



الأخلاق والنزاهة

مدونة قواعد السلوك

ARTELIA

باشون أند سوليشنز (الشغف والحلول Passion & Solutions)



تهدف أرتيليا إلى أن تكون شركة هندسية متعددة التخصصات تضع المعايير في أوروبا وجميع أنحاء العالم، علاوة على أنها شركة هندسية ذات نمو جريء وتحت السيطرة الكاملة. ومن أجل تحقيق ذلك، يشمل التراث الذي نتشاركه هدفاً سامياً وقيماً تجعلنا نتميز، ويصبح لدينا إرثاً ضخماً من مراجع العملاء والخبرات الكبيرة.

نحن على علم بأن الموظفين والموظفات الذين ينضمون إلينا يستثمرون في أرتيليا، ويلتزمون من جانبنا، ويلتزمون بشدة بضمان أن يؤتي هذا التراث ثماره مع رؤية طويلة المدى. ومع ذلك، فإن هذه الرؤية تتطلب الالتزام مع المسؤولية والنزاهة. إن إجراء أعمالنا بإصرار وثبات مع تلبية المتطلبات الأخلاقية رفيعة المستوى، عن طريق تأكيد الالتزام بعدم التسامح مطلقاً مع مخاطر الفساد والاحتيال، هو الأساس الجوهري للثقة التي يمنحها لنا عملاؤنا والتي نرغب في مشاركتها مع شركائنا. وهذه الثقة هي أحد المصادر والضمانات لاستدامة مجموعتنا.

لقد وافق أعضاء مجلس الإدارة على أحدث طبعة من مدونة قواعد السلوك لدينا وذلك عن طريق العمل بالنصائح والمشورة المأخوذة من لجنة الأخلاقيات، لأنها تحدد القواعد الأخلاقية الرئيسية والنزاهة التي يلتزم بها جميع موظفينا ومقدمي الخدمات والموردين لدينا من جميع أنحاء العالم. ويتم الميثاق دليل حسن السلوك وبرنامج نزاهة ممتد يلبى أعلى معايير الامتثال الوطنية والدولية.

لا يحل هذا النهج ككل محل الفطرة السليمة أو المسؤولية الشخصية، ولكنه يوفر إطاراً ومساعدة في الإجراءات التي يتخذها الجميع. إذا كان هناك أي شك في موقف حساس، فإن القاعدة الذهبية تتمثل في عدم البقاء وحيداً مع السؤال، ولكن التحدث عنه وفقاً للشروط المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك.

إن التنفيذ الصحيح للإجراءات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك وبرنامج النزاهة هو أمر يخص كل واحد منا لأنه في الأخلاق قد يؤدي إلى إضعاف السلوك غير اللائق المعزول بل حتى يكتسح الصرح الذي نقوم جميعاً بتشييده أكثر من أي مجال آخر. وعلى الجميع أن يحرصوا على عدم المخاطرة. هيا بنا نكون قوة حسنة ومثالا يحتذى به.



بينوا كلوتشيريت
الرئيس التنفيذي

الديباجة



أرتيليا هي مجموعة مستقلة تعمل في مجموعة واسعة النطاق من الخدمات (منها خدمات إدارة المشاريع والهندسة والاستشارات والتدقيق وتسليم المفتاح) في مجال متنوع للغاية من أنشطة: تشييد المباني والمياه والطاقة والبيئة والصناعة والبحرية والنقل والتنمية الحضرية والبرامج متعددة المواقع.

تروج أرتيليا لخمس قيم قوية (هي: التميز، والبساطة، والمشاركة، والاستقلال، والشغف) التي توجه السلوك الفردي للموظفين في العمل، وتشجع الأداء الجماعي وتعطي معنى للغاية الشركة: "تصميم الحلول لحياة إيجابية".

فيما يتعلق بمدونة قواعد السلوك، فإن هذه القيم الخمس تعني:

• التميز في الوفاء بالتزاماتنا التعاقدية مع التحكم في مخاطرتنا والتطبيق الصارم لأحكام مدونة قواعد السلوك.

• البساطة في العلاقات بين الموظفين ومع عملائنا وشركائنا، بما في ذلك التأكيد على الالتزام الصارم والمطلوب بأحكام مدونة قواعد السلوك.

• التبادل المعلومات بشفافية وعملية صنع القرار الجماعية، والتي يجب أن تكون واضحة بشكل خاص في الأمور المتعلقة بأحكام مدونة قواعد السلوك.

• الاستقلالية الحكم وروح المسؤولية، لاسيما فيما يتعلق بالتطبيق الدقيق لأحكام مدونة قواعد السلوك.

• الشغف بالعمل في مهنة ذات هدف طموح، وفخر بالعمل بمستوى عالٍ من الالتزام، كما هو منصوص عليه في أحكام مدونة قواعد السلوك.

تؤكد أرتيليا ارتباطها القوي عن طريق مدونة قواعد السلوك المستقيم في علاقاتها الداخلية والخارجية وكيفية تسير أعمالها وفقاً لقيمتها ومراعاة مبادئها الأساسية فيما يتعلق بأصحاب المصلحة (الموظفون، والعملاء، والشركاء، المزدودون والهيئات العامة والمستخدمين والمقيمين، إلخ).

تتعهد أرتيليا بإتمام المهام الممنوحة لها مع بذل الاهتمام الواجب بالقوانين واللوائح، وعلى نحو أعم، بنزاهة واحترام أصحاب المصلحة، في جميع البلاد التي تعمل فيها المجموعة.

تلتزم أرتيليا بالمبادئ المنصوص عليها في:

- إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان. • الاتفاق العالمي.
- غرفة التجارة الدولية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- الميثاق الأخلاقي للاتحاد الأوروبي لجمعيات الاستشارات الهندسية.
- منظمة العمل الدولية.

تم تنفيذ "برنامج امتثال الشركة" في المجموعة للحيلولة دون أي انتهاك للقوانين واللوائح السارية على أنشطة أرتيليا وهذا الميثاق.

تنطبق مدونة الأخلاقيات على جميع الكيانات وجميع الموظفين في المجموعة وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية لكل دولة تعمل فيها أرتيليا، حيث تتوقع أرتيليا من الموظفين أن يتصرفوا في ظروف مهنية وفقاً لهذه المبادئ الأخلاقية في جميع الأوقات، بصرف النظر عن مهنتهم أو مستوى مسؤوليتهم.

تتوقع أرتيليا أيضاً من مقدمي الخدمات والمقاولين من الباطن والموردين الامتثال لالتزامات مدونة قواعد الخاصة بها وخاصة الأحكام المنصوص عليها في الفصل الثاني فيما يتعلق بتسيير الأعمال التجارية.

تدرك أرتيليا أن مدونة قواعد السلوك لا يمكنها استنساخ جميع القوانين أو اللوائح أو الاتفاقيات التي تنظم أنشطة المجموعة، ولا تتناول كل موقف قد ينشأ، وتحت المجموعة كل موظف على مراجعة المواقف والاستجابة لها بنزاهة وفقاً للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق والاحتكام إلى حسن التقدير والحكم الرشيد.



أرتيليا:

إحدى المجموعات الإنسانية

1.1 احترام الناس

تلتزم أرتيليا بالمبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتولي أهمية خاصة لحظر عمالة الأطفال والعمل القسري.

توظف أرتيليا الأشخاص الذين لديهم على الأقل الحد الأدنى من السن القانونية للعمل وفقاً للتشريعات الوطنية المعنية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث تنبني سياسة الموارد البشرية فيها على مبادئ الكرامة والاحترام المتبادل والثقة المتبادلة من قبل جميع موظفيها، وكذلك عمالها وشركائها ومقدميها.

تسعى أرتيليا إلى تجاوز مجرد الامتثال للقوانين واللوائح التي تحكم قانون العمل والعلاقات الصناعية في كل دولة تعمل فيها المجموعة وقد حددت الأهداف التالية:

• تعزيز الكرامة في العمل بجميع أشكاله ومنع جميع أشكال السخرة.

• عدم التسامح مع أي سلوك مسيء أو لفظي أو جسدي أو أي شكل من أشكال التحرش التي من شأنها أن تؤدي إلى رد فعل أو ضغط أو سلوك موجه ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد. تشجع أرتيليا موظفيها على احترام بعضهم بعضاً في بيئة العمل.

• احترام خصوصية الموظفين (وتحديداً فيما يتعلق بالقوانين التي تحكم الملفات الإلكترونية)، وفقاً لميثاق نظم معلومات أرتيليا الذي تم إصداره لهم.

1.2 سلامة الموظفين

وأمنهم

تلتزم أرتيليا بالحفاظ على صحة وسلامة موظفيها. ووفقاً لذلك، تشجع أرتيليا السلوك الاستباقي للحيلولة دون مخاطر الصحة والسلامة والأمن.

يهدف النهج الوقائي المتبع إلى تحسين الظروف والرفاه في العمل، فهو جزء من منطلق المسؤولية الاجتماعية والبيئية ويسعى جاهداً للتخطيط المسبق والحد من إصابات مكان العمل والأمراض المهنية وعواقبها البشرية والاجتماعية والاقتصادية. ينتج عنه التزام قوي من قبل التنفيذيين والمديرين جميع أصحاب العمل، عن طريق إجراءات الوقاية والتواصل والتدريب والدعم، للحفاظ على الصحة والسلامة. يأخذ النهج شكلاً ملموساً في مشاركة الجميع.

1.3 تكافؤ الفرص للجميع

ترغب أرتيليا في تعزيز المساواة في الفرص المهنية وعدم التمييز:

• عن طريق التحقق من اتخاذ القرارات ذات الصلة بالوظيفة (التوظيف، والتعيين، والترقية، والنقل، والفصل، والأجور والتعويضات والتدريب، وما إلى ذلك) على أساس المهارات والجدارة والمساهمات في فريق أو كيان اقتصادي. لذلك تستبعد أرتيليا أي قرار يؤدي إلى التمييز ضد أي موظف، ولاسيما القرار المتخذ لأسباب تتعلق بالجنس أو التوجه الجنسي أو المظهر أو الأصل أو المعتقدات أو الآراء أو العضوية النقابية أو الإعاقة.

• عن طريق تشجيع توظيف ودمج العاملين من ذوي المؤهلات الخاصة.

1.4 تطوير الموظفين

تعزز أرتيليا تنمية العمالة المستدامة:

• عن طريق تقديم عقد عمل لكل موظف/ موظفة باستخدام لغة يجدها/تجدها مفهومة وتحدد بوضوح شروط وأحكام التوظيف وتوضح:

- مكونات تعويضه/تعويضها.
- استحقاقات الإجازة والمزايا.
- ساعات العمل.

• بالعمل على تعزيز تنمية مهارات موظفي المجموعة يتحقق ما يلي: - سياسة تدريب مهني ملائمة.

- حوار منتظم بين المديرين والموظفين.
- تشجيع التنقل الجغرافي والمهني داخل المجموعة.

1.5 علاقات العمل والالتزام

المجتمعي

تهدف أرتيليا إلى تطوير الحوار المسؤول بشأن علاقات العمل مع الموظفين وممثليهم واحترام حرية تشكيل الجمعيات.



أرتيليا: مجموعة مسؤولة

تراعي أرتيليا أنه يجب إتمام التفاوض بشأن العقود الموقعة مع عملائها وشركائها ومقاوليها من الباطن ومورديها عن طريق ضمان النزاهة وأعلى المعايير الأخلاقية.

تحظر أرتيليا أي عمل مباشر أو غير مباشر من أعمال الفساد أو الرشوة أو الاحتيال ولا تتسامح مع أي إخلال بذلك. ولذلك فإنها تدعو أصحاب المصلحة إلى تبني النهج نفسه وتوقع من ممثليها ومقدمي خدماتها ومقاوليها من الباطن ومورديها الامتثال للالتزامات مدونة قواعد السلوك الخاصة بها. وتعمل على تنفيذ تدابير لضمان احترام هذه الالتزامات عند اختيار الشركاء وأثناء الوفاء بالعقود.

تري أرتيليا أيضًا أنه يجب تنفيذ الأساليب التجارية وفقًا لمبدأ المنافسة العادلة وتحظر أي اتفاقيات أو سلوك يمكن وصفه بأنه ممارسة غير تنافسية.

2.1 الفساد

تحظر أرتيليا جميع أشكال الفساد في معاملاتها التجارية وتلتزم بتطبيق الأحكام المنصوص عليها في اتفاقية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن مكافحة رشوة الموظفين الحكوميين في المعاملات التجارية الدولية، المؤرخة في 21 نوفمبر 1997، واتفاقية الأمم المتحدة بتاريخ 31 أكتوبر 2003 لمكافحة الفساد. قامت أرتيليا بإدراج الأحكام الملائمة وذلك فيما يتعلق بهذا الموضوع في نماذج العقود الخاصة بها.

وفقًا لذلك، تحظر أرتيليا شركات المجموعة والموظفين من الوعد أو تقديم أو تزويد شركة أو شخص أو مجموعة من الأفراد بأي منفعة مالية أو غير ذلك لغرض وحيد هو تأمين أو الحفاظ على معاملة تجارية أو تلقي أي تسهيل أو خدمة قد تنتهك إحدى اللوائح. ينبغي ألا تؤدي أي معاملة تجارية إلى سلوك يمكن وصفه بالفساد النشط أو السلبي أو التواطؤ أو التأثير من الداخل أو المحسوبة.

إن ما يسمى بدفعات "التيسير" هي مدفوعات غير رسمية، تُدفع عادة لتسهيل الإجراءات الإدارية. وهذه المدفوعات، التي قد يتم التغاضي عنها في بعض البلدان حيث تنطبق هذه الممارسة، تعتبر فاسدة. ومن ثم فقد اتخذت أرتيليا قرارًا شجاعًا وحازمًا بحظر هذه المدفوعات.

2.2 تضارب المصالح

تضارب المصالح هو موقف تتداخل فيه مصالح الموظف مع الشركة، أو تتعارض مصالح الشركة مع مصالح أصحاب المصلحة الآخرين في المشروع (العملاء، والسلطات، وما إلى ذلك) ما من شأنه أن يؤثر على الأداء المستقل، والحيادي والموضوعي لواجبات الموظفين أو تكليف الشركة.

تتطلب أرتيليا على المجموعة وموظفيها وشركائها التأكد من عدم تنفيذ أي نشاط أو تخصيصه، وعدم الاحتفاظ بأي مصلحة أو استثمار في شركة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، من شأنه أن يضع المجموعة في حالة تضارب في المصالح.

في حالة الشك أو حدوث موقف من هذا القبيل، يجب على الموظف إبلاغ إدارته على الفور.

حقوق النسخ محفوظة لشركة Dire l'Entreprise، فليكس، إنس،

أرتيليا

2.3 الهدايا الدعوات

قد تصرّح أرتيليا بتقديم الهدايا والدعوات وتبادلها ما من شأنه أن يساهم في رواج العلاقات التجارية. ومع ذلك، يجب تقديمها مع مراعاة الفطرة السليمة والضمير الحي والشفافية الكاملة.

وعلى هذا تُحظر هذه الممارسة، بصرف النظر عن النوع والقيمة والمبلغ والطابع، عندما يُقصد بها تأمين ميزة تجارية غير عادلة أو التأثير على الأعمال الرسمية، عند عدم الامتثال للقواعد التي تنفذها المجموعة، وعلى نحو أوسع نطاقاً، عند تعارضها مع التدابير القانونية أو التعاقدية.

يجب أن تكون الهدايا أو الدعوات المُقدمة أو المستلمة من الموظف ذات قيمة معقولة ويجوز ألا يتم تكرارها، حيث تم تعيين حد نقدي لكل منطقة.

الهدايا أو الدعوات التي يقدمها الموظف والتي تتجاوز الحد يجب أن تتم الموافقة عليها مسبقاً من قبل مدير الوحدة المعني، على أن يتم تسجيل شراء هذه الهدايا والدعوات بشكل صحيح في القوائم المالية.

يجب إبلاغ مدير الوحدة المعني ومسؤول الأخلاقيات والنزاهة بالمجموعة بشأن الهدايا والدعوات التي يتلقاها الموظف والتي تتجاوز الحد الأدنى.

2.4 وسطاء الأعمال

تدير أرتيليا تطوير أعمالها وتوسيع نطاقها باستخدام الموارد الداخلية. ومع ذلك فإنه من أجل تطوير منطقة و/أو مجال نشاط جديد، على سبيل المثال، قد تطلب المجموعة خدمات وكلاء ومستشارين ووسطاء.

ترى أرتيليا أن استخدام الوسطاء يجب أن يكون أمراً استثنائياً لا قاعدة أساسية، حيث يتطلب مراقبة دقيقة لسمعتهم ونوعهم، إلى جانب جودة خدماتهم وأصالتها.

هناك إجراء محدد للاحتفاظ بالوسطاء، والذي يتطلب موافقة مسبقة من المدير القانوني والمدير التنفيذي لوحدة الأعمال المعنية. يجب أن تكون الرسوم المدفوعة للوسطاء متوافقة مع خدماتهم. يجب أن يتوافق الدفع مع شروط وأحكام العقد المبرم بينهما وفقاً لإجراءات أرتيليا الداخلية.

2.5 المسؤولين الرسميين

تولي أرتيليا اهتماماً خاصاً بتعيين الموظفين الحكوميين سابقاً و/أو توقيع الاتفاقيات معهم عندما تتعلق الأنشطة أو التوظيف المعني بشكل مباشر أو غير مباشر بمسؤوليات الفرد خلال فترة وجوده في المنصب أو الأنشطة التي مارسوا أو استمروا في ممارسة نفوذهم فيها بشكل كبير.

لدى أرتيليا إجراء محدد لضمان عدم نشوء أي ميزات لشركات المجموعة عن العمل مع المسؤولين الحكوميين السابقين تتعارض مع السلوك الأخلاقي وأفضل الممارسات في الأعمال التجارية.

2.6 تمويل الأنشطة السياسية أو المساهمة فيها

لتجنب سوء التفسير أو الصعوبة، تحظر أرتيليا أي مساهمة، سواء كانت مالية أو عينية، في المنظمات أو الأحزاب السياسية، أو الشخصيات السياسية، حتى في البلدان التي قد تسمح فيها اللوائح بذلك.

2.7 المساهمات في الأعمال التي تهم المجتمع

أرتيليا هي شركة مواطنة تروج للأنشطة الخيرية التي تقوم بها مؤسستها. تساهم في تمويل مؤسستها وتشجع الموظفين على المشاركة في أنشطة هذه المؤسسة، حيث يضمن مجلس أمنائها عدم مساهمة الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة في منح أي منفعة بشكل مباشر أو غير مباشر للأنشطة التي تقوم بها المجموعة أو موظفيها. قد يتم أيضاً استدعاء أرتيليا بالمصادفة للاضطلاع بدور الراعي أو الكفيل. وقد يتم التصريح بهذه الطلبات في حال كانت تخدم المصلحة العامة وكانت موافقة المدير التنفيذي لوحدة الأعمال المعنية المسبقة أمراً واجباً.

يجب تسجيل إجراءات الرعاية في حسابات شركة المجموعة المعنية وإبلاغ مسؤولي الأخلاقيات والنزاهة للمجموعة ووحدة الأعمال.



إعادة هيكلة تقاطع كواي دي إيفري سور سين - فرنسا

2.8 الاتصالات والمعلومات

تلتزم أرتيليا بدقة المعلومات الواردة في الوثائق التي تقوم بإصدارها.

لذلك يجب على كل موظف ضمان جودة ودقة المعلومات التي ينقلها داخل المجموعة وخارجها، حيث يلتزم كل موظف أيضاً بعدم الإفصاح خارج المجموعة عن أية معلومات سرية قد تكون لديه بصرف النظر عن مسؤولياته. وعلى كل موظف أيضاً التأكد من الإفصاح عن المعلومات السرية فقط لموظفي أرتيليا المعنيين فقط للأغراض المصرح بها. وفي حال ساورك أي شك بشأن طبيعة المعلومات التي سيتم الإفصاح عنها أو الأفراد المعنيين، يجب على الموظفين طلب المشورة من مديرهم.

تتعلق المعلومات السرية بكل من أرتيليا وشركائها. يبقى هذا الالتزام سارياً بعد مغادرة الموظف للمجموعة أو إنهاء العلاقة التعاقدية أو انتهائها.

2.9 إدارة الجودة والمخاطر

يتمثل الهدف من نظام إدارة أرتيليا في تلبية توقعات أصحاب المصلحة على المستوى الداخلي والخارجي، مع الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية،

حيث يؤدي جميع الموظفين دورهم في التحسين المستمر للإجراءات والعمليات التي تنفذها أرتيليا لقيادة وتطوير شركة مستدامة ومسؤولة.

على هذا النحو، تعتبر إدارة المخاطر عاملاً حيوياً في مساعدة أرتيليا على العمل والتوسع وضمان بقائها على المدى الطويل. إدارة المخاطر تُعنى بالمخاطر التي تتعرض لها الشركة وموظفيها وعملائها وأصحاب المصلحة.

يقوم قسم المخاطر والتدقيق بتوجيه هذا النهج ونشر كل من الوحدات الخطية والوظيفية في المجموعة للقضايا التي تعنيهم. وبناءً على ذلك، تقوم إدارة المخاطر والتدقيق بوضع ومراجعة خريطة وتقييم المخاطر القانونية والأخلاقية والفساد والنفوذ الداخلي والمخاطر المالية والتشغيلية التي قد يكون لها أثر سلبي على تطور المجموعة. والإدارة مُكلفة أيضاً بضمان مراعاة الوحدات التشغيلية لهذه المخاطر في إستراتيجياتها وإجراءاتها من جميع الأنواع والسعي جاهدة لتحسين مستوى الوقاية.

يتعين على إدارة المخاطر والتدقيق رفع تقرير بشأن عملها إلى لجنة الأخلاقيات وإلى لجنة المخاطر والتدقيق والحسابات التابعة لمجلس إدارة مجموعة أرتيليا مرة واحدة سنوياً على الأقل.



3.1 لجنة الأخلاقيات

قامت أرتيليا بإنشاء لجنة للأخلاقيات. وهي هيئة مستقلة تعنى بالتأمل الذاتي وتقديم المشورة والتحليلات والمقترحات والإشراف فيما يتعلق بالأخلاقيات المهنية داخل المجموعة. تتدخل لجنة الأخلاقيات إما بمبادرة منها أو على أساس إحالة من مجلس إدارة مجموعة أرتيليا أو الفريق التنفيذي العام للمجموعة أو مدير الكيان أو أي موظف يواجه مشكلة أخلاقية.

تتولى لجنة الأخلاقيات المهام التالية:

- تحديد برنامج النزاهة، وعلى نطاق أوسع، النهج الأخلاقي للمجموعة المعتمد من قبل الإدارة العامة ومجلس إدارة مجموعة أرتيليا.

- ضمان نشر وتحديث برنامج النزاهة للمجموعة بما في ذلك رصد أهداف الاتصال والتدريب الملائمة.

- تحليل الإحالات الأخلاقية أو الذاتية أو تدقيق أو عمليات التدقيق على اللجان للأطراف المعنية، واعتمادًا على الموقف، قم بالرد أو اقتراح جوانب من الاستجابة لكل إحالة إلى الإدارة العامة. ووفقًا لذلك، قد تقوم لجنة الأخلاقيات بالتحقيق والتأكد من السرية التي قد تكون مطلوبة لحماية الأفراد والشركة.

تتألف لجنة الأخلاقيات من أعضاء معتمدين من قبل مجلس إدارة مجموعة أرتيليا بناءً على مقترحات من الإدارة العامة للمجموعة. واللجنة تضم عضو مجلس إدارة خارجيًا واحدًا على الأقل وتختار رئيسًا من بين أعضاء مجلس إدارتها. وتقدم تقارير سنوية عن أعمالها إلى مجلس إدارة مجموعة أرتيليا وعلى النحو المطلوب إلى اللجنة التنفيذية للمجموعة.

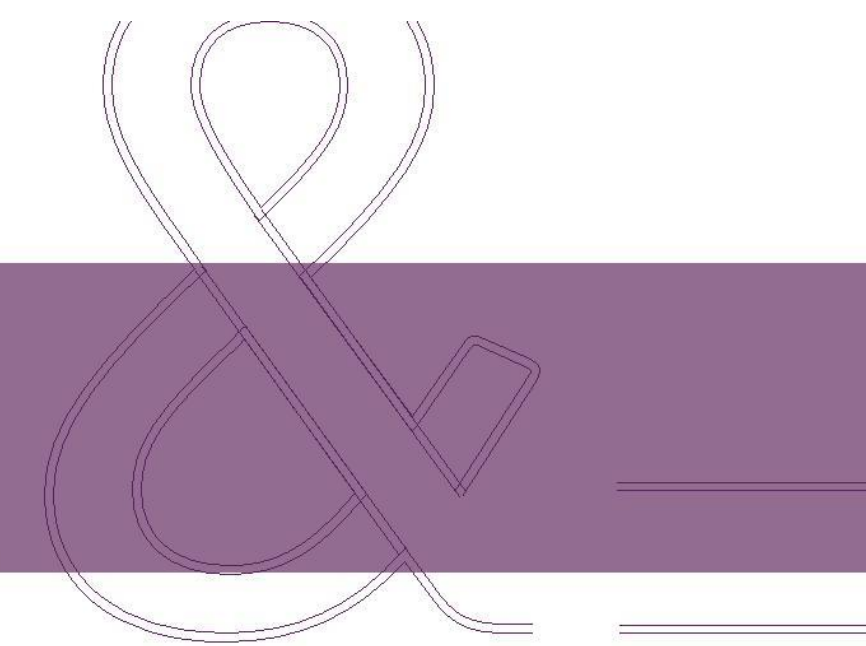
3.2 3.2 مسؤولو

الأخلاقيات والنزاهة

قامت أرتيليا بتعيين مسؤول الأخلاقيات والنزاهة للمجموعة.

فيما يلي بيان بواجبات مسؤول الأخلاقيات والنزاهة بالمجموعة:

- توجيه تعريف برنامج النزاهة للمجموعة وتطوراتها.
- النشر الفعال بدعم من الأقسام التشغيلية والتنفيذية لبرنامج نزاهة المجموعة، بما في ذلك المعايير والعمليات الداخلية المتعلقة ببرنامج النزاهة.
- إدارة الإجراءات التي تقررها لجنة الأخلاقيات في ضوء الإحالات أو الإحالات الذاتية إلى اللجنة.
- على نطاق أوسع في مجال الأخلاق، ضمان المراقبة الخارجية للتطورات في الممارسة والنظم المرجعية، وتنسيق أطراف المجموعة والمساعدة في تطوير السلوك داخل المجموعة.



يرفع تقاريره إلى الرئيس التنفيذي للمجموعة وبشأن العمل إلى لجنة الأخلاقيات. لقد أنشأ مسؤول الأخلاقيات والنزاهة بالمجموعة شبكة من مديري الأخلاقيات والنزاهة في وحدة العمل بالاتفاق مع تنفيذي وحدة الأعمال من أجل المساعدة في تصميم ونشر ورصد برنامج النزاهة وتسهيل تصعيد الأسئلة والتنبهات والتعليقات وبالتالي المساعدة في تحسين نظام النزاهة في المجموعة.

3.3 واجب الإبلاغ الإجراءات التصحيحية

عندما يواجه موظف مشكلة أخلاقية أو مخالفة للقواعد المنصوص عليها في هذا الميثاق، فإنه يجب عليه/عليها إبلاغ أحد الأشخاص التاليين:

- رئيسه أو رئيسها المباشر أو رئيسه أو حتى المدير التنفيذي لوحدة أعماله.
- مدير الموارد البشرية للكيان أو وحدة العمل المعنية لاسيما فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة باحترام الأفراد.
- المدير القانوني للمجموعة.
- مسؤول الأخلاقيات والنزاهة في المجموعة أو مسؤول وحدة الأعمال المعنية.
- لجنة الأخلاقيات عبر أحد عناوينها البريدية الإلكترونية التالية:
ethique@arteliagroup.com - ethics@arteliagroup.com

ستضمن أرتيليا مراجعة أي مخاوف أخلاقية يتم التعبير عنها بحسن نية فيما يتعلق بالسلوك غير اللائق المحتمل من كيان أو موظف أو شريك تجاري واتخاذ الإجراءات المناسبة واتخاذها.

وفي حالة إجراء تحقيق، يجب على أرتيليا ولجنة الأخلاقيات التأكد من أنه يتم وفقًا لمبادئ جلسة الاستماع العادلة، وافترض البراءة والسرية التي قد تكون مطلوبة لحماية الأشخاص والشركة.

سيتم إبلاغ أي معلومات يتم تقديمها أثناء التحقيق فقط لأولئك الذين يحتاجون إلى معرفتها. لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي من قبل أرتيليا ضد موظف يبلغ عن مخاوف أخلاقية أو فشل بحسن نية.

الأخلاقيات، وواجب الإبلاغ، والإجراءات المتخذة



الأخلاق والنزاهة

مدونة قواعد السلوك

يناير 2021

أرتيليا

16 ريو سايمون فيل - 93400 سان أوين سور سين - فرنسا

www.arteliagroup.com

OSR - 22-01-2021 - DMCOM.CCR

**ARTELIA**

باشون أند سوليشنز (الشغف والحلول Passion & Solutions)