



قواعد الميثاق الأخلاقي

ENGIE

تُعكس قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا التزام المجموعة بالنزاهة والمسؤولية،



على الشركة العالمية واللاعب الرئيسي في مجال تحول الطاقة، ENGIE أن تلتزم بالمبادئ الأخلاقية الصارمة.

تُعكس قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا التزام المجموعة بالنزاهة والمسؤولية، وهي القيم التي يجب أن تقود كل تصرفاتنا، أينما نعمل، ضمن المجموعة وفي علاقاتنا مع الجهات الخارجية.

لذا، نتعهد بالعمل بأمانة واستقامة وأخلاق وشفافية، ورفض كافة أشكال الفساد والاحتيال، واحترام حقوق الإنسان والقوانين والأنظمة المعمول بها في كل دولة وكذلك سياساتنا الاجتماعية والبيئية.

هذه الالتزامات هي أساس قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا، وهي غير قابلة للتفاوض وتشكل الأساس الذي تركز عليه جميع أعمالنا وسمعتنا.

جان بيار كلاماديو الرئيس

المسؤولية هي بالطبع قيمة أساسية يجب على كل فرد منا الالتزام والامتثال الكامل لقواعد الميثاق الأخلاقي هذه، ثم المساهمة بشكل إيجابي في أعمالنا وفي المجتمع ككل.

يدعم مجلس الإدارة، الذي يعتمد على عمل لجنة الأخلاقيات والبيئة والتنمية المستدامة التابعة له، مدونة قواعد الميثاق الأخلاقي هذه بشكل كامل وإجراءات كاثرين ماك غريغور واللجنة التنفيذية لضمان أفضل المعايير فيما يتعلق بالأخلاقيات والامتثال.

أعول على التزامنا جميعًا!





كاترين ماكغريغور
مديرة عامة

اكتسبت منذ فترة طويلة هذه القناعة: لا تستطيع شركة أن تخلق قيمة طويلة الأجل، لنفسها، ولموظفيها، وعملائها، ومساهميها، ومقدمي الخدمات، إلا إن وضعت الأخلاق على رأس قيمها المرجعية.

من خلال إعادة التركيز على أعمالها الرئيسية، التي تخدم تحول الطاقة، تبنت ENGIE هدفًا يوجه تطورها على المدى الطويل، من خلال التوفيق بين الأداء الاقتصادي والتأثير الإيجابي في الناس والكوكب.

ومن ثم، لا يقتصر الأمر على التصرف بطريقة مثالية فحسب، بل يتعلق أيضًا بالبدء بتغييرات إيجابية ومسؤولة ومستدامة لنظامنا البيئي وبيئتنا والمجتمعات التي نخدمها.

إن المبادئ الأخلاقية التي تحدها قواعد الميثاق الأخلاقي هذه تحدد خياراتنا الاستراتيجية الرئيسية وتشكل الركائز المشتركة لممارساتنا الإدارية والتجارية والتشغيلية.

الميثاق الأخلاقي هو مسؤولية الجميع. لذا أتوقع من جميع موظفي المجموعة، بغض النظر عن وظائفهم أو موقعهم أو ثقافتهم أو أقدميتهم، أن يتبنوا مبادئنا الأخلاقية؛ ويروجوا لها؛ وأن يضعوها موضع التنفيذ على أساس يومي، في جميع الحالات التي يواجهونها، وباستخدام الفرق والموارد التي توفرها لهم المجموعة.

ويقع على عاتق كل واحد منا الإبلاغ بحسن نية عن أي انتهاك للمبادئ المنصوص عليها في قواعد الميثاق الأخلاقي هذه إما عبر خطوطنا الداخلية أو عبر نظام التبليغ لدينا، والقيام بكل ما هو ممكن للمساعدة في منع مثل هذه الاعتداءات.

إن هذه المشاركة الفعالة واليومية لكل فرد منا هي التي ستمنح كل قوتها لـ المتطلبات الأخلاقية لشركتنا، التي يجب أن تصبح مكونًا كاملاً لثقافتنا وهويتنا كشركة.

في جميع أنحاء العالم، يجب على محاورينا تحديد ENGIE كشركة مثالية ثابتة على قيمها.

لن نبدي أي تسامح حيال أي شكل من أشكال الاحتيال أو الفساد، وبشكل عام أي انتهاك لمبادئ النزاهة: أي انتهاك مثبت في هذه الأمور سيؤدي إلى تطبيق العقوبات التأديبية.

لا يمكن لأي هدف تطويري أو أداء، مهما كانت توترات السوق، أن يؤدي على وجه الخصوص إلى الانحراف بأي شكل من الأشكال عن مبادئنا الأخلاقية.

الثقافة الأخلاقية هي جزء من التميز التشغيلي الذي أتعلق به بشدة. إنها ستساهم في نجاح ووحدة شركتنا المستدامة.

أعتمد عليكم جميعًا!

تعتبر الثقافة الأخلاقية جزءًا من التميز التشغيلي الذي أتعلق به بشدة.



ملخص

06	هدفنا
07	ميثاقنا الأخلاقي
08	ENGIE واحد، وأخلاق واحدة: كل شيء مثالي
10	مبادئنا
10	الفساد والاحتيال: عدم التسامح مطلقاً
11	الامتثال للقوانين واللوائح
11	الامتثال للعقوبات الدولية وقواعد ضبط الصادرات
11	الوفاء بالممارسات التجارية واحترام المنافسة
12	حماية البيانات الشخصية
13	حماية الشركة وأصولها
17	النزاهة والولاء في علاقاتنا مع الأطراف الثالثة
17	المستشار التجاري أو بعض الوسطاء: اللجوء الاستثنائي وضرورة زيادة اليقظة
17	الشفافية تجاه السلطات العامة
18	الرعاية والكفالة والشراكة
19	احترام حقوق الإنسان
19	بيئة عمل محترمة وشاملة
19	مكافحة العنف والتحرش الأخلاقي أو الجنسي والسلوك الجنسي
20	رفض العمل القسري وعمالة الأطفال
20	احترام حرية الحركة النقابية
20	احترام حقوق المجتمعات المحلية
21	الالتزام بحماية البيئة

أعمالنا

22

العمل والالتزام بالأخلاق ومكافحة الفساد شأن الجميع

22

المسؤولون والمديرون:

22

منظمة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية

22

مراقبة الامتثال

23

الاستعلام، والتدريب والوقاية

24

التدريب

24

معرفة أطرافنا الثالثة

24

الوقاية من خطر الإخلال بالنزاهة في الممارسة العملية

25

الإبلاغ عن حادث أخلاقي: عدم البقاء وحيثًا أبدًا

27

إعداد التقارير الإدارية ومتابعة معالجة الحوادث الأخلاقية

27

نظام التنبيه الخاص بالمجموعة

29

فرض عقوبات على انتهاكات مبادئنا الأخلاقية

29

النصوص المرجعية الرئيسية

32

قائمة المصطلحات

33

هدفنا

هدفنا هو العمل على تسريع التحول إلى اقتصاد محايد للكربون، من خلال حلول أكثر كفاءة في استخدام الطاقة وصديقة للبيئة.

يجمع هذا الهدف بين الشركة وموظفيها وعملائها ومساهميها ويوفق بين الأداء الاقتصادي والتأثير الإيجابي في الناس والكوكب.

يتم تقييم عمل ENGIE بشموليته والفترة الزمنية.

إن قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا هي
اتفاق لهدفنا.

ميثاقنا الأخلاقي

تستهدف قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا جميع موظفي المجموعة (الدائمين أو المؤقتين أو المعارين من قبل شركة خارجية) إضافة إلى جميع الرؤساء التنفيذيين والمديرين ومديري شركات المجموعة.

ينطبق هذا أيضًا على العلاقات مع جميع الجهات الخارجية مثل موردينا، ومقدمي الخدمات، وشركائنا التجاريين، والتشغيليين، والماليين...، والمجتمعات المحلية المهتمة بمشروعاتنا، والسلطات العامة، والمنظمات غير الحكومية، إلخ.

تتطبق قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا على الجميع،
في كل مكان.

ENGIE واحد، وأخلاق واحدة: كل شيء مثالي

منذ العام 2021، تعمل ENGIE على تنفيذ خريطة طريق إستراتيجية واضحة للغاية، تهدف إلى جعل المجموعة بطلاً للطاقت الخالية من الكربون وتحقيق صافي صفر كربون بحلول العام 2045. مسترشدة بهدفها، تعمل ENGIE اليوم على تسريع نموها في تحول الطاقة مع الرغبة الراسخة في الجمع بشكل متزايد وأفضل بين الأداء الاقتصادي والتأثير الإيجابي في العالم.

لكي تستمر مجموعتنا في خلق قيمة أكبر، يجب على جميع الموظفين تبني سلوك أخلاقي لا يمكن إصلاحه.

من خلال التصرف بطريقة مثالية، يساهم الجميع في جعل ENGIE شركة موثوقاً بها وجديرة بالثقة، الأمر الذي يضمن نجاحها. إلى جانب السلامة، الأخلاق هي ركيزة أدائنا

ما هي الأخلاق؟

إنها مجموعة القواعد والإجراءات التي تساعدنا على اتخاذ القرار الصحيح في موقف معين، بالفطنة والواقعية والشعور بالمسؤولية. تلزمنا الأخلاقيات جميعاً في الشركة، مهما كانت وظيفتنا ووضعنا وبلدنا.

إن الميثاق الأخلاقي ENGIE هو دليل يستخدمه الجميع للعمل وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في كل بلد ننفذ فيه أنشطتنا، وفقاً لقيمنا والتزاماتنا في المجالات الاجتماعية والمجتمعية والبيئية.

معاً، لنحم مجموعتنا ولا نقبل أي تنازلات بشأن القواعد الأخلاقية الأساسية.

قواعد ميثاق أخلاقي لعدم التسامح مطلقاً

لأن الأخلاق والامتثال يمثلان أولوية مطلقة في ENGIE ولا يمكن التسامح مع أي إنحراف في هذا المجال، تم تصميم قواعد ميثاق أخلاقي للجميع، بغض النظر عن المستوى الهرمي أو الوظيفة أو الموقع. إنها تستند إلى 5 مبادئ تأسيسية.

1. الفساد والاحتيال محظوران تماماً

لن يتم التسامح مع أي شكل من أشكال الفساد أو استغلال النفوذ، ولو كان بسيطاً.

يشمل ذلك على وجه الخصوص: المدفوعات إلى سلطة عامة لتسهيل إجراء ما، والمشاركة في التمويل السياسي، وإصدار فاتورة غير مبررة، وفرصاً مهنية (بما في ذلك التدريب الداخلي) خارج إجراءات الموارد البشرية.

2. يجب احترام حقوق الإنسان

بشكل شامل، وباسم سياسة التنوع والإنصاف والشمول، تفرض المجموعة عقوبات على جميع أشكال التمييز.

يُحظر العمل القسري أو عمل الأطفال. يتم احترام الحرية النقابية، يجب أن تؤخذ المجتمعات المحلية في الاعتبار بشكل منهجي.

3. حماية البيئة تعهّد يلزمنا

تقع حماية البيئة في قلب اهتمامات المجموعة والتزاماتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات

إن الفشل في إجراء دراسة التأثير، سواء كان بيئياً أو مجتمعياً، أو تنفيذها جزئياً، أو قبول الممارسات من الموردين التي تهدد التزاماتنا فيما يتعلق بالتنمية المستدامة، جميعها انتهاكات للالتزاماتنا.

4. تُطبق القوانين واللوائح على كل فرد منا

إن احترام العقود الدولية وقواعد مراقبة الصادرات، والعدالة في ممارساتنا التجارية، واحترام المنافسة، هي مبادئ ثابتة، مهما كانت مجالات النشاط.

يُحظر أي اتفاق يقيد المنافسة أو يشجعها أو يعاقب عليها (مع أو بدون اللجوء إلى التشهير). إن حماية الشركة وموظفيها وأصولها (البيانات الشخصية والمعلومات الحساسة أو معلومات الملكية الفكرية وما إلى ذلك) أمر ضروري.

5. تحكم النزاهة والولاء علاقتنا مع الأطراف الثالثة

في التفاعل الدائم مع السلطات العامة وشبه العامة، تضع ENGIE أعلى المعايير فيما يتعلق بجودة المشاريع التي تدعمها والمستفيدين من أعمالها والعلاقات الصادقة والشفافة التي تربطها بأصحاب المصلحة.

أي نهج غير أخلاقي يهدف إلى التأثير في طرف ثالث، أو أي إجراء رعاية يتم اتخاذه في سياق الدعوة إلى تقديم عطاءات أو تجديد العقد، يشكل عائقاً أمام قواعد الشفافية التي تلزمنا.

خريطة الطريق اليومية لدينا

كي يتمكن كل فرد من تبني قواعد الميثاق الأخلاقي هذه وتنفيذها، تم تحديد أربع أولويات للعمل

1. الالتزام على جميع المستويات

يهم التزام ENGIE الأخلاقي ومثاليته جميع الموظفين دون استثناء. يلعب القادة والمديرون دورًا رئيسيًا، من خلال سلوكهم الخاص ومن خلال ضمان احترام فرقهم لقواعد الميثاق الأخلاقي لـ ENGIE.

2. الاستعلام، والتدريب والوقاية

لمكافحة الفساد، يجب توعية جميع الموظفين، وخاصة أولئك الذين هم أكثر عرضة لهذا الخطر، وتدريبهم على سياسة "العناية الواجبة" العالمية (المعرفة وتقييم الأطراف الثالثة) لمنع الحالات غير الأخلاقية. أي استخدام لمستشار تجاري أو مزود خدمة أو مورد يخضع للتنظيم الصارم ويجب التحقق منه سلفًا.

3. الإبلاغ والمرافقة

يجب على أي موظف يواجه موقفًا غير أخلاقي ألا يبقى بمفرده ويكشف عنه لرؤسائه. إن كان يستحيل إحالة الأمر إلى التسلسل الهرمي أو إلى مسؤول الأخلاقيات والامتثال في الوحدة، فسيتم توفير نظام تنبيه على مستوى المجموعة.

4. المعاقبة

يفرض مبدأ عدم التسامح المطلق الذي وضعناه أن أي خرق لمبادئ قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا سيكون عرضة للعقوبات. سيتم تطبيق ذلك من قبل مدير أو وحدة الموظف المعني. أي فعل فساد يُعاقب عليه بالفصل.

أدرك سؤال؟ أو شك؟ أحتاج إلى معلومات؟ قسم الأخلاقيات والامتثال والخصوصية تحت تصرفك:

ethics-communication@engie.com

جهاز التنبيه: ethics@engie.com



ترتكز مبادئ مجموعتنا الأخلاقية على أعلى المعايير الدولية التي نعززها في جميع مشاريعنا:

- ♦ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد؛
- ♦ اتفاقية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في المعاملات التجارية الدولية؛
- ♦ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الميدان الاقتصادي للشركات المتعددة الجنسيات؛
- ♦ الشريعة الدولية لحقوق الإنسان، التي تتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
- ♦ اتفاقيات منظمة العمل الدولية



هل تعلم؟

يشكل إطار عمل ENGIE للنزاهة قانون مكافحة الفساد الخاصة بالمجموعة: فهو يجمع جميع السياسات والإجراءات الخاصة بنهجها في منع الفساد ومكافحته

يتم عرض إطار عمل ENGIE للنزاهة على صفحات الأخلاقيات والامتثال على موقع الإنترنت الخاص بالمجموعة ويمكن لجميع موظفي المجموعة الوصول إليه على صفحات الأخلاقيات والامتثال على الشبكة الداخلية للمجموعة.

الفساد والاحتيال: عدم التسامح مطلقاً

تحظر ENGIE أي أعمال فساد واحتيال مهما كان شكلها أو زمانها أو مكانها أو ظروفها أو مقدارها.

الفساد عامل مهم وضخم من عوامل التدمير. إنه يحرم المجتمعات من جزء من الخدمات المقدمة لمصلحة قلة قليلة، ويقوض جهود التنمية والبحث والقدرة التنافسية.

إنه يلحق الضرر بالناس والمجتمع الذين يعانون عواقبه رغماً عنهم.

لا يوجد فساد صغير مقبول، "المدفوعات التسهيلية" محظورة تمامًا من قبل المجموعة. هذه المدفوعات هي عبارة عن عمولات صغيرة أو هدايا صغيرة تُقدم لموظفي الخدمة المدنية أو الأشخاص الذين يتمتعون بسلطة اتخاذ القرار للحصول على منفعة يحق للشخص الحصول عليها.

قد يؤدي أي خرق إلى العقوبات المنصوص عليها بموجب القانون المعمول به محليًا والعقوبات التأديبية بغض النظر عن وحدة المجموعة وموقعها.

التزمت ENGIE بشكل خاص بما يلي:

- ♦ من خلال الميثاق العالمي للأمم المتحدة، الذي يتعلق المبدأ العاشر منه بمكافحة الفساد
- ♦ مع القسم الفرنسي لمنظمة الشفافية الدولية غير الحكومية



عدم فعل هذا

- ✗ تقديم دفعة لا يبررها القانون إلى سلطة عامة، مهما كان المبلغ، بما في ذلك عند الطلب، لتسهيل الإجراء (حقوق المرور، التخليص الجمركي، التأشيرة، إلخ).
- ✗ المشاركة في تمويل سياسي.
- ✗ إصدار أو دفع فاتورة لا تتوافق مع الخدمات المقدمة فعليًا.
- ✗ عرض فترة تدريب على أحد أفراد عائلة المورد أو العميل أو الشريك خارج إجراءات توظيف الموارد البشرية.



فعل هذا

- ✓ متابعة التدريب الإلزامي على الأخلاقيات والامتثال.
- ✓ الاطلاع على سياسة الهدايا والدعوات والرحلات الفنية الخاصة بـ ENGIE التي تحكم إمكانية تقديم أو تلقي هدية أو دعوة أو حتى رحلة فنية.
- ✓ رفض القيام بأي عمل يتعارض مع المبادئ الأخلاقية للمجموعة، خاصة المدفوعات مقابل المعاملات المخالفة لمبادئ المجموعة.
- ✓ إن طلب عميل أو مدير رئيسي أو مورد أو شريك رشوة، بغض النظر عن شكلها، فأبلغ عنها دون تأخير لدى مسؤول الأخلاقيات والامتثال أو قسم الأخلاقيات والامتثال والخصوصية.

تشمل مكافحة الاحتيال الامتناع عن التزوير أو تزوير مستند.

من الجيد معرفة

- ♦ أن العمولات الاسترجاعية هي دفعات غير مستحقة يتم طلبها أو دفعها للمشتريين لمنح عقد لمورد أو مزود خدمة. يتم إرجاع جزء من تكاليف العقد إلى المشتري أو الأمر بالشراء. يتعلق الأمر بأعمال فساد. تعارض المجموعة أي عمل من أعمال الاحتيال والفساد.
- ♦ يتكون الابتزاز من جعل منح السوق أو العقد أو الترخيص مشروطًا بتحقيق مقابل غير مستحق، من خلال ممارسة ضغوط تتراوح بين طلب المال لمرة واحدة أو يوميًا، والعوائق الإدارية، أو حتى التهديدات الجسدية للأشخاص ومحيطهم العائلي. لا تقبل المجموعة أي من هذه الأفعال.

في جميع الأوقات وفي كل مكان، تلتزم ENGIE بالقوانين واللوائح المعمول بها.

الامتثال للعقوبات الدولية وقواعد ضبط الصادرات



تولي المجموعة أقصى قدر من الاهتمام للامتثال للتشريعات المتعلقة بالعقوبات الدولية والوطنية، وضوابط التصدير، في جميع أنشطتها.

يجب على كل موظف التأكد، في إطار سياسة وإجراءات المجموعة، من الامتثال الصارم لهذه اللوائح ومنع أي عملية تتعلق بدولة أو أشخاص خاضعين للحظر.

ينطبق الأمر نفسه على التدابير التقييدية أو القواعد المتعلقة بضوابط التصدير.

بالنسبة إلى معاملات المجموعة، يُعتبر التحقق من الدول والأطراف المقابلة والأنشطة المعنية أمراً ضرورياً لضمان امتثال العمليات لقواعد العقوبات الوطنية والدولية المعمول بها.

الوفاء بالممارسات التجارية واحترام المنافسة

تولي ENGIE أهمية قصوى لاحترام قواعد المنافسة. إن الامتثال لهذه القواعد هو من أولويات المجموعة: عدم التسامح مطلقاً.

يحظر قانون المنافسة أي اتفاق بين الشركات يكون غرضه أو قد يكون له أثر في الحد من المنافسة في السوق. يجب على كل شركة أن تضع إستراتيجيتها الصناعية والتجارية وأن تعمل في السوق باستقلالية تامة.

يجب على جميع الموظفين، مهما كان نشاطهم ومكانهم في المنظمة، التحلي بسلوك لا لبس فيه تجاه منافسيهم وعملائهم وشركائهم ومورديهم ومقدمي الخدمات والمقاولين الفرعيين والمحتملين.

وتُحظر على وجه الخصوص الاتفاقات المانعة للمنافسة، وتبادل المعلومات التجارية الحساسة، وإساءة استخدام المركز المهيمن الذي يمكن أن يتجسد بشكل خاص من خلال ممارسات التسعير التمييزية أو المفرطة أو المجحفة، إلخ.

تُحظر بناء على ذلك بشكل منهجي، بين المتنافسين، جميع الممارسات أو الاتفاقيات التي يكون لها هدف أو أثر، ولا سيما ما يلي:

- تقديم العطاءات بطريقة منسقة لطبقات العروض (العمامة أو الخاصة)؛
- تحديد سعر الشراء أو سعر البيع أو الهوامش بشكل مشترك؛
- الموافقة على الحد من الإنتاج والاستثمارات والابتكارات والاستخدام الذي هو في الواقع؛
- الموافقة على مشاركة الأسواق الجغرافية أو العملاء، أو منافذ أو مصادر التوريد، أو القضاء على منافس، أو مقاطعة مورد أو وافد جديد إلى السوق، إلخ؛
- تبادل المعلومات الحساسة تجارياً، التي لا يمكن العثور عليها في السوق والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير في السلوك التجاري للشركة التي تحصل عليها، بما في ذلك في إطار الجمعيات المهنية.

يحق لكل موظف في المجموعة إجراء مراقبة تنافسية على أساس المعلومات المتاحة للجمهور، دون التشاور مع منافس، واستخدام الوسائل القانونية والأخلاقية حصراً للبحث عن المعلومات. تعتبر سرقة الهوية وإخفاؤها أمراً غير قانوني، وكذلك التشهير وتشويه سمعة المنافسين واستخدام وثائق غير دقيقة أو مزورة أو مشوهة.

قد يؤدي عدم احترام هذه القواعد إلى فرض عقوبات مالية وجنائية باهظة للغاية (غرامات وأحكام بالسجن) وعقوبات تتعلق بالسمعة، سواء بالنسبة إلى المجموعة أو الأفراد المعنيين.



عدم فعل هذا



فعل هذا

- ✘ **إبرام اتفاقية** (مكتوبة أو شفوية) أو تطبيق ممارسة مع منافس من المرجح أن يؤدي موضوعها أو تأثيرها إلى تقييد المنافسة بين المشغلين (على سبيل المثال، تقاسم الأسواق، والاتفاق على السعر، والاتفاق مع الشركات الأخرى على رفض شراء المنتجات من المورد، والموافقة على أن تحصر نفسك في منطقة معينة، أو مجموعة أو بعض العملاء، إلخ).
- ✘ **التبادل مع المنافسين** المعلومات الحساسة التي لها تأثير في الاستراتيجية التجارية المتعلقة بأسرار أعمالنا و/أو خبرتنا (مثل الشروط التجارية المطبقة على العملاء، وطبيعة خدماتنا وعروضنا، وخدماتنا وتقنياتنا، وتطوراتها واستراتيجيتنا، وقدراتنا الإنتاجية، وأسماء عملائنا، وشروط الشراء لدينا، إلخ).
- ✘ إن كانت حصتنا في السوق كبيرة (أي أكبر من 30% في السوق ذات الصلة)، **تنفيذ** دون التحقق من الصحة القانونية، الممارسات التجارية التي يمكن أن تشكل إساءة استخدام المركز المهيمن/القوة السوقية، (على سبيل المثال: فرض التزام بالشراء الحصري/عدم الملكية). التزام المنافسة، وفرض شروط تسعير تشكل سحرًا مبالغًا فيه، أو رفض الوصول أو رفض البيع دون سبب موضوعي، إلخ).
- ✘ **المشاركة في جمعية مهنية** لا تعمل بطريقة تحترم قانون المنافسة.
- ✘ **تشويه سمعة** أو التشهير بالمنافسين، على سبيل المثال فيما يتعلق بمهاراتهم وأدائهم.

- ✔ **وضع** سياستك التجارية والصناعية بشكل مستقل، أي دون التشاور مع المنافسين.
- ✔ **التعامل مع أي اتصال** مع أحد المنافسين بأكبر قدر من اليقظة وبعد التحقق القانوني.
- ✔ **امتلك** دائمًا جدول أعمال دقيقًا قبل الموافقة على الذهاب إلى اجتماع يشارك فيه المتنافسون، وتأكد من إعداد تقرير دقيق وإبلاغه للجميع بعد الاجتماع؛ احتفظ بهذه الوثائق.
- ✔ **إنهاء المناقشة مع المنافسين** على الفور حين يتعلق الأمر بالمعلومات الحساسة تجاريًا أو السرية وأبلغ على الفور الإدارة القانونية في وحدتك وقسم المنافسة والتنظيم في الإدارة القانونية للمجموعة.
- ✔ **تدريب نفسك** بانتظام على هذه القضايا من خلال التعلم الإلكتروني المتاح والتدريب وجهًا لوجه.

◆ حماية البيانات الشخصية

تولي ENGIE أهمية قصوى لاحترام الخصوصية وحماية البيانات الشخصية، سواء كان ذلك يتعلق ببيانات عملائها وموظفيها وشركائها، ومقدمي خدماتها ومقاوليها الفرعيين ومورديها، إلخ.

تلتزم ENGIE بالقوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بحماية البيانات الشخصية، ولا سيما اللائحة العامة لحماية البيانات إضافة إلى التشريعات الوطنية.

بناءً على قيمها الأخلاقية، حددت ENGIE سياسة المجموعة لحماية البيانات الشخصية. يجب على جميع الموظفين الحرص على احترامهم لهذه السياسة.

تلقيت عن طريق الخطأ نسخة من بطاقة هوية أحد زملائي عبر البريد الإلكتروني. كان مخصصًا للموارد البشرية، ولكن تم إرساله إلي عن طريق الخطأ.

ماذا يجب أن أفعل؟



سؤال - إجابة

تشكل البيانات الشخصية أي معلومات تتعلق بشخص طبيعي محدد أو يمكن التعرف عليه.

على سبيل المثال: الاسم الأول والأخير والصور وتفاصيل الهوية وكذلك المعلومات المتعلقة بالأشخاص (معلومات طبية).

إن تلقيت هذه المعلومات عن طريق الخطأ، يجب عليك إبلاغ مدير خصوصية البيانات الخاص بك الذي سيطلب منك، على الأقل، حذفها وعدم الاحتفاظ بأي نسخة عنها.

تلتزم ENGIE بجمع البيانات الشخصية وإدارتها بطريقة قانونية وعادلة ومشروعة وأخلاقية و باحترام خصوصية عملائها وموظفيها وجميع الأطراف الثالثة دائمًا.

◆ حماية الشركة وأصولها

• حماية المعلومات

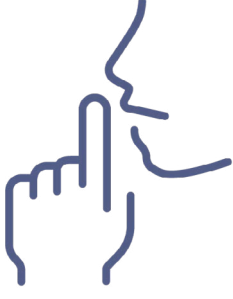
كل موظف مسؤول عن سرية المعلومات الموكلة إليه.

تعتبر ENGIE أن أي معلومات لم يتم نشرها يجب أن تُعتبر داخلية للشركة ومحمية على هذا النحو.

يجب حماية المعلومات التي تشكل معلومات حساسة تجاريًا أو أسرارًا تجارية أو صناعية أو حتى بيانات شخصية بشكل خاص.

يجب على جميع الموظفين احترام المبادئ المتعلقة بسرية المعلومات والامتثال لسياسات المجموعة المتعلقة بحماية الأشخاص والأصول الملموسة وغير الملموسة.

إن جزءًا كبيرًا من المعلومات السرية التي يمكن للموظفين الوصول إليها تكون محوسبة، ولهذا السبب حدّدت المجموعة قواعد معينة تتعلق بأنظمة المعلومات التي يجب على الجميع الالتزام بها.



عدم فعل هذا



فعل هذا

- ✘ ترك المستندات السرية على الطابعات أو في غرف الاجتماعات.
- ✘ ترك حاسوبي مفتوحًا حين لا أكون في مركز عملي، أو مسافرًا، أو في مؤتمر.
- ✘ استخدام المعلومات الموكلة إليّ لأغراض أخرى غير تلك الضرورية لتنفيذ مهامي لمصلحة الشركة.
- ✘ إرسال معلومات إلى الخارج دون الاهتمام اللازم بالمستندات المرسلة والمستلم الملائم لها.

- ✓ تحديد معلوماتي الحساسة لحماية وتطبيق قواعد مجموعة تصنيف المستندات.
- ✓ استخدام آلات تمزيق الورق لتدمير المستندات السرية التي لا أُرغب في الاحتفاظ بها.
- ✓ أن أكون مسؤولًا عن الزوار الذين أستقبلهم وألا أتركهم بمفردهم في مقر الشركة.
- ✓ التأكد من أن المعلومات السرية التي نشاهدها في الأماكن العامة تظل خاصة.
- ✓ إدراك أن المعلومات السرية التي يجب علينا حمايتها قد تهم أيضًا العملاء والموردين والأطراف الثالثة الأخرى.



ملفات مرجعية

- سياسة المجموعة لحماية الأشخاص والأصول الملموسة وغير الملموسة متاحة لموظفي المجموعة على صفحات الشبكة الداخلية للمجموعة المخصصة لإدارة أمن المجموعة والاستخبارات الاقتصادية.

• الامتثال لقواعد المعلومات المميزة وجنحة استغلال المعلومات السرية

في إطار واجباتهم، قد يتمتع الموظفون بإمكانية الوصول إلى المعلومات المميزة التي قد يؤدي الكشف عنها إلى ارتكاب جنحة الفساد و/أو التقصير.

إن الشخص الذي يحتفظ بمعلومات سرية يعتبر في الواقع مؤهلاً ليكون مظلماً. يجب على هذا الشخص الذي يحمل معلومات مميزة تتعلق بشركة مدرجة الامتناع عن الكشف عن هذه المعلومات، أو شراء أو بيع (بشكل مباشر أو غير مباشر) أوراق هذه الشركة المالية، أو حتى عن التوصية أو الاقتراح على طرف ثالث لشراء أو بيع أو الاحتفاظ بهذه الأوراق المالية إما مقابل فترات تحددها اللوائح المحلية أو طوال الفترة التي يحتفظ فيها الشخص بالمعلومات المميزة.

يتعلق هذا الحظر بقيم الشركة التي يتعاون معها هذا الشخص بقدر ما يتعلق بقيم أي شركة أخرى مدرجة يحتفظ بمعلومات مميزة عنها.

قد يشكل عدم احترام هذا الحظر، حسب السياق، جريمة جنائية، تسمى الفساد الداخلي، و/أو عقوبة مالية تفرضها هيئة الأسواق المالية، تسمى التقصير.

• استخدام أدوات الشركة الرقمية

تُعتبر تكنولوجيا المعلومات، أي الأجهزة والبرامج والشبكات والمعلومات الموجودة فيها، عاملاً رئيسياً في نجاح شركتنا.

يجب استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالشركة بطريقة مسؤولة ولأغراض مشروعة فقط.

للقيام بذلك، يجب على كل موظف قراءة ميثاق تكنولوجيا المعلومات الخاص بالوحدة التي يعمل فيها الذي ينظم الاستخدام السليم لموارد تكنولوجيا المعلومات المتاحة له والالتزام به.



عدم فعل هذا

- ❌ فتح مرفق أو رابط موجود في رسالة بريد إلكتروني مشبوهة أو غير مرغوب فيها.
- ❌ إرسال ملفات أو مستندات احترافية إلى جهاز الكمبيوتر الشخصي أو الهاتف الخاص بك.
- ❌ توصيل كلمات المرور الخاصة بك للاتصال بأدوات الشركة الرقمية للأشخاص الآخرين.
- ❌ فتح أو إنشاء ملف ملوث عن طريق الخطأ وعدم إبلاغ قسم تكنولوجيا المعلومات به.



فعل هذا

- ✅ إقفال جلستي بمجرد مغادرتي حاسوبي.
- ✅ البقاء على اطلاع بانتظام واتباع التدريب الذي تقدمه شركتي، خاصة فيما يتعلق بالحماية السيبرانية.
- ✅ استخدام الأجهزة والبرامج والتطبيقات المتاحة أو الموصى بها من قبل قسم تكنولوجيا المعلومات لدي فقط.
- ✅ تحديث كلمات المرور الخاصة بي للوصول إلى أنظمة الكمبيوتر الخاصة بشركتي، وفقاً لتعليمات قسم تكنولوجيا المعلومات.

• حماية واحترام الملكية الفكرية

تشمل أصول المجموعة المحمية بموجب الملكية الفكرية الاختراعات والمعرفة والتصميمات والبرمجيات والعلامات التجارية وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتطبيقات وأي معلومات مقدمة حصرياً لـ ENGIE من قبل طرف ثالث أو تم إنشاؤها بواسطة موظفي ENGIE كجزء من مهامهم لمصلحة المجموعة.

تساهم هذه الأصول وحمايتها في قدرتنا على القيام بأعمالنا بفاعلية وتحقيق أهداف أعمالنا.

• حماية أصول وممتلكات الشركة

يجب استخدام أصول كيانات المجموعة فقط للأغراض المهنية، وفي ظل شروط مشروعة وفي إطار تراخيص الحصول عليها أو استخدامها.

يضمن كل موظف حماية هذا التراث وتعزيزه، ويتجنب الإضرار به، ويتأكد من عدم الاستخدام الاحتيالي له.

تتطبق هذه القاعدة على الأصول الملموسة (الممتلكات والمباني والمعدات واللوازم إلخ.) وكذلك الأصول غير الملموسة (براءات الاختراع والمعلومات والصور والبرمجيات والعلامات التجارية والسمعة والأسرار التجارية إلخ.).

يجب على الموظف الذي يلاحظ أن إجراءات الحماية غير كافية تنبيه مديره.

ويجب عليه أن يتصرف بنفس الطريقة في حال السرقة أو محاولة السرقة أو القرصنة أو التجسس أو التخريب أو الإضرار.



عدم فعل هذا

- ❌ استخدام براءات الاختراع وحقوق النشر (الصور الفوتوغرافية أو الشعارات أو الصور أو النصوص أو أي محتوى آخر) دون تصريح والمشاركة في نسخ أو سرقة العلامات التجارية أو الدراسات أو المشاريع أو منشورات الآخرين.
- ❌ الكشف عن ابتكار دون التأكد من آليات حماية هذا الابتكار.
- ❌ نسخ محتوى الطرف الثالث (الصور والنصوص ومقاطع الفيديو والابتكارات وغيرها) سواء كان عامًا أم لا دون التحقق سلفًا من شروط الاستخدام.



فعل هذا

- ✅ التأكد من وجود بنود تعاقدية تستطيع حماية أصول المجموعة و/أو الحصول على الملكية وحقوق التشغيل اللازمة في عقودنا.
- ✅ التأكد من حصولك على التراخيص اللازمة قبل استخدام محتوى الطرف الثالث المحمي بموجب حقوق الملكية الفكرية (العلامات التجارية، حقوق الطبع والنشر، البرامج، قواعد البيانات، براءات الاختراع، إلخ.).
- ✅ في حال وجود أي شك أو أسئلة، الاتصال بالخدمات القانونية.

• التواصل مع أطراف ثالثة: المستثمرين والمحليين ووسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية

تسعى كيانات المجموعة، في اتصالاتها، إلى التأكد من أن المعلومات المقدمة دقيقة وكاملة ومحددة ومفهومة ومنشورة في الوقت المناسب وتتوافق مع قواعد السرية.

كل ما نتواصل به بشأن شركتنا يمكن أن يؤثر في سمعتنا وعلامتنا التجارية. لهذا، وبصرف النظر عن مديرهم، لا يمكن إلا للأشخاص المصرح لهم حسب الأصول التحدث نيابة عن ENGIE

لذا، يجب أن يحصل الموظف الذي يرغب في التحدث علناً أو النشر أو الرد على مقابلة حول موضوع يتعلق بنشاط جماعي على تصريح للقيام بذلك من قبل شخص مرخص له (باستثناء الظروف الخاصة التي تحدها الأنظمة).

يستطيع أي موظف غير مفوض أن يعبر عن رأيه بحرية، شرط أن يحدد سلفاً أنه يتحدث أو يكتب باسمه الشخصي وليس باسم ENGIE

سيحرص بشكل خاص على عدم إقحامها في موقف حزبي أو استغلال منصبه لدعم رأيه. سيحرص أيضاً على الامتنال للحظر المفروض على الكشف عن معلومات المجموعة السرية عند التحدث باسمه الشخصي.

على كل تعبير أن يحترم القوانين والقواعد المعمول بها وأن يتوافق مع مبادئ احترام الإنسان مهما كانت وسيلة التعبير.

حين أرى مقالات على الشبكات الاجتماعية، برأيي، لا تظهر تصرفات مجموعتنا بشكل صحيح، هل أستطيع التواصل على الشبكات الاجتماعية لتقديم المعلومات الصحيحة حول مجموعتنا؟

الطريقة الصحيحة للتعامل مع مثل هذا الوضع هي إبلاغ مديرك والمسؤولين عن الاتصالات لتحديد أفضل طريقة للمضي قدماً.

لا يمكنك نشر نفسك باسم ENGIE؛ فهي ملك للأشخاص المخولين حسب الأصول بالتواصل باسم شركتنا.



سؤال - إجابة

النزاهة والولاء في علاقاتنا مع الأطراف الثالثة

تولي ENGIE أهمية قصوى للنزاهة والولاء في تفاعلاتها مع الأطراف الثالثة، وخاصة مع السلطات العامة.

◆ المستشار التجاري أو بعض الوسطاء: الجوء الاستثنائي وضرورة زيادة اليقظة

يجب أن يكون استخدام مستشارين تجاريين استثنائيًا و فقط إن كان من غير الممكن تنفيذ الخدمة المطلوبة داخليًا.

يجب أن تحترم أي علاقة مع مستشار تجاري بشكل كامل سياسة "المستشارين التجاريين" الخاصة بالمجموعة، والتي تهدف إلى منع أي عمل من أعمال الاحتيال أو الفساد.

يتعيّن، على وجه الخصوص، بذل العناية الأخلاقية الواجبة قبل أي علاقة تعاقدية، والتحقق الدائم والمنهجي أثناء تنفيذ العقد وواقع الخدمات قبل أي عملية دفع. الأمر نفسه ينطبق على بعض الوسطاء.



عدم فعل هذا



فعل هذا

- | | |
|--|---|
| ❌ الاستعانة بمستشار تجاري حين يكون من الممكن تنفيذ الخدمة داخليًا. | ✅ استخدام مستشار تجاري فقط إن كان من المستحيل تنفيذ الخدمة داخليًا. |
| ❌ العمل مع مستشار تجاري دون التأكد من أن المستشار ليس موضع جدل أو تشكيك، خاصة من حيث النزاهة. | ✅ أخضع كل مستشار تجاري مستقبلي للعناية الواجبة المعززة قبل توقيع أي عقد. |
| ❌ الموافقة على العمل مع مستشار أعمال فقط بناءً على توصية مقدمة من طرف ثالث أو يفرضها طرف ثالث. | ✅ في حال حدوث خرق أو إجراء غير ممثل، أنهى العلاقة التجارية على الفور، وأرفض أي دفعة وأفكر في اتخاذ أي إجراء قانوني محتمل ضده. |
| ❌ الاستعانة بمستشار تجاري بدون عقد أو بموجب عقد لا يتوافق مع متطلبات المجموعة. | ✅ التأكد قبل توقيع العقد من أن المستشار التجاري المستقبلي غير مرتبط بأي جهة عامة. |
| ❌ الدفع للمستشار التجاري دون التأكد من حقيقة الخدمة أو بدون فاتورة. | ✅ يجب أن تتم الموافقة على العلاقة التجارية مع المستشار التجاري المستقبلي من قبل أعلى مستوى في التسلسل الهرمي الخاص بي. |
| | ✅ تحقق قبل أي عملية دفع من فاعلية واكتمال ومطابقة خدمات المستشار التجاري، وبأقل قدر من الشك أرفض أي دفع. |



◆ الشفافية تجاه السلطات العامة

يجب أن تكون علاقاتنا مع السلطات العامة شفافة وصادقة.

وهذا الأمر يهم كافة السلطات العامة سواء كانت رقابية أو تنظيمية أو قضائية.

إنجي هي مجموعة مواطنة. لهذا السبب تلتزم ENGIE بالتصرف دائمًا بأمانة ونزاهة، والامتثال لقوانين وقواعد الضرائب المعمول بها. تدفع ENGIE حصتها العادلة من الضرائب في البلدان التي تعمل فيها وتحافظ على علاقات بناءة مع السلطات الضريبية بروح من الانفتاح والاستجابة، لزيادة يقينها القانوني والحفاظ على سمعتها.

لا تتخذ المجموعة حالات ضريبية مضاربة تؤدي إلى مخاطر ضريبية، كما أنها لا تقوم بتنظيم عملياتها بطريقة لا تعكس واقعها الاقتصادي.

حين تشارك إنجي رؤيتها لنظام الطاقة وخبرتها ومشاريعها المحتملة مع الجهات المؤسسية الفاعلة وأعضاء الحكومة والبرلمانيين والمسؤولين المنتخبين المحليين، فإنها تفعل ذلك بطريقة أخلاقية. تهدف هذه المواقف إلى إعلام عملية صنع القرار العامة، كجزء من أنشطة الضغط، مع احترام المصلحة العامة ومصحة المجموعة.

تطلب ENGIE من موظفيها أو الأطراف الثالثة المسؤولة عن أنشطة الضغط التصرف نيابة عنها بطريقة شفافة وبما يتوافق مع مبادئنا فيما يتعلق بتضارب المصالح ومنع ومكافحة الفساد أو استغلال النفوذ.

تمتنع المجموعة عن إجراء أي تمويل مباشر أو غير مباشر للأنشطة السياسية، بما في ذلك في البلدان التي يُسمح فيها بهذا التمويل وينظمه القانون.

◆ الرعاية والكفالة والشراكة

وبذلك تنتهج ENGIE سياسة نشطة للتضامن مع السكان الذين يواجهون صعوبات، بالتعاون مع السلطات العامة حيثما كان ذلك مناسبًا.

تقوم المجموعة أيضًا بأعمال **الرعاية والكفالة**، بالتشاور والشراكة مع كافة المجتمعات المعنية بهدف دعم مبادراتها.

ترتبط المجموعة بشدة بتنمية العلاقات البناءة مع أصحاب المصلحة، وتجري **حوارًا وشراكة مستمرين** مع المنظمات غير الحكومية في القطاعين البيئي والإنساني.

ونحن نشجع أيضًا **الالتزامات والمشاريع المدنية** والترايبية الشخصية لموظفينا. يُسمح بإجراءات الرعاية والشراكة في إطار سياسة الرعاية والشراكة الخاصة بالمجموعة. إنها تظهر **نهجًا مدنيًا** ومسؤولًا اجتماعيًا.

إننا يقظون للغاية بشأن الجودة الأخلاقية للمستفيدين من أعمالنا.

يجب ألا تؤدي هذه المبادرات إلى خلق حالات تضارب في المصالح أو تشكيل اختلاس لتمويلنا ويتم تنفيذها في إطار يتوافق تمامًا مع قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا.



عدم فعل هذا

❌ القيام بإجراءات الرعاية دون معرفة المستفيد الحقيقي.

❌ التبرّع والمشاركة في إجراءات الرعاية أثناء الدعوة لتقديم عرض أو تجديد العقد.

❌ المشاركة بشكل احترافي في عمل ما، ولو بشكل غير مباشر، قد يكون متصلاً باتخاذ موقف سياسي.

❌ التبرّع بهدف التأثير في طرف ثالث لمنح ميزة لـ ENGIE.



فعل هذا

✔ التأكد من أن المساهمات المالية ليست حزبية.

✔ إجراء عناية واجبة على المستفيد من الرعاية/الكفالة قبل أي علاقة تعاقدية بما يتوافق مع قواعد ENGIE

✔ مراقبة استخدام الأموال المتاحة كجزء من نشاط الرعاية والتأكد من تخصيصها بشكل مناسب.

✔ وضع قواعد لأي تبرّع في إطار عقد مكتوب يتضمن، من بين أمور أخرى، الشرط الأخلاقي للمجموعة.



ملفات مرجعية

■ يمكن الوصول إلى قواعد الميثاق الأخلاقي لممارسة الضغط على صفحات الأخلاقيات والامتثال لـ موقع المجموعة على الإنترنت ويمكن لموظفي المجموعة الوصول إليها على صفحات الأخلاقيات والامتثال على الشبكة الداخلية للمجموعة.

■ يتم عرض إطار النزاهة على صفحات الأخلاقيات والامتثال على موقع الويب الخاص بالمجموعة ويمكن الوصول إليه على صفحات الأخلاقيات والامتثال على الشبكة الداخلية للمجموعة.

■ يتم عرض سياسة عناية واجبة في سياق الرعاية والكفالة على صفحات الأخلاقيات والامتثال على موقع المجموعة الإلكتروني ويمكن لموظفي المجموعة الوصول إليها على صفحات الأخلاقيات والامتثال على الشبكة الداخلية للمجموعة.

احترام حقوق الإنسان



يشكل احترام الإنسان أحد مبادئ ENGIE الأساسية.

لهذا، تلتزم المجموعة بتنفيذ أنشطتها بما يتوافق مع حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا أينما تعمل.

◆ بيئة عمل محترمة وشاملة

لأنها محترمة، تسعى ENGIE جاهدة للحفاظ على علاقات إنسانية محترمة ومتناغمة في العمل.

تتوقع على عاتق كل فرد مسؤولية السماح لجميع الموظفين بالعمل في مناخ متناعم وفي ظروف جسدية ومعنوية جيدة. تولي المجموعة أكبر قدر من الاهتمام لنوعية الحياة في العمل. يجب أن يوجه الاحترام والثقة العلاقات بين الموظفين وكذلك الحوار مع الشركاء الاجتماعيين.

يجب أن تحكم العلاقات المهنية احترام بعضنا لبعض بغض النظر عن المناصب الهرمية. ويحكم هذا المبدأ أيضًا العلاقات مع أطرافنا الثالثة. يجب أن توفر هذه الأخيرة ظروف عمل لائقة لموظفيها، وفقًا لمبادئ والتزامات شركة ENGIE.

لأنها شمولية، تحظر المجموعة جميع أشكال التمييز والإقصاء.

مع احترام التنوع والاختيارات الخاصة لكل شخص، تأخذ المجموعة في الاعتبار فقط وقبل كل شيء كفاءة موظفيها.

يرحس كل موظف في ENGIE على عدم ممارسة أي تمييز، لا سيما تلك المرتبطة بالعمر أو الجنس أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الدين أو الآراء السياسية أو الأنشطة النقابية أو التوجه الجنسي أو الحمل أو الحالة الصحية أو الضعف الخاص، أو الخصائص الجسدية أو الإعاقات.

يمر تكافؤ الفرص والعدالة والتنوع والشمول عبر جميع أنشطتنا، إنها مسؤولية الجميع. إنها تسمح للمجموعة بجذب وبناء ولاء أشخاص من أصول أو ثقافات أو آراء أو خبرات مختلفة، وإنشاء وتطوير ثقافة التعاون في العمل الخاصة بنا.

تلتزم المجموعة بالقضاء على الاختلافات في التصور المرتبط بالجنس أو العمر أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو الإعاقة أو التوجه الجنسي.

معلومات

يتم عرض سياسة التنوع والإنصاف والشمول على صفحات المسؤولية الاجتماعية للشركات على الموقع الإلكتروني للمجموعة ويمكن لموظفي المجموعة الوصول إليها على صفحات إدارة الموارد البشرية على الشبكة الداخلية للمجموعة.



الإدماج

◆ مكافحة العنف والتحرش الأخلاقي أو الجنسي والسلوك الجنسي

يتمتع كل موظف عن كافة أشكال العنف والتحرش سواء كانت معنوية أو جنسية.

إن التحرش الأخلاقي والتحرش الجنسي والسلوك الجنسي، وهي أشكال مختلفة من هذا العنف، غير مقبولة داخل مجموعتنا.

يعود الأمر لكل فرد للمشاركة في مكافحة التحرش في العمل، من أجل ضمان بيئة مهنية صحية ومحترمة وذات عطف وداعمة وإدانة جميع السلوكيات والأفعال المتعلقة بها.

يتلقى أحد الزملاء بانتظام تعليقات ذات طبيعة جنسية من أحد أعضاء الفريق، خاصة فيما يتعلق بطريقة ارتداء ملبسه. من الواضح أن هذا الزميل لا يجرؤ على الرد أو إبلاغ مديره. بعض الأشخاص في الفريق يعتبرون أن الأمر دعابة وليس خطرًا.

ما العمل في هذه الحالة؟

يُعتبر هذا السلوك تحرشًا جنسيًا. التحرش الجنسي أمر مسيء وليس "مضحكًا" بأي حال من الأحوال. لكل شخص الحق في أن يُنظر إليه على المستوى المهني باحترام ولباقة ومراعاة.

لا تتردد في التحدث إلى أحد المديرين أو مسؤول الأخلاقيات والامتثال لديك. إن كان لدى وحدتك "مرجع للتحرش الجنسي" أو التحرش الجنسي، فيمكنك أيضًا الاتصال بهذا الشخص. سيعمل الجميع على إعادة بناء بيئة عمل مسؤولة ومحترمة وسلمية.

إن كان من الصعب التحدث عن ذلك داخليًا، فاستخدم خط تنبيه المجموعة.



سؤال - إجابة

◆ رفض العمل القسري وعمالة الأطفال

ترفض ENGIE أي شكل من أشكال العمل القسري أو عمالة الأطفال. في جميع الظروف، وفي جميع الأماكن، يجب على كل موظف، في إطار مهامه، احترام هذا المبدأ.

تتوقع ENGIE احترام هذا المبدأ من قبل جميع الأطراف الثالثة لديها.



◆ احترام حرية الحركة النقابية

تحترم ENGIE حق الموظفين في إنشاء النقابات والانضمام إليها والتفاوض بشكل جماعي ضمن إطار القوانين المعمول بها.

◆ احترام حقوق المجتمعات المحلية

تلتزم المجموعة بإجراء تقييم منظم للعواقب المحتملة لأنشطتها على المجتمعات المحلية بغض النظر عن المشاريع ومرحلة تقدمها.

يرحس على أن تؤخذ توقعات المجتمعات المحلية -وعلى نطاق أوسع جميع أصحاب المصلحة - بعين الاعتبار في سياق الحوارات.



ملفات مرجعية

■ يتم عرض سياسة حقوق الإنسان وخطة اليقظة لدى ENGIE والدليل العملي للتحرش الجنسي والسلوك الجنسي على صفحات الأخلاقيات والامتثال على موقع الويب الخاص بالمجموعة ويمكن لموظفي المجموعة الوصول إليها على صفحات الأخلاقيات والامتثال على الشبكة الداخلية للمجموعة

■ يمكن أيضًا العودة إلى سياسات التنوع والشمول والصحة والسلامة على موقع المجموعة الإلكتروني ويمكن للموظفين الوصول إليها على شبكة المجموعة الداخلية.

الالتزام بحماية البيئة

تولي ENGIE أهمية خاصة للبيئة وللحفاظ عليها والتنمية المستدامة.

تهدف سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات لدى ENGIE إلى وضع البيئة في صلب اهتماماتها، وإضفاء معنى على عملها، وتعزيز طريقة أخرى للاستهلاك، والعمل كعنصر فاعل في مجتمع مسؤول.

طموح المجموعة هو جعل الطاقة والخدمات مصدرًا للتقدم والتنمية المتناغمة: طاقة في متناول أكبر عدد ممكن من الناس، وأكثر أمانًا، وأفضل استهلاكًا، وأكثر احترامًا للناس وبيئتهم.

إدراكًا لمسؤولياتها تجاه الأجيال الحالية والمستقبلية، تحدد المجموعة إستراتيجيتها وتضع أهدافها مع احترام مبادئ التنمية المستدامة وتعلن نتائجها. وحرصًا منها على تأثيرات أنشطتها، تشدد المجموعة على مشاركة التزاماتها البيئية مع شركائها ومورديها، وحيثما أمكن، أصحاب المرافق التي تديرها.

تضمن ENGIE أن لدى شركائها ومورديها وعملائها ممارسات اجتماعية وبيئية تتوافق مع التزاماتها. تجري المجموعة دراسات حول تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات لتقييم وتحسين تأثيرها في المجتمع والبيئة، بينما تتعاون بشكل فَعَّال مع الجمعيات المجتمعية لتعزيز علاقاتها المحلية وتأثيرها الإيجابي.

إضافة إلى ذلك، تستخدم المجموعة الأساليب وأكثر التقنيات ملائمة لتعزيز التنمية المستدامة.

إنها تشجع البحث والابتكار لتطوير المعرفة المتعلقة بالجودة والسلامة، واستعادة المواد وإعادة تدويرها، وتوفير الموارد الطبيعية والحد من المضايقات.

تطمح المجموعة إلى جعل الطاقة والخدمات مصدرًا للتقدم والتنمية المتناغمة: الطاقة في متناول أكبر عدد ممكن من الناس، وأكثر أمانًا، وأفضل استهلاكًا، وأكثر احترامًا للناس وبيئتهم.



عدم فعل هذا

- ❌ عدم إجراء دراسة الأثر البيئي، وخاصة في المشاريع التي تتطوي على مستوى كبير من المخاطر.
- ❌ قبول الممارسات المخالفة لمبادئ مجموعة ENGIE من موردينا، لا سيما فيما يتعلق بالمسائل البيئية وحقوق الإنسان.
- ❌ عدم إجراء دراسة الأثر المجتمعي في المشاريع أو وضع خطة للحوار مع أصحاب المصلحة.
- ❌ تحليل قضية بيئية واحدة مع تجاهل التفاعلات مع الأبعاد البيئية والمجتمعية الأخرى.



فعل هذا

- ✅ إجراء تحليل المسؤولية الاجتماعية للشركات لجميع المشاريع الاستثمارية للمجموعة وفقًا لمصفوفة المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة بالمجموعة.
- ✅ دعم عملنا في إستراتيجيتهم لإزالة الكربون بناءً على نهجين: استهلاك أقل للطاقة والمزيد من استهلاك الطاقة الخالية من الكربون.
- ✅ مطالبة أطرافنا الثالثة باعتماد مبادئ مجموعة ENGIE للتنمية المستدامة، ولا سيما من خلال إدراج شرط الأخلق واليقظة الخاص بالمجموعة في عقودنا.
- ✅ الاستماع إلى أصحاب المصلحة لدينا بشأن الأداء المجتمعي والبيئي لأنشطتنا.



ملفات مرجعية

■ تتوفر سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات والسياسات المرتبطة بها على صفحات المسؤولية الاجتماعية للشركات على الموقع الإلكتروني للمجموعة ويستطيع موظفو المجموعة الوصول إليها على صفحات المسؤولية الاجتماعية للشركات على شبكة المجموعة الداخلية.

■ يتم عرض خطة اليقظة لـ ENGIE على صفحات الأخلاقيات والامتثال على الموقع الإلكتروني للمجموعة ويستطيع موظفو المجموعة الوصول إليها على صفحات الأخلاقيات والامتثال على شبكة المجموعة الداخلية.

العمل والالتزام بالأخلاق ومكافحة الفساد شأن الجميع

يتم تنفيذ الالتزام الأخلاقي لدى ENGIE على أعلى مستوى في المجموعة، ويتم التعبير عنه على جميع المستويات الإدارية والوظيفية ويتم توضيحه من خلال الحوكمة الأخلاقية للمجموعة.



◆ المسؤولون والمديرون:

إن مسؤولي ومديري ENGIE هم المروجون الأساسيون لقواعد الميثاق الأخلاقي ولتطبيقها اليومي من قبل الموظفين. إنهم أمثلة وسفراء لمبادئنا. يعزز المسؤولون والمديرون ويضمنون، على جميع مستويات منظماتنا، أن موظفيهم يحترمون هذه المبادئ والقواعد بطريقة عملية وملموسة. يعتمد نشر سياسات الأخلاق والامتثال والخصوصية في جميع كيانات المجموعة على التزام كل مدير من خلال تفويض الصلاحيات وخطاب التكليف. يتم دعم هذا الالتزام الإداري من قبل مجلس إدارة المجموعة، الذي يلتزم أيضًا بأخلاقيات المجموعة والامتثال ونهج الخصوصية، من خلال لجنة الأخلاق والبيئة والتنمية المستدامة وتقوم لجنة الامتثال للمجموعة، برئاسة الأمين العام للمجموعة، بالتأكد من الالتزام بتنفيذ التزاماتها الأخلاقية، ومراقبة تطور نظام الأخلاقيات، ورصد الاختلالات الأخلاقية والتأكد من معالجتها.

◆ منظمة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية

• إدارة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية

داخل القسم القانوني، يدير قسم الأخلاقيات والامتثال والخصوصية في المجموعة إدماج الأخلاقيات في إستراتيجية المجموعة وإدارتها وممارساتها. إنه يقدم السياسات والإجراءات المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال. ويدعم تنفيذها على جميع المستويات. إنه يضمن أن يتم تنفيذ رسم خرائط المخاطر الأخلاقية مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات أنشطة ENGIE. يتعلق هذا التخطيط بشكل خاص بمخاطر الفساد. يطور وينشر التحريبات، ويتلقى التقارير والتنبيهات وينفذ أنشطة المراقبة عند الضرورة مع الهيئات الرقابية الأخرى للمجموعة. ومن ثم، يدير قسم الأخلاقيات والامتثال والخصوصية تنفيذ برنامج مكافحة الفساد، ونهج ENGIE لاحترام حقوق الإنسان، وبرنامج البيانات الشخصية للمجموعة وتنسيق تنفيذ خطة اليقظة. إنه يقود شعبة الأخلاقيات والامتثال ومديري خصوصية البيانات في جميع أنحاء المجموعة.

• شعبة الأخلاقيات والامتثال - شعبة خصوصية البيانات

تجمع شعبة الأخلاقيات والامتثال جميع مسؤولي الأخلاقيات والامتثال إضافة إلى جميع مراسلي الأخلاقيات في وحدات المجموعة. تجمع شعبة الخصوصية جميع مديري خصوصية البيانات في المجموعة.

تدير إدارة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية كلا الشعبتين.

تتمثل مهمة مسؤولي الأخلاقيات والامتثال في نشر وضمان التطبيق الفعّال والتشغيلي لجميع سياسات المجموعة وإجراءاتها ومبادئها الأخلاقية ضمن نطاقها.

يتحمل مديرو خصوصية البيانات مسؤولية نشر سياسة المجموعة بشأن حماية البيانات الشخصية وتنسيق أنشطة حماية البيانات الشخصية ضمن نطاقهم.

يجب أن يتمتع مسؤول الأخلاقيات والامتثال ومدير خصوصية البيانات من الموارد البشرية وموارد الميزانية المناسبة والمتناسبة مع تنفيذ مهامهما، باستقلالية تامة.

يتم ضمان هذه الاستقلالية من خلال الانتماء إلى شعبة الأخلاقيات وخصوصية البيانات.



◆ مراقبة الامتثال

تراقب كل إدارة ووحدة تشغيلية في المجموعة تنفيذ جميع سياسات ومبادئ ENGIE الأخلاقية (مراقبة الامتثال من المستوى الأول بما في ذلك الرقابة المحاسبية).

تقيم إدارة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية وتراقب تنفيذ نظام أخلاقيات المجموعة كله بشكل منتظم كجزء من عملية التحسين المستمر (مراقبة الامتثال من المستوى 2)، في هذا السياق، يبدأ أيضاً عمليات التدقيق الخارجي لنظام أخلاقيات المجموعة.

يعد هذا الإجراء الذي اتخذته إدارة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية مكملاً لأنشطة الرقابة الخاصة بالإدارات الأخرى في المجموعة ويعتمد عليها، حيثما ينطبق ذلك. تشمل عمليات المراقبة هذه التي يجريها قسم الرقابة الداخلية (عمليات مراقبة الامتثال من المستوى الثاني) ومن قبل إدارة التدقيق الداخلي (عمليات مراقبة الامتثال من المستوى 3).

تؤدي حالات الفشل أو أوجه القصور التي تم تحديدها خلال هذه الضوابط إلى ظهور خطة عمل تتبناها إما هذه الإدارات أو إدارة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية.

تعتمد الممارسة التشغيلية للامتثال على مبدأ "الامتثال أو الشرح". يعود الأمر في أي وقت إلى كل مستوى تشغيلي ليكون قادرًا على شرح وتبرير إجراءاته لتنفيذ السياسة.

التدريب

يجب على كل موظف ومدير والأشخاص الذين هم أكثر تعرضًا لمخاطر الفساد أن يطلعوا على المعلومات ويتدربوا ويتبعوا وحدات التدريب الإلزامية المخصصة لهم.

من أجل مساعدة جميع الموظفين على تحديد الحالات غير الأخلاقية ومنعها ومعالجتها، أنشأت المجموعة نظام تدريب مخصصًا للأخلاقيات وبشكل خاص مخاطر الاحتيال والفساد.

من الجيد معرفة

يجب على كل موظف، حسب دوره، اتباع التدريب الأخلاقي المخصص له. يعد هذا الالتزام الشخصي جزءًا من رغبة ENGIE في تدريب جميع موظفيها على المخاطر الأخلاقية:

- 100% قائد عالمي
- 100% كومكس
- 100% مديرون
- 100% الموظفون الذين هم أكثر تعرضًا لخطر الفساد.

معرفة أطرافنا الثالثة

العناية الواجبة الأخلاقية

تشكل معرفة وضمأن نزاهة وسمعة الأطراف الثالثة أحد العناصر الأساسية لنظام الأخلاقيات والامتثال لدينا.

طبّقنا سياسة العناية الواجبة الأخلاقية العالمية التي تسمح لنا بتقييم الأطراف الثالثة المعرضة للخطر.

تمكننا أيضًا إجراءات العناية الواجبة لدينا من التأكد من امتثال عملياتنا ومشاريعنا لقواعد أو تشريعات العقوبات والحظر ومراقبة الصادرات.



عدم فعل هذا

- ✗ اكتشاف أن مورّدك يخضع للتحقيق بتهمة الاحتيال دون إبلاغ أي شخص أو دون اتخاذ أي إجراء.
- ✗ توظيف شخص في منصب معرض لخطر الفساد، دون تطبيق العناية الأخلاقية الواجبة أولًا.
- ✗ الإشارة إلى أن المقاولين الفرعيين أو الموردين لدينا فقط هم المسؤولون عن الانتهاكات الأخلاقية المرتكبة في سياق الأنشطة التي يتم تنفيذها لمصلحتنا أو باسمنا.
- ✗ التعاقد مع شريك دون تطبيق العناية الواجبة سلفًا.



فعل هذا

- ✓ تطبيق العناية الواجبة قبل أي علاقة تعاقدية مع شريك مستقبلي.
- ✓ التمتع برّد الفعل لمراجعة كتالوج تقييم الطرف الثالث المشترك بين المجموعة أثناء العناية الواجبة.
- ✓ التأكد من أن إجراءات الرعاية والشراكة تتوافق مع إطار سياسة العناية الواجبة المتعلقة بالرعاية والشركات.
- ✓ الانتباه بشكل خاص للعناية الواجبة الأخلاقية لمستشارينا التجاريين والتأكد من إجراء المزيد من الفحوصات المتعمقة عليهم، بما يتوافق مع سياسة المستشارين التجاريين للمجموعة.
- ✓ التأكد من أن الموردين والمقاولين الفرعيين لدينا يمنعون أي انتهاكات تتعلق بالاتجار بالبشر والعبودية الحديثة.

◆ الوقاية من خطر الإخلال بالنزاهة في الممارسة العملية

• الشراء والعلاقات مع الموردين والشركاء ومقدمي الخدمات والمقاولين الفرعيين

تخضع جميع العلاقات بالشركاء والموردين ومقدمي الخدمات والمقاولين الفرعيين لجميع سياساتنا ومبادئنا الأخلاقية.

يجب على هذه الأطراف الثالثة التأكد من تنفيذ هذه المبادئ عبر سلسلة التوريد الخاصة بها.

جميع المديرين والموظفين هم مسؤولون، على مستواهم، عن التطبيق السليم لسياساتنا ومبادئنا الأخلاقية في علاقاتنا بأطرافنا الثالثة، مهما كانت.



• تضارب المصالح

قد ينشأ تضارب في المصالح عندما تتداخل المصالح الخاصة للموظف مع مصالح المجموعة وتؤثر، أو تبدو وكأنها تؤثر، في تصرفات هذا الموظف أو قراراته.

للتعامل مع هذا النوع من الحالات، طبقت المجموعة سياسة تضارب المصالح التي تتطلب إعداد تقارير داخلية والتحقق سلفاً من حالات المخاطر عبر التسلسل الهرمي.

وبالمثل، تتيح عملية العناية الواجبة للتوظيف الخارجي والداخلي للأشخاص الذين هم أكثر عرضاً لخطر الفساد في سياق المنصب المطلوب ملؤه منع أي حالة محتملة لتضارب المصالح.



عدم فعل هذا



فعل هذا

- ❌ إخفاء أو إسكات حالة تضارب المصالح المحتملة المتعلقة بالمهام في المجموعة.
- ❌ التفكير في أن مسألة تضارب المصالح تتعلق فقط بالمشاريع أو العقود ذات المبالغ الكبيرة.
- ❌ الانخراط في اتخاذ القرارات في الشركة عند تعيين أو تقييم العمل أو مكافأة أحد أفراد الأسرة أو أحد المقرّبين.
- ❌ استخدام ممتلكات الشركة أو مواردها للاستخدام الشخصي.

- ✅ عدم إقامة علاقة عمل على الإطلاق باسم ENGIE بأفراد عائلتك أو أصدقائك المقرّبين.
- ✅ عدم القيام بأنشطة تتنافس مع أنشطة المجموعة.
- ✅ التمتع دائماً بالموضوعية والبقاء على مسافة لتقييم الحالة المحتملة لتضارب المصالح الحقيقي أو الظاهري.
- ✅ إبلاغ المدير أو مسؤول الأخلاقيات والامتثال على الفور إن كان من المحتمل أن يؤدي الوضع الشخصي إلى خلق تضارب حقيقي أو واضح في المصالح فيما يتعلق بالمهام المهنية.

تعتبر الهدايا والدعوات والرحلات الفنية علامات على المجاملة المهنية ويجب أن تتوافق مع العادات المحلية.

ترغب المجموعة في الحدّ قدر الإمكان من عدد وتواتر وقيمة الهدايا والدعوات والرحلات الفنية، سواء المقدمة أو التي يتلقاها موظفو المجموعة. إن تلقي أو تقديم هدية أو دعوة ليس واجباً أو التزاماً على الإطلاق.

تحدد سياسة المجموعة الشروط الصارمة التي يمكن بموجبها قبول أو تقديم الهدايا والدعوات والرحلات الفنية. يتم دعم هذه السياسة من خلال سجل رقمي مشترك لجميع موظفي المجموعة (بما في ذلك مديروها). يسمح هذا السجل بتتبع ومراقبة الهدايا والدعوات والرحلات الفنية.



من الجيد معرفة

◆ تحظر المجموعة تقديم الهدايا النقدية أو ما يعادلها، أو الهدايا على شكل خدمات أو مزايا عينية أخرى (مثل الوعد بالتوظيف).

◆ تُحظر أيضًا الهدايا والدعوات المخالفة للقانون الوطني المعمول به، سواء تلك الخاصة بالوحدة أو الشخص الذي يصدر منه العرض أو تلك الخاصة بالوحدة أو الشخص الذي يتلقى العرض.

◆ يجب توخي الحذر بشكل خاص في هذا الصدد عند تقديم هدية أو دعوة لممثلي السلطات العامة



عدم فعل هذا



فعل هذا

- ✘ تقديم هدية أو دعوة مع توقع مقابل.
- ✘ تقديم هدية أو دعوة في إطار دعوة لتقديم عطاءات أو المنافسة.
- ✘ عدم إعلان أو عدم طلب إعلان هدية مقدمة أو مستلمة بسبب عدم اللزوم لطبيعتها أو قيمتها.
- ✘ استخدام حسابات الشركة لإخفاء الهدايا أو الدعوات أو الرحلات الفنية.

- ✔ قبل تقديم أو تلقي هدية أو دعوة، يجب التأكد أولاً من إمكانية فعل ذلك ضمن إطار سياسة المجموعة.
- ✔ في حالة الشك بشأن هدية أو دعوة، يجب مناقشة الأمر مع الرؤساء أو مع مسؤول الأخلاقيات والامتثال.
- ✔ تسجيل الهدية أو الدعوة المقدمة أو المستلمة في السجل الرقمي للمجموعة.
- ✔ قد يؤدي رفض دعوة أو سفر إلى تضارب في المصالح أو يوهي بوجود هدف غير أخلاقي.

الإبلاغ عن حادث أخلاقي: عدم البقاء وحيدًا أبدًا

إن مواجهة موقف غير أخلاقي محتمل أو طرح سؤال أخلاقي غالبًا ما يكون أمرًا حساسًا، خاصة أنه قد يتعلق بسلوك الأشخاص الذين نعرفهم أو نتفاعل معهم كل يوم.

تتطلب معالجة هذه المواضيع شجاعة، ولكنها غالبًا ما تكون الطريقة الوحيدة لوضع حد للممارسات غير المقبولة والشروع في سبل التحسين.

لهذا، من المهم مشاركة هذه المواضيع مع الأشخاص الموثوق بهم، وفي المقام الأول مع الرؤساء ومسؤول الأخلاقيات والامتثال المرجعي. إن ثبت أن هذا الأمر صعب للغاية أو مستحيل، يمكن دائمًا استخدام نظام التنبيه الخاص بالمجموعة.

المواجهة وعدم البقاء وحيدًا...



◆ إعداد التقارير الإدارية ومتابعة معالجة الحوادث الأخلاقية

يجب على كل مدير الإبلاغ عن الحوادث الأخلاقية في إطار إجراءات وأدوات المجموعة والتأكد من التحقيق فيها ومعالجتها.

تضمن إدارة الأخلاقيات والامتثال والخصوصية الإبلاغ عن جميع الحوادث الأخلاقية ومعالجتها على جميع مستويات المجموعة باستخدام الأدوات التي وضعها.

يجب أن يؤدي أي خرق مثبت إلى رد تاديبى وخطة عمل مناسبة بعد تحقيق أو استقصاء داخلي، إن أمكن. تلتزم ENGIE بالتنفيذ الدؤوب والمستقل والموضوعي لتعليماتها الداخلية وتحقيقاتها.

يتم الإبلاغ عن جميع الحوادث الأخلاقية ومعالجتها!



عدم فعل هذا

- ❌ التفكير في أن المشكلة أو السؤال الأخلاقي يمكن أن يُحلَّ بمفرده.
- ❌ إخفاء المعلومات الفعلية أو المحتملة التي ينبغي أن تشكل تبييها.
- ❌ الاعتقاد أن الشخص الذي يبلغ عن مخالفة أخلاقية أو يرسل تبييها هو مصدر للمشاكل ويجب معاقبته.



فعل هذا

- ✅ عدم البقاء وحيداً أبداً عند مواجهة مشكلة أو سؤال أخلاقي. عدم التردد في استشارة شخص موثوق به. على أية حال، فإن مسؤولي الأخلاقيات والامتثال موجودون هنا للاستماع إليك.
- ✅ كمدبر للفريق، يجب الحفاظ في أي وقت على مناخ يلهم الثقة ودعوة الزملاء لمشاركة أسئلتهم الأخلاقية.
- ✅ عدم تجاهل وجود مشكلة أخلاقية أبداً، حتى لو لم تكن تتعلق على وجه التحديد بمهامك.
- ✅ تعزيز عملية الإبلاغ عن الحوادث الأخلاقية عبر القنوات التي توفرها المجموعة.

أعلن مدير المشروع لدي أنه سيحل مشكلة تأخير التسليم "بأي ثمن" وسيظل الأمر صارماً بينه وبين المقاول الفرعي. لم أرتج لما قاله، ربما فهمت خطأ. وفي نفس الوقت أخشى أن أطرّح هذا الموضوع معه مباشرة...

...هل يجب أن أترك الوضع كما هو أم يجب أن أطلب المساعدة؟

إن كان هناك وضع ما يجعلك غير مرتاح، فعليك التحدث عنه وعدم البقاء وحيداً. يمكنك إبلاغ أعلى مستوى في التسلسل الهرمي لديك أو مسؤول الأخلاقيات والامتثال في وحدتك.

يمكن بعد ذلك تقييم الوضع واتخاذ إجراءات المتابعة مثل طلب معلومات إضافية، والاتصال بالمقاول الفرعي لتوضيح نقاط معينة، وتنفيذ الإجراءات التصحيحية والوقائية إن لزم الأمر.



سؤال - إجابة

◆ نظام التنبيه الخاص بالمجموعة

أنشأت المجموعة نظام تنبيه مفتوحاً لجميع موظفينا وجميع الأطراف الثالثة لدينا (الموردين، والمقاولين الفرعيين، والناقبات، والمنظمات غير الحكومية، والعملاء، إلخ).

تستفيد كافة كيانات المجموعة من نظام التنبيه الخاص بالمجموعة.

يعتمد نظام التنبيه الخاص بالمجموعة على وسيلتين للإبلاغ: عنوان البريد الإلكتروني (ethics@engie.com) وأرقام الهواتف المخصصة.

يمكن تلقي التنبيهات بلغات متعددة والخدمة متاحة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع.

يتم التعامل مع جميع الحوادث والتنبيهات ضمن إطار يضمن السرية وحماية عدم الكشف عن الهوية.

توفر إجراءاتنا الحماية الكاملة لجميع المبلغين عن المخالفات. لا يمكن معاقبة أي مبلّغ عن المخالفات لاستخدامه، بحسن نية، نظام الإبلاغ الداخلي هذا من جهة أخرى، أي استخدام مسيء أو ضار لأنظمة الإبلاغ قد يتعرض للملاحقة القضائية أو العقوبات.

يتم عرض نظام التنبيه الخاص بالمجموعة على صفحات الأخلاقيات والامتثال في موقع المجموعة الإلكتروني.

استحذ على
نظام التنبيه ENGIE!

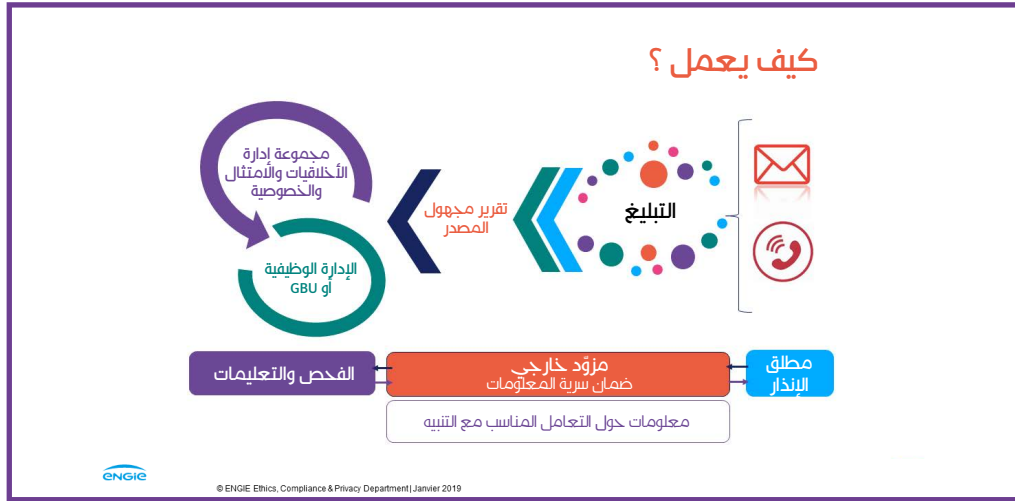
تتلقى جهة خارجية تنبيهك بسرية تامة

ethics@engie.com @

أرقام مجانية إلى
جميع البلدان*

خط ثابت إلى فرنسا
+33 1 45 51 03 67

قائمة الأرقام المجانية حسب البلد متاحة على: <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>



نظام التنبيه مخصص لجميع الموظفين وجميع الجهات الفاعلة في المجموعة الذين هم ضحايا أو شهود على حادث ما.

﴿ فرض عقوبات على انتهاكات مبادئنا الأخلاقية

يجب أن يؤدي أي انتهاك لمبادئنا إلى عقوبة، سواء كانت تأديبية أو تجارية.

يتعهد كل كيان وكل مدير في المجموعة، على مستواه، بدعم مبادئنا، والتصرف وفقاً لها ومعاقبة أي خرق.

لا يجوز أن يبقى أي موظف في Engie متورط في الفساد داخل المجموعة. وفقاً لسياسة الموارد البشرية للمجموعة والقانون الوطني المعمول به، قد يؤدي الفشل في تنفيذ قواعد الميثاق الأخلاقي لدينا إلى فرض عقوبات على المكافآت.

هل من سؤال أو شك؟

للحصول على أي معلومات أو مشورة تتعلق بالأخلاقيات والامتثال:
ethics-communication@engie.com

تريد إصدار تنبيه أو إعلانه، ادخل إلى نظام التنبيه الجماعي لدينا:
ethics@engie.com

للحصول على أي معلومات تتعلق بحماية البيانات الشخصية في ENGIE:
dpo@engie.com



استحوذ على
نظام التنبيه ENGIE!

تتلقى جهة خارجية تنبيهك بسرية تامة

ethics@engie.com @

أرقام مجانية إلى
جميع البلدان*

خط ثابت إلى فرنسا
+33 1 45 51 03 67

<https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte> على

النصوص المرجعية الرئيسية

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد:
اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد هي معاهدة دولية أُنشأتها الأمم المتحدة واعتمدت في 31 أكتوبر 2003. إنها تنظم مجموعة من المعايير والقواعد والتدابير المتاحة للموقعين لتعزيز نظامهم القانوني لمكافحة الفساد.

قانون الممارسات الفاسدة الأجنبية الأميركي:
يحظر قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة، الذي صدر عام 1977، بشكل عام دفع رشا للمسؤولين الأجانب لمساعدتهم في الحصول على أعمال أو الاحتفاظ بها، تحت طائلة العقوبات الجنائية والمدنية.

قانون الرشوة في المملكة المتحدة:
يخلق قانون 2010 هذا مخالفة خطيرة بموجب المادة 7، التي يمكن أن ترتكبها المنظمات التجارية التي تفشل في منع الأشخاص المرتبطين بها من إفساد شخص آخر باسمها. إن المنظمة التي يمكنها إثبات أن لديها إجراءات كافية لمنع الأشخاص المرتبطين بها من دفع الرشا ستكون قادرة على الدفاع عن نفسها ضد الجريمة بموجب المادة 7.

قانون الشفافية ومكافحة الفساد وتحديث الحياة الاقتصادية (قانون "سابان 2" الصادر في 9 ديسمبر 2016) (فرنسا):
ينص هذا القانون على تنفيذ مختلف الآليات الداخلية لمنع الفساد في الشركات والإدارات، التي تسيطر عليها هيكلية جديدة، الوكالة الفرنسية لمكافحة الفساد [هل هي بدل من هيكلية أم هذه جملة مستأنفة؟] لمكافحة الفساد، المسؤولة أيضا عن التنسيق الإداري في هذا المجال والمختصة بفرض العقوبات الإدارية.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية:
تشمل الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية الحرية النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، وإلغاء العمل القسري، والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، والقضاء على التمييز.

اتفاقية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في المعاملات التجارية الدولية:
تضع اتفاقية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لمكافحة الرشوة، التي تم تبنيها في العام 1997، معايير تجعل رشوة الموظفين العموميين الأجانب في المعاملات التجارية الدولية جريمة جنائية. وتوفر مبادئ توجيهية للشركات المتعددة الجنسيات فيما يتعلق بتنفيذ أحكامها.

المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات:
تشكل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للشركات

تشكل هذه الوثائق كافة النصوص الأساسية التي تحمي حقوق الإنسان في القانون الدولي. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو الوثيقة الرئيسية التي ميزت تاريخ حقوق الإنسان. يحدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام 1948، حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي يحق لجميع الرجال والنساء في جميع أنحاء العالم التمتع بها دون تمييز.

في العام 1966، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة معاهدين دوليتين شكلتا أيضًا القانون الدولي لحقوق الإنسان: الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

يشكل الإعلان العالمي وهذان العهدان معًا الشرعة الدولية لحقوق الإنسان.

النظام العام لحماية البيانات:
النظام العام لحماية البيانات هو نص تنظيمي أوروبي يحكم معالجة البيانات بطريقة متساوية في جميع أنحاء أراضي الاتحاد الأوروبي. دخل حيز التنفيذ في 25 مايو 2018.

المتعددة الجنسيات، التي تم اعتمادها في العام 1976، مجموعة من التوصيات المقدمة من الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وغيرها من البلدان المنظمة إلى الشركات المتعددة الجنسيات لتشجيعها على تبني سلوك مسؤول في أنشطتها في عدة مجالات، بما في ذلك حقوق الإنسان، ومسؤولية سلسلة التوريد، والبيئة وحماية المستهلك ومكافحة الفساد والمنافسة.

قانون واجب اليقظة (فرنسا):
قانون معتمد في العام 2017. ينطبق هذا على الشركات والمجموعات التي توظف أكثر من خمسة آلاف موظف في فرنسا أو أكثر من عشرة آلاف في فرنسا والخارج لمدة عامين متتاليين. يجب عليها إنشاء ونشر واحترام وتقييم خطة اليقظة التي تحدد المخاطر ويجب أن تمنع الهجمات الخطيرة على حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وصحة وسلامة الأشخاص وكذلك البيئة في جميع أنحاء مجال نشاطهم.

العقوبات الدولية:
يمكن للأمم المتحدة ومجلس الاتحاد الأوروبي وكذلك بعض الدول اعتماد تدابير مالية أو تجارية تقييدية (وتسمى أيضًا "عمليات الحظر" أو "العقوبات") ضد الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين أو الكيانات. تتخذ هذه التدابير شكل حظر وتقيود على التجارة في السلع أو التقنيات أو الخدمات المستهدفة مع بعض البلدان، وتدابير لتجميد الأموال والموارد الاقتصادية، وأحيانًا قيود على الوصول إلى الخدمات المالية.

قواعد على ضوابط التصدير:
الهدف من الضوابط على التصدير هو السيطرة على جميع أنواع الصادرات التي من المحتمل أن يتم تحويلها من الاستخدام المدني السلمي إلى المشاركة في تطوير أسلحة الدمار الشامل، أو الأسلحة الكيميائية أو البيولوجية، أو ناقلات الأسلحة، مع تسهيل وتأمين التجارة المشروعة.

يتم ضبط الصادرات أيضًا على الصادرات إلى البلدان الخاضعة للعقوبات، بما في ذلك الحظر. توجد أيضًا أحكام محددة (كما هو الحال في فرنسا) تتعلق بمراقبة المواد الحربية وتستند إلى مبدأ الحظر العام الذي يؤدي إلى إخضاع قطاع الدفاع كله وتدفقاته لسيطرة الدولة. وأخيرًا، هناك أحكام محددة تتعلق بمراقبة المواد النووية. يتم إصدار قواعد مراقبة الصادرات على عدة مستويات، بما في ذلك الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة.

الشرعة الدولية لحقوق الإنسان، التي تتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

قائمة المصطلحات

ولأن المجموعة أُسست في العديد من البلدان ذات القوانين والثقافات المختلفة، ليس من السهل وضع تعريفات مشتركة. ومع ذلك، نقتراح العديد من التعريفات التي تم تطويرها لأغراض المعلومات، ولكنها تهدف إلى توضيح العناصر القانونية المعروفة في العديد من البلدان أو في الأطر الدولية.

استغلال النفوذ:

يشكل عملاً من أعمال النفوذ الفعّال المتمثل في عرض الهدايا والدعوات والرحلات الفنية على موظف عمومي لنفسه أو لغيره بقصد استغلال نفوذه الحقيقي أو المفترض بقصد الحصول على امتيازات أو وظائف أو عقود أو أي قرار مناسب آخر من سلطة أو إدارة عامة.

إن قبول أو التماس نفس الأهداف لهذه الهدايا والدعوات والرحلات الفنية من قبل موظف عمومي يشكل عملاً من أعمال استغلال النفوذ السلبى. يشكل استغلال النفوذ جريمة جنائية.

الاحتيال:

يُعتبر الاحتيال كأي فعل أو امتناع طوعي ومستتر، يتم بقصد الخداع أو التحايل على القوانين المعمول بها أو قواعد الشركة، بهدف الحصول على إفادة مادية أو معنوية غير مستحقة للمحتال أو لمصلحة طرف ثالث. يأخذ الاحتيال أشكالاً متعددة جميعها مُعاقب عليها جنائياً: سرقة الأموال أو الممتلكات أو البيانات أو التغيير المتعمد أو إخفاء المستندات أو إتلافها أو الابدخالات الكاذبة أو الإقرارات الكاذبة أو التلاعب بالحسابات أو التزوير أو غسل الأموال أو الاحتيال أو الفساد...

التحرش الأخلاقي:

إن مضايقة الآخرين من خلال التعليقات أو السلوك المتكرر الذي يكون هدفه أو تأثيره تدهور ظروف العمل التي من المحتمل أن تنتهك حقوقهم وكرامتهم، أو تضعف صحتهم الجسدية أو العقلية أو تضر بمستقبلهم المهني، يُعاقب عليها جنائياً.

التحرش الجنسي:

التحرش الجنسي هو فرض تعليقات أو سلوكيات ذات دلالة جنسية أو جنسانية بشكل متكرر على شخص ما وتنتهك كرامته بسبب طبيعتها المهينة أو المذلة. يمكن أن يحدث في العمل أو خارجه. إنها جريمة جنائية.

التمييز:

يهدف التمييز إلى حرمان الأشخاص لأسباب يحظرها القانون على أساس أصلهم، أو جنسهم، أو وضعهم العائلي، أو حملهم، أو مظهرهم الجسدي، أو الضعف الخاص الناتج عن وضعهم الاقتصادي، أو الواضح أو المعروف لصاحبه، أو لقبهم، أو مكان إقامتهم، أو حالتهم الصحية، أو فقدانهم لاستقلاليتهم، أو إعاقاتهم، أو خصائصهم الجينية، أو أخلاقهم، أو ميولهم الجنسية، أو هويتهم الجنسية، أو أعمارهم، أو آرائهم السياسية، أو أنشطتهم النقابية، أو قدرتهم على التعبير عن أنفسهم في لغة غير الفرنسية، أو انتمائهم أو عدم انتمائهم، صحيحاً أو مفترضاً، إلى مجموعة عرقية أو أمة أو ما يسمى بعرق أو دين معين. إن التمييز القائم على أحد هذه الأسباب يعاقب عليه القانون الجنائي.

السخرة:

تشمل اتفاقية السخرة (رقم 29) للعام 1930، التي حددتها منظمة العمل الدولية، أي عمل أو خدمة مطلوبة من فرد تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع الفرد المذكور للقيام بها.

العبودية:

تم تعريفها في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن العبودية في العام 1926، على أنها فعل ممارسة شخص ما لصفات حق الملكية أو إبقاء شخص في حالة خضوع مستمر من خلال إجباره على أداء عمل أو أداء جنسي أو تسول أو أي خدمة غير مدفوعة الأجر.

الفساد:

يشير الفساد إلى السلوك الذي يتم من خلاله التماس العروض أو الوعود أو التبرعات أو الهدايا أو قبولها أو تلقيها بغرض القيام بعمل ما أو الامتناع عن القيام به، أو الحصول على خدمات أو مزايا معينة. الفساد النشط والفساد السلبى هما جريمتان جنائيتان متكاملتان لكنهما مستقلتان.

يمكن محاكمة أفعال المفسد (الفساد النشط) وأفعال الفاسدين (الفساد السلبى) والحكم عليها بشكل منفصل، ولا يخضع ردة أحدهما بأي حال من الأحوال لعقوبة الآخر.

في الواقع، يقبل الفساد الوعود أو الهدايا أو التبرعات، بل ويمكنه أن يطلبها ويقدم الفساد الهدايا والتبرعات، ويقدم الوعود إلى حد الاستسلام لطلبات الرشوة من خلال تسليم الشيء محل الفساد.

المعلومات الداخلية:

المعلومات الداخلية هي معلومات دقيقة لم يتم إعلانها وتتعلق، بشكل مباشر أو غير مباشر، بمصدر أو أكثر من مصدرٍ الأدوات المالية، أو أداة أو أكثر من الأدوات المالية، التي إن تم نشرها للعامة، فمن المرجح أن يكون لها تأثير كبير في سعر الأدوات المالية المعنية أو سعر الأدوات المالية المرتبطة بها.

بيانات شخصية:

أي معلومات تتعلق بشخص طبيعي محدد أو يمكن التعرف عليه، الشخص الذي يمكن التعرف عليه هو الشخص الذي يمكن التعرف عليه، بشكل مباشر أو غير مباشر. حين لا يكون من الممكن التعرف على شخص ما، يقال إن البيانات مجهولة المصدر.

تخضع حماية البيانات الشخصية للقوانين، وقد يشكل عدم الالتزام بها جريمة جنائية.

عمالة الأطفال:

يتعلق ذلك بأي عمل يحرم الأطفال من طفولتهم وإمكاناتهم وكرامتهم ويضر بنموهم الجسدي والعقلي. يتم تعريف هذا المصطلح في اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم 138) بشأن سن القبول في العمل، 1973 واتفاقية (رقم 182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999، وكذلك في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل.

مدفوعات التسهيلات:

مدفوعات التسهيلات هي عمولات صغيرة أو هدايا صغيرة تقدم للمسؤولين أو الأشخاص في موقع اتخاذ القرار للحصول على خدمة من حق الشخص الحصول عليها، على سبيل المثال إعطاء مبلغ بسيط للحصول على تأشيرة أو التخليص الجمركي بسرعة أكبر. إنها تشكل جرائم جنائية في العديد من البلدان وتحظرها المجموعة.

تم اعتماد قواعد الميثاق الأخلاقي هذه من قبل اللجنة التنفيذية في ENGIE S.A. في 11 سبتمبر 2023 ومن قبل لجنة الأخلاقيات والبيئة والتنمية المستدامة التابعة لمجلس إدارة ENGIE المحدودة خلال اجتماعها في 20 سبتمبر 2023.

قد تخضع ترجمات هذه الوثيقة للتفسير، ويُشار إلى النسخة الفرنسية فقط.

- للحصول على أي معلومات أو نصيحة بشأن الأخلاقيات والامتثال: ethics-communication@engie.com
- لإبلاغ المجموعة عن حادثة أخلاقية: ethics@engie.com
- للحصول على أي معلومات تتعلق بحماية البيانات الشخصية في ENGIE: dpo@engie.com

الطبعة الأولى - نوفمبر 2009
إعادة الإصدار الأخير - نوفمبر 2023

التصميم والكتابة: 



المكتب الرئيسي: 1 ساحة صموئيل دي شامبلان
92400 كورفوا - فرنسا
engie.com