



- مدونة الأخلاقيات -

مجموعة باردجروب

القس.	تاريخ	التغييرات	جاهز من	تم التحقق من قبل	مصدق من
01	2025/08/01	النسخة الأولى	الاستشارات القانونية	مكتب الامتثال	إدارة

ملخص

مقدمة 6

تاريخ 6

مهمة 6

7..... اعتماد مدونة الأخلاقيات والمتلقين لها

8..... قيمة العقد للرمز

8..... التزامات إضافية للمديرين المسؤولين عن الوحدات التنظيمية

8..... تعزيز ورضا الموظفين ونزاهة الشخص

10..... مبادئ عامة

10..... قواعد السلوك

12..... أصول الشركة ونظم المعلومات

جودة 12

12..... الحياد تجاه أصحاب المصلحة

13..... السلامة والصحة وبيئة العمل

13..... مكافحة الفساد

14..... الهدايا والتبرعات والمزايا

14..... الشفافية في كل عملية ونشاط

14..... الشفافية المحاسبية

15..... الضوابط الداخلية

السريه 15

16..... مبادئ السلوك في العلاقات مع الموظفين

16..... اختيار الموظفين

17..... السلوك في مكان العمل

17..... نهج التنوع والشمول

17..... الإدماج وإمكانية الوصول

17..... المساواة بين الجنسين

18..... تعزيز الاختلافات الثقافية

18..... منع ومكافحة سلوك التحرش

19..... التطوير والتدريب المستمر

19..... إشراك الشركاء والموردين

19..... المراقبة والتحسين المستمر

19..... العلاقات مع الأعضاء

19..... علاقات العملاء

20..... العلاقات مع المؤسسات المالية

20..... العلاقات مع موردي السلع والخدمات

21..... العلاقات الاقتصادية مع الأحزاب والنقابات والجمعيات

21..... العلاقات مع الإدارة العامة

22..... استخدام الأوراق النقدية وبطاقات الائتمان العامة وطوابع الإيرادات

22..... الأنشطة الرامية إلى الإرهاب وتقويض النظام الديمقراطي

22..... الجريمة

22..... الجرائم عبر الوطنية

23	مكافحة غسل الأموال
23	حماية الخصوصية - استخدام نظام الكمبيوتر وحماية حقوق الطبع والنشر
23	احترام البيئة
25	إجراءات التنفيذ والبرنامج الإشرافي
25	نظام العقوبات
25	المكاتب الخارجية
26	انتهاكات مدونة الأخلاقيات والجزاءات
27	الأحكام الختامية
27	التعارض مع التعليمات البرمجية
27	تغييرات التعليمات البرمجية

تفهم على أنها مجموعة الشركات التالية التي لها مكتب مسجل في إيطاليا: Monkey مجموعة باردجروب Sell S.r.l. و Pardgroup S.p.A. و Pardforce S.r.l. و Pardees S.r.l. و Yellow Factory S.r.l. و Axielab S.r.l. والشركات التالية التي لها مكتب مسجل في الخارج: Pardgroup Suisse Sagl و Pardgroup Iberia SL و Pardgroup Ireland LTD و Pardgroup Middle East و Pardgroup UK LTD و Pardgroup France و Pardgroup APAC LTD و Pardgroup Trading CO LTD ، و FZ-LLC و Pardgroup USA LLC و Yellow Factory USA LLC .

يشير إلى الأشخاص الذين وقعوا عقدا مع مجموعة باردجروب والذين تقدم لهم شركات باردجروب الخدمات والسلع و/أو الأعمال.

ويشير التقرير، على سبيل المثال، إلى السلطة القضائية، وديوان مراجعي الحسابات، والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، والحرس المالي، ووكالة الإيرادات، والمؤسسات، والإدارات العامة، وكفيل الخصوصية، والجمعية العمومية لمكافحة الفساد، ورابطة الإشارة الأمريكية.

يشير إلى الأشخاص الذين لديهم تعاون منسق ومستمر، ووكالة، وتمثيل، وعمل عرضي، وما إلى ذلك، بشكل أساسي شخصي وبدون تبعية.

يشير إلى الأشخاص المعينين لمساعدة مجموعة باردجروب في أداء أنشطتها بشكل مستمر أو عرضي، بموجب ولاية أو علاقة تعاون مهني أخرى.

إنه يرمز إلى المرسوم التشريعي.

يشير إلى المرسوم التشريعي رقم 231 المؤرخ 8 حزيران/يونيه 2001 المتضمن "تنظيم المسؤولية الإدارية للأشخاص الاعتباريين والشركات والجمعيات، بما في ذلك الأشخاص الذين ليس لديهم الشخصية الاعتبارية، عملا بالمادة 1. (11) من القانون رقم 300 المؤرخ 29 أيلول/سبتمبر 2000"، في المضمون الساري من وقت لآخر.

يشير إلى الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام هذا النموذج، وعلى وجه الخصوص، الموظفين والمديرين والمتعاونين والاستشاريين والموردين والشركاء ومجلس الإدارة / مجلس الإدارة ومجلس المدققين القانونيين.

يشير إلى الأشخاص الذين لديهم علاقة عمل مع مجموعة باردجروب، من أي نوع، جزئي أو كامل، محدد المدة أو من خلال عقد عمل شبه ثانوي. يتم تضمين المديرين أيضا في التعريف، وكذلك العمال المعينين.

يشير إلى الموضوعات الخاضعة للانضباط المشار إليه في المرسوم التشريعي رقم 2001/231، أي الكيانات ذات الشخصية الاعتبارية، والشركات، والجمعيات حتى التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية، باستثناء الدولة، والهيئات العامة المحلية، والهيئات العامة غير الاقتصادية الأخرى، وكذلك الكيانات التي تؤدي وظائف ذات أهمية دستورية.

يقصد به أولئك الذين يقومون بتوريد السلع أو تقديم الخدمات أو أداء الأعمال لصالح الشركة. يشمل هذا التعريف أيضا المقاولين من الباطن والشركات التي تستخدمها مجموعة باردجروب لأداء الخدمات للعميل.

إنه يرمز إلى القانون.

نموذج يبين نموذج التنظيم والإدارة والرقابة وفقا للمرسوم بقانون رقم 231 لسنة 2001 للشركة، وعلى وجه الخصوص مع ملحقاته وتعديلاته وإضافاته، مع جميع الإجراءات والتعليمات والتعاميم وغيرها من الوثائق المشار إليها فيه.

الجسم أو أيضا SB تعني الهيئة الإشرافية التي تتمتع بصلاحيات مستقلة للمبادرة والسيطرة وفقا للمرسوم التشريعي رقم 2001/231 الذي أنشأته الشركة بموجب الفن. الفقرة 1 من الفقرة (ب) من المرسوم.

شريك تعني الأطراف المقابلة التعاقدية للمجموعة، بما في ذلك الموردين والمتعاونين ومشغلي الشبكات ووكلاء المبيعات والموزعين والمقاولين من الباطن والجهات الراعية والأطراف المكفولة وأي شخص آخر تدخل معه الشركة في أي شكل من أشكال التعاون المنظم تعاقديا (جمعية الأعمال المؤقتة والمشروع المشترك)،، الاتحادات، الترخيص، الوكالة، التعاون بشكل عام)، حيث يقصد بها التعاون مع الشركة في سياق الأنشطة الحساسة.

الاجراءات يشير إلى الإجراءات التي تعتمدها شركات المجموعة لإدارة الأنشطة الحساسة ومنع ارتكاب الجرائم الأصلية.

أهم الموضوعات تعني الأشخاص الذين يشغلون مهام تمثيل أو إدارة أو إدارة للشركة أو إحدى وحداتها التنظيمية ذات الاستقلال المالي وكذلك الأشخاص الذين يمارسون، ولو بحكم الأمر الواقع، إدارة أو إدارة شركات المجموعة.

ثالث الأطراف التي لها علاقات مع مجموعة باردجروب.

مقدمة

تحدد هذه الوثيقة، المشار إليها باسم "مدونة الأخلاقيات" (المشار إليها فيما يلي أيضا باسم "المدونة")، الالتزامات والمسؤوليات الأخلاقية في تسيير الأعمال والأنشطة المؤسسية التي تقوم بها مجموعة بارد جروب (يشار إليها فيما يلي أيضا باسم "بارد جروب" و / أو "المجموعة").

وتهدف المدونة أيضا إلى إدخال مبادئ وقواعد السلوك ذات الصلة بمنع الجرائم المشار إليها في المرسوم التشريعي 2001/231 وإلزامها في الفريق.

يجب اعتبار المدونة، التي تعتبر ككل وإلى جانب جميع الوثائق المرفقة بنموذج التنظيم والإدارة والرقابة، جزءا لا يتجزأ من العقود المنصوص عليها.

وبالتالي فإن انتهاك أحكامه سيشكل جريمة، وبالتالي فإن مقاضاة المجموعة ومعاقبته وقد يؤدي إلى تعويض عن الأضرار التي لحقت به. والواقع أن التوقيع على هذا القانون أو مقتطفات منه أو الالتزام بالأحكام والمبادئ المنصوص عليها فيه في جميع الأحوال يمثل شرطا لا غنى عنه لاشتراط العقود من أي نوع بين المجموعة وبين العمال والموظفين والموردين الذين يعملون لديها، أو الأحكام الموقعة على هذا النحو أو على أي حال ، فإن الموافقة عليها ، حتى بالنسبة للقوائم القاطعة ، تشكل جزءا لا يتجزأ من العقود نفسها. وبناء على ما سبق، فإن أي انتهاكات من قبل أطراف ثالثة لأحكام محددة من المدونة، اعتمادا على خطورتها، قد تضيي الشرعية على انسحاب المجموعة من العلاقات التعاقدية القائمة، ويمكن أيضا تحديدها مسبقا كأسباب للإنهاء التلقائي للعقد.

تاريخ

تأسست المجموعة في عام 2014 ، وهي الآن نقطة مرجعية في التسويق الميداني وخدمات البيع بالتجزئة ، وتدعم الشركات الرائدة - على الصعيدين الوطني والدولي - في الترويج لمنتجاتها وبيعها وفي إنشاء المتاجر. على الرغم من أن المجموعة تعمل على نطاق عالمي ، إلا أنها تحتفظ بالحمض النووي الإيطالي ، حيث تعد التعددية الثقافية والتنوع مصدرا للإثراء والنمو. مع عقود من الخبرة وراءها ، طورت المجموعة قدرة فطرية وسرعة لتوليد أفكار جديدة ثم تنفيذها. Pardgroup هي شركة استباقية ، دائما في حالة تنقل: مدفوعة بفضول فطري وتبحث دائما عن تحديات جديدة.

مهمة

تأسست مجموعة باردجروب بهدف تقديم جميع الخدمات اللازمة لعملائها لتسريع عملية بيع المنتجات للمستهلك النهائي.

يجب أن تلهم مجموعة المبادئ والقيم الأخلاقية المعبر عنها في المدونة أنشطة جميع أولئك الذين يجدون أنفسهم يعملون بأي شكل من الأشكال لصالح باردجروب ، مع الأخذ في الاعتبار أنواع العلاقات القانونية المعمول بها والقوانين واللوائح والأحكام التعاقدية المحددة المطبقة على كل منها ، وأهمية الأدوار وتعقيد الوظائف والمسؤوليات التي يتم التمسك بها لتحقيق أغراضها.

للأسباب المذكورة أعلاه ، من المهم تحديد مجموعة القيم التي تعترف بها باردجروب وشركائها المعنية وتقبلها وتشاركها ، ومجموعة المسؤوليات التي تتحملها داخليا وخارجيا.

يتم استيفاء هذه المتطلبات من خلال إعداد مدونة الأخلاقيات هذه، والتي تشكل مدونة قواعد سلوك يكون لمراعاة جميع المستفيدين أهمية أساسية للأداء السليم والموثوقية والسمعة لمجموعة باردجروب وشركاتها المعنية، والتي ستبنى هذه الوثيقة بشكل فردي بقرار محدد.

تتعهد باردجروب في تنفيذ أنشطتها بما يلي:

- نشر مدونة الأخلاقيات على المستفيدين المحددة في الفقرة التالية؛
- تعميق مدونة الأخلاقيات وتحديثها من أجل تكييفها مع تطور اللوائح ذات الصلة بالمدونة نفسها؛
- توفير أدوات معرفية وتوضيحية كافية فيما يتعلق بتنفيذ القواعد الواردة في مدونة الأخلاقيات؛
- إجراء فحوصات على أي إشعار بانتهاك قواعد مدونة الأخلاقيات أو المرجح.
- تقييم الوقائع وما يترتب على ذلك من تنفيذ جزاءات كافية، في حالة الانتهاك المؤكد؛
- لضمان عدم تعرض أي شخص للانتقام من أي نوع لتقديمه معلومات عن الانتهاكات المحتملة لمدونة الأخلاقيات أو القواعد المرجعية.

اعتماد مدونة الأخلاقيات والمتلقين لها

مدونة الأخلاقيات موجهة إلى مجلس الإدارة والمساهمين ومديري الوظائف والموظفين والاستشاريين والموردين والشركاء والمحامين لكل شركة من شركات المجموعة وأي شخص آخر قد يتصرف باسم المجموعة ونيابة عنها (يشار إليه فيما يلي أيضا باسم "المستلمين").

وبهذا المعنى، تضمن شركات المجموعة لأعضاء الهيئات القانونية والموظفين فرصة الوصول إلى الوثائق التي تشكل مدونة الأخلاقيات والتشاور معها، بما في ذلك على الشبكة الداخلية للشركة. يجب أن يكون كل عضو في الهيئات القانونية والموظف قادرا، بناء على طلب بسيط، من الاطلاع على مدونة الأخلاقيات. بالإضافة إلى ذلك، من أجل تسهيل فهم مدونة الأخلاقيات، يطلب من الموظفين، بطريقة متنوعة وفقا لدرجة مشاركتهم في الأنشطة ذات الصلة، المشاركة في نشاط تدريبي محدد.

يطلب من الأعضاء الجدد في الهيئات القانونية والموظفين الجدد قراءة مدونة الأخلاقيات والنموذج 231، المتاحة من خلال القنوات الرقمية للشركة، والامتثال للمبادئ وقواعد السلوك والإجراءات الواردة فيها طوال مدة مهمتهم أو علاقتهم المهنية. يضمن المتعاونون والاستشاريون والشركاء والموردون والأطراف المقابلة للأنشطة التجارية فرصة الوصول إلى مدونة الأخلاقيات والرجوع إليها على موقع Pardgroup.

ستقوم Pardgroup، مع الأخذ في الاعتبار أغراض مدونة الأخلاقيات، بتقييم فرصة إبلاغ محتويات مدونة الأخلاقيات إلى أطراف ثالثة لا تعزى إلى الأرقام المشار إليها أعلاه، على سبيل المثال، وبشكل عام، إلى السوق.

يطلب من المستفيدين من هذه المدونة معرفة محتوياتها والامتثال لمبادئها، سواء في العلاقات داخل الشركة أو في العلاقات مع الأطراف خارج المجموعة، وعلى وجه الخصوص، مع الإدارات العامة والسلطات العامة الأخرى.

يطلب من المستفيدين من مدونة الأخلاقيات القيام بما يلي:

- أن يمثلوا بسلوكهم مثلا على الأخلاق لزملائهم والعمل حتى يفهم المستفيدون أن الامتثال لقواعد المدونة هو جزء أساسي من جودة أداء العمل.

- الامتثال للقانون، وعند الاقتضاء، القيام بواجباتهم بالتزام ومسؤولية، ووضع الامتثال للقانون والمصلحة العامة قبل المصالح الخاصة؛
- الحفاظ على السلوك في العلاقات الشخصية ومع العملاء النهائيين وفقا للمبادئ الأساسية للعدالة وحسن النية.
- تعزيز الامتثال لقواعد مدونة الأخلاقيات والعمل على ضمان فهم المستفيدين المعنيين أن الامتثال لها هو جزء أساسي من عملهم.
- الإبلاغ الفوري عن أي نتائج حول الحالات المحتملة لانتهاك القواعد.

قيمة العقد للرمز

يجب اعتبار الامتثال لأحكام القانون جزءا أساسيا من الالتزامات التعاقدية للموظفين وفقا لأحكام المادة ولأغراض الفن. 2104 من القانون المدني.

تعتبر قيم ومحتويات هذا المدونة مواصفات نموذجية للالتزامات الاجتهاد والولاء والحياد التي تؤهل الأداء الصحيح للعمل والسلوك. وقد يشكل انتهاك أحكام القانون خرقا للالتزامات الأساسية لعلاقة العمل أو مخالفة تأديبية، مع جميع العواقب المنصوص عليها في القانون والاتفاق الجماعي المعمول به، بما في ذلك ما يتعلق بالحفاظ على علاقة العمل، وقد يؤدي أيضا إلى التعويض عن الأضرار الناجمة عنها.

التزامات إضافية للمديرين المسؤولين عن الوحدات التنظيمية

يقع على عاتق كل مدير يعهد إليه بالوحدات التنظيمية واجب ما يلي:

- يمثلون مثلا لموظفيهم بسلوكهم.
- توجيه الموظفين للامتثال للمدونة.
- للتأكد من أن الموظفين يفهمون أن الامتثال لقواعد المدونة هو جزء أساسي من جودة أداء العمل.
- اختيار الموظفين والمتعاونين الخارجيين بعناية، بقدر ما يتعلق الأمر بذلك، لمنع إسناد المهام إلى الأشخاص الذين لا يعتمدون اعتمادا كاملا على التزامهم بالامتثال لقواعد المدونة؛
- اعتماد تدابير تصحيحية فورية عندما يقتضي الوضع ذلك، ومنع أي نوع من الانتقام من الموظفين الذين أبلغوا عن انتهاكات للمدونة.

تعزيز ورضا الموظفين ونزاهة الشخص

تقوم بارد جروب بأنشطتها:

- حماية وتعزيز قيمة احترام السلامة الجسدية والمعنوية والثقافية للشخص؛
- السعي إلى إرضاء الموظفين من خلال دعم جميع المبادرات التي تهدف إلى تحقيق بيئة عمل ديناميكية، مستوحاة من

التحفيز والمشاركة ، وتفضيل العمل الجماعي ، وتشجيع اكتساب مهارات جديدة ، والقدرة على قياس مساهمة كل فرد والاعتراف بها ومكافأتها.

- ضمان مناخ عمل قائم على الاهتمام والاستماع والثقة والاعتراف المهني، وكذلك من خلال رعاية الأماكن وظروف العمل التي تحمي السلامة الجسدية والنفسية للناس؛
- ضمان ظروف العمل التي تحترم كرامة الفرد وبيئات العمل الآمنة.

قواعد السلوك

يطلب من المستفيدين الامتثال لمبادئ الاجتهاد والإنصاف وحسن النية في أداء المهام الموكلة إليها في المادة. 2104 و 2105 من القانون المدني الإيطالي ، وكذلك الاستشاريين والموردين والشركاء ، الذين يطلب منهم الامتثال للمبدأ العام للعدالة وحسن النية في الوفاء بالالتزامات التعاقدية.

يطلب من رؤساء الوحدات التنظيمية لجميع شركات **بارد جروب** القيام بما يلي:

- الإفصاح عن اللوائح الداخلية لموظفي **Pardgroup** وإنفاذها.
- إجراء تقييم دقيق ومستمر للمخاطر التشغيلية المرتبطة بأداء الأنشطة المتعلقة بالوحدة التنظيمية نفسها، وضمان التنفيذ الدؤوب للضوابط.
- إدارة الموظفين بأفضل طريقة ممكنة ، وتخطيط الأنشطة ، وتوفير معلومات دقيقة عن المهام التي يتعين القيام بها والمسؤوليات ، وتعزيز الاحتراف الحالي وتطوير المهارات والتحفيز والمشاركة في العمليات التجارية ؛
- تقييم الموظفين الذين سيتم تعيينهم حصريا على أساس الاتساق مع متطلبات الوظيفة المراد شغلها. ويجب أن تتعلق المعلومات المطلوبة من المرشحين حصرا بالتحقق من الجوانب المهنية والنفسية، مع احترام المجال الخاص وآراء المرشحين أنفسهم؛
- الامتناع عن طلب الخدمات أو الخدمات الشخصية، وتجنب أشكال المحسوبية والمحسوبية والزبائنية أو أي سلوك ينتهك مدونة الأخلاقيات هذه.

كل من المستفيدين:

- يجب أن يتصرف بإخلاص وبحسن نية، ويحترم الالتزامات الناشئة عن الأحكام التي تحكم علاقة العمل أو الناشئة عن توقيع عقد التعاون وضمان الخدمات المطلوبة بمعايير كافية من حيث الجودة والكمية.
- أن يمارسوا واجباتهم ووظائفهم في إطار نظام المسؤوليات والاختصاصات الذي يحدده أحكام القانون ولوائح **باردجروب** وتحققا لهذه الغاية يجب أن يضمن ذلك أن يكون المستفيدون على دراية بالقوانين التي يخضعون لها.
- يجب أن تكفل في مكان العمل سلوكا قائما على الإنصاف واحترام كرامة كل شخص.
- يجب أن تطور، مع السلطات والهيئات العامة، علاقات مستوحاة من أقصى درجات الصواب والنزاهة والحياد، بشفافية تامة، وتجنب السلوك الذي قد يكون له آثار سلبية على هدوء حكمهم؛
- يجب أن تتعامل مع معلومات أصحاب المصلحة وفقا لسرية وخصوصية نفس المعلومات. لا يجوز إبلاغ أي معلومات يتم الحصول عليها في أداء مهام الشركة إلى أطراف ثالثة، سواء داخل أو خارج **باردجروب** إلا في حالة ضرورة هذا الاتصال لأداء واجباتها المهنية.

- يجب أن تمتنع عن القيام بسلوك متلاعب في السوق من خلال نشر أخبار كاذبة ومعاملات محاكاة وأي حيلة أخرى قادرة بشكل ملموس على إحداث تغيير كبير في أسعار الأدوات المالية؛
 - يجب أن تمتنع عن الإفصاح لوسائل الإعلام عن أي أخبار تتعلق بأداء أنشطة العمل، ما لم يكن مصرح به على وجه التحديد، أو يضر بحقوق الغير.
 - غير ملزم بتنفيذ أمر أو تنفيذ إجراء توجيهي صادر عن جهة غير مختصة أو غير مؤهلة. في مثل هذه الحالات ، يجب على المدير والموظف والمتعاون إخطار رئيس الوحدة التنظيمية على الفور بالأمر أو الإجراء الإداري الذي تم تلقيه.
 - كما يجب أن يعرف ويراعى القواعد الأخلاقية الواردة في هذه المدونة.
- يجب على كل من المستفيدين أن يكون على دراية بالأحكام الواردة في القانون أو المشار إليه فيه، وكذلك الأحكام القانونية ذات الصلة التي تحكم النشاط الذي يتم القيام به في نطاق وظيفته والتي تشكل جزءا لا يتجزأ من أداء عمل كل منهم.
- في حالة وجود إشعار بسلوك غير قانوني مزعوم، يتعين على كل من المستفيدين إخطار الهيئة الإشرافية، إن وجدت، المنشأة بموجب المرسوم التشريعي رقم 2001/231 في نفس الوقت الذي يتم فيه اعتماد نموذج التنظيم والإدارة والرقابة.
- يطلب من المستلمين أيضا ما يلي:

(أ) الامتناع عن التصرف المخالف للقواعد والأنظمة المذكورة أعلاه؛

(ب) الاتصال بالهيئة الإشرافية، إن وجدت، للحصول على التوضيحات اللازمة حول طرق تطبيق المدونة أو اللوائح المرجعية، وكذلك للإبلاغ، عند الاقتضاء، عن أي أخبار تتعلق بالانتهاكات المحتملة للمدونة؛

(ت) التعاون مع الفريق في حالة إجراء تحقيق داخلي يهدف إلى التحقق من الانتهاكات المحتملة وربما المعاقبة عليها.

يلتزم أي شخص يتصرف باسم المجموعة أو نيابة عنها بأطراف ثالثة تنوي المجموعة الدخول معها في علاقات تجارية أو علاقات تجارية ذات طبيعة مؤسسية أو اجتماعية أو سياسية أو أي طبيعة أخرى بما يلي:

(أ) إبلاغ هذه الكيانات بالالتزامات والالتزامات التي تفرضها المدونة.

(ب) المطالبة بالامتثال للالتزامات المدونة في أداء أنشطتها؛

(ت) اعتماد المبادرات الداخلية اللازمة في حالة رفض الغير الامتثال للمدونة أو في حالة عدم الأداء أو التنفيذ الجزئي للالتزام الذي تم التعهد به بالامتثال للأحكام الواردة في المدونة نفسها.

يطلب من جميع المستفيدين تجنب أي نشاط أو موقف ذي مصلحة شخصية يشكل أو قد يشكل، حتى في الحالات المحتملة فقط، تضاربا بين المصالح الفردية ومصالح المجموعة.

في حالة تحديد حالات تضارب المصالح، حتى المحتملة، داخلية وخارجية لأنشطة الشركة، يتعين على كل شخص معني الامتناع عن الانخراط في سلوك في حالة تعارض عن طريق إخطار الهيئة الإشرافية على الفور، إن وجدت، المسؤولة عن تقييم وجود، حالة على حدة، بأي حالات عدم توافق أو حالات تحيز.

وعلى الرغم من أن باردجروب لا تميز بشكل مباشر أو غير مباشر على أساس نقابي أو سياسي أو ديني أو عرقي أو لغوي أو جنساني، فإنه لا يقيم أي علاقة عمل مع أشخاص لا يحملون تصريح إقامة أو بترخيص إقامة غير قانوني.

أصول الشركة ونظم المعلومات

تتكون أصول شركة باردجروب من كل من الأصول المادية الملموسة ، مثل أجهزة الكمبيوتر والطابعات والمعدات والسيارات والعقارات والبنى التحتية والأصول غير الملموسة ، مثل المعلومات السرية والمعرفة الفنية والمعرفة الفنية التي تم تطويرها ونشرها للموظفين.

ويعد الأمن، أي حماية هذه الأصول والحفاظ عليها، قيمة أساسية لحماية مصالح الشركات.

كل موظف مسؤول شخصيا عن الحفاظ على هذا الأمان، من خلال الامتثال لتوجيهات الشركة ونشرها في هذا الصدد ومنع الاستخدام الاحتياطي أو غير السليم لأصول الشركة.

سيخضع المستلمون الذين يسرقون الأصول المملوكة لشركة باردجروب ، بما في ذلك المستندات والمعدات والأمتعة الشخصية للموظفين الآخرين أو النقود أو غيرها من الأشياء ، أو الذين يسيئون استخدام الملكية الفكرية لباردجروب ، للتدابير التي يسمح بها القانون والتي ينص عليها اتفاقية المفاوضة الجماعية. يطلب من المستلمين إبلاغ الوحدة المختصة بأي سرقة، كما هو محدد أعلاه.

يجب أن يكون استخدام أصول هذه الأصول من قبل الموظفين وظيفيا وحصرها لأداء أنشطة الشركة أو للأغراض المصرح بها من قبل وظائف الشركة المعنية، وفقا لسياسات الشركة ذات الصلة.

كل من المستفيدين مسؤولون عن حماية موارد الشركة الموكلة إليهم وعليهم واجب إبلاغ مديريهم المباشرين على الفور بالأحداث التي قد تضر بباردجروب ، مما يساهم في الأداء السليم لنظام الرقابة.

يجب على كل مستلم، فيما يتعلق بكفاءته، أن يشعر بالمسؤولية كوصي على أصول الشركة (الملموسة وغير الملموسة) التي تعتبر مفيدة للنشاط الذي يتم تنفيذه، ويجب عليه الامتناع عن إساءة استخدامها والامتثال لأحكام اللائحة الداخلية.

يجب أن يتم استخدام أنظمة الكمبيوتر وقواعد بيانات شركات Pardgroup الفردية والإنترنت وفقا للوائح تكنولوجيا المعلومات الداخلية لشركة Pardgroup والتشريعات الحالية وعلى أساس مبادئ الإنصاف والصدق. تحقيقا لهذه الغاية ، يكون كل مستلمي مسؤولا عن الاستخدام الصحيح لموارد تكنولوجيا المعلومات المخصصة لهم بالإضافة إلى رموز الوصول إلى الأنظمة نفسها. يحظر الدخول بشكل غير قانوني إلى أنظمة الحاسوب المحمية بتدابير أمنية، وكذلك الحصول على رموز الوصول إلى الأنظمة أو نشرها بشكل غير قانوني وإتلاف المعلومات والبيانات وبرامج الحاسوب.

جودة

تلتزم باردجروب بالانتباه إلى الاحتياجات المتغيرة للسوق والتحسين المستمر لجودة المنتجات والخدمات المقدمة.

الحياد تجاه أصحاب المصلحة

وتتجنب باردجروب في علاقاتها مع أصحاب المصلحة أي شكل من أشكال التمييز، أيا كان: على أساس السن والجنس والجنس والصحة والحالة الاجتماعية والعرق والآراء السياسية والمعتقدات الدينية.

الإدارة والعمليات اليومية مستوحاة من تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص.

السلامة والصحة وبيئة العمل

تولي باردجروب اهتماما خاصا لخلق وإدارة البيئات وأماكن العمل المناسبة من وجهة نظر سلامة وصحة العمال وفقا للتوجيهات الوطنية والدولية حول هذا الموضوع ، وكذلك التحقق من انتظام نفس الأماكن فيما يتعلق بموظفي الشركات التي تعهد إليها بالإنتاج كمقاولين من الباطن.

لضمان السلامة في مكان العمل، تستند المجموعة في سلوكها إلى مبادئ ومعايير تعتبر ضرورية وذات أولوية فيما يتعلق بالاحتياجات التنظيمية والإنتاجية. على وجه الخصوص ، تسعى باستمرار إلى:

- تجنب المخاطر
- التقييم الملائم لضمانات إدارة المخاطر التي لا يمكن تجنبها؛
- مراعاة درجة التطور التقني ؛
- الاستعاضة عن الممارسات والمعدات التي يشكل استخدامها مصدرا للخطر، حيثما أمكن، بتقنيات وأجهزة أكثر تقدما قادرة على القضاء على المصدر أو احتوائه؛
- منع الخطة ، بهدف اعتماد نظام إنتاج متماسك يدمج التقنية مع التقييم الأنسب لتنظيم العمل وظروف العمل والعوامل المؤثرة في بيئة العمل ؛
- وفيما يتعلق بتقييم المخاطر البيولوجية، تنفيذ قواعد محددة تهدف إلى تجنب انتشار الأوبئة وفقا للأحكام التنظيمية في حالات الطوارئ؛
- إعطاء التعليمات الكافية للموظفين العاملين نيابة عن شركات باردجروب.

تستخدم هذه المبادئ لاتخاذ التدابير اللازمة لحماية الصحة والسلامة في العمل ، بما في ذلك الوقاية من المخاطر المهنية والمعلومات والتدريب ، فضلا عن إعداد التنظيم والموارد اللازمة.

مكافحة الفساد

وتحظر الممارسات الفاسدة، والمعاملة التفضيلية غير المبررة، والالتماسات المباشرة أو غير المباشرة، والاعتراف بأي منفعة تهدف إلى التأثير على حكم أطراف ثالثة لصالح مرتكب السلوك المحظور، أو الأشخاص المرتبطين به، أو للمجموعة.

لا يجوز بأي حال من الأحوال استخدام الموارد الاقتصادية لكسب العلاقات التجارية أو الحفاظ عليها، أو الحصول على ظروف مواتية بشكل خاص على حساب الطرف المقابل، أو لربط خيارات المنافسين، أو لحل النزاعات من أي نوع أو لأغراض أخرى تتعارض مع القيم المعبر عنها في مدونة الأخلاقيات هذه.

يجب على أي مستفيد يتلقى بشكل مباشر أو غير مباشر عروض للحصول على مزايا من الموظفين العموميين أو الأشخاص المسؤولين عن الخدمات العامة أو العاملين في الإدارة العامة أو غيرها من المؤسسات العامة أن يقدم تقريرا فورا إلى رئيسته إذا كان موظفا أو إلى ممثل شركته إذا كان متعاوناً أو مستشاراً أو خاضعاً لأطراف ثالثة.

الهدايا والتبرعات والمزايا

لا يجوز لك قبول أو دفع أو عرض، بشكل مباشر أو غير مباشر، الهدايا أو المدفوعات أو المزايا المادية أو غيرها من المزايا لأي كيان إلى أي طرف ثالث، سواء كان عاما أو خاصا، للتأثير أو التعويض عن أفعاله أو الحصول على أي ميزة منهم.

يسمح بأعمال المجاملة التجارية، مثل الهدايا أو أشكال الضيافة، عندما تكون ذات قيمة متواضعة وفي أي حال من الأحوال لا تمس سلامة أو سمعة أحد الطرفين ولا يمكن تفسيرها، من قبل مراقب محايد، على أنها تهدف إلى الحصول على مزايا بطريقة غير سليمة.

على أي حال ، يجب دائما التصريح بهذا النوع من النفقات وتوثيقه بطريقة مناسبة.

يجب على الموظف الذي يتلقى هدايا أو معاملة تفضيلية لا تعزى مباشرة إلى علاقات المجاملة العادية إبلاغ الشركة على الفور.

ويطلب من المتعاونين الخارجيين (بمن فيهم الاستشاريون والممثلون والوسطاء والوكلاء وما إلى ذلك) الامتثال للمبادئ الواردة في المدونة.

وعلى أي حال، يجب أن يكون المكافأة الواجب دفعها متناسبة حصرا مع الخدمة المشار إليها في العقد، ولا يجوز تسديد المبالغ إلى شخص آخر غير الطرف المقابل المتعاقد أو في بلد ثالث غير الطرف أو تنفيذ العقد.

الشفافية في كل عملية ونشاط

يجب أن تكون كل عملية و / أو نشاط قانونية ومصرح بها ومتسقة وموثقة وقابلة للتحقق، وفقا لمبدأ التتبع وإجراءات الشركة، وفقا لمعايير حكيمة ولحماية مصالح المجموعة.

الشفافية المحاسبية

يعمل المستلمون على ضمان مصداقية المعلومات واكتمالها وتوقيتها باستمرار ، داخل وخارج **باردجروب** على حد سواء.

تحقيقا لهذه الغاية ، يجب تسجيل كل عملية أو معاملة بشكل صحيح وفوري وتسجيلها في النظام المحاسبي للشركة وفقا للمعايير التي يحددها القانون وعلى أساس المبادئ المحاسبية المعمول بها. يجب أن تكون كل عملية أو معاملة مصرح بها وقابلة للتحقق وشرعية ومتسقة ومتطابقة.

لكي تفي المحاسبة بمتطلبات الصدق والاكتمال والشفافية ، يجب الاحتفاظ بالوثائق الداعمة الكافية والكاملة للنشاط المنفذ في سجلات الشركات ، وذلك للسماح بما يلي:

- التسجيل الدقيق والتسجيل المحاسبي لكل معاملة؛

- التحديد الفوري للخصائص والدوافع الكامنة وراءه.

- إعادة البناء الرسمي والتسلسل الزمني السهل للعملية ؛

- التحقق من عملية صنع القرار والتفويض والتنفيذ، فضلا عن تحديد مختلف مستويات المسؤولية والرقابة.

يجب أن يعكس كل قيد محاسبي بالضبط ما ينعكس في الوثائق الداعمة. لذلك ، تقع على عاتق كل مدير أو موظف أو متعاون معين مسؤولية ضمان توفر الوثائق الداعمة بسهولة وترتيبها وفقا لمعايير منطقية ووفقا لأحكام الشركة وإجراءاتها.

لا يجوز لأي مستلم أن يسدد مدفوعات لصالح باردجروب ونياية عنها في حالة عدم وجود وثائق داعمة كافية وتفويض رسمي. ويطلب من الموظفين والمتعاونين - بقدر ما يعينون للقيام بذلك - الذين يعرفون إغفالات أو تزوير أو إهمال في السجلات المحاسبية أو المستندات الداعمة لها، إبلاغ رئيسهم وإلى الهيئة الإشرافية، إن وجدت، على الفور.

كما تضمن باردجروب الأداء الصحيح لأنشطة الرقابة أو التدقيق المسندة قانوناً إلى المساهمين و / أو المساهمين ، ومجلس المدققين القانونيين ، ومدقق الحسابات الوحيد ، وأي شركة يتم تعيينها لتدقيق اجتماع المساهمين ، والهيئة الإشرافية ، إن وجدت ، بالإضافة إلى التشكيل الحر والصحيح لإرادة اجتماع المساهمين.

يجب على المستفيدين الامتناع عن القيام بأي عمل يشكل أو قد يكون عائفاً أمام ممارسة أنشطة الرقابة للهيئات المذكورة أعلاه. ويجب أن تستند العلاقات مع هذه الهيئات إلى مبادئ الإنصاف والشفافية والمهنية والتوافر، مع احترام دور كل منها.

الضوابط الداخلية

تعتمد المجموعة جميع الأدوات المناسبة لتوجيه وإدارة والتحقق من أنشطة الشركة بهدف ضمان الامتثال للقوانين وإجراءات الشركة وحماية أصول الشركة وإدارة الأنشطة بكفاءة وتوفير بيانات محاسبية ومالية دقيقة وكاملة.

تضمن المجموعة أن الهيئات المؤسسية التي تتمتع بسلطات الرقابة وكذلك الهيئة الإشرافية، حيثما وجدت، لديها إمكانية الوصول إلى البيانات والوثائق وأي معلومات مفيدة لتنفيذ أنشطتها، من أجل المساهمة في إنشاء نظام رقابة داخلية فعال وكفؤ.

في الواقع ، يساعد نظام الرقابة الداخلية الفعال على ضمان:

- حماية الأصول الاجتماعية؛
- كفاءة وفعالية وفعالية تكلفة العمليات التجارية.
- موثوقية ودقة التقارير المالية.
- الامتثال للقوانين واللوائح.

السرية

يطلب من المستفيدين من هذه المدونة الحفاظ على أقصى درجات السرية فيما يتعلق بالمعلومات والوثائق والدراسات والمبادرات والمشاريع والعقود وأي حالة أخرى يعرفونها بسبب العمل المنجز. ويجب عليها، على وجه الخصوص، الامتناع عن إخطار أطراف ثالثة أو عن استخدامها للحصول على مزايا شخصية أو مباشرة أو غير مباشرة.

وقد اتخذ الفريق التدابير اللازمة لمنع الموظفين غير المأذون لهم بالوصول إلى هذه الوثائق والمعلومات.

في الوقت نفسه، يتعهد المستفيدون من هذه المدونة بعدم استخدام أو مشاركة المعلومات السرية أو المعرفة الفنية / التجارية التي تخص أطراف ثالثة ، يعرفونها في خبرة عمل سابقة.

لا يمكن تحميل مجموعة **بارد جروب** بأي حال من الأحوال المسؤولية عن أي شكاوى أو نزاعات من قبل أطراف ثالثة ناتجة عن الاستخدام غير السليم لهذه المعلومات من قبل المستلمين.

مبادئ السلوك في العلاقات مع الموظفين

تعتبر المجموعة قيمة احترام الشخص وتطوره المهني أمرا بارزا ، جنبا إلى جنب مع إدراك أن مجموعة المهارات العلائقية والفكرية والتنظيمية والتقنية لكل موظف تمثل موردا استراتيجيا.

تحقيقا لهذه الغاية ، في إدارة العلاقات مع الموظفين ، تضمن **باردجروب** تكافؤ الفرص لجميع الموظفين ، بناء على المهارات المهنية والقدرات الفردية ، دون أي تمييز على أساس الجنس أو العمر أو المعتقد الديني أو العرق أو العضوية السياسية و / أو النقابية. لتطبيق المبادئ المبينة أعلاه ، يتم اعتماد عمليات منهجية لتقييم المهارات والجدارة والنتائج الاقتصادية ونظام المكافآت الذي تم إنشاؤه على أساس أهداف قابلة للقياس وفقا للقانون والمفاوضة الجماعية المعمول بها.

المهام المختصة:

- اعتماد معايير الجدارة والكفاءة والمهنية البحتة على أي حال لأي قرار يتعلق بالموظف.
- اختيار الموظفين وتوظيفهم وتدريبهم ومكافأتهم وإدارتهم دون أي تمييز.
- خلق بيئة عمل لا يمكن أن تؤدي فيها الخصائص الشخصية إلى التمييز.

تفسر Pardgroup دورها الريادي في حماية ظروف العمل وحماية السلامة النفسية والجسدية للعامل ، واحترام شخصيته الأخلاقية ، ومنعه من المعاناة من تكييف غير قانوني أو مشقة لا داعي لها.

تتوقع باردجروب وشركاتها التابعة من الموظفين ، على جميع المستويات ، التعاون في الحفاظ على مناخ من الاحترام المتبادل لكرامة وشرف وسمعة كل شخص في الشركة ، وبالتالي التدخل لمنع المواقف الشخصية المسيئة أو التشهيرية.

تضمن المجموعة لموظفيها والمتعاونين معها الحرية الكاملة في الانضمام إلى النقابات العمالية دون أي تدخل أو تدخل.

وفي حالة إنشاء ممثلين للنقابات العمالية، يجب ألا يتعرضوا لأي شكل من أشكال التمييز بسبب الدور الذي يؤديون به، ويكفل لهم وقت واستخدام مباني الشركة للقيام بالأنشطة النقابية وفقا لأحكام التشريعات الحالية، والمفاوضة الجماعية، حيثما وجدت.

وأخيرا، لا يستخدم الفريق عمل الأطفال ويرفضه. كقاعدة عامة ، لا توظف أيضا عمالا قاصرين. وإذا قررت، امتثالا تاما للتشريعات الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية المكرسة لعمل الأطفال) والتشريعات الوطنية، النص على توظيف العمال القاصرين الذين لا تقل أعمارهم عن ستة عشر عاما، فإنها ستكفل توفير ظروف خاصة لحماية صحتهم وسلامتهم ومسارا مخصصا للنمو المهني والتدريب

المهني

اختيار الموظفين

يتم البحث عن الموظفين واختيارهم على أساس معايير الدعاية والشفافية والحياد وتكافؤ الفرص ، وتجنب أي شكل من أشكال المحسوبية والمحسوبية والريائية.

يتم اختيار الموظفين حصريا على أساس مهارات المرشحين وقدراتهم المهنية ، مع مراعاة الأدوار التي تتطلب تغطية مناسبة وفقا لاحتياجات باردجروب

السلوك في مكان العمل

وفقا للمبادئ الأخلاقية التي توجه الأنشطة ، يتم حماية السلامة الجسدية والمعنوية للموظفين ، مما يضمن لهم ظروف عمل تحترم كرامة الشخص.

في سياق علاقة العمل ، ستستند العلاقات بين الموظفين ، على جميع مستويات المسؤولية في مؤسسة الشركة ، على الإنصاف المتبادل والاحترام والتعليم.

انسجاما مع كرامة الموظفين ، سيبنى الرؤساء علاقاتهم مع الموظفين أنفسهم على أقصى درجات الإنصاف والاحترام.

لا يسمح في مكان العمل بسلوكيات مسيئة بكرامة الآخرين بشكل عام ، وخاصة إذا كانت مدفوعة بأسباب تتعلق بالعرق أو العرق أو التفضيل الجنسي أو العمر أو الإيمان الديني أو الطبقة الاجتماعية أو الآراء السياسية أو الحالة الصحية أو أي سبب آخر ذي طبيعة تمييزية.

نهج التنوع والشمول

تعترف المجموعة بالاختلافات الفردية وتقديرها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، العرق والجنس والعمر والتوجه الجنسي والدين والقدرات البدنية والعقلية والخبرات وأساليب التفكير، وتلتزم بضمان تكافؤ الفرص للتطوير المهني والنمو لجميع موظفينا، بغض النظر عن هويتهم أو خلفيتهم.

لا يتعلق التنوع والشمول بالسياق الداخلي للشركة فحسب ، بل يمتد أيضا إلى علاقتنا مع المجتمع والمجتمعات التي نعمل فيها ، مما يعزز الاندماج أيضا في مبادرات المسؤولية الاجتماعية.

ترفض Pardgroup أي شكل من أشكال التمييز المباشر أو غير المباشر. ينطبق هذا المبدأ على جميع مراحل علاقة العمل ، من اختيار الموظفين والتقدم الوظيفي إلى التدريب وتعيين المهام. يمنع منعاً باتاً أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو الجنس أو التوجه الجنسي أو العمر أو الدين أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة أو أي خاصية شخصية أخرى.

الإدماج وإمكانية الوصول

الهدف هو ضمان بيئة عمل شاملة ويمكن الوصول إليها للجميع ، مما يعزز المشاركة النشطة لكل فرد. وهذا يعني إزالة الحواجز التي تعيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم حلول لإمكانية الوصول، بما في ذلك من خلال الأدوات التكنولوجية ومرونة العمل.

يتعلق الدمج أيضا بخلق ثقافة شركة منفتحة على الحوار ، حيث يمكن لكل موظف التعبير عن نفسه بحرية والشعور بالاستماع والاحترام.

المساواة بين الجنسين

يعد تعزيز المساواة بين الجنسين ركيزة من ركائز التزام المجموعة والشركات التابعة لها بالتنوع بهدف تعزيز التمثيل المتوازن للجنسين على جميع مستويات الشركة ، واعتماد سياسات لتعزيز المواهب النسائية ومواجهة الصور النمطية الجنسانية.

ويجري الترويج لمبادرات ملموسة لتضيق الفجوة بين الجنسين، مثل اعتماد سياسات عمل مرنة، وبرامج توجيه للمرأة، وأهداف القيادة المتساوية.

تعزيز الاختلافات الثقافية

في **Pardgroup** ، تعد التعددية الثقافية موردا ويتم تعزيز التنوع الثقافي بنشاط ويتم تشجيع جميع الموارد لفتح حوار بين الناس من ثقافات مختلفة. وهذا لا يثري بيئة العمل فحسب، بل يجعل أيضا الاستجابات لاحتياجات الأسواق العالمية أكثر فعالية.

منع ومكافحة سلوك التحرش

أي شكل من أشكال المضايقة أو الإساءة أو السلوك الترهيب غير مقبول في **Pardgroup** ، التي تلتزم باستمرار بالحفاظ على بيئة عمل آمنة ومحترمة ، حيث يشعر كل موظف بالحماية من أي نوع من التمييز على أساس العرق أو الدين أو الجنس أو العرق أو النقابة أو الانتماء السياسي. يتم اعتماد تدابير الوقاية من خلال توفير قنوات الإبلاغ للسماح لأي شخص بالإبلاغ عن السلوك غير اللائق ، وضمان السرية والتدخل في الوقت المناسب.

على وجه الخصوص ، في علاقات العمل الداخلية والخارجية ، لا تحدث التحرش ، بمعنى ما يلي:

- خلق بيئة عمل مخيفة أو معادية أو معزولة تجاه أفراد أو مجموعات من العمال؛
- التدخل غير المبرر في أداء عمل الآخرين ؛
- العقبة أمام فرص العمل الفردية للآخرين لمجرد أسباب تتعلق بالقدرة التنافسية الشخصية. التحرش الجنسي غير مسموح به أو يتم التسامح معه ، بمعنى أنه على هذا النحو:
 - إخضاع القرارات ذات الصلة بالحياة العملية للمتلقى لقبول الخدمات الجنسية.
 - مقترحات للعلاقات الشخصية الخاصة، التي تجرى على الرغم من الكراهية الصريحة أو الواضحة بشكل معقول، والتي لها القدرة على الإخلال بهدوء المتلقي فيما يتعلق بخصوصية الموقف مع آثار موضوعية على تعبيره عن عمله.
- وسيكون الأمر متروكا للمديرين على وجه الخصوص لإظهار وتعزيز سلوك مهذب وصحيح ومسؤول تجاه المشاكل المتعلقة بالمجال الجنسي.
- يحظر أي عمل انتقامي ضد الموظف الذي يشتكى أو يبلغ عن مثل هذه الحقائق المؤسفة.
- لا يمكن التسامح مع السلوك النفسي العنيف أو المهدد أو المسيء أو الضار بالمجال الجسدي والمعنوي للآخرين في مكان العمل.
- تعتبر أعمال العنف أو التهديدات بالعنف التي يرتكبها الموظف ضد شخص آخر أو عائلته أو ممتلكاته غير مقبولة، وبالتالي سيتم معاقبتها على هذا النحو.
- ولذلك، يمنع منعاً باتاً إدخال أسلحة أو غيرها من الأشياء أو الأشياء الخطرة التي يمكن أن يسيء إليها أي موظف في مكان العمل، وكذلك مركبات الشركة، باستثناء الموظفين المصرح لهم على وجه التحديد وسابقاً.

التطوير والتدريب المستمر

تعتقد المجموعة أن التدريب هو أداة أساسية لتعزيز ثقافة شاملة. لهذا السبب ، يتم تقديم برامج تدريبية مستمرة حول قضايا التنوع والشمول ، والتي تهدف إلى زيادة وعي الموظفين بالتحيزات اللاواعية وتعزيز السلوكيات الشاملة. يغطي التدريب أيضا المهارات المحددة اللازمة لإدارة التنوع داخل الفرق وفي العلاقات مع العملاء والموردين.

إشراك الشركاء والموردين

تمتد سياسة التنوع أيضا إلى شركاء الأعمال والموردين. تريد المجموعة أيضا من الشركاء مشاركة قيمنا المتمثلة في الإدماج والاحترام، واعتماد السياسات والممارسات التي تعزز التنوع في منظماتهم.

من خلال اختيار الموردين والشركاء، نشجع الممارسات الشاملة والمستدامة، مما يساعد على نشر ثقافة التنوع عبر سلسلة القيمة لدينا.

المراقبة والتحسين المستمر

التزام باردجروب بالتنوع والشمول مستمر ومتطور ، ويتم مراقبة فعالية السياسات باستمرار من خلال أدوات التقييم الداخلية وملاحظات الموظفين. وتستخدم البيانات التي يتم جمعها لتحسين الممارسات وتطوير مبادرات جديدة تهدف إلى زيادة تعزيز الإدماج.

العلاقات مع الأعضاء

تضمن المجموعة الشفافية الكاملة للخيارات التي تم اتخاذها وتفترض أن هدفها هو الحفاظ على الحوار البناء مع المساهمين وتطويره، وكذلك ضمان الوصول إلى وثائق الشركة وتقديم التوضيحات المتعلقة بالنشاط الذي قد يكون مطلوبا.

علاقات العملاء

الهدف الأساسي ل Pardgroup هو تلبية احتياجات عملائها بشكل كامل ، وأيضا من أجل خلق علاقة متينة مستوحاة من القيم العامة للعدالة والصدق والكفاءة والاحتراف.

ولتحقيق هذا الهدف، تضمن المجموعة التنفيذ الأمثل للمهام الموكلة إليها أيضا من خلال اقتراح حلول متقدمة ومبتكرة بشكل متزايد، بهدف التكامل والفعالية والكفاءة والفعالية من حيث التكلفة.

تضمن المجموعة نظام معلومات مصمم لحماية سرية بيانات العملاء ، يتم تنظيمه وفقا لنظام إدارة الوصول المنظم بشكل خاص بناء على الطلب الذي تم الحصول عليه.

بهذا المعنى ، تضمن باردجروب للعميل ما يلي:

- يتم تنظيم الوصول إلى المعلومات من خلال إجراءات محددة.

- ويكفل تنظيم الوصول إلى البيانات استنادا إلى التسلسل الهرمي الوظيفي للمستخدمين، استنادا إلى دورهم ومسؤولياتهم المحددة، درجة عالية من سرية البيانات؛

العلاقات مع المؤسسات المالية

تحافظ المجموعة على علاقات قائمة على الإنصاف والشفافية مع المؤسسات المالية، والتي يتم اختيارها على أساس سمعتها، وكذلك لالتزامها بالقيم المماثلة لتلك المعبر عنها في هذه المدونة.

العلاقات مع موردي السلع والخدمات

تستند عمليات الشراء إلى أقصى درجات العدالة والشفافية والامتثال للوائح المعمول بها، والبحث عن أقصى قدر من المزايا الاقتصادية وحماية سمعة **باردجروب** والشركات التابعة لها.

تحقيقاً لهذه الغاية، يجب على المستفيدين المسؤولين عن وظائف الشركات المشاركة في هذه العمليات:

- الاعتراف بالموردين والشركاء والاستشاريين الذين لديهم المتطلبات اللازمة، وتكافؤ الفرص للمشاركة في الاختيار؛
- ضمان المشاركة في اختيار عدد كبير من المواضيع، إلا في حالات استثنائية وتحكمها إجراءات محددة للشركة؛
- التحقق أيضاً من خلال الوثائق المناسبة من أن الموردين والشركاء والاستشاريين المشاركين في المناقصة لديهم الوسائل، بما في ذلك الوسائل المالية والهياكل التنظيمية والمهارات والخبرات الفنية وأنظمة الجودة والموارد المناسبة لاحتياجات **وصورة باردجروب**.

تقوم المجموعة بتطوير العلاقات مع مورديها على أساس أقصى درجات الإنصاف والشفافية.

تتبنى شركات المجموعة إجراءات محددة تجعل مهارات المورد قابلة للتقييم من أجل تحسين أدائه في حالة حدوث حالات شاذة قد تعرض الحفاظ على مؤهلاته للخطر.

يعتمد اختيار الموردين وتحديد شروط الشراء على تقييم موضوعي للجودة والسعر والقدرة على تقديم وضمائم الخدمات بمستوى مناسب لمعايير المجموعة.

تحقيقاً لهذه الغاية، وعلى سبيل المثال، يحظر على المستلمين القيام بما يلي:

- المضي قدماً في اختيار المورد في حالة وجود تضارب في المصالح؛
- توجيه اختيار المورد بسبب أشكال التكييف القسري و / أو الإكراه من قبل أطراف ثالثة غير ذات صلة؛
- الحصول على أي شكل من أشكال المقابل من المورد نفسه و / أو من أطراف ثالثة تهدف إلى اختيار مورد معين.

يجب على المستفيدين الذين يتلقون هدايا، أو غيرها من أشكال المنفعة، التي لا تعزى مباشرة إلى علاقات المجاملة العادية، اتخاذ جميع الخطوات المناسبة لرفض هذه الهدايا، أو أي شكل آخر من أشكال المنفعة، وإبلاغ رئيسهم أو ممثل الشركة.

تخضع العلاقات مع الموردين والشركاء والاستشاريين للقيم المنصوص عليها في هذه المدونة وتخضع للمراقبة.

وعلى وجه الخصوص، في إدارة العلاقات، وضمن النزاهة والاستقلالية، يجب تجنب حث طرف من خارج **مجموعة باردجروب** على إبرام عقد غير موات له، مما يوحي بإمكانية إبرام عقد لاحق أكثر فائدة.

العلاقات الاقتصادية مع الأحزاب والنقابات والجمعيات

ولا تدفع المساهمات من أي نوع، بشكل مباشر أو غير مباشر، للأحزاب السياسية والحركات واللجان والمنظمات السياسية والنقابية، ولا لممثلها أو مرشحها، سواء في إيطاليا أو في الخارج.

ويمتنع عن أي ضغط مباشر أو غير مباشر على الممثلين السياسيين أو النقابيين.

لا يجوز للمستلمين القيام بأنشطة سياسية خلال ساعات العمل، أو استخدام سلع أو معدات بارد جروب والشركات التابعة لها لهذا الغرض؛ كما يجب عليهم توضيح أن أي آراء سياسية يعبرون عنها لأطراف ثالثة هي آراء شخصية بحتة وبالتالي لا تمثل رأي وتوجه الشركة نفسها. في العلاقات مع الجمعيات الأخرى ذات المصالح (مثل الجمعيات التجارية والمنظمات البيئية وما إلى ذلك)، لا يجوز لأي متلقي أن يعد أو يدفع مبالغ أو سلع عينية أو مزايا أخرى لتعزيز أو تفضيل مصالح بارد جروب. ويدير العلاقات مع نقابات العمال الأشخاص المفوضون صراحة للقيام بذلك.

العلاقات مع الإدارة العامة

وتقوم العلاقات مع الإدارة العامة على أقصى قدر من الشفافية والعدالة.

وعلى وجه الخصوص، يتم الحفاظ على هذه العلاقات وفقا للأدوار والمهام التي يفرضها القانون وبروح من التعاون إلى أقصى حد.

تقتصر العلاقات مع مسؤولي المؤسسات العامة على الوظائف المؤسسية المسؤولة والمصرح بها حسب الأصول وفقا للامتثال الصارم لأحكام القانون واللوائح ولا يجوز بأي حال من الأحوال المساس بنزاهة وسمعة بارد جروب

في حالة إجراء مناقصة تدعو إليها إدارة عامة، يجب تشغيلها وفقا للقانون والممارسات التجارية الصحيحة.

بشكل عام، أثناء التفاوض التجاري أو الطلب أو العلاقة التجارية مع الإدارة العامة، يتعهد المستلمون بنقل معلومات صادقة ومحدثة في الوقت المناسب، وتجنب أي شكل من أشكال الاحتيال أو الخداع في علاقة التعاون.

بالإضافة إلى ذلك، لا يتخذ المستلمون (بشكل مباشر أو غير مباشر) الإجراءات التالية:

- دراسة أو اقتراح فرص العمل و/أو الفرص التجارية التي قد تفيد موظفي الإدارة العامة بصفتهم الشخصية؛

- طلب أو الحصول على معلومات سرية قد تعرض نزاهة أو سمعة أي من الطرفين للخطر.

يتعهد المستفيدون بعدم تقديم مبالغ نقدية أو غيرها من وسائل الدفع أو الهدايا بشكل مباشر أو عن طريق وسطاء للموظفين العموميين أو الأشخاص المسؤولين عن الخدمة العامة من أجل التأثير على نشاطهم في أداء واجباتهم. وتجدر الإشارة إلى أن المدفوعات غير المشروعة التي تدفعها الكيانات الإيطالية أو موظفيها مباشرة، والمدفوعات غير المشروعة التي تدفعها أشخاص يعملون باسم تلك الكيانات، في إيطاليا وخارجها على حد سواء، تعتبر أفعالاً فسادية.

ولا يمكن التحايل على هذه المتطلبات باللجوء إلى أشكال مختلفة من الاشتراكات، التي يمكن أن تمنح أيضا لأفراد أسر الموظفين العموميين أو الأشخاص المسؤولين عن الخدمة العامة والإعلان وما إلى ذلك، نفس الأغراض المحظورة أعلاه.

يسمح بأعمال المجاملة، مثل الهدايا وأشكال الضيافة، تجاه ممثلي الإدارة العامة، طالما أنها ذات قيمة متواضعة وتعتبر مألوفة فيما يتعلق بالذكرى السنوية ولا تعرض على أي حال المساس بنزاهة وسمعة بارد جروب ولا تؤثر على استقلالية المستلم في الحكم.

على أي حال ، يجب دائما التصريح بجميع النفقات المذكورة أعلاه وموثقة.

وبنفس الطريقة ، لا يجوز للمستفيدين الحصول على هدايا أو معاملة تفضيلية ، إلا في حدود علاقات المجاملة العادية وبشرط أن تكون ذات قيمة متواضعة.

وتنطبق هذه القاعدة، المتعلقة بالهدايا الموعودة أو المعروضة على حد سواء، وتلك التي تتلقاها، أيضا في البلدان التي يكون فيها تقديم الهدايا ذات القيمة العالية أمرا مألوفا

استخدام الأوراق النقدية وبطاقات الائتمان العامة وطوابع الإيرادات

إحساسا للمجموعة بالحاجة إلى ضمان العدالة والشفافية في تسيير الأعمال، تطلب من المستلمين الامتثال للوائح المعمول بها بشأن استخدام وتداول العملات المعدنية وبطاقات الائتمان العامة وطوابع الإيرادات، وبالتالي ستعاقب بشدة أي سلوك يهدف إلى الاستخدام غير القانوني وتزوير بطاقات الائتمان وطوابع الإيرادات. العملات المعدنية والأوراق النقدية.

الأنشطة الرامية إلى الإرهاب وتقويض النظام الديمقراطي

وتطالب المجموعة بالامتثال لجميع القوانين والأنظمة التي تحظر القيام بأنشطة إرهابية فضلا عن تقويض النظام الديمقراطي. ولذلك، فإنه يحظر أيضا مجرد العضوية في الجمعيات لهذه الأغراض، ويدين استخدام مواردها لتمويل وأداء أي نشاط يهدف إلى تحقيق أهداف إرهابية أو تقويض النظام الديمقراطي.

الجريمة

ويدرك الفريق خطر تأثير المنظمات الإجرامية المنشأة محليا على الأنشطة التجارية، واستغلالها للحصول على مزايا غير قانونية، وهو ملتزم بمنع ومكافحة خطر التسلل الإجرامي داخل منظمته.

تحقيقا لهذه الغاية، يتعين على المستلمين الامتثال للقواعد التي اعتمدها المجموعة لتقييم موثوقية الأطراف المختلفة التي لها علاقات مع المجموعة نفسها (مثل موردي السلع والخدمات).

يحظر على جميع المستلمين تقديم طلبات ابتزاز من أي نوع يقدمها أي شخص، وفي هذه الحالة يطلب من كل مستلم في أي حال إبلاغ الجهة الإشرافية إن وجدت والجهات المختصة.

الجرائم عبر الوطنية

ويدين الفريق أي سلوك من شأنه أن يبسر، ولو بشكل غير مباشر، ارتكاب أفعال إجرامية مثل التآمر الإجرامي والجمعيات الجماعية على غرار المافيا وعرقلة سير العدالة، بما في ذلك على الصعيد الدولي.

وتحقيقا لهذه الغاية، تتعهد المجموعة بتفعيل جميع أدوات الرقابة الوقائية واللاحقة المناسبة لهذا الغرض.

مكافحة غسل الأموال

تحظر المجموعة منعا باتا على جميع المستفيدين شراء أو استبدال أو تحويل الأموال أو السلع أو المزايا الأخرى مع العلم بمصدرها الإجرامي؛ أو القيام بعمليات أخرى بطريقة تعيق تحديد مصدرهم الإجرامي؛ وكذلك استخدام الأموال أو السلع أو المزايا الأخرى في الأنشطة الاقتصادية أو المالية مع العلم بمصدرهم الإجرامي.

بالإضافة إلى ذلك، يحظر الفريق:

- تلقي مدفوعات من حسابات مشفرة أو من أشخاص مجهولين؛
- سداد مدفوعات للحسابات المشفرة؛
- سداد المدفوعات في بلدان أخرى غير تلك التي يوجد فيها إقامة/مقر المورد أو حيث تم تنفيذ الخدمة.

حماية الخصوصية - استخدام نظام الكمبيوتر وحماية حقوق الطبع والنشر

تولي المجموعة اهتماما خاصا لتنفيذ المتطلبات المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وحمايتها، وفقا لأحكام اللائحة EU/2016/679 وتشريعات الخصوصية الحالية.

جميع معلومات ووثائق الشركة، سواء الورقية أو الإلكترونية، هي ملك للمجموعة ويجب معالجتها أثناء قيامها بأنشطتها المهنية، مع الامتناع عن تلك الأنشطة التي تهدف إلى إلحاق الضرر غير القانوني بجهاز الكمبيوتر أو النظام عن بعد للمجموعة.

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يبرر الاعتقاد بأننا نتصرف لصالح المجموعة الضرر غير القانوني للمعلومات والبيانات وبرامج الكمبيوتر. تتعهد المجموعة بعدم إعادة إنتاج أو استخدام أو حيازة أو نشر المصنفات الفكرية التي تنتهك حقوق الملكية الفكرية للمالكين الشرعيين وترفض أي تعديل أو تحديث لأنظمة التشغيل أو برامج التطبيقات بما يخالف شروط الترخيص للاستخدام المحددة تعاقديا مع الموردين.

احترام البيئة

تحترم المجموعة البيئة والنظام البيئي كمورد يجب حمايتها لصالح المجتمع والأجيال القادمة.

امثالاً للوائح الحالية، اعتمدت باردجروب أنسب التدابير للحفاظ على البيئة والنظام البيئي، وتعزيز وتخطيط تطوير أنشطتها بما يتماشى مع هذا الهدف.

على وجه الخصوص، تولي المجموعة أقصى درجات الاهتمام للضوابط المتعلقة بالسلامة والبيئة المتعلقة بمناولة المواد الخام والعمليات وتأثيرها المحتمل على المجتمعات التي تتطور فيها/الأعمال، بالإضافة إلى الامتثال للضمانات البيئية أيضا من قبل المقاولين من الباطن الذين يعهد إليهم بالإنتاج للعميل النهائي.

من أجل الحد من المخاطر البيئية، يجب على كل متلقي، بحكم وظيفته، أن يعمل بما يتماشى مع المبادئ التالية:

- تنفيذ جميع الإجراءات اللازمة لضمان الامتثال والتكيف مع الأحكام التنظيمية المعمول بها.
- التحديث المستمر للتطورات التشريعية والتنظيمية في المسائل البيئية.
- مراقبة التقدم التكنولوجي وإمكانية التنفيذ، في حالة تمكنهم من ضمان حماية أكبر للبيئة.

إجراءات التنفيذ والبرنامج الإشرافي

نظام العقوبات

يشكل انتهاك أحكام هذا القانون خرقاً للعقد، وفي حالة الموظفين، يشكل أيضاً انتهاكاً تأديبياً، مع ما يترتب على ذلك من تطبيق عقوبات، وفقاً للمادة 7 من القانون رقم 70/300 وأحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية الوطنية المعمول بها، بالإضافة إلى التعويض عن أي أضرار قد تنشأ عن هذا السلوك.

قد يؤدي عدم التزام الموظفين بالأحكام الواردة في هذا القانون إلى تطبيق تدابير تأديبية وفقاً لأحكام كل من القانون والقسم التأديبي المنصوص عليه في اتفاقية العمل الجماعية الوطنية المعمول بها، والتي تتوفر نصها على لوحات إعلانات الشركة وكذلك في النظام التأديبي المطبق بموجب المرسوم بقانون رقم 2001/231.

وعلى وجه الخصوص، ووفقاً لمبدأ تدرج وتناسب العقوبات فيما يتعلق بخطورة سوء السلوك، يحدد نوع ومدى كل عقوبة من العقوبات وفقاً للمعايير العامة التالية:

- قصدية السلوك أو درجة الإهمال أو الحماقة أو قلة الخبرة التي تم إثباتها، مع مراعاة إمكانية التنبؤ بالحدث أيضاً؛

- أهمية الالتزامات التي تم انتهاكها؛

- المسؤوليات المتعلقة بالمنصب الوظيفي الذي يشغله الموظف.

- أهمية الضرر أو درجة الخطر الذي يلحق بشركة (شركات) المجموعة أو العملاء أو الأطراف الثالثة والضرر الناجم عنه.

- وجود ظروف مشددة أو مخففة، مع إيلاء اهتمام خاص لسلوك الموظف تجاه شركة (شركات) المجموعة والموظفين الآخرين والمتعاونين والعملاء، بالإضافة إلى السوابق التأديبية.

- المشاركة في التعدي على عدد من العمال بالاتفاق مع بعضهم البعض.

ويشكل أي شكل من أشكال الانتقام من أولئك الذين أبلغوا عن انتهاكات محتملة لمدونة الأخلاقيات أو طلبوا توضيحاً بشأن طرق تطبيقها انتهاكاً لمدونة الأخلاقيات.

أخيراً، لن يكون لدى باردجروب علاقات من أي نوع مع الأطراف التي لا تنوي العمل في امتثال صارم للتشريعات الحالية، و/أو التي ترفض التصرف وفقاً للقيم والمبادئ المنصوص عليها في مدونة الأخلاقيات والامتثال للإجراءات واللوائح المنصوص عليها في البروتوكولات المرفقة. لذلك تحتفظ باردجروب بالحق في إدراج بنود تعاقدية مع مورديها تهدف إلى الامتثال الملزم للمبادئ المنصوص عليها في هذا المدونة.

المكاتب الخارجية

وفيما يتعلق بمكاتب المجموعة العاملة في أقاليم غير إيطاليا، ستعاقب على انتهاكات مدونة الأخلاقيات هذه وفقاً للاتفاقيات التعاقدية المبرمة في البلد الذي تنتمي إليه، مع حق باردجروب اتخاذ إجراءات للتعويض عن الأضرار التي لحقت بها وفقاً لقواعد القانون في المكان الذي وقع فيه الانتهاك.

انتهاكات مدونة الأخلاقيات والجزاءات

تنشئ بارديجروب نظام العقوبات المطبق على المستفيدين الذين تصرفوا بطريقة تتعارض مع مؤشرات مدونة الأخلاقيات.

الأحكام الختامية

التعارض مع التعليمات البرمجية

وفي حالة تعارض أحد أحكام هذا القانون مع أحكام اللوائح الداخلية أو ممارسات الشركات، يسود الأول.

تغييرات التعليمات البرمجية

وستتم الموافقة على أي تغيير أو دمج أو تحديث أو تكييف من قبل نفس الهيئة ونشرها على الفور على المستخدمين.

يخضع هذا المدونة - سنويا على الأقل - للتحقق وإمكانية تحديثه من قبل مجلس الإدارة.