



ميثاق السلوك

CASTEL
FAMILIAL & INTERNATIONAL

NICOLAS

Groupe
CASTEL

SOMDIAA





1. كلمة الرئيس المدير العام	3
2. ما الفائدة من هذا الميثاق؟ على من ينطبق هذا الميثاق؟	4
3. واجبات العاملين في المجموعة بمقتضى ميثاق السلوك	5
4. التساؤلات والمرجعيات الأخلاقية	5
5. التنبيه	7
6. التقيد بالقوانين ولوائح التنظيم	8
7. حالات تضارب المصالح	10
8. فحص العملاء التجاريين وطلب تعهدات منهم	11
9. مكافحة تبييض الأموال	11
10. مكافحة الفساد والمتجارة بالنفوذ	12
11. الهدايا ودعوات الضيافة	14
12. أعمال الإحسان والرعاية الخيرية ومساندة الفن والفنانين	14
13. شفافية دفاتر وسجلات المحاسبة والحسابات	15
14. احترام نصوص القانون الخاصة بالمنافسة	15
15. التعامل مع العاملين في المجموعة بأدب واحترام	17
16. صون البيئة	17
17. استخدام وسائل التراسل والانترنت والأنظمة المعلوماتية (الحواسيب وتوابعها) خلال دوام العمل	18
18. استعمال شبكات التواصل الاجتماعي	18
19. شرب الكحول	19
20. واجب الكتمان	19

١. كلمة الرئيس المدير العام

وُلدَت مجموعة كاستل Castel groupe من عزيمة رجل طموح، ثم شبَّت وكبرَت بفضل شغف مؤسسيها بتوفير منتجات رفيعة الجودة وإرادته في تلبية احتياجات المستهلكين.

أولاً الخمرة، ثم الجعة والمشروبات الغازية وأطاء، ثم مؤخراً السكر ومنتجات أخرى مستخرجة من المحاصيل الزراعية. إن نظام القيم المشتركة للعاملين لدى المجموعة هو مفتاح النجاح والديمومة.

ما أنَّ المجموعة تعمل في عشرات البلدان ولكل بلد منها ثقافته وعاداته وتقاليده الخاصة، رأت من الضروري أن تبني ميثاق سلوك للتذكير بالقواعد الواجب أن يراعيها، أينما تواجدوا، العاملون لدى مجموعة كاستل في حياتهم اليومية العملية.



2. ما الفائدة من هذا الميثاق؟ على من ينطبق هذا الميثاق؟

إن الغاية من ميثاق السلوك الماثل (فيما يلي "الميثاق") هو تبليغ كل من المديرين، والموظفين، والعامل، والمسيرين غير الأجراء، والأجزاء المؤقتين و المتدربين (فيما يلي "العاملين في المجموعة") لدى شركة "براسري الدولية القابضة المحدودة" (- B.I.H. Brasseries Internationales Holding Limited) و الشركات التابعة لها (فيما يلي "المجموعة") قواعد السلوك التي يجب أن يتلزم بها كل من العاملين في المجموعة في سياق قيامه بعمله المهني لكي يُتاح له أن يساهم يومياً في تأمين احترام هذه القواعد في كل البلدان التي تزاول فيها المجموعة أعمالها.

يدرك الميثاق قواعد السلوك الواجب أن تُراعى، ويكتفي بعرض أمثلة عن بعض الحالات التي قد يواجهها العاملون في المجموعة، وبالتالي لا يسعه هنا أن يستعرض كل الحالات الممكن أن تحدث.

يمكن، عند الحاجة، إكمال الميثاق بصياغة خطط داخلية لسياسة الأمور لدى كل شركة من شركات المجموعة لتوضيح الواجبات المحددة في ميثاق السلوك.

ينطبق الميثاق على كل العاملين في المجموعة، أيًا كانت مناصبهم ووظائفهم وأقدميتهم في الخدمة.

إذا خرق أي من العاملين في المجموعة أي قاعدة من قواعد الميثاق، أو إذا أجاز لأحد المأمورين أو إذا أمره بأن يخرق أي قاعدة من قواعد الميثاق، يتعرض وفقاً لنوع المخالفة وخطورتها إلى إجراء تأديبي قد يصل لحد صرفه من العمل، طبقاً للقواعد السارية ضمن المجموعة التي يعمل فيها.

تتوقع المجموعة من مورديها الكبار ومن وسطائها (مقدمو الخدمات، الوكلا، المستشارون، الخ...) ومن زبائنها (يشار إلى هؤلاء فيما يلي بالجمع بعبارة "العملاء التجاريين" وبالمفرد بعبارة "العميل التجاري") أن يطبقوا هم أيضاً قواعد سلوك متساوية لقواعد السلوك السارية لديها.

لذلك، يجب على العملاء التجاريين عند قيامهم بأعمال لحساب أي شركة من شركات المجموعة أن يتعهدوا بمراعاة كل قواعد الميثاق.



3. واجبات العاملين في المجموعة بمقتضى ميثاق السلوك

يلتزم على كل فرد من أفراد العاملين في المجموعة بأن يطلع على مضمون الميثاق وبيان يراعي القواعد المحددة فيه.

يشمل هذا الالتزام كل ما يخص خطط سياسة الأمور التي تتبعها كل شركة من شركات المجموعة داخلياً بشأن كيفية تطبيق الميثاق.

كل من العاملين في المجموعة هو مسؤول عن صون مصلحة وسمعة المجموعة، وبالتالي من الضروري أن يعرف قواعد الميثاق وأن يطبقها في عمله اليومي.

في هذا الصدد، تكون مسؤولية رؤساء فرق العمل أعظم من مسؤولية المأمورين، إذ من واجب الرؤساء الحرص بشكل خاص على أن يطلع العاملون معهم على مضمون الميثاق وأن يطبق هؤلاء القواعد المحددة فيه، ومن واجبهم أيضاً الامتناع عن قسر العاملين على تحصيل نتائج تجارية وانتاجية بطرق لا تسمح بها قواعد الميثاق.



4. التساؤلات والمرجعيات الأخلاقية

لمساعدة العاملين في المجموعة على فهم الواجبات المحددة في الميثاق أو على تبيان الموقف الواجب اتخاذه طبقاً لقواعد الميثاق، توجد مرجعيات أخلاقية، واحدة أو أكثر، في كل شركة من شركات المجموعة (يشار إليهم بالجمع بعبارة "المرجعيات الأخلاقية" وبالفرد بعبارة "المرجعية الأخلاقية").

في كل شركة معنية من شركات المجموعة يُنشر اسم المرجعية أو أسماء المراجعات الأخلاقية فيها. في حال وجود أكثر من مرجعية واحدة في نفس الشركة، يجوز للعاملين في الشركة استشارة أيّاً منهم بلا تمييز.

إذا وجد أحد العاملين في المجموعة نفسه بمواجهة حالة:

- تثير في نفسه الشك والحيرة بشأن السلوك المنتظر منه؛ أو
- تثير في نفسه الشك والحيرة بشأن السلوك المنتظر من أحد العاملين في المجموعة أو من أحد العملاء التجاريين؛

يجب عليه أن يطرح على نفسه التساؤلات التالية:

- هل سلوي يطابق قواعد الميثاق؟
- هل سلوك أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين يطابق قواعد الميثاق؟
- هل أن سلوي هو مطابق للقانون؟
- هل أن سلوك أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين هو مطابق للقانون؟
- هل أن هذا الفعل يُظهرني أنا أو يُظهر المجموعة أو وأنا أو أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين بصورة حسنة؟
- هل أحب أن ينشر خبره في الصحف؟

إذا كان الرد على أي من هذه التساؤلات هو "كلاً":

في حال أن التساؤل يعني المُتسائل نفسه: على العامل في المجموعة المعنى الامتناع عن هذا السلوك ومشاورة أحد المراجعات الأخلاقية في الأمر؛

في حال أن التساؤل يعني أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين: على العامل في المجموعة المعنى أن يخبر ويشاور أحد المراجعات الأخلاقية في الأمر.

VENTE
EN CEMAC
WWW.SG
FABRIQUÉ AU

Princesse
TATTE

Princesse
TATTE

SG

5. التنبية

إذا شاهد أحد العاملين في المجموعة فعلًا أو سلوكًا مخالفًا للقانون أو للميثاق:

1. ندعوه للتشاور في الأمر مع أحد المرجعيات الأخلاقية؛ و
2. يمكنه أيضًا تبييه المجموعة عمًا جرى أو يجري عبر موقع على شبكة الانترنت مخصص لذلك على العنوان: <https://groupe-castel.gan-compliance.com> (فيما يلي "موقع التنبية").

تعهد المجموعة بأن تعالج أي تنبيه يرد إلى موقع التنبية بشرط تطبيق إجراء التنبية المحددة تفاصيله في موقع التنبية (فيما يلي "إجراء التنبية").

إن العامل في المجموعة هو الذي يقدر بخيار الحرّ هل أن التنبية إلى أمر ما هو مفيد أم لا، فإذا اختار أن لا يتبه إلى أمر ما، لا عاقبة عليه من ذلك.

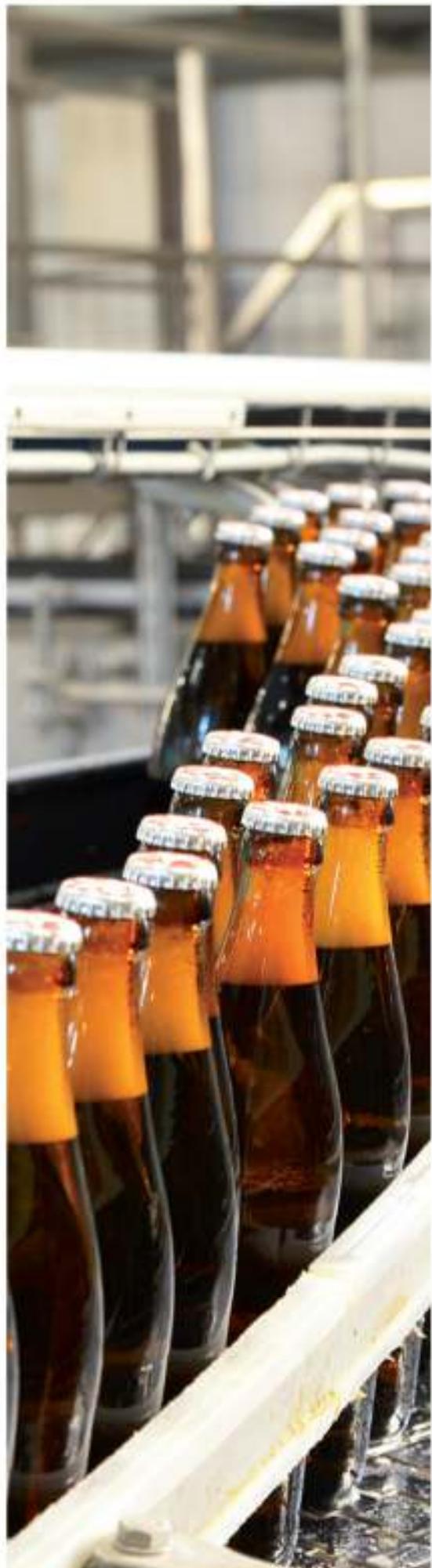
كما أن أي تنبئ يقوم به المنبه بحسن نية لا يعرض المنبه للعقوبة، حتى لو ظهر أن الأفعال المنبه عنها هي غير صحيحة أو لا تستدعي أي ملاحقة.

مع العلم بأن المجموعة لن تسمح بأي فعل انتقام أو تمييز مُجحف أو عقوبة تأديبية أو صرف من الخدمة ضد أي من العاملين في المجموعة بحجة أنه قام بالتتبه إلى فعل ما طالما أن التنبية ناشئ عن نية حسنة. فالتهديد بكل هذه الأفعال وتنفيذها هو مخالف للميثاق.

أما في حال قيام أحد العاملين في المجموعة بإجراء التنبية بداعٍ للتعسف، فإن فاعل السوء يتعرض لعقوبات تأديبية وملائقة قضائية.

بعد قيام العامل في المجموعة بإجراء التنبية، يتلقى إشعاراً باستلام رسالته مع تحديد المدة الزمنية المقدرة لمعالجة الأمر. تجري معالجة المعلومات الشخصية بشكل مؤقت طبقاً للقواعد السارية المفعول.

تجري معالجة التنبية الوارد بشكل سري مكتوم، لاسيما فيما يخص حجب هوية المنبه. وعلى الذين يتلقون التنبهات أن يعالجوها وفقاً للإجراءات المحددة لهذا الشأن، وعليهم شخصياً الالتزام التام بواجب الكتمان.



كما يتوجب على أي عامل من العاملين في المجموعة يطلب منه التدخل في سياق معالجة أي تبيه أن يلتزم تماماً بواجب الكتمان.

يُحظر على كل العاملين في المجموعة إعطاء أحد بأي معلومة:

- قد تكشف هوية المتهم،
- بشأن الأفعال المتهم عنها،
- قد تكشف هوية أي شخص له صلة بالأفعال المتهم عنها.

إلا إذا دعت إلى ذلك حاجة التحقق من صحة التبيه أو حاجة معالجته، مع العلم بأنه في بعض الحالات الاستثنائية يجوز إخبار السلطة القضائية المختصة بما جرى.

إن كل إفشاء غير مأدون به بشأن أي تبيه يُعد مخالفة للميثاق ويعرض الفاعل للعقوبة المحددة على الصعدين المدني والجزائي.



6. التقيد بالقوانين ولوائح التنظيم

يتوجب على المجموعة وعلى العاملين فيها أن يحترموا القوانين ولوائح التنظيم السارية في البلدان التي تعمل فيه شركات المجموعة.

كما يتوجب على كل فرد من العاملين في المجموعة أن يتقيّد بأحكام القانون التي تطبق على الشركة التابعة للمجموعة التي تستخدمه.

ولا بد من التبيه هنا إلى أن مخالفه القانون قد تعرّض العاملين في المجموعة وأيضاً كل شركات المجموعة لعواقب قانونية/حقوقية خطيرة، وقد تسيء لصيت وسمعة المجموعة.

في حال وجود تناقض بين قواعد الميثاق وبين أحكام القانون، تسود أحكام القانون على قواعد الميثاق.

لو تساءل أو احتار أي فرد من العاملين في المجموعة بشأن فهم وتفسير قواعد الميثاق أو أحكام القانون، يمكنه أن يستفهم بالخصوص من المرجعيات الأخلاقية التي تبقى دائماً بتصريفه للرد على أي سؤال وإعطاء المشورة والتوصيحة لطالها (راجع أعلى المقطع 4 المسمى "التساؤلات والمرجعيات الأخلاقية").



7. حالات تضارب المصالح

قد تنشأ حالات تضارب فيها المصالح الشخصية والعائلية والسياسية والمالية وغيرها لفرد ما من العاملين في المجموعة مع متطلبات عمله لحد تعيق قدرته على اخذ القرار الأفضل لما فيه مصلحة المجموعة.

فيما يلي بعض الحالات التي تتضارب فيها المصالح الشخصية مع مصالح المجموعة بشكل بارز:

- أي حالة قد تؤثر فيها المصلحة الشخصية أو علاقات القربي والصادقة على القرارات المهنية للعامل في المجموعة أو تدعو إلى الظن بأنها تؤثر؛

- في حال وجود علاقة بين عامل في المجموعة وعميل تجاري قد تؤثر حقاً أو تدعوه إلى الظن بأنها تؤثر على وفاء العامل تجاه المجموعة أو على قدرته على اتخاذ قرارات مهنية لصالح المجموعة؛

- في حال استفادة عامل من ممتلكات المجموعة أو من المعلومات التي حصل عليها في إطار عمله المهني في المجموعة لمنفعة شخصية له أو لأحد أقربائه أو أصدقائه.



في إطار عمله المهني، يجب على كل عامل من العاملين في المجموعة أن يأخذ قراراته لما فيه مصلحة المجموعة بمفرز عن مصالحه الشخصية التي لا يجوز أن تشوش على ما يقرره أو يفعل في سياق عمله لدى المجموعة.

عموماً، من الأفضل لأي عامل من العاملين في المجموعة أن يخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بشأن أي علاقات قربى أو صدقة أو مصلحة أو غيرها قد توجد بينه وبين أشخاص يتواصل معهم في إطار عمله المهني والتي قد تنشأ عنها حالات تضارب فيها مصالحه الشخصية مع مصالح المجموعة.

في أي حال، يتوجب رصد أي حالة تضارب مصالح، وإخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بشأنها حالما تنشأ. إن نشوء حالة تضارب مصالح لا يشكل بحد ذاته مخالفة للميثاق، غير أن عدم رصدها و/أو عدم الإعلان عنها يعتبر مخالفة لميثاق السلوك.

أمثلة

أنا مكلف في عملي باختيار موظدين للمجموعة، وبين المؤردين المحتملين توجد شركة يملك أب زوجتي حصة فيها، ماذا علي أن أفعل في هذه الحالة؟

في هذه الحالة، أعلم أن لزوجتك مصلحة غير مباشرة في الشركة التي يملك أبوها حصة فيها تضارب مع مهمتك المهنية الخاصة باختيار أفضل موظد للشركة التي تعمل فيها التابعة للمجموعة. في هذه الحالة، يملي عليك واجبك المهني أن تخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر.

جرى مؤخراً توظيف ابن عمي في شركة يمكن أن تكون مُؤرداً للشركة التي أعمل فيها التابعة للمجموعة. إن ذلك طلب مني ابن عمي أن أعطيه رقم هاتف المسؤول عن المشتريات لي يستعلم منه إذا كان من الممكن أن تعمل مؤسسته مع الشركة التابعة للمجموعة. هل ينشأ تضارب مصالح في هذه الحالة؟ وهل يجوز لي أن أعطيه رقم هاتف المسؤول؟

لا ينشأ تضارب مصالح بمجرد وجود علاقة قربي بينك وبين أحbir يعمل لدى مؤسسة تورد للمجموعة أو تسعى لذلك.

إذا اكتفى ابن عمك بطلب رقم هاتف المسؤول المعنى، لا ينشأ عن ذلك تضارب مصالح ويمكنك الاستجابة لطلبه كما تستجيب لطلب أي أحbir آخر لدى المؤرذ لا تربطك به علاقة قربي، وكل ذلك مع مراعاة القواعد السارية بشأن إعطاء هذا النوع من المعلومات.

لكن إذا أعطيت ابن عمك معلومة مفتوحة عن اعطائها لأحbir غيره يعمل لدى المؤسسة المؤردة (مثلاً معلومة بشأن طلبية شراء كبيرة ستتصدر عن المجموعة، أو معلومات عن المؤردين الآخرين التي تعامل معهم المجموعة)، قد تنشأ عن ذلك حالة تضارب مصالح، وبالتالي فإن إعطاء معلومات من هذا النوع يشكل خرقاً لميثاق السلوك.

الأفضل التزام جانب الحذر وإخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بعلاقات القربي أو الصدقة أو المصلحة أو غيرها القائمة بينك وبين أشخاص تتواصل معهم في إطار عملك المهني والتي قد تؤدي إلى نشوء حالات تضارب فيها المصالح.

8. فحص العملاء التجاريين وطلب تعهّدات منهم

تتّنظّر المجموعة من العملاء التجاريين أن يلتزموا بنفس قواعد السلوك السارّة لديها.

للحُقُوق من ذلك، لا بدّ من إجراء فحص دقيق للتحقّق من أحوال العملاء التجاريين استناداً إلى المخاطر التي تواجه المجموعة، ثمّ الحرص على حفظ المعلومات المحصلّة وتحديثها دورياً.

من الضروري أيضاً إعلام العملاء التجاريين بضمون هذا الميثاق.

لذلك على العملاء التجاريين أن يتعهّدوا باحترام القوانين واللوائح السارّة وقواعد هذا الميثاق، لاسيما فيما يخصّ الفساد والمتاجرة بالتفوّذ وتبييض الأموال.

كما على العاملين في المجموعة عند قيامهم بأعمال لحساب المجموعة أن يتعهّدوا باحترام كل القواعد المدرّجة في هذا الميثاق.

9. مكافحة تبييض الأموال

تعريف تبييض الأموال هو حجب مصادر أموال آتية من أنشطة محظورة مثل تجارة المخدرات والإرهاب، وإدخالهم بشكل مُمُوَّه في قنوات العمليات التجارية العاديّة، ويُعَدُّ جريمة في القانون الجنائي.

بالتالي، من واجب المجموعة أن تبذل كل ما يسعها لكي لا يستعملها أحد واسطة أو وسيلة لتبييض أموال. لذلك من الضروري أن تتحقق من استقامة من تعامل معهم من العملاء التجاريين.

في هذا السياق، يجب الاحتراز من أي عميل تجاري أو أي مقاول قد يتعاقد مع شركة تابعة للمجموعة في أي حالة من الحالات التالية:

- اذا رفض بلا سبب معقول اعطاء معلومات شخصية او تجارية تطلّب منه;
 - اذا طلب أن يقبض مستحقاته نقداً او اذا شاء أن يدفع المستحق عليه نقداً;
 - اذا طلب تحويل مستحقاته المالية على عدة حسابات بنكية؛
 - اذا شاء دفع المستحق عليه بتحويلات آتية من عدة حسابات بنكية؛
 - اذا طلب أن يقبض مستحقاته او شاء ان يدفع المستحق عليه بعملة غير العملة المذكورة في الفاتورة؛
 - اذا طلب أن يقبض مستحقاته او اذا شاء ان يدفع المستحق عليه غير طرف ثالث: يتوجّب دائماً دفع المستحقات الى الشخص او الشركة التي وردت السلع او نفذت الخدمات؛
- من الأفضل إخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بأي حالة تدعو للشبهة، او إجراء تتبّيه بالطريقة الموصوفة في المقطع 5 أعلاه المسمى "التتبّيه".



أمثلة

تأخر موزع تجاري تتعامل معه عن دفع مبالغ فواتير مستحقة عليه بسبب مصاعب مالية. ناقشنا ورقينا بتأجيل استحقاقات الدفع. وهذا هو الآن يعرض علينا لتسديد ديوله المستحقة لنا أن يجري الدفع كما يلي: تدفع نصف المقدار الشركة التي اشتّرت السلع، وتدفع ربع المقدار شركة قابضة لها نفس الاسم، وتدفع الربع الباقى شركة خدمات تابعةنفس المجموعة. هل أقبل بهذا العرض؟

هذه الحالة تدعو للشكّ، لأنّها لا تطبّق القاعدة التي تفرض أن تقوم الشركة التي اشتّرت السلع أو تلقت الخدمات بتسديد الفاتورة المتعلقة بهذه السلع والخدمات. هذه الحالة تدعو إلى الاشتباه بمحاولة تبييض أموال أو القيام بعملية مخالفّة للقانون. لذلك ندعوك إلى إخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بها قبل الردّ على عرض هذا الموزع التجاري. يمكنك أيضاً القيام بإجراء التتبّيه الموصوف في المقطع 5 أعلاه المسمى "التتبّيه".

10. مكافحة الفساد والمتاجرة بالنفوذ

تنتهي المجموعة سياسة لا تسمح بتاتاً بأي فعل فساد أو متاجرة بالنفوذ.

تعريف فعل الفساد هو القيام بشكل مباشر أو لا بـ دفع أو عرض أو إعطاء أو وعد بإعطاء أي مبلغ من المال أو أي شيء له ثمن أو أي منفعة إلى أي شخص:

- هو أجير أو ممثل شركة أخرى،
- أو موظف أو وكيل حكومي أو ما شابه،
- أو شخص يعمل لدى الحكومة أو مؤسسة عامة أو منظمة دولية عامة أو خاصة،
- أو رجل سيامي أو حزب سيامي، أو
- أو فرد من أفراد أسرة الأشخاص المذكورين هنا.

للتأثير على فعل من أفعاله أو قرار من قراراته، أو لحثه على فعل ما أو قرار ما أو لحثه على عدم القيام بفعل أو أخذ قرار، وذلك مكسب أو مأرب أو مصلحة لشركة من شركات للمجموعة.

كما أن قيام أحد العاملين في المجموعة بشكل مباشر أو بـ تلقي أي مبلغ من المال أو أي شيء له ثمن أو أي منفعة من أحد الأشخاص المذكورين أعلاه لحثه على فعل ما أو قرار ما أو لحثه على عدم القيام بفعل أو أخذ قرار، وذلك مكسب أو مأرب أو مصلحة للمعطى.

أمثلة

طلبت الحصول على رخصة من إدارة حكومية. قال لي الموظف الحكومي أن الإجراء يسير ببطء، وأن الحكومة ستفرض دفع رسم ضريبي جديد للحصول على هذه الرخصة، وطلب مني أن أدفع له حالاً ونقداً مبلغاً متواضعاً من المال لاعطاف الرخصة بلا تأخير. ماذا أفعل في هذه الحالة؟

إذا كان الرسم الضريبي موجود حقاً ومستحق الأداء، فإن دفعه لا يشكل فعل فساد؛ أما إذا كان عديم الوجود، وعذراً اختلقه الموظف الحكومي لكي ينال مبلغاً من المال، فإن دفع المبلغ يُعد فعل فساد سيشجع في المستقبل على التعسف والمتطلبة بدفع المزيد في المستقبل. لذلك عليك أن تتحرجي سبب التأخير (المبرر القانوني للتأخير) والنظر في إمكانية مراجعة موظف حكومي أعلى رتبة في هذا الشأن. يبقى من الأفضل قبل اتخاذ أي قرار بهذا الشأن أن تخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر، أو إذا وجدت ذلك مناسباً أن تقوم بإجراء التنبية الموصوف في المقطع ٥ أعلاه المسماً "التنبيه".

يدعو في مدير تجاري يعمل لدى شركة منافسة مراها إلى تناول طعام الغداء معه، ونشأت علاقة جيدة بيني وبينه، وبين زوجتي وزوجته، وأمضينا عطلة نهاية الأسبوع ضيفاً لديهما في دار ملکانها تقع على شاطئ البحر. نلتقي مراها في مقهى بعد العمل لشرب كأس بيرة ونتكلم معاً عن مصاعب المهنة. في لقائنا الأخير، كلمني عن المصاعب التجارية التي تواجه الشركة التي يعمل فيها وعن تراجع حجم المبيعات يسبب الرسوم الضريبية المفروضة على المشروبات الكحولية. ثم سألي هل تراجع حجم المبيعات لدينا وبأي قدر. كيف أرد على سؤاله؟

هنا نرى أنك تلقيت منافع من هذا الشخص، لاسيما دعاك أنت وأفراد أسرتك إلى داره للاستجمام على شاطئ البحر. وما أنه يطلب منك إعطاء معلومات لا يجوز لك إفشاءها للغير، فإن إعطاءك هذه المعلومات هو فعل فساد. في هذه الحالة، من الأفضل أن تخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر، أو إذا وجدت ذلك مناسباً أن تقوم بإجراء التنبية الموصوف في المقطع ٥ أعلاه المسماً "التنبيه".



تعريف فعل المتأخرة بالنفوذ هو القيام بشكل مباشر أو لا بدّ دفع أو عرض أو إعطاء أو وعد بإعطاء أي مبلغ من المال أو أي شيء له ثمن أو أي منفعة إلى شخص يمكنه أن يمارس نفوذه لدى أي من الأشخاص المذكورين أعلاه لحثه على فعل ما أو قرار ما أو لحثه على عدم القيام بفعل أوأخذ قرار، وذلك لمكاسب أو مأرب أو مصلحة لشركة من شركات للمجموعة.

كما أنّ قيام أحد العاملين في المجموعة بشكل مباشر أو لا بدّ تلقي أي مبلغ من المال أو شيء له ثمن أو منفعة من شخص مالي يمارس نفوذه لدى أحد الأشخاص المذكورين أعلاه لحثه على فعل ما أو قرار ما أو لحثه على عدم القيام بفعل أوأخذ قرار، وذلك لصالح من أعطاه مال أو شيء له ثمن أو منفعة.

لا بدّ من التمييز بين المتأخرة بالنفوذ وبين فعل الفساد: فالفاش ينال أجراً مقابل قيامه شخصياً بفعل ما، بينما المتأخر بالنفوذ ينال أجراً مقابل ممارسة نفوذه بطريقة تؤدي إلى قيام شخص آخر بالفعل المترادف. بناءً عليه، يمكن وصف المتأخر بالنفوذ بأنه وسيط.

عقوبة الفساد والمتأخرة بالنفوذ

إن عدم احترام قواعد هذا الميثاق المتعلقة بتحظير أفعال الفساد والمتأخرة بالنفوذ وأحكام القانون الخاصة بمكافحة الفساد والمتأخرة بالنفوذ يعرض الفاعل لتحمل مسؤولية أفعاله المدنية والجزائية، وأيضاً يعرض المجموعة التي يعمل فيها لتحمل مسؤولية مدنية وجزائية.



أنا ومديرى نعمل في أحد الأقسام التجارية بالشركة، ومنذ مدة وجبرة اشتدت علينا المفاسدة من قبل شركات صنفية عائلية متذمّرة جداً يهول أعمالها أحد البنوك التجارية الذي يرتبط مديره بعلاقة وثيقة مع مديرى. خلال اجتماع مع مدير هذا البنك، كلمه مديرى عن إمكانية قيام المجموعة بتكتيف تعاملها مع البنك الذي يعمل فيه، بالرغم من أن شروطه ليست هي الأفضل بالنسبة لمجموعتنا، بشرط أن يعطينا معلومات عن الوضع المالي لهذه الشركات الصغيرة. هل هذا قانوني؟

لو عرض مدير البنك أن يستخدم نفوذه للحصول ممّن يتكلّم معهم على معلومات يتوجّب كتمانها، فهو يفعل ذلك مقابل منفعة مباشرة للبنك الذي يعمل فيه ومنفعة غير مباشرة لنفسه. في حال تفيّقة هذا المفترض، يمكن وصفه بأنه فعل متأخرة بالنفوذ. وفي حال الاستجابة لعرض البنك، من الضروري أن تغير أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر، أو إذا وجدت ذلك مناسباً أن تقوم بإجراء التبيه الموصوف في المقطع أعلاه المسمى "التبيه".

جرت العادة أن أتقى من إحدى الشركات الموردة في مناسبة أعياد نهاية السنة سلة مأكولات ومشروبات فاخرة. في هذه السنة قال لي المُرسِل أن شركته جددت فكرة منح الهدايا وصارت تعطي بطاقة إهداء قيمتها

100 يورو. هل يجب أن أقبل هذه الهدايا؟

بطاقات الإهداء هي مشابهة ومماثلة للهدايا النقدية. لذلك لا يجوز لك أن تقبلها، أياً كان مبلغها، لأنّها تُعتبر هدية نقدية تجيز وصف المتأقر قانونياً بأنه فاسد أو متأخر بالنفوذ. لذلك، يتوجّب أن ترفضها بكل تهذيب وأن تشرح للمورّد أن قواعد ميثاق السلوك تفرض عليك رفض بطاقات الإهداء.

أعمل ضمن فريق تجاري وتسويقي في الشركة. طلب مني شخص ينظمون عملية جمع مال للقيام بعمل خيري أن ترعى الشركة إحدى حفلاتهم بمحفهم منتجات. ماذا أفعل؟

المشاركة في عمل خيري هو أمر محمود، لكن قبل تقديم أي هبة لا بدّ من القيام بعملية فحص لتحرّي حقيقة الجمعية الخيرية، وبالعموم عليك أن تراعي القواعد المقرّرة في المقطع المسمى "أعمال الإحسان والرعاية الخيرية ومساندة الفن والفنانين".

11. الهدايا ودعوات الضيافة

ترى المجموعة أن إعطاء هدايا لأشخاص في سياق علاقات العمل وتلقي هدايا منهم، ودعوتهم للطعام أو لحفلات، وتلقي مثل هذه الدعوات منهم، وإعطائهم وتلقي منهم منافع (يشار إليها بالجمع بعبارة "الهدايا") هي أمور جائزة في العمل والتعامل ومفيدة لإدامة علاقات تجارية جيدة بشرط أن تكون قيمتها محدودة، وبشرط مراعاة بعض قواعد الاحتراس تحاشياً لتحول إعطاء وتلقي الهدايا إلى أفعال فساد أو متاجرة بالنفوذ، وهذه القواعد هي التالية:

- يجب أن تكون قيمة الهدايا المطعطة أو الملتقطة محدودة القدر، ومتنااسبة مع منصب المعطى له، وأن تكون ظرفية؛
- إذا تعاظرت قيمة الهدية حد المعقول، لا بد من اخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بأمرها؛
- يجب تسجيل نوع وقيمة الهدايا المقدمة في دفاتر المحاسبة الأصلية؛
- لا يجوز بتاتاً تلقي أو إعطاء هدايا نقدية أو ما شابه (بما فيه بطاقات الإهداء)؛
- لا يجوز بتاتاً المطالبة بهدايا؛
- لا يجوز بتاتاً تلقي هدايا قد تؤثر (أو تدعوا إلى الظن) بأنها تؤثر على قدرة الملتقط في اتخاذ قرارات مهنية لصالح مجموعة.

12. أعمال الإحسان والرعاية الخيرية ومساندة الفن والفنانين

يهتم المجموعة أن تخصص أموالاً وتبذلها في أعمال الإحسان والرعاية ومساندة الفن والفنانين، لكن لا يجوز أن تكون الغاية منها الحصول على مردود أو منفعة غير مستحقة، وذلك تحاشياً لتوصيفها قانونياً بأنها أفعال فساد أو متاجرة بالنفوذ.

لذلك، قبل زج المجموعة في أعمال من هذا النوع، يجب على العاملين في المجموعة المعنين مراعاة ما يلي:

- القيام بفحص دقيق لتحري أحوال الجمعية الخيرية أو المؤسسة الفنية المراد منحها هبة؛
- الحصول جرياً على موافقة أحد المرجعيات الأخلاقية إذا كانت الهبة هي مبلغ من المال؛
- الحصول جرياً على موافقة أحد المرجعيات الأخلاقية إذا كانت قيمة الهبة العينية (المكتوبة من منتجات) تفوق حدود المألوف، تحاشياً لتوصيف الهبة قانونياً بأنها فعل فساد.



13. شفافية دفاتر وسجلات المحاسبة والحسابات

لابد من تطبيق قواعد المحاسبة ومراعاة قواعد الضبط بلا أي تلاؤ أو تأخير للتمكن من الاستجابة سريعا لطلبات أجهزة الرقابة، سواء لدى المجموعة أو خارجها.

يجب أن تعكس دفاتر المحاسبة الخاصة بكل شركة من شركات المجموعة صورة وفية عما لها وعما عليها. يجب بكل دقة ووضوح تسجيل كل عملية تقوم بها الشركة في دفاتر المحاسبة. لا يجوز إخفاء عملية قامت بها الشركة، أو إهمال تسجيلها، أو تسجيلها بشكل ملتبس أو غير كامل.

يجب تسجيل المعاملات في الأوان الملائم طبقا لما تمله قواعد المحاسبة.

يجب حفظ كل المستندات الشاهدة على صحة ما يدون في سجلات المحاسبة، ومسك الحسابات وإظهار نتائجها بكل دقة طبقا لما تمله قواعد المحاسبة.

يجب إثبات أي مبلغ تدفعه شركات المجموعة بمستند صادر يبرر الدفع، ويجب التزام متنه الدقة في توفير الأمان لوسائل الدفع.



14. احترام نصوص القانون الخاصة بالمنافسة

على المجموعة أن تراعي القواعد المحددة في نصوص القانون الخاصة بالمنافسة، ويجب أن تطبقها كل الشركات المنتسبة إليها، أي القواعد التي تصون حرية المنافسة وتضبط سلوك وتصرفات الفاعلين في السوق.

نلقت النظر هنا إلى أن خرق أي قاعدة من هذه القواعد من قبل شركات المجموعة قد يؤدي إلى صدور أحكام قضائية ضدها مصحوبة بعواقب مسيئة، لاسيما تشويه سمعة المجموعة. وهنا تذكر بأن شركات المجموعة تطمح كل منها إلى تبوء مقام الريادة في ميدان اختصاصها دون أي إخلال بقواعد المنافسة السليمة والعادلة.

إن قانون المنافسة يحظر القيام بجملة أمور، لاسيما:

- تحديد أسعار بيع التجزئة؛
- تبادل معلومات تجارية استراتيجية مع شركة منافسة؛
- تقاسم أسواق مع شركة منافسة، لاسيما تقاسم مناطق أو زبائن؛
- قيام شركة سائدة في السوق باستغلال وضعها بشكل متعسف ضد المنافسين.

إن قواعد قانون المنافسة معقدة، وهي تختلف فيما بين البلدان؛ لذلك من الضروري الاتصال بقسم الشؤون القانونية لدى الشركة المعنية التابعة للمجموعة بشأن أي مسألة تتعلق بقانون المنافسة.



15. التعامل مع العاملين في المجموعة بأدب واحترام

ترغب المجموعة في أن تساهم بخلق أجواء يشعر فيها العاملون في المجموعة بأن الإدارة تنظر إليهم بتقدير واحترام، وبأنهم في أمان ولهم ملء الحرية في العمل والنجاح. لذلك تتمسك المجموعة باحترام حقوق الإنسان، والحقوق الأساسية للعاملين المنصوصة في المعاهدات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بما فيه حق إنشاء جمعيات بكل حرية.

تعهد المجموعة بأن تخلق أجواء عمل ممتاز بالأمان والسلامة، وأن تبذل الجهد الضروري لحماية العاملين في المجموعة في أماكن عملهم.

تحبذ المجموعة توسيع أصول ومشارب العاملين، وتحكم على العامل لديها وفقاً لكتفاته في العمل، وهي تتبنى العنف والتغافل في المعاملة، وتبتعد الاضطهاد والإيتزاز تجاه العاملين، وهي لا تسمح بالإكراه والسخرة في العمل ولا باستخدام الأطفال.

كل من العاملين في المجموعة يجب أن يُعامل باحترام مع حفظ كرامته، ولا تقبل المجموعة بأي تمييز على أساس الدين أو لون البشرة أو العرق أو الجنسية أو المنشأ الجغرافي أو الحالة الصحية أو الأعاقة أو الوضع العائلي أو التوجه الجنسي أو الآراء السياسية والفلسفية، ولا تجيز المجموعة التمييز بين الذكور والإناث.

أمثلة

للحظت أن أحد أفراد الفريق الذي أعمل فيه يصل إلى العمل ورائحة الكحول تفوح منه. وقد اضطر مؤخراً إلى الخروج من الاجتماع لعدم شعوره بالراحة، مع العلم بأن هذه الحادثة ليست الأولى من نوعها. ماذا أفعل؟

لا يجوز لأحد العاملين في أي شركة من شركات المجموعة أن يتمادي في شرب الكحول في موقع العمل أو في أي مكان آخر لحد يؤثر سلبياً على انتاجيته وعلى وعيه وقيمته. هذا النوع من السلوك يضر بصالح العاملين في المجموعة ويؤثر على سمعة المجموعة. في مثل هذه الحالة، يجب أن تخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر.

16. صون البيئة

تعطي المجموعة أهمية خاصة لمسائل صون البيئة، وهي تضع ضوابط في عملها لهذه الغاية.

تعهد المجموعة بصياغة وإرساء معايير رفيعة لترقية مستوى الأداء في صون البيئة ودعم القضايا الاجتماعية، لاسيما عن طريق تعزيز وتحسين التزاماتها البيئية والاجتماعية باستمرار.

تلتزم المجموعة خصوصاً بتحقيق وطأة أعمالها على البيئة، وبنسج علاقات تعاون مع الهيئات المحلية تتسم بالاحترام المتبادل.



17. استخدام وسائل التواصل والانترنت والأنظمة المعلوماتية (الحواسيب وتوابعها) خلال دوام العمل

في ممارسة عملهم، على العاملين في المجموعة أن يتبادلوا الرسائل الالكترونية بإدراك ودراءة، لأنَّ الرسالة الالكترونية هي مستند خططي، وفي معظم البلدان لها نفس المفاعيل القانونية كما لو أنها مستند كتابي مطبوع على ورقة؛ لذلك لا بدَّ من التزام الحرص والحذر والانتباه والدقة في المكاتبات الالكترونية.

يجوز للعاملين في المجموعة استعمال نظام المراسلة المهني لشأن خاص، لكن بقدر ظرف محدود لا يعيق معالجة الرسائل المهنية ولا يؤثُّر سلبياً على عملهم.

يجوز للعاملين في المجموعة أن يستعملوا خلال الدوام في مكان عملهم شبكة الانترنت والحواسيب وتوابعها لشأن خاص، لكن بقدر ظرف محدود لا يعرقل سير العمل، وبشرط أن لا تسيء المواقع التي يتصفحها العامل لسمعة الشركة.

إنَّ الدخول إلى شبكة المجموعة الحاسوبية هو مخصوص، وبالتالي لا يجوز للعاملين في المجموعة أن يكشفوا للغير مفاتيح الدخول وأسماء الهوية وكلمات السر.

18. استعمال شبكات التواصل الاجتماعي

إنَّ شبكات التواصل الاجتماعي هي واسطة للمجموعة لا مثيل لها لإعلام جمهور المستهلكين بخبرتها ومهاراتها ومنتجاتها؛ لكن لا بدَّ من التنبيه هنا إلى أنَّ نشر معلومات سرية أو خاطئة أو مُحقرة أو مسيئة لسمعة أفراد أو مؤسسات على شبكات التواصل الاجتماعي قد تؤثُّر سلبياً على سمعة شركات المجموعة ومنتجاتها وعلاماتها التجارية والعاملين فيها.

لذلك يجب على كل من العاملين في المجموعة:

- أنْ يمتنع كلياً عن الكلام باسم شركة من شركات المجموعة على شبكات التواصل الاجتماعي (إلا إذا كانوا ضمن فريق من العاملين في المجموعة المأذون لهم خصيصاً بذلك):
- أنْ يمتنع كلياً عن نشر كلام مُحقر أو مسيء لسمعة شركة من شركات المجموعة، أو لأحد العاملين فيها، أو لأحد عاملاتها التجاريين، أو لإحدى الشركات المتنافسة لها:
- أنْ يمتنع كلياً عن نشر معلومات ليست للنشر العام أو غير صحيحة تخصُّ شركة من شركات المجموعة أو عاملاتها التجارية، أو منتجاتها، أو أحد العمال التجاريين، أو أحد عاملاتها التجاريين، أو إحدى الشركات المتنافسة لها:
- أنْ يتبَّه، إذا رأى ذلك ضرورة، إلى أيِّ كلام مخالف للقواعد المحددة أعلاه بالطريقة الموصوفة في المقطع ٥ أعلاه المسمى "التنبيه".



19. شرب الكحول

تنتج بعض شركات المجموعة مشروبات كحولية وتسويقها؛ وبالتالي يتوجب على كل من هذه الشركات أن توخي زبائنها والعاملين في المجموعة إلى أهمية عدم الإفراط في الشرب.

تعهد المجموعة بالامتناع كلياً في حملاتها الدعائية عن التشجيع والتحث على الإفراط في شرب الكحول، وأن لا ترتج للمشروبات الكحولية لدى الأحداث الذين لم يبلغوا حد السن القانوني الذي يجيز لهم شراء هذه المشروبات.

يجب أن يحرص كل من العاملين في المجموعة على أن لا تتأثر انتاجيته وأدواته وقيمه و/or سلامته في العمل من جراء شرب الكحول، وهذا الحرص بشأن كل هذه الأمور يشمل كل زملائه في العمل.

في أي حال، لا يجوز لأي من العاملين في المجموعة قيادة سيارة (سواء كانت للشركة أو لا) إذا بلغ مقدار الكحول في دمه المستوى المحدد قانونياً.

أمثلة

تلقيت سهوا من مُرسل ملفاً إلكترونياً يتضمن لائحة بأجرور بعض العاملين في المجموعة. ماذا أفعل؟

إذا كان لا يوجد أي سبب في إطار وظيفتك يبرر تلقيك هذا الملف، ينوجب عليك محو الرسالة الإلكترونية والملف المعنى، والامتناع عن تبليغه لأي شخص من العاملين في المجموعة. نوصيك بتتبيله المرسل إلى حدث الخطأ، وبعدم كشف هذه المعلومات المفترض كتمانها تحاشياً لمخالفة قواعد ميثاق السلوك المأثور.



