

A collection of various spheres and textures on a blue background. There are large, textured blue spheres, smaller white and blue spheres, and a clear glass sphere with intricate patterns. The overall aesthetic is clean and modern.

SOLVAY

قواعد ال ن زاهة ف
ي ا أ لعمال ال ت
جارية

المح تويات

4 لامعال ةهازن ةنودم يف كب أب حرم

6 ةمدقم

ةمدقم

تاعقوتلا

انرود

ثدحتلا ةيفيك

ماقتنالا مدع

ةلقتسملا لاثتمالا ةفيظو

10 لمعال ناكم يف ةهازنلاو تايقالخال

لمعال ناكم يف ةمالسلاو ةحصلا

لمعال ناكم يف زييمتلا مدعو عونتلاو جمدل

شرحتلا نم ةيلاخ ةئيب

حل اصملا براضت

ةوعومجملا لوصأ مادختسا

تانايبل ايصوصخ

نيفظوملا عم حوتفملا راوحلا

يعامتجالا لصاوتلا لئاسو مادختسا / روهمجالا عم لصاوتلا

24 لامعال ةسرامم يف ةهازنلاو تايقالخال

قيراجتلا

داسفلا ةحفامكو ةوشرلا ةحفام

هيفرتلاو ايادهل

ةلداعلا ةسفانملا

ةبساجملاو ةيلاملا تالجالا

لخادل نم لوادتلا

ةيلودلا ةراجتلا

ديروتلا ةلسلس

30 يف ةهازنلاو قالخال

ايكركش انطاوم هتفصب عم تجملا

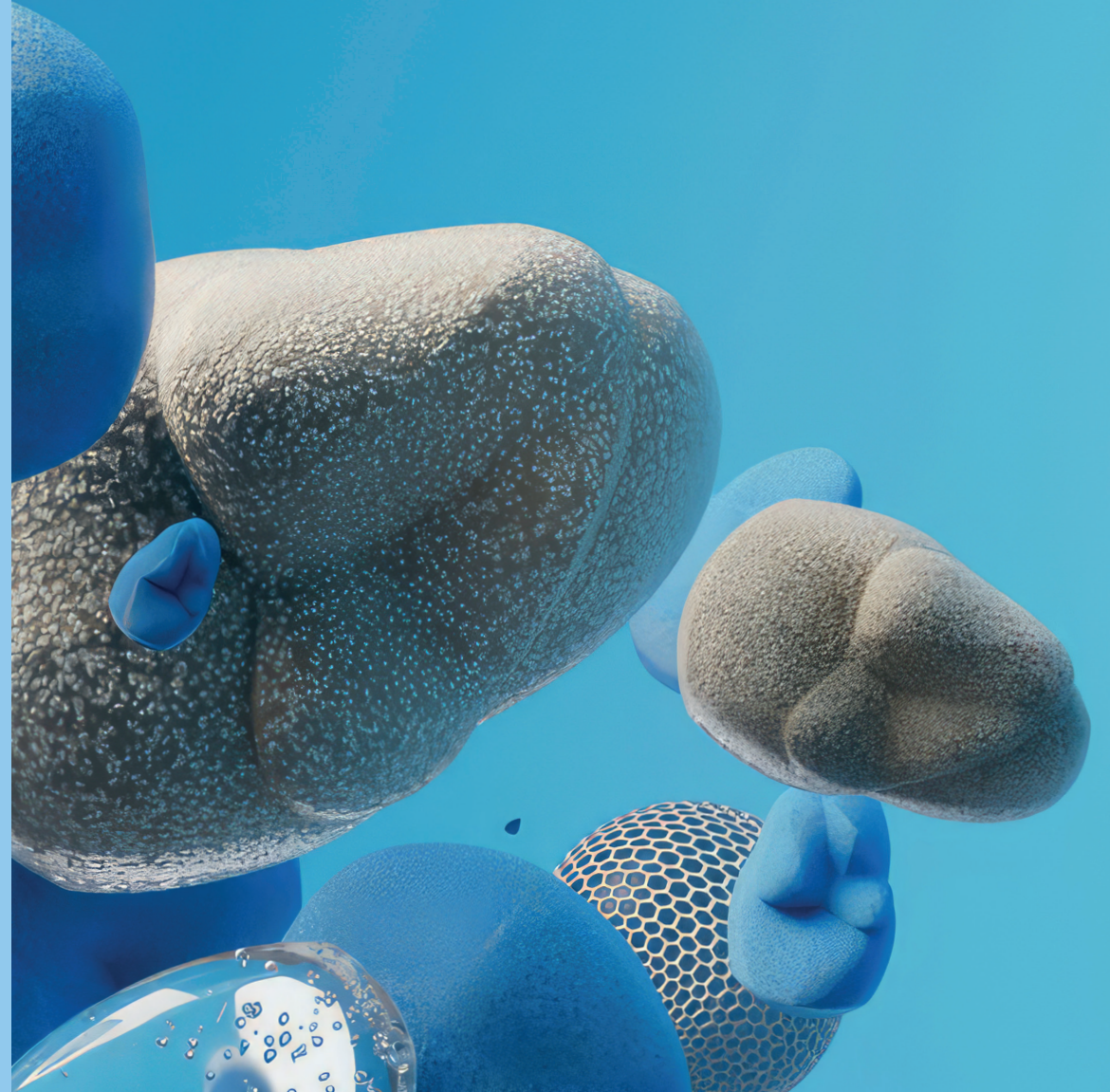
ناسنالا قوقح

ةمادتسالا

ةيسايسلا تامهاسملا

تالكركش لل ةيريخلا لامعالاو ةيريخلا ةطشنالا

34 ذافنالا



أب حرم ي ف ك ب ة ه ا ز ن ة ن و د م ل ا م ع أ ل ا



السلوك الأخلاقي. وهذا ما يجعلنا أكثر من مجرد شركة. فكل هذا يبني ثقة، ويعزز ثقافة إيجابية في مكان العمل، ويدفع إلى النجاح المستدام

معًا، يمكننا أن نضمن أن شركتنا لا تنمو فحسب، بل إنها تترقي بنزاهة واحترام للمبادئ التي تحدد هويتنا

نشكركم على تفانيكم والتزامكم المستمر في حماية ثقافة النزاهة لدينا

Lisa Brown
General Counsel & Corporate
Secretary

Philippe Kehren
Chief Executive Officer

أعزائي،

إن التزامنا بالنزاهة والأخلاقيات يقع في صميم شركتنا

دورًا مهمًا في دعم Solvay يلعب كل واحد من موظفين القيم والمبادئ التي تحدد هويتنا. إن تصرفاتنا، كأفراد وكمجموعة، تعكس سمعة شركتنا والثقة التي يضعها عملاؤنا وشركاؤنا ومجتمعنا فينا

ولتعزيز التزامنا بهذه المعايير غير القابلة للتفاوض، يسعدنا أن نقدم "قواعد نزاهة الأعمال" الخاصة بنا. هذه الوثيقة ليست مجرد مجموعة من التوجيهات؛ بل إنها انعكاس لمبادئ شركتنا ومخطط لاتخاذ القرارات التي تتوافق مع قيمنا المرموقة

لا يمكننا التأكيد بما فيه الكفاية على أهمية التعرف عليها. ومن الضروري أن نفهم جميعًا - وأؤكد على ذلك للجميع، بما في ذلك نفسي وفريق القيادة بأكمله - هذه المبادئ والالتزام بها. إن القواعد بمثابة بوصلة توجه أعمالنا وتساعدنا على التنقل في المواقف المعقدة بنزاهة ومراعاة أخلاقية

جديدة، فإننا نرث Solvay بينما نعمل على تشكيل شركة ثقافة قوية من النزاهة، والتي تُعد ميزة عظيمة. إن سمعتنا في غاية الأهمية لكي نظل الأفضل، ولذلك يساهم سلوك كل فرد في سمعتنا الكلية. إن الامتثال والنزاهة وأخلاقيات العمل ليست مجرد ميزة تنافسية؛ ولكنها عامل ضروري في العمل، مما يسمح للموظفين بالشعور بالأمان والتمكين من التحدث

نحن جميعًا معنيون، ومن المهم أن يركز كل واحد منا على اتخاذ الفعل الصحيح. دعونا نكون قدوة ونموذج حي في





مقدمة

ال توقعات

مدونة النزاهة في العمل هي الأساس لكيفية عملنا كمجموعة. وهي تنطبق على كل موظف في سولفاي أينما تعمل سولفاي أو أو تدير أعمالها، وعلى جميع الأطراف الثالثة التي تعمل بالنيابة عن سولفاي.

نحن جميعاً مسؤولون عن قراءة وفهم واتباع مدونة النزاهة في العمل والسياسات والإجراءات ذات الصلة. ومن أجل الامتثال لمدونة النزاهة في الأعمال، يجب علينا أن نكمل على الفور جميع التدريبات المخصصة للأخلاقيات والامتثال، وأن نطلب المشورة عندما تكون الأمور غير واضحة، وأن نبلغ على الفور عن أي شيء قد ينتهك المدونة أو السياسات والإجراءات ذات الصلة.

لا يمكن أن تغطي مدونة النزاهة في العمل كل موقف على حدة، ولكن يجب أن نستخدم حكمنا الجيد والحس السليم للتأكد من أننا نعمل وفق روح المدونة في جميع الأوقات.

من المتوقع أن نتعاون بشكل كامل مع جميع التحقيقات وعمليات التدقيق. يجب أن تكون جميع المعلومات المقدمة صحيحة وواضحة وكاملة.

دورنا

نحن مسؤولون عن التواصل داخل فرقنا بشأن أهمية السلوك الأخلاقي المتماشى مع ميثاقنا لنزاهة الأعمال، وضمان أن تحصل فرقنا على جميع التدريبات اللازمة حول ميثاقنا لنزاهة الأعمال وجميع السياسات والإجراءات ذات الصلة.

من المتوقع منا خلق بيئة داخل فرقنا يشعر فيها كل عضو بالحرية في طرح المخاوف بحسن نية بشأن احتمال انتهاكات لميثاقنا لنزاهة الأعمال وسياسته وإجراءاته المتعلقة. في حال مشاهدة انتهاكات فعلية، يجب أيضاً على كل عضو في الفريق فهم واجبه في التحدث بصوت مرتفع.

يجب علينا اتخاذ إجراء فوري لمعالجة أي من هذه الحالات، وينبغي علينا الإبلاغ عن مثل هذه الحالات إلى مشرفنا، إدارة الأخلاق والامتثال، القانونية، أو الموارد البشرية. في أي حال، لا يجوز لنا أو لأي عضو في فريقنا معاقبة أو اتخاذ أي إجراء انتقامي ضد أي شخص يمارس الحق في التحدث بصوت مرتفع بحسن نية.

إذا كنت قائداً في شركة سولفاي، من المتوقع منك أن تكون قدوة لثقافتنا. يجب أن تتماشى كلماتك وأفعالك مع قيمنا الأساسية وتخلق بيئة يمكن فيها ازدهار ثقافة سولفاي.



كيفية التحدث

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين طلب المساعدة من: أي مدير آخر أو مشرف؛ عضو في إدارة الموارد البشرية؛ عضو في قسم الشؤون القانونية؛ ضابط الامتثال الإقليمي؛ أي عضو في قسم التدقيق الداخلي؛ أو مندوب الموظفين

في حالات الانتهاكات الجسيمة، يمكن للموظفين التحدث مباشرةً مع رئيس مسؤول الامتثال أو المستشار العام للمجموعة. بدلاً، يمكن للموظفين اللجوء إلى استخدام خط المساعدة الأخلاقية، الذي يُديره طرف ثالث خاص ويتم تشغيله وفقاً للقانون المحلي.

المكان الأول والأفضل للموظفين للتعبير عن آرائهم هو مع مديرهم الفردي أو المشرف الخاص بهم. في الواقع، جزء من وظيفة المدير أو المشرف هو الاستماع إلى الموظفين، وفهم استفساراتهم ومخاوفهم، واتخاذ التدابير المناسبة بناءً عليها.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين طلب المساعدة من:



أي مدير آخر أو مشرف.



عضو في إدارة الموارد البشرية.



عضو في قسم الشؤون القانونية.



مسؤول الامتثال الإقليمي.



أي عضو في قسم التدقيق الداخلي؛ أو



ممثل الموظفين الخاص بهم.

عدم الانتقام

إن التزام الموظفين بقيم المجموعة يعني ضمناً الالتزام بمدونة النزاهة في العمل هذه. تشجع المجموعة كل موظف على التحدث عن الصواب عندما يكون هناك خطأ ما.

لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يتعرض الموظف الذي يقدم بلاغاً للانتقام. لن يتم اتخاذ أي إجراء ضد الموظف الذي يعرب عن قلقه الذي يتبين أنه غير دقيق إذا تم التعبير عن هذا القلق بحسن نية. من ناحية أخرى، لن يتم التسامح مع الاتهامات الباطلة أو المسيئة وقد يؤدي ذلك إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

وظيفة الامتثال المستقلة

في شركة سولفاي، هناك قسم مستقل لإدارة ورصد تنفيذ ميثاق النزاهة في الأعمال وبرنامج الأخلاق والامتثال المرافق. يتكون هذا القسم من ضباط الامتثال الإقليميين - الذين هم محامون داخليون - تحت إشراف رئيس مسؤول الامتثال. يتحمل هذا القسم مسؤولية التحقيق، سواء بمفرده أو بمساعدة أقسام أخرى، في جميع التقارير التي تم إحالتها إليهم. يقدم رئيس مسؤول الامتثال تقارير للمستشار العام ويُقدم سنويًا جميع الأعمال التي لم تلتزم بالامتثال المتعلقة بميثاق النزاهة في الأعمال لشركة سولفاي والسياسات والإجراءات ذات الصلة، بما في ذلك حالات الإبلاغ بصوت مرتفع، إلى اللجنة التنفيذية ولجنة تدقيق مجلس الإدارة.



Q&A

لقد سمعت أن أحد زملائي في فريقتي يتقاضى راتبًا أعلى مما أتقاضاه، وأنا قلق من أن يكون لجنساني دور في هذا التفاوت في الراتب. هل تدفع شركة سولفاي للموظفين الذكور والإناث نفس الأجر؟

تلتزم شركة سولفاي بمعاملة جميع الموظفين على قدم المساواة بغض النظر عن العرق أو الدين أو الأصل القومي أو اللون أو الجنس أو الهوية الجنسية أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو العمر أو الرأي السياسي أو الوضع العائلي أو أي أساس آخر.

تندرج سياسة سولفاي بشأن الأجور العادلة ضمن هذا الالتزام. يمكن أن تختلف الرواتب الفردية حتى بالنسبة للفتات الوظيفية المتشابهة بناءً على الخبرة والأداء العام للفرد. يقوم مديرو الموارد البشرية لدينا بمراجعة تصنيفات الوظائف ومستويات الدرجات على أساس منتظم مع أعضاء الإدارة لضمان العدالة في عملية المكافأة القائمة على الجدارة في المجموعة.

الشمولية والتنوع وعدم التمييز

مكان العمل الشامل يعزز الانفتاح والاحترام، ويستقبل وجهات النظر الفردية. تقدّر سولفاي جميع موظفيها وتحترمهم لتنوّعهم، سواء كان هذا التنوع مرئيًا أم غير مرئي، في الأفكار والمعتقدات، والتجارب والخلفيات، والقدرة الفريدة على المساهمة في مؤسسة ناجحة ومستدامة. نحن ملتزمون بتوفير بيئة عمل تشجع على تكافؤ الفرص والتنوع والشمولية على كل مستوى من مستويات التوظيف.

يجب على جميع الموظفين احترام بعضهم البعض وتحقيق أهداف المجموعة بشكل جماعي وتعاوني دون النظر إلى العرق، أو الأصل الوطني، أو اللون، أو الجنس، أو الهوية الجنسية، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو العمر، أو الرأي السياسي، أو الوضع الأسري، أو أي أساس آخر. لن يتم التسامح مع التمييز، والذي يعتبر المعاملة الظالمة للموظفين استنادًا إلى تحيزات مسبقة.

الأخلاقيات والنزاهة في مكان العمل

الصحة والسلامة في مكان العمل

تُعد معايير السلامة العالية والتحسين المستمر لها جزءًا لا يتجزأ من أخلاقيات والتزامات سولفاي في العمل. وتوفر المجموعة ظروف عمل آمنة وصحية في مواقعها لموظفيها ومقاوليها على حد سواء، وتعترف بالحاجة إلى تحقيق التوازن المناسب بين العمل والحياة الشخصية. ويُتوقع من كل موظف أن يساهم في سلامة مكان العمل من خلال الانتباه والوعي بالقواعد والسياسات والإجراءات، والإبلاغ عن أي حالة غير آمنة



يتميز مدير الوحدة الأعمال الاستراتيجية التي أعمل فيها بشكل مستمر بمواقف عدائية تجاه النساء في قسمنا. عند توزيع المهام، يمرر الأنشطة المعقدة للغاية إلى الرجال في القسم ويحتفظ بالمهام البسيطة والروتينية للنساء. لقد سمعته يقول: «النساء ليس لديهن القدرة على التعامل مع المهام المعقدة». ما الذي يجب عليّ فعله في هذا الوضع؟

يجب إحضار التعليقات التي تظهر التحيز القائم على النوع الاجتماعي إلى إدارة الشركة. إذا كان مديرك هو الشخص الذي يقوم بالتعليقات، فاتصل بممثل الموارد البشرية الخاص بك أو استخدم خط المساعدة الخاص بسولفاي للإبلاغ عن مطالبتك مباشرة إلى مسؤول الامتثال الإقليمي. لا يُسمح بالبيانات أو التعليقات التي تظهر تفضيلاً لنوع معين من الجنس في عمل سولفاي. يجب أن تتم عمليات توزيع العمل بشكل عادل وبدون مراعاة لأي اعتقاد حول قدرات الشخص استناداً إلى وضعه المحمي.

لقد كنت في كثير من الأحيان هدفاً للتعليقات الجارحة المتعلقة بهويتي الجنسية وأشعر بالإحراج.

سولفاي لا تتسامح مع هذا النوع من السلوك وتسعى للحفاظ على بيئة عمل خالية من التحرش لجميع موظفيها دون اعتبار للعرق أو العمر أو الوظيفة أو الجنس أو هوية الجنس أو المظهر أو الديانة أو بلد المنشأ أو التوجه الجنسي أو الحالة الزوجية أو المعالين أو الإعاقة أو الطبقة الاجتماعية أو الآراء السياسية. يجب الإبلاغ عن أي سلوك يتعارض مع هذه السياسة. يمكنك التحدث مع مديرك، أو ممثل الموارد البشرية الخاص بك، أو مسؤول الامتثال الإقليمي الخاص بك.

Q&A

لدي احتياجات خاصة، وقد كلفني رئيسي بأداء بعض الأنشطة التي تتجاوز قدراتي الجسدية والحركية لأداء هذه النشاطات. ما الذي يجب عليّ فعله في هذا الوضع؟

تحدث مع مديرك وناقش إمكانية توفير تسهيلات معقولة لقيودك الجسدية. في حال عدم حل المشكلة، يجب عليك اتباع الإرشادات الموجودة في ميثاق النزاهة في الأعمال والتحدث بصوت مرتفع لضمان احترام سياسة سولفاي لعدم التمييز.

يمكن تعريف التحرش الجنسي على أنه أي تقدم جنسي غير مرغوب فيه، أو طلب غير مرغوب فيه للموافقة على تقديم خدمات جنسية أو سلوك آخر غير مرغوب فيه من الطابع الجنسي الذي يجعل الشخص يشعر بالإهانة، أو الاستهزاء، أو التهيب، حيث يمكن للشخص العقلاني توقع هذا الرد في الظروف. يُحظر بشدة أي شكل من أشكال التحرش في مكان العمل، سواء كان أخلاقيًا أو جنسيًا، بدنيًا، كلاميًا، أو غير كلامي.

نسعى للحفاظ على مكان عمل آمن ومحفز وخالي من التحرش. يُعرف التحرش بأنه أي سلوك يهدف إلى انتهاك كرامة الشخص أو إنشاء بيئة عمل مرعبة أو مهينة أو مضطهدة أو مسيئة أو مسيئة. يمكن أن يكون التحرش أخلاقيًا أو جنسيًا بالطبيعة. يمكن تعريف التحرش الأخلاقي على أنه أي سلوك عدائي متكرر، بصفة خاصة السلوك أو الكلمات أو الأفعال أو الإيماءات أو النصوص أو الصور، قادر على انتهاك شخصية الشخص أو كرامته أو سلامته البدنية أو النفسية، وتهديد توظيفه، أو تدهور بيئة العمل.

Q&A

أنا مهتم بدعوة زميل للخروج في موعد، ولكنني قلق من أن يُفسر ذلك على أنه تحرش إذا لم يكن الشخص مهتمًا بي. هل يُسمح بطلب موعد مع زميل آخر دون انتهاك قواعد سلوكي للنزاهة في العمل؟

سلوفاي لا تمنع موظفيها من المواعدة ما لم يكن أحد الموظفين يشرف مباشرةً أو يدير الموظف الآخر. إذا طلبت موعدًا مع زميل، فتأكد من القيام بذلك بطريقة محترمة. في حالة رفض الشخص الدعوة، قبل الجواب واترك الفكرة وراءك. يحدث التحرش عندما يتم تكرار الطلبات للعلاقات الشخصية لشخص قد أعرب بالفعل عن عدم الاهتمام بها.

رئيسي طلب موعدًا معي بعد العمل مؤخرًا. أنا قلق بشأن وشك الترقية قريبًا، وأنا قلق بأنه إذا لم أذهب في الموعد، فلن أحصل على ترقيتي. ماذا يجب أن أفعل؟

سلوفاي لا توافق على المواعدة بين المديرين وأعضاء فرقهم لأسباب عدة. لقد عبرت عن القلق الأساسي لسلوفاي بشأن هذه التوصلات. لا ينبغي للموظف أن يشعر بأنه يجب عليه الموافقة على طلب المشاركة في علاقة شخصية مع مديره أو مديرتة من أجل التقدم داخل المجموعة. جميع المدراء يتلقون هذه التدريبات ولا ينبغي أن يضعوك في مثل هذا الموقف. يجب عليك رفض الدعوة، ويجب عليك إحالة المسألة إلى ممثل موارد البشرية والتعبير عن قلقك. سيُذكر رئيسك بسياساتنا، بما في ذلك سياستنا بشأن عدم التعرض للانتقام بعد التحدث بصراحة.

التحرش يمكن أن يأخذ الأشكال التالية:



الأشكال غير اللفظية للتحرش مثل الإيماءات المسيئة أو التهديدية أو غير الملائمة، والتعرض للفاحشة، والنظرات الشهوانية. تشمل أيضًا عرض المواد والأشياء الإغرائية بطريقة غير مرغوب فيها، مثل حافظات الشاشة أو الملصقات، بالإضافة إلى الرسائل الإلكترونية أو الملاحظات أو الرسائل النصية المليئة بالتلميحات غير المرغوب فيها.



الأشكال الجسدية للتحرش، مثل الهجمات الجسدية بما في ذلك الضرب، والركل، والدفع، والدفع بالقوة، وعرقلة أو منع الحركة؛ السلوك التهديد، أو الاتصال غير المرغوب فيه أو التقدم الجنسي، من اللمس غير المطلوب، والتحسس، والعناق، أو التقبيل إلى الاعتداء أو الاغتصاب.



الأشكال اللفظية للتحرش، مثل التهديد، التقليل من شأن الآخرين، الكلمات غير الملائمة، العدوانية، أو التحرش بالتعليقات أو النكات، الإهانات، أو التهديدات.



Q&A

رئيسي صرخ في وجهي أمام الجميع في القسم خلال اجتماع. لم يحدث هذا من قبل، وجدته مزعجًا للغاية. هل هذا التنمر؟

تسعى سلوفاي إلى الحفاظ على مستوى احترافي من الكرامة والنزاهة في بيئة العمل. على الرغم من أن الجميع قد يمر بيوم سيء في العمل، إلا أن ذلك لا يبرر السلوك الذي يهدف إلى الإذلال المتعمد أو التشهير أو الإعاقة النفسية أو الإساءة. أخبر مديرك كيف شعرت. الردود يجب أن تكون بناءة ولا تسلم بطريقة لا تحترم الآخرين.

خلال اجتماعات الفريق، غالبًا ما تجلس مديرتي بظهرها مُتجاهلة لي وتعبر عن تعبيرات الوجه عندما أتحدث. هل يُعتبر هذا تحرشًا أخلاقيًا؟

يمكن تعريف التحرش الأخلاقي على أنه أي سلوك متكرر قادر على انتهاك شخصية الفرد، أو كرامته، أو سلامته الجسدية أو النفسية، وتهديد وظيفتهم، أو تدهور بيئة العمل. لا ينبغي للمدير أبدًا أن يشارك في سلوك يمكن تفسيره بشكل معقول كتحرش أخلاقي. يبدو أن السلوك الموصوف يتماشى مع هذا السياق. ومع ذلك، يجب إجراء تحقيق كامل في الحادث لفهم مجموع الوضع. استخدم الإرشادات في مدونة نزاهة الأعمال للتحدث إلى ممثل موارد البشرية الخاص بك.

هل يُعتبر الاتصال الجسدي ضروريًا لتحديد التحرش الجنسي؟

يمكن للتحرش الجنسي أن يتخذ أشكالًا عديدة ولا يتطلب الاتصال الجسدي. يمكن أن يكون السلوك صريحًا أو غامضًا، بما في ذلك أشكال التحرش اللفظي وغير اللفظي، بالإضافة إلى الاتصال الجسدي. يمكن أن يكون مباشرًا أو يُعبر عنه في التعبيرات المكتوبة عبر أنواع مختلفة من وسائل الإعلام، بما في ذلك البريد الإلكتروني، والدردشات، والتعليقات على الشبكات الاجتماعية، أو الفيديوهات. يمكن أن تكون الإيماءات، والهدايا الكوميديّة، أو حتى الهدايا مثل الحلويات والزهور تحت تأثير التحرش الجنسي إذا تسببت في قلق أو عدم راحة للمتلقي. إذا كانت لديك أسئلة إضافية، يرجى مراجعة ممثل موارد البشرية الخاص بك.

المبدأ

يجب على الموظفين ممارسة الحكم العادل والموضوعي والمحاييد في جميع المعاملات التجارية، مع وضع مصلحة سولفاي فوق أي مصالح شخصية في الأمور المتعلقة بأعمال المجموعة. ينشأ تعارض المصالح عندما تؤثر مصالحنا الشخصية على واجبنا بالتصرف في أفضل مصلحة لشركة سولفاي. يجب علينا تجنب أي موقف يخلق تعارضًا فعليًا أو محتملاً للمصالح. علاوة على ذلك، نحن ملزمون بالإفصاح عن أي تعارض محتمل أو فعلي للمصالح على الفور لمديرننا، أو موارد البشرية، أو قسم الأخلاق والامتثال، ويجب أن ننسحب من أي عملية اتخاذ قرار تخلق أو يمكن تصورها كتعارض للمصالح.

المواقف الخارجية

على الرغم من أن سولفاي تحترم شؤوننا الشخصية والخاصة وأنشطتنا، يجب ألا نشارك في أنشطة تنافس سولفاي حتى في وقتنا الشخصي خارج ساعات العمل. يجب أيضًا ممارسة الحذر إذا طلب منا العمل كمدير أو مستشار أو مسؤول في شركة أو منظمة أخرى، ويجب الحصول على موافقة مسبقة من مديرننا المباشر. لا يلزم موافقة مسبقة للمناصب في المنظمات الغير ربحية، أو الخيرية، أو الرياضية.

العلاقات الخارجية

القيام بأعمال تجارية نيابة عن سولفاي مع أفراد العائلة، سواء كان الفرد من العملاء المحتملين أو المنافسين أو الموردين، يمكن أن يخلق تعارضًا للمصالح يجب الإفصاح عنه على الفور. بالمثل، يجب علينا التأكد من أن أي صداقات نمتلكها خارج المجموعة لا تؤثر على قدرتنا على التصرف في أفضل مصلحة لسولفاي.

العلاقات الحميمة أو العائلية

يمكن أن تخلق العلاقات الحميمة أو العائلية بين الزملاء تعارضات فعلية أو محتملة للمصالح. لتجنب هذه المشاكل، يجب علينا تجنب وجود علاقة تقديم تقرير مع أحد أفراد العائلة أو أي شخص تورطنا معه بطريقة رومانسية. إذا حدثت الحالة على الرغم من ذلك، يجب الإفصاح عنها لموارد البشرية، وسوف تبذل المجموعة قصارى جهدها لاتخاذ خطوات لإزالة أي وضع حقيقي أو متصور لتعارض المصالح.

Q&A

أخي الزوج يمتلك شركة تتنافس على مشروع بناء لسولفاي. أنا المسؤول عن اختيار المورد، وأرغب في اختيار شركة أخي الزوج لأنني أعتقد أن شركته ستقوم بأفضل عمل. هل هذا تعارض للمصالح إذا كنت أفكر في مصلحة سولفاي عند اتخاذ الاختيار؟

للأسف قد تكون هناك ظاهرة لتعارض المصالح في الوضع الذي وصفته. بسبب علاقتك بالمورد المحتمل، قد يبدو أنك لا تستطيع أن تكون موضوعيًا في عملية الاختيار. انسحب من عملية الاختيار وافصح عن العلاقة لمديرك أو أحد في الامتثال أو موارد البشرية.

لقد تلقيت فرصة للعمل في مجلس إدارة شركة ناشئة. الشركة ليست في صناعة الكيماويات ولا تتنافس مع سولفاي. هل يُسمح لي بالعمل في مجلس إدارة شركة أخرى؟

سولفاي لا تمنع موظفيها من العمل في مجالس إدارة خارجية في الصناعات غير التنافسية، شريطة أن يتم الحصول على الموافقة المسبقة من المدير وأن الوقت المطلوب للخدمة لا يتداخل مع قدرة الموظف على أداء واجباته بسولفاي بكفاءة. يجب عليك مناقشة هذا التعيين مع مديرك للتأكد من أن العمل فعلاً غير تنافسي، وأن التزاماتك تجاه سولفاي لن تتأثر سلباً بخدمتك في المجلس.



Q&A

أنا جزء من فريق الهندسة في سولفاي، ولقد لاحظت أن زميلاً في القسم يتأخر باستمرار في إنهاء مهامه ويبقى بعيداً عن مكان العمل لساعات دون أي مبرر. من المحتمل أن أسمع دائماً على الهاتف وهو يشتري ويبيع منتجات ليس لها علاقة بدوره في سولفاي. إنه يعرض الفريق بأكمله للخطر لأننا نعتمد عليه لإكمال مهامه. ماذا يجب عليّ فعله؟

يجب رفع ملاحظتك حول عادات عمل الزميل وتأثيرها على جهود الفريق إلى مديرك. قد يكون بعيداً ببعض الظروف الشخصية المؤقتة التي تتطلب غياب الموظف، والتي لم يتم مشاركة أسبابها مع باقي الفريق. بمعنى آخر، قد تمت الموافقة مسبقاً على الغياب. يجب إبلاغ مديرك بأن الغيابات المتكررة تؤثر سلباً على أداء الفريق. يبدو أن المكالمات الهاتفية التي وصفتها تشكل صراع مصالح مباشر، حيث يتم هذا العمل أثناء ساعات عمل سولفاي باستخدام معدات سولفاي، ولكن ليس له علاقة بمنتجات أو أعمال سولفاي. يجب عليك الإبلاغ عن الموضوع باستخدام الإرشادات الموجودة في مدونة سولفاي للنزاهة والمساءلة.

شخصية ولا يتداخل مع مسؤولياتنا الوظيفية. تحظر سولفاي استخدام تقنية المعلومات الخاصة بها للتواصل أو عرض أو الوصول إلى المواد أو الأنشطة الجنسية الصريحة أو الإباحية أو المسيئة أو غير القانونية، حتى لو تم إرسال تلك المواد إلى الموظف من قبل طرف ثالث. قد تراقب سولفاي في بعض الحالات استخدام تقنية المعلومات وقد تكشف عنها للجهات الرقابية أو لأجهزة إنفاذ القانون.

Q&A

هل يُسمح لي بتصفح الإنترنت على جهاز الكمبيوتر الخاص بالعمل والجهاز المحمول؟

استخدام بعض أصول سولفاي، مثل جهاز الكمبيوتر الذي تم تسليمه لك من قبل سولفاي والجهاز المحمول، لأغراض شخصية يُسمح به إذا لم يكن استخدامه مفرطاً أو غير مناسباً ولم يقيد استخدام نفس الأصول لأغراض سولفاي التجارية بشكل غير معقول.

نجاح شركة سولفاي يعتمد على الحفاظ على أصولنا ونزاهتها. يمكن تعريف هذه الأصول بأنها كل ما تمتلكه سولفاي من أشياء ملموسة وغير ملموسة، وتشمل الأصول المادية مثل المرافق والمعدات والإمدادات والمخزون وتقنية المعلومات، والأصول غير المادية مثل المعلومات الممتلكات والملكية الفكرية، وأصول الموارد مثل وقت العمل لدى الموظفين. يجب استخدام أصول سولفاي فقط لأغراض عملية شرعية وأن تكون مخصصة لمصلحة المجموعة. يُسمح باستخدام بعض أصول سولفاي بشكل عرضي لأغراض شخصية وفقاً لسياسات المجموعة ذات الصلة إذا كان الاستخدام مفرطاً أو غير مناسباً وأنه لا يقيد بشكل غير معقول استخدام نفس الأصول لأغراض العمل في سولفاي.

تقنية المعلومات

توفر سولفاي تقنية المعلومات المناسبة، بما في ذلك الأجهزة الكمبيوترية والأجهزة المحمولة، لكي نعمل بطريقة فعالة وأمنة ومتوافقة. يُسمح لنا باستخدام تقنية المعلومات التابعة لسولفاي لأغراض شخصية طالما أن هذا الاستخدام قانوني ومناسب لمكان العمل وليس متكرراً وليس لتحقيق مكاسب

المعلومات السرية

يجب علينا حماية معلومات سولفاي السرية، سواء كانت معلومات حساسة تتعلق بالأعمال أو الملكية الفكرية، حيث أنها أمر حيوي لنجاح المجموعة. تُعتبر المعلومات السرية أي معلومات غير عامة، وإذا تم الكشف عنها، فقد تكون مفيدة لمنافسينا أو قد تكون مضرّة لسولفاي، موظفينا، أو عملائنا وشركائنا التجاريين. تشمل أمثلة على المعلومات السرية، بيانات المبيعات والتسويق، وخطط الأعمال والاستراتيجية، والمعلومات المالية، بالإضافة إلى المعرفة الخاصة أو المعلومات العلمية والتقنية.

خصوصية البيانات

تحتزم شركة سولفاي خصوصية عملائها ومورديها وموظفيها وجميع الأفراد الآخرين الذين تتعامل معهم سولفاي في مجال الأعمال. تمثل شركة سولفاي لجميع القوانين الوطنية المعمول بها التي تحمي خصوصية المعلومات الشخصية، بما في ذلك اللائحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي وجميع القوانين واللوائح في الولايات القضائية التي تدير فيها سولفاي أعمالها.

يجب أن نتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية معلومات سولفاي السرية من الكشف عنها للمنافسين والأطراف الثالثة غير المصرح لهم. كما يجب علينا أن نحرص على حماية معلومات الطرف الثالث التي تأتي إلى ملكيتنا نتيجة لمواقفنا ضمن سولفاي. يجب ألا نكشف عن أي معلومات سرية ما لم يتم التصريح بالكشف عنها بشكل مصرح به أو قانوني. في حال انتهاء توظيفنا مع سولفاي، نظل ملتزمين بالتزامات السرية.

حوار مفتوح مع الموظفين

تلتزم سولفاي بالحفاظ على علاقات ثقة وبناءة بين موظفيها وممثليهم. هذا التبادل مهم بشكل خاص لأن الموظفين هم اللاعبون الرئيسيون في أداء سولفاي المسؤول. تشجع سولفاي الحوار بين الموظفين وممثليهم والإدارة لمساعدة الموظفين في تحديد المواقف الفعلية أو المحتملة التي قد تؤدي إلى انتهاك المدونة وإيجاد حلول لمنع مثل هذه المواقف.

التواصل مع الجمهور / استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

على الرغم من أن سولفاي تحترم الحياة الخاصة والعلاقات الاجتماعية لموظفيها، إلا أن أي إشارة علنية إلى المجموعة أو موظفيها، سواء بشكل شخصي أو من خلال أي وسيلة تواصل اجتماعي، يجب أن تكون متوافقة مع شروط مدونة النزاهة في العمل وسياسات المجموعة، بما في ذلك سياسة وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بها.



Q&A

اتصلت بي موظفة سابقة للحصول على وصول إلي بعض المعلومات التسويقية التي أنشأتها أثناء عملها في سولفاي. لا أشعر بالراحة في مشاركة هذه المعلومات معها لأنها لم تعد موظفة. ماذا يجب أن أفعل؟

يجب عليك أن تخبرها بأن معلومات سولفاي السرية لا يمكن مشاركتها مع العاملين غير العاملين في سولفاي حتى لو كانوا في السابق موظفين في سولفاي وأنشأوا العمل. المنتجات الناتجة عن عمل شخص أثناء عمله في سولفاي تنتمي إلى سولفاي سواءً خلال العلاقة الوظيفية أو بعدها. يجب عليك عدم مشاركة هذه المعلومات تحت أي ظرف من الظروف.

Q&A



من أجل الحصول على الترخيص اللازم لتوسعة المصنع، طلب مسؤول حكومي أن ندفع له تذكرة سفره وجميع نفقات السفر الأخرى لزيارة موقعنا. هل يجب أن نفعل ذلك؟

قد يكون دفع نفقات السفر والإقامة لمسؤول حكومي حتى يتمكن من أداء واجبات وظيفته في موقع بعيد جائراً في ظروف محدودة. ومع ذلك، يجب أن تتم الموافقة على أي مدفوعات من هذا القبيل مع إدارة المسؤول الحكومي وأن يتم التصريح بها خطياً على ورق الوكالة المعنية. لا يُسمح للكثير من المسؤولين الحكوميين بقبول الهدايا أو الترفيه فوق المبلغ القانوني. في أي حالة من حالات الشك، يجب عليك استشارة مسؤول الامتثال الإقليمي. ومع ذلك، إذا كانت هذه نفقات عمل مشروعة وضرورية لقدرة الشركة على العمل، فينبغي أن يكون ذلك مسموحاً به. إذا كنت تتفاعل بشكل روتيني مع المسؤولين الحكوميين بصفقتك الوظيفية مع شركة سولفاي، يجب أن تتعرف على اللوائح التي تحكم الهدايا والترفيه وأو مدفوعات التيسير. تأكد أيضاً من الإبلاغ عن أي ترفيه من هذا القبيل في نظام تتبع الهدايا والترفيه ("GETS")، الذي يسعى للحصول على موافقة مدير المسبقة على هذه المدفوعات.

عمل أو الاحتفاظ به. كما تُحظر أيضاً مدفوعات التيسير، وهي المدفوعات الصغيرة التي تُدفع لمسؤولين حكوميين من مستوى منخفض لتشجيعهم على أداء واجباتهم الوظيفية. لا يجوز لموظفي شركة Solvay أبداً استخدام طرف ثالث، مثل وكيل أو مستشار، لدفع رشاوى أو تقديم مدفوعات تيسير.

الأخلاقيات والنزاهة في ممارسة الأعمال التجارية

مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد

تلتزم سولفاي بممارسة أعمالها بطريقة أخلاقية وعادلة ونزيهة. نحن في سولفاي نتنافس في أسواقنا على أساس جودة وقيمة منتجاتنا وخدماتنا، ولا نستخدم الفساد للحصول على ميزة تنافسية غير عادلة. تحظر سولفاي الفساد بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك الرشوة. والرشوة هي عرض أو إعطاء أو التماس أو تلقي شيء ذي قيمة (أو أي ميزة أخرى) من أجل التأثير بشكل غير لائق على حكم أو سلوك شخص في موقع سلطة. لا يجوز إعطاء أو تلقي رشاوى من أجل الحصول على

4

كمن بدأ عام، يُسمح بإعطاء الهدايا وتقديم الترفيه فقط إذا كان ذلك يُعزّز صورة سولفاي، أو يُحسّن عرض منتجات سولفاي، أو يُقيم علاقات تجارية ودية. على الرغم من أننا نرغب في تشجيع موظفينا على بناء علاقات تجارية مع شركائنا التجاريين، يجب علينا عدم التأثير أو الظهور بالتأثير على الحكم المستقل. يجب أن يتم دائماً التزام تبادل الهدايا التجارية والترفيه، سواء مع شركاء الأعمال أو المسؤولين الحكوميين، بسياسة الهدايا والترفيه ومكافحة الرشاوى لدينا والقوانين المحلية ذات الصلة.

لا يمكن لموظفي سولفاي أن يطلبوا من شركاء الأعمال تقديم هدايا أو ترفيه تجاري، ويجب ألا يشعر شركاء الأعمال بأنهم ملزمون بتقديم هدايا أو ترفيه لأي موظف من موظفي سولفاي. لا يُسمح بإعطاء النقد أو ما يُعادله، مثل القسائم التسويقية وبطاقات الهدايا أو قبولها. يجب أن يتم تقديم أي استثناءات مسبقاً والحصول على موافقة من قسم الأخلاق والامتثال. عندما تتجاوز الهدايا التجارية والترفيه القيمة المقبولة من خلال سياسة الهدايا والترفيه ومكافحة الرشاوى لدينا، يجب الحصول على موافقة مسبقة من مدير من خلال نظام تتبع الهدايا والترفيه (GETS).

عند التعامل مع المسؤولين الحكوميين، يجب أن يكون موظفو سولفاي حذرين جداً في إعطاء الهدايا أو تقديم الترفيه، حيث أن حتى مظهر الفساد قد يتسبب في أضرار كبيرة لسمعة سولفاي. لا يجوز لموظفي سولفاي إعطاء أي هدايا للمسؤولين الحكوميين ما لم تكن هذه الهدايا ترويجية وذات قيمة قليلة وتحمل شعار سولفاي ومصادقة سولفاي عليها. يُسمح لموظفي سولفاي بإعطاء الترفيه لمسؤول حكومي فقط إذا تم الحصول على موافقة مسبقة من مدير الموظف من خلال نظام GETS، أو إذا كان هذا الترفيه جزءاً من حدث تجاري ولم يتسبب في ظهور فساد.

إخفاء الهدايا أو الترفيه كتبرعات خيرية يُعتبر انتهاكاً لهذا الكود وسياسة المجموعة ذات الصلة ولا يُقبل.



Q&A

نحتاج إلى موافقة الحكومة لتنفيذ مشروع في بلد لا تمتلك سولفاي فيه أي مرافق حالياً، واقتربت الحكومة أن نستخدم شركة استشارية معينة لمساعدتنا في العملية. عندما طلبت عرض سعر من الشركة للعمل الاستشاري، فوجئت بارتفاع السعر مقارنة بالشركات الاستشارية الأخرى في البلد. أميل إلى التعاقد مع الشركة، على الرغم من السعر المرتفع، لأنني أعتقد أن لديها اتصالات أفضل مع الحكومة من الاستشاريين الآخرين. هل هناك سبب لي للقلق؟

يمكن أن يكون طلب استخدام المستشار المفضل لدى الحكومة في بلد لا تمتلك فيه الشركة أي مرافق محايلاً تماماً أو قد يكون غطاءً لدفع رشوة مخفية. قبل التواصل مع المستشار المشار إليه، تحقق مما ستقوم به الشركة بالضبط لصالح سولفاي وقارن الخدمات بالشركات المحتملة الأخرى. قد يكون من الممكن أن تقدم الشركة خدمات أقل أو أي خدمات إضافية من الشركات الأخرى، وأن الزيادة في السعر تهدف إلى دفعها إلى المسؤول الحكومي المشار إليه كرشوة. يعد هذا النوع من الدفعات انتهاكاً لقوانين مكافحة الفساد في مختلف أنحاء العالم حيث تقوم سولفاي بأعمالها. استشر مسؤول الامتثال الإقليمي إذا كنت بحاجة إلى مزيد من الوضوح.

أثناء العطلات، قام مورد أتعامل معه بانتظام بإرسال هدية لطيفة أرغب حقاً في الاحتفاظ بها. هل أنا في انتهاك لسياسة النزاهة في الأعمال إذا قمت بالاحتفاظ بالهدية؟

يرجى الرجوع إلى سياسة هدايا وترفيهات سولفاي لفهم قيمة الهدايا والترفيهات المسموح بها بين موظفي سولفاي والأطراف الثالثة. يجب عليك استخدام نظام تتبع الهدايا والترفيه ("GETS") لتسجيل قيمة الهدية وللحصول على موافقة مدير، إذا تجاوزت القيمة المحددة في السياسة لمنطقتك.



المنافسة العادلة

تقدّر سولفاي المنافسة العادلة والمفتوحة وترغب في تحقيق النجاح بأخلاقية وبأعلى درجات النزاهة، ولا تدخل المجموعة في ترتيبات تجارية تشوه المنافسة أو تلغيها أو تثبطها، أو توفر مزايا تنافسية غير مناسبة.

السجلات المالية والمحاسبية

تقوم شركة سولفاي بإبلاغ مساهميها بدقة بجميع الإجراءات أو الأحداث أو القرارات التي من المحتمل بشكل معقول أن يكون لها تأثير كبير على قراراتهم الاستثمارية. يجب أن تعكس دفاتر شركة سولفاي وسجلاتها دائماً المعلومات المالية الفعلية بما يتفق مع المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية. يجب على الموظفين التأكد من أن السجلات دقيقة ومحفوظة بشكل صحيح وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

التداول من الداخل

لا يجوز للموظفين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى معلومات داخلية شراء أو بيع أي أوراق مالية بناءً على تلك المعلومات أو إبلاغها إلى شخص آخر. ويتعلق ذلك بالأوراق المالية الخاصة بشركة سولفاي والشركات التابعة لمجموعة سولفاي والأطراف الثالثة. المعلومات الداخلية تعني على وجه الخصوص المعلومات التي لم يتم الإعلان عنها بعد والتي، إذا تم الإعلان عنها، من المحتمل أن يكون لها تأثير كبير على سعر تداول الأوراق المالية. تعارض شركة سولفاي بشدة أي شكل من أشكال التداول من الداخل، ويجب على جميع الموظفين الامتنال الصارم للقوانين المعمول بها وسياسة المجموعة بشأن التداول من الداخل.

التجارة الدولية

تراعي سولفاي وتدعم جميع القوانين واللوائح التي تحكم تصدير واستيراد المنتجات والتقنيات والخدمات والمعلومات في جميع أنحاء العالم. وتحترم المجموعة، على وجه الخصوص، اللوائح التي تحكم ممارسة الأعمال التجارية في البلدان الخاضعة للحظر أو مع الأشخاص الخاضعين للحظر أو المنظمات الخاضعة للحظر، عند ممارسة الأعمال التجارية، يجب أن نمتثل لسياسة الامتنال للتصدير الخاصة بالمجموعة.

سلسلة التوريد

تحترم سولفاي شركاءها التجاريين وتحترم التزاماتها الملزمة. وتتوقع المجموعة من بائعيها ومورديها وعملائها الامتنال لجميع القوانين واللوائح التي تحكم أنشطتهم، سواء داخل مواقع عملهم أو في مواقع عمل المجموعة. كما يتم تشجيعهم على الالتزام بروح مدونة نزاهة الأعمال هذه في عملياتهم. تطبق سولفاي عملية منظمة وعادلة وأخلاقية في جميع أنحاء العالم لاختيار وتقييم مورديها من أجل بناء علاقة مفيدة للطرفين معهم. ويتم اختيار موردينا على أساس معايير موضوعية مثل الجودة والموثوقية والتسعير التنافسي والسلوك الأخلاقي.



الأخلاق والنزاهة في المجتمع كمواطن شركة

حقوق الإنسان

تلتزم شركة سولفاي باحترام حقوق الإنسان ودعمها فيما يتعلق بموظفيها والمجتمعات التي تعمل فيها وشركائها التجاريين على النحو المبين في المعايير المعترف بها دوليًا بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. نحن لا نوظف الأشخاص ضد إرادتهم أو نحرمهم من حقوقهم المحمية.



نحن ندين صراحةً جميع أشكال استغلال الأطفال. نلتزم بمتطلبات الحد الأدنى للسن القانونية على النحو المبين في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وقوانين البلدان التي نعمل فيها.



نحن نضمن أن ساعات العمل والأجور تتوافق مع القوانين وتكون عادلة وعادلة. نحن نحترم حقوق الفرد في حرية الرأي والانضمام.

تأخذ سولفاي على محمل الجد أي إشارة تُظهر أن حقوق الإنسان لم يتم حمايتها بشكل صحيح ضمن نطاق تأثيرنا. من المتوقع منا فهم قضايا حقوق الإنسان التي قد تكون قائمة في مكان عملنا ويجب أن نمنع أي انتهاك لهذه الحقوق.



وتتوقع من شركائنا في العمل أن يطبقوا المبادئ المماثلة وأن يدعموها بنشاط في تنفيذها عند الحاجة.





Q&A

المسؤولية هي جزء أساسي من هوية سولفاي - إلى درجة أنها تتجلى في اختياراتنا وأفعالنا الرئيسية. في محاولة لتوجيه مجموعتنا - والمجتمع بشكل عام - نحو غدٍ أكثر استدامة، أنشأت سولفاي "سولفاي واي"، وهو برنامج يحول طموحاتنا إلى إجراءات قابلة للقياس وملموسة، وقمنا أيضًا بتطوير أداة إدارة المحفظة المستدامة لربط الاستراتيجية بالاستدامة.

تلتزم سولفاي بحماية الأفراد والبيئة من خلال تحسين أدائها في مجال البيئة والصحة والسلامة بشكل مستمر؛ وأمن المنشآت والعمليات والتقنيات؛ وسلامة المنتجات الكيميائية والرعاية من خلال سلسلة التوريد، وذلك وفقًا لتوقيع سولفاي لميثاق رابطة الكيميائيين الدولية للرعاية المسؤولة. نحن نواصل التركيز على أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة التي يمكننا أن نؤثر فيها بشكل جوهري، إيجابيًا أو سلبًا. نحن موقعون على مبادئ الشراكة العالمية للأمم المتحدة ون دعم العشر مبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد. كما أننا موقعون على الاتفاقية الإطارية العالمية مع اتحاد الصناعات العالمي.

نحن ملتزمون بتعزيز حوار مفتوح وتحدي وبناء مع موظفينا وممثلهم.

أثناء التقييم للمسؤولية الاجتماعية للشركات الذي أُجري في إطار عملية المناقصات مع الموردين المحتملين، أدركت أن أحد الموردين لا يحصل على تقييم عالٍ جدًا في مطابقته لشروط العمل المحلية. هل يمكنني التعامل مع هذا المورد، علماً بأن السعر الذي يقدمه أفضل بكثير من سعر منافسيه؟

تلتزم سولفاي بأن تكون رائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بأعمالها الخاصة وأعمال مورديها. عندما نقوم بتقييم مورد محتمل، السعر ليس سوى عامل واحد، ولا يزيد أهمية عن التزام المورد بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا كان المورد يحصل على تقييم منخفض في مطابقته لشروط العمل، فقد تنتج عن ذلك تكاليف غير متوقعة ناتجة عن الحوادث والاضطرابات العمالية ومشاكل أخرى مباشرة تتبع من نهج في معاملة موظفيه، والتي قد تؤثر على سعره في المستقبل. يجب عليك إعادة النظر في اختيار هذا المورد والبحث عن واحد قليلاً أكثر تكلفة، ولكن لديه التزام مثبت تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات.

المساهمات السياسية

لا تشارك المجموعة في الأنشطة السياسية الحزبية ولا تقدم تبرعات للأحزاب السياسية أو المرشحين. ومع ذلك، ستشارك المجموعة في النقاشات البناءة مع السلطات العامة بشأن مواضيع ذات اهتمام شرعي لسولفاي. سيقوم فقط الموظفون المخولون بذلك بتنفيذ هذه الأنشطة. في هذا الصدد، قد تدعم المجموعة المنظمات غير الحكومية. تحترم سولفاي حرية موظفيها في اتخاذ قراراتهم السياسية الخاصة. يجب أن تكون أي مشاركة أو مشاركة شخصية من قبل موظف في العملية السياسية على أساس فردي، في وقت الموظف الخاص وعلى نفقته الشخصية.

الأنشطة الخيرية والأعمال الخيرية الشركائية

تسعى سولفاي لتقديم مساهمات إيجابية في المجتمعات التي تعمل فيها وتشجع موظفيها على القيام بالشيء نفسه. يتم توجيه الأعمال الخيرية الشركائية لسولفاي بشكل رئيسي نحو الجهود التعليمية والعلمية والإنسانية في جميع أنحاء العالم. يجب على الموظفين الراغبين في التبرعات باسم سولفاي - سواءً من خلال التبرعات المالية أو الأنشطة التطوعية - الحصول على موافقة مسبقة من الممثل الإداري المناسب.

Q&A

ما نوع الحالات التي يمكن الإبلاغ عنها على خط سولفاي للمساعدة الأخلاقية وما نوع الأدلة التي يجب تقديمها؟

يجب استخدام خط سولفاي للمساعدة الأخلاقية للإبلاغ عن قضايا سوء السلوك مثل الاحتيال والفساد والتمييز والتحرش والمخالفات وعدم الامتثال لقواعد النزاهة في العمل والسياسات الداخلية واللوائح. على الرغم من أننا نوصيك بالإبلاغ عن أسئلتك ومخاوفك أولاً إلى مديرك أو إلى الجهة المختصة (مثل الموارد البشرية أو القانونية أو التدقيق وغيرها) إذا كنت لا تشعر بالراحة في التحدث بهذه الطريقة أو إذا كنت تفضل عدم الكشف عن هويتك، فاستخدم خط سولفاي للمساعدة الأخلاقية. يجب إبلاغ الموارد البشرية بالمسائل المتعلقة حصراً بالراتب و/أو الساعات الإضافية و/أو الترقية و/أو المزايا.

عند الإبلاغ عن الشكوى حاول تقديم أكبر قدر ممكن من التفاصيل (على سبيل المثال، ماذا، ومتى، ومن، وكيف، وكيف، وأين، ولماذا)، بما في ذلك الأدلة الرسمية وأسماء الشهود. التقارير الغامضة قد تجعل من الصعب أو حتى من المستحيل إجراء التحقيق.

يجب عدم استخدام قناة خط المساعدة للإبلاغ عن الحالات التي يوجد فيها تهديد مباشر للحياة أو الممتلكات. قد لا تتلقى البلاغات المقدمة من خلال هذه الخدمة استجابة فورية. إذا كنت بحاجة إلى مساعدة طارئة، يرجى الاتصال بالسلطات المحلية.

تنبيه هام: يتحمل المُبلِّغ مسؤولية دقة المعلومات التي يتم الإبلاغ عنها ويخضع للعقوبات المناسبة إذا أساء استخدام القناة.



الإنفاذ

لن يتم التسامح مع انتهاكات مدونة نزاهة الأعمال هذه أو السياسات والإجراءات ذات الصلة. تشجع سولفاي الجميع على التحدث عند ملاحظة سلوك يتعارض مع المدونة. ويتوقع من المديرين والقادة التعامل مع مثل هذه البلاغات وإحالتها إلى العضو المناسب في الإدارة و/أو قسم الأخلاقيات والامتثال. يمكن أن تؤدي الانتهاكات إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تتفق مع القوانين واللوائح المعمول بها، بما في ذلك الفصل من العمل. في بعض الحالات، قد تقوم سولفاي بالإبلاغ عن الانتهاكات إلى السلطات المختصة.



SOLVAY

Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium

+32 2 264 2111

www.solvay.com