



ميثاق السلوك



المرجعيات الأخلاقية

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. التقيّد بالقوانين ولوائح التنظيم 8
7. حالات تضارب المصالح 10
8. فحص العملاء التجاريين وطلب تعهدات منهم 11
9. مكافحة تبيض الأموال 11
10. مكافحة الفساد والمتاجرة بالنفوذ 12
11. الهدايا ودعوات الضيافة 14
12. أعمال الإحسان والرعاية الخيرية ومساندة الفنّ 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

1. كلمة الرئيس المدير العام

وُلِدَت مجموعة كاستل groupe Castel من عزيمة رجل طموح، ثم شبت وكبرت بفضل شغف مؤسسها بتوفير منتجات رقيقة الجودة وإرادته في تلبية احتياجات المستهلكين.

أولا الخمر، ثم الجعة والمشروبات الغازية والماء، ثم مؤخرًا السكر ومنتجات أخرى مستخرجة من المحاصيل الزراعية. إن نظام القيم المشتركة للعاملين لدى المجموعة هو مفتاح النجاح والديمومة.

ما أن المجموعة تعمل في عشرات البلدان ولكل بلد منها ثقافته وعاداته وتقاليده الخاصة، رأت من الضروري أن تبنى 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؟

إنَّ الغاية من ميثاق السلوك المائل (فيما يلي "الميثاق") هو تبليغ كل من المديرين، و الموظفين، و العمّال، و المسيرين غير الأجراء، والأجراء المؤقتين و المتدربين (فيما يلي "العاملون 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 يلتزم بها كل من العاملين في المجموعة في سياق قيامه بعمله المهني لكي يُتاح له أن يساهم يوميا في تأمين احترام هذه القواعد في كل البلدان التي تراول فيها المجموعة أعمالها.

يذكر 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 الممكنة 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، يتعرّض وفقا لنوع المخالفة وخطورتها إلى إجراء تأديبي قد يصل لحدّ صرفه من العمل، طبقا للقواعد السارية ضمن المجموعة التي يعمل فيها.

تتوقع المجموعة من مورديها الكبار ومن وسطائها (مقدمو الخدمات، الوكلاء، المستشارون، الخ...) ومن زبائنها (يشار إلى هؤلاء فيما يلي بالجمع بعبارة "العملاء التجاريون" وبالمفرد بعبارة "العميل التجاري") أن يطبقوا هم أيضا قواعد سلوك مساوية 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 وبأن يراعي القواعد المحددة فيه.

يشمل هذا الالتزام كل ما يخص خطط سياسة الأمور التي تتبناها كل شركة من شركات المجموعة داخليا 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 أيضا الامتناع عن قسر العاملين على تحصيل نتائج تجارية ونتاجية بطرق لا تسمح بها قواعد الميثاق.

4. التساؤلات والمرجعيات الأخلاقية

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

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

إذا وجد أحد العاملين في المجموعة نفسه بمواجهة حالة:

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

يجب عليه أن يطرح على نفسه التساؤلات التالية:

- هل سلوكي يطابق قواعد الميثاق؟
- هل سلوك أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين يطابق قواعد الميثاق؟
- هل أنّ سلوكي هو مطابق للقانون؟
- هل أنّ سلوك أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين هو مطابق للقانون؟
- هل أنّ هذا الفعل يُظهرني أنا أو يظهر المجموعة أو أواوإواوا أو أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين بصورة حسنة؟
- هل أحبّ أن يُنشر خبره في الصحف؟

إذا كان الردّ على أي من هذه التساؤلات هو "كلا":

في حال أنّ التساؤل يعني المُتساؤل نفسه: على العامل في المجموعة المعني الامتناع عن هذا السلوك ومشاورة أحد المرجعيات الأخلاقية في الأمر؛

في حال أنّ التساؤل يعني أحد العاملين في المجموعة أو أحد العملاء التجاريين: على العامل في المجموعة المعني أن يخبر ويشاور أحد المرجعيات الأخلاقية في الأمر.



5. التنبيه

إذا شاهد أحد العاملين في المجموعة فعلاً أو سلوكاً مخالفاً للقانون أو للميثاق:

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

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

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

كما أن أي تنبيه يقوم به المنبّه بحسن نية لا يعرض المنبّه للعقوبة، حتى لو ظهر أن الأفعال المنبّه عنها هي غير صحيحة أو لا تستدعي أي ملاحظة.

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 بالتنبيه إلى فعل ما طالما أن التنبيه ناشئ عن نية حسنة. فالتهديد بكل هذه الأفعال وتنفيذها هو مخالف للميثاق.

أما في حال قيام أحد العاملين في المجموعة بإجراء التنبيه بدافع التعسف، فإن فاعل السوء يتعرض لعقوبات تأديبية وملاحقة قضائية.

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

تجري معالجة التنبيه الوارد بشكل سري مكثوم، لاسيما فيما يخص حجب هوية المنبّه. وعلى الذين يتلقون التنبيهات أن يعالجوها وفقاً للإجراء المحدد لهذا الشأن، وعليهم شخصياً الالتزام التام بواجب الكتمان.



كما يتوجب على أي عامل من العاملين في المجموعة يُطلب منه التدخل في سياق معالجة أي تنبيه أن يلتزم تماما بواجب الكتمان.

يُحظر على كل العاملين في المجموعة إعطاء أحد بأي معلومة:

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

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

إنّ كل إفشاء غير مأذون به بشأن أي تنبيه يُعدّ مخالفة للميثاق ويعرّض الفاعل للعقوبة المحددة على الصعيدين المدني والجزائي.



6. التقيّد 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 تنطبق على الشركة التابعة للمجموعة التي تستخدمه.

ولا بدّ من التنبيه هنا الى أنّ مخالفة القانون قد تعرّض العاملين في المجموعة وأيضا 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 دائما بتصرفه للرد على أي سؤال وإعطاء المشورة والنصيحة لطالبا (راجع أعلاه المقطع 4 المسمّى "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 القربى والصدقة 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 تدعو إلى الظن بأنها تؤثر على وفاء العامل تجاه المجموعة أو على قدرته على اتخاذ قرارات مهنية لصالح المجموعة؛

- في حال الاستفادة 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 معزول عن مصالحه الشخصية التي لا يجوز أن تشوّش على ما يقرّر أو يفعل في سياق عمله لدى المجموعة.

عموماً، من الأفضل لأي عامل من العاملين في المجموعة أن يخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بشأن أي علاقات قربي أو صداقة 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 الاعلان عنها يُعتبر مخالفة لميثاق السلوك .

أمثلة

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

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

جرى مؤخراً توظيف ابن عمي في شركة يمكن أن تكون مورداً للشركة التي أعمل فيها التابعة للمجموعة. إثر ذلك طلب مني ابن عمي أن أعطيه رقم هاتف المسؤول عن المشتريات لكي 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 أجير يعمل لدى مؤسسة تورّد للمجموعة أو تسعى لذلك.

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

لكن إذا أعطيت ابن عمك معلومة تمتنع عن إعطائها لأجير غيره يعمل لدى المؤسسة الموردة (مثلاً معلومة بشأن طلبية شراء كبيرة ستصدر عن المجموعة، أو معلومات عن الموردين الآخرين التي تتعامل 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 القربى أو الصداقة 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 تعهدات منهم

تنتظر المجموعة من العملاء التجاريين أن يلتزموا بنفس قواعد السلوك السارية لديها.

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

من الضروري أيضاً إعلام العملاء التجاريين بمضمون هذا الميثاق.

لذلك على العملاء التجاريين أن يتعهدوا باحترام القوانين واللوائح السارية وقواعد هذا الميثاق، لاسيما فيما يخص الفساد والمتاجرة بالنفوذ وتبييض الأموال.

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

9. مكافحة تبيض الأموال

تعريف تبيض الأموال هو حجب مصادر أموال آتية من أنشطة محظرة مثل تجارة المخدرات والارهاب، وإدخالهم بشكل مُمَوّه في قنوات العمليات التجارية العادية، ويُعدّ جريمة في القانون الجزائي.

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

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

- إذا رفض بلا سبب معقول إعطاء معلومات شخصية أو تجارية تُطلب منه؛
- إذا طلب أن يقبض مستحقته نقداً أو إذا شاء أن يدفع المستحق عليه نقداً؛
- إذا طلب تحويل مستحقته المالية على عدّة حسابات بنكية؛
- إذا شاء دفع المستحق عليه بتحويلات آتية من عدّة حسابات بنكية؛
- إذا طلب أن يقبض مستحقته أو شاء أن يدفع المستحق عليه بعملة غير العملة المذكورة في الفاتورة؛
- إذا طلب أن يقبض مستحقته أو إذا شاء أن يدفع المستحق عليه عبر طرف ثالث: يتوجب دائماً دفع المستحقات إلى الشخص أو الشركة التي وردت السلع أو نُفِذت الخدمات؛
- من الأفضل إخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بأي حالة تدعو للشبهة، أو إجراء تنبيه بالطريقة الموصوفة في المقطع 5 أعلاه المُسمّى "التنبيه".



أمثلة

تأخر موزع تجاري نتعامل معه عن دفع مبالغ فواتير مستحقة عليه بسبب مصاعب مالية. ناقشنا ورضينا بتأجيل استحقاقات الدفع. وها هو الآن يعرض علينا لتسديد ديونه المستحقة لنا أن يجري الدفع كما يلي: تدفع نصف المقدار الشركة التي اشترت السلع، وتدفع ربع المقدار شركة قابضة لها نفس الاسم، وتدفع الربع الباقي شركة خدمات تابعة لنفس المجموعة. هل أقبل بهذا العرض؟

هذه الحالة تدعو للشبهة، لأنها لا تطبّق القاعدة التي تفرض أن تقوم الشركة التي اشترت السلع أو تلقت الخدمات بتسديد الفاتورة المتعلقة بهذه السلع والخدمات. هذه الحالة تدعو إلى الاشتباه بمحاولة تبيض أموال أو القيام بعملية مخالفة للقانون. لذلك ندعوك إلى إخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بها قبل الردّ على عرض هذا الموزع التجاري. يمكنك أيضاً القيام بإجراء التنبيه الموصوف في المقطع 5 أعلاه المُسمّى "التنبيه".

10. مكافحة الفساد والمتاجرة بالنفوذ

تنتهج المجموعة سياسة لا تسمح بتاتا بأي فعل فساد أو متاجرة بالنفوذ.

تعريف فعل الفساد هو القيام بشكل مباشر أو لا بد 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 سياسي أو حزب سياسي، 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 لمكسب أو مآرب أو مصلحة لشركة من شركات المجموعة.

كما أن قيام أحد العاملين في المجموعة بشكل مباشر أو بد تلقى 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 لمكسب أو مآرب أو مصلحة للمُعطي.

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 حالا ونقدا مبلغا متواضعا من المال لإعطائي الرخصة بلا تأخير. ماذا أفعل في هذه الحالة؟

إذا كان الرسم الضريبي موجودا حقا ومستحق الأداء، فإن دفعه لا يشكل فعل فساد؛ أما إذا كان عديم الوجود، وعذرا اختلقه الموظف الحكومي لكي ينال مبلغا من المال، فإن دفع المبلغ يُعد فعل فساد سيُشجع في المستقبل على التعسف والمطالبة بدفع المزيد في المستقبل. لذلك عليك أن تتحرى 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 التنبيه الموصوف في المقطع 5 أعلاه المسمى "التنبيه".

يدعوني مدير تجاري يعمل لدى شركة مناقسة مرارا إلى تناول طعام الغداء معه، ونشأت علاقة جيدة بيني وبينه، وبين زوجتي وزوجته، وأمضينا عطلة نهاية الأسبوع ضيوفا لديهما في دار يملكانها تقع على شاطئ البحر. نلتقي مرارا في مقهى بعد العمل لشرب كأس بيرة وتكلم معا عن مصاعب المهنة. في لقائنا الأخير، كلمني عن المصاعب التجارية التي تواجه الشركة التي يعمل فيها وعن تراجع حجم المبيعات بسبب الرسوم الضريبية المفروضة على المشروبات الكحولية. ثم سألتني هل تراجع حجم المبيعات لدينا وبأي قدر. كيف أردت على سؤاله؟

هنا نرى أنك تلقيت مناقع من هذا الشخص، لاسيما دعائك أنت وأفراد أسرته إلى داره للاستجمام على شاطئ البحر. وبما 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 التنبيه الموصوف في المقطع 5 أعلاه المسمى "التنبيه".

تعريف فعل المتاجرة بالنفوذ هو القيام بشكل مباشر أو لا بد 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 أو أخذ قرار، وذلك لمكسب أو مآرب أو مصلحة لشركة من شركات المجموعة.

كما أن قيام أحد العاملين في المجموعة بشكل مباشر أو لا بد تلقى أي مبلغ من المال أو شيء له ثمن أو منفعة من شخص ما لكي يمارس نفوذه لدى أحد الأشخاص المذكورين أعلاه لحثه على فعل ما أو قرار ما أو لحثه على عدم القيام بفعل أو أخذ قرار، وذلك لصالح من أعطاه مال أو شيء له ثمن أو منفعة.

لا بد من التمييز بين المتاجرة بالنفوذ وبين فعل الفساد: فالفساد ينال أجرا مقابل قيامه شخصا بفعل ما، بينما المتاجر بالنفوذ ينال أجرا مقابل ممارسة نفوذه بطريقة تؤدي إلى قيام شخص آخر بالفعل المراد. بناء عليه، يمكن وصف المتاجر بالنفوذ بأنه وسيط.

عقوبة الفساد والمتاجرة بالنفوذ

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



أنا ومديري نعمل في أحد الأقسام التجارية بالشركة، ومنذ مدة وجيزة اشتدت علينا المنافسة من قبل شركات صغيرة عائلية مندفعة جدا يمول أعمالها أحد البنوك التجارية الذي يرتبط مديره بعلاقة وثيقة مع مديري. خلال اجتماع مع مدير هذا البنك، كلمه مديري عن إمكانية قيام المجموعة بتكثيف 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 ممن يتكلم معهم على معلومات يتوجب كتمانها، فهو يفعل ذلك مقابل منفعة مباشرة للبنك الذي يعمل فيه ومنفعة غير مباشرة لنفسه. في حال تنفيذ هذا المقترح، يمكن وصفه بأنه فعل متاجرة بالنفوذ. وفي حال الاستجابة لعرض البنك، من الضروري أن تخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر، أو إذا وجدت ذلك مناسباً أن تقوم بإجراء التنبيه الموصوف في المقطع 5 أعلاه المسمى "التنبيه".

جرت العادة أن اتلقى من إحدى الشركات الموردة في مناسبة أعياد نهاية السنة سلة مأكولات ومشروبات فاخرة. في هذه السنة قال لي المرسل أن شركته جددت فكرة منح الهدايا وصارت تعطي بطاقة إهداء قيمتها 100 يورو. هل يجب أن أقبل هذه الهدية؟

بطاقات الإهداء هي مشابهة ومماثلة للهدايا النقدية. لذلك لا يجوز لك أن تقبلها، أيما كان مبلغها، لأنها تعتبر هدية نقدية تجيز وصف المتلقي قانونياً بأنه فاسد أو متاجر بالنفوذ. لذلك، يتوجب أن ترفضها بكل تهذيب وأن تشرح للمورد أن قواعد ميثاق السلوك تفرض عليك رفض بطاقات الإهداء.

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

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

11. الهدايا ودعوات الضيافة

تُرى 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 تحاشيا لتحويل إعطاء وتلقي الهدايا إلى أفعال فساد أو متاجرة بالنفوذ، وهذه القواعد هي التالية:

- يجب أن تكون قيمة الهدايا المعطاة أو المتلقاة محدودة القدر، ومتناسبة مع منصب المعطي له، وأن تكون ظرفية؛
- إذا تجاوزت قيمة الهدية حد المعقول، لا بد من إخبار أحد المرجعيات الأخلاقية بأمرها؛
- يجب تسجيل نوع وقيمة الهدايا المقدمة في دفاتر المحاسبة الأصلية؛
- لا يجوز بتاتا تلقي أو إعطاء هدايا نقدية أو ما شابه (بما فيه بطاقات الإهداء)؛
- لا يجوز بتاتا المطالبة بهدايا؛
- لا يجوز بتاتا تلقي هدايا قد تؤثر (أو تدعو إلى الظن بأنها تؤثر) على قدرة المتلقي في اتخاذ قرارات مهنية لصالح مجموعتنا.

12. أعمال الإحسان والرعاية الخيرية ومساندة الفن والفنانين

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

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

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



13. شفافية دفاتر وسجلات المحاسبة والحسابات

لا بد من تطبيق قواعد المحاسبة ومراعاة قواعد الضبط بلا أي تلوؤ 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 وافية 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 الألوان الملائم طبقا لما تمليه قواعد المحاسبة.

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

يجب إثبات أي مبلغ تدفعه شركات المجموعة بمسند صادق يبرر الدفع، ويجب التزام منتهى 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 المنتمية إليها، أي القواعد التي تصون حرية المنافسة وتضبط سلوك وتصرفات الفاعلين في السوق.

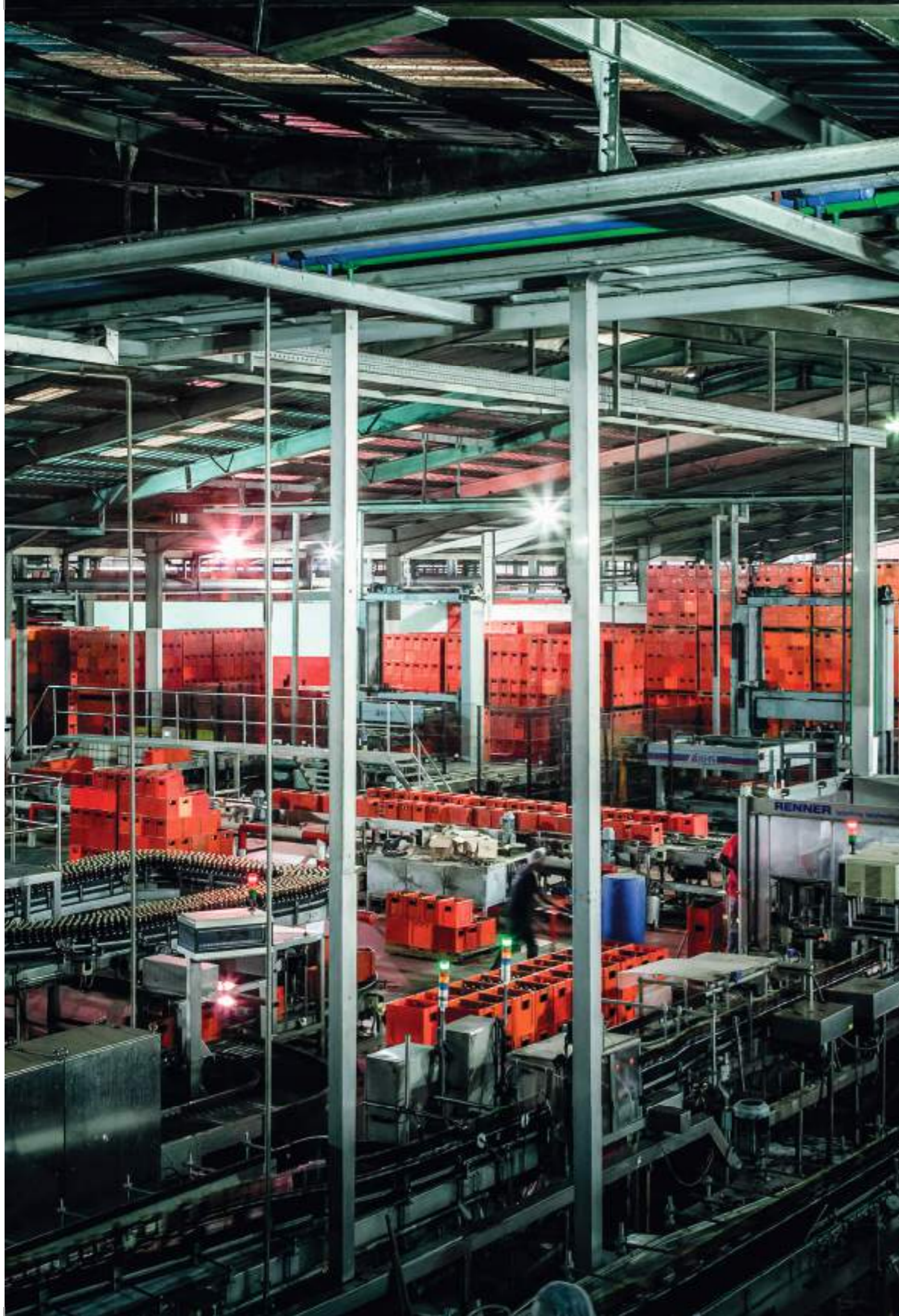
نلفت النظر هنا إلى أن خرق أي قاعدة من هذه القواعد من قبل شركات المجموعة قد يؤدي إلى صدور أحكام قضائية ضدها مصحوبة بعواقب مسيئة، لاسيما تشويه سمعة المجموعة. وهنا نذكر بأن شركات المجموعة تطمح كل منها إلى تبوء مقام الريادة في ميدان اختصاصها دون أي إخلال بقواعد المنافسة السليمة والعادلة.

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 الانسان، والحقوق الأساسية للعاملين المنصوصة في المعاهدات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بما فيه حق إنشاء جمعيات بكل حرية.

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

تحتد المجموعة تنوع أصول ومشارب العاملين، وتحكم على العامل لديها وفقا لكفاءته في العمل، وهي تنبذ العنف والتعسف في المعاملة، وتنبذ الاضطهاد والابتزاز تجاه العاملين، وهي لا تسمح بالإكراه والسخره 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 الاعاقة أو الوضع العائلي أو التوجه الجنسي أو الآراء السياسية والفلسفية، ولا تجيز المجموعة التمييز بين الذكور و الإناث.

16. صون البيئة

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

تتعهد 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 خصوصا بتخفيف وطأة أعمالها على البيئة، وبنسج علاقات تعاون مع الهيئات المحلية تتسم بالاحترام المتبادل.

أمثلة

لحظت أن أحد أفراد الفريق الذي أعمل فيه يصل الى العمل ورائحة الكحول تفوح منه. وقد اضطر مؤخرا الى الخروج من اجتماع 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 يتمادى في شرب الكحول في موقع العمل أو في أي مكان آخر لحد يؤثر سلبا على إنتاجيته وعلى وعيه ويميزه. هذا النوع من السلوك يضر بمصالح العاملين في المجموعة ويؤثر على سمعة المجموعة. في مثل هذه الحالة، يجب أن نخبر أحد المرجعيات الأخلاقية بالأمر.



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

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

يجوز للعاملين في المجموعة استعمال نظام المراسلة المهني لشأن خاص، لكن بقدر ظرفي محدود لا يعيق معالجة الرسائل المهنية ولا يؤثر سلباً على عملهم.

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

إنّ الدخول الى شبكة المجموعة الحاسوبية هو محصور، وبالتالي لا يجوز للعاملين في المجموعة أن يكشفوا للغير مفاتيح الدخول وأسماء الهوية وكلمات السرّ.

18. استعمال شبكات التواصل الاجتماعي

إنّ شبكات التواصل الاجتماعي هي واسطة للمجموعة لا مثيل لها لإعلام جمهور المستهلكين بخبرتها ومهاراتها ومنتجاتها؛ لكن لا بد من التنبيه هنا الى أنّ نشر معلومات سرية أو خاطئة أو مُحقرة أو مسيئة لسمعة أفراد أو مؤسسات على شبكات التواصل الاجتماعي قد تؤثر سلباً على سمعة شركات المجموعة ومنتجاتها وعلاماتها التجارية والعاملين فيها.

لذلك يجب على كل من العاملين في المجموعة:

- أن يمتنع كلياً عن الكلام بإسم شركة من شركات المجموعة على شبكات التواصل الاجتماعي (إلا إذا كانوا ضمن فريق من العاملين في المجموعة المأذون لهم خصيصاً بذلك)؛
- أن يمتنع كلياً عن نشر كلام مُحقر أو مسيء لسمعة شركة من شركات المجموعة، أو لأحد العاملين فيها، أو لأحد عملائها التجاريين، أو لإحدى الشركات المنافسة لها؛
- أن يمتنع كلياً عن نشر معلومات ليست للنشر العام أو غير صحيحة تخص شركة من شركات المجموعة أو علاماتها التجارية، أو منتجاتها، أو أحد العملاء التجاريين، أو أحد عملائها التجاريين، أو إحدى الشركات المنافسة لها؛
- أن يتنبه، إذا رأى ذلك ضرورياً، الى أي كلام مخالف للقواعد المحددة أعلاه بالطريقة الموصوفة في المقطع 5 أعلاه المسمى "التنبيه".

تنتج بعض شركات المجموعة مشروبات كحولية وتسوّقها؛ وبالتالي يتوجّب على كل من هذه الشركات أن توعي زبائنها والعاملين في المجموعة الى أهمية عدم الإفراط في الشرب.

تتعهد المجموعة بالامتناع كلياً في حملاتها الدعائية عن التشجيع والحثّ على الإفراط في شرب الكحول، وأن لا تروّج 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 إنتاجيته وأو وعيه وتمييزه وأو سلامته في العمل من جراء شرب الكحول، وهذا الحرص بشأن كل هذه الأمور يشمل كل زملائه في العمل.

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

أمثلة

تلقّيت سهواً من مُرسِل ملفاً إلكترونيّاً يتضمّن لائحة بأجور بعض العاملين في المجموعة. ماذا أفعل؟

إذا كان لا يوجد أي سبب في إطار وظيفتك يبرّر تلقّيك هذا الملف، يتوجّب عليك محو الرسالة الالكترونية والملف المعني، والامتناع عن تبليغه لأي شخص من العاملين في المجموعة. نوصيك بتنبيه المرسل الى حادث الخطأ، وبعد كشف هذه المعلومات المفروض كتمانها تحاشياً لمخالفة قواعد ميثاق السلوك المأثّل.

20. واجب الكتمان

لا يجوز لأي عامل من العاملين في المجموعة أن يكشف (بأي شكل كان) عن معلومات خاصة بشؤون الشركة لشخص خارجي عن الشركة التي يعمل فيها، بما فيه أفراد الأسرة والأقارب والأصدقاء؛ كما لا يجوز للبعض داخل الشركة أن يكشف للبعض الآخر معلومات تحددها قواعد الكتمان التي تنطبق على منصب كل منهم، عدا الحالات التي يؤذن فيها بذلك.



