במוצרים של HP כאשר הם נמצאים ב: (1) כל אתר של HP, (2) HP, כל פגישה של HP מחוץ לאתר, ו/או (3) כל אירוע או פגישה שבהם הם משתתפים מטעם HP או לבקשתה.

עסקים עם משפחה או חברים

בעת ביצוע עבודתם עבור HP, העובדים הזמניים מחויבים לדווח למעסיקם ול-HP על כל מקרה שבו הם עשויים להימצא בקשרים עסקיים עם בני משפחתם, חברים או אנשים אחרים שאיתם יש להם יחסים אישיים קרובים. עובד זמני נדרש להיוועץ במנהלו או באיש קשר ב-HP אם יש לו שאלות אודות הנסיבות שבהן עשוי להיווצר ניגוד עניינים.

עבודה עם צדדים שלישיים

צדדים שלישיים מזהים כמתחרים של HP, שותפי ערוץ, ספקים (שאינם המעסיק של העובד הזמני) ושותפים עסקיים ולקוחות אחרים של HP.

אם הדבר מצוין או מכוסה במסגרת החוזה עם מעסיקם, העובדים הזמניים אינם רשאים לעבוד עבור כל צד שלישי במהלך עבודתם עבור HP. על חוזה HP עם הספק לציין את הכללים החלים על הקשר עם כל צד שלישי אחר (כגון שותפי ערוץ,

מתחרים ולקוחות שאינם מוגדרים בחוזה).

שימוש במשאבי HP

על כל שימוש בנכסים, במשאבים או בציוד של HP, בכלל זה במחשבים ובמערכות מידע של החברה, להתבצע אך ורק למטרות עסקיות של HP ולעלות בקנה אחד עם כל קווי המדיניות וההנחיות של HP. עובדים זמניים אינם רשאים להשתמש בשום משאב של HP באופן המפר את החוק, ואף לא לאפשר לאנשים אחרים, כולל חברים ובני משפחה, להשתמש במשאבים של HP. על העובדים הזמניים להימנע מכל שימוש במשאבי החברה העלול לגרום לאובדן או נזק, בכלל זה החזרת וירוסים או פרצה באבטחת מערכות המידע של HP. גניבת נכסי HP או החזקה בלתי מורשית בהם אסורות בתכלית.

אין להשתמש במשאבי HP על מנת ליצור, לשדר, לאחסן, להעתיק או להציג הודעות, תמונות או חומרים שמטרתם:

- עשיית רווח אישי
- ניסיונות שכנוע/שידול
- מכתבי שרשרת
- איומים, פורנוגרפיה, תוכן מיני מפורש, הטרדה, השפלה או פוגענות מכל סוג שהוא

HP עשויה, ככל שהדבר מותר במסגרת החוק המקומי הרלוונטי, לגשת לכל משאבי HP שעובדים זמניים עשויים להשתמש בהם ולבדוק אותם, בכלל זה מחשבי HP, שרתים ומערכות, טלפונים, מערכות דואר קולי ואימייל, שולחנות עבודה, לוקרים, ארונות, אזוירי אחסון, כלי רכב וכל ציוד אחר השייך ל-HP. מסיבות הקשורות לבטיחות, לפיקוח, לאבטחה ולגורמי חשש אחרים, HP עשויה לבצע בדיקות של אנשים ורכוש באתרי HP בכל עת וללא הודעה מוקדמת, ככל שהדבר מותר במסגרת החקיקה המקומית הרלוונטית.

עובדים זמניים אינם יכולים לצפות לכך שפרטיותם האישית תישמר בהודעות או רשומות שיווצרו, ישודרו או יאוחסנו באמצעות מערכות HP. HP היא הבעלים של כל האימיילים העסקיים, הודעות הדואר הקולי ונתונים לא-אישיים אחרים המאוחסנים או משודרים באמצעות ציוד של HP. ככל שהדבר מורשה במסגרת החקיקה המקומית הרלוונטית, HP עשויה לגשת למידע כאמור או לאחזרו.

סודיות

מהעובדים הזמניים מצופה להכיר את כל תנאי הסודיות הספציפיים שעליהם סוכם בין מעסיקים לבין HP ולציית להם. אם לא קיים הסכם המכסה את נושא ההגנה על מידע סודי, על העובדים הזמניים להניח כי כל המידע שאליו הם נחשפים במסגרת הפעילות העסקית עבור HP הוא סודי. בכך כלול מידע של צדדים שלישיים שהתקבל אצל HP, כגון מידע מאת ספקיה של HP, לקוחותיה או שותפיה העסקיים. במידע סודי מותר להשתמש אך ורק למטרות עסקיות תקפות, ועל העובדים הזמניים להגן עליו מחשיפה בפני צד שלישי באותה רמת הקפדה כפי שהם מגנים על המידע הסודי של מעסיקים.

על העובדים הזמניים להבין את קווי המדיניות של HP בנושאי הגנה על מידע סודי ושימוש במדיה חברתית ולציית להם, ובכלל זה פורומי משתמשים, בלוגים, חדרי צ'ט ולוחות מודעות אינטרנטיים, ובשום מקרה אסור להם לדון על גבי המדיה החברתית בקניין הרוחני של HP, בסודותיה המסחריים ובכל מידע סודי אחר שלה.

מידע סודי של צד שלישי

- מעסיקים לשעבר: מהעובדים הזמניים מצופה לכבד כל מגבלה תקפה על חשיפה או על שימוש במידע סודי של מעסיקיהם הנוכחיים או הקודמים. אין להכניס לאתרי HP מידע סודי כאמור בכל צורה מוחשית או ניתנת לקריאה בלא קבלת הסכמה בכתב מראש מאת המעסיקים הקודמים כאמור.
- מתחרימים: אסור לעובדים זמניים לבקש, לקבל, להשתמש או לשתף מידע סודי של מתחריה של HP.
- צדדים שלישיים אחרים: אסור לעובדים זמניים לחשוף מידע סודי של לקוחות, שותפים עסקיים או ספקים, בכלל זה מידע על מחירים שאינם ציבורי.
- בשום מקרה אסור לעובדים זמניים להשפיע על אדם אחר להפר כל מחויבות לשמירת סודיות.

רשומות

על כל הרשומות הנוצרות במסגרת פעילות עסקית עבור HP להיות מלאות ומדויקות, ויש להחזיקן, להגן עליהן ולהשמידן

בהתאם למדיניות HP. חובה לתעד כיאות את כל התשלומים שבוצעו בשם HP. אסור לעובדים זמניים להתקשר בשום מכתב צדדי או הסכם צדדי או ליצור לכל מטרה קרן או נכס של HP שאינם מזווחים או מתועדים. "רשומות" כוללות אימייל והעברות מסרים אחרות, ועל העובדים הזמניים לקיים תקשורת באופן מקצועי.

שיווק אפור

עובדים זמניים מחויבים לבצע בדיקת נאותות על מנת למנוע מצבים העלולים להוביל לשיווק אפור של מוצרי HP. שיווק אפור הוא סחר במוצר באמצעות ערוצי הפצה לא רשמיים, לא מורשים או שלא נועדו לכך על ידי HP. עובדים זמניים מחויבים לדווח בהקדם למעסיקם וכן למשרד לאתיקה ולציות של HP על כל חשד לפעילות של שיווק אפור.

ציות לכללי הסחר הגלובלי

עובדים זמניים מחויבים לעבור הכשרה בנושא ציות לכללי "מכס ושיווק בסחר גלובלי" ולהבין ולציית לקווי המדיניות ולנהלים של HP בנושא סחר גלובלי על מנת להבטיח כי המוצרים, השירותים והטכנולוגיה של HP אינם מיובאים, מיוצאים או מועברים תוך הפרת החקיקה הרלוונטית לעניין זה.

מידע פנים

במקרים מסוימים עשויה להיות לעובדים זמניים גישה למידע לא-ציבורי מהותי, המוגדר כמידע סודי הנוגע לעסקים, לרישומים הפיננסיים או לאסטרטגיה של HP אשר המשקיע הסביר יעריך כחשוב לצורך קבלת החלטה בנוגע לקנייה, למכירה או להחזקה של ניירות ערך, ואשר לא פורסם בציבור. סחר במניות או גרימה לסחר במניות על בסיס מידע לא-ציבורי מהותי, ללא תלות בהיקף הסחר או במיקום הסוחר, מהווים הפרה של החוק האמריקאי לניירות הערך וכתלות בנסיבות — גם של החוק במדינות אחרות. כל המפר חוקים אלו צפוי לעונשים חמורים הקבועים בחוק האזרחי והפילי.

עבודה בארצות אחרות

כאשר עובד זמני מקיים פעילות עסקית לטובת HP מחוץ למדינת מגוריו, עליו לוודא כי הוא מציית לחוקי ההגירה ולדאוג לקבל את האישורים המתאימים (כולל רישיונות עבודה ואשרות) בכל מדינה שבה הוא מקיים פעילות עסקית או מבצע עבודה.

שיחות עם העיתונות או התקשורת

עובדים זמניים אינם רשאים לדבר עם התקשורת בשם HP. כל העברות המסרים למשקיעים, לאנליסטים ולתקשורת בנוגע לעסקיה של HP חייבות לקבל אישור מוקדם מאת מחלקת קשרי המשקיעים או התקשורת תאגידית ב-HP, או מאת מומחי התקשורת של HP. אם נציג של מדיה חדשותית יצר אתך קשר, הפנה אותו ישירות למחלקת קשרי המדיה התאגידית של HP: mediarelations@hp.com

פרטיות

"על העובדים הזמניים לציית לקווי המדיניות, לתקנים ולאפיונים של HP בנושא פרטיות והגנת מידע, וכן לכל קוד התנהגות או תקן חיצוניים הנדרשים מ-HP בעת פעילות עסקית לטובת HP ובעת השימוש במערכות, בתהליכים, במוצרים ובשירותים, מקוונים ולא-מקוונים, הכוללים שימוש, אחסון או העברה של נתונים אישיים כלשהם מלקוחות של HP, משותפיה העסקיים, מעובדיה ומאנשים אחרים. נתונים אישיים הם כל מידע המתייחס לאדם מזהה, או מידע העשוי להביא לזיהוי של אדם במישרין או בעקיפין.

הימנעות משידול

אסור לעובדים זמניים לשדל שום עובד של HP במהלך שעות עבודתו למטרות שאינן קשורות לפעילותם לטובת HP. אסור לעובדים זמניים להפיץ חומר מודפס או אחר באזורי העבודה של HP, או לשדל או למסור חומרים מכל סיבה שאינה קשורה לפעילותם לטובת HP, בכלל זה למטרות צדקה.

שיתוף פעולה עם חקירות וביקורות כספים

עובדים זמניים מחויבים לשיתוף פעולה עם כל החקירות הפנימיות וביקורות הכספים של HP, לומר את כל האמת ולמסור את כל המסמכים הרלוונטיים בעת חקירה או ביקורת כספים. אסור לעובדים זמניים להשמיד או לשנות כל רשומה, ואסור להם לשוחח אודות חקירה פנימית עם שום אדם, בתוך HP או מחוצה לה, אלא אם הורשו לעשות כן על ידי החוקרים הפנימיים, או כחלק מתקשורת עם סוכנויות ממשלתיות בכפוף לדרישות החוק המקומי.

עקרונות נוספים

יש לקרוא את קוד ההתנהגות לעובדים זמניים ולציית לו יחד עם קוד ההתנהגות וקווי המדיניות הרלוונטיים (אם ישנם) של מעסיקו של העובד הזמני. בנוסף, הדרישות המפורטות לעיל אינן מקיפות את כל הנושאים. כל התנהגות העשויה לעורר ספקות בנוגע למחויבותה של HP לסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה וציות עסקיים הינה אסורה. על עובדים זמניים שיש להם שאלות בנושא לקוד ההתנהגות לעובדים זמניים ליצור קשר עם מעסיקם, עם חבר הנהלת HP או עם המשרד לאתיקה ולציות של HP.

דיווח על הפרות

עובדים זמניים מחויבים לדווח מיד על כל התנהגות בלתי ראויה לכאורה, כולל התנהגות בלתי ראויה מצד עובדי HP, לקוחותיה, קבלניה, שותפיה וספקיה. על העובדים הזמניים לפעול תמיד בכנות, בתום לב ובצורה מכבדת כאשר הם מדווחים על חששות הקשורים לקוד ההתנהגות לעובדים זמניים, או כאשר הם משתמשים בו בכל דרך אחרת. על העובדים הזמניים למסור דיווחים למעסיקם וכן לחבר בהנהלת HP או למשרד לאתיקה ולציות של HP. HP לא תסבול פעולת תגמול כנגד כל אדם שמדווח על חששותיו בכנות ובתום לב. ניתן ליצור קשר עם המשרד לאתיקה ולציות ב-HP באופנים הבאים:

- **טלפון:** מכל מקום בעולם, התקשר למספר הטלפון הפנים-ארצי על מנת לדווח על חששות. ניתן לגשת למספרי טלפון פנים-ארציים **כאן**. קו הטלפון זמין 24 שעות ביממה ותומך בדיווח אנונימי.
- **טופס אינטרנט:** דווח על חששות באמצעות כלי **שליחת טופס אינטרנט**. שיטה זו תומכת בדיווח אנונימי.
- בדואר:

HP Inc.
Ethics and Compliance Office
Mailstop 1560
1501 Page Mill Road
Palo Alto, CA 94304-1112
United States

זוהי גרסה של HP001-04, קוד ההתנהגות לעובדים זמניים, שהוכנה עבור פורטל HP.