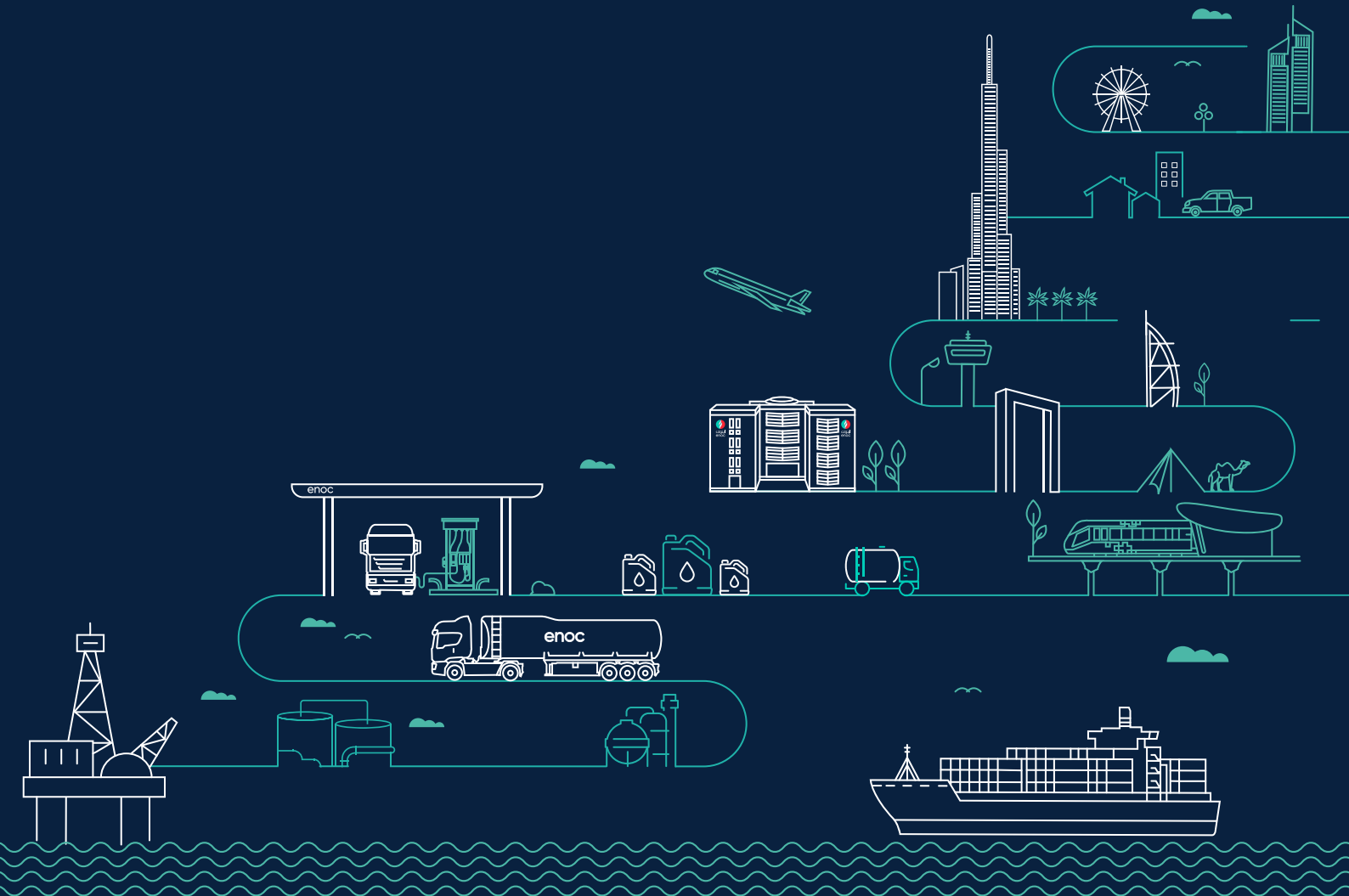




اينوك
enoc

مدونة قواعد سلوكيات العمل

الطريق إلى الريادة



جدول المحتويات

رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة	03
الرؤية والرسالة والقيم	04
مدونة قواعد سلوكيات العمل	05
من يجب عليه الالتزام بالمدونة؟	05
الشركات التابعة والمشاريع المشتركة	06
كيف يُدار برنامج أخلاقيات العمل والامتثال؟	07
ما مسؤولياتنا تجاه المدونة؟	09
كيف نقيم قراراتنا أخلاقياً؟	10
كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك	11
عناصر المدونة	15
الأفراد	16
النزاهة	22
العلاقات مع الأطراف الخارجية	28
إدارة المعلومات	32
الثقة	37
الامتثال	41
إقرار الالتزام بمدونة قواعد سلوكيات العمل لدى مجموعة اينوك	47
كيفية التواصل مع قسم أخلاقيات العمل والامتثال	48

رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة

الموظفات والموظفون الأعزاء،

انطلاقاً من دورنا كمجموعة رائدة في قطاع الطاقة، فإن نجاح شركة بترول الإمارات الوطنية (اينوك) ذ.م.م ومجموعة شركاتها يستند إلى حوكمة قوية تكفل التزام أنشطتنا التجارية بأعلى المعايير الأخلاقية، بما يشكل أساساً متيناً لنمو مستقبلي مستدام.

نؤمن في مجموعة اينوك بأن الحوكمة المؤسسية وممارسات العمل الأخلاقية تمثل جزءاً لا يتجزأ من عملياتنا. ولذلك، نسعى جاهدين لتحقيق رؤية حكومتنا وخدمة المجتمعات التي نعمل بها، مدفوعين بثقة حكومتنا وشركائنا وعملائنا وموظفينا لنظل شريكاً موثقاً. وانطلاقاً من تلك الثقة، تشكّل "مدونة قواعد سلوكيات العمل" لدى مجموعة اينوك جزءاً أساسياً من فلسفتنا المؤسسية، إذ وُضعت لتكون دليلاً يبين الوجهة التي علينا أن نسلکها لتكون الحوكمة والنزاهة متأصلة في أعمالنا. تضع المدونة المبادئ التوجيهية التي يتعين فهمها والالتزام بها على كل موظف وموظفة، ولا تتحقق فعاليتها وجدواها إلا بنشرها وتطبيقها ومتابعتها على نحو ملتزم وجاد.

إن التأثير الإيجابي لترسيخ مدونة قواعد سلوكيات العمل ضمن كافة المستويات التنظيمية لا يقتصر على سلوك موظفينا، بل يسهم كذلك في بناء ثقافتنا المؤسسية. يجب أن تكون مبادئ النزاهة والشفافية التي تنص عليها المدونة مقدّمة على أي غرض تجاري، كما يجب الإبلاغ عن أي انتهاك لمدونة قواعد سلوكيات العمل دون خوف من أي إجراء انتقامي.

أشجّعكم على طرح الأسئلة وطلب التوضيح متى دعت الحاجة. كما يمكنكم الاطلاع على تفاصيل أدوات الإبلاغ من خلال "الخط الساخن للأخلاقيات" في نهاية هذه الوثيقة. إن إرث اينوك الذي نفخر به دليل على التزامنا بالسلوك المهني الأخلاقي، وعلى ذلك الإرث من النجاحات العديدة نبني معاً مستقبلاً واعداً.

سيف حميد الفلاسي
الرئيس التنفيذي لمجموعة اينوك

رؤيتنا

"أن نكون شريكاً مبتكراً في مجال الطاقة، وأن نقدم قيمة مستدامة وأداءً رائداً في هذه الصناعة".

رسالتنا

"تقديم حلول مستدامة ومتكاملة عالمية المستوى. وأن نفعل ذلك من خلال السعي إلى تحقيق التميز في عملياتنا وابتكاراتنا وتحقيق سعادة موظفينا وعملائنا وشركائنا".

قيمنا

قيمنا متأصلة في نص المدونة وروحها، وتتمثل فيما يلي:

العمل الجماعي

نعمل معاً من خلال تقاسم الملكية والمسؤوليات والنتائج.

النزاهة

نحرص على النزاهة والصدق والإنصاف أثناء تعاملنا مع جميع أصحاب المصلحة.

الشفافية

منفتحون وواضحون وثابتون في كل ما نقوم به من خلال التواصل بوضوح وبساطة ودقة.

الاحترام

نحترم ونقدّر جميع أصحاب المصلحة.

التركيز على العملاء

ينصب اهتمامنا على العميل أولاً في كل ما نقوم به.

مدونة قواعد سلوكيات العمل

تمثل المدونة تطلعاتنا الأخلاقية والتزامنا تجاه جميع أصحاب المصلحة، وعلى جميع موظفينا، ضمن كافة مستويات وقطاعات أعمالنا، الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية في أنشطتهم اليومية.

تعتبر المدونة أساساً مرجعياً ونقطة انطلاق، وعليه تلتزم الجهات المعنية بتطبيق السياسة أو الممارسة أو القانون الأكثر صرامة متى نصت السياسات والممارسات المؤسسية على معايير أكثر صرامة من تلك التي تنص عليها المدونة. تتضمن المدونة إشارات إلى السياسات والإجراءات ذات الصلة ومواد أخرى نافعة، إلا أن المدونة ليست جامعة لكافة سياسات اينوك.

تخضع حقوق الموظفين وحقوق اينوك بصفقتها صاحب العمل لقوانين دولة العمل وسياسات جهة التوظيف وعقد العمل المكتوب الخاص بكل فرد.

تعتبر المدونة إطاراً أخلاقياً يحدد المعايير والمبادئ والسلوكيات الأساسية التي يجب على موظفي اينوك مراعاتها والالتزام بها أثناء أداء مهامهم، سواء داخل بيئة العمل أو خارجها.

من يجب عليه الالتزام بالمدونة؟

تسري المدونة على كافة موظفينا، بما في ذلك موظفي الشركات التابعة المملوكة بالكامل (باستثناء شركة دراجون أويل)، وكذلك المشاريع المشتركة التي طبقت فيها المدونة.

يلتزم أصحاب المصلحة المذكورين بجميع القوانين واللوائح السارية في كل دولة تمارس فيها اينوك أعمالها، كما يلتزمون بالاطلاع على المدونة وعلى سائر سياسات اينوك والتقيد بما جاء في كل منها، وفي حال تعارض قانون محلي مع إحدى سياسات المدونة، يسود القانون المحلي.

يتحمل موظفونا والجهات التابعة لنا مسؤولية الاطلاع على المدونة والإلمام بما جاء فيها. تتوفر النسخة الأحدث من المدونة على الموقع الإلكتروني والبوابة الداخلية لمجموعة اينوك. تؤدي مخالفة قواعد المدونة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، وعلى القطاعات التشغيلية أن تضمن اتساق سياساتها وممارساتها مع ما ورد في المدونة.

الشركات التابعة والمشاريع المشتركة

الشركات التابعة المملوكة بالكامل

- شركة دبي للغاز الطبيعي المحدودة
- شركة غاز الإمارات ذ.م.م
- مصنع اينوك للزيوت والشحوم ذ.م.م
- اينوك لتسويق المنتجات الصناعية
- اينوك لتسويق الزيوت ذ.م.م
- مصنع دبي لمعالجة الزيوت م.م.ح
- شركة اينوك للإمداد والتجارة المحدودة
- شركة اينوك للتصنيع المحدودة
- شركة بترول الإمارات الوطنية (سنغافورة) بي تي إي المحدودة
- شركة اينوك تسجيل ذ.م.م
- شركة هورايزون الإمارات للتوزيع - الفجيرة
- شركة هورايزون الإمارات للتجارة - الفجيرة
- شركة هورايزون الإمارات للبترول - جبل علي
- شركة هورايزون الإمارات للتخزين المحدودة للتوزيع
- شركة هورايزون جبل علي للتخزين المحدودة
- الشركة المتحدة للوقود

المشاريع المشتركة

- الشركة العربية للصهاريج المحدودة
- ايبكو لخدمات لطيران
- ايبكو الدولية المحدودة
- ايبكو للزيوت
- شركة هورايزون جيوتي للتخزين المحدودة
- شركة هورايزون سنغافورة للتخزين الخاصة المحدودة
- شركة هورايزون طنجة للتخزين المحدودة

كيف يُدار برنامج أخلاقيات العمل والامتثال؟

قسم أخلاقيات العمل والامتثال

أنشئ قسم أخلاقيات العمل والامتثال في اينوك بهدف ترسيخ مدونة قواعد سلوكيات العمل وتعزيز تطبيقها على الممارسات المؤسسية. يتولى إدارة هذا القسم مدير التدقيق الداخلي وأخلاقيات العمل، ويحظى بدعم لجنة مستقلة لأخلاقيات العمل. وترتبط أخلاقيات العمل والامتثال تنظيمياً بلجنة التدقيق في اينوك وإدارياً بالرئيس التنفيذي للمجموعة.

للتواصل السريع: لأي ملاحظات أو اقتراحات، يمكنكم التواصل مع قسم أخلاقيات العمل والامتثال عبر البريد الإلكتروني التالي: ethicsenquiry@enoc.com

برنامج أخلاقيات الأعمال والامتثال

يُعد برنامج أخلاقيات العمل والامتثال بشكل سنوي ويشتمل على الأقسام الستة الآتية:

- المعايير والسياسات والإجراءات واللوائح
- إدارة برنامج أخلاقيات العمل والامتثال
- التواصل والتوعية والتدريب
- أنظمة المراقبة والتدقيق وإعداد التقارير الداخلية
- الاستجابة والتحقيق والانضباط والحوافز
- تقييم المخاطر

لجنة أخلاقيات العمل

تهدف لجنة أخلاقيات العمل إلى المحافظة على بيئة أعمال أخلاقية من خلال مراجعة واعتماد أنشطة محددة ضمن إطار أخلاقيات العمل والامتثال. تشمل المسؤوليات الأساسية للجنة مراجعة المعايير الأخلاقية والإشراف على أنشطة الخط الساخن لأخلاقيات مجموعة اينوك ومراجعة الحالات المبلغ عنها والتحقيقات ومراجعة الإفصاحات المتعلقة بتضارب المصالح. وتحدد صلاحيات اللجنة ومسؤولياتها وفقاً لميثاق لجنة أخلاقيات العمل.

تتكوّن اللجنة من خمسة أعضاء كما يلي:

- الرئيس التنفيذي لمجموعة اينوك (رئيس اللجنة)
- مدير التدقيق الداخلي وأخلاقيات العمل (عضو اللجنة)
- المدير المالي للمجموعة (عضو اللجنة)
- المستشار القانوني للمجموعة (عضو اللجنة)
- المدير التنفيذي لإدارة الخدمات المشتركة والموارد البشرية وتطوير الأعمال الجديدة في مجموعة اينوك (عضو اللجنة)
- رئيس قسم أخلاقيات العمل والامتثال (أمين سر اللجنة)

ما هي مسؤولياتنا تجاه المدونة؟

مسؤوليات موظفينا:

- نحن ملتزمون بأعلى معايير السلوك الأخلاقي، ويجب على موظفينا ما يلي:
- فهم المدونة والامتثال لها.
- التصرف بمسؤولية في حدود الصلاحيات الممنوحة لهم.
- مراجعة المدير المباشر أو قسم أخلاقيات العمل والامتثال واستشارتهم في حالات عدم التأكد.
- الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو أي انتهاك للمدونة من خلال آليات الإبلاغ في الخط الساخن لأخلاقيات اينوك.

مسؤوليات المديرين:

- بالإضافة إلى ما سبق، يتعين على المديرين ما يلي:
- أن يكونوا قدوة في السلوك، وأن يأخذوا بعين الاعتبار الجوانب الأخلاقية في جميع القرارات.
- التعرف على السلوك الأخلاقي للموظفين وتعزيزه.
- الاستجابة السريعة للموظفين الذين يطلبون الاستشارة أو يرغبون في الإبلاغ عن سلوك خاطئ.
- خلق بيئة يشعر فيها الموظف بالراحة للتعبير عن آرائه ومخاوفه.
- منع أي شكل من أشكال الانتقام ضد الموظفين الذين يبلغون عن سلوك غير قانوني أو يشاركون في التحقيقات.

مسؤوليات مجموعة اينوك:

- تعزيز ثقافة مؤسسية قائمة على المسؤولية والسلوك الأخلاقي.
- نشر الوعي والتواصل بشأن المدونة مع جميع موظفي اينوك.
- اتخاذ القرارات بطريقة مشروعة وموضوعية وعادلة.
- تشجيع الموظفين على معالجة القضايا والعمل على حلها.
- توفير أدوات إبلاغ آمنة وسرية.

كيف نقيم قراراتنا أخلاقياً؟

مخطط اتخاذ القرارات الأخلاقية

قد نواجه مواقف تختبر حكمنا الأخلاقي ونزاهتنا في العمل اليومي. ويمكن أن يكون مخطط اتخاذ القرار التالي أداة مفيدة لتقييم قراراتنا:

هل قراري قانوني؟

نعم

هل قراري أخلاقي؟

نعم

هل يتوافق مع مدونة قواعد سلوكيات العمل لدى مجموعة اينوك وسياساتها وثقافتها؟

نعم

هل نتائج قراري تصب في مصلحة مجموعة اينوك؟

لا

لا تتخذ هذا الإجراء

نعم

تابع التنفيذ

غير متأكد

تواصل مع فريق أخلاقيات العمل والامتثال لمزيد من الدعم

كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك؟

نظام الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية عبر الخط الساخن في اينوك.

أنشئ الخط الساخن لأخلاقيات مجموعة اينوك بهدف تعزيز بيئة عمل إيجابية من خلال تمكين الموظفين من الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو مخالفة لمدونة السلوك بسهولة وسرية تامة.

يعتبر الخط الساخن منصة مستقلة وسرية ومتعددة اللغات، متاحة من خلال الهاتف أو نظام الإبلاغ الإلكتروني. تديره جهة خارجية متخصصة تضم استشاريين محترفين ذوي خبرة، قادرين على جمع المعلومات اللازمة بكفاءة والتعامل مع الإفصاحات الحساسة بطريقة ملائمة. ويمكن للمبلغ متابعة الحالة والتواصل بسرية تامة مع فريق أخلاقيات العمل والامتثال من خلال النظام الإلكتروني.

إرشادات الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية

يتعين على موظفي اينوك اتباع الإرشادات التالية عند الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية عبر الخط الساخن لأخلاقيات الشركة:

- تقديم معلومات كافية وتفاصيل دقيقة، مع إرفاق أي مستندات داعمة إن توفرت.
- عدم البدء بأي تحقيق شخصي دون الحصول على موافقة مسبقة، بما يتماشى مع السياسات المعتمدة في اينوك.
- يجب أن تستند البلاغات إلى مخاوف قانونية ووجود اشتباه منطقي بوقوع مخالفة.
- عدم التشهير بالشركة أو بزملاء العمل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.
- متابعة حالة البلاغ عبر المنصة الإلكترونية لمراجعة أي تحديثات أو طلبات إضافية.
- تقديم الدعم اللازم لفريق أخلاقيات العمل والامتثال في الوقت المناسب خلال مراجعة الحالات.
- الحفاظ على السرية التامة للبلاغ وكافة تفاصيله.



أدوات الإبلاغ عبر الخط الساخن لأخلاقيات اينوك.
خطوط هاتف خط اينوك الساخن للأخلاقيات في جميع أنحاء البلاد:

الإمارات العربية المتحدة:
الرقم المجاني: 800 ENOC ETHIC (800 3662 38442).

الخط الأرضي في الإمارات العربية المتحدة:
+971 43 782 024

سنغافورة:
الرقم المجاني: 1800 ENOC CBC (1800 3662 222)

عالمياً:
+1 202 900 1790
الخط الساخن لأخلاقيات اينوك - منصة الإبلاغ عن المخالفات
الموقع الإلكتروني: enoc.speakup.ae

ردود الفعل الانتقامية

نحن ملتزمون بالنزاهة، ونسعى إلى خلق بيئة تُمكن الموظفين من الإبلاغ عن السلوكيات المخالفة دون خوف من الانتقام. لا تتساهل الشركة مطلقاً مع أي شكل من أشكال الانتقام، وستوفر الحماية الكاملة لأي موظف يقوم بالإبلاغ بحسن نية. لا تجوز ممارسة أي شكل من أشكال الانتقام ضد أي موظف يبلغ عن مخالفة أو يشارك في تحقيق.

في حال تعرّضت لأي شكل من أشكال الانتقام بعد الإبلاغ، يرجى التواصل فوراً مع قسم أخلاقيات العمل والامتثال. كل من يثبت قيامه بالانتقام من زميل بسبب إبلاغه عن مخالفة سيخضع لإجراء تأديبي.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
يرجى الرجوع إلى وثيقة: سياسة الإبلاغ عن المخالفات في مجموعة اينوك

قسم الأسئلة والأجوبة

السؤال الأول

س1: ماذا يحدث في حالة الإبلاغ عن معلومات غير دقيقة أو كاذبة؟

تُجرى التحقيقات في حال وجود اشتباه معقول بوقوع مخالفة. نراجع كل حالة بدقة ونحدد نطاقاً واضحاً للتحقيق بهدف التحقق من المخالفة. في حال قُدمت معلومات غير دقيقة أو كاذبة خلال مجريات التحقيق بهدف التضليل، فإن ذلك يُعتبر انتهاكاً لمدونة السلوك، ويخضع المبلغ لإجراء تأديبي.

السؤال الثالث

س3: متى يجب أن أتحدث؟

- نحثك على التحدث في حال حدوث أي من الحالات التالية، حتى تتمكن من التعامل معها بسرعة:
- إذا لم تكن متأكداً من الأبعاد الأخلاقية لقرار ما وتحتاج إلى استشارة.
 - إذا شاهدت سلوكاً مخالفاً أو توقعت احتمالية حدوثه.
 - إذا شاركت في مخالفة وترغب في الإبلاغ عنها.

السؤال الثاني

س2: لماذا يجب عليّ الإبلاغ؟

يعتمد نجاح اينوك على التزام موظفاتنا وموظفيها برؤية مشتركة تستند إلى قيم الشركة. بإبلاغك عن مخالفة، فإنك لا تفي بواجباتك فحسب، بل تسهم كذلك في ترسيخ بيئة عمل إيجابية، فالسلوكيات غير الأخلاقية تؤثر سلباً على الأفراد والأداء والربحية. صوتك مهم لخلق بيئة عمل صحية ونزيهة في اينوك.

السؤال الرابع

س4: ما المعلومات التي يجب تقديمها عند الإبلاغ؟ وهل يمكنني الحفاظ على سرية هويتي؟

ينبغي تقديم معلومات واضحة وكاملة عن طبيعة الحالة وتفاصيلها حتى نتتمكن من اتخاذ الإجراءات المناسبة بسرعة. نشجّع المبلغين على الإفصاح عن هويتهم، ومع ذلك، لك الحق الكامل في الإبقاء على سرية هويتك وعدم الكشف عنها.

السؤال الخامس

س5: من يستلم البلاغات المقدّمة عبر الخط الساخن لأخلاقيات مجموعة اينوك؟

يتلقى قسم أخلاقيات العمل والامتثال إشعاراً بأي تحديث يُجرى عبر المنصة الإلكترونية، سواء في ما يتعلق بالحالات الجديدة المُسجّلة أو التحديثات على الحالات القائمة. كما أن لجنة أخلاقيات العمل تمتلك صلاحية الوصول إلى المنصة الإلكترونية. في حال كان أحد أعضاء قسم أخلاقيات العمل والامتثال أو لجنة أخلاقيات العمل متورطاً بشكل شخصي في إحدى الحالات، يُستبعد بالكامل من جميع الإجراءات المتعلقة بهذه الحالة.

السؤال السادس

س6: شهدت سلوكاً مخالفاً وأرغب في الإبلاغ عنه، ولكن أشعر بالخوف، فماذا أفعل؟

نتفهم حساسية الإبلاغ ضد صاحب العمل أو الزملاء، لذلك أنشأنا الخط الساخن لأخلاقيات اينوك وسياسة الإبلاغ عن المخالفات. يوفر الخط الساخن عملية سرية منظمة للإبلاغ عن سوء السلوك. كما أن سياسة الإبلاغ عن المخالفات تحمي المبلغين من الانتقام. قد تتخذ ردود الفعل الانتقامية أشكالاً تشمل، على سبيل المثال لا الحصر: إنهاء الخدمة أو خفض الدرجة الوظيفية أو خفض الرواتب/ ساعات العمل أو تأخير الترقية أو النقل إلى وظيفة أو منصب غير مناسبين أو التهيب أو المضايقة أو إساءة معاملة المبلغ بغير ذلك من الطرق. وإذا واجهت انتقاماً بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك، فيرجى الاتصال بفريق أخلاقيات العمل والامتثال على الفور.

عناصر المدونة

الأفراد

المعاملة المنصفة/التسامح/الكحول والمخدرات/العنف في مكان العمل/
منع التمييز والتحرش/البيئة والصحة والسلامة/تطبيق المبادئ المتعلقة
بالأفراد



النزاهة

تضارب المصالح/المعاملات التجارية والهدايا والترفيه/توظيف الأقارب/
الأنشطة الخارجية/التداول بناءً على معلومات داخلية/تطبيق مبادئ النزاهة
عملياً



العلاقات مع الأطراف الخارجية

الأطراف الخارجية/اختيار الأطراف الخارجية/العملاء/الشركاء التجاريون/
تطبيق المبادئ في العلاقات مع الأطراف الخارجية



إدارة المعلومات

إدارة السجلات/المعلومات الخاصة والسرية/حماية البيانات الشخصية
والملكية الفكرية والعلامات التجارية/تطبيق مبادئ إدارة المعلومات



الثقة

ممتلكات الشركة /التصريحات العامة /وسائل التواصل الاجتماعي/
استخدام تقنية المعلومات والأمن/تطبيق مبادئ الثقة عملياً



الامتثال

الإبلاغ عن المخالفات/مكافحة الاحتيال/الامتثال لقواعد مكافحة الفساد/
مكافحة غسل الأموال/قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة/الامتثال
التجاري والعقوبات الدولية/عمليات التدقيق والتحقيقات/تطبيق مبادئ
الامتثال عملياً





الأفراد

المعاملة المنصفة

التسامح

الكحول والمخدرات

منع العنف والتمييز والمضايقة في بيئة العمل

البيئة والصحة والسلامة

المسؤولية الاجتماعية للشركات

تطبيق المبادئ المتعلقة بالأفراد

المعاملة العادلة

نتعامل مع موظفينا بعدل واحترام.

نتعامل مع كل فرد بإنصاف، ويُجرى التوظيف والاختيار والتدريب والترقية والتعويض استناداً إلى الجدارة والكفاءة والمعايير الأخرى ذات الصلة بالعمل.

لا يميز قسم الموارد البشرية لمجموعة اينوك في المعاملة أو التوظيف على أساس العرق أو اللون أو العمر أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني أو الإعاقة أو المعلومات الوراثية. تستند سياسات الموارد البشرية في مجموعة اينوك إلى أفضل الممارسات في المنطقة. كما نلتزم بالقوانين التي تنظم التوظيف وممارسات العمل في الدول التي نعمل بها.

ينطوي حق الموظف في التحرر من التمييز على حقه في ألا يتعرض لأي شكل من أشكال المضايقة. تشمل المضايقة أي سلوك يهدف إلى التأثير أو من شأنه أن يؤثر على أداء زميل العمل أو يؤدي إلى خلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مهينة.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: دليل سياسات الموارد البشرية للمجموعة أو سياسة الموارد البشرية المعتمدة في المشاريع المشتركة

التسامح

نحتفي ببيئة عملنا المتنوعة ونوليها كل الاحترام.

كما ندعم بقوة حق موظفينا في أن تكون لهم معتقداتهم وقيمهم الشخصية. ومع ذلك، لا ينبغي فرض المعتقدات الشخصية الخارجة عن نطاق ما تغطيه هذه المدونة على الآخرين في بيئة العمل.

لا يجوز لموظفينا استخدام أو تسهيل استخدام أدوات الاتصال التابعة لمجموعة اينوك (مثل الخطابات أو البريد الإلكتروني أو اللوحات الإعلانية وغيرها) للدعوة إلى معتقدات دينية أو عرقية أو سياسية أو تفضيلات شخصية حساسة أخرى. كما لا يجوز لموظفينا إنشاء أو نشر أو تداول شائعات خبيثة أو نميمة تؤثر على الزملاء وتُسهم في خلق بيئة توتر وعدم انتماء.

وللحفاظ على المظهر والصورة المهنية في مكان العمل، ينبغي على الموظفين الالتزام بقواعد الزي المناسبة والمعتمدة من قبل قسم الموارد البشرية في المجموعة عند تمثيل اينوك. ويجب على الموظفين مراعاة الثقافة السائدة في الدولة ومتطلبات الوظيفة لضمان ارتداء ملابس لائقة ومناسبة.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: سياسة الموارد البشرية السارية

المشروبات الكحولية والمخدرات

تحظر مجموعة اينوك بشكل صارم تناول المشروبات الكحولية والمخدرات في مكان العمل.

تولي اينوك اهتمامًا بالغًا بصحة موظفيها وسلامتهم.

بالإضافة إلى كون تعاطي الكحول والمخدرات (سواء أكانت قانونية أم غير قانونية) أو أي مواد مخدرة أخرى داخل أو خارج بيئة العمل يشكل انتهاكاً جسيماً للوائح المحلية، فإنه يضعف الأداء ويعتبر تهديداً خطيراً للصحة والسلامة.

بصفتها مؤسسة تتحلى بالمسؤولية الاجتماعية، تلتزم مجموعة اينوك التزاماً تاماً بضمان أن تكون جميع أماكن العمل التابعة لها خالية تماماً من الكحول والمخدرات. حيث نتبنى سياسة "عدم التسامح مطلقاً" فيما يتعلق بتعاطي الموظفين المخدرات أو الكحول أو غيرها من المواد المخدرة أثناء أداء مهامهم.

يجب على جميع الموظفين أن يكونوا على دراية تامة بسياسة اينوك بشأن الكحول والمخدرات، وأن يلتزموا بها. نحرص على توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومتوافقة مع القوانين السارية لصالح موظفينا وزوار منشأتنا.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: دليل سياسات الموارد البشرية المعتمد (سياسة المشروبات الكحولية والمخدرات).

منع العنف والتمييز والمضايقة في بيئة العمل

تحظر مجموعة اينوك بشكل صارم تناول المشروبات الكحولية والمخدرات في مكان العمل.

تلتزم اينوك بتوفير بيئة عمل آمنة لموظفيها، خالية من التهديدات والتحرش والتخويف والأذى الجسدي.

يحق لكل فرد العمل في بيئة آمنة، ويتحمل مسؤولية ضمان سلامة الآخرين. ونعتمد سياسة عدم التسامح مطلقاً مع العنف أو التمييز أو التحرش في مكان العمل.

مما يعني أننا سنقوم بالتحقيق واتخاذ الإجراءات المناسبة ضد أي تهديد لبيئة العمل الآمنة. كما نحظر أي سلوك عنيف بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر - الاعتداءات الجسدية والشجار والتعليقات التهديدية والتخويف والتلف المتعمد أو المتهور لممتلكات الشركة أو ممتلكات الموظفين أو العملاء.

يجب اعتبار أي تعليق أو تصرف يمكن تفسيره بشكل معقول على أنه نية لإلحاق الأذى بالأشخاص أو الممتلكات تهديداً فعلياً، ويجب الإبلاغ عنه فوراً إلى المدير المباشر أو قسم الموارد البشرية أو فريق أخلاقيات العمل والامتثال، عبر قنوات الإبلاغ المتاحة. وأيضاً، يُحظر على أي فرد حيازة أسلحة أو استخدامها داخل منشآت الشركة بدون تصريح.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: دليل سياسات الموارد البشرية المعتمد (سياسة التوجيه والإجراءات التصحيحية)

الصحة والسلامة والبيئة

يحق للموظفين العمل ضمن بيئة آمنة وصحية. وتعتبر الصحة والسلامة والبيئة مسؤولية مشتركة بين الجميع.

يتمتع الموظفون بصلاحية "التوقف عن العمل" لإيقاف أي تصرف أو حالة غير آمنة إلى حين إزالة المخاطر.

تحظى الصحة والسلامة والبيئة بدور أساسي في أنشطة الشركة، ونحن ملتزمون بإدارة أعمالنا بطريقة مسؤولة تضمن عدم الإضرار بالأفراد أو البيئة أو الأصول. وتعكس سياسة الصحة والسلامة والبيئة والجودة لمجموعة اينوك الاستراتيجية الشاملة لإدارة مخاطر الصحة والسلامة والبيئة. وتلتزمنا هذه السياسة، كإدارة وموظفين، بتشغيل منشأتنا بطريقة تحمي البيئة الطبيعية وتُعزز صحة وسلامة وأمن الموظفين والعملاء والموردين والمقاولين وعامة الناس.

لدينا إيمان راسخ أن تطبيق إرشادات ومعايير الصحة والسلامة والبيئة أمر ضروري لضمان استدامة أعمالنا. ومن ثم فإننا نلتزم - كحد أدنى - بالقوانين المحلية والوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة، ونسعى لتطبيق المعايير والممارسات العالمية المعتمدة حيثما أمكن.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: سياسة الصحة والسلامة والبيئة والجودة لمجموعة اينوك، أو سياسة البيئة والصحة والسلامة والجودة المعتمدة في المشاريع المشتركة

المسؤولية المجتمعية للشركات

خلق قيمة اجتماعية إيجابية للموظفين والمجتمعات وأصحاب المصلحة.

إن التزام اينوك بالمسؤولية الاجتماعية للشركات متأصل في جميع أنحاء المؤسسة، ومتوافق مع قيم المجموعة، ويُمارس في علاقاتنا مع مختلف أصحاب المصلحة.

ومن خلال مبادرات فاعلة تساهم في التنمية المستدامة، نلتزم بتحسين جودة حياة موظفينا وأسرهم، والمجتمعات المحلية التي نعمل فيها، والمجتمع بشكل عام.

كما نُشجع الموظفين على المشاركة الفاعلة في برامج المسؤولية الاجتماعية من خلال التبرعات أو العمل التطوعي.

يُرجى من الموظفين التواصل مع فريق الاستدامة في مجموعة اينوك للحصول على معلومات إضافية حول كيفية المساهمة في هذه المبادرات.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: دليل سياسات الموارد البشرية المعتمد (سياسة التوجيه والإجراءات التصحيحية)

تطبيق المبادئ المتعلقة بالأفراد

السؤال الأول

ماذا ماذا أفعل إذا كان مديري يستخدم ألفاظاً مسيئة ويهددني؟

استخدام الألفاظ المسيئة و/أو التهديدات أمر غير مقبول في بيئة العمل. ننصحك بالإبلاغ عن هذا السلوك غير المهني لممثل الموارد البشرية، حيث يمكنه إرشادك خلال إجراءات التظلم حسب ما هو موضح في دليل سياسات الموارد البشرية لمجموعة اينوك لاتخاذ الإجراءات المناسبة.

السؤال الثاني

س2: أعمل في وردية ليلية، وزميلي عرض عليّ تناول حبوب عشبية لمساعدتي على البقاء مستيقظاً، هل يمكنني تناولها؟

لا يمكنك ذلك، وفقاً لسياسة المخدرات والكحول في مجموعة اينوك والموجودة في دليل سياسات الموارد البشرية، يُمنع تماماً على الموظفين توزيع أو تناول أي نوع من الأدوية أو العقاقير (سواء أكانت قانونية أم غير قانونية) داخل مباني الشركة.

يتعين على الموظفين المكلفين بمهام رسمية الإفصاح عن تفاصيل أي أدوية أو عقاقير يتناولونها، إن وجدت، لخدمات الصحة المهنية، وذلك للتخفيف من المخاطر ذات الصلة على أنفسهم أو على الآخرين في مكان العمل.

السؤال الثالث

س3: هل يمكنني استهلاك الكحول في سكن الشركة خارج أوقات الدوام؟

لا يمكنك ذلك، يُمنع تناول الكحول في جميع مرافق اينوك، بما في ذلك سكن الموظفين. يمكنك الرجوع إلى قسم "المخدرات والكحول" في دليل سياسات الموارد البشرية للمزيد من التفاصيل.

السؤال الرابع

س4: أعمل في مواقع العمل، وزيّ الحماية الشخصي (كالزي الرسمي أو أي معدات أخرى) غير مريح ويشعّرنني بالحر، هل من الضروري ارتداؤه؟

معدات الحماية الشخصية، بما في ذلك الملابس، مصممة لحمايتك من المخاطر، وهي ضرورية للحفاظ على سلامتك. عدم الالتزام بارتدائها يعتبر مخالفة لسياسة الصحة والسلامة والبيئة والجودة، وللقواعد السلوكية لمجموعة اينوك. وإذا كانت لديك مشكلة في زيّ العمل أو أي من معدات الحماية المخصصة لك، فعليك إبلاغ مسؤول الصحة والسلامة في موقعك ومديرك المباشر، ليقوم بطلب فحص الحالة من قبل المتخصصين. ومن ثم، من الأفضل أن تطلب المشورة المهنية داخل المؤسسة لحل المشكلة.

السؤال الخامس

س5: كنت أمر بجانب أعمال إنشائية في موقع عملي، ولاحظت أن أحد المقاولين يعمل على منصة بارتفاع أربعة أمتار بدون خوذة أو حزام أمان. هل من الضروري أن أتدخل أو أبلغ أحداً؟

سياسة "التوقف عن العمل" ضمن سياسة الصحة والسلامة والبيئة والجودة في اينوك تلزمك بإيقاف العمل فوراً لمنع وقوع أي حادث، وتقديم التوجيه للأشخاص المعنيين، وضمان عدم استئناف العمل إلا بعد التأكد من استعادة ظروف الأمان. وينبغي أيضاً الإبلاغ عن مثل هذه التصرفات والحالات الخطرة إلى المشرف المسؤول أو إلى موظفي الصحة والسلامة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة ومنع تكرارها.

السؤال السادس

س6: أثناء جولتي خلال وريدتي، رأيت أحد عمال المقاول يدخل بالقرب من مضخة وقود. شعرت بالصدمة من هذا التصرف الخطير، فأوقفته فوراً وطلبت منه مغادرة الموقع. هل عليّ الإبلاغ عن هذا الحادث؟

أحسن التصرف، ونُقدّر استجابتك السريعة التي منعت خطراً كبيراً على الأرواح والممتلكات. يرجى ملاحظة أن التدخين في المناطق المصنفة على أنها خطرة يعتبر أمراً مرفوضاً تماماً ويخضع لسياسة "عدم التسامح مطلقاً". ومن ثم يجب الإبلاغ عن مثل هذه التصرفات إلى مديرك المباشر لضمان اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة بحق المخالفين.



النزاهة والشفافية

تضارب المصالح
المعاملات التجارية والهدايا والترفيه
توظيف الأقارب
الأنشطة الخارجية
التداول بناءً على معلومات داخلية
تطبيق مبادئ النزاهة عملياً

تضارب المصالح

يحدث "تضارب المصالح" عندما تتعارض المصالح الشخصية للموظف مع مصالح الشركة.

نُلزم موظفينا بعدم الانخراط في أي نشاط، أو إعطاء الانطباع بأنهم منخرطون في أي نشاط ينطوي على تضارب فعلي أو محتمل مع مصالح مجموعة اينوك. ومن المتوقع من الموظف أن يكرّس ولاءه التام لمجموعة اينوك أثناء أداء مهامه الوظيفية. وغالباً ما يحدث تضارب المصالح عندما يتخذ الموظف قرارات باسم اينوك، في الوقت نفسه الذي يملك فيه مصلحة مالية أو تلقى منافع مالية أو غيرها من منظمة ترغب في التعامل التجاري مع اينوك.

وإذا راود الموظف أي شك حول ما إذا كانت حالة معينة تعتبر تضارب مصالح، فعليه أن يرفع المسألة إلى فريق أخلاقيات العمل والامتثال في الشركة لطلب التوضيح.

تعبئة وتحديث "نموذج الإفصاح عن تضارب المصالح" إلزامي لجميع الموظفين، بغض النظر عن درجتهم الوظيفية. كما يلتزم الموظف بتقديم النموذج في حال وجود أو احتمال وجود تضارب فعلي أو متوقع في المصالح المالية، أو عند تلقي منافع مالية أو غير مالية من جهة ترغب في التعامل مع اينوك (وينطبق ذلك أيضاً على أقارب الموظف).

المجاملات والهدايا والترفيه فيما يخص الشركة

تشمل المجاملة أو تقديم أو تلقي هدية أو خدمة ذات صلة بالشركة (بما في ذلك الترفيه)، أو أي شيء ذي قيمة من أو إلى جهة خارجية.

نحن لا نسعى إلى التأثير غير اللائق على قرارات المقاولين أو الموردين أو الجهات الحكومية من خلال تقديم أو قبول مجاملات باهظة ذات صلة بالشركة.

يجب على جميع موظفينا وممثلي الشركة فهم الجوانب الأخلاقية المتعلقة بالهدايا والترفيه، ومدى تأثيرها على سمعتنا وعلاقتنا مع العملاء والأطراف الخارجية.

قد تترتب على الهدايا أو المكافآت آثار قانونية خطيرة لجميع الأطراف. ويُمنع منعاً باتاً تقديم أو قبول رشاي أو أي شيء ذا قيمة بغرض التأثير على القرار.

كما أن الهدايا التجارية التي قد تُؤثر أو حتى تعطي انطباعاً بالتأثير على قدرتنا في اتخاذ قرارات موضوعية ونزيهة تعتبر غير لائقة. وفي حال وجود أي رغبة، يُنصح بعدم تقديم أو قبول الهدية. وعلى الموظف أن يمارس حُسن التقدير عند تقديم أو استلام هدية.

- يجب أن تكون أي هدايا أو مكافآت لأسباب تجارية مشروعة ومتوافقة مع الممارسات المتعارف عليها في الأعمال. على سبيل المثال، يمكن للموظف قبول أو تقديم:
- ضيافة محدودة مثل المرطبات والوجبات خلال الاجتماعات التجارية.
 - وجبات وترفيه معقولة وغير متكررة يقدمها شريك تجاري لأسباب مشروعة، خاصةً إذا كانت العادات المحلية تُعتبر رفضها أمراً غير لائق.
 - مواد ترويجية بسيطة بقيمة رمزية فقط، وفقاً للحدود المنصوص عليها في سياسة الهدايا والترفيه الخاصة بمجموعة اينوك.
 - يُمنع على الموظف قبول أو تقديم:
1. أي هدايا مالية أو شخصية أو خدمات أخرى من مورد أو عميل أو جهة خارجية قد تؤثر أو تعطي انطباعاً بالمحاباة أو التحيز.
 2. ينطبق ذلك أيضاً على أقارب الموظف.
 3. النقد أو ما يعادله مثل الأسهم.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثيقة المرجعية: سياسة الهدايا والترفيه المعتمدة

توظيف الأقارب

يُعرّف مصطلح "الأقارب" وفقاً لسياسة الموارد البشرية لمجموعة اينوك أو دليل الموارد البشرية المعتمد في الشركات التابعة أو المشاريع المشتركة.

لضمان توظيف الموظفين وترقيتهم ومكافأتهم بطريقة عادلة ومنصفة، فإننا لا نشجع على توظيف الأقارب. ومع ذلك، في الحالات التي تنشأ فيها مثل هذه الظروف، وضعت مجموعة اينوك سياسة قوية لتجنب تعارض المصالح سواء عند التوظيف أو أثناء فترة العمل، ويشمل ذلك التعيين أو الاختيار أو النقل أو الترقية أو أي شكل آخر من أشكال التطور الوظيفي والتدرج في الرواتب.

- كما وضعت إرشادات لتعزيز الشفافية وضمان العدالة في إدارة توظيف الأقارب، وهي كالتالي:
- لا يجوز لأي موظف أو متقدم للوظيفة أن يشغل منصباً يتبع إدارياً لأحد أقاربه، أو أن يكون مديره شخصاً يتبع إدارياً لقريب له.
 - لا يجوز توظيف أقارب داخل القسم نفسه ضمن أي قطاع من قطاعات المجموعة.
 - لا يُسمح للموظف بالمشاركة في أي قرارات تتعلق باختيار أو تعيين أو نقل أو ترقية أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة، بما في ذلك منح أي تعويض أو مزايا إضافية دائمة أو مؤقتة.

الأنشطة الخارجية

يجب الإفصاح عن الأنشطة الخارجية وفقاً لما تنص عليه سياسة تضارب المصالح.

لا تدعم عقود العمل في مجموعة اينوك توظيف الموظف لدى جهة أخرى أثناء فترة عمله في المجموعة. ومع ذلك، في الحالات التي يمكن أن تكون فيها الوظيفة الخارجية مفيدة لمجموعة اينوك أو للموظف نفسه، يتعين على الموظف الالتزام بالإجراءات المنصوص عليها في سياسة الموارد

البشرية بشأن العمل لدى الأطراف الخارجية. ويجب الإفصاح عن أي تضارب محتمل في المصالح في الحالات التالية:

- العمل بدوام كامل أو جزئي خارج مجموعة اينوك دون الحصول على موافقة مسبقة من قسم الموارد البشرية.
- امتلاك أو إدارة مشروع شخصي يتعارض مع طبيعة عمل مجموعة اينوك أو يتعامل معها بأي صفة كانت.
- امتلاك ما نسبته 5% أو أكثر من أسهم شركة تعمل في نفس نطاق عمل مجموعة اينوك.
- القدرة على التأثير في عملية اتخاذ القرار في شركة منافسة لمجموعة اينوك.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: سياسة تضارب المصالح ودليل سياسات الموارد البشرية المعمول بهما

التداول بناءً على معلومات داخلية

يُحظر على الموظف الذي يملك معلومات جوهرية غير معلنة تخص مجموعة اينوك أو أي من شركائها أو الأطراف الخارجية لديها أن يستغل هذه المعلومات في تداول الأسهم أو الأوراق المالية أو الخيارات أو الحصص، سواء بنفسه أو من خلال أفراد عائلته.

لا يجوز استخدام هذه المعلومات لتحقيق مصالح شخصية، كما يُحظر على الموظف تماماً تقديم أي نصائح أو تشجيع أي شخص على شراء أو بيع الأسهم أو السندات أو الخيارات أو الحصص بناءً على معلومات داخلية أو معلومات جوهرية غير معلنة للعامة.

تشمل أمثلة المعلومات الجوهرية المحتملة النتائج المالية وتوقيت الإعلانات الهامة للشركة وإطلاق منتجات جديدة وأخبار عن صفقة مؤسسية معلقة أو مقترح وتغيرات كبيرة في مصادر أو توافر الإمدادات وحوادث الأمن السيبراني أو حماية البيانات أو الحوادث الأخرى ذات الصلة بالخصوصية.

يعتبر التداول بناءً على معلومات داخلية غير قانوني. وعند الاشتباه بوجود أي حالة من حالات إساءة استغلال المعلومات الداخلية، يجب التواصل فوراً مع قسم الشؤون القانونية في مجموعة اينوك.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: سياسة تضارب المصالح الخاصة بمجموعة اينوك

تطبيق مبادئ النزاهة عملياً

السؤال الأول

س1: متى يجب عليّ الإفصاح عن تضارب المصالح؟

- يُطلب من جميع الموظفين، بغض النظر عن الدرجة أو المنصب، تعبئة وتقديم نموذج الإفصاح عن تضارب المصالح في أيٍّ من الحالات التالية:
- عند طلب قسم أخلاقيات العمل والامتثال.
- في حال حدوث أي تغيير يستدعي تعديل أو تحديث نموذج تضارب المصالح المُقدّم مسبقاً، أو إذا ظهرت حالة جديدة قد تؤدي إلى تضارب مصالح فعلي أو محتمل.
- في حال وجود شك، يجب رفع الأمر إلى قسم أخلاقيات العمل والامتثال للحصول على التوضيح اللازم.

السؤال الثاني

س2: أتعامل كثيراً مع أطراف خارجية وأتلقى هدايا، هل يجب عليّ الإفصاح عنها؟

يرجى الرجوع إلى قسم المجاملات والهدايا والترفيه ذات الصلة بالشركة في مدونة السلوك، وكذلك إلى سياسة الهدايا والترفيه لدى مجموعة اينوك للاطلاع على الإرشادات الخاصة بتبادل الهدايا. فالهدايا التي تُقدّم إلى أطراف خارجية أو تُتلقى منهم والتي تُعتبر مما جرى عليه العُرف التجاري وتحمل قيمة رمزية ولا تهدف إلى التأثير في قرارات العمل – مثل التقاويم المكتبية والأقلام وسلاسل المفاتيح – مقبولة بشكل عام.

السؤال الثالث

س3: هل يجوز لي الاحتفاظ بقلم تبلغ قيمته حوالي 1000 درهم، أهداني إياه أحد عملاء اينوك المخلصين، علماً أنه لم يطلب شيئاً بالمقابل؟

لا، هذا غير مقبول، لأن قيمة الهدية تتجاوز الحد المقبول، وقد يُنظر إليها على أنها تُضعف من نزاهتك. يجب رفض مثل هذه الهدايا والإفصاح عنها لقسم أخلاقيات العمل والامتثال.

السؤال الرابع

س4: لدي مشروع خياطة، هل يجب أن أفصح عن هذه المعلومة؟

نظراً لأن الخياطة لا تقع ضمن نطاق أعمال مجموعة اينوك، فلا حاجة للإفصاح عن هذا النشاط، طالما أن المشروع لا يخص بأي شكل من الأشكال مجموعة اينوك.

السؤال الخامس

خلال اجتماع مع جهة خارجية، حصلنا على معلومات سرّية حول مشروع جديد داخل شركتهم. هل يجوز لي استخدام هذه المعلومات لشراء الأسهم أو بيعها؟

هذه المعلومات تُعتبر "معلومات داخلية" لأنها غير متاحة للعامة. وبصفتك موظفاً في مجموعة اينوك، يجب عليك الامتناع تماماً عن استخدام المعلومات السريّة لتحقيق أي منفعة شخصية.



العلاقات مع الأطراف الخارجية

الأطراف الخارجية

اختيار الأطراف الخارجية

العملاء

الشركاء التجاريون

تطبيق المبادئ في العلاقات مع الأطراف الخارجية

الأطراف الخارجية

نبني علاقات مثمرة ونتعامل بإنصاف مع الأطراف الخارجية.

يُقصد بالطرف الخارجي أي جهة خارجية تربطها علاقة تعاقدية أو تجارية مع مجموعة اينوك، بما في ذلك - على سبيل المثال - الموردون والبائعون والمقاولون والوكلاء والموزعون والاستشاريون ومقدمو الخدمات والموزعون المعتمدون، وأي شخص يُنفذ عملاً أو يُمارس نشاطاً تجارياً لصالح مجموعة اينوك أو نيابةً عنها.

ننافس بشفافية ووفق أعلى المعايير الأخلاقية والمهنية في علاقاتنا مع الأطراف الخارجية. على جميع كياناتنا التأكد من أن الأعمال التجارية الناتجة تستند إلى خدمات ومنتجات متفوقة وأسعار تنافسية، وليست نتيجة لممارسات غير لائقة أو غير أخلاقية أو مشبوهة. علاوة على ذلك، يجب على كياناتنا وموظفينا السعي إلى ما يلي:

- الصدق والنزاهة والإنصاف والامتثال للسياسات والإجراءات والممارسات المعتمدة في المناقصات والمشتريات والعقود.
- دعم المسؤولية الاجتماعية وممارسات الاستدامة في المشتريات.
- تجنب أي تعاملات قد تعرقل أو تمنع تشغيل المنافسة العادلة بشكل فعال.
- تشجيع ودعم المقاولين والموردين الموثوقين، محلياً ودولياً.
- بناء علاقات تجارية طويلة الأمد قائمة على الثقة والمنفعة المتبادلة، مع إعطاء الأفضلية للسلع والخدمات التنافسية ذات الجودة العالية، وتعزيز علاقات إيجابية مع الموردين والعملاء.
- تجنب السلوكيات أو الأفعال التي قد تؤثر سلباً أو توجي بتأثيرها على قرارات الشراء.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: دليل نظام إدارة الجودة أو مدونة قواعد سلوكيات العمل مع الأطراف الخارجية لدى مجموعة اينوك أو دليل المشتريات/إدارة الموردين المعمول بهما

اختيار الأطراف الخارجية

نختار الأطراف الخارجية بناءً على معايير عمل مناسبة.

يجب على كياناتنا التأكد من أن اختيار الأطراف الخارجية يُجرى بشكل موضوعي وفقاً لمعايير مناسبة، مثل المؤهلات والأسعار التنافسية والسمعة. وتُحدد شروط علاقات مجموعة اينوك التجارية مع الموردين وفقاً لإجراءات المشتريات الخاصة بالمجموعة. كما يجب الحفاظ على السرية لحماية المعلومات المتبادلة بين اينوك والأطراف الخارجية. فضلاً عن وجوب بذل العناية الواجبة فيما يخص الموردين للتأكد من حصر المخاطر الأخلاقية ومخاطر الامتثال وإدارتها.

يُطلب من الأطراف الخارجية التي تُمارس أعمالاً أو تمثّل مجموعة اينوك الالتزام بجميع القوانين واللوائح السارية، والامتثال كذلك لمدونة قواعد سلوكيات العمل مع الأطراف الخارجية لدى مجموعة اينوك. ومن ثم فإننا نهدف إلى بناء علاقات مع الأطراف الخارجية بما يتوافق مع التزامنا بأعلى المعايير الأخلاقية والمهنية.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: إجراءات المشتريات الخاصة بالمجموعة وإجراءات العناية الواجبة للموردين ومدونة قواعد سلوكيات العمل مع الأطراف الخارجية لدى مجموعة اينوك أو دليل المشتريات/ إدارة الموردين المعمول بهما

العملاء

نسعى إلى التأثير الإيجابي على عملائنا من خلال طريقة تشغيلنا لأعمالنا.

ملتزمون بتقديم منتجات وخدمات متفوقة، ونسعى باستمرار لتلبية متطلبات العملاء وتجاوزها. رضا العملاء هو عنصر أساسي في نمو أعمالنا، ونحن نعمل باستمرار على تحسين جودة الخدمات المقدمة. كما نضمن إبلاغ العملاء بجميع المعلومات المتعلقة بالمنتجات والخدمات التي تُعرض عليهم بكل شفافية.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثيقة المرجعية: سياسة الهدايا والترفيه المعتمدة

الشركاء التجاريون

الثقة والنزاهة هما من القيم الأساسية لدينا في بناء العلاقات مع شركائنا التجاريين.

نبني علاقاتنا مع الشركاء التجاريين على أساس الثقة المتبادلة والقيم المشتركة، كما أننا ملتزمون بالتواصل بشفافية وصدق. نلتزم بأعلى المعايير المهنية والقواعد في تعاملنا مع الشركاء التجاريين، ولا نقبل بأي ممارسات تجارية غير أخلاقية أو غير قانونية تحت أي ظروف.

كما نحرص على أن يكون التزامنا بالسلامة وأخلاقيات العمل والامتثال مشتركاً في تعاملاتنا مع شركائنا التجاريين والأطراف الخارجية الأخرى.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: مدونة قواعد سلوكيات العمل مع الأطراف الخارجية لدى مجموعة اينوك والعقود والاتفاقيات الموقعة مع الأطراف الخارجية

تطبيق المبادئ في العلاقات مع الأطراف الخارجية

السؤال الأول

س1: هل يمكنني العمل مع مورد يقدم أسعاراً أقل رغم أن ممارساته التجارية مشكوك فيها؟

لا، فنحن ملتزمون بقيم ومعايير أخلاقية عالية، وبالامتثال للمتطلبات القانونية. لذلك يجب على كياناتنا تجنب إقامة علاقات تجارية مع موردين لا يشاركوننا نفس الالتزام بالممارسات الأخلاقية السليمة.

السؤال الثاني

س2: مورد طويل الأمد لم يعد قادراً على تلبية احتياجات أعمالنا المتطورة، فهل ينبغي تجديد العقد معه بدافع الولاء؟

تلتزم اينوك ببناء علاقات طويلة الأمد مع الموردين. ومع ذلك، من الضروري إعادة تقييم الموردين لضمان اختيارهم بشكل عادل وموضوعي بما يتناسب مع متطلباتنا الحالية.

السؤال الثالث

س3: هل يجوز إخفاء معلومات جوهرية عن العملاء لحماية مصالح اينوك؟

لا، فإخفاء المعلومات أمر غير مقبول. الشفافية من القيم الأساسية في علاقاتنا التجارية. نحن نحمي حقوق عملائنا ونُبقيهم على اطلاع بما يتعلق بالمنتجات والخدمات. هذا النوع من الأفعال يخالف المدونة ويجب الإبلاغ عنه.



إدارة الأصول والمعلومات في اينوك

إدارة السجلات
المعلومات الخاصة والسرية
حماية البيانات الشخصية
الملكية الفكرية
تطبيق مبادئ إدارة المعلومات

إدارة السجلات

نتوقع من موظفينا الحفاظ على بيانات دقيقة ومحدثة ومشاركتها مع أصحاب المصلحة.

من الضروري الإفصاح عن التقارير والمستندات الداخلية والخارجية التي نعدّها أو ننشرها أو نقدمها للأطراف المعنية بطريقة كاملة وعادلة ودقيقة ومفهومة وفي الوقت المناسب. وكذلك يجب أن تكون المعلومات التي تعدّها كياناتنا مثل التقارير المالية والسجلات المحاسبية وخطط الأعمال والتقارير البيئية وغيرها، دقيقة وصحيحة وتُحفظ بالشكل المناسب. قد يكون مستخدمو هذه المعلومات من الموظفين أو ممثلي الجهات الحكومية أو المدققين أو الجهات القانونية.

يتعين على الموظفين التأكد من الاحتفاظ بالسجلات للفترات المحددة، وضمان التخلص منها عند انتهاء فترة الاحتفاظ المعتمدة. ويشمل مصطلح "السجلات" في هذا السياق الوثائق الورقية، والبيانات المخزنة على الحواسيب أو في الأنظمة الإلكترونية.

يتحمل الموظفون الذين يشاركون في إنشاء هذه السجلات أو الحفاظ عليها مسؤولية قراءة وفهم السياسات والتعليمات والإجراءات المعتمدة لدى مجموعة اينوك، والمطبقة ضمن مؤسستهم.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: سياسة الاحتفاظ بالسجلات القانونية والمالية والمذكرة الإرشادية القانونية وسياسة إدارة السجلات لمجموعة اينوك

المعلومات الخاصة والسرية

يجب تصنيف المعلومات الخاصة والسرية بالشكل المناسب لحماية المعلومات التجارية الحساسة من سوء الاستخدام والحفاظ على ميزة الشركة التنافسية.

تشير المعلومات الخاصة والسرية لمجموعة اينوك إلى تلك التي لا تتوفر رسمياً في النطاق العام. وتعتبر المعلومات من الأصول المؤسسية القيمة، وتوزيعها المناسب أمر بالغ الأهمية لنجاح الشركة، وحماية هذه المعلومات تقع ضمن نطاق مسؤولية جميع الموظفين والممثلين.

يجب استخدام هذه المعلومات لتحقيق مصالح الشركة فقط، ولا يجوز لأي موظف الإفصاح عنها خلال فترة العمل أو عقب إنهائها.

الإفصاح عن المعلومات السرية أو الخاصة قد يلحق ضرراً كبيراً بسمعة اينوك. لذا، يجب على الموظف توخي الحذر وعدم مشاركة المعلومات مع الآخرين. ويجب أن يكون أي إفصاح داخلي أو خارجي للمعلومات قائماً على مبدأ "الحاجة إلى المعرفة" وليس بخدم مصلحة العمل.

ولا يجوز أن يشكل الإفصاح الداخلي والخارجي عن المعلومات انتهاكاً لأي قانون أو لائحة أو سياسات مجموعة اينوك.

كما أننا نتحمل مسؤولية حماية سرية أي معلومات أئتمنا عليها عملاً أو شركائنا من الأطراف الخارجية والحفاظ عليها بالقدر اللازم. والإخلال بهذه الثقة قد يلحق ضرراً بعلاقاتنا مع شركائنا، وقد يؤدي كذلك إلى المساءلة القانونية.

يجب إحالة جميع طلبات الحصول على المعلومات من الأطراف الخارجية إلى المدير المباشر، ولا يجوز مشاركة أي معلومات قبل الحصول على الموافقات اللازمة.

*هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: عقد العمل وسياسة الموارد البشرية المعمول بها ودليل المستخدم لتصنيف البيانات*

حماية البيانات الشخصية

نلتزم بحماية البيانات الشخصية الخاصة بموظفينا أو بالأطراف الخارجية. والبيانات الشخصية هي أي معلومات يمكن استخدامها لتحديد هوية فرد معين أو التواصل معه أو تحديد مكانه.

لا يجوز لنا معالجة البيانات الشخصية إلا لأغراض مشروعة وفقاً لما تسمح به أو تفرضه القوانين واللوائح السارية. وكذلك لا يجوز لنا الاحتفاظ بالبيانات الشخصية لفترة أطول مما يلزم، ويُسمح باستخدامها للغرض الذي جُمعت من أجله في الأصل.

بصفتك موظفاً في مجموعة اينوك، لا يجوز لك مشاركة البيانات الشخصية التي تحصل عليها، إلا بما يتوافق مع سياسة حماية البيانات الشخصية الخاصة بالمجموعة. يشمل ذلك معلومات الزملاء أو المتقدمين للوظائف.

كما تُحمى البيانات الشخصية التي نتلقاها من الأطراف الخارجية ولا تُستخدم إلا وفقاً لما أُتفق عليه صراحة. وكذلك البيانات الشخصية التي تُنقل إلى الأطراف الخارجية يجب أن تكون محمية بشكل مناسب ويتم التعامل معها وفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة. وعند الضرورة، تُبرم اتفاقيات عدم الإفصاح بين كيانات اينوك والأطراف الخارجية، ويراجعها قسم الشؤون القانونية للمجموعة.

*هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: سياسة حماية البيانات الشخصية وسياسة أمن تكنولوجيا المعلومات وسياسة الموارد البشرية السارية.*

الملكية الفكرية

تشمل الملكية الفكرية لمجموعة اينوك العلامات التجارية وبرامج الحاسوب والمنتجات البحثية والاختراعات والتقارير الفنية والمقالات التي أعدت خلال فترة عمل الموظف لدى الشركة والتي لها قيمة تجارية.

إن استخدام ملكية اينوك الفكرية دون حماية مناسبة قد يؤثر على ميزة الشركة التنافسية وقد يؤدي إلى عواقب وخيمة. لذا، يجب على الكيانات التابعة لنا ضمان حماية مصالح اينوك من أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية. ومن ثم ينبغي اتخاذ خطوات لتجنب انتهاك الملكية الفكرية، بما في ذلك براءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق الطبع والنشر.

تعتبر علامات اينوك التجارية وكياناتها المختلفة من الأصول المؤسسية القيمة التي يجب استخدامها وإدارتها على نحو ملائم.

هذه الأصول حساسة وتتطلب تعاوناً وجهوداً حثيثة لحمايتها وتحقيق أقصى قيمة منها دون المساس بصلاحياتها أو قيمتها.

إن إدارات الاتصال المؤسسي والشؤون القانونية في مجموعة اينوك هما الجهتان المسؤولتان عن تسجيل العلامات التجارية لمنتجات وبيع وخدمات شركات مجموعة اينوك. وتقع على عاتق الكيانات التابعة لنا مسؤولية إبلاغ هاتين الإدارتين بأي خطط لاستخدام شعارات أو علامات جديدة قبل بدء أي عمليات تتضمن استخدامها. ويجب على أي شخص يلاحظ إساءة استخدام أو انتهاكاً لعلامات اينوك التجارية أن يتواصل فوراً مع الإدارتين لاتخاذ الإجراءات المناسبة.

كما تحترم مجموعة اينوك حقوق الملكية الفكرية للأطراف الخارجية، ولا يجوز استخدام أي ملكية فكرية لطرف خارجي دون إذن أو حق قانوني. في حال الاشتباه أو العلم بانتهاك ملكية فكرية لأي طرف خارجي، بما في ذلك براءات الاختراع أو حقوق النشر أو العلامات التجارية، يجب التواصل مع الإدارة القانونية للمجموعة.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: دليل سياسة الاتصالات لمجموعة اينوك والمذكرة الإرشادية القانونية وشروط التوظيف وأحكامه

تطبيق مبادئ إدارة المعلومات

السؤال الأول

س1: ماذا أفعل إذا اشتبهت بحدوث تسريب لمعلومات شخصية تتعلق بعملاء اينوك؟

يرجى التواصل مع قسم أخلاقيات العمل والامتثال لمراجعة الأمر، وتقييم المخاطر ذات الصلة، وتقديم النصائح بشأن الإجراء الأمثل، سواء عبر أدوات الإبلاغ عن طريق الخط الساخن أو مباشرة إلى فريق أخلاقيات العمل والامتثال.

السؤال الثاني

س2: مديري يطلب مني الإفصاح عن معلومات سرية تتعلق بجهة عملي السابقة، ماذا يجب أن أفعل؟

تلتزم مجموعة اينوك بأعلى المعايير الأخلاقية، ولا يُطلب من موظفيها مشاركة مثل هذه المعلومات أو الإفصاح عنها على الإطلاق.

السؤال الثالث

س3: صديقي طلب مني إرسال بعض بيانات الاتصال الخاصة بعملائنا لأنه يعتقد أنها ستفيد عمله، هل يمكنني تزويده بها؟

لا، تعتبر بيانات الاتصال الخاصة بعملاء اينوك معلومات تجارية سرية، كما تعتبر بيانات شخصية. ولا يجوز لك مشاركة هذه المعلومات دون الحصول على الموافقات الداخلية المسبقة. إضافة إلى ذلك، تُحمى البيانات الشخصية ولا يجوز مشاركتها إلا بعد الحصول على موافقة صريحة من صاحب البيانات أو لغرض مشروع يتوافق مع القوانين واللوائح السارية.



الثقة

ممتلكات الشركة
استخدام تقنية المعلومات والأمن
التصريحات العامة
وسائل التواصل الاجتماعي

ممتلكات الشركة

يتحمل كل موظف مسؤولية حماية ممتلكات الشركة والإبلاغ عن أي سوء استخدام لها. حيث تؤثر السرقة والإهمال والهدر بشكل مباشر على ربحية مجموعة اينوك.

يجب استخدام جميع أصول الشركة لأغراض مشروعة تخص الشركة فقط. كما يجب الإبلاغ الفوري عن أي حالة يُشتبه فيها بالاحتيال أو سرقة ممتلكات الشركة من خلال وسائل الاتصال المتاحة، مثل الخط الساخن لأخلاقيات اينوك. وتشمل مسؤولية الموظفين في حماية أصول اينوك أيضاً المعلومات الخاصة بالشركة.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: دليل سياسات الموارد البشرية لمجموعة اينوك (سياسة التوجيه التصحيحي)، وسياسة مكافحة الاحتيال لمجموعة اينوك

استخدام تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني

نتخذ إجراءات استباقية لحماية مستنداتنا وأجهزتنا الحاسوبية وغيرها من أجهزة تخزين البيانات التي تحتوي على معلومات سرية.

يجب على الموظفين استخدام موارد معلومات مجموعة اينوك لأغراض مشروعة ومصرح بها تخص العمل فقط. كما يجب مشاركة المعلومات الخاصة بالمجموعة على أساس "الحاجة إلى المعرفة" فقط.

ينبغي على الكيانات اتباع سياسة "سطح المكتب المنظم" والتأكد من حفظ المعلومات السرية في أماكن آمنة. ويجب أيضاً على الكيانات التعرف على سياسات تقنية المعلومات في اينوك والامتثال لها.

يجب على مستخدمي تقنية المعلومات الحفاظ على سرية كلمات المرور، وهم مسؤولون عن الإبلاغ عن أي انتهاك أمني يشتبه به إلى المدير المباشر، أو قسم تقنية المعلومات (قسم الأمن السيبراني) أو إلى قسم أخلاقيات العمل والامتثال. أنظمة البريد الإلكتروني ليست آمنة تماماً وقد تكون عرضة للاعتراض، لذا يجب توخي الحذر عند إرسال أو استقبال رسائل من مصادر غير معروفة.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: شروط استخدام مصادر تقنية المعلومات الخاصة باينوك، ودليل سياسات الأمن السيبراني لمجموعة اينوك

التصريحات العامة

يجب توجيه جميع الاستفسارات الإعلامية من خلال قسم الاتصالات في المجموعة.

من المهم أن نقدم للجمهور معلومات دقيقة ومتسقة عن عملياتنا، عند الحاجة.

ولا يجوز للموظفين الإدلاء بأي تصريحات علنية بشأن قضايا أو مواضيع تتعلق باينوك ما لم يكونوا متحدّثين رسميين مخولين. ويجب توجيه جميع الاستفسارات التي ترد من وسائل الإعلام أو جهات مماثلة إلى مدير أول إدارة الاتصالات المؤسسية في المجموعة أو مدير قسم الاتصالات المؤسسية، والذي سيتولى مناقشة الرد المناسب مع الأقسام أو الأفراد المعنيين.

يعد فريق إدارة الاتصالات المؤسسية، بالتعاون مع الجهة المختصة، البيان أو التصريح الإعلامي وفقاً للسياسات والقواعد المؤسسية المعتمدة، والتنسيق المباشر مع منظمات الإعلام المعنية.

*هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: دليل سياسة التواصل لمجموعة اينوك*

وسائل التواصل الاجتماعي

نشجع موظفينا على المشاركة المسؤولة في وسائل التواصل الاجتماعي بهدف تعزيز الاهتمام بمجموعة اينوك دون تعريض سمعتها لأي مخاطر أو انتهاك المدونة.

نتواصل بطريقة دقيقة وصادقة ومتسقة عبر الحسابات الرسمية للشركة على منصات التواصل الاجتماعي. ويجب توجيه جميع طلبات نشر المحتوى الإعلامي من مختلف الجهات والإدارات في اينوك من خلال مدير وسائل التواصل الاجتماعي المعين، لضمان توحيد نبرة الخطاب أمام جميع أصحاب المصلحة. وتقوم إدارة الاتصالات المؤسسية في مجموعة اينوك بدور الاستشاري لجميع وحدات الأعمال بشأن مختلف المنصات الرقمية.

كما نشجع موظفينا على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز سمعة اينوك ضمن إطار السياسات والإجراءات المعتمدة. ولذا، يجب على الموظفين توخي الحذر وعدم الكشف عن أي معلومات سرية أو غير منشورة عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو من خلال أي أدوات نشر عامة أخرى.

*هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: دليل سياسة التواصل المؤسسي لمجموعة اينوك*

تطبيق مبادئ الثقة

السؤال الأول

س1: تواصلت معي إحدى الصحف المحلية وطلبت معلومات عامة عن مجموعة اينوك. هل يمكنني إرسالها إليها؟

يجب توجيه جميع الاستفسارات الإعلامية إلى إدارة الاتصالات المؤسسية التابعة للمجموعة.

السؤال الثاني

س2: أستخدم حسابي الشخصي على وسائل التواصل الاجتماعي للحديث عن أنشطتي اليومية، ونشرت منشوراً عن تغيير كبير في مؤسستي لم يعلن عنه بعد، هل هذا مقبول؟

لا يجوز لموظفي اينوك مشاركة أي معلومات سرية. ويعتبر هذا التصرف مخالفاً لدليل سياسة الاتصال المؤسسي ولمدونة قواعد سلوكيات العمل لدى مجموعة اينوك. وإذا نشرت أي معلومات سرية على وسائل التواصل الاجتماعي، فيجب عليك إبلاغ إدارة الاتصالات المؤسسية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

السؤال الثالث

س3: سأشارك في فعالية وسأقدم عرضاً بصفتي موظفاً في مجموعة اينوك. هل أحتاج إلى موافقة قبل ذلك؟

نعم، وبعد الحصول على موافقة من رئيس القسم، يتعين عليك الاتصال بإدارة الاتصالات المؤسسية في المجموعة للحصول على التوجيهات بشأن ما هو مقبول للعرض قبل الحدث والتأكد من استعداد الموظف من وجهة نظر المشاركة الإعلامية.

السؤال الرابع

س4: لدي بطاقة ائتمان تابعة للشركة، وقد استخدمتها عن طريق الخطأ في شراء غرض شخصي. هل يمكنني إعادة الغرض واسترداد المبلغ دون إبلاغ أحد؟

الموظفون مسؤولون عن استخدام ممتلكات الشركة في الأغراض المخصصة للعمل فقط. وفي هذه الحالة، يجب عليك إبلاغ الجهات المعنية (مثل المدير المباشر أو قسم المالية) للحصول على التوجيه المناسب واتخاذ الإجراءات التصحيحية.



الامتثال

الإبلاغ عن المخالفات

مكافحة الاحتيال

مكافحة غسل الأموال

الامتثال لقواعد مكافحة الفساد

قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة

الامتثال التجاري والعقوبات الدولية

عمليات التدقيق والتحقيقات

الإبلاغ عن المخالفات

يحق لموظفينا الإبلاغ عن أي سلوك مخالف دون الخوف من ردود الفعل الانتقامية. ففي الغالب، يكون الموظفون هم أول من يلاحظ أو يشتبه في وجود مخالفات أو سلوك غير قانوني داخل المنظمة. لذلك، نتوقع من الموظفين أن يطرحوا هذه القضايا حتى وإن كانت مجرد شكوك. ويُقصد بالإبلاغ عن المخالفات قيام فرد (يُشار إليه بـ "المُبلِّغ") بالإفصاح عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي داخل الشركة. وتحدد سياسة الإبلاغ عن المخالفات الإجراءات الخاصة بالإبلاغ عن الشكاوى ومعالجتها.

تتمثل سياسة الإبلاغ عن المخالفات فيما يلي:

- تشجيع الموظفين على طرح مخاوفهم المتعلقة بأي انتهاكات غير أخلاقية و/أو غير قانونية، أو ممارسات تجارية خاطئة، أو سلوك غير مهني، في وقت مبكر وبطريقة مناسبة، من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة في الوقت المناسب لحل المشكلة.
- المساهمة في حل المشكلات داخل المنظمة بشكل عادل ومعقول.
- تقليل تعرض المنظمة للمخاطر المحتملة التي قد تنشأ عندما يتجاوز الموظفون آليات الرقابة الداخلية.
- حماية الموظفين من ردود الفعل الانتقامية عند الإبلاغ عن المخالفات.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: سياسة مكافحة الاحتيال وميثاق لجنة الأخلاقيات التجارية وسياسة الإبلاغ عن المخالفات في اينوك

مكافحة الاحتيال

الإبلاغ عن حالات الاحتيال هو مسؤوليتنا جميعاً. ويعمل موظفونا بجد للحفاظ على أصول الشركة التي في عهدهم. وتشمل الأصول، على سبيل المثال لـ الحصر، الأموال والمعدات والتكنولوجيا والمعلومات، وهي جميعها ذات قيمة عالية ويجب حمايتها واستخدامها لتحقيق أهداف مجموعة اينوك. كما يجب حماية جميع أصول الشركة من السرقة أو فقدان أو سوء الاستغلال، وحماية هذه الأصول هي مسؤولية كل موظف.

جميع الحوادث التي يبلغ عنها إلى قسم أخلاقيات العمل والامتثال والمتعلقة بالاحتيال أو السرقة أو التصرفات غير اللائقة الأخرى، سيُجرى التحقيق فيها بشكل فوري، وستُتخذ الإجراءات القانونية المناسبة ضد المخالفين.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: سياسة مكافحة الاحتيال في اينوك وميثاق لجنة أخلاقيات العمل وسياسة الإبلاغ عن المخالفات في اينوك

مكافحة غسل الأموال

يجب على موظفينا الالتزام التام بالقوانين السارية والخاصة بمكافحة غسل الأموال.

يُعرف غسل الأموال بأنه عملية إخفاء مصدر الأموال غير المشروعة الناتجة عن أنشطة إجرامية مثل الاحتيال أو التهرب الضريبي أو تجارة المخدرات ثم تمريرها عبر أنشطة تجارية مشروعة لتبدو وكأنها قانونية. يُحظر على الموظفين الانخراط في أي علاقة تجارية مع أطراف خارجية يُشتبه في أن تعاملها قد يساهم في تسهيل عمليات غسل الأموال. وتشمل المؤشرات الخطيرة -على سبيل المثال لا الحصر- عدم الإفصاح عن هوية المستفيدين الفعليين والدفع نقداً ومعلومات متناقضة تقدمها جهة خارجية ووجود هيكل قانوني أو تاريخ أو سجلات غير تقليدية.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: العقود والاتفاقيات ذات الصلة

الامتثال لقواعد مكافحة الفساد

يُحظر تماماً ممارسة أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد.

كما يُحظر على موظفي مجموعة اينوك وممثليها وكياناتها الدخول في أي ممارسات فاسدة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، مثل تقديم أو قبول رشاي أو مدفوعات تسهيل أو عمولات أو مدفوعات غير قانونية أو أي شيء ذي قيمة، بهدف الحصول على أعمال تجارية أو التأثير غير المشروع على متخذي القرار. وجميع الأطراف المتورطة في قضايا رشوة أو فساد يمكن أن تتحمل المسؤولية القانونية في أي جهة قضائية، وقد يترتب على ذلك تبعات جنائية. وفي حال واجهت أي طلبات أو عروض مشبوهة تتعلق بمدفوعات غير مشروعة أو أي شيء له قيمة كبيرة، يُرجى التواصل فوراً مع الإدارة القانونية للمجموعة أو قسم أخلاقيات العمل والامتثال.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: سياسة مكافحة الاحتيال والمذكرة الإرشادية القانونية

قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة

تدعم مجموعة اينوك المنافسة الصحية في السوق.

يجب على جميع موظفي اينوك الالتزام بكافة قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة السارية في جميع الدول التي نعمل فيها. وبشكل عام، تحظر هذه القوانين الدخول في أي اتفاقيات من شأنها "تقييد التجارة"، مثل: تقسيم الأسواق أو التلاعب بها أو تقييد الإنتاج أو الامتناع غير المشروع عن البيع لعملاء معينين أو الشراء من موردين محددين أو الحد من المنافسة.

إذا كانت لديك أي شكوك بشأن ما إذا كان أي اتفاق أو تبادل للمعلومات أو سلوك معين قد يثير مشاكل قانونية تتعلق بقوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار، يمكنك التواصل مع الإدارة القانونية للمجموعة للحصول على الاستشارة اللازمة.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: المذكرة الإرشادية القانونية (يرجى الرجوع إلى الإدارة القانونية للمجموعة لمزيد من الإرشادات)

الامتثال التجاري والعقوبات الدولية

تمثل مجموعة اينوك لكافة القوانين التجارية السارية.

باعتبارها مؤسسة دولية، فإن اينوك تحرص على الالتزام بقوانين التجارة واللوائح المنظمة للأنشطة التجارية بين الدول. وتُفيد القوانين التجارية عمليات الاستيراد والتصدير عبر الحدود، وقد تشمل قوانين الجمارك المحلية أو الاتفاقيات الدولية. كما قد تفرض دول منفردة أو هيئات دولية عقوبات أو حظراً اقتصادياً، بهدف منع التبادل التجاري مع بلدان أو أفراد محددين. كما أن العديد من الدول وقعت على اتفاقيات دولية أو معاهدات للرقابة على الصادرات تقيد الأنشطة الاقتصادية عبر الحدود.

يجب على موظفي مجموعة اينوك ووكلائها المشاركين في عمليات بيع أو شراء أو شحن البضائع أو الخدمات عبر الحدود – سواء داخل مجموعة اينوك أو بين كياناتها والأطراف الخارجية – التأكد من الامتثال للقوانين واللوائح التجارية ذات الصلة، وطلب الاستشارة القانونية الداخلية للتأكد من قانونية أي صفقة تجارية عبر الحدود.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟

الوثائق المرجعية: المذكرة القانونية الإرشادية (يرجى الرجوع إلى الإدارة القانونية للمجموعة لمزيد من الإرشادات)

عمليات التدقيق والتحقيقات (الخارجية الداخلية والحكومية)

يجب على جميع موظفي مجموعة اينوك التعاون الكامل مع عمليات التدقيق أو التحقيقات، سواء أكانت خارجية أم داخلية أم حكومية.

حرصاً على الالتزام بعناصر الرقابة الداخلية ومتطلبات التدقيق والتحقيقات، يُجري المدققون والمحققون فحوصات موضوعية ومستقلة، مع الأخذ في الاعتبار أعلى معايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة والشفافية التي تلتزم بها مجموعة اينوك وجميع موظفيها.

يعتبر الإدلاء بأي بيانات كاذبة أو مضللة للمدققين أو المحققين – سواء كانوا داخليين أو خارجيين – أمراً غير مقبول. كما أن التعاون الكامل مع عمليات التدقيق والتحقيق يعتبر من مسؤوليات جميع الموظفين. ولا يجوز لأي عضو من أعضاء الإدارة أو أي موظف آخر أن يتدخل في أو يُعرقل سير عملية التدقيق أو التحقيق.

ويجب على جميع الموظفين التعاون الكامل مع أي تحقيق حكومي، على أن تكون مجموعة اينوك مُمثلة قانوناً من خلال مستشاريها القانونيين أثناء مثل هذه التحقيقات.

هل تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟
الوثائق المرجعية: ميثاق لجنة أخلاقيات العمل وميثاق التدقيق الداخلي

تطبيق مبادئ الامتحان عملياً

السؤال الأول

س1: ماذا أفعل إذا اشتبهت في تسريب معلومات شخصية تتعلق بعملاء مجموعة اينوك؟

يرجى التواصل مع قسم أخلاقيات العمل والامتحان لمراجعة الحالة وتقييم المخاطر وتقديم التوصيات بشأن أفضل إجراء يجب اتخاذه، سواء عبر أدوات الخط الساخن أو مباشرة مع فريق أخلاقيات العمل والامتحان.

السؤال الثاني

س2: مديري يطلب مني الإفصاح عن معلومات سرية تخص جهة عملي السابقة، ماذا علي أن أفعل؟

تلتزم مجموعة اينوك بأعلى المعايير الأخلاقية، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يُطلب من موظفيها الإفصاح عن معلومات سرية تخص جهة عملهم السابقة أو مشاركتها.

إقرار الالتزام بمدونة قواعد سلوكيات العمل لدى مجموعة اينوك

لضمان الالتزام بمدونة قواعد سلوكيات العمل لدى مجموعة اينوك ("المدونة")، يتعين على جميع الموظفين إقرار فهمهم لهذه المدونة والتزامهم بها.

يُتوقع من جميع الموظفين قراءة هذه المدونة والسياسات ذات الصلة وفهمها جميعاً، والامتثال الكامل لها.

في حال ملاحظتك أو اشتباهك في أي حالة من حالات عدم الامتثال للمدونة، عليك إبلاغ مديرك المباشر أو قسم أخلاقيات العمل والامتثال على الفور. قد يؤدي انتهاك المدونة أو عدم الالتزام بها إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، تصل إلى إنهاء الخدمة.

كيفية التواصل مع قسم أخلاقيات العمل والامتثال

لأي اقتراحات أو ملاحظات، يرجى التواصل مع قسم أخلاقيات العمل والامتثال عبر آليات الإبلاغ التالية:



أدوات الإبلاغ عبر الخط الساخن لأخلاقيات اينوك.
خطوط هاتف خط اينوك الساخن للأخلاقيات في جميع أنحاء البلاد:

الإمارات العربية المتحدة:
الرقم المجاني: 800 ENOC ETHIC (800 3662 38442).

الخط الأرضي في الإمارات العربية المتحدة:
+971 43 782 024

سنغافورة:
الرقم المجاني: 1800 3662 222 (1800 ENOC CBC)

عالمياً:
+1 202 900 1790
الخط الساخن لأخلاقيات اينوك - منصة الإبلاغ عن المخالفات
الموقع الإلكتروني: enoc.speakup.ae



اينوك
enoc