

# قواعد النزاهة في الأعمال التجارية



# المحتويات

## رسالة المدير التنفيذي

### مقدمة

التوقعات  
دورنا  
كيفية الإبلاغ  
عدم الانتقام  
وظيفة الامتثال المستقلة

## الأخلاقيات والنزاهة في مكان العمل

الصحة والسلامة في مكان العمل  
الإدماج والتنوع وعدم التمييز  
بيئة خالية من المضايقات  
تضارب المصالح  
استخدام أصول المجموعة  
خصوصية البيانات  
حوار مفتوح مع الموظفين  
التواصل مع الجمهور / استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

## الأخلاقيات والنزاهة في ممارسة الأعمال التجارية

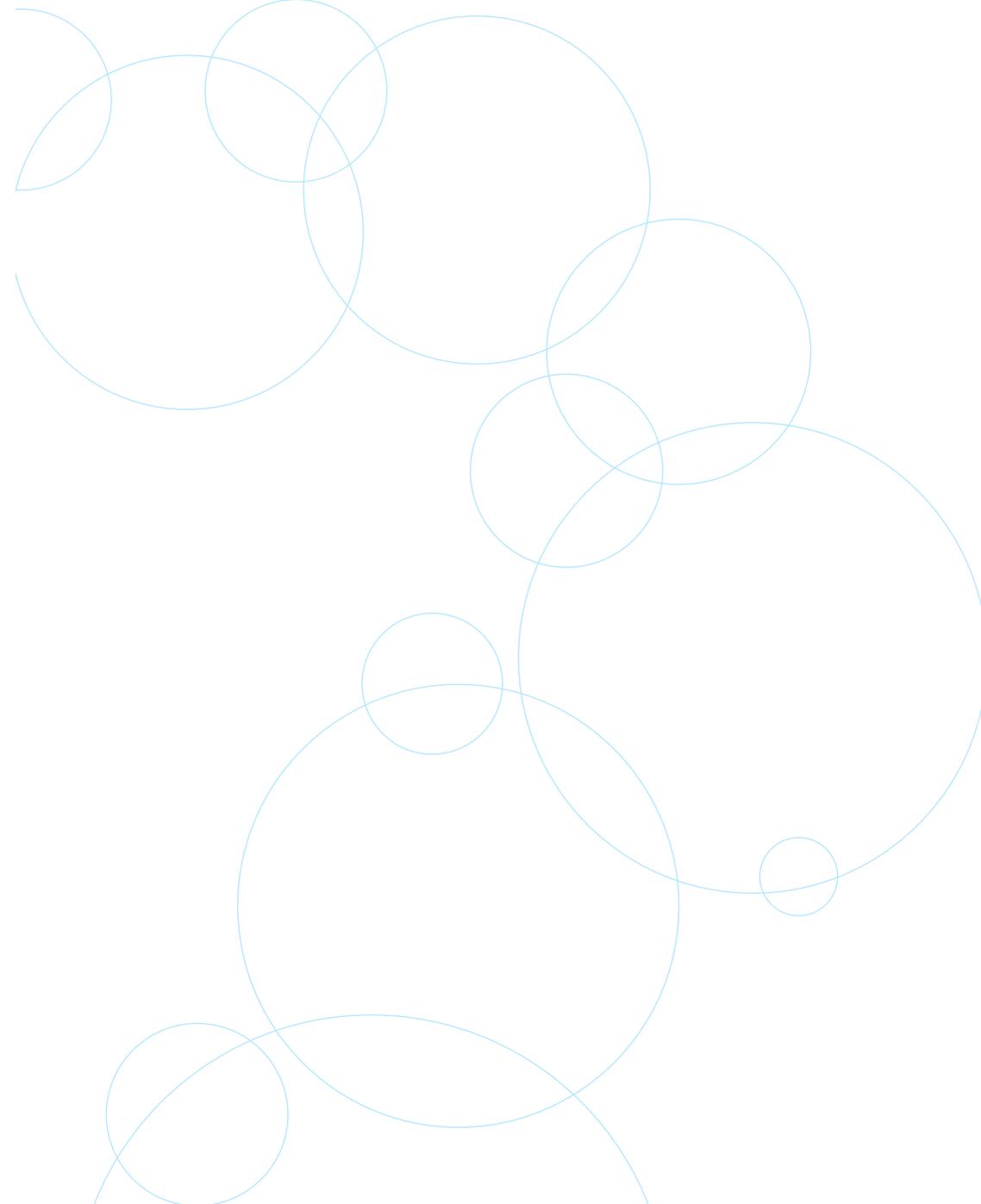
مكافحة الرشاوي والفساد  
الهدايا والترفيه  
المنافسة العادلة  
السجلات المالية والمحاسبة  
التداول من الداخل  
التجارة العالمية  
سلسلة التوريد

## الأخلاقيات والنزاهة في المجتمع كشركة مواطنة

حقوق الإنسان  
الاستدامة  
الأنشطة الخيرية والأعمال الخيرية للشركة  
الإسهامات السياسية

### تطبيق

32



# رسالة المدير التنفيذي

# 1

## اسم جديد: قواعد Solvay للنزاهة في الأعمال التجارية

أعزائي،  
إنني أعتبر النزاهة أولوية غير قابلة للمساومة؛ إنها الطريقة الوحيدة لممارسة الأعمال، وهو ما اتوقعه من الجميع في Solvay.

ولهذا فإن جوهر إيماننا هو المسؤولية الهادفة: إنه التزامنا الصارم من خلال المراعاة التامة للأخلاقيات والسلامة والاستدامة. إنها تعزز غايتنا الأصلية: الربط بين الناس والأفكار والعناصر لإعادة ابتكار التقدم. ويمكن الاعتماد علينا لممارسة هذا التأثير الإيجابي على المجتمع إذا قمنا أولاً ودائماً - دائماً - باعتماد أعلى المعايير الأخلاقية وعملنا في حدود الحواجز الصارمة التي تذهب إلى أبعد من مجرد الامتثال للقوانين.

يستند دستور Solvay للنزاهة في العمل إلى أعراف راسخة من المبادئ المتجددة عبر التاريخ في ثقافة مجموعتنا. وتاماً كما نعيد ابتكار التقدم التكنولوجي من خلال علمونا، فينبغي علينا أيضاً أن نقوم بشكل دوري بمراجعة مبادئنا الأخلاقية وإعادة النظر فيها لأن المجتمعات تتقدم دائماً إلى الأمام. وهذا الدستور الجديد يقدم لنا المزيد من التوضيحات في مجالات نفهمها نحن اليوم كمجتمع وكأفراد بشكل مختلف وربما أفضل من فهمنا السابق لها. ومن جملة هذه المجالات حقوق الإنسان والاحترام والتنوع واستئصال التحرش والإزعاج -- وجميعها مجالات قريبة من قلبي شخصياً وتحظى باهتمام بالغ لدى المجتمعات في كافة أنحاء العالم. وهذه المجالات بالذات تجسد عقيدتنا الجوهرية الثانية، وهي التضامن وليس التجانس. نحن نقدر ونحترم حياة كل إنسان ويكون تأثيرنا في أوجه كأفراد حين نعمل معاً ونتخطى تحيزاتنا اللاشعورية التي من شأنها إعاقة المساهمة المحتملة لزملائنا في العمل.

فبينما نتوقع أن يلتزم كل شخص منا بالقوانين واللوائح المعمول بها، يتعين على كل موظف في مجموعة أن يذهب إلى أبعد من ذلك في امتثاله لهذا الدستور الذي يُعتبر حجر الزاوية في قواعد نزاهتنا في العمل. فكل فرد منا مسؤول عن حماية أعمال Solvay وسمعتها. وإننا نقوم بذلك بروح جوهر اعتقادنا الثالث، ألا وهو الحماسة للأداء، والتي تدل على طموحنا للمضي قدماً إلى ما أبعد من التوقعات الأساسية وأن تأتي بتفكيرنا الأصيل لحل المشاكل القديمة. الحماسة للأداء لا تعني تحقيق النتائج بأي ثمن؛ فأولويتنا الأولى في الأداء هو الأداء، وفقاً لدستورنا الأخلاقي.

إننا لا نعيش وفقاً لقيمنا فحسب، فمن خلال ممارستنا للنزاهة والأخلاق التي لا تشوبها شائبة فإننا نساهم أيضاً كمجموعة في تحسين مستقبل مجموعتنا. هذا الدستور يؤكد مبادئ أساسية ويقدم توجيهات أكثر وضوحاً بخصوص ما يتوجب علينا عمله وما يتوجب علينا الامتناع عنه، إنه يختبر المذاهب نسترشد بها حين نقع في مواجهة خيارات صعبة. لكنه هذا الدستور لا يمكن أن يغطي كل الحالات التي قد تواجهونها. وسوف يترتب عليكم الحكم بأنفسكم.

إذا كنت بحاجة إلى أي توضيح أو إذا كنت تعتقد أن هناك مشاكل عدم امتثال بالقواعد تحدث في Solvay، يجب عليك المبادرة بالإبلاغ عن هذا الأمر عبر أنسب القنوات؛ تحدث مع المدير، مع الموارد البشرية، أو مع زملاء في الأخلاقيات والنزاهة في العمل، أو اتصل بخط المساعدة الخاص بالأخلاقيات في Solvay دون الكشف عن هويتك.

معاً سنرفع قائمة السلوك الأخلاقي ونعزز أعظم الثقة المحتملة بمجموعة Solvay.

دمتم سالمين،  
إلهام قدرتي  
المدير التنفيذي



## مقدمة

### التوقعات

تعد قواعد النزاهة في الأعمال التجارية أساس الطريقة التي نمارس بها عملنا كمجموعة. وهي تنطبق على كل موظف من Solvay، أينما تنفذ أعمالها أو تديرها، وعلى جميع الجهات الخارجية التي تعمل نيابة عن Solvay.

نحن جميعًا مسؤولون عن قراءة قواعد النزاهة في الأعمال التجارية الخاصة بنا والسياسات والإجراءات ذات الصلة وفهمها ومتابعتها. ولتتحقق الامتثال لقواعد النزاهة في الأعمال التجارية، يجب الشروع فوراً في استكمال جميع التدريبات المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال المعيّنة، وطلب المشورة عندما تكون الأمور غير واضحة، والإبلاغ فوراً عن أي شيء قد ينتهك القواعد أو السياسات والإجراءات ذات الصلة.

لا يمكن أن تتناول قواعد النزاهة في الأعمال التجارية كل موقف، ولكن يجب التحلي بحسن التقدير والحس السليم للتأكد من أننا نتصرف وفق روح القواعد في جميع الأوقات.

من المتوقع أن نتعاون بشكل كامل مع جميع التحقيقات والمراجعات. ويجب أن تكون جميع المعلومات المقدمة صحيحة وواضحة وكاملة.

### دورنا

We نحن مسؤولون عن تعريف فرقنا بأهمية السلوك الأخلاقي بما يتوافق مع قواعد النزاهة في الأعمال التجارية الخاصة بنا، وعن ضمان حصول فرقنا على كل التدريبات اللازمة المتعلقة بقواعد النزاهة في الأعمال التجارية وجميع السياسات والإجراءات ذات الصلة.

ومن المتوقع أن نخلق بيئة داخل فرقنا يشعر كل عضو فيها بعدم التردد في التعبير عن مخاوفه بحسن نية بشأن الانتهاكات المحتملة لقواعد النزاهة في الأعمال التجارية والسياسات والإجراءات ذات الصلة. ومع أهمية مراقبة الانتهاكات الفعلية،

يجب على كل عضو في الفريق أن يفهم أيضًا واجبه في الإبلاغ. يجب اتخاذ إجراء فوري للتصدي لمثل هذه الحالات، ويجب إبلاغ المشرف لدينا، وقسم الأخلاقيات والامتثال، والموارد القانونية أو البشرية. ولا ينبغي بأي حال من الأحوال أن نقوم نحن، أو أي عضو من أعضاء فريقنا، بمعاقبة أي شخص يمارس حق الإبلاغ بحسن نية أو اتخاذ أي إجراء انتقامي ضده.

إذا كنت مديرًا في Solvay، فمن المتوقع أن تكون قدوة لثقافتنا. فيجب أن تشكل كلماتك وأفعالك مثالاً على قيمنا الأساسية وأن تهيئ بيئة يمكن أن تزدهر فيها ثقافة Solvay.



## كيفية الإبلاغ

يعتبر أول وأفضل شخص يمكن للموظفين التحدث إليه هو المدير أو المشرف المعني. في الواقع، يتمثل جزء من وظيفة المدير/المشرف في الاستماع إلى الموظفين، وفهم أسئلتهم ومخاوفهم، واتخاذ إجراءات بشأنها على نحو ملائم

في حالات الانتهاك الخطيرة، يمكن للموظفين التحدث مباشرة مع كبير مسؤولي الامتثال أو المستشار العام للمجموعة. وكبديل لذلك، قد يرغب الموظفون في استخدام خط المساعدة الخاص بالأخلاقيات، الذي يتم إدارته من قبل جهة خارجية خاصة وتشغيله وفقًا للقانون المحلي.

بصرف النظر عن الطريقة التي تم بها الإبلاغ عن المخاوف، يمكن ضمان الحفاظ على سرية الموظفين إلى أقصى حد ممكن، سواء أكان ذلك من مصدر مجهول (إذا كان مسموحًا به قانونًا) أو بالاسم، أو شخصيًا، أو من خلال خط مساعدة Solvay Ethics. وسيتم إجراء عمليات كشف للسرية محدودة فقط لتسهيل التحقيق أو عند الاقتضاء بموجب القانون. سيتم التحقيق في جميع التقارير وسيتم إجراء جميع التحقيقات بشكل مستقل، بطريقة تعكس قيم Solvay وتحترم حقوق جميع الأطراف المعنية والقوانين المعمول بها.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين طلب المساعدة من:



أي مدير أو مشرف آخر؛



عضو في فريق الموارد البشرية



عضو في القسم القانوني؛



مسؤول الامتثال الإقليمي؛



أي عضو في إدارة المراجعة الداخلية؛ أو



ممثل موظفيها.



## عدم الانتقام

إن الالتزام بقيم المجموعة من جانب الموظفين يعني الالتزام بقواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه. تشجع المجموعة كل موظف على تقديم بلاغ عندما يحدث شيئًا خاطئًا.

ولا ينبغي بأي حال من الأحوال أن يتعرض الموظف الذي يقدم بلاغًا للانتقام. لن يتم اتخاذ أي إجراء ضد الموظف الذي يعبر عن مخاوفه الذي تبين أنه غير دقيق إذا تم التعبير عن المخاوف بحسن نية. ومن ناحية أخرى، لن يتم التغاضي عن الاتهامات الكاذبة أو المسيئة وقد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

## وظيفة الامتثال المستقلة

توجد في Solvay إدارة مستقلة لإدارة عملية نشر قواعد النزاهة في الأعمال التجارية وبرنامج الأخلاقيات والامتثال المصاحب لها ومراقبتها. يتكون قسم الأخلاقيات والامتثال من مسؤولي الامتثال الإقليميين، وهم محامون داخليون، ويخضع لإشراف كبير مسؤولي الامتثال. إن هذه الإدارة مسؤولة عن التحقيق، سواء بمفردها أو بمساعدة الإدارات الأخرى، في جميع التقارير التي استرعت انتباهها إليها. ويقدم كبير مسؤولي الامتثال التقارير إلى مدير الموارد البشرية ويبلغ سنويًا بجميع أعمال عدم الامتثال المتعلقة بقواعد النزاهة في الأعمال التجارية في Solvay والسياسات والإجراءات ذات الصلة، بما في ذلك حالات الإبلاغ إلى اللجنة التنفيذية ولجنة



# الأخلاقيات والنزاهة في مكان العمل

## الصحة والسلامة في مكان العمل

تعد معايير السلامة العالية والتحسين المستمر لها جزءاً لا يتجزأ من أخلاقيات العمل في Solvay والالتزام بها. توفر المجموعة ظروف عمل آمنة وصحية في مواقعها لكل من موظفيها ومقاوليها، وتقر بالحاجة إلى وجود توازن مناسب بين العمل والحياة. من المتوقع أن يساهم كل موظف في سلامة مكان العمل من خلال التنبيه بالقواعد والسياسات والإجراءات والوعي بها، والإبلاغ عن أي حالة غير آمنة.

# 3



**س: لقد سمعت بأن زميلي في نفس الفريق يتقاضى راتباً أعلى مني، وأنا قلق بشأن إذا ما كان نوع الجنس الخاص بي يلعب دوراً في دفع هذا المبلغ التارق بيننا. هل تدفع شركة SOLVAY للموظفين الذكور والإناث نفس الأجر؟**

ج: تتعهد شركة SOLVAY بمعاملة جميع الموظفين بالمثل بغض النظر عن السلالة، الانتماء العرقي، الديانة، الأصل القومي، اللون، الهوية الجنسية، الميول الجنسي، الإعاقة، العمر، الرأي السياسي، الحالة الأسرية أو أي أسس أخرى. وتقع سياسة شركة SOLVAY بشأن دفع الأجور العادل ضمنى هذا التعهد. يمكن أن تتفاوت أجور الأفراد حتى بالنسبة لفئات نفس الوظائف استناداً إلى الخبرة والأداء العام للأفراد. حيث يقوم مديرو الموارد البشرية لدينا بمراجعة تصنيفات الوظائف وتصنيف الدرجات على أساس منتظم وبذلك بالتعاون مع أعضاء الإدارة لضمان العدالة في عملية المكافآت القائمة على أساس المجموعة.

## الإدماج والتنوع وعدم التمييز

يعزز مكان العمل الشامل للجميع الانفتاح والاحترام ويرحب بوجهات النظر الفردية. تقدر Solvay جميع موظفيها وتحترمهم لتنوعهم، والاختلافات المرئية وغير المرئية، والأفكار والمعتقدات، والخبرات والخلفيات، والقدرة الفريدة على المساهمة في مؤسسة متنامية ومستدامة ومربحة. نحن ملتزمون ببيئة عمل تعزز تكافؤ الفرص والتنوع والاندماج على جميع مستويات العمل.

يجب على جميع الموظفين احترام بعضهم البعض وتحقيق أهداف المجموعة بشكل جماعي وتعاوني دون النظر إلى العرق أو الأصل الإثني أو الدين أو الأصل الوطني أو اللون أو الجنس أو الهوية الجنسية أو الميل الجنسي أو العجز أو السن أو الرأي السياسي أو الوضع العائلي أو أي أسس أخرى. لن يتم التسامح مع التمييز، وهو المعاملة غير العادلة للموظفين بناءً على الأحكام المسبقة.



**س: أنا من ذوي الاحتياجات الخاصة وقد كلفني رئيسي في العمل بمهام معينة والتي تفوق قدراتي الجسدية والظروف الحركية الخاصة بالقيام بهذه المهمة. ما الذي يجب علي فعله بشأن هذا الوضع؟**

ج: تحدث إلى مديرك وتناقش معه التجهيزات المعقولة الخاصة بالقيود الجسدية الخاصة بك. وإذا لم يتم حل القضية، يجب عليك إتباع التوجيهات الواردة في دستور الاستقامة في العمل وإيصال صوتك لمى هو أعلى درجة لضمان احترام سياسة عدم التمييز الخاصة بشركة SOLVAY.



**س: غالبًا ما كنت هدفًا لتعليقات عدائية تتعلق بهويتي الجنسية مما سبب لي الإحراج. ما الذي يجب علي فعله في هذه الحالة؟**

ج: لا تتسامح شركة SOLVAY مع هذا النوع من السلوك وتعمل جاهدة للحفاظ على بيئة عمل خالية من التحرش لجميع موظفيها بغض النظر عن الانتماء العرقي، العمر، نوع الجنس، الهوية الجنسية، المظهر، الديانة، الدولة الأصل، الميول الجنسي، الحالة الاجتماعية، الأشخاص المعالين، الإعاقة، الطبقة الاجتماعية أو وجهات النظر السياسية. يجب الإبلاغ عن أي سلوك يتعارض مع هذه السياسة. يمكنك التحدث مع مديرك أو ممثل الموارد البشرية أو مسئول الامتثال الإقليمي الخاص بك.

**س: مدير وحدة الأعمال العالمية GBU التي أعمل فيها يُظهر باستمرار موقفًا عدائيًا تجاه النساء في ادارتنا. عند إسناد المهام، يقوم بتكليف الرجال بالمهام المعقدة للغاية في القسم ويحتفظ بالمهام البسيطة والروتينية للنساء. لقد سمعته مرةً يقول "ليس لدى النساء القدرة على القيام بالمهام المعقدة." ما الذي يجب علي فعله في هذه الحالة؟**

ج: يجب عليك أن تسترعي انتباه الإدارة إلى التعليقات التي تُظهر التحيز استنادًا إلى نوع الجنس. إذا كان مديرك هو من يقوم بإدلاء تلك التعليقات، توجه إلى ممثل الموارد البشرية أو استخدم خط المساعدة الخاص بشركة SOLVAY للإبلاغ عن إدعائك مباثرة إلى مسئول الامتثال الإقليمي. لا يتم التسامح مع التصريحات أو التعليقات التي تبيح تفضيل نوع جنس معين في العمل لدى شركة SOLVAY على الآخر. يجب أن تكون مهام العمل نزيهة دون الأخذ بالاعتبار أي اعتقاد بوجود قيود على شخص ما بناءً على حالته المحمية.

## بيئة خالية من المضايقات

نحن نسعى جاهدين للحفاظ على مكان عمل آمن ومحفز وخالي من المضايقات. تتمثل المضايقة في أي سلوك يكون له هدف أو تأثير ينتهك كرامة الشخص أو يخلق بيئة عمل تخويفية أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مثيرة للترهيب أو تهجمية. يمكن أن تكون المضايقة أخلاقية أو جنسية بطبيعتها.

يمكن تعريف المضايقة الأخلاقية على أنها أي سلوك مسيء متكرر، ولا سيما السلوك أو الكلمات أو الأفعال أو الحركات أو النصوص أو الصور، القادرة على انتهاك شخصية الشخص أو كرامته أو سلامته الجسدية أو النفسية، أو تعريض وظيفته للخطر، أو التسبب في تدهور بيئة العمل.

يمكن للمضايقة أن تتخذ الأشكال التالية:



### - اللفظية -

الأشكال اللفظية للمضايقات، مثل التعليقات أو النكات أو الإهانات أو التهديدات التخويفية أو المهينة أو غير اللائقة أو العدوانية أو الهجومية..



### - الجسدية -

الأشكال الجسدية للمضايقات، مثل الاعتداءات الجسدية بما في ذلك الضرب أو الركل أو الدفع أو الدفع بقوة أو عرقلة الحركة أو إعاقتها؛ السلوك التهديدي أو الاتصال غير المرغوب فيه أو التلميح الجنسي غير المرغوب فيه، بدءاً من اللمس غير المرغوب فيه أو المداعبة أو المعانقة أو التقبيل وانتهاءً بالاعتداء أو الاغتصاب..



### - غير اللفظية -

الأشكال غير اللفظية للمضايقات مثل الحركات المهينة أو التخويفية أو غير المناسبة، والتعرض غير اللائق، والنظرات الشهوانية، ويشمل أيضاً العرض غير المرغوب فيه للمواد والعناصر أو حافظات الشاشة أو الملصقات الموحية بذلك، وكذلك رسائل البريد الإلكتروني أو الملاحظات أو الرسائل النصية أو الصور التهديدية الموحية بذلك..



**س: طلب مني رئيسي في العمل مؤخراً الخروج في موعد بعد الانتهاء من العمل. وأنا علي وشك الحصول على ترقية قريباً، وأنا قلق أنه إذا لم أخرج للقاءه، فليس أحصل على ترقية. ماذا يجب أن أفعل؟**

**س: أنا مهتم بطلب الخروج في موعد مع زميلة، لكنني قلق من تفسير الأمر على أنه تحرش إذا كانت غير مهتمة بي. هل يجوز مواعدة موظفة أخرى دون انتهاك دستور الاستقامة في العمل؟**

ج: لا تمنع شركة SOLVAY موظفيها من المواعدة ما لم يكن أحد الموظفين يشرف مباشرة أو يدير شؤون الموظف الآخر. إذا طلبت من زميلة الخروج في موعد، تأكد بأنك تقوم بذلك بطريقة محترمة. فإن رفض الطرف الآخر، تقبل رده على أنه جواب نهائي واترك التفكير بالأمر. يحدث التحرش عند تكرار الطلب فيما يخص إقامة العلاقات الشخصية مع شخص قد سبق وأظهر عدم الاهتمام.

ج: لا توافق شركة SOLVAY على المواعدة بين المدراء وأفراد فريق العمل الخاص بهم لعدة أسباب. لقد عبرت عن قلق شركة SOLVAY الشديد من مثل هذه العلاقات. يجب ألا يشعر الموظف أبداً بأنه يجب أن يوافق على طلب للدخول في علاقة شخصية مع مديره من أجل التقدم ضمن المجموعة. يتلقى جميع المديرين هذا التدريب ويجب ألا يضعونك في هذا الوضع. يجب أن ترفض الدعوة، وعليك أن تسترعي انتباه ممثل الموارد البشرية إلى الأمر معرباً عن قلقك. وسوف يتم تذكير مديرك بسياساتنا، بما في ذلك سياسة عدم الانتقام بسبب التحدث في الأمر.

Q&amp;A

## س: هل من الضروري حدوث الملامسة الجسدية لوصف الأمر على أنه تحرش جنسي؟

ج: يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي عدة أشكال وليس بالضرورة أن تحدث الملامسة الجسدية. قد يكون السلوك واضحاً أو خفياً، بما في ذلك أشكال التحرش اللفظي وغير اللفظي، إلى جانب الملامسة الجسدية. يمكن أن لفظية أو يتم نقلها في التعبيرات المكتوبة عبر أنواع مختلفة من وسائط الإعلام، بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني أو المحادثات أو التعليقات على الشبكات الاجتماعية أو مقاطع الفيديو. يمكن أن تكون الإيماءات أو الهدايا العنقودية أو حتى الهدايا مثل الحلوى والزهور بمثابة تحرش جنسي إذا تسببت في قلق المتلقي أو شعوره بعدم الراحة. إذا كان لديك أسئلة إضافية، يرجى مراجعة ممثل الموارد البشرية.

Q&amp;A

## س: رئيسي في العمل يصرخ بي دائماً أمام كل شخص في الدائرة خلال أي اجتماع. لم يحدث هذا من قبل، ولقد وجدت الأمر يضايقني جداً. هل هذا تسلط؟

ج: تعمل شركة SOLVAY جاهدة للحفاظ على مستوى مهني خاص بالكرامة والنزاهة في بيئة العمل. ومع ذلك قد يحظي كل فرد بيوم سيء في العمل، وهذا لا يعفي السلوك المهين أو المحرج أو المسبب للاضطراب من الناحية النفسية أو المذل عن قصد. أخبر مدير كيف شعرت. يُقصد بالملاحظات أن تكون بناءة ولا يتم تسليمها بطريقة غير محترمة.

## س: أثناء اجتماعات الفريق، غالباً ما تجلس رئيستي في العمل وظهرها تجاهي وتصطنع تعابير الوجه عندما أتحدث. هل هذا يشكل تحرش أخلاقي؟

ج: يمكن تعريف التحرش الأخلاقي على أنه أي سلوك مسيء متكرر، ولا سيما السلوك أو الكلمات أو الأفعال أو الإيماءات أو النصوص أو الصور القادرة على انتهاك شخصية أو كرامة أو السلامة النفسية والجسدية للشخص، مما يعرض عملهم للخطر أو يهدد بيئة العمل. يجب على المدير عدم الانخراط في أي سلوك يمكن تفسيره بشكل معقول على أنه يشكل تحرش أخلاقي. ويبدو أن السلوك المذكور هو ضمن هذا السياق. ومع ذلك، من الضروري إجراء تحقيق كامل في الواقعة (الحوادث) لفهم مجمل الموقف. استخدم التوجيهات الواردة في قواعد النزاهة في العمل للتحدث إلى ممثل الموارد البشرية.

## تضارب المصالح

### المبدأ

يجب على الموظفين الحكم في الأمور بشكل عادل وموضوعي وزيه في جميع المعاملات التجارية، مما يحل مصالح Solvay فوق أي مصالح شخصية في المسائل المتعلقة بأعمال المجموعة، وينشأ تضارب المصالح عندما تؤثر مصالحنا الشخصية على واجبنا بالعمل بما يحقق مصلحة Solvay. فيجب أن نتجنب أي موقف يؤدي إلى تضارب فعلي أو محتمل في المصالح. علاوة على ذلك، نحن ملتزمون بالكشف عن أي تضارب محتمل أو فعلي في المصالح على الفور للمدير أو الموارد البشرية أو قسم الأخلاقيات والامتثال، ويجب أن ننسحب من أي عملية اتخاذ قرار تخلق، أو يمكن أن ينظر إليها على أنها تخلق، تعارضاً في المصالح..

### المناصب الخارجية

على الرغم من أن Solvay تحترم شؤوننا وأنشطتنا الشخصية والخاصة، يجب ألا نشارك أبداً في أنشطة تتنافس مع Solvay حتى في وقتنا الشخصي خارج العمل. ويجب علينا أيضاً توخي الحذر إذا طلب منا العمل كمدير أو وكيل أو مسؤول بشركة أو مؤسسة أخرى، ويجب الحصول على موافقة مسبقة من مديرنا المباشر. لا يلزم الحصول على موافقة مسبقة للوظائف في المؤسسات غير الربحية أو الخيرية أو الرياضية..

### العلاقات الخارجية

إن ممارسة الأعمال التجارية نهاية عن Solvay مع أفراد الأسرة، سواء كان أحد أفراد العائلة عميلاً حقيقياً أو محتملاً أو منافساً أو بائعاً، يمكن أن يخلق تضارباً في المصالح ويجب الكشف عنه على الفور. وبالمثل، يجب علينا التأكد من أن أي صداقات لدينا خارج المجموعة لا تؤثر على قدرتنا بالعمل بما يحقق مصلحة Solvay.

### العلاقات المقربة أو العائلية

يمكن أن تخلق العلاقات المقربة أو العائلية بين الزملاء تضاربات فعلية أو محتملة في المصالح. ومن أجل تجنب هذه المشاكل، يجب علينا تجنب وجود علاقة إشرافية مع أحد أفراد الأسرة أو أي شخص تجمعنا معه علاقة رومانسية. وفي حالة وجود هذه الحالة، ينبغي الكشف عن ذلك للموارد البشرية، وستبذل المجموعة قصارى جهدها لاتخاذ خطوات للقضاء على أي حالة تضارب في المصالح حقيقية أو محسوسة.

## Q&A

**س: لقد عُرضت علي فرصة العمل في مجلس الإدارة لشركة ناشئة. الشركة ليست في مجال الصناعة الكيميائية ولا تتنافس شركة SOLVAY. هل يُسمح لي بالعمل في مجلس إدارة شركة أخرى؟**

ج: لا تحظر شركة SOLVAY على موظفيها العمل في مجلس إدارة خارجي في صناعات غير منافسة، شريطة أن يحصل على الموافقة مسبقاً من المدير المباشر وأن لا يتعارض الوقت المطلوب للخدمة مع قدرة الموظف على أداء واجبات وظيفته في شركة SOLVAY بكفاءة. يجب عليك مناقشة هذا الموعد مع مديرك للتأكد من أن العمل، في الواقع، غير تنافسي، وأن التزاماتك تجاه شركة SOLVAY لن تتأثر سلباً بخدمتك في مجلس الإدارة.

**س: يمتلك صهري شركة تقدم عطاءً لمشروع بناء تابع لشركة SOLVAY. أنا الشخص المسئول عن اختيار المتعهد، وأريد اختيار شركة صهري لأنني أعتقد أن شركته ستقوم بعمل أفضل. هل هذا تعارض في المصالح إذا كنت قد أخذت مصلحة شركة SOLVAY في الاعتبار عند إجراء الاختيار؟**

ج: بينما قد يكون لديك أفضل النوايا لخدمة مصالح شركة SOLVAY، إلا أنه يظهر أن هناك تعارض في المصالح في هذه الحالة التي وصفتها. نظراً لعلاقتك مع المتعهد المرتقب، فقد يبدو أنه لا يمكنك تحقيق الهدف في عملية الاختيار. أخرج نفسك من عملية الاختيار واكشف عن العلاقة إلى مديرك أو أي شخص في قسم الامتثال أو الموارد البشرية.



**س: أنا عضو في فريق المهندسين التابع لشركة SOLVAY، وقد لاحظت أن زميل لي في القسم يتأخر باستمرار في إنهاء المهام الموكلة إليه ويمضي عدة ساعات بعيداً عن مكان العمل دون أي مبرر. دائماً اسمعه يجري مكالمات هاتفية ليبيع ويشترى منتجات لا علاقة لها بدوره في شركة SOLVAY. إنه يعرض الفريق بأكمله للخطر لأننا نعتمد عليه في إكمال مهامه. ماذا يجب أن أفعل؟**

ج: أن ترفع إلى مدير ملاحظاتك حول عادات العمل الخاصة بالموظف وتأثيرها على الجهود التي يبذلها الفريق. قد يكون هو أو هي على علم ببعض المواقف الشخصية المؤقتة التي تتطلب غياب الموظف، والتي لم يتم مشاركتها مع بقية أعضاء الفريق. بعبارة أخرى، قد يكون تمت الموافقة على الغياب مسبقاً. يجب إبلاغ مديرك أن حالات الغياب المتكررة تؤثر سلباً على أداء الفريق. تبدو المحادثات الهاتفية التي تصفها بمثابة تعارض مباشر مع المصالح لأن هذا العمل يحدث في وقت العمل الخاص بشركة SOLVAY وباستخدام معدات شركة SOLVAY، ولكن ليس له أي تأثير على منتجات شركة SOLVAY أو نشاطها التجاري. يجب عليك الإبلاغ عن الأمر بإتباع التوجيهات الواردة في قواعد النزاهة في الأعمال لإسماع صوتك.

## استخدام أصول المجموعة

يعتمد نجاح Solvay على الحفاظ على سلامة أصولنا. يمكن تعريف هذه الأصول بأنها جميع الأشياء الملموسة وغير الملموسة التي تملكها Solvay وتشمل الأصول المادية (مثل المرافق والمعدات والإمدادات والمخزون وتكنولوجيا المعلومات) والأصول غير الملموسة (مثل المعلومات المشمولة بحق الملكية والملكية الفكرية) وأصول الموارد (مثل وقت عمل الموظفين). لا ينبغي استخدام أصول Solvay إلا لأغراض تجارية مشروعة وتخصيصها لتحقيق مصلحة المجموعة. يُسمح باستخدام العرضي لبعض أصول Solvay لأغراض شخصية بموجب سياسات المجموعة ذات الصلة إذا لم يكن الأمر مبالغاً فيه أو غير مناسب ولا يقيد استخدام الأصول نفسها في أعمال Solvay بشكل غير مبرر.

**استخدام أصول المجموعة: تكنولوجيا المعلومات**  
توفر Solvay تكنولوجيا المعلومات المناسبة ("IT")، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والأجهزة المحمولة، حتى يتسنى لنا العمل بطريقة فعالة وآمنة وممتثلة. قد نستخدم تكنولوجيا المعلومات الخاصة بـ Solvay للاستخدام الشخصي طالما أن هذا الاستخدام قانوني، ومناسب لمكان العمل، وعرضي، وليس لتحقيق مكاسب شخصية، ولا يتعارض مع مسؤوليات العمل لدينا. تحظر Solvay استخدام تكنولوجيا المعلومات الخاصة بها لتداول أنشطة جنسية صريحة أو إباحية أو مسيئة أو غير قانونية (مثل الإزهاق) أو عرضها أو الوصول إليها، حتى إذا كانت هذه المواد غير مرغوب فيها وتم إرسالها إلى الموظف بواسطة جهة خارجية. يجوز لـ Solvay في ظروف معينة ووفقاً لقوانين الخصوصية المعمول بها، مراقبة استخدام تكنولوجيا المعلومات وقد تكشف عن استخدام تكنولوجيا المعلومات للوكالات التنظيمية أو لإنفاذ القانون.



## س: هل يُسمح لي تصفح الانترنت أثناء عملي على جهاز الحاسوب والهاتف المحمول؟

ج: يُسمح باستخدام العرضي لأصول شركة SOLVAY (على سبيل المثال جهاز الحاسوب والهاتف المحمول الصادر عن شركة SOLVAY) لأغراض شخصية إذا لم يكن ذلك منفرطاً أو غير مناسب ولا تُقيد الشركة بشكل غير معقول استخدام الأصول نفسها في أعمال شركة SOLVAY

**استخدام أصول المجموعة: المعلومات السرية**  
يجب أن نحمي معلومات Solvay السرية، سواء كانت المعلومات الحساسة أو الملكية الفكرية للشركة، لأنها ضرورية لنجاح المجموعة. المعلومات السرية هي أي معلومات غير عامة قد تكون مفيدة لمنافسينا أو قد تكون ضارة لـ Solvay أو موظفينا أو عملائنا وشركائنا التجاريين إذا تم الكشف عنها. وتتضمن أمثلة المعلومات السرية، على سبيل المثال لا الحصر، بيانات المبيعات والتسويق، وخطط الشركة والخطط الاستراتيجية، والمعلومات المالية، فضلاً عن المعرفة الفنية أو المعلومات العلمية أو التقنية.

يجب أن نتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية معلومات Solvay السرية من الكشف للمنافسين وغيرهم من الجهات الخارجية غير المصرح بها. ويجب أن نحرض أيضاً على حماية المعلومات السرية الخاصة بالجهات الخارجية (على سبيل المثال، العملاء والموردين) والتي نحصل عليها بحكم مناصبنا داخل Solvay. يجب ألا نكشف عن أي معلومات سرية إلا إذا كان الكشف مصرحاً به أو مفوضاً قانوناً.

وإذا انتهى عملنا مع Solvay، يجب أن نظل ملتزمين بالالتزامات المتعلقة بالسرية الخاصة بنا.



**س: اتصلت بي موظفة سابقة للحصول على بعض المعلومات الخاصة بالتسويق والتي كانت قد ابتكرتها أثناء عملها في شركة SOLVAY. لا أشعر بالارتياح عند مشاركتها هذه المعلومات خاصة وأنها لم تعد موظفة. ماذا يجب أن أفعل؟**

ج: يجب عليك إخبارها بأنه لا يجوز مشاركة المعلومات السرية الخاصة بشركة SOLVAY مع موظف لا يعمل لدى شركة SOLVAY حتى وإن كان الأشخاص أنفسهم موظفين لدى شركة SOLVAY مسبقاً وهم من أنشئوا العمل. ينتمي منتج العمل الذي تم إنشاؤه أثناء توظيف شخص ما لدى شركة SOLVAY إلى شركة SOLVAY أثناء وبعد علاقة العمل. يجب ألا تشارك هذه المعلومات تحت أي ظرف من الظروف.

## التواصل مع الجمهور / استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

على الرغم من أن Solvay تحترم الحياة الخاصة والعلاقات الاجتماعية لموظفيها، إلا أن أي إشارة عامة إلى المجموعة أو موظفيها، شخصياً أو من خلال أي وسائل تواصل اجتماعي، يجب أن تكون متوافقة مع شروط قواعد النزاهة في الأعمال التجارية وسياسات المجموعة، بما في ذلك سياسات وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بها.

## خصوصية البيانات

تحتزم Solvay خصوصية عملاتها ومورديها وموظفيها وجميع الأفراد الآخرين الذين تتعامل Solvay معهم على المستوى التجاري. تلتزم Solvay بجميع القوانين الوطنية المعمول بها التي تحمي خصوصية المعلومات الشخصية، بما في ذلك "النظام الأوروبي العام لحماية البيانات" وجميع القوانين واللوائح في الولايات القضائية التي تدير Solvay أعمالها بها.

## حوار مفتوح مع الموظفين

تلتزم Solvay بالحفاظ على الثقة وبناء العلاقات بين موظفيها وممثليها. ويعتبر هذا التبادل بالغ الأهمية لأن الموظفين هم الأطراف الفاعلة الرئيسية في الأداء المسؤول لـ Solvay. يشجع Solvay الحوار بين الموظفين وممثليها والإدارة لمساعدة الموظفين في تحديد المواقف الفعلية أو المحتملة التي قد تؤدي إلى انتهاك للقواعد وإيجاد حلول لمنع مثل هذه الحالات.

## Q&amp;A

## س: للحصول على الترخيص المطلوب لتوسعة المصنع، طلب مسئول حكومي دفع تكاليف سفره ونفقات السفر الأخرى لزيارة الموقع. ماذا يجب أن أفعل؟

ج: قد يُسمح بدفع نفقات السفر والإقامة لموظف حكومي حتى يتمكن من أداء مهام وظيفته في مكان بعيد في ظروف محدودة. ومع ذلك، يجب توضيح أي مدفوعات من هذا القبيل لإدارة المسئول الحكومي وأن يُصرح له بذلك خطياً على ورق يحمل اسم الوكالة ذات الصلة. لا يُسمح للعديد من المسئولين الحكوميين بقبول الهدايا أو الترفيه فوق المبلغ القانوني. في حالة وجود أي شك، يجب عليك استشارة مسئول الامتثال الإقليمي. ومع ذلك، إذا كانت هذه مصاريف أعمال مشروعة تعتبر ضرورية لقدرة العمل على التشغيل، فيجب أن تكون مقبولة. إذا كنت تتواصل بشكل روتيني مع المسئولين الحكوميين في مجال العمل الخاص بك لدى شركة SOLVAY، يجب عليك أن تتعرف على اللوائح التي تحكم الهدايا وأو مدفوعات الترفيه وأو التسهيلات. تأكد أيضاً من إبلاغ نظام تتبع الهدايا والترفيه ("GETS") عن أي من حالات الترفيه هذه، والذي بدوره يبحث عن وجود موافقة مدير المسئبة على هذه المدفوعات.

يجوز لنا تقديم أو تلقي رشاي للحصول على أعمال أو الاحتفاظ بها. كما يتم حظر المدفوعات التسهيلية، وهي عبارة عن مبالغ صغيرة تُقدم للمسؤولين الحكوميين ذوي المستوى المنخفض لتشجيعهم على أداء واجباتهم الوظيفية. ولا يجوز لموظفي Solvay أبداً استخدام طرف آخر، مثل وكيل أو مستشار، لدفع الرشاي أو المدفوعات التسهيلية.

# الأخلاقيات والنزاهة في ممارسة الأعمال التجارية

## مكافحة الرشاي والفساد

تلحزم Solvay بإجراء أعمالها بطريقة أخلاقية ونزيهة وصادقة. في Solvay، نختلف في أسواقنا على أساس جودة وقيمة منتجاتنا وخدماتنا، ولا نعتمد على الفساد للحصول على مزايا تنافسية غير عادلة. تحظر Solvay الفساد بكل أنواعه، بما في ذلك الرشوة. الرشوة هي تقديم أو إعطاء أو طلب أو حصول على شيء ذي قيمة (أو أي ميزة أخرى) من أجل التأثير بشكل غير صحيح على حكم أو سلوك شخص ما في موقع السلطة. لا

4

**س: نحن بحاجة إلى موافقة الحكومة للقيام بمشروع في بلد لا تملك فيه شركة SOLVAY أي منشآت حالياً، واقترحت الحكومة أن نستخدم شركة استشارية معينة لمساعدتنا في هذه العملية. عندما طلبت من الشركة سعر العمل الاستشاري، فوجئت بمدى ارتفاعه مقارنة بالشركات الاستشارية الأخرى في البلاد. أنا أميل إلى إشراك الشركة، على الرغم من ارتفاع الأسعار، لأنني أعتقد أن لديها اتصالات أفضل مع الحكومة من الاستشاريين الآخرين. هل هناك أي سبب يدعوني للقلق؟**



ج: قد يكون طلب استخدام مستشار الحكومة المفضل في بلد لا تملك فيه المجموعة منشآت غير بريء تماماً أو قد يكون غطاء لرشوة مخفية. قبل الوصول إلى المستشار المشار إليه، استكشف بالضبط ما ستفعله الشركة من أجل شركة SOLVAY وقارن الخدمات بالخدمات التي ستقدمها الشركات المحتملة الأخرى. قد تقدم الشركة خدمات أقل من الشركات الأخرى أو أنها تقدم خدمات إضافية أقل من الشركات الأخرى، ويكون المقصود من الزيادة في السعر أن يتم دفعها إلى المسؤول الحكومي المشار إليه كرشوة. سيكون هذا النوع من الدفع انتهاكاً لقوانين مكافحة الفساد في أنحاء مختلفة من العالم حيث تدير شركة SOLVAY أعمالها. استشر مسؤول الامتثال الإقليمي إذا كنت بحاجة إلى مزيد من الوضوح..

## الهدايا والترفيه

كمبدأ عام، لا يتم تقديم الهدايا أو وسائل ترفيه أو قبولها إلا إذا كان لتحسين صورة Solvay أو لتقديم منتجات Solvay بشكل أفضل أو لإقامة علاقات تجارية ودية. بينما نريد تشجيع موظفينا على بناء علاقات تجارية مع شركاء أعمالنا، يجب ألا نؤثر أو نبدو أننا نؤثر على القرار المستقل للموظفين. يجب أن يكون تبادل هدايا الأعمال ووسائل الترفيه - سواء مع شركاء الأعمال أو المسؤولين الحكوميين - متوافقاً دائماً مع سياستنا الخاصة بالهدايا والترفيه ومكافحة الرشاوى والقوانين المحلية السارية.

لا يمكن لموظفي Solvay التماس شركاء الأعمال للحصول على هدايا الأعمال ووسائل الترفيه، ولا ينبغي أبداً لشركاء الأعمال أن يشعروا بأنهم ملزمون بتقديم الهدايا أو وسائل الترفيه لأي موظف في Solvay. لا يجوز إعطاء أو قبول الأموال أو ما يعادلها، مثل قسائم التسوق

وبطاقات الهدايا. وفي حالة تقديم أي استثناءات، يجب أن تكون مقدماً ويجب الموافقة عليها من قبل قسم الأخلاقيات والامتثال. عندما تتجاوز هدايا الأعمال والترفيه حدود القيمة المعقولة المقبولة المنصوص عليها في سياستنا الخاصة بالهدايا والترفيه ومكافحة الرشاوى، يجب الحصول على موافقة مسبقة من مدير من خلال نظام تتبع الهدايا والترفيه (GETS).

عند التعامل مع المسؤولين الحكوميين، يجب أن يكون موظفو Solvay حذرين للغاية بشأن تقديم أو تلقي الهدايا والترفيه، حيث أن ظهور بعض التجاوزات قد يتسبب في أضرار كبيرة لسمعة Solvay. لا يجوز لموظفي Solvay تقديم أي هدايا للمسؤولين الحكوميين إلا إذا كانت هذه الهدايا ترويجية بطبيعتها وذات قيمة رمزية توافق عليها Solvay وتحمل شعارها. لا يجوز لموظفي Solvay الترفيه عن مسؤول حكومي إلا إذا تم الحصول على موافقة مسبقة من مدير الموظف من خلال نظام تتبع الهدايا والترفيه (GETS). أو إذا كان هذا الترفيه جزءاً من حدث تجاري ولا يعتبر مخالفة للقواعد.

يعتبر إخفاء الهدايا أو الترفيه كتبرعات خيرية انتهاكاً لهذه المعايير وللسياسة السارية للمجموعة وغير مقبول.



**س: أثناء الإجازات، أرسل لي مورد أتواصل معه دائماً هدية لطيفة أريد حقاً الاحتفاظ بها. هل أحالف قواعد النزاهة في العمل إذا قبلت الهدية؟**

ج: يرجى الرجوع إلى سياسة الهدايا والترفيه الخاصة بشركة SOLVAY لمعرفة قيمة الهدايا والترفيه المسموح بها بين موظفي شركة SOLVAY والجهات الخارجية. يجب عليك استخدام نظام تتبع الهدايا والترفيه ("GETS") لتسجيل قيمة الهدية وللحصول على موافقة مدير، وذلك إذا تجاوزت قيمة الهدية المبلغ المحدد في السياسة الخاصة بمنطقتك.

## التجارة العالمية

إن Solvay تراقب وتدعم جميع القوانين واللوائح التي تحكم تصدير المنتجات والتقنيات والخدمات والمعلومات واستيرادها في جميع أنحاء العالم. وعلى وجه الخصوص، تحترم المجموعة اللوائح التي تحكم ممارسة الأعمال التجارية في البلدان المحظورة أو مع الأشخاص المحظورين أو المؤسسات المحظورة. فيجب أن نلتزم بسياسة الامتثال لقوانين التصدير الخاصة بالمجموعة في ممارسة الأعمال التجارية.

## سلسلة التوريد

تحترم Solvay شركاء أعمالها وتفي بتعهداتها الملزمة. تتوقع المجموعة من بائعيها ومورديها وعملائها الامتثال لجميع القوانين واللوائح التي تحكم أنشطتهم، سواء في مواقع العمل الخاصة بهم أو الخاصة بالمجموعة، كما يتم تشجيعهم على الالتزام بروح قواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه في عملياتهم.

تطبق Solvay عملية عالمية منظمة وعادلة وأخلاقية لاختيار وتقييم مورديها من أجل بناء علاقة متبادلة المنفعة معهم. يتم اختيار موردينا على أساس معايير موضوعية مثل الجودة والموثوقية والأسعار التنافسية والسلوك الأخلاقي.



## التداول من الداخل

لا يجوز للموظفين الذين لديهم حق الوصول إلى المعلومات الداخلية شراء أي أوراق مالية أو بيعها بناءً على تلك المعلومات أو نقلها إلى شخص آخر. حيث يتعلق هذا بالأوراق المالية لـ Solvay والشركات التابعة لمجموعة Solvay والجهات الخارجية. تعني المعلومات الداخلية بشكل خاص المعلومات التي لم يتم نشرها بعد والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير كبير على سعر تداول الأوراق المالية، إذا تم نشرها علنيًا. وتعارض Solvay بشدة أي شكل من أشكال التداول من الداخل ويجب على جميع الموظفين الامتثال الصارم للقوانين المعمول بها وسياسة المجموعة بشأن التداول من الداخل.

## السجلات المالية والمحاسبية

تبلغ Solvay مساهميتها بدقة بجميع الإجراءات أو الأحداث أو القرارات التي من المحتمل أن يكون لها تأثيرًا كبيرًا على قراراتهم الاستثمارية. فيجب أن توضح دفاتر Solvay وسجلاتها دائمًا المعلومات المالية الفعلية بما يتوافق مع المعايير الدولية للإبلاغ المالي. ويجب على الموظفين التأكد من دقة السجلات والاحتفاظ بها بشكل مناسب وفقًا للقوانين واللوائح المعمول بها.

## المنافسة العادلة

تقدر Solvay المنافسة العادلة والمفتوحة وتريد تحقيق النجاح بشكل أخلاقي وبأعلى درجات النزاهة. لا تدخل المجموعة في ترتيبات تجارية تشوه المنافسة أو تلغيبها أو تشبطها، أو توفر مزايا تنافسية غير مناسبة.



وندين صراحةً جميع أشكال استغلال الأطفال.  
نلتزم بالحد الأدنى القانوني لمتطلبات السن  
كما هو موضح في اتفاقيات منظمة العمل  
الدولية (ILO) ذات الصلة وقوانين البلدان التي  
نعمل فيها.



نحن نضمن أن تكون ساعات العمل والمكافآت  
عادلة ومنصفة ومتوافقة مع القوانين. ونحترم  
حقوق الأفراد في حرية الرأي وتكوين الجمعيات.



تأخذ Solvay على محمل الجد أي إشارة إلى أن  
حقوق الإنسان ليست محمية كما يجب داخل  
مجال نفوذها. يُتوقع منا أن نفهم قضايا حقوق  
الإنسان التي قد تكون معرضة للخطر في أماكن  
عملنا ويجب أن نمنع أي انتهاك لهذه الحقوق.  
نتوقع من شركاء أعمالنا تطبيق مبادئ مشابهة  
ودعمها بنشاط في عملهم عند الحاجة.

## حقوق الإنسان

تلتزم Solvay باحترام حقوق الإنسان ودعمها فيما  
يتعلق بموظفيها، والمجتمعات التي تعمل فيها  
وشركاء أعمالها على النحو المعبر عنه في المعايير  
القياسية المعترف بها دوليًا بما في ذلك الإعلان  
العالمي للأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان والمبادئ  
التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية  
وحقوق الإنسان. نحن لا نوظف أشخاصًا ضد إرادتهم أو  
نحرّمهم من حقوقهم المحمية.



# الأخلاقيات والنزاهة في المجتمع كشركة مواطنة



## الاستدامة

المسؤولية هي جزء أساسي من هوية Solvay لدرجة تجليها في خياراتنا وإجراءاتنا الرئيسية. في محاولة لتوجيه مجموعتنا - والمجتمع بشكل عام - نحو غد أكثر استدامة، أنشأت Solvay برنامج Solvay Way، وهو برنامج يحول طموحاتنا إلى إجراءات ملموسة قابلة للقياس، وبقمتنا أيضًا بتطوير أداة مستدامة لإدارة المحافظ للجمع بين الاستراتيجية بالاستدامة.

تلتزم Solvay بحماية الأشخاص والبيئة من خلال التحسين المستمر لأدائها البيئي والصحي والسلامة وأمن المنشآت والعمليات والتقنيات وسلامة المنتجات الكيميائية والإشراف عليها من خلال سلسلة التوريد، تمشيًا مع توقيع Solvay على الميثاق العالمي للرعاية المسؤولة التابع للمجلس الدولي للجمعيات الكيميائية. نواصل التركيز على أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة حيث يمكن أن يكون لنا تأثير ملموس، سواء كان إيجابيًا أم سلبيًا. نحن من الجهات الموقعة على الميثاق العالمي للأمم المتحدة وندعم المبادئ العشرة فيما يتعلق بحقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد. نحن أيضًا من الموقعين على اتفاقية إطار العمل العالمي مع الاتحاد الدولي (IndustriALL Global Union).

نلتزم بتعزيز الحوار المفتوح والمتحدي للمصنوعات والبناء مع موظفينا وممثلهم.



## س: أثناء تقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) الذي أجري في إطار عملية مناقضة مع الموردتين المحتملتين، تأكدت من أن أحد الموردتين لا يحقق درجة عالية جدًا في امتثاله لظروف العمل المحلية. هل يمكنني إشراك هذا المورد، مع العلم أن السعر الذي يقدمه أفضل بكثير من سعر منافسيه؟

ج: تتعهد شركة SOLVAY بأن تكون رائدة في المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بأعمالها الخاصة ومورديها. عندما نقوم بتقييم سعر المورد المحتمل هو مجرد عامل واحد، ولكنه ليس أكثر أهمية من التزام المورد بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا كان المورد يسجل انخفاضًا في الامتثال فيما يخص العمال، فقد تكون هناك تكاليف غير متوقعة ناتجة عن الحوادث وعدم ارتياح العمال وغيرها من المشكلات التي تنجم مباشرة عن النهج الذي يتبعه المورد في معاملة موظفيه، مما قد يؤثر على سعره في المستقبل. يجب عليك إعادة النظر في هذا المورد والبحث عن مورد أعلى قليلًا، ولكن لديه التزام واضح بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.

## الأنشطة الخيرية والأعمال الخيرية للشركة

تسعى Solvay جاهدة لتقديم مساهمات إيجابية في المجتمعات التي تعمل فيها وتشجع موظفيها على فعل الشيء نفسه. وتوجه Solvay أعمالها الخيرية بشكل أساسي إلى المساعي التعليمية والعلمية والإنسانية حول العالم. يجب أن يحصل الموظفون الذين يرغبون في التبرع باسم Solvay - سواء عن طريق المساهمات المالية أو الأنشطة التطوعية - على موافقة مسبقة من ممثل الإدارة المختص.

## الإسهامات السياسية

لا تشارك المجموعة في الأنشطة السياسية الحزبية ولا تقدم تبرعات من الشركة إلى الأحزاب السياسية أو المرشحين. ومع ذلك، ستشارك المجموعة في نقاش بناء مع السلطات العامة حول الموضوعات ذات الأهمية المشروعة لـ Solvay. ولا يقوم بمثل هذه الأنشطة إلا الموظفون المفوضين بالتحديد للقيام بذلك. وفي هذا الصدد، يجوز للمجموعة دعم المنظمات غير الحكومية. تحترم Solvay حرية موظفيها لاتخاذ قراراتهم السياسية الخاصة. يجب أن تكون أي مشاركة شخصية أو مشاركة من جانب الموظف في العملية السياسية على أساس فردي وفي وقت الموظف الخاص وعلى نفقة الموظف الشخصية.



## س: ما نوع المواقف التي يمكن الإبلاغ عنها على خط المساعدة الخاص بأخلاقيات العمل في شركة SOLVAY وما نوع الأدلة التي يجب أن أقدمها؟

كيف، كم، أين، ولماذا)، بما في ذلك الأدلة الرسمية وأسماء الشهود.

قد تجعل التقارير الغامضة من التحقيق عملية صعبة أو حتى قد يكون من المستحيل إجراءه.

يجب عدم استخدام قناة خط المساعدة للإبلاغ عن الحالات التي يوجد فيها تهديد مباشر للحياة أو الممتلكات قد لا يتم الرد مباشرة على التقارير المقدمة من خلال هذه الخدمة.

إذا كنت بحاجة إلى مساعدة طارئة، يرجى الاتصال بالسلطات المحلية.

هام : الشخص الذي يقوم بالإبلاغ مسؤول عن دقة المعلومات المبلغ عنها ويخضع للعقوبات المناسبة إذا أساء استخدام القناة.

ج: يجب استخدام خط المساعدة الخاص بأخلاقيات العمل في شركة SOLVAY للإبلاغ عن مشكلات سوء السلوك مثل الاحتيال والفساد والتمييز والتحرش والإساءة وعدم الامتثال لقواعد النزاهة في العمل والسياسات الداخلية واللوائح التنظيمية. على الرغم من أننا نوصيك بالإبلاغ عن أسئلتك ومخاوفك أولاً إلى مديرك أو إلى المنطقة المختصة (مثل الموارد البشرية والقانونية والتدقيق وغيرها). إذا كنت لا تشعر بالارتياح للتحدث بهذه الطريقة أو إذا كنت تفضل عدم الكشف عن هويتك، استخدم خط المساعدة الخاص بأخلاقيات العمل في شركة SOLVAY. يجب إبلاغ إدارة الموارد البشرية بالأمور المتعلقة بشكل صارم بالراتب وساعات العمل الإضافية والشرقية وأز الفوائد.

عند الإبلاغ عن شكوى، حاول تقديم أكبر قدر ممكن من التفاصيل (على سبيل المثال، ماذا، متى، من،



## تطبيق

# 6

لن يتم التسامح مع انتهاكات قواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه أو السياسات والإجراءات ذات الصلة. تشجع Solvay الجميع على التحدث ضد أي سلوك غير متوافق مع تلك القواعد. ويتوقع من المديرين والقادة التعامل مع هذه التقارير وإحالتها إلى العضو المختص في الإدارة أو قسم الأخلاقيات والامتثال. يمكن أن تؤدي الانتهاكات إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تتوافق مع القوانين واللوائح السارية، والتي قد تصل إلى الفصل من العمل. في بعض الحالات يجوز لـ Solvay التبليغ عن التجاوزات إلى السلطات المختصة.



**Solvay SA**  
Rue de Ransbeek, 310  
1120 Brussels  
Belgium  
T: +32 2 264 2111

[www.solvay.com](http://www.solvay.com)