

مدونة قواعد السلوك

نلتزم بالقواعد – أينما كنا

فهرس

4 كلمة افتتاحية للمجلس التنفيذي

قواعدنا

6 نطاق المدونة

7 المبادئ والالتزامات العامة

8 مبدأ الأربع عيون

10 حقوق الإنسان ومعايير العمال
والمعايير الاجتماعية المعترف بها دوليًا

12 البيئة والسلامة والصحة والجودة

14 قانون مكافحة الاحتكار

تعارض المصالح	24	الضرائب وحظر غسل الأموال	16
التواصل الخارجي	26	ضوابط التجارة الخارجية والتصدير	17
الالتزام الاجتماعي والسياسي	27	حظر الفساد	18
العقوبات والعواقب	28	حماية البيانات	20
نظام الإبلاغ عن الانتهاكات	29	استخدام وحماية الأصول والموارد	21
بيانات الشركة	30	نزاهة وتماثل التقارير ولوائح أسواق رأس المال	22



» في عالم أعمال اليوم، احترام القانون هو أمر
جوهرى للنجاح المستدام لأي شركة علي
المستوي المحلي والدولي. «

كريستيان كولمان

رئيس مجلس الإدارة التنفيذي لشركة إيفونك للصناعات آي جي

أعزائي الموظفين والموظفات،

الامتثال وأهميته للشركة وموظفيها يعزز الامتثال من ثقة شركاء العمل والمساهمين والمجتمع في شركة إيفونيك ولكن لا تتحقق هذه الثقة المرجوة من تلقاء نفسها فيجب أن نعمل على ترسيخها مراراً وتكراراً، فقد تتضرر سمعة إيفونيك الطيبة بسبب انتهاكات الأفراد، لذا يجب علينا جميعاً أن نلتزم بالامتثال.

نتوقع منكم أنا وزملائي في المجلس التنفيذي أن تطلعوا على محتويات مدونة السلوك وأن تتصرفوا بمسئولية تجاه ما بها من توجيهات. في حالة وجود أية استفسارات، يرجى التواصل مع الإدارة المختصة أو الموظف المسئول عن الامتثال الخاص بكم.



تطمح شركة إيفونيك في أن تصبح أفضل شركة كيمياويات متخصصة في العالم بهدف تحقيق نمو متزايد، في سبيل تحقيق هذا الهدف، نعمل على تطبيق استراتيجيتنا بانتظام والتي تشمل الأعمدة الثلاثة المتمثلة في أن تكون سياستنا متوازنة وذات هدف محدد، وأن تكون إيفونيك شركة رائدة في الابتكار، وأن تكون ثقافة شركتنا قائمة على الثقة وموجهة نحو تحقيق النتائج.

كما أن قيمنا التي تشمل الأداء والثقة والشفافية والسرعة بالغة الأهمية لثقافتنا وبالتالي لنجاحنا. نؤدي أعمالنا اليومية ونتعاون بشفافية وعلى نحو عادل وموثوق فيه، مما يعني أننا يجب أن نمثل لجميع القوانين المطبقة واللوائح الداخلية والالتزامات الطوعية الملزمة. وهذا ما نطلق عليه "الامتثال".

لا تسعى شركة إيفونيك لتحقيق أعمالاً ربحية تتنافى مع الامتثال!

نطاق المدونة

تنطبق مدونة قواعد السلوك هذه على مجموعة إيفونيك بأكملها، وبعبارة أخرى، على

ت

يشمل الاصطلاح «العاملون» في هذه المدونة كل أعضاء المجلس التنفيذي لإيفونيك للصناعات آيه جي، وجميع مجالس الإدارة للشركات التي سبق ذكرها في البند ٥

ب

جميع العاملين في الشركات التي تمتلك فيها إيفونيك للصناعات آيه جي بشكل مباشر أو غير مباشر أكثر من 50 في المئة من الأسهم أو التي تكون قادرة على ممارسة تأثير مسيطر عليها بأي طريقة أخرى، و

أ

جميع العاملين في إيفونيك للصناعات آيه جي، و

وفي جميع الشركات التابعة الأخرى، فإنه مطلوب من أعضاء الإدارة المنتدبين لشركة إيفونيك التي تمتلك الأسهم العمل على تطبيق مبادئ مماثلة لمدونة قواعد السلوك هذه في شركاتهم.

المبادئ والالتزامات العامة

تعرفُ إيفونيك الامتثال بمراعاة جميع القوانين واللوائح الداخلية المعمول بها والالتزامات الطوعية الملزمة التي تطبقها إيفونيك، ويتم تحديد متطلبات الامتثال الرئيسية في مدونة قواعد السلوك هذه.

ويجب على جميع الموظفين مراعاة القواعد المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه. ويلزم عليهم التعرف على مدونة قواعد السلوك هذه والتألف معها والمشاركة في الدورات التدريبية ذات الصلة.

جميع المشرفين هم نموذج يحتذى به، وعلى هذا النحو، فإن عليهم مسؤولية خاصة، ويجب عليهم التأكد من أن الموظفين يراعون قواعد مدونة السلوك.

يمكن استكمال مدونة قواعد السلوك هذه بلوائح داخلية. ويجب أن تكون هذه اللوائح متوافقة مع مدونة قواعد السلوك، ويلزم تعميمها على النحو الملائم داخل الشركة.

وتحدد مدونة قواعد السلوك هذه الحد الأدنى من المعايير، وتأخذ الأسبقية على القوانين الوطنية الأقل صرامة. في حال أي تعارض تطبق القوانين المحلية الإلزامية.

ويجب ضمان التشاور في الوقت المناسب مع الإدارة المختصة أو مسؤول الامتثال لتوضيح أي تساؤلات لمتعلقة بمدونة قواعد السلوك هذه.



مبدأ الأربع عيون

تتوقع إيفونيك أن يقوم الموظفون بالنظر بعناية فيما إذا كانوا قد يتخذون القرارات من تلقاء أنفسهم، أو ما إذا كان من الملائم إشراك موظفين آخرين.

ويمكن أن يكون لبعض القرارات أثر قانوني أو اقتصادي أو موضوعي كبير. في مثل هذه الحالات، يكون من المهم تجنب اتخاذ القرارات الخاطئة واستبعاد كل فرص التعسف والإساءة. لذلك، تتمتع إيفونيك بعدد كبير من اللوائح الداخلية التي تنص على أنه يلزم إشراك موظفين مفوضين على الأقل في اتخاذ القرارات («مبدأ الأربع عيون»). وبالإضافة إلى ذلك، يجب على جميع الموظفين أن يراعوا بعناية وعلى أساس كل حالة على حدة إن كان يحق لهم اتخاذ القرار في نطاق مسؤوليتهم بمفردهم، أو فيما إذا كان من الملائم إشراك موظفين آخرين.

إننا نراعي مبدأ

الأربع عيون



حقوق الإنسان ومعايير العمال والمعايير الاجتماعية المعترف بها دوليًا

تحتزم إيفونيك حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا.

علاقات العمل، على وجه الخصوص، يجب على جميع الموظفين احترام حقوق الآخرين والتنوع القومي والثقافي. ولا يجوز معاملة أي موظف أو أي شخص آخر يعمل لدى إيفونيك أو موظف محتمل أو شريك تجاري بشكل غير عادل أو منحه معاملة تفضيلية أو وضعه في وضع غير موات أو استبعاده على أساس السلالة أو العرق أو الأصل العرقي أو لون البشرة أو الجنس أو الدين أو الفلسفة أو الشكل الجسماني أو المظهر أو السن أو الهوية الجنسية أو غير ذلك من الصفات التي يحميها القانون. ويحظر جميع أشكال المضايقة أو الإزعاج. ولا تتساهل إيفونيك مع الإجراءات التي تسهم في أو تدعم انتهاك حقوق الإنسان.

يجب على جميع الموظفين الذين لديهم أي أمر يتعلق بما هو مشار إليه في هذا القسم، الاتصال بمشرفهم، الإدارة أو قسم الموارد البشرية.

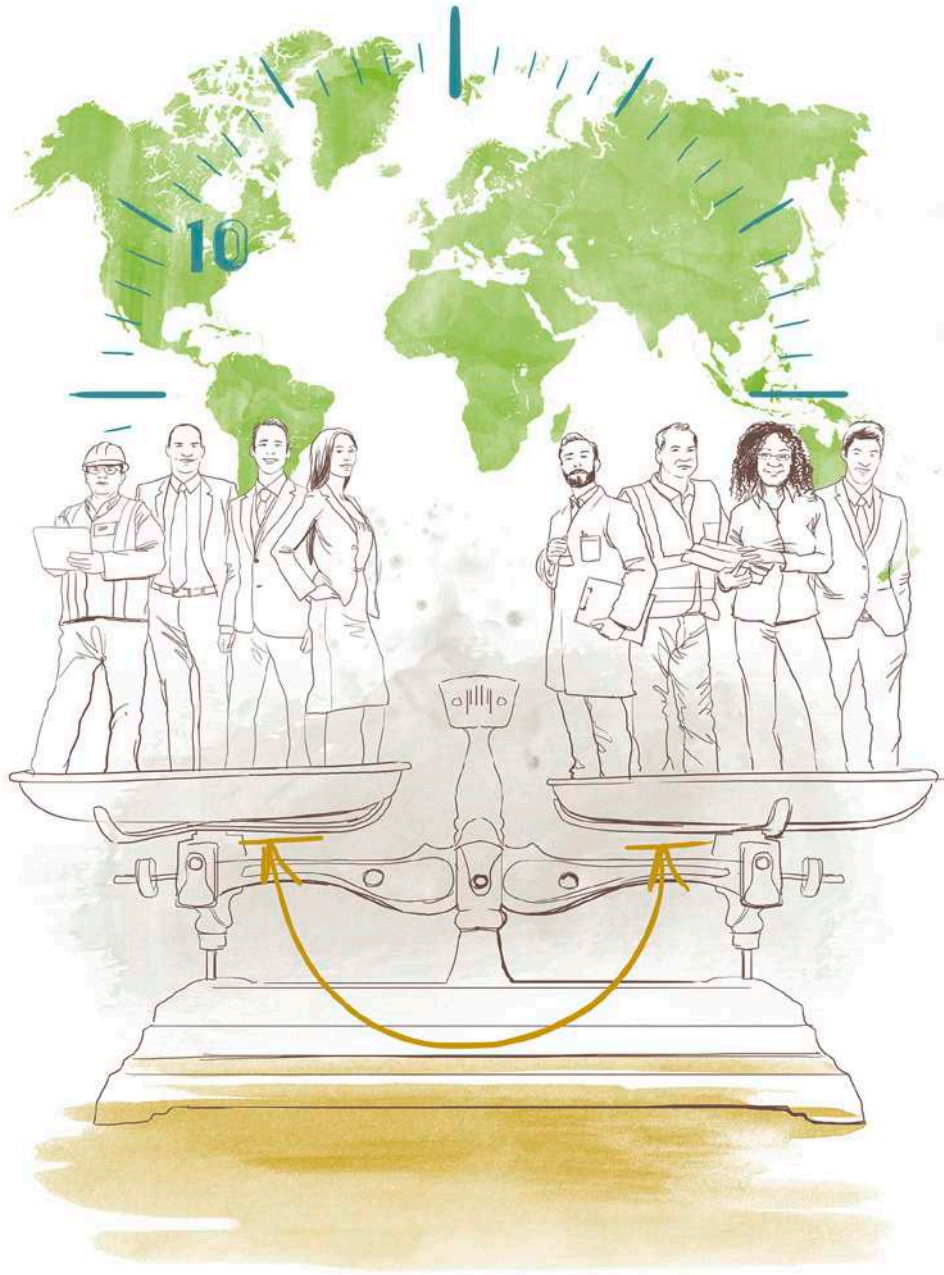
كشركة عالمية، تلتزم إيفونيك، على وجه الخصوص، بمبادئ الميثاق الدولي لحقوق الإنسان وبالمبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة وبمبادئ منظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات وبمعايير العمل والمعايير الاجتماعية لمنظمة العمل الدولية ومبدأ الشراكة الاجتماعية. وعلاوة على التساوي في كل حقوق الإنسان، تهتم إيفونيك بالمبادئ التالية خاصة:

- الحق في تكافؤ الفرص وعدم التمييز
- تجنب كل أشكال عمل الأطفال والعمل القسري
- الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
- الأجر العادل والمنافع الإضافية على أساس ظروف السوق المحلية
- مراعاة القواعد المطبقة على ساعات العمل

يلعب تكافؤ الفرص والتنوع والمعاملة العادلة والمحترمة للآخرين دوراً رئيسياً لصالح إيفونيك باعتبارها صاحب العمل. وبالتالي فإن إيفونيك تتوقع من موظفيها حذو ذلك في أعمالهم. وفي

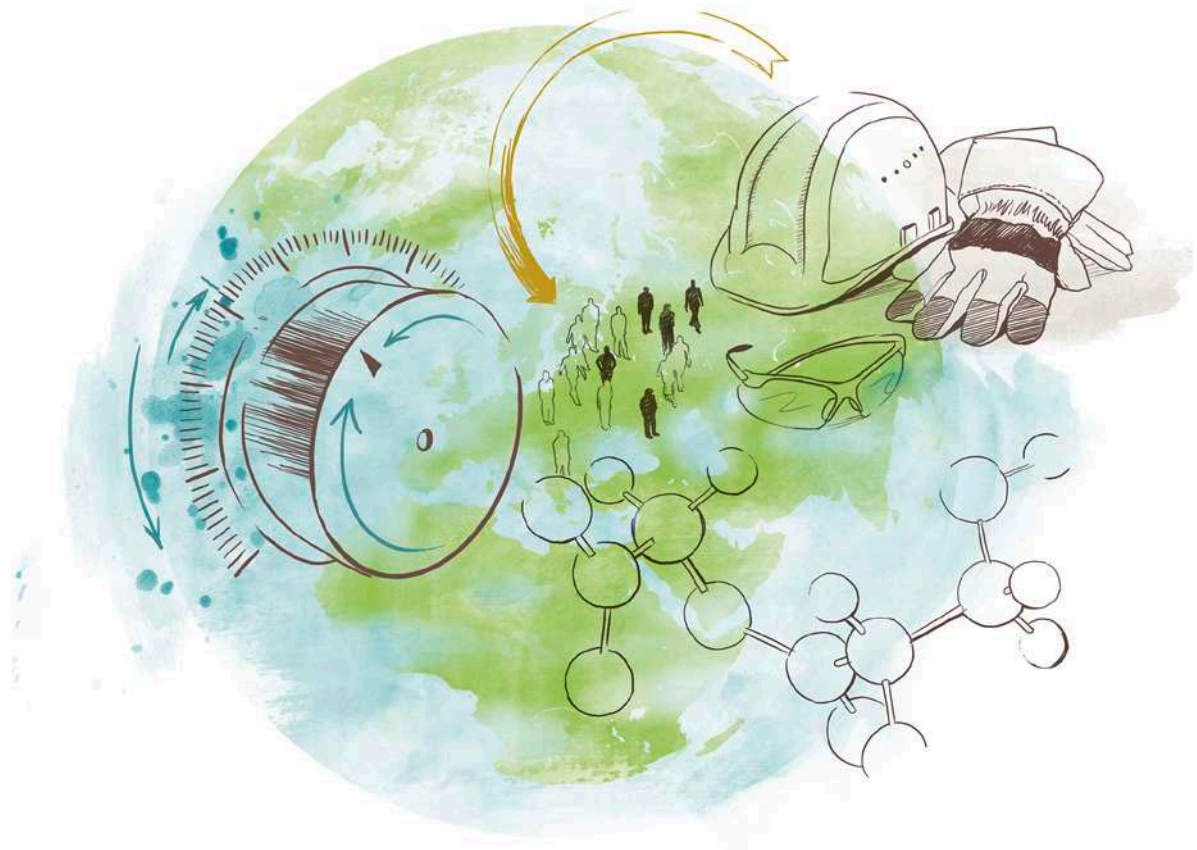
إننا نتعامل مع بعضنا

البعض بنزاهة واحترام.



البيئة والسلامة والصحة والجودة

تهتم إيفونيك بحماية صحة الناس وسلامتهم والمسؤولية
البيئية باعتبارها عناصر أساسية لسلوك الشركات. كما أن مبادئ
الرعاية المسؤولة ملزمة لإيفونيك في جميع أنحاء العالم.



الموظفين مراعاة جميع أنظمة السلامة ذات الصلة في جميع الأوقات. وبالإضافة إلى ذلك، يجب مراعاة جميع المتطلبات القانونية المطبقة على التعامل مع المواد الكيميائية وإنتاجها. وجميع الموظفين مسؤولون عن السلامة في منطقة عملهم. تُعدّ إيفونيك جارة جيدة للمجتمعات القائمة حول مواقعها. ويشمل ذلك توفير معلومات شفافة والانخراط في الحوار. كما أن إيفونيك تبلغ عملائها بالاستخدام الصحيح والتأثير المحتمل لمنتجاتها على الناس والبيئة وفقاً للمتطلبات القانونية. وتتوقع إيفونيك من جميع الموظفين المنخرطين في ذلك الأمر العمل بصورة بناءة مع السلطات حين يتطلب الأمر.

تنتج إيفونيك وتسوق المنتجات التي تفيد الناس. وتمثل سلامة منتجاتها وتوافقها البيئي أولوية قصوى بالنسبة لإيفونيك. إن إدارة الجودة تُستعمل للتحسين المستمر للمنتجات وعملية الإنتاج وتجنب الأخطاء ولمواصلة تحسين السلامة والحد من استخدام الطاقة والمواد الخام. وفي ضوء ذلك، على الموظفين العاملين في الأنشطة ذات الصلة الاستخدام الحذر للهواء والماء والتربة وفقاً للمتطلبات القانونية المعمول بها. ويجب التخلص من النفايات طبقاً للأحكام القانونية. ويجب أن يمثل بناء مصانع الإنتاج وتشغيلها وتعديلها وتوسيعها للوائح التي تسمح بذلك. وقد حددت إيفونيك معايير عالمية عالية المستوى لضمان ثقافة سلامة موحدة. وتعمل باستمرار على تعزيز المعايير والتدابير لحماية الصحة وتحسين السلامة المهنية وسلامة المنشآت ووسائل النقل. ويتم تخفيض المخاطر المرتبطة بالمواد والإنتاج بشكل منهجي. ولمنع الخطر على أنفسهم وعلى الآخرين، يجب على

نحن ممتثل دائماً لجميع

أنظمة البيئة والسلامة

ذات الصلة.

قانون مكافحة الاحتكار

تلتزم إيفونيك بالمنافسة العادلة، وتمثل لقانون مكافحة الاحتكار والمنافسة.

توفر المنافسة الشريفة حافزاً للابتكار وتقديم منتجات ذات جودة عالية لصالح المستهلكين. وتعزز إيفونيك المنافسة العادلة، وتمثل لقانون مكافحة الاحتكار والمنافسة.

وعلى جميع الموظفين مراعاة الصارمة لقانون مكافحة الاحتكار واللوائح الداخلية المتوافقة وضمان المشاركة في الوقت المناسب من جانب الإدارة القانونية إذا كان هناك أي شك.



حظر الاتحادات الاحتكارية

حظر اتفاقيات ضد المنافسة مع منافسين وبصرف النظر عن مكانتهم في السوق. وإضافة إلى ذلك حظر التسبب في أي تفاهم مع منافسين على أي أمر. في العديد من البلدان يحظر مجرد إعطاء، أو الحصول، أو تبادل المعلومات بشأن القضايا ذات الصلة بالمنافسة.

الاجتماعات بين المنافسين ممكنة فقط بسبب تجاري شرعي وليس بحد ذاته ضد المنافسة.

وقد تخضع أيضاً الاتفاقيات مع الشركات الأخرى، على سبيل المثال، الموردین والعلماء والموزعين، لقيود مكافحة الاحتكار، وخاصةً إذا كانت تتمتع إيفونيك أو المتعاملون معها بوضع قوي في السوق.

بصفة عامة هناك حظر على إصدار تعليمات للموزعين بشأن أسعار إعادة البيع التي قد يحتسبونها. يُسمَح بالاستثناءات في حالات نادرة فقط ووفقاً للقوانين المحلية. وفي جميع تلك الحالات يجب دائماً الحصول على الموافقة المسبقة من الإدارة القانونية.

الهيمنة على السوق

في العديد من البلدان، تخضع الشركات ذات الوضع القوي في السوق لقيود خاصة لمكافحة الاحتكار، وخاصة إذا كانت الشركة تتمتع بوضع مهيمن في السوق. وبعبارة أخرى يحظر إساءة استعمال الوضع المهيمن في السوق. ويجب استشارة الإدارة القانونية للتحقق من وجود إساءة استعمال أو وضع مهيمن في السوق.

مراقبة عمليات الاندماج

عادة ما تخضع عمليات الاستحواذ وسحب الاستثمارات للشركات والأنشطة التجارية وعمليات الاندماج لموافقة مُسبقة من سلطات مكافحة الاحتكار ذات الصلة. للتأكد أنه تمت مراعاة جميع الامور ذات الصلة، يجب استشارة الإدارة القانونية في مرحلة مبكرة. وقد يتسبب عدم الإخطار أو التأخير في إبلاغ السلطات في فرض غرامات كبيرة، وربما حتى يتم الإعلان عن بطلان المعاملة.

نعمل على مراعاة لوائح

مكافحة الاحتكار بصرامة.

الضرائب وحظر غسل الأموال

تمثل إيفونيك لجميع الأنظمة الضريبية وأنظمة مكافحة غسل الأموال في جميع أنحاء العالم.

وتدرك إيفونيك مسؤوليتها المؤسسية نحو تلبية التزاماتها الضريبية. ولذلك، تحرص إيفونيك وموظفيها في عملياتها في جميع أنحاء العالم على مراعاة القانون الضريبي الوطني الساري في جميع الأوقات. نظرا إلى تنوع قوانين الضرائب المحلية أصدرت إيفونيك لوائح داخلية لتوحيد القضايا العابرة للحدود. هذه اللوائح إلزامية في حال أن قوانين الضرائب المحلية تكون أقل صرامة. في جميع الحالات الأخرى يجب على الموظفين مراعاة قوانين الضرائب المحلية بجميع الأوقات.

بالإضافة إلى ذلك، تمثل إيفونيك إلى جميع قوانين منع غسل الأموال وتمويل الإرهاب. ويتضمن غسل الأموال التعهيم على المصادر غير المشروعة للأموال عن طريق إدخال هذه الأموال إلى النظم التجارية والمالية القانونية.

ويحظر الدفع نقدًا وقبول النقد من قبل إيفونيك كوسيلة للدفع. ويتم الاستثناء حيثما تكون المبالغ المعنية لا تكاد تذكر ويجب أن تمثل جميع المدفوعات إلى قوانين الضرائب وكذلك لوائح مكافحة غسل الأموال وحظر الفساد.

إننا نراعي قواعد

الضرائب والحيولة

دون غسل الأموال.



ضوابط التجارة الخارجية والتصدير

تدعم إيفونيك المساعي الدولية للحيلولة دون إنتاج الأسلحة النووية والبيولوجية والكيميائية وتطوير تكنولوجيات إطلاق مناسبة، وتمثل لجميع أنظمة التجارة الخارجية والجمارك المعمول بها.

يتم تنظيم التجارة في السلع والخدمات والتكنولوجيا من خلال القوانين الوطنية والدولية، وفيما يتعلق بالشراء أو البيع عبر الحدود للمنتجات والخدمات والتقنيات، يجب على جميع الموظفين الالتزام بقوانين التجارة والجمارك الأجنبية في نطاق مسؤوليتهم، ويجب أن يتم الإعلان عن جميع الواردات والصادرات بشكل صحيح وبشفافية للسلطات الجمركية. كما يجب تقييم السلوك القانوني لأعمال الاستيراد والتصدير في وقت مبكر من قبل الخبراء المسؤولين عن التجارة الخارجية على أساس اللوائح المعمول بها.

نحن مُمثل للوائح

وأنظمة التجارة

الخارجية والجمارك.



حظر الفساد

تحظر إيفونيك كافة أشكال الفساد.



بالقيمة المالية للمنافع ووظيفة ومنصب المتلقي والإطار الزمني المتعلق بالمفاوضات وعمليات صنع القرار والأعراف التجارية في البلد المعني.

ويُسمَح بالمنافع التي تعود على أطراف ذات صلة، على سبيل المثال، أفراد الأسرة، فقط في ظروف مُحدودة.

وتنطبق القيود القانونية الصارمة على وجه الخصوص على المنافع العائدة على موظفين عموميين. ولا يتضمن الموظفون العموميون ببساطة الأشخاص الذين يشغلون منصباً رسمياً أو وظيفة رسمية، على سبيل المثال، ممثلي الهيئات أو السلطات. ويمكن أيضاً اعتبار أساتذة جامعات أو ممثلي الشركات المملوكة للدولة مسؤولين عموميين. وبالتالي، فإنه لا يُسمَح بمنح منافع إلى موظفين عموميين إلا في نطاق محدود للغاية وفقاً للوائح إيفونيك الإقليمية.

العلاقات مع شركاء الأعمال

يجب أن تستند العلاقات مع شركاء الأعمال حصراً على معايير موضوعية. وينطبق ذلك في المقام الأول على اختيار شركاء الأعمال.

إننا لا نتساهل أو

نتسامح مع الفساد.

الفساد يعني طلب أو قبول أو عرض أو منح مزايا شخصية فيما يتعلق بمعاملة تجارية أو وظيفة عامة. وقد تكون مثل هذه المزايا في شكل هدية أو دعوة أو أي شكل آخر من أشكال المحاباة التي تفيد الشخص بنفسها أو طرف ثالث، على سبيل المثال، أحد الأقرباء أو الأنسباء.

وحيث أن الفساد عادةً ما يشوه المنافسة ويعرض للخطر سلامة سلوك الدولة إذا كان الأمر ينطوي على موظف عمومي، فإنه غير شرعي وغير قانوني ومجرّم في جميع البلدان تقريباً.

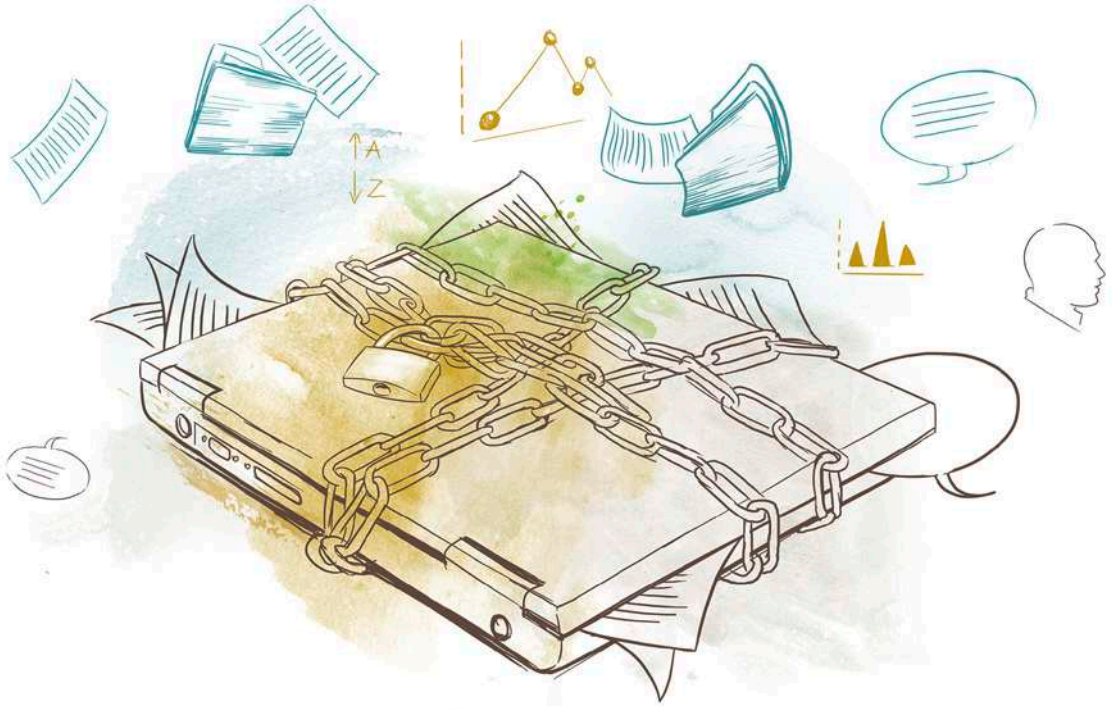
ما لا يسمح به

إن إيفونيك ملتزمة بالمنافسة العادلة لصالح عملائها والمساهمين فيها وأصحاب المصلحة الآخرين. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تحترم استقلالية الموظفين العموميين. لذلك، تحظر إيفونيك كافة أشكال الفساد التي تنطوي على شركاء أعمال ومسؤولين حكوميين، بما في ذلك «دفعات التيسير». وهي تلك المبالغ التي يتم دفعها لموظف عمومي للبدء في العمليات الرسمية الروتينية أو تسريع وتيرتها، تلك العمليات التي تكون مستحقة لإيفونيك. وتحدد إيفونيك بتعمد وتأن معايير أكثر صرامة من القانون الساري في بعض البلدان.

لا تجوز المنافع التي تكون في شكل نقدي أو المدفوعات المماثلة، حتى في الحالات التي قد تكون فيها لا تشكل فساداً. ومع ذلك، في بعض الحالات، يمكن أن تسمح لوائح إيفونيك الإقليمية بعض الاستثناءات. ويلزم موافقة مسؤول الامتثال المعني على إجازة هذه الاستثناءات.

ما يسمح به

في الممارسة العملية، تمثل الهدايا والدعوات للموظفين وشركاء الأعمال والمسؤولين الشكل الأكثر شيوعاً للمنافع. ويجب لمنح أو قبول هذه المنافع أن تكون ملائمة. ويقاس ذلك في المقام الأول



لا يجوز للموظفين جمع واستخدام ومعالجة البيانات التي تتصل أو يمكن أن تتصل بالأفراد إلا وفقا لمبادئ المشروعية والشفافية والملاءمة. إضافة إلى ذلك يسمح للموظفين جمع البيانات، واستخدامها ومعالجتها إلى الحد الضروري المطلق فقط. (الحد الأدنى للبيانات).

حماية البيانات

تحرص إيفونيك على ضمان وجود مستوى موحد وملئم من حماية البيانات في جميع أنحاء المجموعة.

تعتمد إيفونيك على أساليب التبادل الإلكتروني للبيانات للأغراض التجارية الخاصة بها وللتطبيقات المبتكرة في المستقبل. وفي الوقت نفسه، فإن إيفونيك على بينة من المخاطر المرتبطة بذلك. وبناءً على ذلك، فإن إيفونيك تحرص عند التعامل مع البيانات الشخصية الخاصة بالموظفين والشركاء التجاريين على حماية واحترام الحقوق الشخصية وخصوصية الأشخاص المعنيين. ويستند ذلك إلى معايير موحدة على مستوى المجموعة.

نحن نحترم الحقوق الشخصية

وخصوصية الموظفين وشركاء

الأعمال عند التعامل

مع البيانات الشخصية.

استخدام وحماية الأصول والموارد

تتوقع إيفونيك من الموظفين استخدام الأصول والموارد التي توفرها الشركة والأطراف الثالثة بشكل صحيح ومسؤول.

كما تنطبق القواعد المنصوص عليها في الفقرة السابقة على الأصول والموارد، بما في ذلك الملكية الفكرية التابعة لشركاء الأعمال والأطراف الثالثة الأخرى. وقد يترتب على هلاك أو تلف أو سوء استخدام هذه الأصول والموارد عواقب وخيمة على إيفونيك والموظفين الذين يخالفون القواعد.

وتشمل أصول وموارد إيفونيك المعدات والخدمات المتاحة للموظفين لأداء أعمالهم. كما أنها تشمل الملكية الفكرية لإيفونيك، على سبيل المثال، الاختراعات وبراءات الاختراع والعلامات التجارية والمعلومات السرية المتعلقة بالأعمال. ويمثل ذلك قيمة خاصة لإيفونيك كشركة مبتكرة.

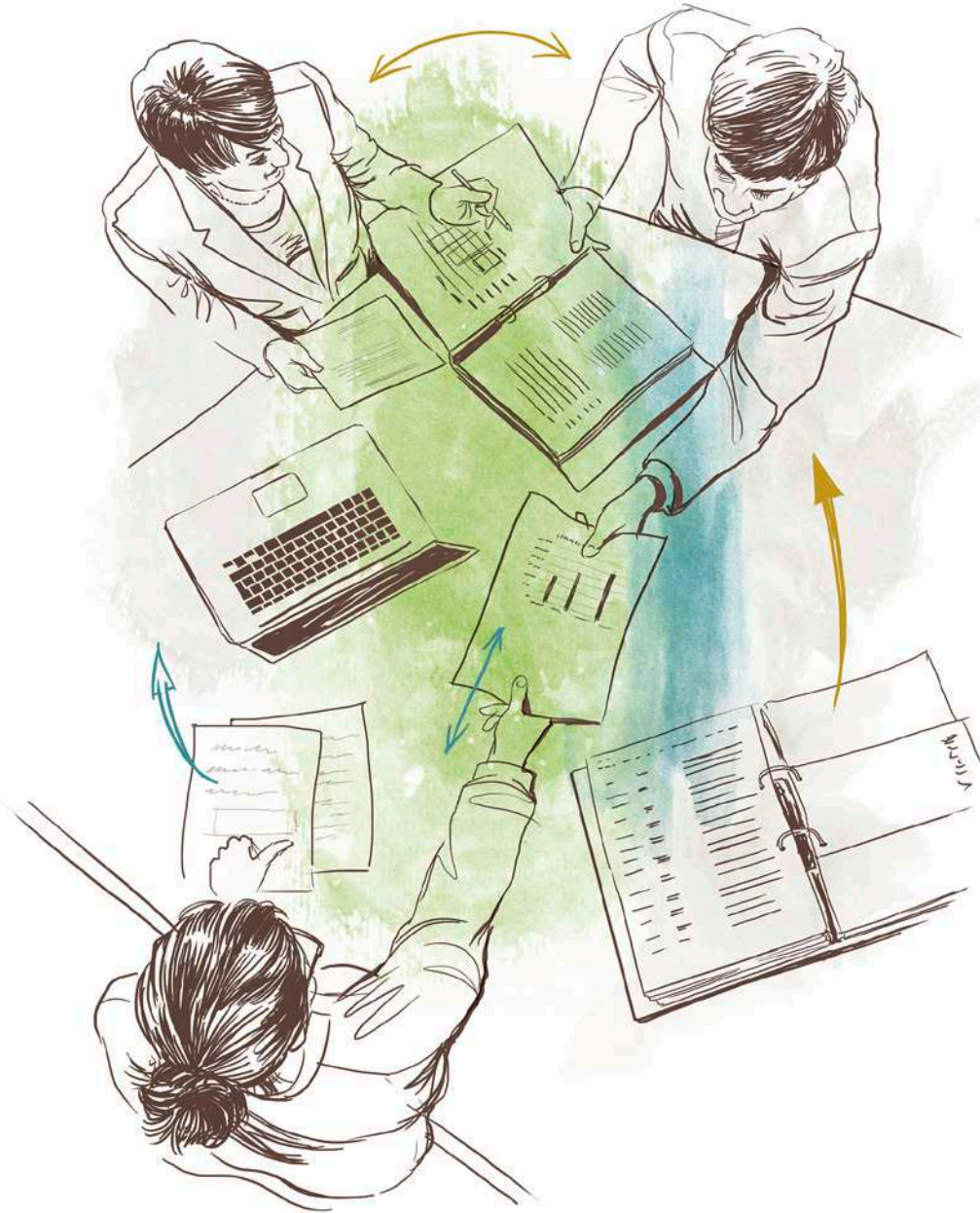
وتشمل أيضًا أصول وموارد إيفونيك أنظمة تكنولوجيا المعلومات. وتتم معالجة الكميات الكبيرة من البيانات ونقلها وتخزينها رقميًا. ولذلك، فإن أنظمة تكنولوجيا المعلومات ذات الصلة عنصر حيوي في العمليات التجارية لإيفونيك. ولا يجوز التدخل غير المصرح به في أنظمة تكنولوجيا المعلومات، ذلك أنه يمكن أن يسبب إخلالاً خطيرًا بتوافرها وعملها، وبالتالي تعطيل العمليات التجارية لإيفونيك.

على كل موظف التعامل مع أصول وموارد إيفونيك بشكل صحيح ومسؤول. ويجب حمايتها من الضياع والتلف وسوء الاستخدام. ولا يجوز استخدام أصول وموارد إيفونيك لأغراض خاصة أو غير مرتبطة بالأعمال إلا إذا كان الموظف قد حصل على إذن صريح مسبقًا.

نتعامل مع أصولنا ومواردنا،

وتلك الخاصة بطرف

ثالث، بمسؤولية.



نزاهة وتماثل التقارير ولوائح أسواق رأس المال

تحتزم إيفونيك نزاهة وتماثل التقارير، وتراعي لوائح أسواق رأس المال المعمول بها.

المعلومات الداخلية

المعلومات الداخلية هي المعلومات المتعلقة بالمصدرين، خاصة إيفونيك للصناعات أيه جي أو شركات مجموعة إيفونيك الأخرى، وكذلك تلك المتعلقة بالأدوات المالية مثل الأسهم والسندات التي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على أسعار هذه الأدوات المالية أو أسعار المشتقات المالية ذات الصلة إذا ما أصبحت معروفة للعامة.

ويجب أن تُعامل المعلومات الداخلية بسرية. ولا يجب الكشف عنها بطريقة غير شرعية. ولا يجوز للموظفين استخدام تلك المعلومات لشراء أو بيع هذه الأدوات المالية لأنفسهم أو للترتيب لأطراف ثالثة للقيام بذلك.

إضافة إلى ذلك يجب على الموظفين الامتنال إلى جميع القواعد التجارية الداخلية والقوانين المحلية الأخرى.

كشركة مساهمة عامة، فمن المهم بصفة خاصة لإيفونيك الحفاظ على ثقة المساهمين والمستثمرين. ومن بين أمور أخرى، تلتزم إيفونيك بضمان إعداد التقارير المالية الصحيحة وبالمعاملة نفسها مع جميع المستثمرين.

إعداد التقارير المالية

لضمان إعداد تقارير مالية صحيحة، يجب توثيق جميع الظروف ذات الصلة بشكل كامل وصحيح، وقيدها وتفصيلها وتفسيرها وفقاً للوائح الخارجية ذات الصلة وأي قواعد داخلية تحددتها إيفونيك. وبالإضافة إلى ذلك، فإن جميع السجلات المحاسبية والمستندات المرتبطة بجميع المعاملات يجب أن تنعكس تماماً وبشكل صحيح، كما يجب قيد صافي أصول إيفونيك بشكل صحيح.

نحن نحرص على ضمان إعداد

وتقديم التقارير بشكل

منظم ودقيق، وتعامل مع

المعلومات الداخلية بسرية.

تعارض المصالح

الفصل الصارم بين المصالح الخاصة ومصالح الأعمال مهم للغاية لإيفونيك.

لا يجب أن تؤثر العلاقات أو المصالح الشخصية للموظفين على عملهم لصالح إيفونيك. لذلك، يجب تجنب كل من التعارض الفعلي للمصالح ومن المظاهر البسيطة للتعارض في المصالح. وعلى جميع الموظفين الإبلاغ عن حالات تعارض المصالح الفعلية أو المحتملة لتجنب العواقب المحتملة عليهم بموجب قانون العمل أو القانون الجنائي، ولتجنب إلحاق الضرر بإيفونيك.

وقد تنشأ حالات تعارض المصالح نتيجةً للآتي:

1 العمالة الثانوية

2 المصالح المالية في المنافسين أو الشركاء التجاريين أو الشركات الأخرى ذات الصلة بإيفونيك.

3 المعاملات التجارية والقرارات التي تنطوي على الأقارب والأطراف الأخرى ذات الصلة.

1 العمالة الثانوية

قد تُلحق العمالة الثانوية الضرر بمصالح إيفونيك. أولاً، لأن العاملين لديهم التزام بتكريس قدرتهم على العمل بالكامل لصالح إيفونيك ضمن علاقة العمل. وثانياً، لأن مثل هذه العمالة الثانوية يمكن أن تؤثر على القرارات التجارية للموظفين في إيفونيك أو على القرارات التي تتخذها أطراف ثالثة فيما يتعلق بإيفونيك. لذا، وكقاعدة عامة، يجب على جميع الموظفين الإبلاغ عن أي نشاط تجاري يتعلق بتنظيم المشاريع أو بالعمل لصالح طرف ثالث أو بوظائف متماثلة متعهد بها من قبل طرف ثالث.

ويسري هذا الالتزام أيضاً على الموظفين الذين يشغلون وظيفة عامة أو سياسية أو الذين يقومون بأعمال اجتماعية أو خيرية أو غير ذلك من الأعمال ما لم تكن طبيعة ومدى الوظيفة أو العمل لا تسبب في إلحاق الضرر بمصالح إيفونيك.

وبصفة عامة يسري الالتزام بالإبلاغ عن العمالة الثانوية والأنشطة المذكورة آنفاً بصرف النظر عما إذا كان الموظف يحصل على أجر أو متعهد بالعمل على أساس طوعي.

2 المصالح المالية في المنافسين أو الشركاء التجاريين أو الشركات الأخرى ذات الصلة بإيفونيك

يجب على الموظفين إخطار إيفونيك بشأن أي مصلحة مالية مباشرة أو غير مباشرة تتجاوز قيمتها 5 في المئة في المنافس أو الشريك التجاري لإيفونيك - خاصةً العملاء والموردين والموزعين والوكلاء والمستشارين ومقدمي الخدمات وغيرها من الشركات ذات الصلة بإيفونيك. ويسري ذلك أيضاً إذا لم تكن المصلحة المالية يحتفظ بها الموظف، لكن من خلال قريب أو طرف آخر ذي صلة (أنظر أدناه)، شريطة أن يكون الموظف على بينة بالمصلحة المعنية.

3 المعاملات والقرارات التجارية التي تنطوي

على أقارب وأطراف أخرى ذات صلة

يجب على الموظفين الإبلاغ عن القرارات التجارية و في شؤون العمال المتعلقة بإيفونيك والتي تنطوي على الأقارب التاليين والأطراف الأخرى ذات الصلة:

- الزوج أو الزوجة
- شريك الحياة/شريك مدني مسجل
- الآباء والحماة والحمو وزوج الأم
- الأطفال وأزواج وزوجات الأبناء وأولاد الزوج أو الزوجة
- الأنسباء والأقرباء والأخوة والأخوات غير الأشقاء وأبناء زوج الأم أو زوجة الأب
- الأشخاص الآخرين الذين يعيشون في نفس المنزل
- الأشخاص الآخرين الذين لديهم علاقة شخصية و/أو اقتصادية أو مالية.

نحرص على الفصل بين

المصالح الخاصة ومصالح الأعمال.

ما الإجراءات التي يجب اتخاذها في الحالات المذكورة أعلاه؟

في جميع الحالات الثلاث المذكورة أعلاه، على الموظفين إخطار مشرفيهم وإدارة الموارد البشرية خطبًا في أقرب وقت ممكن. ولا يلزم الإخطار إذا تعارض القانون المحلي المعمول به مع هذا الالتزام.

ويجب على الموظفين الانتظار لاتخاذ قرار من قبل إدارة الموارد البشرية. ولاسيما لا يجوز لهم تولي الوظائف الثانوية المبلّغ عنها أو مزاولة الأعمال التجارية أو اتخاذ أي قرار متعلق به قبل حصولهم على موافقة من إدارة الموارد البشرية. وفي حالات الوظائف الثانوية سُنعت الموافقة إذا لم يكن هناك أي تعارض مع مصالح إيفونيك المشروعة.

وحيثما تنص عقود العمل على ترتيبات إضافية أو أخرى، يجب مراعاتها. ويسري ذلك أيضًا على الأنظمة المحلية القائمة على أساس القانون المحلي الإلزامي.

التواصل الخارجي

إيفونيك ملتزمة بالتواصل المفتوح الموحد الموثوق فيه مع جميع أصحاب المصلحة في الوقت المناسب.

وتعتبر إيفونيك الرعاية جزءاً من الاتصال الخارجي. وتستفيد إيفونيك من الرعاية للأغراض الترويجية ولأغراض العلاقات العامة. وتغطي رعاية إيفونيك الأنشطة الرياضية والثقافية والعلوم وغيرها من المجالات التي تهتم المجتمع. ولا يُسمح بالرعاية إلا في إطار اللوائح الداخلية.

يكون للموظفين الذين يدلون بتصريحات عامة حول إيفونيك تأثيراً على صورة المجموعة، خصوصاً فيما يتعلق بالجهات المعنية، مثل وسائل الإعلام وشركاء الأعمال والمنافسين وأسواق رأس المال. يجوز للموظفين أن يعبروا عن رأيهم الخاص في الأماكن العامة لكن لا يجوز لهم الإشارة بأنهم يتكلمون نيابة عن إيفونيك. وينطبق هذا بشكل خاص عند استخدام وسائل الاعلام الاجتماعية. ولا يجوز الإدلاء بتصريحات العلنية باسم إيفونيك إلا من قبل الأشخاص المرخص لهم على وجه التحديد القيام بذلك.

لا نقوم بالإدلاء بالبيانات

نيابةً عن إيفونيك إلا إذا كنا

مفوضين للقيام بذلك.



الالتزام الاجتماعي والسياسي

إيفونيك على يقين بأن الالتزام الاجتماعي والسياسي عنصر جوهري للتفاعل بين الأعمال والمجتمع. وتظهر إيفونيك مسؤوليتها الاجتماعية من خلال مجموعة متنوعة من الطرق المختلفة.

تقوم إيفونيك بالتبرعات من الأموال والمواد لدعم القضايا الثقافية والاجتماعية والدينية والعلمية والسياسية والخيرية. ولا يُسمح بالتبرعات إلا إذا كانت ممثلة للوائح الداخلية.

ويجب أن يستند التأييد السياسي باسم إيفونيك إلى مبدأ الشفافية.

نحن ندرك أن الالتزام

الاجتماعي والسياسي

لإيفونيك يجب أن يمثل للوائح

الداخلية لإيفونيك.



نعرف أن مخالفة مدونة

قواعد السلوك هذه يمكن أن يكون

له عواقب وعقوبات خطيرة.

العقوبات والعواقب

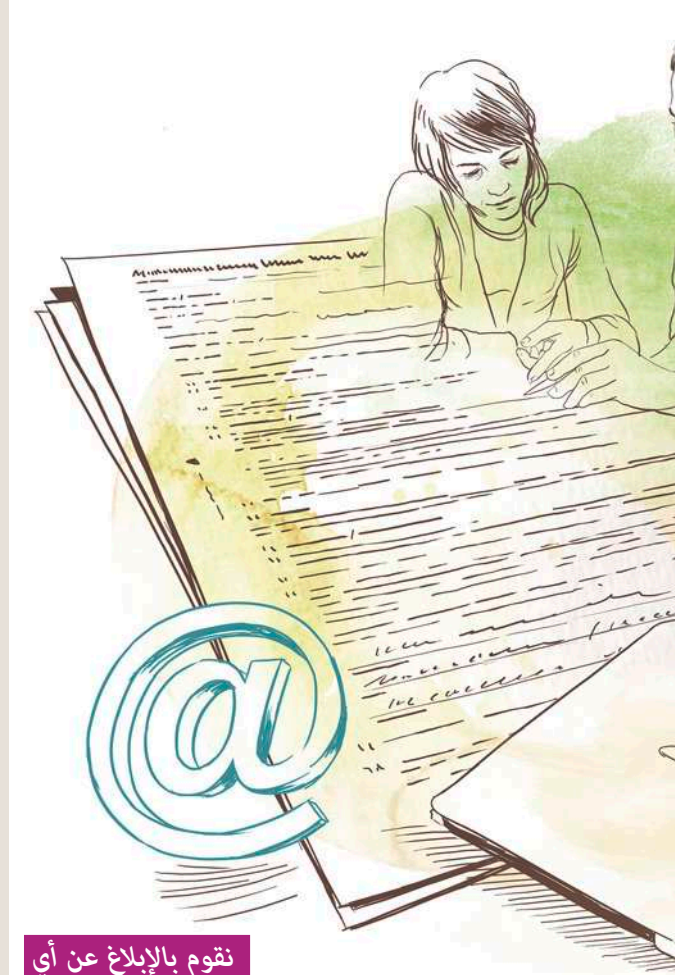
تُعد مدونة قواعد السلوك هذه جزءاً لا يتجزأ من علاقة العمل القائمة بين إيفونيك وكل موظف. وقد يترتب على انتهاك مدونة قواعد السلوك هذه عواقب وخيمة بالنسبة للموظفين، على سبيل المثال، إجراءات تأديبية في ظل قانون العمل، بما في ذلك إنهاء عقود العمل أو المطالبات بالتعويض من قبل إيفونيك أو أطراف ثالثة. إذا أدى انتهاك قواعد السلوك الى جريمة جنائية، هذا الانتهاك قد يؤدي أيضاً الى إجراءات جنائية، والتي يمكن أن تؤدي بالموظف الى التعرض للغرامة أو السجن. لا يصب انتهاك مدونة قواعد السلوك هذه أبداً في مصلحة إيفونيك (مبدأ عدم التسامح). وفي مثل هذه الحالات، لا يجوز للموظفين الاحتجاج بأنهم قد اعتقدوا أنهم يتصرفون لصالح إيفونيك.

وحتى انتهاك ما لمدونة قواعد السلوك هذه من قبل موظف واحد يمكن أن يلحق أبلغ الضرر بسمعة إيفونيك ويترتب عليه أضرار مالية كبيرة، على سبيل المثال، من خلال الغرامات والمطالبات بالتعويض.

نظام الإبلاغ عن الانتهاكات

يجب على كل موظف أن يبلغ عن أي حالة محتملة أو فعلية من حالات الانتهاكات لمُدونة قواعد السلوك هذه إلى الإدارة المسؤولة أو مسؤول الامتثال دون تأخير، سواء إن كانت تتعلق بالموظف أو بزملائه. على سبيل المثال عن طريق الخط الساخن للامتثال في شبكة إيفونيك الداخلية.

وتحقق إيفونيك في جميع الانتهاكات المزعومة، وتتعامل مع جميع المعلومات بأكبر قدر ممكن من السرية. ولا تسمح إيفونيك بأي ضرر بالموظفين الذين يبلغون عن انتهاكات متحققة أو ممكنة أو الذين يتعاونون في عمليات التحقيق عن تلك الانتهاكات - إلا إذا كانت الادعاءات تتضمن إساءة استعمال لنظام الإبلاغ عن الانتهاكات.



نقوم بالإبلاغ عن أي

انتهاكات لمُدونة

قواعد السلوك.

بيانات الشركة

الاتصال

رئيس إدارة مكافحة الاحتكار والامتثال
قانون تقسيم الشركات، والامتثال، والتدقيق
compliance-officer@evonik.com

معلومات أخرى

الانترانت (الشبكة الداخلية)
<http://intranet.evonik.com/verhaltenskodex>
<http://intranet.evonik.com/codeofconduct>

الانترنت

www.evonik.de/verhaltenskodex
www.evonik.com/codeofconduct

الموقع المصغر

verhaltenskodex.evonik.de
codeofconduct.evonik.com

الوكالة

BISSINGER[+]

اعتباراً من

يناير 2020

مرجع الصورة

صورة: أندرياس بولمان
الرسوم التوضيحية: جوليان رينتزشيه

إيفونيك للصناعات (شركة عامة محدودة)
شارع ريلنجهوزر 1—11
45128 إيسن
ألمانيا

مجلس الإدارة

رئيس مجلس الإدارة/ كريستيان كولمان
نائب رئيس مجلس الإدارة/ د.هارالد شفاجر
توماس فيسيل، ويوتي وولف

رئيس المجلس الرقاب

بيرند تونجس

المقر الرئيسي: إيسن

المحكمة المختصة بالتسجيل: محكمة إيسن
المحلية، سجل تجاري ب 19474

الرقم التعريفي لضريبة القيمة المضافة:

دي إي 811160003

المسؤولية التحريرية

الاتصال الداخلي

هاتف +49 201 177-3341

فاكس +49 201 177-30133

info@evonik.com

EVONIK INDUSTRIES AG
Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen, Germany
www.evonik.com