

مدونة الأخلاقيات

COESIA

الأخلاقيات في العمل

coesia

# المحتويات

رسالة من الرئيس

مدونة الأخلاقيات لـ Coesia

لمن تُوجّه مدونة الأخلاقيات هذه؟

البوصلة الأخلاقية

ما يوحدنا:

مهمتنا وقيمنا المتمثلة في الاحترام والمسؤولية والمعرفة والشغف

قواعد السلوك

1. الإدارة الشفافة
2. حقوق الإنسان وحقوق العمل
3. الصحة والسلامة
4. الإدماج: التنوع وتكافؤ الفرص والمعاملة
5. المعلومات وحماية البيانات
6. الصدق والنزاهة
7. الفساد
8. تضارب المصالح
9. السرية
10. نظام الرقابة الداخلية والمحاسبة الدقيقة والسجلات المالية وغير المالية
11. الأنشطة التجارية والمالية المشروعة
12. المنافسة العادلة
13. الموارد البيئية
14. صورة الشركة
15. العمل كمجموعة
16. الموردون
17. المجتمع

لجنة الأخلاقيات بالمجموعة

نظام الإبلاغ

# رسالة من الرئيس

تمثل الأخلاقيات جوهر سلوك الأعمال التجارية بالنسبة لمجموعة Coesia، وتقر المجموعة أيضًا بالدور الثقافي المهم لمسؤولية الشركات في رعاية وتعزيز العلاقات الاجتماعية. تطور جميع الشركات في المجموعة مسؤوليتها الاجتماعية والبيئية في مجالاتها، بما يتماشى مع المبادئ والمبادئ التوجيهية المقدمة. ويساهمون بأفعالهم في تحقيق الرخاء وتحسين نوعية الحياة في مجتمعاتهم.

تم تقديم مدونة الأخلاقيات المحدثة خاصتنا لأول مرة في عام 2010، وهي تعكس التوجه المنهجي الموضوع لرفاهية القوة البشرية المتواجدة في Coesia. كما توفر إطارًا من الأفكار والقيم الإيجابية التي تكون بمثابة دعم في مواجهة التغيرات الشخصية والاجتماعية، إضافةً إلى التحديات البيئية والمناخية في عصرنا.

ومن خلال مدونة الأخلاقيات المنقحة، تعتزم Coesia العمل بشكل مستمر على تهيئة ظروف مواتية جدًا لتعزيز وتشارك مشروع المسؤولية الاجتماعية والاستدامة داخل جميع شركات المجموعة. فالجميع ملزمون بالحفاظ على قيمنا المشتركة والعمل بها. وفي حياتنا اليومية، تُعد تصرفاتنا الموجهة نحو المسؤولية علامة على النضج الاجتماعي وتعكس التقدم الثقافي والاقتصادي.

نسعى إلى مواصلة تعزيز بيئة عمل تشجع على تبادل الأفكار والاقتراحات من خلال نقاش مفتوح حول نهج عملنا وهوية الشركة والإمكانيات المبتكرة. ولكن هذا المسار الأخلاقي الجديد تطور إلى مجموعة شركات تتسم بالمسؤولية بشكل متزايد، حيث يمكن وضع قيمنا المشتركة موضع التنفيذ على أساس يومي، يتطلب التزامًا مشتركًا من الأشخاص والمنظمات التي نتعامل معها. وهذا سيسمح لجميع شركائنا ومجتمعاتنا بتطوير تفاعلات هادفة يمكنها المساهمة بفعالية في تحقيق تنمية حقيقية وأكثر استدامة.

إيزابيلا سرانيولي



# مدونة الأخلاقيات لـ Coesia

هذه المبادئ تحكم العلاقات مع جميع أصحاب المصلحة<sup>1</sup>، سواء داخل الشركة أو خارجها، وتعكس الالتزام بتبني أفضل الممارسات التي لا تتوافق مع القانون فحسب، بل المستوحاة أيضاً من الشعور القوي بالنزاهة الأخلاقية بين الموظفين<sup>2</sup>، ومع العملاء والشركاء التجاريين والموردين والمجتمع الذي تعمل فيه Coesia.

المبادئ الموضحة في هذه المدونة توفر الدعم في العمل بما يساهم في تحقيق مهمة المجموعة واتخاذ القرارات الجيدة وفي الوقت المناسب أثناء ممارسة النشاط المهني، مع حماية سمعة Coesia وتحسينها باستمرار.

تمت الموافقة على هذه النسخة الثانية من مدونة الأخلاقيات لـ Coesia من قبل مجلس إدارة Coesia، وهي تنطبق على جميع الشركات التي تسيطر عليها المجموعة لأنها تُعدّ عنصراً أساسياً في ثقافتها التنظيمية.

**تضع مدونة الأخلاقيات لـ Coesia المبادئ الأخلاقية للسلوك المطلوبة من أولئك الذين يتصرفون باسم Coesia أو بالنيابة عنها. فهي توجه تصرفات جميع شركات مجموعة Coesia، وتوضح كيفية الإبلاغ عن التصرفات أو المواقف التي لا تتماشى مع المدونة.**

<sup>1</sup> صاحب المصلحة هو أي طرف يؤثر أو يتأثر بأي نشاط للمنظمة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. أصحاب المصلحة في COESIA هم عملاؤها، والمتعاونون، والمساهمون، ومجلس الإدارة، والموردون (بما في ذلك الموردين لرأس المال)، والنقابات العمالية، والمنافسين، والبيئة والمجتمع، بما في ذلك المستخدمين النهائيين، والجامعات، ومراكز البحوث والمدارس، والمؤسسات، والإدارة العامة والهيئات الرقابية.

<sup>2</sup> يُستخدم مصطلح الموظفين للإشارة أيضاً إلى جميع الأفراد الذين يتعاونون مع الشركات التابعة لمجموعة Coesia بصفات مختلفة - مثل المديرين والعاملين الذين تتم الاستعانة بهم من خارج الشركة والاستشاريين.



# لَمَن هِيَ موجهة

تلتزم الهيئات المؤسسية ومديرو الشركات بأن يكونوا مثالاً على الالتزام المستمر بمبادئ المدونة في سلوكياتهم اليومية.

لا يتم التسامح مع أي فعل قد يفيد المجموعة، ولكنه يتعارض مع اللوائح والمبادئ الموضحة في المدونة. وعلى وجه الخصوص، يجب على جميع المعنيين التأكد من أن هذه المبادئ معروفة، وأنها تُطبَّق باستمرار في أي موقف يتعلق بشركات Coesia، حتى لو بشكل غير مباشر.

يجب على Coesia التأكد من نشر مدونة الأخلاقيات هذه على نطاق واسع من خلال تعزيز برامج الاتصال والأنشطة التدريبية المحددة.

توفر مدونة Coesia إطارًا تنظيميًا للسلوك المهني تدعمه السياسات الداخلية وأنظمة الإدارة والمبادئ التوجيهية والإجراءات التي توفر تفاصيل أكثر تحديدًا حول التصرفات المتوقعة.

تنطبق هذه المدونة في جميع البلدان التي تعمل بها Coesia، باستثناء اللوائح الوطنية وفوق الوطنية المختلفة.

**تنطبق مدونة الأخلاقيات على جميع أعضاء مجالس الإدارة والهيئات الإدارية والإشرافية الأخرى لشركات مجموعة Coesia، وعلى المديرين والموظفين بموجب أي اتفاقية تعاقدية، بما في ذلك العمال غير الموظفين والشركاء والموردين، بالإضافة إلى المستشارين والوكلاء.**



# البوصلة الأخلاقية



فيما يلي بعض الأسئلة التي قد تساعد في اتخاذ قرار بشأن مسار العمل السليم عندما تكون غير متأكد مما يجب فعله في موقف معقد:

هل السلوك قانوني؟

هل هو قرار أخلاقي؟

هل يتوافق مع قيم Coesia ومدونة الأخلاقيات خاصتها؟ هل يتوافق مع السياسات والمبادئ التوجيهية والإجراءات الخاصة بالمجموعة؟

ما هي الآثار المترتبة على الفعل الذي يتعين اتخاذه؟

هل يمكن أن يبدو هذا السلوك غير لائق لزميل آخر أو لشخص خارج المنظمة؟ هل قد يضر بسمعة الشركة؟

هل يعلم مشرفك بهذا القرار ويوافق عليه؟

توفر مدونة الأخلاقيات لـ Coesia مبادئ توجيهية سلوكية عامة من أجل تشجيع السلوك المهني السليم. ومع ذلك، لا يمكنها تغطية جميع القضايا التي قد تنشأ.

تم تصميم القيم والمبادئ التوجيهية المنصوص عليها في هذه المدونة لمساعدة الأفراد في اتخاذ القرارات التي، مع الالتزام بجميع القوانين واللوائح المعمول بها، تظل تاركةً متسعاً للحكم الفردي.

قد لا تكون الآثار الأخلاقية للتصرفات الفردية واضحة دائماً عند الوهلة الأولى، وقد لا تكون متيقناً من كيفية التصرف في موقف غير عادي، أو عند العمل في بيئة ثقافية حينما يبدو أن مبادئ المدونة لا تتماشى مع الأطر المحلية. في مثل هذه الحالات، كما هو الحال في أي موقف ضبابي، تدعم Coesia الحكم الفردي القائم على قيم المجموعة والمبادئ الواردة في هذه المدونة.





## ما يوحدنا:

مهمتنا وقيمنا المتمثلة في الاحترام  
والمسؤولية والمعرفة والشغف



## مهمتنا

خلق قيمة اقتصادية واجتماعية وبيئية مستدامة  
ممتدة لعملائنا وموظفينا والمساهمين والمجتمعات  
التي نعمل فيها.

## القيم التي نتبناها

تقر Coesia أن الأخلاق<sup>3</sup> ركيزة للسلوك القائم على القيم الأساسية للمجموعة:

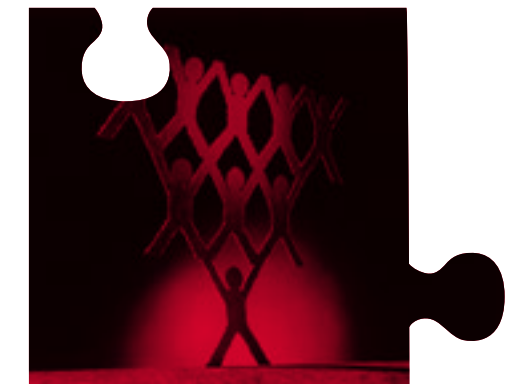
### الاحترام

للناس والقواعد والمجتمعات المحلية والموارد البيئية والاقتصادية. ويحمل الاحترام في جوانبه الصرامة والنزاهة.



### المسؤولية

لعواقب قرارات الفرد وأفعاله، وأن يكون قدوة يحتذى بها، ولممارسة القيادة الشاملة من أجل تحقيق النتائج مع رعاية المواهب ومكافأة الجدارة. تتبع المسؤولية، وحتى المسؤولية الجماعية، من المساءلة الفردية دائمًا.



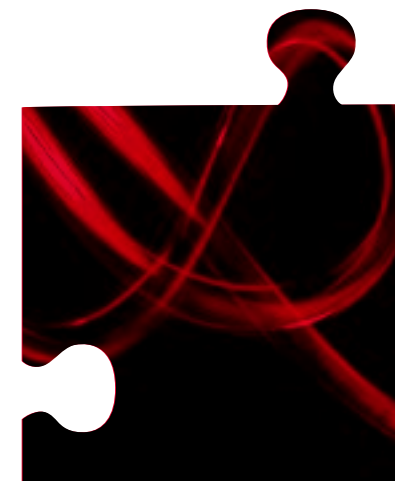
### المعرفة

التي تأتي من الثقافة والتراب الوطني والعلاقات والخبرة والبحث والتدريب؛ إضافة إلى المعرفة كنمو شخصي ومهني.



### الشغف

بالمنتج والابتكار والتميز والجمال والعمل والأداء. وحين يدفعنا الشغف، يمكننا تصور النتائج حتى قبل تحقيقها.



<sup>3</sup> الأخلاق تشير إلى مجموعة من القيم والمبادئ التي توجه سلوك الشخص، والتي يمكن تقييم أفعاله وأفعال الآخرين على أساسها.

## الاحترام

تعتبر Coesia أن احترام الناس وقيمهم الداخلية وكرامتهم هو المبدأ الأساسي لعملها. وتعترف Coesia أيضاً بأهمية كل فرد يتعامل مع شركاتها وبالتالي يلعب دوراً في بناء تاريخ المجموعة ومستقبلها.

تدرك Coesia القيمة والأهمية الأساسية للعلاقات مع جميع أصحاب المصلحة وتعترف بالسلوك القائم على الأخلاق والنزاهة<sup>4</sup> والاحترام كأساس لنجاح نشاطها.

<sup>4</sup> النزاهة تشير إلى التصرف الصادق والعدل الذي يُظهر الاتساق مع كلٍ من القيم الأخلاقية والقانون.

تلتزم Coesia بأعلى معايير الصدق والإنصاف، وتدير أعمالها مع الالتزام الصارم بجميع القوانين واللوائح المعمول بها في أي بلد تمارس الأعمال فيه، حتى في الأطر القانونية المختلفة. الامتثال الكامل للقوانين واللوائح الدولية والوطنية لا يُقصد به التصرف بشكل قانوني فحسب، بل يعني أيضاً الاعتراف بروح مبادئ المدونة على نطاق أوسع، من أجل التزام أعمق بالقيم الأخلاقية الأساسية للمجموعة.

تهدف قواعد السلوك الموضحة في مدونة الأخلاقيات لـ Coesia إلى تعزيز المعايير السلوكية للإدارة الشفافة والمستدامة للأعمال، وضمان ظروف عمل تحترم حقوق الإنسان والمجتمعات المحلية. كما تهدف كذلك إلى الحفاظ على الموارد البيئية ومراعاتها، وفقاً لمبادئ الدائرية.

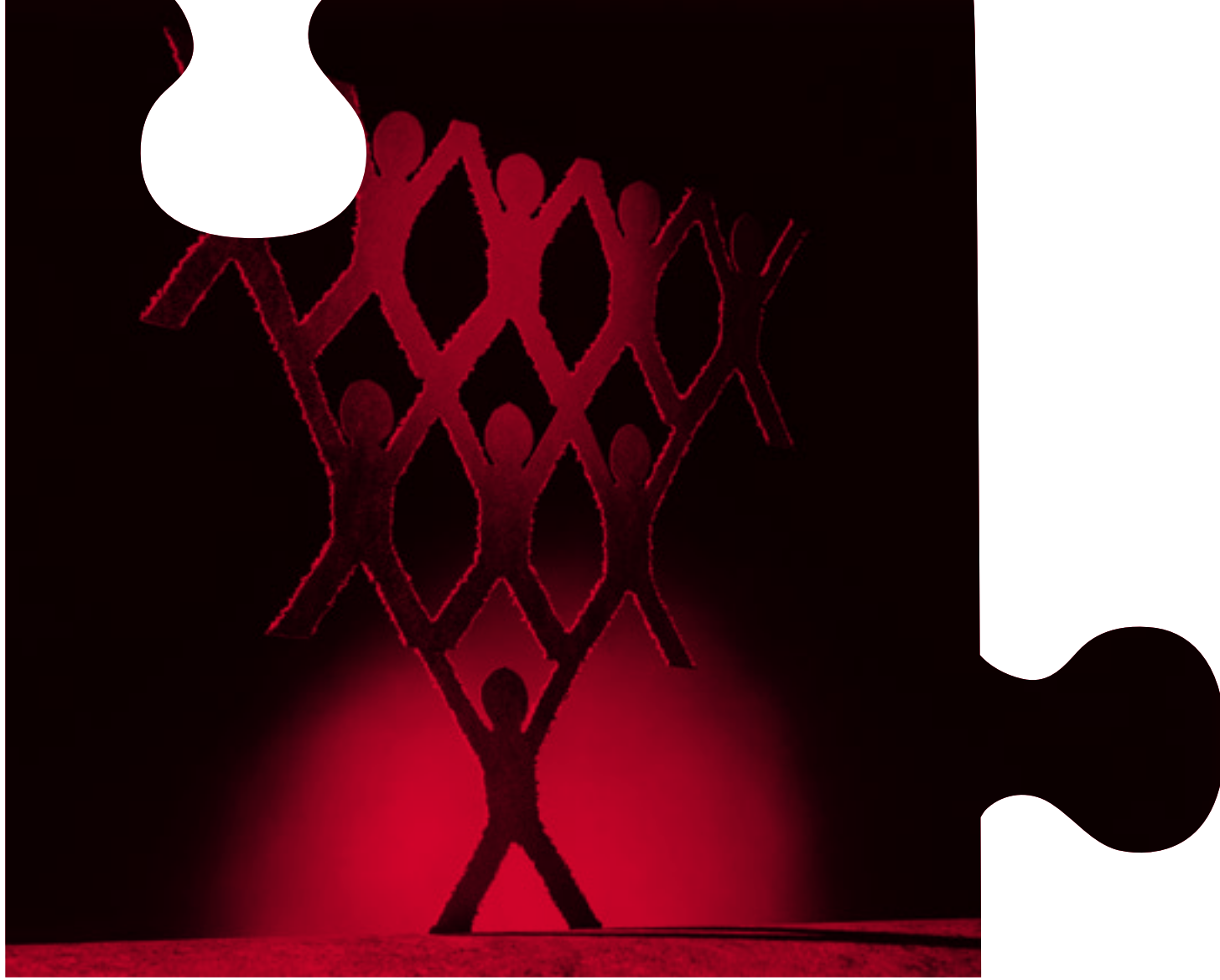


## المسؤولية

تلتزم Coesia بممارسات الأعمال المسؤولة، بما يتماشى مع المعايير الأحدث للاستدامة، مع الأخذ في الاعتبار العواقب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لأفعالها وخياراتها، حيث أنه من المهم التركيز على ما يتم القيام به، ولكن دون إغفال كيفية القيام بذلك أيضاً.

ترغب Coesia في تشجيع القيادة الشاملة والواعية التي تدعم مهارات وخبرات جميع موظفيها، على المستوى الفردي وكفريق. حيث يمكن للجميع ممارسة القيادة الخدمية التي تلهم وتحفز الآخرين بطرق إيجابية، سعياً لتحقيق هدف مشترك. ويُعد الحوار والإدماج والإقناع من الخصائص الحيوية للقيادة التي تتواصل بعناية وشفافية ودقة تتسم بالفعالية.

لن تستطيع Coesia تحقيق الأهداف الصعبة إلا إذا تحمل الجميع المسؤولية واستخدموا مواهبهم وإبداعهم للمشاركة في إيجاد حلول عملية، وحافظوا على بيئة عمل جذابة ومحفزة تسهل تعاون الزملاء فيما بينهم كأفراد وبين شركات المجموعة المختلفة. «



## المسؤولية

يُتوقع من جميع الأفراد الذين يشغلون موقع مسؤولية أن يتصرفوا وفقاً للمبادئ التوجيهية التالية:

**الامتثال للمدونة ولعمليات صنع القرار الشفافة، والقيادة مع تقديم القدوة، وأداء دور نماذج يحتذى بها؛**

**التأكد أن جميع الموظفين قرأوا المدونة وفهموها، وأنهم على دراية بها؛**

**خلق بيئة تشجع التصرف الأخلاقي ويشعر فيها الموظفون بالراحة عند الإبلاغ عن أي مشكلة قد تنشأ أو طلب لتوضيح؛ وكل مدير مسؤول عن تعزيز ثقافة الاستماع والحوار، بشكل يتيح لجميع الأفراد الحرية في التحدث دون خوف من العواقب السلبية أو حتى الانتقام؛**

**التعامل بجدية مع أي مخاوف أو اعتبارات يثيرها الموظف وتحديد ما إذا كان ينبغي نقل المشكلة إلى المشرف.**

تحافظ Coesia على قيمة موظفيها وتعززها من أجل تحسين ثروتهم من الكفاءات وزيادتها، وتلتزم بتطوير مهاراتهم حتى يتمكنوا من تحقيق الإنجاز في عملهم والوصول إلى نجاح المجموعة.

تقدر Coesia مواهب الجميع وتعززها مع توفير أطر منبهة بحيث يمكن تحفيز الجميع للتعبير عن إمكاناتهم الكاملة في خدمة المجموعة والمجتمع. فالتحسن المستمر والتصرفات الاستباقية هي مسؤوليات فردية تدعم تطور Coesia.

يخضع جميع الموظفين للتقييم وفقاً للجدارة وعلى أساس مهاراتهم وقدراتهم ومساهماتهم المهنية والتزامهم.



## المعرفة

تستثمر Coesia في المعرفة الجديدة وتعزز تطور ونمو موظفيها من خلال توفير فرص التعلم والتدريب وتطوير المهارات والإمكانات الفردية والجماعية، من خلال برنامج مستهدف للتحسين المستمر.

كما أن المساهمة في التنمية المستدامة تعني أيضاً الاهتمام برفاهية جميع الموظفين وتدريبهم وإبقائهم مطلعين. حيث تقدر Coesia التآزر بين الأجيال وتعتبره عاملاً رئيسياً في مواجهة التحديات الاجتماعية وتحديات السوق، حتى يتمكن الجميع من لعب دور مهم في ازدهار كل من المجموعة والمجتمع.

المعرفة هي قيمة اجتماعية أساسية في كل ثقافة. وتعتبرها Coesia عنصرًا أساسيًا للتطور المستمر في الخدمات والمنتجات والحلول المقدمة.

تهدف Coesia إلى بناء روابط جديدة بين القطاعات والأسواق والتقنيات، بالإضافة إلى إقامة فرص علاقات جديدة مع أصحاب المصلحة، لتكون بمثابة قوة دافعة للتقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمجتمعات التي تعمل فيها.

Coesia مدركة لتأثيرها على المجتمع، وهي تستثمر في البحث والتطوير لتقديم حلول وخدمات ومنتجات مستدامة تتماشى مع الابتكار الرقمي المستمر، ودعم التحول الاجتماعي.

تُعد المعرفة والمهارات والكفاءة التي يتمتع بها موظفو المجموعة أصولاً فريدة وجزءاً لا يتجزأ من نجاح Coesia. ومن خلال تعزيز الفرص المهنية لتحقيق التطلعات الشخصية، تسهل Coesia جمع الجهود لتحقيق هدف مشترك معاً.



## الشغف



يخلق التعاون الحقيقي بيئة متأزرة وداعمة حيث يتم تعزيز العمل الجماعي كمحرك لمضاعفة الاحتمالات وكقادرة حاسمة للحفاظ على الأداء. العمل كمجموعة يتيح لنا الوصول إلى الأهداف التي قد يكون من المستحيل تحقيقها بمفردنا.

العمل بشغف وتحقيق الأهداف بشكل جماعي يولد الثقة المتبادلة. نتوقع Coesia أن يشارك جميع موظفيها بشكل استباقي في خلق مناخ من الحوار المفتوح والبناء الذي يمكن أن يزيد من الشعور بالانتماء للفريق، وأن يحافظوا على ذلك المناخ.

الابتكار المستمر المدفوع بشغف موظفينا هو أمر بالغ الأهمية للتقدم، ويتم إدماجه في الموديلات الهجينة والعمليات بشكل متزايد، وفي الإنتاج المتميز الذي يوحد الأشخاص والتقنيات والاستدامة معًا.

يولد الشغف دوامة من الحماس الذي ينتشر في المكان ويطلق إمكانيات متعددة ويزيد من الثقة في تحقيق الأهداف الصعبة، حتى في المواقف المعقدة والتحويلية للغاية. بفضل شغف الأشخاص في Coesia، يمكنهم الالتزام بالعمل وتقديم حلول وخدمات ومنتجات جديدة للعملاء والمجتمع.

لا يقتصر الاهتمام بالجمال، من حيث جوانبه المتناغمة والوظيفية والأساسية، على حل المنتج وتصميمه فحسب، بل ينطبق أيضًا على مكان العمل والعمليات وجودة العمل، ويجب البحث عنه في جميع التصرفات التي قد تشكل مثالًا.

تضمن Coesia مكان عمل يتسم بالإدماج ومحفز يمكن للجميع فيه التعبير عن إبداعاتهم وشغفهم ومواهبهم، فرديًا وجماعيًا.



# قواعد السلوك

1. الإدارة الشفافة
2. حقوق الإنسان وحقوق العمل
3. الصحة والسلامة
4. الإدماج: التنوع وتكافؤ الفرص والمعاملة
5. المعلومات وحماية البيانات
6. الصدق والنزاهة
7. الفساد
8. تضارب المصالح
9. السرية
10. نظام الرقابة الداخلية والمحاسبة الدقيقة والسجلات المالية وغير المالية
11. الأنشطة التجارية والمالية المشروعة
12. المنافسة العادلة
13. الموارد البيئية
14. صورة الشركة
15. العمل كمجموعة
16. الموردون
17. المجتمع

تلتزم شركات Coesia وموظفوها وموردوها بصون قواعد السلوك والمبادئ التوجيهية التالية، وبالعمل وفقاً لمهمة المجموعة وقيمها، بما يتفق مع التشريعات واللوائح الوطنية والدولية المطبقة في البلدان التي يعملون فيها:

## 1. الإدارة الشفافة

تعزز الشفافية فعالية قيم Coesia والشعور بالثقة والانتماء إلى المجموعة.

فالشفافية هي حجر الأساس في الإدارة المتقدمة، وتسمح أيضًا بتحسين تصور الموظفين للعدالة التنظيمية.

Coesia، باعتبارها مجموعة شركات ذات ثقافة مُجمعة وهدف مشترك، تتوقع من مديريها إجراء العمل وإبلاغ القرارات إلى موظفيهم بشفافية، إضافةً إلى مشاركة معلومات واضحة مع الأشخاص الذين يقودونهم.

وهذا النوع من التصرفات مطلوب أيضًا في جميع العلاقات التنظيمية متعددة الوظائف بين أقسام المجموعة وشركاتها المختلفة، وداخل كل قسم وكل شركة منها.



## 2. حقوق الإنسان وحقوق العمل

تعلن Coesia التزامها باحترام حقوق الإنسان وحقوق العمل، وحماتها وتعزيزها، إضافةً إلى الالتزام بالمبادئ الموضوعية من المنظمات الدولية الرائدة<sup>5</sup> والمتطلبات القانونية والتنظيمية في جميع البلدان التي تمارس فيها أعمالاً.

تعمل Coesia على الترويج لنموذج عمل يهتم بكرامة وحقوق جميع الأفراد ويعززها بحيث يوفر مكان عمل صحي وآمن، إضافةً إلى الأجور العادلة وفرص عمل يتم اختيارها بحرية - مع الاحترام الدائم لسن العمل القانوني والحق في الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الأخرى.

في حالة توظيف العمال المهاجرين، تحترم Coesia قوانين العمل والهجرة في البلد المضيف.

تدين Coesia جميع انتهاكات حقوق الإنسان وحقوق العمل المعمول بها على طول سلسلة التوريد بأكملها، ولا سيما جميع أشكال الاستغلال في العمل والعنف والتحرش وأي وساطة عمل غير مشروعة.

5 . الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (الأمم المتحدة، 1948)؛ . اتفاقية حقوق الطفل (الأمم المتحدة، 1989)؛ . اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ . إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (منظمة العمل الدولية، 1998)؛ . الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، 2017)؛ . القواعد المتعلقة بمسؤوليات الشركات عبر الأوطان وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان (الأمم المتحدة، 2003)؛ . المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (الأمم المتحدة، 2011)؛ . توجيه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن العناية الواجبة لسلاسل التوريد المسؤولة عن المعادن في المناطق المتأثرة بالنزاعات وعالية المخاطر (2016).



### 3. الصحة والسلامة

تحتزم Coesia جميع القواعد واللوائح السارية، وتعتمد أعلى معايير الصحة والسلامة لحماية صحة العمال ورفاهيتهم. كما تستثمر في بيئات العمل الآمنة وتسعى باستمرار لدعم أفضل أداء في مجال الصحة والسلامة داخل مكان العمل.

وتلتزم Coesia ببناء ثقافة السلامة والوقاية من المخاطر ونشرها، وتعزيز التصرفات المسؤولة من جميع الموظفين والموردين، وتوفير الحلول والمنتجات بما يتوافق تمامًا مع القوانين الوطنية والدولية، فضلًا عن أعلى معايير السلامة.

تعمل Coesia على تطوير ثقافة الوقاية من الحوادث، وتتوقع من جميع الموظفين والموردين ضمان السلوك الآمن والمسؤول دائمًا لحماية سلامتهم الخاصة وسلامة الآخرين.



## 4. الإدماج: التنوع وتكافؤ الفرص والمعاملة

تقر Coesia بقيمة الكرامة والتنوع وحقوق جميع الأشخاص، وتضمن تكافؤ الفرص والمعاملة لجميع الموظفين، وتدين أي شكل من أشكال التحيز أو التمييز<sup>6</sup> أو الإساءة<sup>7</sup> أو المضايقة<sup>8</sup> أو التحرش<sup>9</sup>.

تحتزم Coesia التنوع وتقدره وتضمن عدم حدوث أي نوع من التمييز بناءً على: الأصل القومي، اللغة، المواطنة، العرق، لون البشرة، الإثنية، الجنس، الهوية الجنسية، الانسيابية الجنسية<sup>10</sup>، تغيير الجنس، التوجه الجنسي، العمر، المنصب المهني، المعتقدات الدينية أو السياسية أو الشخصية، نشاط إقامة النقابات أو المشاركة فيه، الحالة الجسدية أو الصحية، الإعاقة، الحالة الاجتماعية، الحمل والأمومة، الخلفيات الثقافية أو الاجتماعية.

تطبق المجموعة جميع الشروط التنظيمية اللازمة لمكان عمل شامل، دون الالتفات إلى الفروق الفردية. <<

<sup>6</sup> التمييز يشير إلى أي معاملة غير عادلة أو أقل تفضيلاً على أساس السمات الشخصية. كما يشمل أيضًا التمييز غير المباشر الذي يحدث عندما تكون هناك قاعدة أو سياسة مشتركة لها تأثير غير عادل على الأشخاص الذين يشتركون في سمة معينة.

<sup>7</sup> الإساءة التي تكون لفظية أو جسدية أو مهددة أو غير ذلك.

<sup>8</sup> المضايقة تتطوي على تصرفات عدائية منهجية تستهدف الموظف لاستبعاده أو عزله.

<sup>9</sup> مصطلح التحرش يشير إلى أي سلوك غير مرغوب فيه أو تصرف غير مرحب به (التعليقات اللفظية أو الأفعال أو الإيماءات) ذو طبيعة جنسية أو غير ذلك، والذي يكون غرضه أو تأثيره تقويض أو انتهاك كرامة الشخص أو سلامته الجسدية والعقلية أو خلق بيئة عمل مخوفة أو عدائية أو مهينة أو مسيئة.

<sup>10</sup> الانسيابية الجنسية تشير إلى حرية تحديد وتغيير التعبير الجنسي أو الهوية الجنسية للفرد، أو كليهما، دون تحديد جنسه بالضرورة، أو كون الشخص ليس أنثى أو ذكرًا (محايد جنسائيًا).





## 4. الإدماج: التنوع وتكافؤ الفرص والمعاملة

في كل جانب من جوانب علاقة العمل - الاختيار والتوظيف والتدريب والتعويض والترقية والتطوير المهني وفرص العمل والنقل وإنهاء الخدمة - لا تتخذ Coesia قراراتها سوى على المؤهلات المطلوبة والمهارات المهنية والاستعدادات الشخصية والمزايا وأداء العمل، وترفض أي شكل من أشكال المعاملة غير المتكافئة.

يرتبط نجاح Coesia ارتباطاً وثيقاً برفاهية موظفيها والقدرة على إقامة مكان عمل شامل ومُرَجَّب. تقدر Coesia التنوع والمساهمة الفريدة لكل شخص، والذي توجد بصمته الإبداعية في صميم المنتجات والخدمات والحلول الرائدة التي تقدمها المجموعة.

تتوقع Coesia من موظفيها إعطاء قيمة لجودة العلاقات وتعزيز بيئة عمل تتسم بالتعاون المتبادل وترعى الرفاهية؛ حيث يمكن للجميع أن يشعروا بالقبول والراحة.



## 5. المعلومات وحماية البيانات

تهتم Coesia جدًا بحماية أنظمة المعلومات والبيانات الرقمية والسجلات الإلكترونية الخاصة بها، وذلك من خلال اعتماد أنظمة الأمن السيبراني.

قد تتضمن البيانات التي تُجمَع وتُخزَن من قِبل Coesia بياناتٍ شخصية ينظمها تشريع حماية الخصوصية.

تحمي Coesia البيانات الشخصية وخصوصية موظفيها وعملائها ومورديها وجميع الأطراف الأخرى المرتبطة بالشركة، مع الامتثال الكامل للمتطلبات القانونية والتنظيمية في جميع بلدان العمل.

## 6. الصدق والنزاهة

إضافةً إلى الامتثال لجميع القوانين واللوائح السارية، يُنتظر من جميع الموظفين الالتزام بمبادئ المدونة جنبًا إلى جنب مع سياسات الشركة ومبادئها التوجيهية وإجراءاتها الداخلية. يجب على الجميع تحمل مسؤولية الحفاظ على أعلى معايير الصدق والنزاهة.

يتحمل الموظفون مسؤولية احترام ورعاية موارد الشركة وأصولها - الملموسة وغير الملموسة - التي يجب حمايتها واستخدامها بشكل ملائم.



## 7. الفساد

حيث تقف Coesia ضد جميع أشكال الفساد، سواء كان مباشرًا أو غير مباشر، وتدعم جهود مكافحته في جميع البلدان التي تعمل فيها.

### الهدايا أو الإكراميات

يُمنع عرض أو قبول، بشكل مباشر أو غير مباشر، أي أموال أو هدايا أو منفعة من أي نوع يمكن أن تظهر كوسيلة للحصول على منفعة شخصية، دون الاقتصار على المكاسب المالية فقط، وبالتالي تكون مخالفه للمبادئ والقواعد المنصوص عليها في هذه المدونة.

لا يُسمح بمعاملات العمل، مثل الإكراميات أو الضيافة، إلا عندما تكون ذات قيمة متوازنة؛ وفي جميع الأحوال، يجب ألا تؤدي إلى تفويض نزاهة أو سمعة أي من الطرفين المعنيين.

تحمي Coesia وتدعم كل واحد من موظفيها الذين يرفضون دفع أو تلقي أي تحويل ذي قيمة غير لائق مثل الرشاوى أو مدفوعات التسهيل أو الهدايا غير اللائقة.

لا تتسامح Coesia مع أي شكل من أشكال مع الفساد<sup>11</sup> أو الرشوة<sup>12</sup> أو مصاريف التسهيلات<sup>13</sup> أو الاحتيال؛ مثل قبول أو طلب أو عرض أو وعد بتقديم أي مكاسب أو مزايا غير لائقة، سواء بشكل مباشر أو من خلال أطراف ثالثة أو وسطاء، أو القيام بأي فعل ينتهك أو يمكن أن يؤدي إلى انتهاك قوانين ولوائح مكافحة الفساد.

11 الفساد يعني إما قبول أو عرض الأموال أو الهدايا أو القروض أو التعويضات أو المزايا الأخرى لأداء أنشطة غير قانونية، مما ينتهك علاقة الثقة مع الشركة.

12 الرشوة هي إساءة استخدام السلطات الممنوحة للفرد بهدف الحصول على منفعة شخصية غير مستحقة.

13 مصاريف التسهيلات هي عبارة عن مدفوعات ذات قيمة صغيرة تُقدّم نقدًا أو عيبًا إلى المسؤولين الحكوميين لأداء المهام الروتينية التي يكونون ملزمين بأدائها (مثل تسريع الحصول على التصاريح والتراخيص وما إلى ذلك). لا تشمل مدفوعات التسهيل الرسوم الإدارية المشروعة والمدفوعات المشروعة مقابل خدمات التسريع التي يتم دفعها إلى مؤسسة (وليس إلى فرد)، بحيث يمكن إصدار إيصال عند الطلب.

## 8. تضارب المصالح

تتوقع Coesia من موظفيها التصرف بأعلى مستويات الصدق دائماً، والالتزام بالولاء للشركة والمحافظة عليه، والعمل بما يحقق مصلحة المجموعة. ويتعين على الجميع تبني سلوك يحمي ويعزز المصالح الفضلى للشركة، مع تجنب أي موقف قد تتعارض فيه مصالحهم الشخصية أو تبدو وكأنها تتعارض مع مصالح الشركة.

حتى ما يبدو وكأنه تضارب في المصالح<sup>14</sup> يمكن أن يؤثر على قرارات العمل، وأن يلحق الضرر بعمل الجميع وسمعتهم. يجب تجنب المواقف التي قد تؤدي إلى أي مكاسب أو منفعة شخصية غير لائقة، للموظف نفسه أو لأحد أفراد الأسرة أو لصديق أو لأحد المعارف، نتيجة لمنصبه في الشركة.

<sup>14</sup> بشكل عام، يحدث تضارب المصالح عندما تؤثر المصالح الخاصة الفعلية أو المحتملة أو المتصورة للفرد (المصالح المالية أو الأنواع الأخرى من المصالح أو العلاقات المهنية أو الشخصية) أو يبدو أنها تؤثر على قراراته المهنية، بشكل يتعارض مع مصالح الشركة.

ويجب الإبلاغ فوراً عن أي حالة تضارب محتمل في المصالح عبر نظام الإبلاغ<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> انظر الصفحة 42



## 9. السرية

جميع المعلومات بالنسبة Coesia هي أحد الموارد الاستراتيجية للشركة، وبالتالي يجب حمايتها والتعامل معها بكل الحذر الواجب. كل من تصل إلى علمه، على مدار عمله، بيانات محفوظة<sup>16</sup> أو معلومات ذات امتياز<sup>17</sup>، يجب عليه احترام السرية في جميع الأوقات.

16 البيانات المحفوظة هي أي معلومات تتعلق بنشاط البحث والتطوير، أو البيانات الصناعية أو الفنية أو الإنتاجية أو التجارية أو المالية التي يمكن أن تؤثر سلبيًا على مصالح الشركة في حالة الكشف عنها خارج الشركة (على سبيل المثال للمنافسين والموردين والعملاء وما إلى ذلك).

17 المعلومات ذات الامتياز هي أي معلومات داخلية محددة تتعلق بالأنشطة المالية غير معروفة للعامة وقد تؤثر بشكل كبير على قيمة هذه الأنشطة إذا تم نشرها للعامة (أمثلة المعلومات ذات الامتياز تتضمن المعلومات المتعلقة بعمليات الاستحواذ المحتملة أو تصفية الشركة).

أي شكل من أشكال الاستثمار، سواء بشكل مباشر أو من خلال طرف ثالث، بناءً على معلومات داخلية سرية، يُعد مخالفًا للقانون، وبالتالي فهو ممنوع تمامًا.

## 10. نظام الرقابة الداخلية والمحاسبة الدقيقة والسجلات المالية وغير المالية

لأغراض ما ورد أعلاه، يتعين على المعنيين بالمدونة المساهمة في التحسين المستمر لنظام الرقابة الداخلية في Coesia. أثناء أدائها لعملها وفيما يتعلق بمجالات مسؤوليتها المنفصلة، تتمتع الهيئات الإشرافية وقسم التدقيق الداخلي والمدققون المستقلون بإمكانية الوصول المباشر والكامل وغير المحدود إلى جميع موظفي الشركة وأنشطتها وعملياتها ووثائقها ومحفوظاتها وأصولها التجارية.

يعتمد أصحاب المصلحة على شفافية الدفاتر والسجلات، وتلتزم Coesia بالحفاظ على معايير عالية من النزاهة في إعداد وحفظ نظم المعلومات الإدارية والمالية وغير المالية والسجلات والبيانات المالية وغير المالية، والتي يجب أن تكون كاملة وصادقة وواضحة ودقيقة، إضافةً إلى أنها يجب أن تكون مسجلة في الوقت المناسب وقابلة للمرجعة.

تُعد كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية في Coesia أمرًا ضروريًا لممارسة الأعمال وفقًا لقواعد هذه المدونة ومبادئها. نظام الرقابة الداخلية لـ Coesia يشير إلى مزيج من الأنشطة والإجراءات والوحدات التنظيمية التي، من خلال عملية متكاملة لتحديد وقياس ومراقبة المخاطر الرئيسية، تضمن ما يلي:

فعالية وكفاءة العمليات التجارية، وبالتالي ضمان إمكانية تتبع الوثائق والقرارات؛

اتخاذ خيارات عمل مستنيرة ومسؤولة؛

موثوقية المعلومات المحاسبية والإدارية؛

الامتثال للقوانين واللوائح السارية؛

حماية أصول الشركة.



## 11. الأنشطة التجارية والمالية المشروعة

تجري Coesia أعمالها وفقاً لقوانين مكافحة غسيل الأموال<sup>18</sup> وقواعدها ولوائحها في جميع البلدان التي تمارس فيها أعمالاً. ولتحقيق هذه الغاية، تطبق Coesia إجراءات التتبع على جميع المعاملات، وتضمن باستمرار عدم التفاعل مع المعنيين المشبوهين، حتى لو كان ذلك بشكل غير مباشر أو بحسن نية.

<sup>18</sup> غسيل الأموال يتمثل في استخدام الأموال أو السلع المستمدة، بشكل مباشر أو غير مباشر، من الأنشطة غير المشروعة في عمليات مشروعة، بهدف إخفاء مصدرها غير القانوني.

قبل إقامة علاقات مع نظرائها التجاريين والموردين والشركاء والموظفين والاستشاريين، يجب على المجموعة اتباع العناية الواجبة لتقييم سمعتهم المعروفة وشرعية أعمالهم، بغرض تجنب أي تأثير في الممارسات يمكن ربطه بالأعمال التجارية أو الأنشطة المالية غير اللائقة، حتى لو كان ذلك بشكل محتمل.



## 12. المنافسة العادلة

تتعهد Coesia بالامتثال للقواعد واللوائح التي تحكم التجارة الدولية والعقوبات التي قد تكون قابلة للتطبيق، وبشكل أكثر تحديداً، تتعهد المجموعة باحترام القوانين التي تحظر التكتلات الاحتكارية والاتفاقيات المانعة للمنافسة وإساءة استخدام المركز المهيمن.

تدرك Coesia أهمية السوق التنافسية وتلتزم بالانصياع لقوانين مكافحة الاحتكار وقواعد المنافسة وحقوق الملكية الفكرية للأطراف الثالثة، والتعامل بشكل عادل مع العملاء أو الموردين أو المنافسين أو الأطراف الثالثة.

يدرك موظفو Coesia أنه لا ينبغي لهم استخدام أي معلومات قد تنتهك قوانين مكافحة الاحتكار أو نقلها إلى المنافسين.

تحمي Coesia جميع حقوق الملكية الفكرية، سواء الخاصة بها أو تلك التي تخص أطراف ثالثة، بما في ذلك العلامات التجارية، وتطبق أنظمة مراقبة لمكافحة التزييف.



## 13. الموارد البيئية

تعمل Coesia على تعزيز التنمية الصناعية المستدامة وتلتزم بحماية الموارد الطبيعية، وتخفيف التأثير المباشر أو غير المباشر لعملياتها ومواقع إنتاجها على النظام البيئي. كما تسعى Coesia إلى تقليل استخدام المواد الخام والموارد الطبيعية، واتخاذ إجراء بشأن تغير المناخ، والحفاظ على الطبيعة والتنوع البيولوجي، وحماية موارد المياه.

تتجاوز حماية البيئة الامتثال للقانون، وتقوم جميع شركات Coesia بتسهيل تكامل الممارسات المستدامة بيئيًا والتدوير في جميع مراحل عمليات الإنتاج خاصتها، وتتعاون مع الموردين والعملاء والمؤسسات لتعزيز تطوير نماذج التصنيع المستدامة والمتقدمة، إضافة إلى استخدام التقنية الرقمية أيضًا.



## 14. صورة الشركة

تعتبر Coesia صورتها وسمعتها مصدرًا قيمًا للغاية من أجل حماية مستقبل الشركة. وتتحمل جميع الأطراف التي تتناولها هذه المدونة مسؤولية الحفاظ على سمعة المجموعة وتعزيزها من خلال تصرفاتهم الفردية في جميع الأوقات.

ولضمان الصورة المؤسسية المتسقة لـ Coesia والمجموعة، يُسمح فقط للمتحدثين الرسميين بالتواصل مع وسائل الإعلام.

عند التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، من الضروري التمييز بوضوح بين التعبير الحر عن الآراء الشخصية وما هو متعلق بالدور المهني للفرد.



## 15. العمل كمجموعة

تلتزم كل شركة في المجموعة بدعم المبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة، وتسهيل إقامة نهج وثقافة للعمل المشترك، ودعم تضافر الفرص بين المناطق والأسواق والعملاء.

تجري Coesia عمليات داخل المجموعة في ظل ظروف السوق العادية، بما يتماشى مع مبادئ الشفافية وإمكانية التتبع، بغرض إجراء تقييم عادل ودقيق.

## 16. الموردون

تتوقع Coesia أن يكون موردها قادرين على التحقق من أن المنتجات أو المواد الخام الموردة في كامل سلسلة التوريد لا تنشأ من صراع أو مناطق عالية المخاطر مرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان أو تمويلها، وأن توثق عملية التحقق هذه.

كما تشجع Coesia مورديها على التطوير المستمر للممارسات المسؤولة بيئيًا وتطبيقها والحفاظ عليها، من أجل تحسين الأداء مع خفض تأثيرهم البيئي.

الموردون مطالبون بالعمل من خلال اتباع طريقة تتفق مع مدونة الأخلاقيات على طول سلسلة التوريد بأكملها.

تعتقد Coesia أن تأمين شراكة عمل مع مورديها هو نهج مفيد للطرفين، وذلك لضمان الامتثال لجميع اللوائح الدولية والقوانين الوطنية، وضمان معايير التوريد المسؤولة والمستدامة في جميع جوانب سلسلة التوريد بأكملها.

تتعاون Coesia مع مورديها من أجل ضمان الامتثال للمعايير المرتفعة فيما يخص النزاهة وجودة المنتج وصحة وسلامة المنتجات وبيئات العمل والأشخاص؛ بالإضافة إلى حقوق الملكية الفكرية؛ والحقوق البيئية؛ وحقوق الإنسان؛ والحق في اختيار العمل بحرية، بما في ذلك حرية الانضمام إلى النقابات العمالية. وتعمل Coesia على تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة، ولا تتسامح مع أي نوع من أنواع التمييز أو العنف أو التحرش، وترفض اللجوء إلى عمالة الأطفال والعمل القسري أو الإجباري والاتجار بالبشر وأي شكل من أشكال العبودية الحديثة، أو حتى استغلال مثل تلك الوسائل.



## 17. المجتمع

تلتزم Coesia بتعزيز تنمية المجتمعات التي تتواجد فيها، مع احترام الثقافات والتقاليد المحلية، من خلال علاقة فاضلة ودائرية.

حيث تستثمر Coesia في رفاهية ونمو المجتمعات التي تعمل فيها؛ وذلك من خلال الشراكات والتبرعات الليبرالية للمؤسسات والمدارس والجامعات والمنظمات غير الربحية.





# لجنة الأخلاقيات بالمجموعة

تستجيب لجنة الأخلاقيات لتقارير عدم الامتثال التي تخص المدونة بسرية تامة. كما أنها تحمي هوية وخصوصية الشخص مقدم الشكوى، وكذلك هوية وخصوصية الأشخاص الآخرين المعنيين أو المذكورين، وجميع المعلومات والبيانات ذات الصلة عبر كامل آلية الإبلاغ.

ويتم التعامل مع كافة المعلومات والتقارير المقدمة إلى لجنة الأخلاقيات بسرية تامة ولا يتم الكشف عنها ضمن الحدود التي يسمح بها القانون.

يتمثل دور لجنة الأخلاقيات في التعامل مع التقارير المتعلقة بأي انتهاك كبير لمدونة الأخلاقيات الخاصة بـ Coesia ومراقبة الامتثال وضمانه بشكل دائم، إضافة إلى إبلاغ مجلس الإدارة فوراً بالانتهاكات المحتملة ذات الصلة.

**تتواجد لجنة أخلاقيات على مستوى المجموعة، يرأسها رئيس Coesia، تعمل على تعزيز تطبيق المدونة ونظام الإبلاغ، والإشراف عليهما ومراقبتهما.**



# نظام الإبلاغ

تعمل Coesia على تعزيز ثقافة تقوم على الثقة والحوار وتبادل الأفكار يستطيع الموظفون فيها التعبير عن مخاوفهم وطلب التوجيه بشأن القرارات المعقدة ومعالجة القضايا الحرجة أو تقديم الاقتراحات. حيث يساعد الحوار المفتوح على مواجهة المسائل الأخلاقية واتخاذ قرارات أفضل. ويمكن دائمًا العثور على الدعم في حالة الشك، وطلب التوجيه من خلال تقديم تقرير.

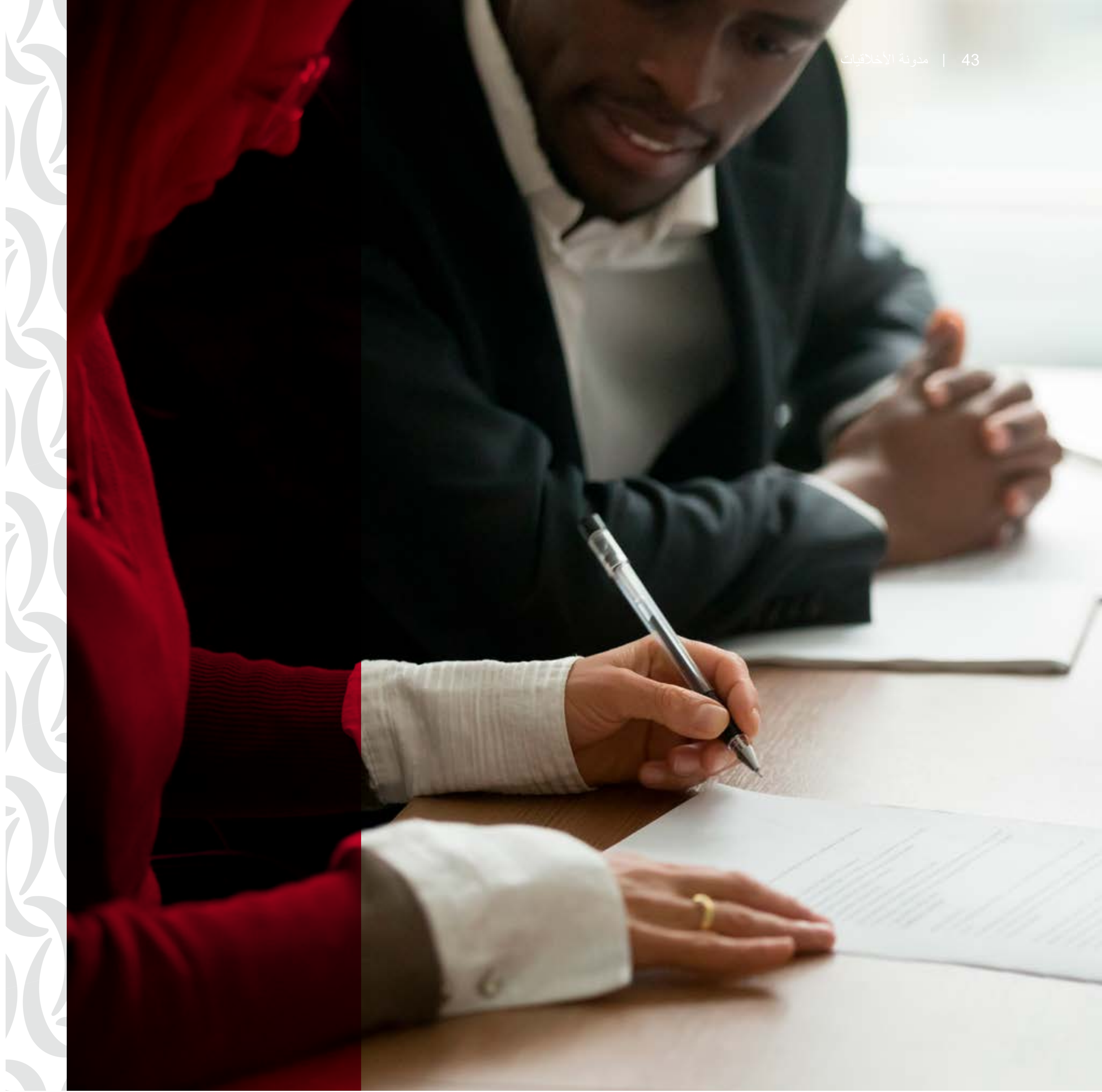
نشجع جميع الموظفين على التعبير عن آرائهم والإبلاغ عن أي انتهاك أو تصرف غير أخلاقي أو تصرف يتعارض مع مدونة الأخلاقيات، بالإضافة إلى طرح الأسئلة أو طلب التوضيحات أو المدخلات لتحسين عملية صنع القرار.



بهدف تسهيل تقييم الإحالات، من الضروري تقديم وصف تفصيلي وموضوعي للمسألة، بما في ذلك جميع الحقائق والمعلومات المعروفة.

ولا يتعرض أي شخص يبلغ عن مشكلة أو انتهاك لأي انتقام أو تمييز أو عقوبة لأسباب مرتبطة بالإبلاغ بشكل مباشر أو غير مباشر.

في جميع الحالات، يجب دائمًا حماية هوية الطرف المُبلغ، ما لم يكن الإفصاح مطلوبًا بموجب القانون أو لحماية حقوق شركات المجموعة، أو الأشخاص المتهمين خطأً أو كيديًا.



## الحوار المفتوح: قنوات الإبلاغ

يمكن إرسال التقارير باستخدام إحدى قنوات الإبلاغ التالية:

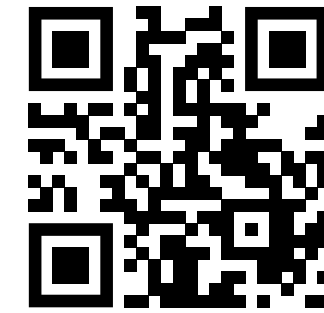
1. يمكن في البداية الإبلاغ عن أي مسألة إلى المشرف المباشر مباشرةً إذا شعر المُبلِّغ أنه مرتاح لذلك؛
2. إذا كان الادعاء يخص خلافات فردية أو جماعية، فيمكن إبلاغ الشريك التجاري المسؤول عن الموارد البشرية؛
3. إذا لم يكن الخياران المذكوران أعلاه ممكنين لسبب ما، فيمكن الإبلاغ بجميع اللغات المنطوقة داخل Coesia، على أساس سري للغاية، باستخدام المنصة الرقمية:

في شكل مكتوب

coesia.ethicspoint.com 

coesia.navexone.eu 

أو رمز الاستجابة السريعة:



(القناتان المذكورتان أعلاه تتيحان الإبلاغ بشكل مجهول)

في شكل شفهي

الأرقام المجانية متاحة على البوابة  
coesia.ethicspoint.com  
(24 ساعة - 7 أيام في الأسبوع)

## المقترحات

يمكن أيضًا تقديم أفكار ومقترحات جديدة للتحسين. وسيتم تقييمها والرد عليها.

## الطلبات للحصول على مزيد من المعلومات أو المخاوف الأخرى

يمكن طلب المزيد من المعلومات أو التوضيحات عبر إرسال بريد إلكتروني إلى: [codethics@coesia.com](mailto:codethics@coesia.com)

## السرية والخصوصية

يلتزم الموظفون المكلفون بجمع ومعالجة التقارير بالحفاظ على السرية التامة في التعامل مع المعلومات الموكلة إليهم.

ولن يتم الكشف عن تفاصيل البلاغ، التي قد تؤدي إلى تحديد هوية الشخص المبلغ، دون موافقة كتابية. وسيُبلِّغ المبلغون عن المخالفات في حالة عدم إمكانية إجراء مزيد من التحقيق في شكاوهم دون موافقتهم على الكشف عن البلاغ.

تتم إدارة نظام الإبلاغ وفقاً لأنظمة الخصوصية المعمول بها.

ولن يتم التسامح مع الانتقام الموجهة للشخص الذي يبلغ عن مخاوف أو انتهاك فعلي أو محتمل للمدونة.

4. يمكن أيضًا إرسال بريد إلكتروني موقع أو رسالة باللغة الإنجليزية، بموجب سياسة سرية صارمة إلى:

codethics@coesia.com @

Coesia, Ethics Committee, Via Battindarno 91, 40133 Bologna, Italy 

في حالة شعور الشخص بأن مخاوفه لم يتم التعامل معها بشكل مناسب، فقد يكون من الضروري تقديم الأمر مرة أخرى من خلال إحدى القنوات الأخرى المتاحة.

