

قواعد السلوك المهني

التزامنا اليومي



Who We Are

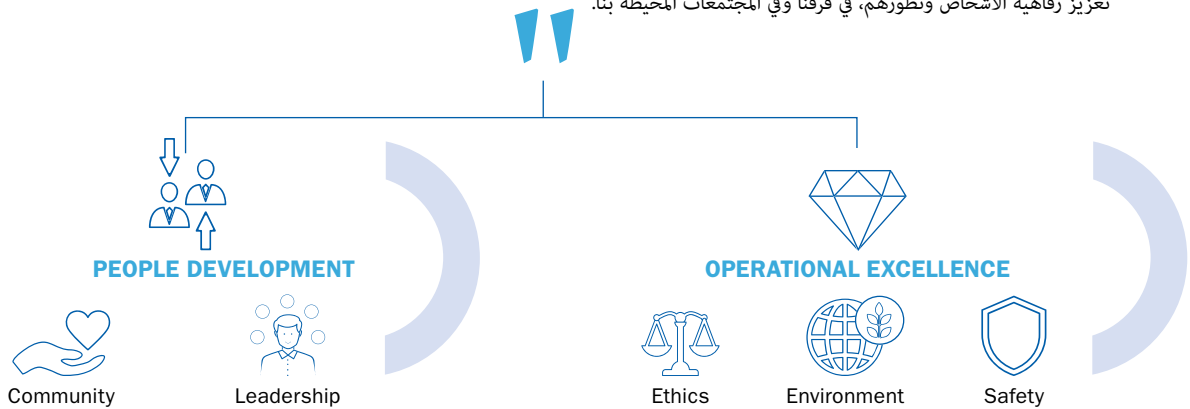
نحن مجموعة من الفرق
ذات السلطات الكاملة، نتطور
باستمرار ونعمل معًا
لوضع العميل في صدارة أولوياتنا



WE Our
Worldwide
Engagement

بصفتنا إحدى الجهات الرائدة في السوق، فإننا نتطلع إلى ضرب مثال يحتذى به في ممارساتنا وترك أثر إيجابي لتحقيق التنمية المستدامة. كما نلتزم من جهتنا بما يلي:

العمل على هيئة حلقة وصل قوية ومبتكرة في سلسلة القيمة الخاصة بعملائنا مع التحكم في تأثيرات عملياتنا. تعزيز رفاهية الأشخاص وتطورهم، في فرقنا وفي المجتمعات المحيطة بنا.





رسالة الرئيس التنفيذي
السيد/ جاي تالبوردت

دمت *Delachaux Group* حلولاً للعملاء في جميع أنحاء العالم لفترة تتجاوز مائة عام ولا يزال عطاؤها مستمر. أ حيث تشتهر علامتنا التجارية العالمية الرائدة (*DCX Chrome و Conductix-Wampfler و Pandrol و Frauscher*) بمصداقيتها وخبرتها وإبداعها. أكثر من 3,800 موظف في أكثر من 40 دولة يشكلون فرقاً مميزة، يتقدمون باستمرار ويعملون بتناغم لوضع العميل في المقدمة. وبصفتنا أحد الأطراف الموقعة على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، فنحن ملتزمون بالمسؤولية الاجتماعية للشركة في كل بلد.

يمثل السلوك الأخلاقي حجر الزاوية في أداءنا على المدى الطويل. ففي عالمنا اليوم، ترتبط المسؤولية والأداء ببعضهما. كما تأخذ الأسوأ قواعدهم واللوائح طابعاً عالمياً بشكل متزايد. ففي حالة انتهاكنا للقانون أو صدور تصر غير عادل من جانبنا، سنضرب بسمعنا ونعرض نجاح الشركة للخطر. وهذه هي حقيقة العالم الذي نعمل فيه ويجب علينا أن نعي ذلك جيداً.

يأتي السلوك الأخلاقي في المقام الأول وقبل كل شيء وهو فرصة سانحة:

- < لكي نكون المنحتمين في مصيرنا المشترك وأوفياء لروح المبادرة التي تتحلى بها عائلة *Delachaux*؛
- < لتطوير علاقات طويلة الأمد مع العملاء والموردين، مما يخلق قيمة مشتركة بيننا؛
- < لك حتى تتطور في بيئة يسودها الاحترام يُمكنك فيها التعبير عن نفسك

هذا هو سبب قراءة قواعد السلوك المهني الحالية.
تحدد قواعد السلوك المهني لدينا السلوكيات المتوقعة منا جميعاً وتوضحها، بغض النظر عن مكان وجودنا على هذا الكوكب.

وتلخص هذه المبادئ والقيم العالمية التي يجب علينا جميعاً احترامها. كما أنها توفر لك الأدوات اللازمة لتحديد حالات المخاطر والعثور على الإجابة الصحيحة مع تحقيق المصلحة المشتركة.

أود التأكيد من جانبي على أنك لن تكون وحيداً في المواقف الصعبة. حيث توضح قواعد السلوك المهني هذه كيفية الإبلاغ عن مخاوفك وطلب المشورة. كما تمثل ثقافة الحوار والانفتاح العامل الرئيسي لنجاحنا في المستقبل. وبهذه الطريقة سنواصل العمل بكل فخر وحماس لخدمة العملاء، وستعاون لضمان استمرار نمو *Delachaux Group* المستخدم خلال القرن المقبل.
شكراً جزيلاً لالتزامكم.

السيد / جاي تالبوردت،
الرئيس التنفيذي، *Delachaux Group*، يناير 2023

تفتخر *Delachaux Group* بكونها أحد الأطراف الموقعة على الاتفاق العالمي، وهي أكبر مبادرة استدامة عالمية على مستوى الشركات. وتجمع هذه المبادرة، التي أطلقت في عام 2000، ما يزيد عن 12000 طرف موقف يف ع 170 دولة حول 10 مبادئ عالمية في مجالات حقوق الإنسان، والعمل، والبيئة، ومكافحة الفساد.



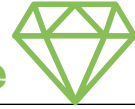
استخدام قواعد السلوك المهني في حياتك اليومية



- 5 ما قواعد السلوك المهني وعلى من تنطبق؟
- 5 كيفية استخدام قواعد السلوك المهني؟
- 6 كيفية طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف؟
- 7 ما دور المدير؟
- 7 ما العقوبات المترتبة على عدم احترام قواعد السلوك المهني؟



Operational Excellence



- 9 الصحة والسلامة
- 10 الممارسات السوقية العادلة
- 11 الفساد ودفع الإكراهيات
- 12 التمثيل وحشد الدعم
- 13 تضارب المصالح
- 14 الهدايا وكرم الضيافة
- 15 البيئة
- 16 موارد الشركة
- 17 الاتصال



People Development



- 19 حقوق الإنسان
- 20 التنوع والاندماج
- 21 مكافحة التحرش والمضايقات
- 22 الخصوصية
- 23 التبرعات الخيرية





ما قواعد السلوك المهني وعلى من تنطبق؟

إذا كان القانون المحلي مختلفاً عن قواعد السلوك المهني، فأيهما أختار؟



اتبع أعلى المعايير الأخلاقية دائماً:

- إذا كان القانون المحلي أكثر صرامة من قواعد السلوك المهني، فاتبع القانون المحلي.
- إذا كانت قواعد السلوك المهني أكثر صرامة من القانون المحلي، فاتبع قواعد السلوك المهني.

تجدد الإشارة إلى أننا نحترم دائماً قوانين الدول التي نعمل بها.

تحدد قواعد السلوك المهني السلوكيات المتوقعة من جميع موظفي Delachaux Group وتوضحها، بغض النظر عن مكان وجودهم أو نوع تعاقدهم مع الشركة. كما يمكن دمجها في العلاقات مع العملاء، والموردين، والجهات الخارجية الأخرى.

تتم مراجعته مرة واحدة في السنة من قبل لجنة الأخلاقيات والامتثال التابعة لمجموعة Delachaux.

، يتوقع منك الإلمام بقواعد السلوك Delachaux Group بصفتك أحد موظفي المهني هذه والتصرف وفقاً لها.

كيف يتعين استخدام قواعد السلوك المهني؟

إلا أنه لا يمكن لقواعد السلوك المهني هذه التنبؤ بجميع المواقف والتعامل معها. لذا، عندما تواجه موقفًا لم تتناوله قواعد السلوك المهني، فاطرح على نفسك الأسئلة التالية:

هل يتماشى ذلك مع
? OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT

كيف سيُحكّم عليه في
غضون خمس سنوات؟

كيف سيتم تناوله في
مقالٍ صحفي؟



هل له تأثير سلبي على
الأشخاص المحيطين بي؟

هل يسمح به
القانون؟

تعمل Delachaux Group في مجموعة واسعة من البلدان، ذات قوانين وثقافات وممارسات مختلفة. ونحترم دائماً قوانين الدول المضيفة ولوائحها.

ومع ذلك، ندرك أن بعض المواقف تتسم بالتعقيد. وهذه "المناطق الغامضة" هي التي قد يتعرض لها الفرد أو الشركة. علمًا بأن عواقب مثل هذا السلوك السيئ يمكن أن تكون بالغة الخطورة والضرر للشخص أو للعمل.

لذا، تهدف قواعد السلوك المهني هذه إلى توجيهك نحو كيفية التصرف في مثل هذه المواقف.

تلخص الصفحات التالية السلوك المتوقع من موظفي Delachaux Group في مجموعة من الظروف العامة. كما تتوافر أيضًا روابط إلى سياسات المجموعة على شبكة الإنترنت الخاصة بأعمال المجموعة وعلى نقطة مشاركة

[GROUP POLICIES & PROCEDURES < RISK MANAGEMENT](#)

[< INSIDE](#)

◀ كيف يمكنني طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف؟

تُشجع Delachaux Group ثقافة الانفتاح التي تتيح للموظفين طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف. وتكمن مسؤوليتنا المشتركة في ضمان امتثال سلوكنا وسلوك شركائنا في العمل إلى قواعد السلوك المهني الحالية. إذا لم تكن متأكدًا مما يجب عليك فعله أو من ضرورة قيامك، بحسن نية، بالإبلاغ عن سلوك مخالف لقواعد السلوك المهني الحالية من عدمه؟ يُرجى اتباع الخطوات التالية:

لدي مخاوف أخلاقية / شاهدت حدوث مخالفات محتملة

هل سَطَّرح هذه القضية على الصحافة دون أن تسبب أي إحراج؟

لا ❌

هل يسمح بها القانون؟ هل تتوافق مع قيمنا؟

نعم ✅

سأطرح على نفسي الأسئلة التالية:

هل تغطي مدونة الأخلاقيات هذه الحالة؟

لا ❌

هل يمكنني الإبلاغ عن قضيتي لمديري؟

لا ❌

هل حُلَّت المشكلة؟

نعم ✅

هل يمكنني الإبلاغ عن قضيتي إلى جهة الاتصال بالموارد البشرية أو المدير الأعلى أو المدير العام المحلي؟

لا ❌




هل حُلَّت المشكلة؟

نعم ✅

هل يمكنني الإبلاغ عن قضيتي إلى مسؤول الأخلاقيات في أعمالي؟

لا ❌

فقط الشركات الثلاث العالمية في مجموعة Delachaux لديها مسؤول أخلاقيات الأعمال:


إذا كنت لا تعرف اسمه، فستجد المعلومات على شبكة إنترانت Delachaux Group و/أو عمالك

لا ❌


أبلغ عن قضيتي بسرية إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال التابعة لمجموعة Delachaux

تتوفر 3 قنوات اتصال:


من خلال منصة الأخلاقيات الخارجية، والتي تسمح لك بالبقاء مجهول الهوية إذا كنت ترغب في ذلك


[/delachaux.com/ethics-line](https://delachaux.com/ethics-line)

عن طريق البريد الإلكتروني


ethics@delachaux.com

عن طريق إرسال بريد إلى


 Groupe Delachaux Ethics
 307 rue d'Estienne d'Orves
 92707 Colombes Cedex - France

طلب المشورة

الإبلاغ عن المخاوف

داخليًا

الإبلاغ عن المخاوف

خارجيًا

لم تُحل المشكلة ❌

حُلَّت المشكلة ✅

يمكنني إخطار السلطات المختصة

بغض النظر عن مستوى الرعاية، يتم إجراء التحقيق و/أو استنتاج القضية بعد فترة أقصاها 3 أشهر.

ما دور المدير؟



يُعد مدير أول شخص تلجأ إليه إذا كانت لديك أي استفسارات تتعلق بالسلوك المناسب. وإذا شعرت أنه لا يمكنك التحدث عن مخاوفك مع مدير، يُرجى اتباع العملية الموضحة في الصفحة السابقة.

بصفتك مديرًا لمجموعة من الأشخاص، يجب عليك كذلك:

- < أن تكون مثالاً يحتذى به؛
- < أن تكون قدوة حسنة؛
- < أن تسعى لنشر الثقة؛
- < أن تكون منفتحًا على الحوار مع فريقك.



سيتعين عليك أيضًا التأكد من قراءة فريقك لقواعد السلوك المهني هذه والتصرف وفقًا لذلك. علمًا بأنه ليس من المتوقع أن يكون لديك إجابة على جميع الأسئلة. لذا، لا تتردد في اتباع إجراءات التصعيد ومناقشتها مع الخبراء الداخليين أو مدير المباشرة.

إذا شعرت بأنك لا تستطيع مناقشة مشكلتك أو الإبلاغ عن مخاوفك على المستوى المحلي، فسيتاح أمامك خياران للإبلاغ:

ي - 1 داخلاً
لإقمو مع لوابيب ethics@delachaux.com رسأو بل اخطب على
Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne
d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE
التعامل مع رسالتك بسرية تامة.

- من خلال وسيط
ببالو عقمو لخلا نم إم <https://delachaux.com/ethics-line>
يمكنك اختيار عدم الكشف عن هويتك، بشرط أن يكون هذا قانونيًا في بلدك.

تُقدّر Delachaux Group ثقافة الانفتاح والشفافية. فلن تعاني من التمييز أو الاضطهاد بسبب الإبلاغ عن مخاوفك بحسن نية. كما لن يُسمح مطلقًا بممارسة هذا التمييز أو الاضطهاد تحت أي ظرف من الظروف. لذا، لا تخش من الإبلاغ عن مخاوفك! حيث ستلتقى الدعم وستجد من يصغي إليك.

ماذا يحدث عند تقديم بلاغ؟



يتم استلام التقارير ومعالجتها وفقًا للمستوى الذي يتم مشاركتها فيه: محلي، تجاري، جماعي.

للمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى الرسم البياني في الصفحة 6.

يتم تحديد إجراءات إجراء التحقيق في وثيقة «إجراء تنبيه أخلاقيات المجموعة»، بغض النظر عن المستوى الذي يتم فيه التعامل مع القضية.

ما العقوبات المترتبة على عدم احترام قواعد السلوك المهني؟

قد تتعرض أنت أو الشركة إلى العقوبة نتيجة أي خرق لقواعد السلوك المهني الحالية. ويمكن أن يؤدي عدم احترام قواعد السلوك المهني في نهاية المطاف إلى التعرض للعقوبة بموجب القانون أو إلى تشويه سمعة الشركة بصفتها شريكًا تجاريًا محترمًا.

ستُفرض عقوبات على أي تصرف يخالف قواعد السلوك المهني بما يتماشى مع السياسات الداخلية لقسم الموارد البشرية. وقد تشمل العقوبات ما يلي:

- < التوبيخ الشفوي؛
- < التوبيخ الشفوي؛
- < التوبيخ الشفوي؛
- < التوبيخ الشفوي؛



ما الفرق بين الإبلاغ السري والإبلاغ مجهول الهوية؟

تتسم جميع البلاغات بالسرية. ويعني هذا عدم الكشف عن هويتك ومحتوى البلاغ إلا للأشخاص المفوضين باستلام البلاغ والتحقيق فيه. كما تشجعك Delachaux Group على إيصال جميع المعلومات بالطريقة التي تشعرك بالراحة عند تقديمها. يمكنك التمتع بعدم الكشف عن هويتك ما لم يحظر القانون المحلي ذلك. علمًا بأنه لا

تسجيل هويتك، أو رقم هاتفك، أو عنوان IP إدراجها في أي بلاغ يتم إرساله لـ Delachaux Group. فكل ما يهمنا هو موضوع البلاغ، وليس هوية م يقوم بالإبلاغ. وعلى أي حال، لا تخش التعرض لأي عملية انتقام نتيجة الإبلاغ عن مخاوفك.

ما المقصود بمفهوم "حسن النية"؟

يُقصد بمفهوم "حسن النية" تقديمك لمعلومات تعتقد بأنها شاملة وصحيحة ودقيقة في ذلك الوقت، حتى إذا ثبت خطأك لاحقًا. كما يعني أيضًا أن أي بلاغ يثبت أنه محض افتراء قد يؤدي إلى فرض عقوبات.



Operational Excellence



يُقصد بمفهوم "Operational Excellence" العمل على هيئة حلقة وصل قوية ومبتكرة في سلسلة القيمة الخاصة بعملائنا مع التحكم في تأثيرات عملياتنا.

الصحة والسلامة

يحق لنا الحصول على بيئة عمل صحية وآمنة ومضمونة، كما نتحمل مسؤولية المساهمة في توفيرها.



الممارسات السوقية العادلة

نعمل على المنافسة بعدالة والمساعدة على الارتقاء بالمعايير السلوكية للصناعة.



الفساد ودفع الإكراميات

نحارب كافة أشكال الفساد، بما في ذلك دفع الإكراميات.



التمثيل وحشد الدعم

يوقع كل شخص يعمل نيابةً عنا ويمثلنا على المعايير السلوكية ذاتها التي نتبعها.



تضارب المصالح

نسعى دائماً إلى الكشف عن أي تضارب محتمل في المصالح.



الهدايا وكرم الضيافة

لا نقدم الهدايا أو نتحصل عليها مطلقاً بأي طريقة تُثير شبهة الرشوة أو تمثل تضارباً في المصالح.



البيئة

نسعى جاهدين للحد من الأثر البيئي في كافة مراحل سلسلة القيمة.



موارد الشركة

نتحلى بالأمانة والكفاءة في استخدام موارد الشركة.



الاتصال

نعمل على حماية سمعة الشركة.





الصحة والسلامة <



يحق لنا الحصول على بيئة عمل صحية وآمنة ومضمونة، كما نتحمل مسؤولية المساهمة في توفيرها.

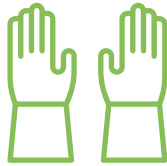
يزور الرئيس التنفيذي مصنعنا اليوم. ومن المقرر أن أعقد اجتماعاً معه ولكنني تأخرت عن الموعد. وفي طريقي إلى غرفة الاجتماعات، لاحظت أن الأرضية زلقة... فما الذي ينبغي عليّ فعله؟



قد يتعرض بعض الأشخاص للانزلاق ويصابون بأذى: هذه مشكلة مرتبطة بالسلامة. سيلزم وضع علامة تدل على الخطر (على سبيل المثال وضع مجسم مخروطي) أو معالجة المشكلة ثم التوجه إلى اجتماعك. ويجب أن تكون السلامة في صدارة أولوياتك. فلا يوجد ما يفوقها في الأهمية.

بُصر مديري على قيامي بارتداء قفازات لأداء مهمتي وفقاً للوصف الوظيفي المحدد لهذا النشاط. لكنني طوال فترة عملي بالشركة على مدار 20 عامًا لم أستخدم القفازات مطلقاً ولم أتعرض لأي حادث من قبل. أعتقد بأنني سأرتدي القفازات فقط عندما يكون موجوداً ثم أنزعهما عندما يغادر. هل هذا مقبول؟

يجب عليك مناقشة مخاوفك مع مديرك والتوصل إلى اتفاق. وإذا كنت مديراً، يتعين عليك التأكد من استيعاب أعضاء فريقك لتوصياتك وتأييدها. وإلا، فإنك تخاطر بخلق بيئة مليئة بالتظاهر. فالسلامة ليست مجرد التظاهر بفعلك شيئاً ما. بل يلزم أن تكون ثقافة مشتركة يستوعبها الجميع ويمارسونها.



بصفتك موظفًا في Delachaux Group، يحق لك الحصول على بيئة عمل صحية وآمنة ومضمونة.

كما يجب أن تكون على دراية بالقوانين واللوائح المنظمة للصحة والسلامة المهنية ومدربًا عليها.

لذا، يتعين عليك:

- < اتخاذ جميع الاحتياطات المعقولة للحفاظ على بيئة آمنة وصحية؛
 - < إبلاغ مدير أو إدارة السلامة بالموقع فورًا بجميع الحوادث، مهما كانت طفيفة، أو بأي سلوك أو تركيبات أو عناصر يحتمل أن تهدد سلامة بيئة العمل لدينا؛
 - < اتباع جميع التعليمات والتحذيرات المتعلقة بالسلامة؛
 - < الحرص دائمًا على ارتداء معدات الوقاية في المناطق حيث يكون ارتداؤها إلزاميًا؛
 - < التأكد من عدم تعرضك أنت أو غيرك للخطر نتيجة أفعالك؛
 - < معرفة ما يلزم القيام به في مكان عملك في حالة الطوارئ.
- تمثل السلامة أيضًا أولوية خلال رحلات العمل واجتماعات الفرق.

الممارسات السوقية العادلة



نعمل على المنافسة بعدالة والمساعدة على الارتقاء بالمعايير السلوكية للصناعة.

التقيت مؤخراً بمندوب مبيعات يعمل لدى أحد المنافسين في معرض تجاري. لقد تعرفت عليه منذ 10 سنوات وأصبحنا أصدقاء. والآن نحتمي دائماً مشروباً معاً عقب انتهاء المعرض. وتبادل الحديث بشكل طبيعي عن أشياء كثيرة، بما في ذلك العمل. هل هذا الأمر مسموح به؟



يمكنك تكوين صداقة معه ولكن يجب أن تتوخى الحذر عند النقاش في العمل وتحرص على عدم مشاركة التفاصيل التي قد تشكل خرقاً لقانون مكافحة الاحتكار أو قانون المنافسة. وتشمل هذه التفاصيل الأسعار، والأحجام، والشروط والأحكام العامة للسوق. وقد يؤدي انتهاك هذه القوانين إلى فرض عقوبات قانونية صارمة على شركتنا وتوجيه اتهامات جنائية لك ولصديقك. لذا، إذا التبس عليك الأمر، فاطلب الاستشارة من قسم الشؤون القانونية بالشركة. أما إذا ساورك الشك بخصوص وجود انتهاك يتعلق بمكافحة الاحتكار، فأبلغ عنه فوراً

تلقيت، عن طريق الخطأ، بريدًا إلكترونيًا من عميل كان من المفترض أن يستلمه أحد المنافسين. وكان يحتوي على جميع تفاصيل التسعير الخاصة بالعطاء القادم! أرغب في مشاركتها مع فريقتي لأنها ستكون معلومات قيمة. وما أنني لم أسرقها، هل يُعد ذلك قانونيًا؟

يجب عليك عدم استغلال المعلومات السرية، حتى في حالة تلقيها عن طريق الخطأ، لأن هذا يُعد انتهاكاً لقوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة. كما يتعين عليك إخطار عميلك بما حدث من خطأ وحذف رسالة البريد الإلكتروني. وفي حال كانت لديك أي شكوك، اتصل بقسم الشؤون القانونية بالشركة.

لقد وظفت شخصاً كان يعمل لدى أحد المنافسين. فهذه صناعة صغيرة ودائمًا ما ينتقل الأشخاص من شركة إلى أخرى. فهل يمكنني أن أطلب منه مشاركة معلومات عن المنافس؟

يمكنك ذلك، بل يجب عليك في المقام الأول تعيين الموظف بناءً على ما يتمتع به من مهارات وليس بناءً على ما لديه من معلومات سرية محتملة عن منافس ما.

إننا نحترم جميع أصحاب المصلحة في الصناعة بما في ذلك المنافسون. ونحرص على التعامل معهم بالأسلوب الذي نود أن يعاملونا به. فمن مصلحتنا أن تكون الممارسات التجارية في الصناعة ذات سمعة طيبة. وباعتبارنا أحد رواد الصناعة، يكمن دورنا في أن نكون قدوة حسنة وأن نتفوق على منافسينا بشكل قانوني وأخلاقي.

ولا نروج لادعاءات مبالغ فيها أو دعابة كاذبة. بل يجب أن تستند منتجاتنا وخدماتنا على جودتها ومزاياها. كما نحرص على عدم الإدلاء بأي تعليقات غير دقيقة أو تحط من قدر منتجات المنافسين أو خدماتهم.

وتجدر الإشارة إلى أننا لا نشترك مطلقاً بالمعلومات السرية مع المنافسين مثل السعر أو بنود وشروط البيع. ولا ندخل مطلقاً في أي اتفاقيات مع منافسين، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، أو كانت مكتوبة أو شفوية:

← لتحديد الأسعار أو شروط البيع الأخرى؛

← لتنسيق العطاءات؛

← لتخصيص العملاء، أو مناطق المبيعات، أو خطوط الإنتاج.

نحن لا نجمع معلومات عن المنافسين إلا من خلال الوسائل القانونية مثل التقارير، والمجلات التجارية، والخطابات العامة، ومن العملاء في سياق مطابقة عروض المنافسين.





الممارسات السوقية العادلة



نعمل على المنافسة بعدالة والمساعدة على الارتقاء بالمعايير السلوكية للصناعة.



حضر موظف إدارة العمل إلى المكتب لإجراء تدقيق مفاجئ. ومن ثم توصل إلى أننا غير ممثلين قانونيًا. وقد زعم بأن صلاحياته تسمح له بإغلاق مصنعنا ما لم ندفع له 1000 يورو نقدًا. وبما أننا ملتزمون بجدول إنتاج مزدحم فلا يمكننا تحمل إهدار الوقت. هل يمكنني دفع المبلغ إليه؟

يمكنك القيام بذلك! فموظف إدارة العمل مسؤول حكومي ودفع إكرامية له يُعد أمرًا غير قانوني. كما أن طلبه يمثل ابتزازًا كذلك. لذا فإن رد الفعل المناسب هو التحدث مع مديرك أو مع مدير هذا الموظف عن هذا الأمر بأقصى قدر من الصراحة. وإذا اضطرت لدفع الإكرامية، فاطلب الحصول على إيصال بذلك.

تقول بأننا بحاجة إلى محاربة جميع أشكال الفساد. هذا الأمر رائع، ولكن في العالم الحقيقي يلزم مخالفة القوانين أحيانًا وإلا سيستحوذ المنافسون على جميع الأعمال! فلننا نعرف كيف تسير الأمور.

يمتلك الناس الكثير من الأعذار لتبرير الفساد ومنها:

- الرضا بالوضع القائم (نفعل ذلك دائمًا...):

- الممارسة الثقافية (هكذا تسير الأعمال هنا...):

- عقلية الحصار (لا يمكنك التنافس إلا في حالة...).

الحقيقة هي أنك تخالف القانون وتساهم في استدامة الفساد. لذا، يجب أن تعلم أنك "لست وحدك" على الإطلاق وتمتلك "دائمًا" حلولاً بديلة لهذا الفساد. فكلما شعرت بعدم الارتياح، توجه إلى مديرك أو خبير مكافحة الرشوة للحصول على المشورة.

لقد فقدنا للتو مشروعًا كبيرًا من شركة السكك الحديدية المحلية. وقد سمعت بأن منافسينا قدموا العديد من وجبات العشاء الفاخرة لمسؤولي شركة السكك الحديدية مما في ذلك مبالغ نقدية في حين تم منعنا من القيام بذلك بموجب سياسات مكافحة الرشوة لدينا. لا يبدو هذا عادلًا!

نلتزم جميعًا بمبادئ المنافسة العادلة. ويجب أن نحاول فهم سبب خسارتنا قبل افتراض تصرف منافسينا تصرفًا غير أخلاقي. فإذا كان لدينا دليل على أن منافسنا قد خالف القانون، يجب أن نطلب المشورة القانونية بشأن مسار العمل المناسب.

الفساد يضر بالمجتمعات التي نعمل فيها ويمكن أن يلحق الضرر أيضًا بسمعة الشركة. وبغض النظر عن مكان وجودك في العالم، فإنك تخضع لقوانين مكافحة الفساد.

ويُعرف الفساد بأنه أي سلوك غير قانوني أو غير لائق يهدف إلى الحصول على ميزة عبر وسائل غير مشروعة.

وفيما يلي أمثلة لأشكال الفساد:

< الرشوة؛

< سوء استغلال السلطة؛

< الابتزاز؛

< الاحتيال؛

< الخداع؛

< التآمر؛

< الاحتكار؛

< الاختلاس؛

< غسيل الأموال.



ومن ضمن أشكال الفساد "دفع الإكراميات" وهي مبالغ بسيطة تُدفع لتسريع الإجراءات الحكومية القانونية الروتينية، مثل إصدار التصاريح أو الإفراج عن البضائع المحتجزة في الجمارك. ولا نسمح بدفع الإكراميات إلا في الظروف القصوى التي لا يتاح فيها للأفراد بديل آخر لتجنب فقدان حياتهم أو عضو من أعضاء جسدنا أو حريتهم (الابتزاز).

إذا علمت بوجود أي تخطيط أو اتفاق فاسد محتمل أو فعلي، فأبلغ عنه فورًا باستخدام إجراء خط السلوك المهني الذي ناقشناه في الصفحة 6

ويجب أن تكون أكثر حذرًا عند العمل مع المسؤولين الحكوميين. وفيما يلي

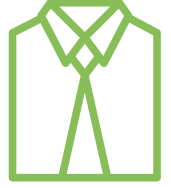
تعريف عام للغاية للمسؤول الحكومي الذي يشمل أي شخص:

- يعمل لصالح حكومة أو كيان مملوك لحكومة/خاضع لسيطرتها أو وكيلًا عنه.
- يعمل ممثلًا للمنظمات الدولية العامة.
- من موظفي الهيئات أو الإدارات التنظيمية.

إذا كانت لديك أي شكوك، يُرجى التواصل مع قسم الشؤون القانونية أو مدير مسؤولية الشركة الاجتماعية.



◀ التمثيل وحشد الدعم



يوقع كل شخص يعمل نيابةً عنا ويمثلنا على المعايير السلوكية ذاتها التي نتبعها.



أود بيع منتجاتي في سوق جديد وأحتاج فقط إلى الحصول على شهادة اعتماد المنتج من المكتب الفني الوطني. ويستغرق هذا الأمر وقتاً أطول من المتوقع في حين يضغط مديري عليّ لطرح المنتجات في السوق. وقد تعرفت على وسيط أخبرني بأنه يستطيع تسهيل عملية الاعتماد. لكنه يطلب مني دفع مبلغ 80000 يورو، علمًا بأن التكلفة العادية لهذه الشهادة هي 8000 يورو فقط. وعندما استفسرت منه عن السبب، أخبرني بأن هذا هو "الإجراء الطبيعي المتعارف عليه". ماذا يجب أن أفعل؟

من الواضح وجود فساد شديد الخطورة بالعمل مع هذا الوسيط (راجع قسم "الفساد ودفع الإكراميات" في الصفحة 11). لذا، يلزم أن تكون على دراية دائماً بما يفعل وكيلك نيابةً عنك. فالإهمال أو الجهل المتعمد ليس مبرراً مقبولاً في المحاكمات الجنائية. كما يجب أن تناقش هذا الأمر مع مديرك وأن تتبع دائماً أفضل مسار من الناحية الأخلاقية.

نعمل مع وكيل المبيعات ذاته منذ أكثر من 20 عاماً. ودائماً ما ينجح في الفوز بأعمال تجارية. لكنني فوجئت بمقدار العمولة التي يتقاضاها. وعقب إجراء مزيد من التحقيقات مع فريقنا القانوني، وجدنا أننا لم نبرم عقداً معه طوال هذه الفترة. وأخشى أن نفقده إذا قمنا بتغيير أي شيء. فما الذي يتوجب علينا القيام به؟

يتعين عليك دائماً إبرام تعاقد مع أي وسيط، ولا سيما وكيل المبيعات. فمن المعروف أن الوكلاء هم الميسرين الرئيسيين للرشاوى. ولهذا فإن قيام العلاقة على أساس يجب أن تتوافق معدلات العمولة والمبالغ المدفوعة للوكلاء مع إجراءات حدود السلطة الخاصة بالمجموعة.

يخوض عمدة مدينتنا الانتخابات لتجديد ولايته. وقد جاء أحد أفراد حملته الانتخابية إلى مصنعنا لطلب مساهمة مالية للحملة. وقد أصر على أنه من مصلحة التبرع بمبلغ كبير من المال. ماذا يجب أن أقول؟

نستخدم أموال الشركة للأغراض السياسية مطلقاً. وقد يمثل ذلك فساداً من المسؤولين الحكوميين، وهو ما يُعد جريمة جنائية (راجع قسم "الفساد ودفع الإكراميات" في الصفحة 11) إضافةً إلى ذلك، إذا أصر هذا الشخص على ضرورة تبرعك، أو هددك تهديداً ضمنياً، فهذه أيضاً جريمة جنائية تسمى ابتزاز. لذا، يجب عليك دائماً مقاومة الابتزاز واستشارة قسم الشؤون القانونية أو مدير مسؤولية الشركة الاجتماعية.

نعتمد على سلسلة كاملة من الجهات الخارجية والوسطاء لتنفيذ مهام العمل الحيوية. ويجب أن نضمن تصرف هؤلاء الشركاء بطريقة أخلاقية، حتى إذا لم يكونوا جزءاً من شركتنا. ففي حالة تصرفهم بصورة سيئة، قد يضر هذا التصرف بسمعتنا أو يحملنا مسؤولية جنائية.

في بادئ الأمر، يجب أن ننتبه بشدة عند العمل مع وكلاء أو وسطاء آخرين موكلين بالحصول على الأوامر والتصاريح، بما في ذلك:

- ◀ مندوبو المبيعات؛
- ◀ وكلاء العملاء؛
- ◀ المحامون؛
- ◀ الأشخاص ذوو التأثير؛
- ◀ المستشارون.

لا نوظف أي شخص للقيام بأعمال مشبوهة" ويجب أن نكون على دراية بما يفعله الوسطاء نيابةً عنا.

لا نشارك في أنشطة سياسية باسم الشركة أو في مكان العمل. ولا نقدم أي تبرعات سياسية من أموال الشركة.

يمكن أن نقوم بحشد الدعم بشكل مباشر أو غير مباشر (على سبيل المثال من خلال الاتحادات التجارية). ويقصد بحشد الدعم المساهمة في عملية اتخاذ القرار العام الذي يتعلق باللوائح التي يحتمل أن تؤثر على عملياتنا. والغرض من ذلك هو التأكد من استيعاب صانعي القرار لتأثير هذه اللوائح.

يمكنك مشاركة قواعد السلوك المهني الحالية مع الجهات الخارجية ودعوتهم للاطلاع عليها.



إجراءات إدارة وكلاء المبيعات (باللغة الإنجليزية)



تضارب المصالح



نسعى دائماً إلى الكشف عن أي تضارب محتمل في المصالح.

نحن بصدد تعيين مدير مبيعات جديد. وهناك صديق لي يعمل في وكالة عمالة مؤقتة متخصصة في ترشيح مديري المبيعات. هل يمكنني مشاركة معلومات الاتصال الخاصة به مع قسم الموارد البشرية بالشركة؟ ألا يعد ذلك تضارباً في المصالح؟



حتى إذا كانت الاستفادة من شبكة العلاقات الشخصية أو المهنية قد تعود بالنفع على الشركة، فإن التوصية بشخص ما يمكن أن يمثل تضارباً في المصالح. ستساعدك الأسئلة التالية على التمييز بين تدعيم شبكة العلاقات وتضارب المصالح:

- ◀ هل تعمل في قسم المبيعات؟
- ◀ هل لديك مصلحة شخصية في العمل مع وكالة العمالة المؤقتة هذه؟
- ◀ هل تجبر مسؤول الموارد البشرية على العمل مع هذا الشخص؟

تبدو عبارة "شخص قريب منك" فضفاضة للغاية. فما المقصود بها؟

يتطلب تحديد تضارب المصالح في الغالب استخدام أفضل تقدير من جانبنا. ومع ذلك، تعني عبارة "شخص قريب منك":

- ◀ أولاً، أفراد عائلتك وأصدقائك؛
- ◀ بشكل أكثر عمومية، أي شخص لديه علاقة وثيقة معك بما فيه الكفاية بحيث تتمكن من:
 - التأثير على قدرتك على اتخاذ قرارات موضوعية؛
 - التأثير على قرارك.

إحدى الشركات الموردة لدينا مقيدة في سوق الأوراق المالية وأنا أرغب في شراء بعض الأسهم. وهي شركة قوية تقدم منتجات رائعة وأنا على ثقة بأنها ستكون استثماراً جيداً. هل يمكنني القيام بذلك؟

بالرغم من أن مشاركتك قد تقتصر على الجانب المالي فقط، إلا أنه قد ينشأ تضارب مصالح بناءً على منصبك في الشركة.

هل...
◀ أنت على اتصال مباشر بهم؟
◀ تعمل في قسم المشتريات؟

اطرح على نفسك هذه الأسئلة ثم ناقش هذا الأمر مع مديرك أو اطلب المشورة القانونية.

نلتزم دائماً بالتصرف بما يحقق مصالح Delachaux Group. وينشأ تضارب المصالح عندما تتعارض مصالحنا الشخصية أو مصالح شخص قريب منا مع مصالح Delachaux Group.

لذا، يجب أن تكون قادراً على تحديد تضارب المصالح المحتمل والإفصاح عنه. علمياً بأن تضارب المصالح لا يلزم أن يمثل بالضرورة انتهاكاً لقواعد السلوك المهني. ومع ذلك، قد يعرضك عدم الإفصاح عنه أو إخفاؤه إلى العقوبات.

يمكنك مناقشة تضارب المصالح المحتمل مع:

- ◀ مسؤول الموارد البشرية؛
- ◀ مديرك؛
- ◀ مستشارك القانوني؛ أو
- ◀ عبر خط السلوك المهني المذكور آنفاً.

ولتحديد إذا كان لديك تضارب مصالح يلزم الإفصاح عنه، اطرح على نفسك الأسئلة التالية:

- ◀ هل تؤثر مصالح الخارجية، أو قد تؤثر، على قدرتي على اتخاذ قرارات العمل؟
- ◀ هل سأستفيد من مشاركتي في هذا الموقف؟ هل يمكن أن يستفيد أحد أصدقائي أو أقاربي؟
- ◀ هل يمكن أن تتعارض مشاركتي في هذا النشاط مع قدرتي على القيام بعملتي؟
- ◀ هل يدفني الموقف إلى وضع مصالح الخاصة قبل مصالح الشركة؟
- ◀ إذا أصبح الموقف معروفاً للجميع، هل سأشعر بالحرج؟ هل سيكون الوضع محرراً ل Delachaux؟

تتمثل الحالات الشائعة التي قد يحدث فيها تضارب مصالح في ما إذا كنت (أو شخص قريب منك):

- ◀ تمتلك مصلحة مالية مع شركة منافسة أو مورد أو عميل؛
- ◀ مشاركاً في أنشطة تتعارض بالفعل مع مصالح الشركة أو يحتمل أن تتعارض معها؛
- ◀ تستخدم أصول الشركة أو معلوماتها أو مواردها لمنفعة شخصية أو لصالح الآخرين؛
- ◀ توظف أحد أفراد عائلتك أو شخصاً تربطك به علاقة عاطفية أو تشرف عليه أو لديك سلطة إدارية عليه بصورة مباشرة أو غير مباشرة؛
- ◀ تعمل بوظيفة خارجية تؤثر سلباً على أدائك الوظيفي أو تتعارض مع مسؤولياتك المهنية.

◀ الهدايا وكرم الضيافة



يلا نقدم الهدايا أو نتحصل عليها مطلقاً بأي طريقة تُثير شبهة الرشوة أو تمثل تضارباً في المصالح.



سأجتمع مع عميل لمناقشة مشروع كبير قادم. وأود أن أدعوه لتناول وجبة الغداء بعد الاجتماع في مطعم قريب. أعلم أنني يجب أن أكون حذراً ولذا اخترت مطعمًا عاديًا للغاية. هل هذا مقبول؟

إن قيمة الهدية ليست المعيار المادي الوحيد. ففي هذه الحالة، يمثل التوقيت أهمية بالغة. أثناء عملية تقديم العطاءات، يجب أن تحجم عن أي سلوك يمكن النظر إليه على أنه رشوة. كما ننصحك بتأجيل الغداء حتى يتم اتخاذ القرار النهائي.

أنا بصدد التفاوض على عقد جديد مع أحد العملاء. لكن الشخص الذي يتواصل معي يرفض دراسة عرضنا. بحجة أن منافسينا "أكثر لطفًا" معه. أفترض أنه يريد شيئًا مني ولكنه لم يطلب شيئًا محددًا. ماذا يجب أن أفعل؟

يجب أن ننقل شكوك في البداية إلى مديرنا ونطلب منه المشورة. ويبدو من المؤكد أن هذا الشخص يتطلع إلى الحصول على رشوة أو غيرها من المزايا غير المشروعة. كما يمكنك أيضًا الإبلاغ عن هذا السلوك الغامض لمدير هذا الشخص لأن هذا الأمر غير قانوني. على أي حال، لا تفسح المجال أمام الإغراءات، وإلا قد تُتهم بالرشوة. حيث تعتمد المفاوضات السلمية على جودة منتجاتنا والقيمة التي تقدمها للعملاء، وليس على استعدادنا لتقديم الهدايا للموظفين.

يرسل أحد موردينا علبة شوكولاتة لنا كل عيد ميلاد. هل يجب أن نرفضها؟

يمثل تقديم هدايا عيد الميلاد أمرًا معتادًا في العديد من الدول الغربية. ويمكنك قبول الهدية، ما لم يكن هذا المورد مشاركًا في مناقصة حاليًا. وفي حالة شعورك بعدم الارتياح، يمكنك:

- ◀ توزيع الشوكولاتة على زملائك؛
- ◀ تنظيم سحب؛
- ◀ إعادة العلبة، مع توضيح السبب.

يُعد تقليد تقديم الهدايا أو الحصول عليها أو كرم الضيافة الخاص بالعمل (وجبات الطعام، والترفيه) أمرًا قانونيًا ومعتادًا في العديد من البلدان.

يمكن أن تخلق بعض الهدايا انطباعًا بأنها مقدمة للتأثير على حكم متلقي الهدية وقراراته من أجل الحصول على ميزة غير مستحقة. لذا يجب أن تكون منتهيًا بشدة لطبيعة الهدايا، أو كميتها، أو السياق المقدمة فيه، أو مدى تكرار تقديمها.

وبخلاف ذلك يمكن اعتبارها من الرشاوى ومن ثم تتعرض أنت والشركة للمسؤولية الجنائية. فالرشوة هي أي شيء ذي قيمة وعدت بتقديمه أو منحه للحصول على ميزة غير مستحقة.

وبناءً على ذلك، عندما تتلقى هدية أو تقدمها، يُرجى دائمًا استخدام أفضل تقدير من جانبك، مع طرح الأسئلة التالية على نفسك:

- ◀ هل أقدم هذه الهدية للحصول على ميزة محددة؟
- ◀ هل من المحتمل أن يؤثر تلقي هذه الهدية على قراري المتعلق بالعمل؟
- ◀ كيف سيُنظر إلى الأمر إذا تم الإعلان عنه؟

إذا كان لديك أي شكوك في ملائمة الهدايا وكرم الضيافة من عدمها، يُرجى مناقشتها مع مديرنا والتأكد من اتخاذ القرار بشفافية مطلقة.

يجب أن يكون منح الهدايا وكرم الضيافة مصرحًا به ومبررًا على نحو دقيق. ويُحظر تمامًا تقديم الهدايا النقدية أو ما يعادل النقد (قسائم الهدايا)، بغض النظر عن قيمتها.

ويُرجى العلم بأن تقديم أبسط هدية أو وجبة أو عرضها على مسؤول حكومي قد يكون غير قانوني. كما يجب أن تطلب موافقة مديرنا أو المشورة القانونية قبل توجيه أي دعوة إلى مسؤول حكومي. للاطلاع على تعريف مصطلح "مسؤول حكومي"، يُرجى الرجوع إلى قسم "الفساد ودفع الإكراهيات" في الصفحة



إجراءات الهدايا والدعوات



◀ البيئة

نسعى جاهدين للحد من الأثر البيئي في كافة مراحل سلسلة القيمة.



نصمم منتجًا جديدًا ووجدت مادة لها تأثيرات بيئية أفضل. لكن سعرها أعلى من سعر المكونات القياسية، كما أننا نعاني من الضغط الذي يمارسه العملاء فيما يتعلق بالأسعار. ماذا يجب أن أفعل؟



أولاً، من الرائع أنك تخطط لتحديد الأثر البيئي لمنتجك. فهذا الأمر سيسمح لك باتخاذ قرارات واعية من بين الخيارات المتنوعة. ومثل السعر، والجودة، والسلامة، والأثر البيئي المعايير الرئيسية في تصميم المنتجات. وبالتالي، يجب أن تناقش مع مديرك كيفية تحقيق أفضل توازن ممكن. وتذكر أن الخيارات غير الضارة بالبيئة ليست دائماً أكثر تكلفة!

قرأت في إحدى الصحف المحلية أن شركة ناشئة بدأت في صناعة بلاط الأرضيات من النفايات. وينتج مصنعنا الكثير من القوالب الرملية التي تتحول إلى نفايات عادية. هل يجب عليّ المضي في استكشاف هذا الأمر؟

بكل تأكيد! فالأشياء التي تمثل مخلفات بالنسبة لنا قد تكون مورداً لشخص آخر. لذلك يجب عليك التواصل مع هذه الشركة الناشئة أو مشاركة المعلومات مع الزملاء المعنيين. ويمكن أن يوفر هذا الأمر المال ويقلل من تأثيرنا البيئي!

نحترم القوانين واللوائح البيئية في جميع البلدان التي نعمل بها.

عند تصميم المنتجات، نحاول تحديد أثرها البيئي وتقليل استهلاك الموارد الطبيعية إلى أدنى حد.

عند تصنيع المنتجات، نعمل على تقليل كمية المياه ومدخلات الطاقة. كما نشجع استخدام الطاقة المتجددة وإعادة تدوير النفايات.

وبصفتي موظفًا في Delachaux، فإنني أحاول معرفة التأثيرات البيئية لتصرفاتي وأسعى للحد منها.



◀ موارد الشركة



نتحلى بالأمانة والكفاءة في استخدام موارد الشركة.

هل يمكنني التحقق من البريد الإلكتروني الشخصي أو تصفح مواقع الويب لأغراض شخصية على الحاسوب المحمول الخاص بالعمل؟



يمكنك استخدام حاسوبك المحمول للاستخدام الشخصي طالما كان هذا الاستخدام عرضياً وفي حدود المعقول ولا يتعارض مع عملك.

توجد الكثير من الطلبات الخشبية المكسدة خارج المصنع، في انتظار نقلها إلى مكب النفايات. ولكنني أعرف شخصاً يرغب في شرائها. هل يمكنني بيع هذه الطلبات والحصول على عمولة؟

من المستحسن إعادة تدوير النفايات بدلاً من إلقائها في مكب النفايات. لذا، يجب عليك مناقشة هذه الفرصة مع مدير الموقع لديك والتحقق من عدم وجود أي عوائق تنظيمية. ولكن ضع في الحسبان أن هذه البضائع تخص الشركة. وبالتالي لا يحق لك بيعها لحسابك الخاص أو تلقي عمولة على عملية البيع.

لحسابك الخاص أو تلقي عمولة على عملية البيع. لقد طور أحد موردينا تطبيقاً لتحسين إمكانية تعقب المنتج. حيث تصور رمز الاستجابة السريعة لتصل إلى سلسلة من المعلومات بشأن التوريد أو الأثر البيئي. وللأسف لا أملك هاتفاً ذكياً خاص بالعمل. لذلك نصحتني مدبري باستخدام هاتفك الشخصي. هل هذا مقبول؟

يتحمل صاحب العمل مسؤولية تزويدك بالموارد المناسبة للقيام بعملك. ويجب على مدبرك ألا يطلب منك استخدام مواردك الشخصية لأداء المهام المتعلقة بالعمل. وإذا كان هذا التطبيق ضرورياً لعملك، يجب أن تتعاون مع مدبرك لإيجاد حل يتيح لك القيام بعملك (مثل الحصول على هاتف ذكي من الشركة، أو الحصول على إصدار من التطبيق يعمل على الحاسوب...).

تشمل الموارد الأصول المادية وكذلك غير المادية. يجب عليك استخدام موارد الشركة فقط لأغراض تجارية مشروعة وحمايتها من السرقة، أو الضياع، أو التلف، أو سوء الاستخدام. ويؤدي الاستخدام الخاطئ لموارد الشركة إلى الإضرار بنا جميعاً ويؤثر على عملية التشغيل والأداء المالي لـ Delachaux Group.

وحتى إذا كنا نستخدم بعضاً من هذه الموارد طوال الوقت وأحياناً خارج المكتب (مثل الحاسوب المحمول، أو الهاتف الخليوي، أو ماكينة التصوير)، يجب أن نتذكر أنها من ممتلكات الشركة.

ينبغي أن نسعى أيضاً للحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة وعدم استخدام هذه الموارد إلا خلال ساعات العمل.





الاتصال



نعمل على حماية سمعة الشركة.

لقد طُلب مني إلقاء محاضرة حول عملي في مدرستي / جامعتي السابقة. هل يتوجب عليّ الرفض لأنني لست متحدثاً رسمياً باسم الشركة؟



يمكنك بالتأكيد إلقاء محاضرة عن ذلك! فهذا الأمر يمثل دائماً شرف شخصي عظيم وفرصة جيدة للتحدث عن الشركة. ومع ذلك، لا تستخدم سوى المعلومات المتاحة للعمامة فقط.

واحرص على عدم الكشف عن أي شيء سري مثل المشاريع أو المنتجات أو النتائج المالية المستقبلية. وإذا كانت لديك أي شكوك، فاتصل بفريق الاتصال.

لقد قرأت تعريف "المعلومات السرية" لكنه يبدو غامضاً نوعاً ما.

قد يختلف نطاق المعلومات السرية بالفعل حسب السياق. ومن المستحسن دائماً أن تسأل نفسك ما إذا كان لديك الحق في الكشف عن هذه المعلومة من عدمه مع توقع النتائج المترتبة على ذلك. وإذا كان لديك أي شكوك، فاطلب المشورة من مديرك أو فريق الاتصال.

لقد دعانا مدير التسويق للانضمام إلى مجموعة الشركة على موقع LinkedIn. كما يطلب منا الإعجاب بالمنشورات ومشاركتها، لكنني متردد في القيام بذلك لأنني أريد الحفاظ على خصوصيتي. ماذا يجب أن أفعل؟

يُعد حساب التواصل الاجتماعي الخاص بك أمراً شخصياً بحت ولا ينتمي إلى الشركة. ومن ثم، فالأمر متروك لك تماماً في الإعجاب بمنشورات الشركة أو مشاركتها

تعد مشاركة المعلومات أمراً ضرورياً في عالمنا المعاصر. وتشجع Delachaux Group التواصل الداخلي بانتظام من خلال الاجتماعات والمكالمات والرسائل الإخبارية.

لا تنس أن المعلومات ذات قيمة كبيرة. وقد يؤدي الكشف غير المصرح به عن المعلومات السرية إلى الإضرار بسمعتنا، مما يترك تأثيراً تجارياً هائلاً.

تُعرف المعلومات السرية بأنها أي معلومات غير متاحة للعمامة نستخدمها لأغراض تجارية أو ترويجية أو صناعية أو مالية، وقد يحصل منها المنافس على مزايا.

لا يجوز لأحد التحدث إلى الصحافة أو نقل المعلومات المالية إلا للمتحدثين الرسميين المتخصصين. وإذا اتصل بك صحفيون، فقم بإحالتهم إلى مدير الموقع أو مديرك أو فريق الاتصالات.

يمكنك فقط مشاركة معلومات عامة عن Delachaux Group، مثل تلك المعلومات المتاحة على موقع الشركة، أو في العرض التقديمي الرسمي للمجموعة، أو في أحدث إصدار من TRAME، أو في التقرير السنوي.

ينبغي الحذر عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي مثل LinkedIn أو Facebook أو Twitter. وإذا كنت تستخدم حساباتك الشخصية في وسائل التواصل الاجتماعي، فوضح أنك لا تتحدث نيابة عن الشركة وأن ما تنشره يمثل آراءك الشخصية. كما يُحظر نشر صور أو مقاطع فيديو للشركة ما لم يكن لديك الحق في القيام بذلك.

سياسة الاتصال



People Development



يُقصد بمفهوم "Operational Excellence" العمل على هيئة حلقة وصل قوية ومبتكرة في سلسلة القيمة الخاصة بعملائنا مع التحكم في تأثيرات عملياتنا.

حقوق الإنسان

نحرص دائماً على احترام حقوق الإنسان والانتباه لانتهاكات حقوق الإنسان المحتملة.



التنوع والاندماج

نفخر بأننا شركة تهدف إلى دمج الموظفين وتوفير فرص متساوية للجميع. وتعتمد سياسة التوظيف لدينا على المهارات والمهنية والأداء.



مكافحة التحرش والمضايقات

نُقدّر الحق في التعامل باحترام وضمن كرامة الإنسان. كما نحارب كافة أشكال التحرش والمضايقات أو العنف.



الخصوصية

الحق في الخصوصية مكفول للجميع، وينبغي الحذر عند استخدام البيانات الشخصية.



التبرعات الخيرية

نؤدي دوراً فعالاً وإيجابياً في المجتمعات من حولنا.



← حقوق الإنسان



نحرص دائماً على احترام حقوق الإنسان والانتباه لانتهاكات حقوق الإنسان المحتملة.

لقد تم التعاقد مع ابن أحد زملائي في العمل البالغ من العمر 14 عاماً في وظيفة صيفية لمدة 3 أسابيع في المتجر. لقد كنا نفعل هذا دائماً. هل يدخل ذلك ضمن عمالة الأطفال؟



كون الممارسة تبدو طبيعية لا يجعلها قانونية. يُحظر توظيف الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 15 عاماً، إلا في ظروف معينة محددة جيداً بموجب اللوائح المحلية بالدولة. الموارد البشرية المحلية بأي مخاوف لديك.

إننا نحمي حقوق الإنسان الأساسية ونعززها في مكان العمل وفي سلسلة التوريد لدينا.

نحن نحظر عمالة الأطفال ونحترم الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل بما يتماشى مع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية: يُشترط بلوغ 15 سنة كحد أدنى و18 سنة لأي نوع من العمل من شأنه أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث للخطر.

نحظر العمل القسري والعبودية والإتجار بالبشر.

وتجدر الإشارة إلى أننا نراقب عن كثب أي إشارة تدل على انتهاك حقوق الإنسان في سلسلة التوريد لدينا.

يعمل لديّ موظف جديد تم ترشيحه من خلال وكالة عمالة مؤقتة. ويبلغ حسب سيرته الذاتية 19 عاماً، لكنه يبدو أصغر سناً من ذلك. ماذا يجب أن أفعل؟

يجب عليك التحقق من هوية موظفك الجدد، سواء كانوا موظفين في موقعك أو متعاقدين مع وكالة توظيف مؤقتة أو مقاول من الباطن أو مقدم خدمة. من 150 مليون طفل يعملون حول العالم، لذا كن حذراً عند التعاقد مع أي موظف جديد، ولا سيما في الدول الناشئة.

لقد قلت أننا بحاجة لمحاربة العبودية. ألا يبدو ذلك أننا في القرن التاسع عشر! هل ما زال ذلك واقعياً في عصرنا الحاضر؟

هناك ما يقدر بنحو 50 مليون شخص يعملون في ظل ظروف العبودية الحديثة في جميع أنحاء العالم! وتعد السخرة (أو استعباد المدين) أكثر أشكال العبودية شيوعاً، حيث يحتاج الناس إلى العمل لسداد ديونهم.

لهذا يجب الانتباه لأي مؤشرات تدل على العبودية الحديثة في الشركة أو في سلسلة التوريد. ويتعين عليك طرح هذه الأسئلة البسيطة على نفسك:

- ← هل يمتلك الموظف جواز سفر؟
- ← هل يتمتع الموظف بحرية التنقل؟
- ← هل يحصل الموظف على أجر زهيد مقابل العمل أو يعمل دون أجر

سياسة التوظيف



تُطبق مجموعة Delachaux ما يلي:

- ← المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات
- ← المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان
- ← الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن متوسط سن الالتحاق بالعمل (الاتفاقية C138)، والعمل القسري (الاتفاقيات 29 و105)، وعمالة الأطفال (الاتفاقية 182).

التنوع والاندماج



نفخر بأننا شركة تهدف إلى دمج الموظفين وتوفير فرص متساوية للجميع. وتعتمد سياسة التوظيف لدينا على المهارات والمهنية والأداء.



لقد اقترح مسؤول الموارد البشرية عليّ إضافة شخص من ذوي الإعاقة إلى فريقتي. أعلم أن التنوع أمر مهم، لكنني أشعر بالقلق من حصول هذا الشخص على كثير من الإجازات المرضية، وهو ما يمكن أن يؤثر على بقية الفريق. كما أخشى أيضاً أن أضطر إلى منحه معاملة خاصة، مما يؤدي إلى الغيرة من جانب أعضاء الفريق الآخرين.

هذه أفكار مسبقة. فقد ثبت بالتجربة أن وجود الأشخاص ذوي الإعاقة لا يُحدث تغييراً جوهرياً في علاقات العمل. وفي حالة المرشحين ذوي الإعاقة، تعتمد عملية توظيفهم على المهارات، شأنهم في ذلك شأن أي شخص آخر. ويكمن الفارق الوحيد في مراجعة التوافق مع المنصب منهجياً، وقد تكون بعض تدابير التكيف ضرورية لكن هذا الأمر نادر الحدوث.

هل يعني "التنوع" أنه ينبغي عليّ توظيف النساء أو الأشخاص من الأقليات العرقية أو ترقيةهم فحسب؟

لا، ليس هذا هو المتوقع. تجري عملية التوظيف لدينا على أساس الجدارة، لذا يجب أن تختار أفضل مرشح للوظيفة. لكن تذكر أن التنوع لا يقتصر على النساء والأقليات العرقية فحسب، بل يشمل المجموعات الأخرى التي غالباً ما تتعرض للتمييز مثل كبار السن.

سياسة المكافآت والمزايا

سياسة التوظيف



إن التنوع هو مجموع كل الخصائص الفريدة التي تميزنا (انظر الصورة أدناه).

يحدث التمييز العنصري عند استخدام أي من هذه الخصائص في مواقف العمل، على سبيل المثال عند توظيف الأفراد أو ترقيةهم.

لا نتسامح من جانبنا مع أي شكل من أشكال التمييز العنصري، بما في ذلك التمييز على أساس:

الجنس؛

الحالة الصحية أو الإعاقة؛

التوجه الجنسي؛

الحالة الاجتماعية أو الحالة الأسرية؛

المعتقدات الدينية؛

الآراء السياسية؛

النشاط النقابي؛

المظهر الخارجي؛

السن؛

الأصول العرقية أو الاجتماعية أو الثقافية أو القومية.

نسعى جاهدين إلى جذب قوى عاملة متنوعة كتنوع العالم من حولنا وتطويرها والاحتفاظ بها. كما نبذل قصارى جهدنا لضمان بيئة عمل شاملة تستوعب عمق الاختلافات بيننا.

كما تطبق مجموعة Delachaux الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بمبادئ عدم التمييز (الاتفاقيات 100 و111).

من الجدير بالذكر أننا نلتزم بالقوانين واللوائح المتعلقة بمكافحة التمييز العنصري في الدول التي نعمل بها.

ونكفل المساواة في عملية التوظيف والتدريب والمرتبات والتقدم الوظيفي. ونشجع المهارات والخبرات والنموذجية داخل الفرق.

مكافحة التحرش والمضايقات



نُقدِّر الحق في التعامل باحترام وضمن كرامة الإنسان: حيث نكافح جميع أشكال التحرش والمضايقات أو العنف.



في بعض الأحيان يكون مدير عملي مرعباً للغاية. أعلم أنه يدفعنا بجد للارتقاء بجودة العمل وأنه شخص جيد على الرغم من حذته. لكنه في بعض الأحيان قد يوجه إهانات إلى الموظفين، مما يؤثر على الروح المعنوية للفريق بأكمله. هل يدخل ذلك ضمن سلوك التحرش والمضايقات؟

من المتوقع أن يقوم مديرك بتحدي فريقه ودفعه للارتقاء بجودة العمل. وقد يعني ذلك انتقاد أداء أعضاء الفريق أو التعليق عليه. إلا أنه من المتوقع أيضاً أن يعامل المدير أعضاء الفريق باحترام والتصرف بالحساسية الواجبة. فإذا كنت تشعر بأنه لا يتم معاملتك بطريقة احترافية، يجب أن تتحدث إلى مديرك أو مسؤول الموارد البشرية أو مدير الموقع.

انضم مدير جديد إلى فريقنا، وأشعر حقاً أنه يجبرني على ترك الفريق. فهو لا يُقدم إلا ملاحظات سلبية على عملي. وأشعر بالخوف حالياً من ارتكاب خطأ، بل إنني أخشى القدوم إلى العمل. هل لا بأس بذلك؟

يمكن أن يتخذ التحرش والمضايقات أشكالاً متعددة. ويشمل ذلك تعمد تهينة شخص ما لارتكاب خطأ أو خلق عزلة جسدية واجتماعية. وهنا يجب أن تحاول أولاً مناقشة الأمر علانية مع مديرك أو التحدث إلى ممثل الموارد البشرية بشركتك. على أي حال، يجب أن لا تأتي للعمل بينما يراودك الشعور بالخوف أو أن تعرض صحتك للخطر.

يُوصف التحرش بأنه أي سلوك أو فعل غير مرحب به ولا يتمتع بأي صفة شرعية في مكان العمل. ويؤدي التحرش إلى إثارة الرعب في نفس شخص أو أشخاص آخرين أو تعريضهم للإهانة أو الإساءة. ويمكن تعريف التحرش (الجنسي وأو الأخلاقي) بموجب القوانين المحلية في بلدك.

قد يشمل التحرش الجنسي، على وجه التحديد، سلوكاً شههياً أو بصرياً أو بدنياً ذا طبيعة جنسية غير مرحب به أو سلوكاً يصيب شخص ما بعدم الارتياح.

يؤثر الضغط الناجم عن التحرش والمضايقات على إنجاز العمل، مما يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو عدوانية. ومن ثم تتمثل مسؤوليتنا الجماعية في منع سلوكيات التحرش والمضايقات وكشفها.

في حالات التحرش والمضايقات، لا نلقي بالاً إلى نية المتحرش المزعومة. بل نهتم بشعور الموظف، الذي يتعرض للتحرش والمضايقات، الناتج عن التحرش. لذا، إذا شعرت بأنه يتم التحرش بك أو تتعرض للمضايقات، يجب ألا تخاف أبداً من الإبلاغ عن ذلك وطلب المشورة. كما يمكنك أيضاً الإبلاغ عن حالات التحرش ضد زملائك.

يمكنك أن تسأل قسم الموارد البشرية أو مديرك حول القوانين المعمول بها في بلدك.



الخصوصية



نالحق في الخصوصية مكفول للجميع، وينبغي الحذر عند استخدام البيانات الشخصية.

لقد سُرق حاسوبي المحمول الخاص بالعمل وكان يحتوي على بيانات شخصية عن العملاء والموظفين. ماذا يجب أن أفعل؟



يُعد هذا خرقاً لحماية البيانات. يجب عليك إبلاغ مسؤول حماية البيانات المحلي (في دول الاتحاد الأوروبي) أو مسؤول الموارد البشرية المحلي.

لقد التقطت صورة لفريقي خلال حدث خيري مؤخرًا وأرغب في نشرها القادم وعلى شبكات التواصل الاجتماعي. هل TRAME في إصدار يمكنني ذلك؟

تدخل الصورة الشخصية ضمن البيانات الشخصية. لذا، ستحتاج إلى موافقة مسبقة قبل استخدام هذه الصورة في الاتصالات الداخلية أو الخارجية. ويمكن الحصول على استمارة موافقة مسبقة عبر الشبكة الداخلية لـ Delachaux Groupx من فريق الاتصالات.

في Delachaux Group ، نحتاج إلى تخزين البيانات الشخصية ومعالجتها، وذلك على سبيل المثال لأغراض إدارية أو للحفاظ على قاعدة بيانات العملاء.

البيانات الشخصية هي معلومات تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالفرد وربما تتضمن معلومات حساسة.

وبصفتك أحد موظفي Delachaux Group ، فإنك تتمتع بمجموعة من الحقوق المتعلقة بخصوصيتك وبياناتك الشخصية. ويمكن أن يقدم لك ممثل الموارد البشرية المحلية (أو مسؤول حماية البيانات في دول الاتحاد الأوروبي) تفاصيل كاملة وأن يجيب على أي استفسارات لديك.

ينبغي كذلك أن تتوخى الحذر عند التعامل مع البيانات الشخصية من الموظفين الآخرين والعملاء والموردين. ويجب أن تكون على دراية دائماً بمكان تخزين البيانات الشخصية والغرض من استخدامها. ولا تُجمع أي بيانات إلا الضرورية منها.

احرص على التأكد من امتثال أي جهات خارجية تعمل معها وقد تتبادل معها البيانات الشخصية، للوائح الخصوصية.



التبرعات الخيرية

نؤدي دوراً فعالاً وإيجابياً في المجتمعات من حولنا.



لقد اشتركت في عطاء للحصول على عقد حكومي جديد. وخلال المفاوضات، طلب مني وزير حكومي تقديم تبرع خيري لمدرسة محلية. وكان المبلغ بسيطاً بالنسبة إلى النشاط التجاري الذي نخطط للقيام به، كما أنها قضية جيدة، وبالتالي ستكون مفيدة لتحسين صورتنا. هل يمكنني قبول ذلك؟



عادةً ما تكون التبرعات الخيرية شيئاً جيداً لكن المؤسسات الخيرية يمكن أن تكون فاسدة أيضاً، أو تعمل كوسيط لتسهيل الفساد. ولهذا يجب التحقق من هذه المؤسسة الخيرية واتخاذ الإجراءات الواجبة للتحقق من عدم تحويل الأموال إلى مستفيدين آخرين.

علاوةً على ذلك، بما أنك تسير في المفاوضات، من المرجح أن يُنظر إلى التبرع باعتباره رشوة تهدف إلى التأثير على الوزير لترسية العمل. يُرجى العلم بأن المساهمات المرتبطة بأنشطة التسويق تمثل دائماً خطراً محتملاً ويجب تجنبها. لذا من الأهمية بمكان أن يكون لديك رؤية طويلة الأجل فيما يتعلق بتطوير الشراكة أو الالتزام بها.

أشارك متطوعاً في مؤسسة تدعم التعليم. وننظم ماراتون لجمع الأموال، وأود الترويج لهذا الأمر داخل الشركة. هل يمكنني وضع إعلان على لوحة الإعلانات الخاصة بنا؟

بكل تأكيد! علاوةً على ذلك، إذا كانت هذه المسألة تمثل فرصة تتماشى مع قيمنا الأخلاقية، يجب عليك التحدث إلى مديرك لمعرفة مدى إمكانية مشاركة الشركة في رعاية هذا الحدث بصورة أكبر أو بالشراكة مع منظمة غير حكومية. ويمكنك أن تكون الراعي التجاري لهذا المشروع، وأن تضع برنامجاً طويل الأجل ذا مغزى. فمشاور الإنجازات العظيمة يبدأ بخطوات صغيرة!

تذكر أنه من الأفضل دائماً أن تكون لديك رؤية طويلة الأجل، وأن تطور شراكات تجمع بين:

- ◀ التمويل النقدي؛
- ◀ التبرعات العينية؛
- ◀ مساهمات الموظفين؛
- ◀ الرعاية القائمة على المهارات

تمثل الرعاية أو التبرعات الخيرية فرصة لتجسيد نموذج للخير خارج الشركة ولدعم قضايا بعينها أو المنظمات غير الحكومية (NGOs).

نشجع الموظفين على العمل بصفتهم مواطنين مسؤولين في أوقات فراغهم والمشاركة في الأنشطة المجتمعية. وإذا كانت القضية المدعومة تتوافق مع شعارنا WHO WE ARE و OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (انظر الصفحة 2)، يمكنك تنظيم فعاليات لجمع التبرعات في مكان العمل. وفي حال كان لديك أي شكوك، يُرجى استشارة مديرك أو مسؤول الموارد البشرية المحلي.

يمكننا استخدام أموال الشركة لدعم قضية حكومية أو منظمة غير حكومية، شريطة أن تكون قيمها متوافقة مع قواعد السلوك المهني الخاصة بنا. حيث ننظر إلى التبرعات الخيرية باعتبارها التزاماً طويل الأجل. لذا، يجب اتخاذ جميع الإجراءات، بغض النظر عن حجمها، بناءً على خطة واضحة لكيفية تطوير الشراكة بمرور الوقت.

من جهةٍ أخرى، يمكن استخدام التبرعات الخيرية على هيئة رشوة مقنعة. وبالتالي يجب أن نحرص على عدم اعتبار مقدار هذه التبرعات أو تكرارها أو السياق التي تُقدم فيه، رشوة أو مساهمة سياسية (انظر قسم "التمثيل وحشد الدعم" في الصفحة 12).

عند التبرع أو تأسيس شراكة ما، عليك استشارة خبير مسؤولية الشركة الاجتماعية.



