



مدونة الأخلاق

قام مجلس إدارة شركة سايبم بالمصادقة على مدونة الأخلاق في 18 ديسمبر 2024

جدول المحتويات

الفصل 8	3
مدونة الأخلاق لدى Saipem	3
مقدمة	3
1. المبادئ العامة: الاستدامة ومسؤولية الشركة	3
2. أصول وقواعد التصرف، والعلاقة مع أصحاب المصالح	4
2.1. الأخلاق، الشفافية، الأمانة والكفاءة المهنية	4
2.2. العلاقة مع الساهمين ومع السوق	5
2.2.1. القيمة بالنسبة للمساهمين، الكفاءة، الشفافية	5
2.2.2. لائحة الانضباط الذاتي	5
2.2.3. معلومات عن الشركة	5
2.2.4. المعلومات المهمة أو الداخلية	6
2.2.5. الاتصالات الخارجية / وسائل الإعلام	6
2.3. العلاقة مع المؤسسات، والهيئات والمجتمعات المحلية	6
2.3.1. السلطات والمؤسسات العامة	6
2.3.2. المنظمات السياسية والنقابات	6
2.3.3. تطوير المجتمعات المحلية	6
2.3.4. تعزيز الأنشطة غير الربحية	7
2.4. العلاقات مع الزبائن والموردين	7
2.4.1. الزبائن	7
2.4.2. الموردون والتعاونون الخارجيون	7
2.5. المديرون، الموظفون والتعاونون مع سايبم	8
2.5.1. التنمية وحماية الموارد البشرية	8
2.5.2. إدارة المعرفة	9
2.5.3. الأمن الداخلي	9
2.5.4. المضايقات والضغط المعنوي في مكان العمل	9
2.5.5. تعاطي المواد الكحولية أو المخدرات ومنع التدخين	10
3. أدوات تطبيق مدونة الأخلاق	10
3.1. نظام المراقبة الداخلية	10
3.1.1. تضارب المصالح	10
3.1.2. الشفافية في ضبط الحسابات	11
3.2. حماية الصحة والأمن والبيئة والسلامة العامة	12
3.3. حماية الأبحاث والتحديث والملكية الفكرية	12
3.4. مبدأ السرية	12
3.4.1. حماية الأسرار المهنية	12
3.4.2. حماية الحياة الشخصية	13
3.4.3. عضوية الإدارة والموظفين في الجمعيات، والمشاركة في المبادرات أو الفعاليات أو الاجتماعات الخارجية	13
4. مجالات التطبيق والهيأكل المرجعية لمدونة الأخلاق	13
4.1. واجب العلم بمدونة الأخلاق والإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة	14
4.2. الهيأكل المرجعية والمراقبة	14
4.2.1. الضامن لمدونة الأخلاق	14
4.2.2. تعزيز مدونة الأخلاق	15
4.3. مراجعة مدونة الأخلاق	15
4.4. القيمة التعاقدية لمدونة الأخلاق	16

الفصل 8

مدونة الأخلاق لدى سايم

مقدمة

إن سايم¹ هي مجموعة صناعية ذات توجه عالمي واسع، ومن واقع أبعادها وأهمية نشاطاتها، تلعب دوراً مهماً في نطاق السوق وفي التنمية الاقتصادية ورفاهية معاونيها والمجتمعات التي تعامل معها.

إن تعقيد المواقف التي تواجهها سايم والتحديات التنموية وضرورة مراعاة مصالح جميع أصحاب الشأن في مجمع سايم، هي كلها تعزز من أهمية وجود تعريف واضح للقيم والمسؤوليات التي تعترف بها سايم وتقبلها وتقاسمها وتقرضها، مما يساعد على بناء مستقبل أفضل للجميع.

لهذا السبب تمت صياغة مدونة الأخلاق لسايم ("المدونة" أو "مدونة الأخلاق"). إن احترام هذه المدونة من قبل كل من يعمل في سايم من إداريين ومدققين للحسابات و مدیرین وموظفين وكافة العاملين فيها، سواء في إيطاليا وخارجها من أجل تحقيق أهداف سايم ("معاونو سايم") ذو أهمية أساسية. يجب على كل منهم، في إطار واجباته ومسؤولياته، أن يتصرف وفقاً للقانون، والمعايير التشريعية والتعاقدية التي تحكم العلاقة مع سايم، لضمان فعالية وموثوقية وسمعة سايم؛ وهي العوامل التي تشكل رصيداً حاسماً لنجاح المجتمع وتحسين السياق الاجتماعي الذي تعمل فيه سايم.

تعتهد سايم بتعزيز معرفة مدونة الأخلاق إلى جميع معاونيها وسائر أصحاب المصلحة، وتقبل مساهماتهم البناءة إلى مبادرتها وفHowardها. كما تتکل أيضاً بدراسة كافة المقترنات والملاحظات التي يمكن أن تأتي من أصحاب المصلحة، وذلك بهدف تأكيد أو تحسين هذه المدونة.

في جميع الحالات، تولي سايم اهتماماً شديداً لاحترام هذه المدونة وذلك عن طريق أدوات وإجراءات داخلية² للمعلومات والوقاية والمراقبة، كما أنها تضمن الشفافية في كافة العمليات والتصرفات، وذلك بقيامها باتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا استلزم الأمر. إن "هيئة الإشراف" لكل من شركات سايم تؤدي وظيفة "الضامن" لمدونة الأخلاق.

يتم الإخطار بالمدونة كل شخص لديه علاقات عمل مع سايم.

.1. المبادئ العامة: الاستدامة ومسؤولية الشركة

إن احترام القانون واللوائح والأحكام القانونية وقواعد الانضباط الذاتي والسلامة الأخلاقية والصدق التزاماً دائمًا وواجبًا على جميع معاوني سايم، وهي صفات يتميز بها نظامها التأسيسي كله.

يجب أن تتم إدارة أعمال وأنشطة سايم بطريقة شفافة وصادقة وبحسن النية وذلك في إطار الامتثال الصارم لقواعد حماية المنافسة.

تلزم سايم بحماية وتنمية نظام إداري يتواءل مع المعايير الدولية وقدر على إدارة كافة المواقف المعقدة التي تعمل فيها سايم وتواجهها، وكافة التحديات التي تصادفها لتحقيق التنمية المستدامة.

لقد تم تبني أشكال نظامية تضمن مشاركة أصحاب المصالح من خلال توسيع الحوار حول مواضيع الاستدامة ومسؤولية الشركة.

في تطوير نشاطاتها كشركة عالمية، وفي إطار أعمالها التي تقوم بها بمشاركة شركائها، تعمل شركة سايم على حماية وتعزيز حقوق الإنسان وهي حقوق ثابتة وامتيازات أساسية للإنسان ولقواعد المجتمعات التي تقوم على مبادئ المساواة والتضامن ورفض الحرrop وحماية الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية، والحقوق المنسنة بالجيل الثالث (حق تحرير المصير، والسلام والتقدم وحماية البيئة).

¹ «سايم» هي شركة سايم المساعدة والشركات التابعة لها بصورة مباشرة وغير مباشرة سواء في إيطاليا وخارجها.
² "المستندات التنظيمية" تعني جميع الوثائق التي تنظم التوجيهات، العمليات والمواصفات الموضوعية/جوانب الاهتمام، من أجل ضمان توحيد السلوك ومتابعة أهداف الامتثال، وذلك بوصف الوظائف وأو مسؤوليات الهيكل المشاركة في العمليات المنظمة، وإجراءات التسيير والمراقبة وتدفق الاتصالات.

ترى شركة سايم أن سلوكها يجب ألا يحابي أو يتسامح بأي شكل من الأشكال مع انتهاكات حقوق الإنسان، والأنشطة غير القانونية الأخرى، مثل غسيل الأموال وتمويل الإرهاب بأشكاله، كما تتعهد بضمان الامتثال الكامل للفيود والحدود المفروضة التي تضعها التشريعات الوطنية والدولية وفعاليتها في هذا الشأن.

يحظر أي نوع من أنواع التمييز والفساد والسخرة وعمل القاصرين. يولي اهتمام خاص للاعتراف بحماية كرامة البشر وحرি�تهم ومسواتهم وحمايتهم وحماية العمال والحرفيات النقايبة والصحة والسلامة والبيئة والتنوع البيولوجي، فضلاً عن نظام القيم ومبادئ الشفافية وكفاءة الطاقة والتنمية المستدامة كما أكدت المؤسسات والاتفاقيات الدولية.

ب بهذا الخصوص، تعمل سايم في الإطار المرجعي للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة وكذلك الاتفاقيات التالية:

- اتفاقية حماية المصالح المالية للجماعات الأوروبية (بروكسل، 26 يوليو 1995) والبروتوكول الأول (ديلن، 27 سبتمبر 1996)؛
- اتفاقية مكافحة الفساد التي شارك فيها مسؤولون من الجماعات الأوروبية أو الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (بروكسل، 26 مايو 1997)؛
- اتفاقية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في المعاملات التجارية الدولية (باريس، 17 ديسمبر 1997)؛
- الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية - منظمة العمل الدولي (18 يونيو 1998)
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للشركات متعددة الجنسيات.

كما تضع سايم في الاعتبار أحكام التشريع الوطني الأكثر تقدماً في مقدمة مكافحة جرائم الشركات، ولا سيما ضوابط وأليات المنع والرقابة التي تم النظر فيها و/أو المشار إليها في الأحكام القانونية.

يجب على كافة العاملين في سايم، دون تفرقة أو استثناء، مواومة تصرفاتهم وأعمالهم مع مبادئ وفحوى مدونة الأخلاق في نطاق عملهم الوظيفي ومسؤولياتهم، ومن منطلق قناعتهم بأن الامتثال للمدونة هو جزء أساسي من جودة عملهم وأدائهم المهني. يجب أن تقوم العلاقات بين العاملين في سايم على جميع المستويات على الأمانة والتعاون والولاء والاحترام المتبادل.

لا يمكن اعتبار أي تصرف لصالح سايم أو لمصلحتها مبرراً لأي تعارض، ولو جزئي، مع مبادئ وفحوى هذه المدونة.

2. أصول وقواعد التصرف، والعلاقة مع أصحاب المصالح

2.1. الأخلاق، الشفافية، الأمانة والكفاءة المهنية

تحترم سايم في علاقاتها العملية مبادئ الإخلاص والاستقامة والشفافية والكفاءة والانفتاح على السوق بغض النظر عن حجم الأعمال التجارية المعنية.

تستند جميع الإجراءات والمعاملات والمفروضات القائمة، وبصورة عامة السلوكيات التي يعتمدها العاملون في سايم عند قيامهم بنشاطهم المهني، إلى أقصى درجة من الأمانة والتزاهة والشفافية في المعلومات، شكلاً ومضموناً؛ لا سيما لضمان انتظام وصدق الوثائق المحاسبية وفقاً للمعايير المعمول بها والإجراءات الداخلية.

يجب تنفيذ جميع أنشطة سايم بالتزام وصرامة مهنية، مع واجب توفير الأداء المهني المناسب للواجبات والمسؤوليات الموكلة والعمل بطريقة تحمي هيبة سايم وسمعتها. يجب توجيه كافة أهداف الشركة واقتراحاتها والمشاريع التي تنفذها واستثماراتها ونشاطاتها، نحو تنمية طويلة الأمد لقيمة أصول الشركة المالية والإدارية والتكنولوجية والمعرفية، ونحو خلق قيمة ورفاهية لأصحاب المصالح كافة.

ترفض، وبدون استثناء، كافة معاملات الرشوة والمحاباة غير الشرعية والتواطؤ والطلبات المباشرة وغير المباشرة التي تهدف إلى الحصول على مصالح شخصية أو مهنية للشخص ذاته أو لأشخاص آخرين.

يمتنع منعاً باتاً منح /أو تقديم أية مدفوعات أو منافع مادية أو منافع أخرى من أي نوع كانت، بشكل مباشر أو غير مباشر، إلى أطراف ثالثة وممثلين حكوميين ومسؤولين حكوميين وموظفي القطاع العام والخاص، من أجل التأثير أو مكافأة عمل مؤسستهم.

أما المجامالت التجارية مثل الهدايا المجانية أو هدايا الضيافة، فيسمح بها طالما كانت ذات قيمة بسيطة ولا تؤثر على نزاهة أو سمعة أحد الأطراف. علاوة عن ذلك، لا يمكن أن تفسر من قبل مراقب محايى على أنها تهدف إلى الحصول على صالح غير مشروع. في جميع الحالات، يجب أن يكون هذا النوع من المصاريف دائماً مرخصاً من قبل المدير المعين في الإجراءات الداخلية وأن تكون موثقة بالمستندات الازمة.

يمتنع قبول المبالغ المالية من أشخاص أو شركات من الذين يرتبطون أو سيرتبطون بعلاقة عمل مع سايم. يجب على كافة الأشخاص الذين تعرض عليهم هدايا أو محاباة أو معاملة استضافة لا يمكن اعتبارها مجاملة تجارية بسيطة القيمة، إبلاغ مديرهم المباشر أو الهيئة المختصة، إضافة إلى إبلاغ الضامن.

تتكلف سايم بإبلاغ كافة الأطراف من الغير عن الواجبات والالتزامات التي تنص عليها مدونة الأخلاق وتطلب منهم احترام المبادئ التي تخص نشاطاتهم مباشرة، كما تتحذ الإجراءات الداخلية الازمة، والإجراءات الخارجية إذا كان هذا يدخل ضمن اختصاصها وذلك في حالة حصول خرق من قبل الغير.

2.2.2.2.2.2. العلاقـة مع السـاـهمـين وـمـع السـوق

2.2.1. القيـمة بالـنـسـبة لـلـمسـاـهمـين، الـكـفـاءـة، الشـفـافـيـة

يتـنظـيمـيـةـ الـبنـيـةـ الدـاخـلـيـةـ لـشـرـكـةـ سـاـيمـ وـالـعـلـاقـاتـ الـمـباـشـرـةـ أوـ غـيرـ الـمـباـشـرـةـ الـتـيـ تـرـبـطـهـاـ مـعـ الـأـطـرـافـ، عـلـىـ أـسـاسـ قـوـاعـدـ قـدـرـةـ عـلـىـ ضـمـانـ مـوـثـقـيـةـ الـإـدـارـةـ وـتـحـقـيقـ نـواـزنـ عـادـلـ بـيـنـ صـلـاحـيـاتـ الـإـدـارـةـ وـمـصـالـحـ الـمـسـاـهـمـيـنـ بـشـكـلـ خـاصـ، وـأـصـحـابـ الـمـصـلـحـةـ الـآخـرـيـنـ بـشـكـلـ عـامـ. بـإـلـاـضـافـةـ إـلـىـ الشـفـافـيـةـ وـقـرـةـ السـوقـ عـلـىـ مـعـرـفـةـ قـرـاراتـ الـإـدـارـةـ وـالـأـحـادـثـ الـتـيـ قـدـ تـؤـثـرـ جـوـهـرـيـاـ عـلـىـ سـعـرـ الـأـدـوـاتـ الـمـالـيـةـ الصـادـرـةـ.

أما في مجال المبادرات التي تهدف إلى زيادة القيمة بالنسبة للمساهمين، وإلى ضمان الشفافية العملية في التسويق، فتفهم سايم بتعيين وتنفيذ نظام متناسب ومتجانس يتضمن قواعد للسلوك، وتقوم بتعديل هذا النظام تدريجي عالية الكفاءة، وذلك بناء على ما تنص عليه أحدث المعايير الخاصة بمحكمة الشركات على المستوى المحلي والدولي، ومن منطلق قناعتها بأن وضع القواعد العملية والقوية يمثل مبدأ أساسياً للموثوقية والشفافية والثقة من قبل أصحاب المصالح.

إن شركة سايم متأكدة من ضرورة إشراك المساهمين في القرارات التي تقع ضمن ولايتهم وأن يتخدوا خيار اتهم بكل دراية. لذا، فإن سايم تلتزم بكل شفافية وسرعة في توصيل المعلومات إلى المساهمين والسوق، حتى عن طريق موقعها على الإنترنت، محترمة بهذا كافة التعليمات الخاصة بالشركات المدرجة.

كما تعهد سايم بأن تأخذ بعين الاعتبار كافة التعليمات التي تم التعبير عنها بشكل شرعي من قبل المساهمين في الهيئات المنشأة لهذا الغرض.

2.2.2.2.2.2.2. لـائـحةـ الـانـضـباطـ الذـاتـي

القواعد الرئيسية لحكومة شركة سايم التي ذكرها هنا بقدر ما هو ضروري، مدرجة في لائحة الانضباط الذاتي للشركات المدرجة التي تروج لها البورصة الإيطالية، والتي تلتزم بها شركة سايم المساهمة.

2.2.3. مـعـلـومـاتـ عـنـ الشـرـكـةـ

تضمن سايم، عن طريق ما هو مناسب من إجراءات الإدارة الداخلية والاتصال الخارجي، الإدارة الصحيحة للمعلومات الخاصة بالمجمع.

2.2.4. المعلومات المهمة أو الداخلية

يجب على كافة العاملين في سايم، وفي مجال المهام الملقاة على عاتقهم، احترام الإدارة الصحيحة للمعلومات المهمة أو الداخلية واحترام والاطلاع على إجراءات الشركة في مجال إساءة استخدام آليات السوق. يمنع منعاً باتاً التداول باستغلال معلومات داخلية وكافة الأساليب التي تسهل هذا التداول. في كافة الأحوال، يجب أن تبني عمليات شراء وبيع الحصص الخاصة بسايم أو شركات خارج سايم، على أساس العدل الواضح والتام والشفافية والأمانة.

2.2.5. الاتصالات الخارجية / وسائل الإعلام

تلزم سايم أن تقدم لمن هم خارج الشركة، معلومات صادقة، شاملة، سريعة وشفافة.

الاتصالات الخارجية يجب أن تكون مقدمة فقط من خلال الوظائف المكلفة لهذا الغرض. يجب على كل متعاون في سايم التأكيد مسبقاً مع الهيئة المختصة في مجموعة سايم من المعلومات التي يمكن تقديمها لممثلي وسائل الإعلام، بالإضافة إلى الحاجة إلى توفير هذه المعلومات.

2.3. العلاقة مع المؤسسات، والهيئات والمجتمعات المحلية

تعمل سايم على تعزيز الحوار مع المؤسسات والجمعيات في جميع البلدان التي تعمل فيها.

2.3.1. السلطات والمؤسسات العامة

تتعاون سايم بشكل نشط وكامل مع السلطات من خلال المتعاونين المفوضين.

يجب على العاملين في سايم والمتعاونين الخارجيين الذين يعملون نيابة عن سايم بشكل ما، أن ينصرفوا في علاقتهم مع الإدارة العامة بطريقة تنسم بالشفافية والتبني. هذه العلاقات مخصصة حصرياً للوظائف والأشخاص المسؤولين، وفقاً للبرامج والإجراءات الداخلية المعتمدة.

يجب أن تقوم الوظائف المعنية للشركات التابعة لسايم بتنسيق أعمالها مع الهيئات المختصة في الشركة، وذلك للحصول على تقييم مبدئي لنوعية العمليات التي تتوارد القيام بها، ولتنفيذ النشاطات ومراقبتها.

يمنع منعاً باتاً تقديم الموافقة على تصريحات كاذبة إلى السلطات.

2.3.2. المنظمات السياسية والنقابات

لا تقدم سايم أية مساهمات مباشرة أو غير مباشرة وتحت أي شكل من الأشكال إلى أحزاب وحركات وجان ومنظمات سياسية ونقابية، ولا إلى ممثليهم أو مرشحיהם. يُسمح بتخصيص المساهمات المباشرة أو غير المباشرة لمنظمات النقابات العمالية وممثليها ضمن الحدود وبالحد الذي تنص عليه التشريعات الإلزامية أو الاتفاقيات الجماعية³.

2.3.3. تطوير المجتمعات المحلية

تلزم شركة سايم بقوة بالمساهمة في تحسين نوعية الحياة والتطوير الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات التي تعمل فيها، كما تعمل على تنمية رأس المال البشري والقدرات المحلية، فيما تقوم الشركة بنشاطاتها العملية، مستندة في هذا على المعايير التي تتناسب مع الممارسات التجارية المنشورة.

تقوم سايم بممارسة كافة نشاطاتها وهي واعية للمسؤولية الاجتماعية التي تتحملها تجاه كافة أصحاب المصالح فيها، خاصة تجاه المجتمعات

³ المساهمات المحتملة للنقابات البحرية فوق الوطنية يجب أن تتم الموافقة عليها صراحة من قبل رئيس شؤون الموظفين وقسم الصحة والسلامة والبيئة والجودة ومسؤول الاستدامة.

المحلية التي تعمل فيها، منطلقةً من إيمانها بأن قابلية التحوار والتفاعل مع المجتمع المدني تشكل ثروة مهمة بالنسبة للشركة. تحترم سايم كافة الحقوق الثقافية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية التي تعمل فيها، وتتکلف بالمشاركة، حيثما أمكن ذلك، في تنفيذ هذه الحقوق، خاصة تلك المتعلقة بحق التزود بالغذاء المناسب والماء الصالح للشرب وأعلى مستويات الصحة البدنية والعقلية، وحق السكن الكريم والتعليم، وتمتنع عن كافة الأعمال التي تعرقل أو تعيق الحصول على هذه الحقوق.

تعمل سايم على تعزيز الشفافية في توفير المعلومات للمجتمعات المحلية، مع إيلاء اهتمام خاص للمواضيع التي تعتبرها ذات أهمية كبرى. كما تعزز الشركة عن طريق هيكلها المختصة، أشكال التشاور المستمر والموثق، والهدف من هذا هو إعطاء أهمية إلى التوقعات المشروعة لهذه المجتمعات المحلية في تنفيذ نشاطات الشركة ولتشجيع آليات إعادة توزيع الأرباح التي تأتي من الأنشطة.

ولذلك، تلتزم شركة سايم بنشر المعرفة بالقيم والمبادئ داخل الشركة وخارجها، وكذلك لوضع إجراءات مراقبة مناسبة، وحماية الحقوق الخاصة للسكان المحليين. وخاصةً من أجل ثقافتهم ومؤسساتهم وتقاليدهم وأنماط حياتهم.

ووفقًا لسياسة وبرامج التدخل لسايم، يُطلب من متعاوني سايم، الكل في إطار مهامه، المشاركة في تعريف المبادرات وتنفيذها وفقاً لمعايير الشفافية المطلقة ودعمها كقيمة كاملة لأهداف سايم.

2.3.4. تعزيز الأنشطة غير الربحية

تعكس النشاطات الخيرية التي تقوم بها سايم نظرة الشركة واهتمامها بالتنمية المستدامة.

ولذلك، تلتزم سايم بتيسير، ودعم والترويج بين المتعاونين معها، الأنشطة التي لا تهدف إلى الربح مما يعكس جهود الشركة للمشاركة بفعالية في تلبية احتياجات المجتمعات التي تتعامل معها.

2.4. العلاقات مع الزبائن والموردين

2.4.1. الزبائن

تواصل سايم تطورها في الأسواق من خلال توفير المنتجات والخدمات ذات الجودة، وبشروط تنافسية وفق جميع المعايير التي تحمي المنافسة العادلة.

تلزם سايم باحترام حقوق المستهلكين في عدم قبولهم لبضائع مضرة بصحتهم أو بسلامتهم البدنية، وفي تقديم معلومات مفصلة عن المنتجات المقدمة لهم.

رضاء الزبائن أمر بالغ الأهمية لسايم ويساهم في نجاح الشركة. تهدف السياسات التجارية إلى ضمان نوعية البضائع والخدمات، ومعايير السلامة ومراقبة مبدأ التحفظ. لذا يجب على كافة العاملين في سايم ما يلي:

- احترام الإجراءات الداخلية الخاصة بإدارة العلاقات مع الزبائن؛
- تقديم منتجات عالية الجودة تتماشى مع توقعات واحتياجات الزبائن المعقلة، وكل هذا مقدم بكفاءة وبمحاملة وفي حدود الأحكام التعاقدية؛

تقديم معلومات مطبوعة وواافية عن المنتجات والخدمات في الإعلانات وغيرها من وسائل الاتصال، بحيث يمكن الزبائن والمستهلكون من اتخاذ قرارات واعية.

2.4.2. الموردون والتعاونيون الخارجيون

تباحث سايم دائمًا عن موردين ومتعاونين خارجيين من ذوي الكفاءة المهنية المناسبة والالتزام مشاطرة الشركة لمبادئها وما تنص عليه مدونة

الأخلاق، وعلى إقامة علاقات طويلة الأمد لتحسين الأداء وحماية وتشجيع مبادئ مدونة الأخلاق وما تنص عليه.

في مجال المناقصات والإمداد وبشكل عام، في توفير السلع و/ أو الخدمات والتعاون الخارجي (بما في ذلك الاستشاريون والوكلاء، إلخ)، يتوجب على العاملين في سايم ما يلي:

- احترام الإجراءات الداخلية في اختيار وإدارة العلاقات مع الموردين والتعاونيين الداخليين، والالتزام بعدم استبعاد أي شخص ذي كفاءة من أن يصبح مورداً للشركة؛ تبني الشركة لمعايير تقييم موضوعية عند الاختيار، مبنية على الوضوح والشفافية؛
- التعاون مع الموردين والتعاونيين الخارجيين لضمان رضا مستمر للعملاء بدرجة تتناسب مع توقيعاتهم المشروعة من حيث الجودة والسعر ووقت التسليم؛
- استخدام، كلما أمكن، المنتجات والخدمات التي تقدمها شركات سايم في ظل ظروف المنافسة الحرة والسوق امتثالاً لقوانين والمعايير المعتمدة بها في شرعية المعاملات مع الأطراف المعنية؛
- تضمين العقود فقرة تذكر بالاطلاع على مبادئ مدونة الأخلاق وواجب الالتزام بمبادئها؛
- الالتزام بالشروط التعاقدية ومطالبة الغير بالالتزام بهذه الشروط؛
- إقامة الحوار الصريح والمفتوح مع الموردين والتعاونيين الخارجيين بما يتماشى مع الممارسات التجارية الصحيحة، وأخبار المدير المباشر أو الضامن بأي خرق للمدونة؛
- إعلام الجهات المسؤولة في شركة سايم على الفور عن أي مشاكل مهمة مع الموردين أو التعاونيين الخارجيين، لكي يمكن تقييم العواقب على شركة سايم؛

في كافة الأحوال، يجب أن تتناسب الأتعاب بصورة حصرية مع ما ينص عليه العقد ولا يسمح أن تقدم المدفوّعات إلى شخص آخر غير المتعاقد معه أو في بلد غير بلدان الأطراف المتعاقدة أو المنصوص عليها في العقد.⁴

علاوة على ذلك، توفر شركة سايم نظاماً مفصلاً لتقييم الموردين، والذي ينص على اعتماد تدابير (المراقبة، والتقويض، والتعليق، والانسحاب) ضد الموردين المتأخرین في حالة إدراكهم لسلوك مخالف للمبادئ الواردة في مدونة الأخلاق منذ مرحلة إثبات الأهلية.

2.5. المديرون، الموظفون والتعاونيون مع سايم

2.5.1 التنمية وحماية الموارد البشرية

المتعاونون يمثلون عنصراً أساسياً في وجود الشركة. إن التقاني ومهنية الإدارة والموظفين هما قيمتان وشرطان أساسيان لتحقيق أهداف سايم.

تلزם سايم بتطوير قدرات ومهارات الإدارة والتعاونيين حتى يتمكن الجميع، كجزء من أنشطتهم المهنية، من التعبير بشكل كامل عن الطاقة والإبداع المؤديين إلى تحقيق إمكاناتهم. كما تلتزم سايم بضمان ظروف العمل التي تحترم السلامة البدنية والعقلية للمتعاونين وكرامتهم. يحظر أي ضغط مفرط أو إزعاج. في الواقع، يجب أن تسمح ظروف العمل بتنمية شخصية المتعاون ومهاراته.

امتثالاً للتشريعات والالتزامات التعاقدية، تلتزم سايم بمنح جميع معاينيها نفس فرص العمل، من خلال السعي إلى الاستفادة من معاملة تعاقدية وأجور منصفة، تقوم حصراً على معايير الكفاءة والجدار، دون أي تمييز.

يجب أن تتسم الإدارات المختصة في جميع الحالات بما يلي:

- تعتمد دوماً معايير الجدار المهنية والكفاءة الصارمة لجميع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية؛
- اختيار، توظيف، تدريب، دفع رواتب وتسهيل الموارد البشرية دون تمييز؛

⁴ لا تعتبر دولة ثلاثة، لأغراض تطبيق الحظر، البلدان التي قامت فيها شركة/منظمة، وهي نظيرة سايم، خزيتها المركزية وأو أنشأت، كلياً أو جزئياً، مقراتها أو مكاتبها أو وحداتها التشغيلية اللازمة لتنفيذ العقد، دون الإخلال بجميع أنظمة المراقبة الأخرى المنصوص عليها في الإجراءات الداخلية المتعلقة باختيار الأطراف المقابلة وتتفيد المدفوّعات. لأغراض الحظر، تجدر الإشارة إلى أنه يجوز لشركة أخرى من نفس المجموعة التي يتبعها إليها المورد الاحتفاظ بالخزانة المركزية، شريطة إجراء الفحوصات المناسبة لاغفاء شركة سايم من التزامها التعاقدية وإجراء الفحوصات المناسبة لضمان تزاهة الشركة التي ستتقى الدفع. إضافة إلى ذلك، لأغراض هذا الحظر، لا تمثل المدفوّعات باليورو إلى الحسابات الجارية الموجودة في دول المنطقة الموحدة للمدفوّعات باليورو (SEPA) معاملات تشمل دولاً ثلاثة.

• خلق بيئة عمل مواتية لطمانينة جميع متعاوني سايم، بحيث لا تؤدي الاختلافات والمعتقدات والتوجهات الشخصية إلى التمييز؛

تتظر سايم من متعاونيها، على جميع المستويات، المشاركة في الحفاظ ضمن المجتمع على جو الاحترام المتبادل لكرامة الإنسان والشرف والسمعة الحسنة. تتدخل سايم في منع التصرفات التي تكون مصدرًا للإهانة والتمييز أو التشهير. في هذا الصدد، كافة التصرفات حتى خارج العمل التي تعتبر مهينة بشكل خاص للحساسية الاجتماعية، ستؤخذ بعين الاعتبار أيضًا.

في كافة الأحوال، تمنع منعاً باتاً كافة التصرفات التي تُعد عنفاً بدنياً أو نفسياً.

2.5.2 إدارة المعرفة

تعمل سايم على تشجيع الثقافة والمبادرات الرامية إلى نشر المعرفة داخل هيكلها، وتسلط الضوء على القيم والمبادئ والسلوكيات والمبادرات من حيث ابتكار الأسر المهنية فيما يتعلق بالمواضيع المتعلقة بتطوير الأنشطة، النمو الاقتصادي والنمو المستدام للمجتمع.

تلزم سايم بتوفير أدوات للفاعل بين الفرق المهنية ومجموعات العمل، وكذلك التنسيق والوصول إلى المعرفة، وتشجع المبادرات لزيادة نشر وتنظيم المعرفة حول المهارات الأساسية داخل هيكلها بحيث تهدف إلى تحديد إطار مرجعي مناسب لضمان التوحيد العملياتي.

يجب على كافة العاملين في سايم المشاركة الفعلة في تسيير إدارة المعرفة، كل في مجال اختصاصه، في سبيل تحسين أسلوب توزيع هذه المعرفة بين الأفراد والمشاركة فيها.

2.5.3 الأمن الداخلي

تشارك سايم في نشاط دراسة وتطوير وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات وخطط عملية تهدف إلى تجنب ومنع أي سلوك متهور أو احتيالي قد يتسبب في ضرر مباشر أو غير مباشر للمتعاونين في سايم وأو الموارد المادية وغير المادية للشركة. وبينما تفضيل التدابير الوقائية والدفاعية من أجل الحد من الحاجة إلى اتخاذ إجراءات تصحيحية. هذه التدابير سنكون دوماً متناسبة بشكل صارم مع خطر الأضرار أو التهديدات للأشخاص والمتناكلات.

يجب أن يساهم جميع متعاوني سايم بنشاط في الحفاظ على معيار مثل لأمن الشركات؛ وهذا عن طريق الامتناع عن أي سلوك محظوظ أو خطير، وإبلاغ مسؤولهم المباشر أو الهيئة المختصة التي ينتمون إليها أو الهيئة المختصة في سايم عن أية أعمال تقوم بها أطراف من الغير، تؤدي إلى الضرار بأصول سايم أو بمواردها البشرية.

في كافة المجالات التي تتطلب اتخاذ عناية خاصة بسلامة الأشخاص، يجب على الجميع الالتزام الدقيق بالتعليمات التي تصدرها سايم والامتناع عن أية تصرفات قد تؤدي إلى تهديد سلامتهم الشخصية والسلامة العامة، كما يجب على الجميع الإسراع في إبلاغ رئيسهم المباشر بأية أوضاع تهدد سلامتهم وسلامة الآخرين بالخطر.

2.5.4 المضايقات والضغط المنعوي في مكان العمل

تشجع سايم على المبادرات التي تهدف إلى خلق ظروف عمل تساعد على التوصل إلى أفضل تنظيم.

المضايقة والضغوط المعنوية في علاقات العمل الداخلية والخارجية محظورة دون استثناء من طرف سايم. تشمل سلوكيات المضايقة ما يلي:

- خلق مناخ من الترهيب والعداء والعزلة أو التمييز ضد أفراد أو مجموعات من المتعاونين؛
- التدخل دون مرر في المهام المهنية لآخرين؛
- وضع العائق أمام التطور المهني للغير بسبب التناقض الشخصي.

تشجع كافة أشكال العنف أو المضايقة المعنوية والجسدية أو تلك المتعلقة بالاختلافات الشخصية أو الثقافية. تشمل سلوكيات المضايقة ما يلي:

- تأسيس قرار يؤثر على مهنة العامل على قبول المقترنات الجنسية أو بناء على ثقافته أو أفضلياته وتوجهاته الشخصية؛
- استغلال المنصب الوظيفي لإجبار العاملين على محاابة جنسية؛
- عروض إقامة علاقات حميمية بين الأشخاص رغم الرفض الواضح للشخص الذي يتلقى هذه العروض؛
- التلميح إلى تشويهات أو إعاقات بدنية أو عقلية، أو التلميح إلى الاختلافات الثقافية والدينية والجنسية.

2.5.5 تعاطي المواد الكحولية أو المخدرات ومنع التدخين

يجب على كافة العاملين في سايم أن يشاركونا في التشجيع على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل.

المتعاون الذي يكون تحت تأثير الكحول أو المخدرات أو أي تأثير مماثل، في المكان وخلال ساعات العمل، يعتبر مدركاً لخطر الإزعاج للبيئة المهنية. حالات التبعية المزمنة، عندما تهدد بيئة العمل، سوف تعتبر حالة مشابهة للحالات المذكورة سابقًا، من الناحية التعاقدية تتعدد سايم بتشجيع الإجراءات الاجتماعية المنصوص عليها في هذا السياق من خلال عقود العمل.

يمنع ما يلي منعاً باتاً:

- حيازة المخدرات وما شابهها وتعاطيها وتقديمها إلى الغير أو قبولها من الغير خلال أوقات العمل وفي أماكن العمل.
- التدخين في أماكن العمل. تشجع سايم إرادة كل من يريد أن يتمتع عن التدخين، وقد خصصت أماكن معنية للمدخنين، وتأخذ بعين الاعتبار معاناة الأشخاص الذين يشعرون بالانزعاج بسبب التدخين في مكان العمل والذين يرغبون في تجنب الاتصال "بالدخان السلبي".

3 أدوات تطبيق مدونة الأخلاق

3.1 نظام المراقبة الداخلية

لتلزم سايم بتشجيع نظام مراقبة داخلية مناسب، والمعني بهذا النظام هو مجموعة من الوسائل الضرورية والمناسبة لتوجيه وإدارة ومراقبة نشاطات الشركة بهدف المحافظة على احترام القوانين وإجراءات الشركة وحماية ممتلكاتها وإدارة أعمالها بكفاءة عالية وممتازة، وتوفير البيانات المحاسبية والمالية الدقيقة وال كاملة.

تعد مسؤولية خلق نظام عالي الكفاءة للمراقبة الداخلية أمراً شائعاً على كافة المستويات التنظيمية في سايم. لذلك يتلزم كافة العاملين في الشركة، كل من منصبه وموقع عمله، بتحديد نظام المراقبة الداخلي هذا وضمان تسييره بأسلوب صحيح.

تشجع سايم على كافة المستويات، على نشر ثقافات وإجراءات قائمة على أساس الوعي بوجود عمليات المراقبة، وعلى تكوين أسلوب تفكير يتوجه نحو إجراء عملية المراقبة بصورة واعية وطوعية، وبناء عليه، يقوم المديرون بالدرجة الأولى، وكافة العاملين في سايم، بالمساهمة والمشاركة في نظام سايم للمراقبة الداخلية، وهم بعملهم الإيجابي هذا سيستطيعون أن يضموا إليهم كافة من يعمل معهم في هذا المضمار.

كل عامل حارس مسؤول عن ممتلكات الشركة (المادية وغير المادية) التي يستخدمها في عمله. لا يسمح لأي عامل استخدام أمواله وأجهزه سايم بصورة غير لائقة، كما لا يجوز لهم السماح للأخرين بفعل هذا.

تنمنع منعاً باتاً، كافة الأعمال والتصرفات التي تؤدي إلى القيام أو المشاركة بعمليات الاحتيال.

إن لهيئات المراقبة والإشراف والمدققين الداخليين في سايم وشركة المراجعة الموكلة، حق الاطلاع على كافة البيانات والوثائق والمعلومات الضرورية لتنفيذ الأنشطة التي ضمن صلاحيتهم.

3.1.1 تضارب المصالح

تعترف سايم وتحترم حق معاونيها في الاشتراك باستثمارات وأعمال أو نشطات من خارج نطاق تلك المقاومة لصالح سايم، بشرط أن تكون

قانونية ومتوافقة مع الالتزامات التي تم اتخاذها مع سايم، تتبنى سايم، شكلاً وموضوعاً، الوثائق الداخلية التي تضمن شفافية وصدق المعاملات، بما في ذلك مصالح المديرين والمدققين بالإضافة إلى المعاملات مع الأطراف ذات الصلة.

يجب على إدارة سايم ومعاونيها تجنب والإبلاغ عن كل تضارب للمصالح بين النشطات الاقتصادية الخاصة والعائلية والمناصب التي يشغلونها داخل الهيكل. في كافة الأحوال، يجب على كل شخص الإبلاغ عن مواقف أو نشاطات معينة يعلم بها أو يتعرض لها هو شخصياً أو أحد أقاربه أو أنسابه حتى الدرجة الرابعة من القرابة، أو الأشخاص الذين يعيش معهم، أو يتعرض لها الموردون أو الزبائن أو المنافسون أو الأطراف من الغير المتعاقد معها أو الشركات الأم أو الشركات التابعة أو الأشخاص الذين يقومون بأعمال تنفيذية وأعمال المراقبة والإدارة.

تعتبر الحالات التالية، تضارباً في المصالح:

- استغلال الشخص لمنصبه في المجتمع أو استعمال المعلومات أو فرص الأعمال التي يتم الحصول عليها من خلال الوظيفة للحصول على منافع أو مزايا شخصية أو لصالح أطراف من الغير؛
- قيام العامل وأقاربه باداء أي نوع من العمل للموردين أو الموردين من الباطن أو المنافسين.

في جميع الحالات، يجب على المديرين والمستخدمين في سايم تجنب أي موقف أو نشاط قد يتعارض مع مصلحة الشركة أو يمكن أن تتعارض مع وظيفتهم بشكل غير محايده، في اتخاذ القرارات لصالح المجتمع التي تتماشى تماماً مع قواعد المدونة، أو بشكل أوسع، في تنفيذ مهام المناصب التي يشغلونها.

يجب إبلاغ المدير المباشر أو الهيئة المسئولة والجهة الضامنة، عن أي موقف قد يشكل أو يؤدي إلى تضارب في المصالح. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المستخدمين، في جميع الأحوال، إبلاغ ذلك كتابةً إلى هيئة الموارد البشرية المختصة وإلى الجهة الضامنة.

يجب على المدير أو المستخدم المعنى تجنب التدخل في عملية التنفيذ/صنع القرار.

بعد استشارة إدارة الموارد البشرية المختصة، فإن المسؤول السلمي أو الهيئة المنتمية إليه القيام بما يلي:

- التأكيد من وجود التضارب وتحديد الحلول العملية التي تهدف إلى الحفاظ، في حالة محددة، على شفافية ونزاهة السلوك في تنفيذ الأنشطة؛
- إرسال التعليمات المكتوبة الالزامية إلى كل من أصحاب الشأن وإلى إدارة الموارد البشرية والتنظيم والخدمات المختصة وإلى الجهة الضامنة أيضاً؛
- حفظ الوثائق المستلمة أو المرسلة.

3.1.2. الشفافية في ضبط الحسابات

تعتمد الشفافية المحاسبية على الحقيقة والدقة وакتمال المعلومات الأساسية للسجلات المحاسبية ذات الصلة. تعتمد الشفافية المحاسبية على الحقيقة والدقة واكتمال المعلومات الأساسية للسجلات المحاسبية ذات الصلة. يجب على كل عضو من أعضاء الهيئات الإدارية أو الإدارة أو كل مستخدم، في نطاق صلاحياته، التعاون، في سبيل إتمام دمج إجراءات التسيير بشكل صحيح وسريع في السجلات المحاسبية.

يحظر التصرف بطريقة قد تؤثر على شفافية ووضوح القوائم المالية.

يتم الاحتفاظ بالوثائق الثبوتية الالزامية لدعم النشاط المنجز، مما يسمح بما يلي:

- إقامة القيود المحاسبية بصورة بسيطة وسريعة؛
- تحديد كل من المستويات المختلفة للمسؤولية والتخصيم وفصل المهام؛
- بيان المعلومات الالزامية لكل عملية بحيث يمكن تقدير كافية الأخطاء المادية والتفسيرية؛

كل عملية تسجيل يجب أن تعكس المعلومات التي تحتوي عليها الوثائق الثبوتية بكل صحة ووضوح. من واجب كل المتعاونين في سايم أن

يجعلوا الوثائق سهلة العثور عليها وتصنيفها وفقاً لمعايير منطقية.

يجب على كافة العاملين في سايبم الذين لديهم علم بوجود إلغاء، تزوير، إهمال بالعمليات المحاسبية أو في الوثائق التي تسجل بها العمليات المحاسبية، أن يبلغوا مسؤولهم المباشر أو الضامن.

3.2. حماية الصحة والأمن والبيئة والسلامة العامة

تقام جميع نشاطات سايبم بالتوافق مع الاتفاques والمعايير العالمية والقوانين والتشريعات والممارسات الإدارية والسياسات الوطنية في البلدان التي تعمل بها الشركة، فيما يتعلق بحماية الصحة وأمن المستخدمين والبيئة والسلامة العامة.

تشارك سايبم بنشاط في المنتديات المناسبة لتعزيز التنمية العلمية والتكنولوجية الرامية إلى حماية الموارد والبيئة. يجب أن تقام إدارة كافة هذه النشاطات على ضوء أحدث المعايير التي تخص حماية البيئة وكفاءة الطاقة بهدف تحسين ظروف العمل وحماية صحة وسلامة المستخدمين وحماية البيئة.

يجب على المتعاونين في سايبم، كل في مجال اختصاصاته الوظيفية، المشاركة الفعالة في تطوير الوقاية من الأخطار وفي حماية البيئة والمحافظة على الصحة والسلامة والأمان لأنفسهم ولزملائهم وغيرهم.

3.3. حماية الأبحاث والتحديث والملكية الفكرية

تشجع سايبم على أعمال الأبحاث والتحديث المنجزة من قبل المدراء والمستخدمين، كل من موقع عمله ومسؤوليته. تمثل الثروات الفكرية العامة الناتجة عن نشاطات التحديث هذه ثروة مركبة وأساسية لشركة سايبم.

تخصص الأبحاث وأعمال التحديث إلى تشجيع المنتجات والوسائل والإجراءات والتصرفات التي تحسن من كفاءة الطاقة وتقليل التأثير على البيئة، وتساعد على الاهتمام بصحة وسلامة المستخدمين والزبائن والمجتمع المحلي الذي تعمل فيها سايبم، وتساند نشاطات الشركة وبصفة عامة استدامة أنشطة المجتمع.

يجب على كافة العاملين في سايبم، كل من موقع وظيفته ومسؤوليته، المساهمة بشكل فعال في إدارة الثروة الفكرية، مما يسمح بتنمية وحماية وزيادة أهمية هذه الثروة.

3.4. مبدأ السرية

3.4.1. حماية الأسرار المهنية

تتطلب أنشطة سايبم باستمرار اكتساب، حفظ، معالجة، تقديم ونشر المعلومات والوثائق والبيانات الأخرى المتعلقة بالمفاوضات والإجراءات الإدارية والعمليات المالية والخبرات (العقود، المستندات، التقارير، الملاحظات، الدراسات، الرسوم، الصور، البرمجيات وغيرها)، والتي وفقاً للاتفاقات التعاقدية لا يمكن الكشف عنها خارج نطاق الشركة، قد يؤدي الكشف عنها بشكل غير مناسب أو مفاجئ إلى الإضرار بمصالح المجتمع.

دون الإخلال بشفافية الأنشطة المقامة والتزامات المعلومات التي تملتها الأحكام السارية، يجب على كافة العاملين في سايبم ضمان السرية المطلوبة لكل جزء من المعلومات التي يتم الحصول عليها كجزء من وظيفتها المهنية.

كافة المعلومات والمعارف والبيانات التي يتم الحصول عليها أو معالجتها من قبل المستخدمين خلال فترة عملهم أو عن طريق المهام التي يقومون بها، هي ملك لشركة سايبم ولا يمكن استخدامها وإعطاؤها أو نشرها إلا بموافقة المدير المباشر ووفقاً لإجراءات معينة.

3.4.2 حماية الحياة الشخصية

تلزム سايم بحماية المعلومات المتعلقة بالعاملين فيها وبالأطراف من الغير، وهي معلومات يتم إنشاؤها أو الحصول عليها داخل المجتمع وفي العلاقات التجارية، وتلتزم أيضاً بتجنب أي استخدام سيء لهذه المعلومات.

تقوم سايم بضمان معالجة البيانات الشخصية داخل إطار الشركة نفسها بما يتماشى مع الحقوق والحریات الأساسية، ومع كرامة كل من له علاقة بها، كما تنص عليه القوانين السارية.

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية بطريقة مشروعة وبأسلوب مرخص به، على أن يقتصر جمع وتسجيل البيانات على المعلومات الضرورية لأغراض معينة واضحة ومشروعة. يجب الاحتفاظ بالبيانات لمدة زمنية لا تزيد عما تستلزمه الأغراض التي جمعت من أجلها هذه المعلومات.

كما تلتزم سايم بتنبئ إجراءات سلامة وأمن مناسبة وواقية على كافة بنوك المعلومات التي تحتوي على البيانات الشخصية، وذلك لتجنب خطر تفشي وضياع هذه المعلومات أو لمنع أشخاص غير مخولين من الاطلاع عليها أو معالجتها بطريقة غير مشروعة.
يجب على العاملين في سايم القيام بما يلي:

- الاقتصر على جمع ومعالجة البيانات الضرورية والمناسبة ومعالجتها فقط لأغراض واجباتهم ومسؤولياتهم؛
- الاقتصر على جمع هذه البيانات ضمن إجراءات معينة، والاحتفاظ بها وترتيبها في ملفات بحيث يمنع من أن يطلع عليها أشخاص غير مخولين؛
- جمع وترتيب هذه البيانات بحيث يصبح من السهل أن يطلع عليها الأشخاص المخولون بهذا والحصول على معلومات دقيقة وواافية وحقيقة؛
- كشف هذه البيانات بناء على إجراءات معينة أو على تحويل صريح من المدير المباشر، ويكون هذا في كافة الأحوال، بعد التأكد من إمكانية إفشاء هذه البيانات، وبعد التأكيد مما إذا كانت هناك أية قيود مطلقة أو نسبية تجاه أطراف من الغير مرتبطة مع سايم بأية علاقة كانت، وبعد الحصول على موافقة هذه الأطراف، إذا أمكن ذلك.

3.4.3 عضوية الإدارة والموظفين في الجمعيات، والمشاركة في المبادرات أو الفعاليات أو الاجتماعات الخارجية

تشجع سايم على المشاركة في الجمعيات، المبادرات والمناسبات والاجتماعات الخارجية بشرط أن تكون متوافقة مع المهام المهنية للمديرين والمستخدمين. تعتبر مستوفية لهذا المعيار:

- المشاركة في الهيئات والمؤتمرات والاجتماعات والندوات والدورات التعليمية؛
- كتابة المقالات والنصوص والمنشورات بشكل عام؛
- المشاركة في المناسبات العامة.

لذا يجب على مسؤولي سايم ومستخدميها المسؤولين عن شرح أو تقديم معلومات، عن أمور تتعلق بأهداف سايم ونتائجها ووجهات نظرها، أن يقوموا، إضافة إلى احترام الإجراءات الداخلية فيما يخص إساءة استخدام آليات السوق، بالحصول على الموافقات الضرورية من المدير المباشر عن الأسلوب الذي يجب اتباعه وعن النصوص والتقارير المكتوبة، كما يجب عليهم الاتفاق على فحوى هذه النصوص مع الدوائر المختصة في سايم.

4 مجالات التطبيق والهيئات المرجعية لمدونة الأخلاق

تنطبق مبادئ ونصوص المدونة على كافة العاملين في سايم وعلى نشاطاتها.

يقوم الممثلون الذين تعينهم سايم في الهيئات الاجتماعية للشركات التابعة لها، وفي اتحاد الشركات وفي المشاريع المشتركة بتعزيز مبادئ

وفحوى المدونة في مجالات اختصاصهم.

يقع على عاتق المديرين والإدارة بالدرجة الأولى مسؤولية تنفيذ مبادئ ومحظى المدونة وتحمل المسؤولية داخلياً وخارجياً، وتعزيز الثقة والاتصال والشعور بضرورة العمل الجماعي. ومن مسؤوليتهم أيضاً أن يكونوا مثالاً للتصفات يحتذى به كافة المتعاونين معهم وتحث هؤلاء على الامتثال للمدونة وتشجيعهم على صياغة أسلمة واقتراحات حول بعض أحكامه.

من أجل تحقيق الامتثال الصارم للمدونة، يجوز لكل متعاون من متعاوني سايم التقدم مباشرة إلى الضامن.

4.1 واجب العلم بمدونة الأخلاق والإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة

المدونة متوفرة لجميع المستخدمين على موقع الإنترانت الخاص بالشركة: "على نظام إدارة الوثائق" "Document Management System" ولجميع المستخدمين - حتى غير العاملين - على الموقع الإلكتروني لسايم.

يجب على كافة المتعاونين في سايم أن يكون لديهم علم بمبادئ وفحوى المدونة والإجراءات المرجعية التي تنظم الأعمال والمسؤوليات التي يقومون بها.

يجب على كافة المتعاونين في سايم ما يلي:

- الابتعاد عن أية تصرفات تتعارض مع هذه المبادئ والشروط والإجراءات؛
- القيام، كل من موقع وظيفته، باختيار المتعاونين وتوجيههم بما تمليه عليهم هذه المدونة؛
- الطلب من الأطراف من الغير الذين تتعامل معهم سايم، تقديم ما يثبت اطلاعهم وفهمهم لهذه المدونة؛
- القيام فوراً بإبلاغ المدير المباشر أو الهيئة التي يعمل فيها الضامن، عن أية معلومات أو أخبار تصل من أصحاب المصالح، الانتهاكات المحتملة أو طلبات التعدي على المدونة؛ يجب تقديم هذه الإبلاغات عن الخروق المحتملة بالتوافق مع الوسائل العلمية التي تنص عليها إجراءات معينة تضعها لجنة الرقابة والمخاطر ومجلس المدققين الداخلين ولجنة الامتثال في الشركة؛
- التعاون مع الضامن ومع الدوائر المعنية في التحقق من الخروقات المحتملة؛
- اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عندما يتطلب الوضع ذلك، وعلى أي حال، منع أي شكل من أشكال الانتقام.

لا يُسمح لمتعاوني سايم بإجراء تحقيقات شخصية أو الكشف عن معلومات لأشخاص آخرين إلا إلى مسؤوليهم المباشرين أو الدائرة التي يتبعون إليها وللضامن. إذا قام متعاون ما بالتبليغ عن خرق مفترض وشعر بأنه قد أصبح عرضة للانتقام، يحق لهذا الموظف أن يقدم شكوى إلى الضامن مباشرة.

4.2 الهياكل المرجعية والمراقبة

لتلزم سايم أيضاً من خلال تعيين الضامن بضمان ما يلي:

- النشر الأقصى لمبادئ ومضمون المدونة بين المتعاونين في سايم وبين غيرهم من أصحاب المصالح، توفير كافة الوسائل التعرفيّة الممكنة لتوضيح وتفسير وتطبيق المدونة، وتحديثها بما يتماشى مع تطور الوعي الاجتماعي والمعايير ذات الصلة؛
- للتأكد من كافة الأخبار عن خرق مبادئ وفحوى المدونة، ومن الإجراءات المرجعية، القيام بدراسة الحقائق بشكل موضوعي وتوقيع العقوبات واتخاذ الإجراءات المناسبة عند التأكيد من حدوث الخرق؛ ضمان عدم وقوع أي شخص ضحية للانتقام بأي شكل من أشكاله، نتيجة قيامه بإعطاء معلومات عن احتمال خرق المدونة أو التعليمات المتعلقة بها.

4.2.1 الضامن لمدونة الأخلاق

تمثل مدونة الأخلاق، من بين أمور أخرى، مبدأً عاماً حتمياً لنموذج التنظيم والإدارة والمراقبة الذي اعتمدته سايم، وفقاً للقوانين الإيطالية بشأن

مسؤولية الأشخاص الاعتباريين عن الأخطاء الإدارية الناجمة عن الجرائم الواردة في المرسوم التشريعي رقم 231 الصادر في 8 يونيو 2001

تولي شركة سايم المساعدة مسؤولية الضامن إلى لجنة الامتثال بناء على النموذج المذكور أعلاه. يجب أن تقوم كافة الشركات التابعة لشركة سايم بصورة مباشرة أو غير مباشرة، في إيطاليا أو خارجها، بإصدار وثيقة رسمية لمنح وظيفة الضامن إلى لجنة الامتثال التابعة لها أو لهيئة مماثلة.

يجب على الضامن القيام بالواجبات التالية:

- تعزيز تطبيق المدونة وإصدار الإجراءات المرجعية، إبلاغ واقتراح للمدير العام للشركة بالمبادرات المقيدة لنشر أفضل بالمدونة والتعريف بها بشكل أفضل وكذلك تجنب تكرار وقوع الانتهاكات؛
- تعزيز برامج اتصال وتكون خاصّة لمديري ومستخدمي سايم؛
- دراسة المعلومات حول الانتهاكات المحتملة للمدونة واتخاذ إجراءات التحقيق المناسبة، التدخل إنّ أخبار تصل من المتعاونين في سايم عن حالات خروق محتملة تستلزم اتخاذ إجراءات بخصوصها، أو إخبار عن حالات انتقام يتعرض لها أحد الأشخاص بعد قيامه بالتبليغ عن خرق ما؛
- إبلاغ الدوائر ذات العلاقة عن نتائج التحقيقات الخاصة باتخاذ إجراءات عقابية، عند الضرورة؛ إبلاغ الدوائر المختصة عن نتائج التحقيقات التي يبني على أساسها اتخاذ الإجراءات المناسبة.

يقدم الضامن في شركة سايم المساعدة تقريراً نصف سنوي عن تنفيذ المدونة وعن ضرورة تحديثها، إذا لزم الأمر إلى كل من لجنة الرقابة والمخاطر وهيئة المدققين الداخليين وكذا للرئيس التنفيذي وللجنة الامتثال، الذين يقومون بدورهم بإعلام مجلس الإدارة.

يساعده الضامن في سايم في أداء مهمته "الأمانة الفنية للهيئة الإشرافية 231 بسايم". الأمانة الفنية يتم مساعدتها من طرف الهيأكل المختصة التابعة لشركة سايم، كما أنه يخلق ويحافظ على تدفق التقارير والاتصالات مع الجهات الضامنة للشركات الخاضعة للرقابة.

من أجل تسهيل تدفق التبيهات، أقامت شركة سايم قنوات اتصال محددة مبينة في إجراء "التقارير، حتى مجهرة الهوية، التي تلقتها شركة سايم والشركات الخاضعة للرقابة في إيطاليا والخارج" المنشورة على موقع الإنترنت الخاص بشبكة سايم وعلى الإنترنـت وبإمكانـية جميع متعاونـي سايم ومستخدمـي الموقـع الإنـternet الاطـلاع علـيـها.

كما أنشأت سايم "قنوات مخصصة" لتسهيل تدفق الاتصالات:

[organismodivigilanza@saipem.com.](mailto:organismodivigilanza@saipem.com)

4.2.2. تعزيز مدونة الأخلاق

من أجل تعزيز المعرفة وتسهيل تطبيق المدونة، يلتزم الرئيس التنفيذي وإدارة شركة سايم بتعزيز المعرفة وتسهيل تنفيذ المبادئ المنصوص عليها في مدونة الأخلاق. وفي هذا الصدد، يعلمون داخل شركة سايم على تعزيز إتاحة كل أداة معرفية ممكنة ونشر ثقافة تهدف إلى احترام المبادئ الواردة هنا.

4.3. مراجعة مدونة الأخلاق

يقوم مجلس إدارة شركة سايم بالمصادقة على مراجعة مدونة الأخلاق.

يتم تقديم الاقتراح بناء على تقييم أصحاب المصالح فيما يخص مبادئ وفوائد المدونة، مع التشجيع على المساهمات الفعالة والإبلاغ عن النواقص المحتملة في المدونة.

القيمة التعاقدية لمدونة الأخلاق .4.4

يعتبر احترام التعليمات التي تنص عليها المدونة جزءاً أساسياً من التزامات التعاقدية للمتعاونين في سايم، بناء على ما تنص عليه القوانين السارية.

يشكل أي انتهاك لمبادئ ومحنوى المدونة خرقاً للالتزامات الأساسية لعلاقة العمل أو خطأ تأديبياً، مع كل العوائق القانونية المتصلة بها والمتعلقة باستمرارية علاقة العمل، وقد تؤدي إلى التعويض عن الأضرار الناتجة عن هذا الانتهاك.