



SOCOTEC

**مدونة قواعد السلوك
لمجموعة سوكوتيك
(SOCOTEC GROUP)**

المحتويات

المقدمة - رسالة من رئيس مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP)

1. الحوكمة وتطبيق مدونة قواعد السلوك

- ما الغرض من مدونة قواعد السلوك؟
- على من تُطبق مدونة قواعد السلوك؟
- هل مدونة قواعد السلوك إلزامية؟
- ما هي الحوكمة الأخلاقية للمجموعة؟
- هل لديك أي شكوك أو استفسارات؟

2. المبادئ الأخلاقية للمجموعة

- تعزيز النزاهة
- مكافحة جميع أشكال الفساد
- التصرف بمسؤولية

3. الممارسات المحفوفة بالمخاطر والقواعد الواجب اتباعها

- تضارب المصالح
- الهدايا والدعوات
- الرعاية والتمويل
- الاحتيال المهني
- ممارسات الأعمال العادلة والامتثال لقوانين مكافحة الاحتكار
- العقوبات الاقتصادية الدولية

5. الحوكمة وتطبيق مدونة قواعد السلوك

- المعلومات السرية
- البيانات الشخصية
- صورة المجموعة وسمعتها
- نزاهة المعلومات المالية

6. نظام الإبلاغ عن المخالفات في المجموعة

المقدمة

منذ تأسيسها، رسخت مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) نجاحها على أساس جودة خدماتها، مما جعلها رائدة في إدارة المخاطر والامتثال في مجالات البناء والبنية التحتية والمعدات والصناعة. إلى جانب هذه الخبرة التقنية، فأنا على ثقة بأن نجاحنا يستند أيضًا إلى التزامنا بالمبادئ الأخلاقية.

لهذا السبب، أفر بتقديم مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا، والتي تجسد مبادئنا الأخلاقية في النزاهة، ومكافحة الفساد، والمسؤولية، والشفافية تجاه جميع أصحاب المصلحة لدينا.

تشكل مدونة قواعد السلوك أداة إرشادية توجه تصرفاتنا وقراراتنا اليومية في عالم دائم التغيير. وهي بمثابة مرجع أساسي لموظفي مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) وكافة أصحاب المصلحة لدينا، حيث تساعد في التعامل مع المواقف اليومية المعقدة، وتضمن تصرفنا وفقًا لأعلى المعايير الأخلاقية، والامتثال للقوانين واللوائح والتوقعات المجتمعية.

أدعوكم إلى تبني مدونة قواعد السلوك الخاصة هذه وتطبيقها في أعمالكم اليومية، فهي لا تحل محل حكمكم الشخصي، لكنها توضح مسؤولياتنا المشتركة وتعزز ثقافة الثقة داخل المجموعة.

وأخيرًا، أشجعكم على مشاركة أي مخاوف أو استفسارات أو شكاوى قد تواجهونها. تؤكد مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا على أهمية عدم التزام الصمت عند مواجهة موقف معقد. لا ترددوا في التحدث إلى مديركم المباشر أو اللجوء إلى القنوات المخصصة المذكورة في مدونة قواعد السلوك.

معًا، دعونا نؤكد التزامنا بالتصرف بنزاهة ومسؤولية في جميع أنشطتنا.

هيرفي مونجوتان

الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة التنفيذي
SOCOTEC Group



1. الحوكمة وتطبيق مدونة قواعد السلوك

- ما الغرض من مدونة قواعد السلوك؟
- على من تُطبق مدونة قواعد السلوك؟
- هل مدونة قواعد السلوك إلزامية؟
- ما هي الحوكمة الأخلاقية للمجموعة؟
- هل لديك أي شكوك أو استفسارات؟



ما الغرض من مدونة قواعد السلوك؟

تُعد مدونة قواعد السلوك جزءًا لا يتجزأ من برنامج الامتثال لمجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) وأساسه.

تهدف مدونة قواعد السلوك إلى عرض المبادئ الأخلاقية التي يجب أن توجه جميع أنشطتنا. كما تهدف إلى مساعدة الموظفين على اتخاذ القرارات الصحيحة والتصرف بطريقة نموذجية وأخلاقية أثناء أداء مهامهم.

3 أهداف مدونة الأخلاقيات



تحدد هذه المدونة الممارسات المعرضة للخطر والقواعد التي يجب الامتثال لها. كما تتضمن أمثلة عملية مستمدة من خريطة مخاطر الفساد الخاصة بنا.

← تُستكمل مدونة قواعد السلوك بسياسات وإجراءات داخلية توفر تفاصيل إضافية حول موضوعات محددة، مثل: **سياسة الهدايا والدعوات، ودليل الشراء المسؤول، وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات.**

تم إعداد مدونة قواعد السلوك هذه بما يتوافق مع متطلبات المعايير السارية، ولا سيما:

- القانون الفرنسي بشأن الشفافية، ومكافحة الفساد، وتحديث الحياة الاقتصادية الصادر في ٩ ديسمبر ٢٠١٢
- "قانون ساين ٢٠١٢" ("waL ٢ nipaS")، و
- أحدث إصدار من "مدونة الامتثال" الصادرة عن مجلس الاختبار والتفتيش وإصدار الشهادات (CIT).

بالإضافة إلى مدونة قواعد السلوك، يجوز لكيانات مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) اعتماد سياسات محددة للامتثال للوائح المحلية الخاصة بها.

ما هي الحوكمة الأخلاقية للمجموعة؟

تتولى **لجنة الأخلاقيات** في المجموعة مسؤولية الإشراف على تطوير برنامج الامتثال وتنفيذها، كما ترفع تقاريرها إلى **مجلس إدارة** المجموعة. كما أنها مسؤولة عن التحقيق في بلاغات المخالفات ومعالجتها.

يتولى **مسؤول الامتثال** في المجموعة مسؤولية تطوير برنامج الامتثال الخاص بالمجموعة وتعزيزه والإشراف على تنفيذه. ولهذه الغاية، يعتمد على شبكة من **مسؤولي الامتثال المحليين**، الذين يتولون تنفيذ برنامج الامتثال وتكييفه وفقاً للواقع التجاري والتشغيلي في مناطقهم الجغرافية.

يقدم **مديرو** كيانات المجموعة التزاماً رسمياً سنوياً بالامتثال لمحتوي مدونة قواعد السلوك، كما يجب عليهم التأكد من أن **موظفيهم** على دراية بها، ويطبقونها، ويشاركون في الدورات التدريبية ذات الصلة.

هل لديك أي شكوك أو استفسارات؟

لا يمكن لمدونة قواعد السلوك التنبؤ بجميع المواقف التي قد تنطوي على مخاطر.

لذلك، إذا كنت مترددًا بشأن كيفية التصرف في موقف عملي، أسأل نفسك الأسئلة التالية:

- هل يتوافق قراري مع القانون؟ هل يتوافق مع المبادئ والقواعد الأخلاقية للمجموعة؟
 - هل سأشعر بالارتياح إذا علم زملائي في المحال المهني أنني اتخذت هذا القرار، أو إذا نُشر في وسائل الإعلام؟
 - هل يمكنني تبرير أن قراري قد تم اتخاذه بحسن نية؟
- إذا كانت إجابتك "لا" على أي من هذه الأسئلة، فمن المحتمل ألا يكون قرارك متوافقاً مع مدونة قواعد السلوك.

وفي هذه الحالة، يُفضّل الامتناع عن اتخاذ القرار ومناقشة الأمر مع مدير القسم الذي تعمل به أو مع الإدارة القانونية أو مسؤول الامتثال.



على من تُطبق مدونة قواعد السلوك؟

تُطبق مدونة قواعد السلوك على جميع الموظفين والمديرين التنفيذيين وأعضاء الإدارة والمديرين في جميع كيانات مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) على مستوى العالم.

يتم توزيع مدونة قواعد السلوك عبر كيانات المجموعة، كما يتم تقديمها لجميع الموظفين الجدد عند انضمامهم. كما أنها متاحة على الموقع الإلكتروني للمجموعة.

بالإضافة إلى ذلك، تُوجّه مدونة قواعد السلوك إلى جميع أصحاب المصلحة الذين تتعامل معهم المجموعة.

هل مدونة قواعد السلوك إلزامية؟

نعم، المبادئ والقواعد الواردة في هذا المستند إلزامية وليست اختيارية؛ أي يجب على كل موظف في المجموعة الامتثال لها وضمّان تطبيقها.

قد يُشكل عدم الامتثال لأي من هذه المبادئ مخالفة تأديبية قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى إنهاء الخدمة، دون الإخلال بالإجراءات القانونية المحتملة.

2. المبادئ الأخلاقية للمجموعة

- تعزيز النزاهة
- مكافحة جميع أشكال الفساد
- التصرف بمسؤولية



تعزير النزاهة

من الناحية العملية، يعني ذلك، على سبيل المثال، أنه لن يتم التسامح مع أي ضغط، سواء كان داخليًا أو خارجيًا، يهدف إلى تغيير استنتاجات أو نتائج أي تقرير فني. يجب على كل موظف أن يتصرف باستقلالية ومهنية.

بصفتنا طرفًا مستقلًا موثوقًا به، تُعد نزاهة موظفينا أهم أصول المجموعة، حيث تشكل أساس الثقة التي يضعها فينا عملاؤنا وموردونا وجميع أصحاب المصلحة لدينا. لهذا السبب، من الضروري أن يؤدي موظفو المجموعة مهامهم وفقًا لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، مع احترام القواعد المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك، والتصرف دائمًا بنزاهة وأمانة وحيادية.

مكافحة جميع أشكال الفساد

تعتبر المجموعة أن أفعال الفساد أو استغلال النفوذ تتعارض مع المبادئ الأخلاقية التي تلتزم بها. ولهذا السبب، تعتمد مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) **سياسة عدم التسامح مطلقًا** مع جميع أشكال الفساد.

← يتخذ الفساد شكلين:

الرشوة النشطة:

حمله على القيام أو الامتناع عن القيام بعمل يدخل ضمن نطاق مهامه الرسمية، لصالح مقدم الرشوة.

الرشوة السلبية:

قبول أو طلب ميزة غير مشروعة (هدية، دعوة، إلخ) مقابل أداء مهمة، لصالح مقدم الرشوة.



على سبيل المثال، قد يعرض أحد الموظفين صندوقًا من الشمبانيا على عميل محتمل، حتى يقوم الأخير باختياره في مناقصة.

على سبيل المثال، قد يوافق أحد موظفي المجموعة على تعديل تقريره الفني مقابل دعوة لحضور حدث رياضي مقدمة من العميل.

استغلال النفوذ:

يتمثل في تقديم ميزة غير مشروعة (هدية، دعوة، إلخ) لشخص في القطاع العام أو الخاص، مقابل استغلال نفوذه الحقيقي أو المفترض للحصول على قرار لصالح مقدم الرشوة من سلطة عامة أو إدارة حكومية.



على سبيل المثال، قد يكون لموظف في المجموعة صديق مقرب يعرف موظفًا حكوميًا يمكنه التأثير على قرار تنظيمي لصالح المجموعة. يدفع الموظف مبلغ من المال لصديقه مقابل التأثير على المسؤول الحكومي لاتخاذ قرار لصالح المجموعة.

التصرف بمسؤولية

يتحمل جميع المديرين وأعضاء الإدارة والموظفين مسؤولية أفعالهم وتقصيرهم.

وتتطلب هذه المسؤولية أن يكون كل فرد على دراية بتأثير أفعاله على العملاء والشركاء والموظفين والمجموعة ككل.

وهي مسؤولية فردية وجماعية في آن واحد.

وفي هذا السياق، يتحمل المديرون وأعضاء الإدارة مسؤولية إضافية في هذا المجال، حيث يجب عليهم التصرف بطريقة نموذجية في جميع الظروف، وتعزيز ثقافة الشفافية والأخلاقيات من خلال خلق بيئة قائمة على الثقة، والتأكد من امتثال فرقهم للمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه.

المدفوعات التيسيرية:

معاملة أو تنفيذ إجراءات إدارية روتينية (مثل الحصول على تأشيرة أو التخليص الجمركي)، والتي يكون لمقدم الطلب حق قانوني فيها.

تحظر مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) على أي موظف، أثناء أداء مهامه، تقديم هذا النوع من المدفوعات إلى مسؤول حكومي، بغض النظر عن المبلغ، إلا إذا طلبت منه تحت الإكراه أو كان الامتناع عن الدفع يُعرضه للخطر أو يهدد سلامته.



لاوة على ذلك، قد يزداد خطر الفساد عند وجود وسيط تجاري في المعاملة.

يتمثل دور **الوسطاء التجاريين** (المستشارين، الخبراء، الوكلاء، إلخ) في تقديم المشورة أو المساعدة أو التمثيل بهدف الحصول على عقد أو قرار لصالح المجموعة مقابل الحصول على أتعاب.

لا تحظر المجموعة استخدام الوسطاء التجاريين، ولكن يجب استيفاء شروط معينة قبل إبرام عقد مع أحد الوكلاء: يجب استشارة الإدارة القانونية ومسؤول الامتثال مسبقًا، بحيث يتمكن مسؤول الامتثال من تقييم نزاهة الوسيط التجاري، وتحقق الإدارة القانونية من صحة العقد.

3. الممارسات المحفوفة بالمخاطر والقواعد الواجب اتباعها

- تضارب المصالح
- الهدايا والدعوات
- الرعاية والتمويل
- الاحتيال المهني
- ممارسات الأعمال العادلة والامثال لقوانين مكافحة الاحتكار
- العقوبات الاقتصادية الدولية

تضارب المصالح

يحدث تضارب المصالح عندما تتعارض المصالح الشخصية للموظف، أو يبدو أنها تتعارض، مع مصالح مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP). يُظنُّ لأن مثل هذا الوضع قد يقوض ولاء الموظف أو حياديته أثناء أداء مهامه، فمن الضروري أن يكون الموظف شفافاً، وأن يفصح عن تضارب المصالح، وألا يشارك في العملية أو المعاملة المعنية.

← ثلاث نقاط يجب أخذها في الاعتبار:

1

قد يكون تضارب المصالح حقيقياً، أو قد يكون ظاهرياً فقط. في الحالة الأخيرة، يجب اتباع الإجراء أدناه أيضاً، لأن وجود ما يبدو أنه تضارب مصالح، حتى لو لم يكن حقيقياً، يمكن أن يلحق ضرراً جسيماً بالمجموعة.

2

تمتد المصالح الشخصية للموظف أيضاً إلى الأشخاص المقربين منه، حيث قد تشمل مصالِح أحد أفراد العائلة أو الزوج أو الصديق، إلخ.

3

قد تشمل المصالح الشخصية ما يلي: علاقة صداقة أو قرابة مع عميل أو مورد. نشاط في جمعية لديها مصالح مشتركة مع المجموعة. مصلحة مالية مع عميل أو مورد، إلخ.

بالإضافة إلى ذلك، تحترم المجموعة حق موظفيها في المشاركة في أنشطة سياسية أو مجتمعية على أساس شخصي، أو شغل منصب إداري، شريطة أن تكون هذه الأنشطة متوافقة مع مهام الموظف وألا تؤثر في ساعات عمله. في جميع الحالات، يجب ألا تلحق هذه الأنشطة ضرراً بسمعة المجموعة.

كما تُجيز المجموعة توظيف أفراد من نفس العائلة أو أشخاص لديهم علاقات شخصية، بشرط ألا تؤدي هذه الحالات إلى تضارب في المصالح. في جميع الحالات، لا يجوز أن يكون هناك رابط إداري مباشر أو غير مباشر بين فردين من نفس العائلة أو بين أشخاص تربطهم علاقة شخصية.

← أمثلة على الممارسات المحظورة

عدم التنحي عن عملية صنع القرار في حالة كان مدير المبيعات مرتبطاً بزوجة أو زوجة عضو في فريق العميل الذي يدرس العروض المقدمة استجابة لطلب العروض.



غياب الشفافية بشأن وجود حالة تضارب المصالح وإدارة الموقف بشكل فردي دون الرجوع إلى مدير القسم المختص ومسؤول الامتثال.



أن يصبح الموظف مساهماً في مورد أو مقدم خدمة أو عميل لمجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP).



← الإجراء الواجب اتباعه

في حالة وجود تضارب مصالح حقيقي أو ظاهري، يجب عليك الإبلاغ عن الحالة إلى مدير القسم المختص ومسؤول الامتثال قبل اتخاذ أي إجراء أو قرار. سيقومون بتحليل المخاطر المحتملة لتضارب المصالح وتحديد التدابير الواجب اتخاذها.

علاوة على ذلك، إذا كنت تفكر في قبول مهمة خارج المجموعة (كمندوب إداري، أو عضوية في جمعية مهنية، إلخ) أو الترشح لمنصب سياسي، فيجب عليك إبلاغ مدير القسم المختص ومسؤول الامتثال مسبقاً. سيحللون المخاطر المحتملة لتضارب المصالح.

يجب عليك أيضاً إبلاغ مدير الموارد البشرية بأي علاقات أسرية أو شخصية داخل التسلسل الإداري الخاص بك، على سبيل المثال، إذا كنت تشرف على أحد أفراد أسرتك.

سيتم التعامل مع هذه الإفصاحات بسرية واحترام.

← الإجراء الواجب اتباعه

قبل تقديم أو قبول هدية أو دعوة، يجب عليك مراجعة سياسة الهدايا والدعوات الخاصة بالمجموعة والامثال لها، وطرح الأسئلة التالية على نفسك:

هل تُقدِّم الدعوة أو الهدية كمجاملة، أم كإجراء تجاري، أم مقابل مصلحة معينة؟

هل هناك سياق محدد تُقدِّم فيه، مثل: دعوة عامة لتقديم عروض/توفير خدمات قيد التنفيذ، تفاوض على عقد، طلب تصريح إداري؟

ما هي القيمة التقديرية للدعوة أو الهدية؟ هل هي معقولة؟

هل سأشعر بالإحراج إذا علم زملائي في المجال المهني أنني قبلت هذه الهدية أو قدمتها؟

هل يمكن أن تؤثر قيمة الهدية أو الدعوة أو تكرارها في استقلاليته وحياديتي؟ هل كنت سأأخذ نفس القرار لو لم أقبل الهدية أو الدعوة؟

إذا كنت مترددًا بشأن كيفية التصرف، ينبغي عليك استشارة مدير القسم الذي تعمل به أو مسؤول الامثال.

يمكن اعتبار الهدايا والدعوات بادرة مجاملة في العلاقات التجارية.

ومع ذلك، يمكن أيضًا استخدامها للتأثير بشكل غير مشروع أو للحصول على ميزة غير مبررة، مما قد يجعلها وسيلة للفساد، ولذلك يجب فحصها بعناية.

وضعت مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) سياسة خاصة بالهدايا والدعوات لتوفير إطار واضح لمنح واستلام الهدايا والدعوات.

← القواعد الأساسية لسياسة الهدايا والدعوات هي كما يلي:

يجب أن تكون الهدايا والدعوات:

- معقولة
- عرضية
- مقدمة أو مستلمة خارج أي فترة تفاوض أو تقديم عروض

← أمثلة على الممارسات المحظورة

دعوة عميل (سواء من القطاع العام أو الخاص) لحضور حدث رياضي أثناء التفاوض على عقد. ❌

قبول هدية من عميل يسعى إلى تعديل نتائج تقريره. ❌

قبول دعوة أو هدية من مورد بهدف الحصول على عقد مع مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP). ❌

قبول هدية أو دعوة بقيمة مفرطة. دعوة أو تقديم هدايا لشخص يعمل في القطاع العام بهدف التأثير على قراره لصالح مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP)، لا سيما في سياق أنشطة الضغط. ❌

الإجراء الواجب اتباعه ←

قبل إشراك إحدى كيانات مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) في عملية رعاية أو تمويل، يجب الحصول على موافقة على المبدأ وشروط هذه العملية من:

- المدير العام للكيان،
- وإدارة الاتصالات بالمجموعة،
- ومسؤول الامتثال.

يجوز لمجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) الانخراط في أنشطة الرعاية والتمويل لدعم قيمها وتعزيز التضامن المجتمعي.

هذه الأنشطة ليست غير قانونية في حد ذاتها. إلا أنه من الضروري توخي الحذر والالتزام بالسياسات المعتمدة، حيث قد تعتبر بعض هذه الأنشطة محاولات للفساد.

الرعاية: تقديم إحدى كيانات المجموعة مساهمة مالية أو عينية إلى منظمة تخدم قضية ذات منفعة مجتمعية (ثقافية، اجتماعية، إنسانية، إلخ) دون توقع أي عائد تجاري.

التمويل: تقديم إحدى كيانات المجموعة مساهمة مالية أو عينية لدعم حدث معين (مثل ندوة، مباراة، إلخ) بهدف الاستفادة من العائد التجاري الناتج عن المشاركة في هذا الحدث.

أمثلة على الممارسات المحظورة ←

المشاركة في برنامج رعاية أو تمويل خاص بأحد العملاء خلال فترة تقديم العطاءات أو التفاوض على عقد. ❌

تحقيق منفعة شخصية من خلال مبادرة رعاية أو تمويل (تضارب مصالح). ❌

تنفيذ أنشطة رعاية أو تمويل لصالح منظمة سياسية أو حزب سياسي أو شخص سياسي. ❌



الإجراء الواجب اتباعه

إذا كنت مترددًا بشأن كيفية التصرف، يجب عليك الرجوع إلى مدير القسم الذي تعمل به أو إلى الإدارة القانونية أو مسؤول الامتثال.

إذا شهدت حالة احتيال، يجب عليك الإبلاغ عنها إما مباشرة من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بالمجموعة، أو عبر مدير القسم، أو الإدارة القانونية، أو مسؤول الامتثال.

يُعرّف الاحتياال المهني بأنه سلوك يرتكبه الموظف أثناء أداء مهامه، يهدف إلى خداع شخص آخر عن قصد.

قد يكون هذا السلوك فعلًا إيجابيًا أو امتناعًا عن فعل أو إغفالًا لمعلومة.

لا تتسامح مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) مع أي سلوك احتيالي من قبل موظفيها.

أمثلة على الممارسات المحظورة

- تزوير تصاريح موظف و/أو مؤهلاته
- التوقيع على مستند نيابة عن شخص آخر
- تغيير في تقرير عمل بحيث لا يعكس الواقع
- إصدار شهادات مضللة أو غير صحيحة
- المشاركة في مهمة دون امتلاك المؤهل المطلوب
- وضع شعارات هيئة اعتماد على مستند رسمي دون الحصول على إذن رسمي من هذه الهيئة
- تزوير شهادة تدريب

ممارسات الأعمال العادلة والامتثال لقوانين مكافحة الاحتكار



الإجراء الواجب اتباعه

تُعد قواعد قانون مكافحة الاحتكار معقدة وقد تختلف من دولة إلى أخرى. إذا كنت مترددًا، **يرجى استشارة الإدارة القانونية أو مسؤول الامتثال، حيث يمكنهم تقديم الإرشاد المناسب.**

بالإضافة إلى ذلك، نظرًا لأن الممارسات المحظورة المذكورة أعلاه غالبًا ما تُتخذ خلال اجتماعات مع شركات منافسة أو منظمات مهنية، يجب أن تكون يقظًا للغاية خلال هذه الاجتماعات: إذا لاحظت أي مناقشات تبدو مشبوهة، يجب عليك الانسحاب من المناقشة وإبلاغ مدير القسم الذي تعمل به ومسؤول الامتثال.

تلتزم مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) بممارسة أنشطتها التجارية بطريقة عادلة والامتثال لقوانين مكافحة الاحتكار المعمول بها. يُحظر جميع ممارسات التجارة غير العادلة، مثل المنافسة غير المشروعة، والاتفاقات غير القانونية، وإساءة استخدام مركز مهيمن في السوق.

يجب على الموظفين الامتناع عن أي سلوك يهدف إلى منع المنافسة أو تقييدها.

أمثلة على الممارسات المحظورة

الاتفاق مع منافس على تثبيت الأسعار أو تقسيم الأسواق (العملاء أو المناطق الجغرافية).



تبادل معلومات تجارية حساسة مثل الأسعار مع منافس فيما يتعلق بطلب عروض.



التعاون مع منافس بهدف أساسي هو القضاء على المنافسة في مشروع معين.



التشهير علنًا بجودة خدمات المنافس أو مهاراته أو أسعاره.



العقوبات الاقتصادية الدولية

← الإجراء الواجب اتباعه

في حال كان للمشروع ارتباط مباشر أو غير مباشر بدولة مدرجة ضمن قائمة الدول الخاضعة للعقوبات، يجب استشارة مسؤول الامتثال في المجموعة، والذي سيبلغك بالإجراءات الواجب اتباعها.

وفي جميع الأحوال، يجب أن تحصل الصفقة على موافقة لجنة الالتزامات والاستثمارات في المجموعة قبل إقرارها.

تلتزم مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) بالامتثال لجميع اللوائح الدولية المتعلقة بالعقوبات الاقتصادية.

ولهذا الغرض، توفر المجموعة لموظفيها قائمة بالدول الخاضعة للعقوبات والقيود، لا سيما المالية أو التجارية، التي تفرضها السلطات الأوروبية والأمريكية. هذه القائمة متاحة على الشبكة الداخلية للمجموعة أو يمكن الحصول عليها من مسؤول الامتثال.

← أمثلة على الممارسات المحظورة

المشاركة في مشروع يُنفَّذ في دولة مدرجة ضمن قائمة الدول الخاضعة للعقوبات دون استشارة مسؤول الامتثال في المجموعة مسبقًا. ❌

توقيع عقد مع شركة مقرها في دولة مدرجة ضمن قائمة الدول الخاضعة للعقوبات دون استشارة مسؤول الامتثال في المجموعة مسبقًا. ❌



4. المسؤولية الاجتماعية والبيئية

- حماية حقوق الإنسان واحترام الأفراد
- مكافحة التمييز والتحرش
- الصحة والسلامة المهنية
- البيئة والتنمية المستدامة



مكافحة التمييز والتحرش

تولي مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) أهمية كبرى للتنوع وتكافؤ الفرص، وهي قيم يجب على جميع الموظفين الالتزام بها، بغض النظر عن موقعهم الجغرافي. **تدين المجموعة بشدة جميع أشكال التمييز، والتي ستخضع للعقوبات.** يحدث التمييز عندما يُعامل شخص أو أكثر بشك مختلف وسلبى بسبب صفة شخصية، مثل: الانتماء السياسي أو الديني، الأصل الوطني أو العرقي، العمر، الجنس، التوجه الجنسي، الحالة الصحية، العضوية النقابية أو الإعاقة.

تتخذ مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) إجراءات صارمة لمنع حدوث السلوكيات التالية داخل المجموعة:

- خلق بيئة عمل تنطوي على الترهيب أو الإساءة لأي موظف في المجموعة؛
- السلوك الذي قد يسيء إلى مشاعر الآخرين، مثل أي تصرف ملح أو عنيف أو ذو طابع جنسي، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، أي اتصال جسدي غير مرغوب فيه، أو أي إيذاء أو تصريح، سواء كان مكتوباً أو شفهيًا، يحمل دلالة جنسية، أو تداول صور غير لائقة.

لا يجوز اتخاذ أي إجراء ضد أي موظف يبلغ عن مثل هذه الحوادث بحسن نية.

تؤكد مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) مجددًا أن التقييم والترقية الوظيفية لموظفيها يجب أن يستندا فقط إلى مهاراتهم وجودة عملهم والتزامهم.

حماية حقوق الإنسان واحترام الأفراد

تُعد حماية الأفراد واحترامهم من الأولويات الأساسية لمجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP).

تلتزم المجموعة بإنشاء بيئة عمل تحترم حقوق الإنسان وقوانين العمل، في أي بلد تمارس فيه أنشطتها. وبالتالي، تلتزم المجموعة بإنفاذ وتعزيز المعايير الدولية المعمول بها، فيما يتعلق بجميع موظفيها وشركائها، ولا سيما:

- [الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة؛](#)
- [الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية \(OLI\)](#)، لا سيما فيما يتعلق بالعمل القسري وعمالة الأطفال؛
- [مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.](#)

يُعتبر موظفو مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) أهم أصولها. ولهذا السبب، تُعزز المجموعة سياسة موارد بشرية قائمة على الكرامة الإنسانية والمعاملة العادلة للجميع، مع احترام الحقوق والحريات الفردية.



البيئة والتنمية المستدامة

صفتها شركة مسؤولة، وضعت مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) التزامات تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في المجالات التالية: البيئة، المسؤولية الاجتماعية، الأخلاقيات، الحوكمة، والمشتريات المسؤولة. تم تحديد أهداف لهذه الالتزامات على المستويين المحلي والدولي. يتم تفصيل متابعة هذه الأهداف والاستراتيجيات الخاصة بتنفيذها في تقرير الاستدامة الذي يُنشر سنويًا ويتم توزيعه من خلال نشرة إخبارية شهرية.

تشمل جهودنا لحماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة ما يلي:

- خفض استهلاك الطاقة من خلال الاستخدام الرشيد، لا سيما في مبانينا، ومن خلال الاعتماد على المركبات الكهربائية ضمن أسطولنا،
- تقليل استهلاك الورق وتعزيز الاستخدام المسؤول لموارد الشركة،
- تعزيز ممارسات الاستدامة من خلال سياسة نشطة لتدريب وتأهيل موظفينا للحفاظ على هذه الممارسات،
- تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة من خلال خطط عمل مخصصة،
- تقليل النفايات واعتماد منهجية لاسترداد المواد القابلة لإعادة التدوير.

الصحة والسلامة

دعم مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) عملاءها في منع المخاطر والسيطرة عليها في مجالات الجودة والصحة والسلامة والبيئة.

تلتزم المجموعة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها في جميع مواقعها وفي جميع المهام الموكلة إليهم، وفقا لنفس المعايير العالية، بغض النظر عن موقعهم الجغرافي.

تقوم المجموعة بمراقبة الصحة والسلامة المهنية لموظفيها من خلال فرض الامتثال للتشريعات واللوائح الصحية السارية في جميع المواقع، وكذلك من خلال تدريب الفرق على قواعد الصحة والسلامة المهنية وفقًا للمعايير المعمول بها.

تتطلب مكانتنا كطرف ثالث موثوق به أن نضع معايير أداء عالية في هذه المجالات.

5. حماية المعلومات والبيانات الشخصية وسمعة المجموعة

- المعلومات السرية
- البيانات الشخصية
- صورة المجموعة وسمعتها
- نزاهة المعلومات المالية



البيانات الشخصية

تقوم مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) بجمع ومعالجة جميع البيانات الشخصية لموظفي المجموعة والأطراف الخارجية وفقاً للوائح حماية البيانات المعمول بها.

البيانات الشخصية هي أي معلومات تتعلق بشخص محدد أو يمكن التعرف عليه. قد تشمل بيانات التعريف (رقم الهاتف، عنوان البريد الإلكتروني)، البيانات المهنية (المنصب، الوظيفة)، البيانات المالية (الدخل، التعويضات)، البيانات الجغرافية (العنوان البريدي، الموقع الجغرافي)، والبيانات الحساسة (الحالة الصحية، العضوية النقابية، المعتقدات الدينية)، إلخ.

تلتزم مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) بما يلي:

- إبلاغ الأشخاص المعنيين بجمع بياناتهم،
- جمع البيانات الضرورية فقط لتنفيذ مهامها،
- تقييد الوصول إلى البيانات بحيث يقتصر على الأشخاص المخولين فقط،
- تخزين البيانات بشكل آمن،
- حذف البيانات أو إخفاء هويتها عند الضرورة، والامتثال لحقوق الأفراد.

لأي استفسارات تتعلق بحماية البيانات الشخصية، يمكنك التواصل مع مسؤول الامتثال للوائح حماية البيانات (GDPR) أو مسؤول حماية البيانات (DPO) عبر البريد الإلكتروني التالي:

dataprotection@socotec.com



المعلومات السرية

تُعد جميع المعلومات غير المتاحة للعامّة، والمتعلّقة بمجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) والتي يكتسبها الموظفون أثناء أداء مهامهم، معلومات سرية.

تشمل المعلومات السرية، على وجه الخصوص، المعلومات التجارية والمالية والتقنية والتسويقية للمجموعة، إضافة إلى الخبرات المهنية وحقوق الملكية الفكرية.

يتعهد الموظفون بالحفاظ على سرية هذه المعلومات، ولا يجوز لهم الإفصاح عنها لأشخاص غير مخولين بذلك، كما لا يجوز لهم مناقشتها في الأماكن العامة حيث لا يمكن ضمان السرية.

يلتزم جميع الموظفين بالامتثال للإجراءات الداخلية للمجموعة الخاصة بحماية المعلومات، ولا سيما القواعد المتعلقة بأمن تكنولوجيا المعلومات. في حال وجود أي استفسارات حول أمن البيانات، يُرجى التواصل مع مدير تكنولوجيا المعلومات لديك.



نزاهة المعلومات المالية

يجب أن تكون دفاتر وحسابات مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) كاملة ودقيقة وموثوقة، وأن يتم الاحتفاظ بها وفقاً للوائح المعمول بها.

يجب تسجيل جميع المعلومات المالية والمحاسبية في دفاتر وسجلات المجموعة بشكل صحيح. يجب أن تكون النفقات مبررة وتم إنفاقها بحسن نية ووفقاً للإجراءات الداخلية للمجموعة.

على سبيل المثال، يُحظر تمامًا استخدام حسابات المجموعة لإخفاء معاملات مالية غير مشروعة أو أعمال فساد.

صورة المجموعة وسمعتها

نظرًا لدورنا كطرف مستقل موثوق به، فإن صورة وسمعة مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) تمثلان أهمية استراتيجية، ويجب على جميع الموظفين إيلاء اهتمام خاص بهما.

يجب على الموظفين، على وجه الخصوص:

- الالتزام بالدليل الإرشادي للهوية البصرية الصادر عن إدارة الاتصالات والتسويق بالمجموعة فيما يتعلق باستخدام العلامة التجارية/الشعار الخاص بالمجموعة؛
- عدم نشر أي معلومات قد تسيء إلى مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP)، لا سيما على وسائل التواصل الاجتماعي أو المنتديات أو المواقع الإلكترونية؛
- تجنب الخلط بين الآراء الشخصية والتحدث باسم المجموعة، فعلى سبيل المثال، لا يجوز استخدام أي وسيلة تابعة للمجموعة (البريد الإلكتروني، الورق الرسمي، إلخ) لنقل آراء شخصية.

لا يجوز إصدار أي اتصال رسمي، سواء داخلي أو خارجي، شفهي أو مكتوب، باسم مجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP) ما لم يكن مصرحًا به رسميًا من قبل إدارة الاتصالات بالمجموعة.

في حالة حدوث أزمة، يُرجى الرجوع إلى إجراءات إدارة الأزمات المتاحة على الشبكة الداخلية الخاصة بك أو من خلال مستشارك المختص بالجودة.

6. نظام الإبلاغ عن المخالفات في المجموعة



متى يجب عليّ تقديم بلاغ عن المخالفات؟

إذا واجهت خرقاً فعلياً أو محتملاً للقوانين واللوائح أو لمدونة قواعد السلوك، فيجب عليك تقديم بلاغ عن المخالفات.



على سبيل المثال، في حال وجود:

- سلوك أو موقف مخالف لقواعد مدونة قواعد السلوك
- حريمة أو حنحة
- انتهاك حسيم وواضح للقانون أو اللوائح
- تهديد أو ضرر حسيم بالمصلحة العام

من يمكنه تقديم بلاغ عن المخالفات؟

يجوز لأي موظف أو طرف خارجي تقديم بلاغ عن المخالفات بشرط أن يكون:

- بحسن نية،
- دون الحصول على أي تعويض مالي.

كيف يمكنني تقديم بلاغ عن المخالفات؟

يمكن تقديم البلاغ:

- إما عن طريق التواصل مباشرة مع مسؤول الامتثال أو مع مدير القسم أو الإدارة القانونية، التي يتعين عليها إخطار مسؤول الامتثال بالمجموعة.
- أو مباشرة عبر منصة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بمجموعة سوكوتيك (SOCOTEC GROUP): <https://alerts.socotec.com/entreprises>

هذه المنصة آمنة وسرية. وتتيح للمبلغين تقديم بلاغ مجهول الهوية إذا رغبوا في ذلك.

كيف يتم حماية المبلغ عن المخالفات؟

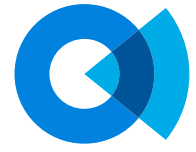
← الحماية من الإجراءات التأديبية أو أي تدابير انتقامية

طالما أن المبلغ يلتزم بالشروط الخاصة بتقديم البلاغ، فلا يمكن اتخاذ أي تدابير انتقامية أو تأديبية ضده. ومع ذلك، إذا لم يتم احترام شروط الإبلاغ، لا سيما إذا كان المبلغ يتصرف بسوء نية، على سبيل المثال، بهدف الإضرار بزميل، فقد يتعرض لعقوبات قانونية.

← الحماية من الإجراءات التأديبية أو أي تدابير انتقامية

تُعامل جميع المعلومات التي يتم الإبلاغ عنها في سياق بلاغ المخالفات بسرية تامة، بما في ذلك: هوية المبلغ عن المخالفات، أو هوية الأشخاص المستهدفين بالبلاغ، أو المستندات أو المعلومات المقدمة.

← يرجى ملاحظة: أن القواعد التي تحكم معالجة الإبلاغ عن المخالفات مفصلة في إجراءات الإبلاغ الخاصة بالمجموعة.



SOCOTEC

**مدونة قواعد السلوك
مجموعة سوكوتيك
(SOCOTEC GROUP)**

إصدار 2025

للتواصل:

ethics.committee@socotec.com