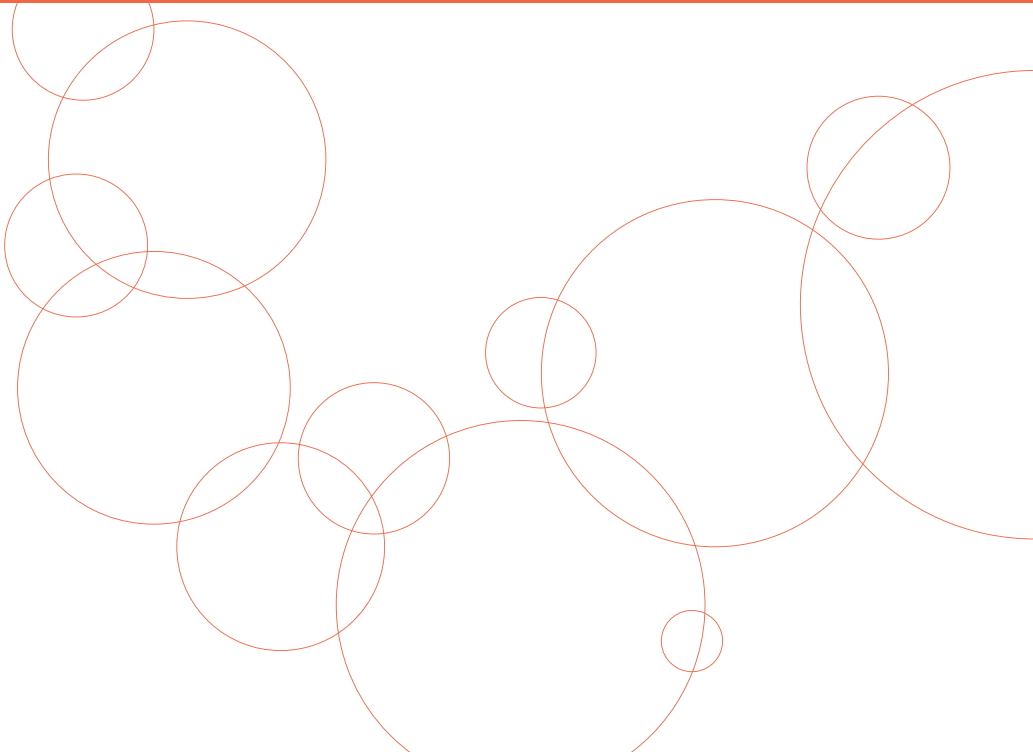
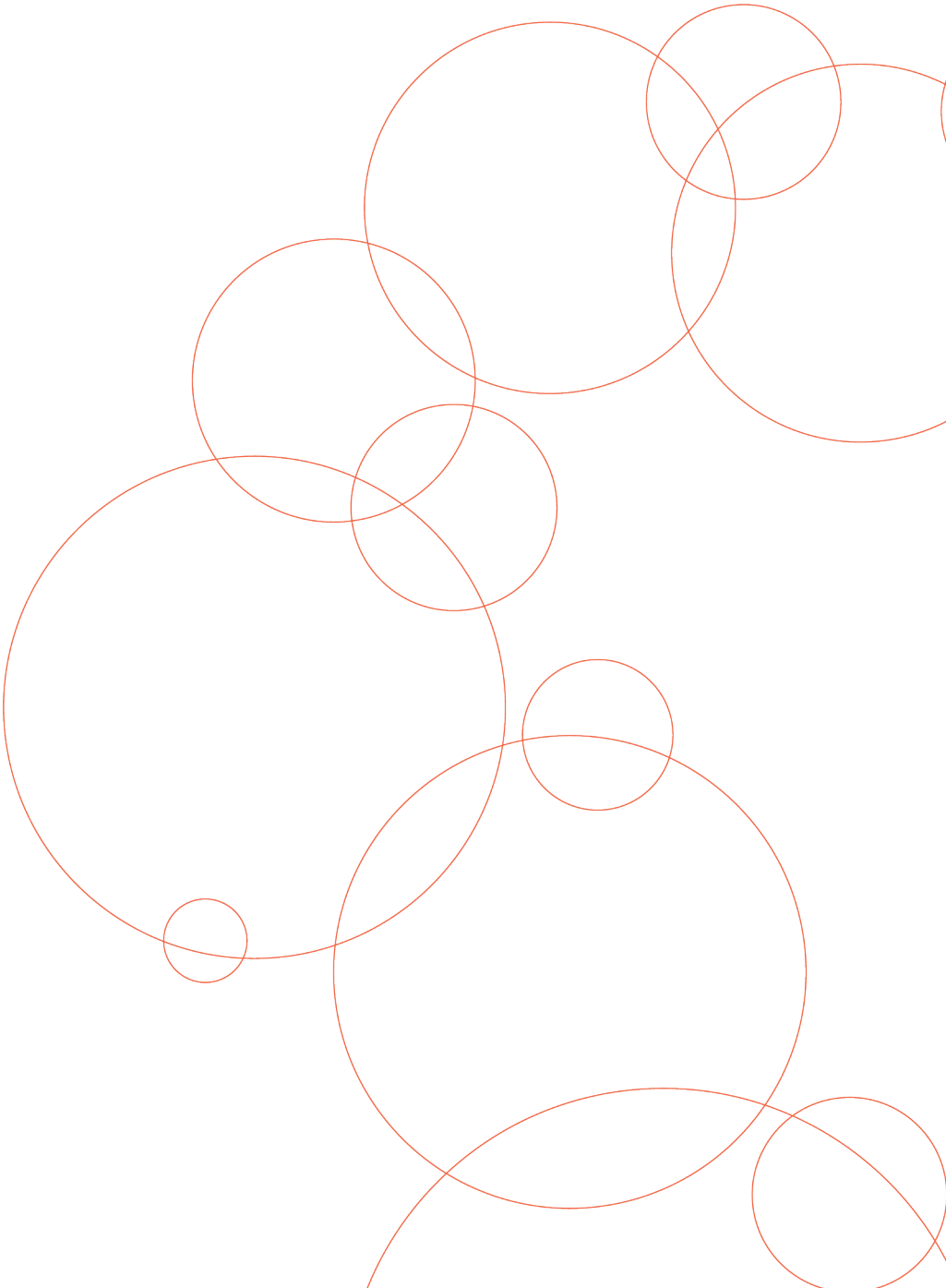




قواعد النزاهة في الأعمال التجارية





المحتويات

2 رسالة المدير التنفيذي

4 مقدمة

التوقعات

دورنا

كيفية الإبلاغ

عدم الانتقام

وظيفة الامتثال المستقلة

8 الأخلاقيات والنزاهة في مكان العمل

الصحة والسلامة في مكان العمل

الإدماج والتنوع وعدم التمييز بيئة خالية من المضايقات

تضارب المصالح

استخدام أصول المجموعة خصوصية البيانات

حوار مفتوح مع الموظفين

التواصل مع الجمهور / استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

22 الأخلاقيات والنزاهة في ممارسة الأعمال التجارية

مكافحة الرشاوي والفساد

الهدايا والترفيه

المنافسة العادلة

السجلات المالية والمحاسبة

التداول من الداخل

التجارة العالمية

سلسلة التوريد

28 الأخلاقيات والنزاهة في المجتمع كشركة مواطنة

حقوق الإنسان

الاستدامة

الأنشطة الخيرية والأعمال الخيرية للشركة

الإسهامات السياسية

32 تطبيق

رسالة المدير التنفيذي

1

اسم جديد قواعد Syensqo للنزاهة في الأعمال التجارية

إنني أعتبر النزاهة أولوية غير قابلة للمساومة: إنها الطريقة الوحيدة لممارسة الأعمال، وهو ما أتوقعه من الجميع في Syensqo.

ولهذا فإن جوهر إيماننا هو المسؤولية الهادفة: إنه التزامنا الصارم من خلال المراعاة التامة للأخلاقيات والسلامة والاستدامة. إنها تعزز غايتنا الأصلية الربط بين الناس والأفكار والعناصر لإعادة ابتكار التقدم. ويمكن الاعتماد علينا لممارسة هذا التأثير الإيجابي على المجتمع إذا قمنا أولاً ودائماً - دائماً - باعتماد أعلى المعايير الأخلاقية وعملنا في حدود الحواجز الصارمة التي تذهب إلى أبعد من مجرد الامتثال للقوانين.

يستند دستور Syensqo للنزاهة في العمل إلى أعراف راسخة من المبادئ المتجذرة عبر التاريخ في ثقافة مجموعتنا. وبمآماً كما نعيد ابتكار التقدم التكنولوجي من خلال علومنا، فينبغي علينا أيضاً أن نقوم بشكل دوري بمراجعة مبادئنا الأخلاقية وإعادة النظر فيها لأن المجتمعات تتقدم دائماً إلى الأمام. وهذا الدستور الجديد يقدم لنا المزيد من التوضيحات في مجالات نفهمها نحن اليوم كمجتمع وكأفراد بشكل مختلف وربما أفضل من فهمنا السابق لها. ومن جملة هذه المجالات حقوق الإنسان والاحتواء والتنوع واستئصال التحرش والإزعاج. - - وجميعها مجالات قريبة من قلبي شخصياً وتحظى باهتمام بالغ لدى المجتمعات في كافة أنحاء العالم. وهذه المجالات بالذات تجسد عقيدتنا الجوهرية الثانية وهي التضافر وليس التجانس. نحن نقدر ونحترم حياة كل إنسان ويكون تأثيرنا في أوجه كأفراد حين نعمل معاً ونتخطى تحيزاتنا اللاشعورية التي من شأنها إعاقة المساهمة المحتملة لزملائنا في العمل.

فبينما نتوقع أن يلتزم كل شخص منا بالقوانين واللوائح المعمول بها، يتعين على كل موظف في مجموعة أن يذهب إلى أبعد من ذلك في امتثاله لهذا الدستور الذي يعتبر حجر الزاوية في قواعد نزاهتنا في العمل. فكل فرد منا مسؤول عن حماية أعمال Syensqo وسمعتها. وإننا نقوم بذلك بروح جوهر اعتقادنا الثالث، ألا وهو الحماسة للأداء والتي تدل على طموحنا للمضي قدماً إلى ما أبعد من التوقعات الأساسية وأن تأتي بتفكيرنا الأصيل لحل المشاكل القديمة الحماسة للأداء لا تعني تحقيق النتائج بأي ثمن: فأولويتنا

مقدمة



التوقعات

تعد قواعد النزاهة في الأعمال التجارية أساس الطريقة التي نمارس بها عملنا كمجموعة وهي تنطبق على كل موظف من Syensqo أينما تنفذ Syensqo أعمالها أو تديرها، وعلى جميع الجهات الخارجية التي تعمل نيابة عن Syensqo.

نحن جميعاً مسؤولون عن قراءة قواعد النزاهة في الأعمال التجارية الخاصة بنا والسياسات والإجراءات ذات الصلة وفهمها ومتابعتها ولتحقق الامتثال لقواعد النزاهة في الأعمال التجارية، يجب الشروع فوراً في استكمال جميع التدريبات المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال المعينة، وطلب المشورة عندما تكون الأمور غير واضحة، والإبلاغ فوراً عن أي شيء قد ينتهك القواعد أو السياسات والإجراءات ذات الصلة.

لا يمكن أن نتناول قواعد النزاهة في الأعمال التجارية كل موقف، ولكن يجب التحلي بحسن التقدير والحس السليم للتأكد من أننا نتصرف وفق روح القواعد في جميع الأوقات.

من المتوقع أن نتعاون بشكل كامل مع جميع التحقيقات والمراجعات ويجب أن تكون جميع المعلومات المقدمة صحيحة وواضحة وكاملة.

2



دورنا

إذا كنت مديراً في Syensqo، فمن المتوقع أن تكون قدوة لثقافتنا. فيجب أن تشكل كلماتك وأفعالك مثلاً على قيمنا الأساسية وأن تهباً بيئة يمكن أن تزدهر فيها ثقافة Syensqo.

نحن مسؤولون عن تعريف فرقنا بأهمية السلوك الأخلاقي بما يتوافق مع قواعد النزاهة في الأعمال التجارية الخاصة بنا، وعن ضمان حصول فرقنا على كل التدريبات اللازمة المتعلقة بقواعد النزاهة في الأعمال التجارية وجميع السياسات والإجراءات ذات الصلة.

ومن المتوقع أن نخلق بيئة داخل فرقنا يشعر كل عضو فيها بعدم التردد في التعبير عن مخاوفه بحسن نية بشأن الانتهاكات المحتملة لقواعد النزاهة في الأعمال التجارية والسياسات والإجراءات ذات الصلة. ومع أهمية مراقبة الانتهاكات الفعلية،

يجب على كل عضو في الفريق أن يفهم أيضًا واجبه في الإبلاغ يجب اتخاذ إجراء فوري للتصدي لمثل هذه الحالات، ويجب إبلاغ المشرف لدينا، وقسم الأخلاقيات والامتثال والموارد القانونية أو البشرية. ولا ينبغي بأي حال من الأحوال أن نقوم نحن، أو أي عضو من أعضاء فريقنا، بمعاقبة أي شخص يمارس حق الإبلاغ بحسن نية أو اتخاذ أي إجراء انتقامي ضده.

من قبل جهة خارجية خاصة وتشغيله وفقاً للقانون المحلي.

بصرف النظر عن الطريقة التي تم بها الإبلاغ عن المخاوف، يمكن ضمان الحفاظ على سرية الموظفين إلى أقصى حد ممكن، سواء أكان ذلك من مصدر مجهول إذا كان مسموحاً به (قانوناً أو بالاسم، أو شخصياً، أو من خلال خط مساعدة Syensqo Ethics. وسيتم إجراء عمليات كشف للسرية محدودة فقط لتسهيل التحقيق أو عند الاقتضاء بموجب القانون. سيتم التحقيق في جميع التقارير وسيتم إجراء جميع التحقيقات بشكل مستقل، بطريقة تعكس قيم Syensqo وتحترم حقوق جميع الأطراف المعنية والقوانين المعمول بها.

كيفية الإبلاغ

يعتبر أول وأفضل شخص يمكن للموظفين التحدث إليه هو المدير أو المشرف المعني. في الواقع، يتمثل جزء من وظيفة المدير المشرف في الاستماع إلى الموظفين، وفهم أسئلتهم ومخاوفهم، واتخاذ إجراءات بشأنها على نحو ملائم في حالات الانتهاك الخطيرة، يمكن للموظفين التحدث مباشرة مع كبير مسؤولي الامتثال أو المستشار العام للمجموعة. وكبديل لذلك، قد يرغب الموظفون في استخدام خط المساعدة الخاص بالأخلاقيات، الذي يتم إدارته

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين طلب المساعدة من:

أي مدير أو مشرف آخر؛



عضو في فريق الموارد البشرية



عضو في القسم القانوني؛



مسؤول الامتثال الإقليمي؛



أي عضو في إدارة المراجعة الداخلية؛ أو



ممثل موظفيها.





وظيفة الامتثال المستقلة

توجد في Syensqo إدارة مستقلة لإدارة عملية نشر قواعد النزاهة في الأعمال التجارية وبرنامج الأخلاقيات والامتثال المصاحب لها ومراقبتها. يتكون قسم الأخلاقيات والامتثال من مسؤولي الامتثال الإقليميين، وهم محامون داخليون، ويخضع لإشراف كبير مسؤولي الامتثال إن هذه الإدارة مسؤولة عن التحقيق، سواء بمفردها أو بمساعدة الإدارات الأخرى، في جميع التقارير التي استرعت انتباهها إليها. يقدم رئيس الامتثال تقاريره إلى المستشار العام ويقدم سنويًا جميع حالات عدم الامتثال المتعلقة بمدونة النزاهة التجارية لشركة Syensqo والسياسات والإجراءات ذات الصلة، بما في ذلك حالات "التحدث بصراحة"، إلى اللجنة التنفيذية ولجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة.

عدم الانتقام

إن الالتزام بقيم المجموعة من جانب الموظفين يعني الالتزام بقواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه. تشجع المجموعة كل موظف على تقديم بلاغ عندما يحدث شيئًا خاطئًا. إن الالتزام بقيم المجموعة من جانب الموظفين يعني الالتزام بقواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه. تشجع المجموعة كل موظف على تقديم بلاغ عندما يحدث شيئًا خاطئًا.



الأخلاقيات والنزاهة في مكان العمل

الصحة والسلامة في مكان العمل

تعد معايير السلامة العالية والتحسين المستمر لها جزءاً لا يتجزأ من أخلاقيات العمل في Syensqo والالتزام بها. توفر المجموعة ظروف عمل آمنة وصحية في مواقعها لكل من موظفيها ومقاوليها وتقر بالحاجة إلى وجود توازن مناسب بين العمل والحياة. من المتوقع أن يساهم كل موظف في سلامة مكان العمل من خلال التنبيه بالقواعد والسياسات والإجراءات والوعي بها، والإبلاغ عن أي حالة غير آمنة.

3



: لقد سمعت بأن زميلي في نفس الفريق يتقاضى راتباً أعلى مني وأنا قلق بشأن إذا ما كان نوع الجنس الخاص بي يلعب دوراً في دفع هذا المبلغ الفارق بينما هل تدفع شركة Syensqo للموظفين الذكور والإناث نفس الأجر؟

ج: تتعهد شركة Syensqo بمعاملة جميع الموظفين بالمثل بغض النظر عن السلالة، الانتماء العرقي، الديانة الأصل القومي اللون، الهوية الجنسية، الميول الجنسي، الإعاقة، العمر، الرأي السياسي، الحالة الأسرية أو أي أسس أخرى وتقع سياسة شركة Syensqo بشأن دفع الأجور العادل ضمنى هذا التعهد. يمكن أن تتفاوت أجور الأفراد حتى بالنسبة لفئات نفس الوظائف استناداً إلى الخبرة والأداء العام للأفراد. حيث يقوم مدير الموارد البشرية لدينا بمراجعة تصنيفات الوظائف وتصنيف الدرجات على أساس منتظم وبذلك بالتعاون مع أعضاء الإدارة لضمان العدالة في عملية المكافآت القائمة على أساس المجموعة..



الإدماج والتنوع وعدم التمييز

يعزز مكان العمل الشامل للجميع الانفتاح والاحترام ويرحب بوجهات

النظر الفردية تقدر Syensqo جميع موظفيها وتحترمهم لتنوعهم،

والاختلافات المرئية وغير المرئية، الأفكار والمعتقدات، والخبرات والخلفيات،

والقدرة الفريدة على المساهمة في مؤسسة متنامية ومستدامة ومریحة

نحن ملتزمون ببيئة عمل تعزز تكافؤ الفرص والتنوع والاندماج على جميع

مستويات العمل.

يجب على جميع الموظفين احترام بعضهم البعض وتحقيق أهداف المجموعة بشكل جماعي وتعاوني دون النظر إلى العرق أو الأصل الإثني أو الدين أو الأصل الوطني أو اللون أو الجنس أو الهوية الجنسية أو الميل الجنسي أو العجز أو السن أو الرأي السياسي أو الوضع العائلي أو أي أساس آخر لن يتم التسامح مع التمييز، وهو المعاملة غير العادلة للموظفين بناء على الأحكام المسبقة.



س: أنا من ذوي الاحتياجات الخاصة وقد كلفني رئيسي في العمل مهام معينة والتي تفوق قدراتي الجسدية والظروف الحركية الخاصة بالقيام بهذه المهمة ما الذي يجب علي فعله بشأن هذا الوضع؟

ج تحدث إلى مديرك وناقش معه التجهيزات المعقولة الخاصة بالقيود الجسدية الخاصة بك. وإذا لم يتم حل القضية، يجب عليك إتباع التوجيهات الواردة في دستور الاستقامة في العمل وإيصال صوتك لمى هو أعلى درجة لضمان احترام سياسة عدم التمييز الخاصة بشركة Syensqo.

س غالبًا ما كنت هدفًا لتعليقات عدائية تتعلق
بهويتي الجنسية مما سبب لي الإحراج ما الذي
يجب علي فعله في هذه الحالة؟

ج: لا تتسامح شركة Syensqo مع هذا النوع من السلوك وتعمل
جاهدة للحفاظ على بيئة عمل خالية من التحرش لجميع موظفيها
بغض النظر الانتماء العرقي، العمر نوع الجنس، الهوية الجنسية،
المظهر، الديانة ، الدولة الأصل، الميول الجنسي، الحالة الاجتماعية،
الأشخاص المعالين، الإعاقة، الطبقة الاجتماعية أو جهات النظر
السياسية. يجب الإبلاغ عن أي سلوك يتعارض مع هذه السياسة.
يمكنك التحدث مع مديرك أو ممثل الموارد البشرية أو مسئول الامتثال
الإقليمي الخاص بك.

س مدير وحدة الأعمال العالمية GBU التي
أعمل فيها يُظهر باستمرار موقف عدائيا تجاه
النساء في ادارتنا عند إسناد المهام، يقوم بتكليف
الرجال بالمهام المعقدة للغاية في القسم ويحتفظ
بالمهام البسيطة والروتينية للنساء. لقد سمعته
مرة يقول "ليس لدى النساء القدرة على القيام
بالمهام المعقدة ما الذي يجب علي فعله في هذه
الحالة؟"

ج: يجب عليك أن تسترعي انتباه الإدارة إلى التعليقات التي تُظهر
التحيز استنادًا إلى نوع الجنس. إذا كان مديرك هو من يقوم بإدلاء تلك
التعليقات، توجه إلى ممثل الموارد البشرية أو استخدم خط المساعدة
الخاص بشركة Syensqo للإبلاغ عن إدعائك مباشرة إلى مسئول الامتثال
الإقليمي. لا يتم التسامح مع التصريحات أو التعليقات التي تبيى
تفضيل نوع جنس معين في العمل لدى شركة Syensqo على الآخر.
يجب أن تكون مهام العمل نزيهة دون الأخذ بالاعتبار أي اعتقاد بوجود
قيود على شخص ما بناء على حالته المحمية.

بيئة خالية من المضايقات

يمكن تعريف المضايقة الجنسية على أنها أي تصرف جنسي غير مرغوب فيه، أو طلب غير مرغوب فيه لمصالح جنسية أو أي سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية مما يجعل الشخص يشعر بالذلل والإهانة و/أو الخوف، حيث يتوقع شخص عاقل رد فعل في هذه الظروف.

ويمنع منعاً باتاً أي شكل من أشكال المضايقة في مكان العمل، سواء كانت معنوية أو جنسية أو جسدية أو لفظية أو غير لفظية..

نحن نسعى جاهدين للحفاظ على مكان عمل آمن ومحفّز وخالي من المضايقات تتمثل المضايقة في أي سلوك يكون له هدف أو تأثير ينتهك كرامة الشخص أو يخلق بيئة عمل تخويفية أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو مثيرة للتهيب أو تهجمية. يمكن أن تكون المضايقة أخلاقية أو جنسية بطبيعتها. يمكن تعريف المضايقة الأخلاقية على أنها أي سلوك مسيء متكرر، ولا سيما السلوك أو الكلمات أو الأفعال أو الحركات أو النصوص أو الصور القادرة على انتهاك شخصية الشخص أو كرامته أو سلامته الجسدية أو النفسية، أو تعريض وظيفته للخطر، أو التسبب في تدهور بيئة العمل.

يمكن للمضايقة أن تتخذ الأشكال التالية



- غير اللفظية -

الأشكال غير اللفظية للمضايقات مثل الحركات المهينة أو التخويفية أو غير المناسبة، والتعرض غير اللائق، والنظرات الشهوانية. ويشمل أيضاً العرض غير المرغوب فيه للمواد والعناصر أو حافظات الشاشة أو المصقات الموحية بذلك، وكذلك رسائل البريد الإلكتروني أو الملاحظات أو الرسائل النصية أو الصور التهديدية الموحية بذلك..



- الجسدية -

الأشكال الجسدية للمضايقات، مثل الاعتداءات الجسدية مما في ذلك الضرب أو الركل أو الدفع أو الدفع بقوة أو عرقلة الحركة أو إعاقتها؛ السلوك التهديدي أو الاتصال غير المرغوب فيه أو التلميح الجنسي غير المرغوب فيه، بدءاً من اللمس غير المرغوب فيه أو المداعبة أو المعانقة أو التقبيل وانتهاء بالاعتداء أو الاغتصاب..



- اللفظية -

الأشكال اللفظية للمضايقات، مثل التعليقات أو النكات أو الإهانات أو التهديدات التخويفية أو المهينة أو غير اللائقة أو العدوانية أو الهجومية..



س: طلب مني رئيسي في العمل مؤخرًا الخروج في موعد بعد الانتهاء من العمل. وأنا على وشك الحصول على ترقية قريباً، وأنا قلق أنه إذا لم أخرج للقاءه، فلي أحصل على ترقية ماذا يجب أن أفعل؟

ج: لا توافق شركة Syensqo على المواعدة بين المدراء وأفراد فريق العمل الخاص بهم لعدة أسباب. لقد عبرت عن قلق شركة Syensqo الشديد من مثل هذه العلاقات. يجب ألا يشعر الموظف أبداً بأنه يجب أن يوافق على طلب للدخول في علاقة شخصية مع مديره من أجل التقدم ضمن المجموعة. يتلقى جميع المديرين هذا التدريب ويجب ألا يضعونك في هذا الوضع. يجب أن ترفض الدعوة، وعليك أن تسترعي انتباه ممثل الموارد البشرية إلى الأمر معرباً عن قلقك. وسوف يتم تذكير صديقك بسياساتنا، بما في ذلك سياسة عدم الانتقام بسبب التحدث في الأمر..

س: أنا مهتم بطلب الخروج في زميلة، لكنني قلق من تفسير الأمر على أنه تحرش إذا كانت غير مهتمة بي. هل يجوز مواعدة موظفة أخرى دون انتهاك دستور الاستقامة في العمل؟

ج: لا تمنع شركة Syensqo موظفيها من المواعدة ما لم يكن أحد الموظفين يشرف مباشرة و/ أو يدير شؤون الموظف الآخر. إذا طلبت من زميلة الخروج في موعد، تأكد بأنك تقوم بذلك بطريقة محترمة. فإن رفض الطرف الآخر، تقبل رده على أنه جواب نهائي واترك التفكير بالأمر يحدث التحرش عند تكرار الطلب فيما يخص إقامة العلاقات الشخصية مع شخص قد سبق وأظهر عدم الاهتمام.

Q&A



س: هل من الضروري حدوث الملامسة الجسدية لوصف الأمر على أنه تحرش جنسي؟

ج: يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي عدة أشكال وليس بالضرورة أن تحدث الملامسة الجسدية. قد يكون السلوك واضحاً أو خفياً، بما في ذلك أشكال التحرش اللفظي وغير اللفظي، إلى جانب الملامسة الجسدية. يمكن أن لفظية أو يتم نقلها في التعبيرات المكتوبة عبر أنواع مختلفة من وسائط الإعلام، بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني أو المحادثات أو التعليقات على الشبكات الاجتماعية أو مقاطع الفيديو يمكن أن تكون الإهزاء أو الهدايا العفوية أو حتى الهدايا مثل الحلوى والزهور بمثابة تحرش جنسي إذا تسببت في قلق المثلقي أو شعوره بعدم الراحة إذا كان لديك أسئلة إضافية، يرجى مراجعة ممثل الموارد البشرية.

س رئيسى فى العمل يصرخ بي دائماً أمام كل شخص فى الدائرة خلال أى اجتماع لم يحدث هذا من قبل، ولقد وجدت الأمر يضايقني جداً. هل هذا تسلط ؟

ج: تعمل شركة Syensqo جاهدة للحفاظ على مستوى مهني خاص بالكرامة والنزاهة في بيئة العمل. ومع ذلك قد يحظي كل فرد بيوم سيء في العمل، وهذا لا يعفي السلوك المهين أو المحرج أو المسبب للاضطراب من الناحية النفسية أو المذل عن قصد أخبر مديرك كيف شعرت. يقصد بالملاحظات أن تكون بناءة ولا يتم تسليمها بطريقة غير محترمة.

س: أثناء اجتماعات الفريق، غالباً ما تجلس رئيسي في العمل وظهرها تجاهي وتصطنع تعابير الوجوه عندما أتحدث. هل هذا يشكل تحرش أخلاقي؟

ج: يمكن تعريف التحرش الأخلاقي على أنه أي سلوك مسيء متكرر، ولا سيما السلوك أو الكلمات أو الأفعال أو الإهانات أو النصوص أو الصور القادرة على انتهاك شخصية أو كرامة أو السلامة النفسية والجسدية للشخص، مما يعرض عملهم للخطر أو يهدد بيئة العمل. يجب على المدير عدم الانخراط في أي سلوك يمكن تفسيره بشكل معقول على أنه يشكل تحرش أخلاقي. ويبدو أن السلوك المذكور هو ضمنى هذا السياق ومع ذلك، من الضروري إجراء تحقيق كامل في الواقعة الحوادث لفهم مجمل الموقف. استخدم التوجيهات الواردة في قواعد النزاهة في العمل للتحدث إلى ممثل الموارد البشرية.

تضارب المصالح

المبدأ

يجب على الموظفين الحكم في الأمور بشكل عادل وموضوعي ونزيه في جميع المعاملات التجارية، مما يحل مصالح Syensqo فوق أي مصالح شخصية في المسائل المتعلقة بأعمال المجموعة. وينشأ تضارب المصالح عندما تؤثر مصالحنا الشخصية على واجبنا بالعمل بما يحقق مصلحة Syensqo. فيجب أن نتجنب أي موقف يؤدي إلى تضارب فعلي أو محتمل في المصالح علاوة على ذلك، نحن ملتزمون بالكشف عن أي تضارب محتمل أو فعلي في المصالح على الفور للمدير أو الموارد البشرية أو قسم الأخلاقيات والامتثال، ويجب أن ننسحب من أي عملية اتخاذ قرار تخلق، أو يمكن أن ينظر إليها على أنها تخلق، تعارضًا في المصالح..

المناصب الخارجية

على الرغم من أن Syensqo تحترم شؤوننا وأنشطتنا الشخصية والخاصة، يجب ألا نشارك أبدًا في أنشطة تتنافس مع Syensqo حتى في وقتنا الشخصي خارج العمل. ويجب علينا أيضًا توخي الحذر إذا طلب منا العمل كمدير أو وكيل أو مسؤول بشركة أو مؤسسة أخرى، ويجب الحصول على موافقة مسبقة من مديرتنا المباشر. لا يلزم الحصول على موافقة مسبقة للوظائف في المؤسسات غير الربحية أو الخيرية أو الرياضية..

العلاقات الخارجية

إن ممارسة الأعمال التجارية نيابة عن Syensqo مع أفراد الأسرة، سواء كان أحد أفراد العائلة عميلًا حقيقيًا أو محتملاً أو منافسًا أو بائعًا، يمكن أن يخلق تضاربًا في المصالح ويجب الكشف عنه على الفور. وبالمثل، يجب علينا التأكد من أن أي صداقات لدينا خارج المجموعة لا تؤثر على قدرتنا بالعمل بما يحقق مصلحة Syensqo.

العلاقات المقربة أو العائلية

يمكن أن تخلق العلاقات المقربة أو العائلية بين الزملاء تضاربات فعلية أو محتملة في المصالح ومن أجل تجنب هذه المشاكل، يجب علينا تجنب وجود علاقة إشرافية مع أحد أفراد الأسرة أو أي شخص تجمعنا معه علاقة رومانسية. وفي حالة وجود هذه الحالة، ينبغي الكشف عن ذلك للموارد البشرية، وستبذل المجموعة قصارى جهدها لاتخاذ خطوات للقضاء على أي حالة تضارب في المصالح حقيقية أو محسوسة.



س: لقد عرضت على فرصة العمل في مجلس الإدارة لشركة ناشئة. الشركة ليست في مجال الصناعة الكيميائية ولا تنافس شركة Syensqo هل يسمح لي بالعمل في مجلس إدارة شركة أخرى؟

ج: لا تحظر شركة Syensqo على موظفيها العمل في مجلس إدارة خارجي في صناعات غير منافسة شريطة أن يحصل على الموافقة مسبقاً من المدير المباشر وأن لا يتعارض الوقت المطلوب للخدمة مع قدرة الموظف على أداء واجبات وظيفته في شركة Syensqo بكفاءة. يجب عليك مناقشة هذا الموعد مع مديرك للتأكد من أن العمل، في الواقع غير تنافسي، وأن التزاماتك تجاه الشركة Syensqo لي تتأثر سلباً بخدمتك في مجلس الإدارة.

س يمتلك صهري شركة تقدم عطاء المشروع بناء تابع لشركة Syensqo أنا الشخص المسئول عن اختيار المتعهد، وأريد اختيار شركة صهري لأنني أعتقد أن شركته ستقوم بعمل أفضل. هل هذا تعارض في المصالح إذا كنت قد أخذت مصلحة شركة Syensqo في الاعتبار عند إجراء الاختيار؟

ج: بينما قد يكون لديك أفضل النوايا الخدمة مصالح شركة Syensqo، إلا أنه يظهر أن هناك تعارض في المصالح في هذه الحالة التي وصفتها نظرا لعلاقتك مع المتعهد المرتقب، فقد يبدو أنه لا يمكنك تحقيق الهدف في عملية الاختيار أخرج نفسك من عملية الاختيار واكشف عن العلاقة إلى مديرك أو أي شخص في قسم الامتثال أو الموارد البشرية.

Q&A



س: أنا عضو في فريق المهندسين التابع لشركة Syensqo، وقد لاحظت أن زميل لي في القسم يتأخر باستمرار في إنهاء المهام الموكلة إليه ويضي عدة ساعات بعيدا عن مكان العمل دون أي مبرر دائما اسمعه يجري مكالمات هاتفية ليبيع ويشترى منتجات لا علاقة لها بدوره في شركة Syensqo. إنه يعرض الفريق بأكمله للخطر لأننا نعتمد عليه في إكمال مهامه ماذا يجب أن أفعل؟

ج: أن ترفع إلى مديرك ملاحظاتك حول عادات العمل الخاصة بالموظف وتأثيرها على الجهود التي يبذلها الفريق قد يكون هو أو هي على علم ببعض المواقف الشخصية المؤقتة التي تتطلب غياب الموظف، والتي لم يتم مشاركتها مع بقية أعضاء الفريق بعبارة أخرى، قد يكون تمت المواقعة على العباب مسبقا. يجب إبلاغ مديرك أن حالات الغياب المتكررة تؤثر سلبا على أداء الفريق تبدو المحادثات الهاتفية التي تصفها بمثابة تعارض مباشر مع المصالح لأن هذا العمل يحدث في وقت العمل الخاص بشركة Syensqo وباستخدام معدات شركة Syensqo، ولكن ليس له أي تأثير على منتجات شركة Syensqo أو نشاطها التجاري يجب عليك الإبلاغ عن الأمر باتباع التوجيهات الواردة في قواعد النزاهة في الأعمال لإسماع صوتك.

استخدام أصول المجموعة

يعتمد نجاح Syensqo على الحفاظ على سلامة أصولنا. يمكن تعريف هذه الأصول بأنها جميع الأشياء الملموسة وغير الملموسة التي تملكها Syensqo وتشمل الأصول المادية) مثل المرافق والمعدات والإمدادات والمخزون وتكنولوجيا المعلومات (والأصول غير الملموسة) مثل المعلومات المشمولة بحق الملكية والملكية الفكرية) وأصول الموارد (مثل وقت عمل الموظفين). لا ينبغي استخدام أصول Syensqo إلا لأغراض تجارية مشروعة وتخصيصها لتحقيق مصلحة المجموعة. يسمح باستخدام العرضي لبعض أصول Syensqo الأغراض شخصية بموجب سياسات المجموعة ذات الصلة إذا لم يكن الأمر مبالغاً فيه أو غير مناسب ولا يقيد استخدام الأصول نفسها في أعمال Syensqo بشكل غير مبرر .

استخدام أصول المجموعة تكنولوجيا المعلومات توفر Syensqo تكنولوجيا المعلومات المناسبة ("IT")، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والأجهزة المحمولة، حتى يتسنى لنا العمل بطريقة فعالة وأمنة وممثلة. قد نستخدم تكنولوجيا المعلومات الخاصة بـ Syensqo لاستخدام الشخصي طالما أن هذا الاستخدام قانوني ومناسب لمكان العمل، وعرضي، وليس لتحقيق مكاسب شخصية، ولا يتعارض مع مسؤوليات العمل لدينا. تحظر Syensqo استخدام تكنولوجيا المعلومات الخاصة بها لتداول أنشطة جنسية صريحة أو إباحية أو مسيئة أو غير قانونية (مثل الإرهاب) أو عرضها أو الوصول إليها. حتى إذا كانت هذه المواد غير مرغوب فيها وتم إرسالها إلى الموظف بواسطة جهة خارجية يجوز لـ Syensqo في ظروف معينة ووفقاً لقوانين الخصوصية المعمول بها، مراقبة استخدام تكنولوجيا المعلومات وقد تكشف عن استخدام تكنولوجيا المعلومات للوكالات التنظيمية أو لإنقاذ القانون.



س: هل يسمح لي تصفح الانترنت أثناء عملي على جهاز الحاسوب والهاتف المحمول؟

ج: يسمح باستخدام العرضي لأصول شركة Syensqo على سبيل المثال جهاز الحاسوب والهاتف المحمول الصادر عن شركة (Syensqo) لأغراض شخصية إذا لم يكن ذلك مفرطاً أو غير مناسب ولا تقيد الشركة بشكل غير معقول استخدام الأصول نفسها في أعمال شركة Syensqo

استخدام أصول المجموعة المعلومات السرية

يجب أن نحمي معلومات Syensqo السرية، سواء كانت المعلومات الحساسة أو الملكية الفكرية للشركة، لأنها ضرورية لنجاح المجموعة المعلومات السرية هي أي معلومات غير عامة قد تكون مفيدة لمنافسين أو قد تكون ضارة لـ Syensqo أو موظفينا أو عملائنا وشركائنا التجاريين إذا تم الكشف عنها، وتتضمن أمثلة المعلومات السرية، على سبيل المثال لا الحصر، بيانات المبيعات والتسويق وخطط الشركة والخطط الاستراتيجية، والمعلومات المالية، فضلاً عن المعرفة الفنية أو المعلومات العلمية أو التقنية. يجب أن نتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية معلومات Syensqo السرية من الكشف للمنافسين وغيرهم من الجهات الخارجية غير المصرح بها، ويجب أن تحرس أيضاً على حماية المعلومات السرية الخاصة بالجهات الخارجية (على سبيل المثال، العملاء والموردين) والتي تحصل عليها بحكم مناصبنا داخل Syensqo يجب ألا تكشف عن أي معلومات سرية إلا إذا كان الكشف مصرحاً به أو مفوضاً قانوناً. وإذا انتهى عملنا مع Syensqo، يجب أن نظل ملتزمين بالالتزامات المتعلقة بالسرية الخاصة بنا



س: اتصلت بي موظفة سابقة للحصول على بعض المعلومات الخاصة بالتسويق والتي كانت قد ابتكرتها أثناء عملها في شركة Syensqo لا أشعر بالارتياح عند مشاركتها هذه المعلومات خاصة. وأنها لم تعد موظفة. ماذا يجب أن أفعل؟

ج: يجب عليك إخبارها بأنه لا يجوز مشاركة المعلومات السرية الخاصة بشركة Syensqo مع موظف لا يعمل لدى شركة Syensqo حتى وإن كان الأشخاص أنفسهم موظفين لدى شركة Syensqo مسبقاً و هم من أنشؤوا العمل ينتمي منتج العمل الذي تم إنشاؤه أثناء توظيف شخص ما لدى شركة Syensqo إلى شركة Syensqo أثناء وبعد علاقة العمل يجب ألا تشارك هذه المعلومات تحت أي ظرف من الظروف.

خصوصية البيانات

تحتزم Syensqo خصوصية عملائها ومورديها وموظفيها وجميع الأفراد الآخرين الذين تتعامل Syensqo معهم على المستوى التجاري تلحزم Syensqo بجميع القوانين الوطنية المعمول بها التي تحمي خصوصية المعلومات الشخصية، بما في ذلك "النظام الأوروبي العام لحماية البيانات وجميع القوانين واللوائح في الولايات القضائية التي تدير Syensqo أعمالها بها.

حوار مفتوح مع الموظفين

تلتزم Syensqo بالحفاظ على الثقة وبناء العلاقات بين موظفيها وممثليها، ويعتبر هذا التبادل بالغ الأهمية لأن الموظفين هم الأطراف الفاعلة الرئيسية في الأداء المسؤول لـ Syensqo يشجع Syensqo الحوار بين الموظفين وممثليها والإدارة لمساعدة الموظفين في تحديد المواقف الفعلية أو المحتملة

التواصل مع الجمهور / استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

على الرغم من أن Syensqo تحترم الحياة الخاصة والعلاقات الاجتماعية لموظفيها، إلا أن أي إشارة عامة إلى المجموعة أو موظفيها شخصياً أو من خلال أي وسائل تواصل اجتماعي، يجب أن تكون متوافقة مع شروط قواعد النزاهة في الأعمال التجارية وسياسات المجموعة، بما في ذلك سياسات وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بها.



الأخلاقيات والنزاهة في ممارسة الأعمال التجارية

مكافحة الرشاوي والفساد

تلتزم Syensqo بإجراء أعمالها بطريقة أخلاقية ونزيهة وصادقة في Syensqo، تتنافس في أسواقنا على أساس جودة وقيمة منتجاتنا وخدماتنا، ولا تعتمد على القاد للحصول على مزايا تنافسية غير عادلة تحظر Syensqo الفساد بكل أنواعه، بما في ذلك الرشوة الرشوة هي تقديم أو إعطاء أو طلب أو حصول على شيء ذي قيمة (أو أي ميزة أخرى (من أجل التأثير بشكل غير صحيح على حكم أو سلوك شخص ما في موقع السلطة لا يجوز لنا تقديم أو تلقي رشاوي للحصول على أعمال أو الاحتفاظ بها. كما يتم حظر المدفوعات

4

س: للحصول على الترخيص المطلوب لتوسعة المصنع، طلب مسئول حكومي دفع تكاليف سفره ونفقات السفر الأخرى لزيارة الموقع. ماذا يجب أن أفعل؟

ج: قد يسمح بدفع نفقات السفر والإقامة لموظف حكومي حتى يتمكن من أداء مهام وظيفته في مكان بعيد في ظروف محدودة ومع ذلك، يجب توضيح أي مدفوعات من هذا القبيل الإدارة المسئول الحكومي وأن يصرح له بذلك خطياً على ورق يحمل اسم الوكالة ذات الصلة لا يسمح للعديد من المسؤولين الحكوميين بقبول الهدايا أو الترفيه فوق المبلغ القانوني في حالة وجود أي شك يجب عليك استشارة مسئول الامتثال الإقليمي ومع ذلك، إذا كانت هذه مصاريف أعمال مشروعة تعتبر الضرورية لقدرة العمل على التشغيل، فيجب أن تكون مقبولة. إذا كنت تتواصل بشكل روتيني مع المسؤولين الحكوميين في مجال العمل الخاص بك لدى شركة Syensqo، يجب عليك أن تتعرف على اللوائح التي تحكم الهدايا واد مدفوعات الترفيه أو التسهيلات تأكد أيضاً من إبلاغ نظام تتبع الهدايا والترفيه ("GETS") عن أي من حالات الشرفية هذه والذي بدوره يبحث عن وجود موافقة مدير المسبقة على هذه المدفوعات.



التسهيلية وهي عبارة عن مبالغ صغيرة تقدم للمسؤولين الحكوميين ذوي المستوى المنخفض لتشجيعهم على أداء واجباتهم الوظيفية ولا يجوز لموظفي Syensqo أبداً استخدام طرف آخر مثل وكيل أو مستشار، لدفع الرشاوى أو المدفوعات التسهيلية.



س: نحن بحاجة إلى موافقة الحكومة للقيام بمشروع في بلد لا تملك فيه شركة Syensqo أي منشآت حاليا، واقترحت الحكومة أن نستخدم شركة استشارية معينة لمساعدتنا في هذه العملية. عندما طلبت من الشركة سعر العمل الاستشاري فوجئت بمدى ارتفاعه مقارنة بالشركات الاستشارية الأخرى في البلاد. أثار أميل إلى إشراك الشركة، على الرغم من ارتفاعه بـ الأسعار، لأنني أعتقد أن لديها اتصالات أفضل الحكومة من الاستشاريين الآخرين. هل هناك سبب يدعوني للقلق؟

ج: قد يكون طلب استخدام مستشار الحكومة المفصل في بلد لا تملك فيه المجموعة منشآت غير بري تماما أو قد يكون عطاء الرشوة مخفية قبل الوصول إلى المستشار المشار إليه استكشفت بالضغط ما ستفعله الشركة من أجل شركة Syensqo وقارن الخدمات بالخدمات التي ستقدمها الشركات المحتملة الأخرى قد تقدم الشركة خدمات أقل من الشركات الأخرى أو أنها تقدم خدمات إضافية أقل من الشركات الأخرى، ويكون المقصود من الزيادة في السعر أن يتم دفعها إلى المسئول الحكومي المشار إليه كرشوة سيكون هذا النوع من الدفع انتهاكا للقوانين مكافحة الفساد في أنحاء مختلفة من العالم حيث تدير شركة Syensqo أعمالها استشر مسئول الامتثال الإقليمي إذا كنت بحاجة إلى مزيد من الوضوح..

الهدايا والترفيه

كمبدأ عام، لا يتم تقديم الهدايا أو وسائل ترفيهه أو قبولها إلا إذا كان لتجسين صورة Syensqo أو لتقديم منتجات Syensqo بشكل أفضل أو الإقامة علاقات تجارية ودية، بينما تريد تشجيع موظفينا على بناء علاقات تجارية مع شركاء أعمالنا، يجب ألا تؤخر او ديد و إنما توفر على القرار المستقل للموظفين يجب أن يكون تبادل هدايا الأعمال ووسائل الترفيه سواء مع شركاء الأعمال أو المسؤولين الحكوميين - متوافقا عاها مع سياستها الخاصة بالهدايا والجرافية ومكافحة الرعاوي والقوانين المحلية السارية.

لا يمكن لموظفي Syensqo التماس شركاء الأعمال للحصول على هدايا الأعمال ووسائل الترفيه، ولا يتبعي أننا لشركة الأعمال أن يشعروا بأنهم ملزمون بتقديم الهدايا أو وسائل الترفيه لأي موظف في Syensqo لا يجوز إمضاء أو قبول الأموال أو ما يعادلها مثل قسائم السوق

وبطاقات الهدايا. وفي حالة تقديم أي استثناءات، يجب أن تكون مقدما ويجب الموافقة عليها من قبل قسم الأخلاقيات والامتثال عندما تتجاوز

هدايا الأعمال والترفيه حدود القيمة المعقولة المقبولة المنصوص عليها في سياستنا الخاصة بالهدايا والترفيه ومكافحة الرشاوي، يجب الحصول على موافقة مسبقة من مدير من خلال نظام تتبع الهدايا والترفيه (GETS). عند التعامل مع المسؤولين الحكوميين، يجب أن يكون موظفو Syensqo حذرين للغاية بشأن تقديم أو تلقي الهدايا والترفيه، حيث أن ظهور بعض التجاوزات قد يتسبب في أضرار كبيرة لسمعة Syensqo. لا يجوز لموظفي Syensqo تقديم أي هدايا للمسؤولين الحكوميين إلا إذا كانت هذه الهدايا ترويجية بطبيعتها وذات قيمة رمزية توافق عليها Syensqo وتحمل شعارها. لا يجوز لموظفي Syensqo الترفيه عن مسؤول حكومي إلا إذا تم الحصول على موافقة مسبقة من مدير الموظف من خلال نظام تتبع الهدايا والترفيه (GETS)، أو إذا كان هذا الترفيه جزءا من حدث تجاري ولا يعتبر مخالفة للقواعد.

يعتبر إخفاء الهدايا أو الترفيه كترهات خيرية انتهاكا لهذه المعايير والسياسة السارية للمجموعة وغير مقبول



س: أثناء الإجازات، أرسل لي مورد أتواصل معه دائما هدية لطيفة أريد حقا الاحتفاظ بها هل أخالف قواعد النزاهة في العمل اذا قبلت الهدية ؟

ج: يرجى الرجوع إلى سياسة الهدايا والترفيه الخاصة بشركة Syensqo لمعرفة قيمة الهدايا والترفيه المسموح بها بين موظفي شركة Syensqo والجهات الخارجية يجب عليك استخدام نظام تتبع الهدايا والترفيه (GETS) لتسجيل قيمة الهدية وللحصول على موافقة مدير، وذلك إذا تجاوزت قيمة الهدية المبلغ المحدد في السياسة الخاصة بمنطقتك.



المنافسة العادلة

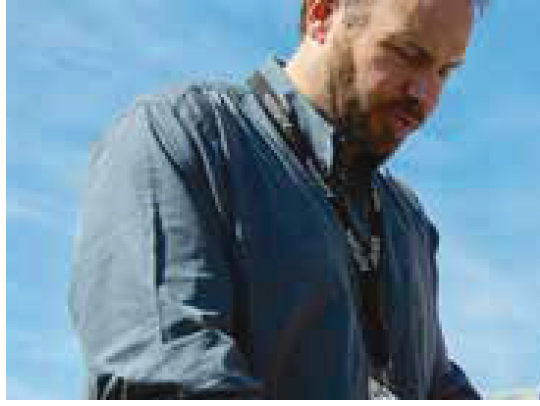
تقدر Syensqo المنافسة العادلة والمفتوحة وتريد تحقيق النجاح بشكل أخلاقي وبأعلى درجات النزاهة. لا تدخل المجموعة في ترتيبات تجارية تشوه المنافسة أو تلغيها أو تشبثها أو توفر مزايا تنافسية غير مناسبة.

السجلات المالية والمحاسبة

تبلغ Syensqo مساهميتها بدقة بجميع الإجراءات أو الأحداث أو القرارات التي من المحتمل أن يكون لها تأثيرا كبيرا على قراراتهم الاستثمارية، فيجب أن توضح دفاتر Syensqo وسجلاتها دائما المعلومات المالية الفعلية بما يتوافق مع المعايير الدولية للإبلاغ المالي. ويجب على الموظفين التأكد من دقة السجلات والاحتفاظ بها بشكل مناسب وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها.

التداول من الداخل

لا يجوز للموظفين الذين لديهم حق الوصول إلى المعلومات الداخلية شراء أي أوراق مالية أو بيعها بناء على تلك المعلومات أو نقلها إلى شخص آخر. حيث يتعلق هذا بالأوراق المالية لـ Syensqo والشركات التابعة لمجموعة Syensqo والجهات الخارجية تعني المعلومات الداخلية بشكل خاص المعلومات التي لم يتم نشرها بعد والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير كبير على سعر تداول الأوراق المالية، إذا تم نشرها علميا. وتعارض Syensqo بشدة أي شكل من أشكال التداول من الداخل ويجب على جميع الموظفين الامتنال الصارم للقوانين المعمول بها وسياسة المجموعة بشأن التداول من الداخل.



التجارة العالمية

إن Syensqo تراقب وتدعم جميع القوانين واللوائح التي تحكم تصدير المنتجات والتقنيات والخدمات والمعلومات واستيرادها في جميع أنحاء العالم، وعلى وجه الخصوص، تحترم المجموعة اللوائح التي تحكم ممارسة الأعمال التجارية في البلدان المحظورة أو مع الأشخاص المحظورين أو المؤسسات المحظورة، فيجب أن نلتزم بسياسة الامتثال لقوانين التصدير الخاصة بالمجموعة في ممارسة الأعمال التجارية.

سلسلة التوريد

تحترم Syensqo شركاء أعمالها وتفي بتعهداتها الملزمة. تتوقع المجموعة من بائعيها ومورديها وعمالها الامتثال لجميع القوانين واللوائح التي تحكم أنشطتهم، سواء في مواقع العمل الخاصة بهم أو الخاصة بالمجموعة، كما يتم تشجيعهم على الالتزام بروح قواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه في عملياتهم.

تطبق Syensqo عملية عالمية منظمة وعادلة وأخلاقية الاختيار وتقييم مورديها من أجل بناء علاقة متبادلة المنفعة معهم. يتم اختيار موردينا على أساس معايير موضوعية مثل الجودة والموثوقية والأسعار التنافسية والسلوك الأخلاقي.



الأخلاقيات والنزاهة في المجتمع كشركة مواطنة

رسالة المدير التنفيذي

5



وندين صراحة جميع أشكال استغلال الأطفال. نلتزم بالحد الأدنى القانوني لمتطلبات السن كما هو موضح في اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) ذات الصلة وقوانين البلدان التي نعمل فيها.



نحن نضمن أن تكون ساعات العمل والمكافآت عادلة ومنصفة ومتوافقة مع القوانين ونحترم حقوق الأفراد في حرية الرأي وتكوين الجمعيات.

تأخذ Syensqo على محمل الجد أي إشارة إلى أن حقوق الإنسان ليست محمية كما يجب داخل مجال نفوذها يتوقع منا أن نفهم قضايا حقوق الإنسان التي قد تكون معرضة للخطر في أماكن عملنا ويجب أن نمنع أي انتهاك لهذه الحقوق. نتوقع من شركاء أعمالنا تطبيق مبادئ مشابهة ودعمها بنشاط في عملهم عند الحاجة.



تأخذ Syensqo على محمل الجد أي إشارة إلى أن حقوق الإنسان ليست محمية كما يجب داخل مجال نفوذها يتوقع منا أن نفهم قضايا حقوق الإنسان التي قد تكون معرضة للخطر في أماكن عملنا ويجب أن نمنع أي انتهاك لهذه الحقوق. نتوقع من شركاء أعمالنا تطبيق مبادئ مشابهة ودعمها بنشاط في عملهم عند الحاجة.

حقوق الإنسان

تلتزم Syensqo باحترام حقوق الإنسان ودعمها فيما يتعلق بموظفيها، والمجتمعات التي تعمل فيها وشركاء أعمالها على النحو المعبر عنه في المعايير القياسية المعترف بها دولياً بما في ذلك الإعلان العالمي للأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. نحن لا نوظف أشخاصاً ضد إرادتهم أو نحرّمهم من حقوقهم المحمية.



International
Labour
Organization



Responsible Care®
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

الاستدامة

المسؤولية هي جزء أساسي من هوية Syensqo لدرجة تجليها في خياراتنا وإجراءاتنا الرئيسية في محاولة لتوجيه مجموعتنا - والمجتمع بشكل عام - نحو غد أكثر استدامة، أنشأت Syensqo برنامج Syensqo Way، وهو برنامج يحول طموحاتنا إلى إجراءات ملموسة قابلة للقياس، وقمنا أيضًا بتطوير أداة مستدامة لإدارة المحافظ للجمع بين الاستراتيجية بالاستدامة.

تلتزم Syensqo بحماية الأشخاص والبيئة من خلال التحسين المستمر لأدائها البيئي والصحي والسلامة وأمن المنشآت والعمليات والتقنيات وسلامة المنتجات الكيميائية والإشراف عليها من خلال سلسلة التوريد، تمشيا مع توقيع Syensqo على الميثاق العالمي للرعاية المسؤولة التابع للمجلس الدولي للجمعيات الكيميائية نواصل التركيز على أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة حيث يمكن أن يكون لنا تأثير ملموس، سواء كان إيجابيًا أم سلبيًا. نحن من الجهات الموقعة على الميثاق العالمي للأمم المتحدة وندعم المبادئ العشرة فيما يتعلق بحقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد. نحن أيضًا من الموقعين على اتفاقية إطار العمل العالمي مع الاتحاد الدولي (IndustriALL Global Union).

نلتزم بتعزيز الحوار المفتوح والمتحدي لل صعوبات والبناء مع موظفيهم وممثلهم.

Q&A



س: أثناء تقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) الذي أجري في إطار عملية مناقصة مع الموردین المحتملين، تأكدت من أن أحد الموردین لا يحقق درجة عالية جدا في امتثاله لظروف العمل المحلية. هل يمكنني إشراك هذا المورد، مع العلم أن السعر الذي يقدمه أفضل بكثير من سعر منافسيه؟

ج: تتعهد شركة Syensqo بأن تكون رائدة في المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بأعمالها الخاصة ومورديها عندما تقوم بتقييم سعر المورد المحتمل هو مجرد عامل واحد، ولكنه ليس أكثر أهمية من التزام المورد بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا كان المورد يسجل انخفاضاً في الامتثال فيما يخص العمال، فقد تكون هناك تكاليف غير متوقعة ناتجة عن الحوادث وعدم ارتياح العمال وغيرها من المشكلات التي تنجم مباشرة عن النهج الذي يتبعه المورد في معاملة موظفيه، مما قد يؤثر على سعره في المستقبل. يجب عليك إعادة النظر في هذا المورد والبحث عن مورد أعلى قليلاً، ولكن لديه التزام واضح بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.

الأنشطة الخيرية والأعمال الخيرية للشركة

تسعى Syensqo جاهدة لتقديم مساهمات إيجابية في المجتمعات التي تعمل فيها وتشجع موظفيها على فعل الشيء نفسه. وتوجه Syensqo أعمالها الخيرية بشكل أساسي إلى المساعي التعليمية والعلمية والإنسانية حول العالم. يجب أن يحصل الموظفون الذين يرغبون في التبرع باسم Syensqo - سواء عن طريق المساهمات المالية أو الأنشطة التطوعية - على موافقة مسبقة من ممثل الإدارة المختص.

الإسهامات السياسية

لا تشارك المجموعة في الأنشطة السياسية الحزبية ولا تقدم تبرعات من الشركة إلى الأحزاب السياسية أو المرشحين. ومع ذلك، ستشارك المجموعة في نقاش بناء مع السلطات العامة حول الموضوعات ذات الأهمية المشروعة لـ Syensqo. ولا يقوم ممثل هذه الأنشطة إلا الموظفين المفوضين بالتحديد للقيام بذلك. وفي هذا الصدد، يجوز للمجموعة دعم المنظمات غير الحكومية. تحترم Syensqo حرية موظفيها لاتخاذ قراراتهم السياسية الخاصة. يجب أن تكون أي مشاركة شخصية أو مشاركة من جانب الموظف في العملية السياسية على أساس فردي وفي وقت الموظف الخاص وعلى نفقة الموظف الشخصية.



تطبيق

لن يتم التسامح مع انتهاكات قواعد النزاهة في الأعمال التجارية هذه أو السياسات والإجراءات ذات الصلة. تشجع Syensqo الجميع على التحدث ضد أي سلوك غير متوافق مع تلك القواعد. ويتوقع من المديرين والقادة التعامل مع هذه التقارير وإحالتها إلى العضو المختص في الإدارة أو قسم الأخلاقيات والامتثال يمكن أن تؤدي الانتهاكات إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تتوافق مع القوانين واللوائح السارية، والتي قد تصل إلى الفصل من العمل في بعض الحالات يجوز لـ Syensqo التبليغ عن التجاوزات إلى السلطات المختصة.

6



س ما نوع المواقف التي يمكن الإبلاغ عنها على خط المساعدة الخاص بأخلاقيات العمل في شركة Syensqo وما نوع الأدلة التي يجب أن أقدمها؟

هام : الشخص الذي يقوم بالإبلاغ مسؤول على دقة المعلومات المبلغ عنها ويخضع للعقوبات المناسبة إذا أساء استخدام القناة.

ج: يجب استخدام خط المساعدة الخاص بأخلاقيات العمل في شركة Syensqo للإبلاغ عن مشكلات سوء السلوك مثل الاحتيال والفساد والتمييز والتحرش والإساءة وعدم الامتثال لقواعد النزاهة في العمل والسياسات الداخلية واللوائح التنظيمية على الرغم من أننا نوصيك بالإبلاغ عن أسئلتك ومخاوفك أولاً إلى مديرك أو إلى المنطقة المختصة (مثل الموارد البشرية والقانونية والتدقيق وغيرها). إذا كنت لا تشعر بالارتياح للتحدث بهذه الطريقة أو إذا كنت تفضل عدم الكشف عن هويتك، استخدم خط المساعدة الخاص بأخلاقيات العمل في شركة Syensqo يجب إبلاغ إدارة الموارد البشرية بالأمر المتعلقة بشكل صارم بالراتب وساعات العمل الإضافية والترقية و/أو الفوائد.

عند الإبلاغ على شكوى، حاول تقديم أكبر قدر ممكن من التفاصيل (على سبيل المثال، ماذا، متى، من كيف، كم، أيي، ولماذا)، بما في ذلك الأدلة الرسمية وأسماء الشهود.

قد تجعل التقارير الغامضة من التحقيق عملية صعبة أو حتى قد يكون من المستحيل إجراءه. يجب عدم استخدام قناة خط المساعدة للإبلاغ عن الحالات التي يوجد فيها تهديد مباشر للحياة أو الممتلكات قد لا يتم الرد مباشرة على التقارير المقدمة من خلال هذه الخدمة. إذا كنت بحاجة إلى مساعدة طارئة، يرجى الاتصال بالسلطات المحلية.



Syensqo SA

Rue de la Fusée, 98

1130 Brussels

T: +32 2 264 2111

www.Syensqo.com