



إدارة الحوكمة و الامتثال
Governance & Compliance Dept.



مجموعة عصام خيرى قباني
Isam Khairi Kabbani Group

سياسة قواعد الأخلاق و السلوك المهني

تاريخ سريان السياسة : يناير 2024

سلطة إقرار السياسة

#	الاسم	المسمى الوظيفي	التوقيع	التاريخ
طورت من قبل	هبة ليلي	مشرف امتثال		1/1/2024
تمت استشارة	لا ينطبق			
التحقق القانوني من قبل	عمرو الزهراني	المستشار القانوني للمجموعة		1/1/2024
تم اعتمادها من قبل	هاشم باروم	الرئيس التنفيذي للحوكمة و الامتثال		1-1-2024
	عمرو القباني	الرئيس التنفيذي للمجموعة		7/1/2024

سلطة مراقبة السياسة

#	الطرف المسؤول
مراقبة الامتثال للسياسة	إدارة الحوكمة و الامتثال
مراجعة السياسة	إدارة الحوكمة و الامتثال
فترات مراجعة السياسة والتاريخ	<input type="checkbox"/> شهرياً <input type="checkbox"/> ربع سنوياً <input checked="" type="checkbox"/> سنوياً 01-Jan-25 أو قبل هذا التاريخ إذا لزم الأمر في حال صدور قوانين جديدة.

سجل إدارة التحديثات على هذه السياسة

رقم النسخة	رقم الصفحة/الفقرة	وصف التغيير / التحديث	تم طلب التغيير من قبل	تمت الموافقة على طلب التغيير من قبل
1	كل المستند	1. إضافة الأقسام التالية: - موقفنا من المساهمات السياسية والإرهاب. - حماية كوكبنا الأرض. - دعم حقوق الإنسان. - شركاء النجاح (الموردون، البائعون، المقاولون، الموزعون، الشركاء). - الحفاظ على شرعيتنا مع المسؤولين الحكوميين. - تمكين الموظفين لتحقيق النجاح.	الحوكمة و الامتثال	الرئيس التنفيذي للمجموعة

		2. إعادة صياغة وإصلاح الأخطاء المطبعية وتفصيل لباقي الأقسام الموجودة.	
--	--	--	--

جدول المحتويات

2	سلطة إقرار السياسة
2	سلطة مراقبة السياسة
2	سجل إدارة التحديثات على هذه السياسة
3	1. المقدمة
3	1.1 الغرض من هذه السياسة/ هدف السياسة
4	1.2 نطاق السياسة
4	2. التعاريف
7	3. بيان السياسة
17	4. الأنظمة ذات الصلة/ القوانين
17	5. السياسات ذات الصلة
17	6. أين توجد هذه السياسة؟
17	7. معلومات التواصل في حال وجود ملاحظات على السياسة
17	8. الاطلاع على هذه السياسة
17	9. الملحقات

1. المقدمة

نفخر في مجموعة عصام خيرى قباني وشركتها التابعة بأننا نقوم بأعمالنا بأقصى درجات النزاهة و الالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية. يمتد تفانينا إلى تعزيز ثقافة إيجابية بين جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك المساهمين والموظفين والعملاء والشركاء والموردين والمنافسين والمجتمع بشكل عام. ولضمان أن قيمنا تُطبق على أرض الواقع، وضعنا سياسة قواعد الأخلاق والسلوك المهني في المجموعة التي تتبنى أعلى معايير السلوك المهني الأخلاقي، ونحن نحاسب على هذه المبادئ في جميع مساعيها. نفهم أهمية الحفاظ على الثقة مع أولئك الذين نتعامل معهم، ونحن ملتزمون بالحفاظ على نزاهتنا في كل جانب من جوانب أعمالنا.

1.1 الغرض من هذه السياسة/ هدف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى عرض مجموعة من الإرشادات والمبادئ التي تحدد السلوك المتوقع من جميع الأفراد والكيانات المرتبطة بمجموعة عصام خيرى قباني. حيث تسعى إلى تعزيز ثقافة إيجابية تُقدر الصدق والنزاهة والمعايير الأخلاقية والقانونية في جميع شؤون و ممارسات الأعمال.

1.2 نطاق السياسة

تنطبق هذه السياسة على جميع الأفراد والكيانات المرتبطة بمجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة. ويشمل ذلك ولا يقتصر على :

- جميع أنواع الموظفين و العمال في مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة.
- مساهمي مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة.
- عملاء مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة.
- شركاء وموردين مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة.
- بائعين وموردين مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة.
- منافسي مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة.
- المجتمع الأوسع الذي يتفاعل مع مجموعة عصام خيرى قباني وشركاتها التابعة. (السكان المحليين، المنظمات البيئية، إلخ)

2. التعاريف

الرقم التسلسلي	المصطلح	التعريف
1	النزاهة	التجسيد العملي للأخلاق، وتشمل تجسيد وتطبيق المبادئ الأخلاقية في عمليات الأعمال اليومية.
2	الامتثال	الالتزام بالقوانين واللوائح والمعايير التي تنطبق على عمليات .
3	الشفافية	الأمانة و المصدقية في العمليات التجارية، بما في ذلك الكشف عن المعلومات لأصحاب المصلحة.
4	المساءلة	المسؤولية عن الأفعال والقرارات، والالتزام بالإبلاغ عنها وتبريرها أمام أصحاب المصلحة في الأعمال.
5	الرشوة	العملية التي تتضمن تقديم أو إعطاء أو استلام أو طلب شيء ذو قيمة، مثل المال أو الهدايا أو الخدمات، مقابل ميزة غير عادلة أو مصلحة غير مشروعة. تعتبر الرشوة انتهاكاً قانونياً وأخلاقياً خطيراً.
6	إجراءات تأديبية	التدابير العقابية التي يتم اتخاذها ضد الموظفين الذين ينتهكون سياسات أو معايير الشركة، مثل إصدار تحذيرات، أو إيقاف مؤقت عن العمل، أو إنهاء العمل. يجب أن تتوافق هذه الإجراءات الانضباطية مع قوانين العمل واللوائح المعنية في البلد الذي يقع فيه فرع الشركة.
7	النزاهة المالية	الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والقانونية في الإدارة المالية و الممارسات المحاسبية.
8	ضوابط الداخلية	مثل : <ul style="list-style-type: none"> • الفصل بين الواجبات • الموافقات و الاعتمادات وفقاً للسياسات والإجراءات المعتمدة • ضوابط مادية مثل التخزين الآمن • ضوابط الوصول مثل تقييد الوصول للأفراد المخولين فقط • الحفاظ على سجلات دقيقة وكاملة • التدقيق الداخلي • التدريب وزيادة الوعي • تدابير الوقاية من و الكشف عن الاحتيال • ضوابط تكنولوجيا المعلومات • الرقابة الإدارية • ضوابط الامتثال

9	المتطلبات التنظيمية	القوانين، والقواعد، واللوائح المعمول بها في مناطق البلدان التي تعمل فيها المجموعة.
10	المنافع الشخصية	السعي وراء المنافع والمكاسب الشخصية أو الفردية، غالبًا على حساب الآخرين أو الشركة.
11	الاحتيال	الخداع المتعمد لتحقيق مكاسب شخصية أو مالية، غالبًا ما ينطوي على التلاعب بالمعلومات المالية أو اختلاس الأصول.
12	الفساد	سوء استغلال السلطة أو المنصب لتحقيق مكاسب شخصية، والذي غالبًا ما ينطوي على سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي.
13	التكتم	الاحتفاظ بالموارد والمعلومات للنفس بدلاً من مشاركتها مع الآخرين.
14	التنمر	نوع من أنواع السلوك العدواني يتضمن استخدام القوة أو التأثير بشكل متعمد لتخويف أو إيذاء الآخرين أو السيطرة عليهم. يمكن أن يأخذ أشكالاً عديدة، بما في ذلك الإيذاء الجسدي أو اللفظي أو العاطفي.
15	التحرش	أي سلوك غير مرغوب فيه أو مسيء، مثل الاعتداء اللفظي أو الجسدي، الذي يخلق بيئة عمل معادية أو مخيفة. يمكن أن يتخذ أشكالاً عديدة، بما في ذلك: التحرش الجنسي، والتحرش العرقي، والتحرش بناءً على الجنس، والتحرش بناءً على العمر، والتحرش بذوي الإعاقة، والتحرش دينياً، والانتقام.
16	الانتقام	أي إجراء سلبي أو مضر يتم اتخاذه ضد أي يقوم بالإبلاغ عن سوء سلوك أو انتهاك سلوكي في الأعمال التجارية، مثل الفصل من العمل أو خفض الرتبة الوظيفية أو المضايقة أو التحرش كرد فعل على شكوى أو إبلاغ عن مخالفات.
17	تضارب المصالح	موقف تتداخل فيه/تتعارض فيه المصالح أو الولاءات الشخصية للفرد مع التزاماته المهنية/قدرته على التصرف بما يحقق المصالح الفضلى للمنظمة أو أصحاب المصلحة فيها. يمكن أن يكون هذا الصراع متصوراً (ملحوظاً) أو فعلياً، ومن المهم معالجة كليهما للحفاظ على الشفافية والسلوك الأخلاقي.
18	أصحاب المصلحة	الأفراد أو الجماعات الذين لديهم اهتمام أو يتأثرون بأنشطة وأداء الشركة، مثل الموظفين والعملاء والموردين والمستثمرين والمجتمع. (من الأطراف الداخلية والأطراف الخارجية)
19	الأطراف الثالثة	(الأطراف الخارجية فقط) الأفراد أو الكيانات الذين ليسوا موظفين مباشرين في المجموعة أو مرتبطين بها. يمكن أن يشمل هؤلاء العملاء والبائعين والموردين والمقاولين وشركاء الأعمال، أو أي أفراد أو منظمات خارجية تتفاعل مع مجموعة عصام خيري قباني في عملياتها التجارية.
20	مكافأة مقابل منفعة	نوع من أنواع الرشوة، وهي دفعة غير مشروعة مدفوعة لشخص ما مقابل الحصول على نتيجة مرغوبة، غالبًا تتضمن فساد أو ممارسات غير أخلاقية.
21	التعاقدات الحكومية أو التعاقدات من الباطن	العملية التي تدخل من خلالها الجهات الحكومية باتفاقيات مع الشركات الخاصة أو الأفراد لتقديم السلع والخدمات أو مشاريع البناء لمشاريع عامة أو مبادرات. تتضمن عقود الحكومة عادة عملية مناقصة تنافسية للعروض وتخضع لتنظيمات ومتطلبات محددة تهدف إلى ضمان الشفافية والعدالة والمساءلة في استخدام الأموال العامة.
22	سمعة / صورة الشركة	تصور وسمعة الشركة أو المؤسسة في نظر الجمهور وأصحاب المصلحة و وسائل الإعلام. حيث تعكس الانطباع العام والقيم والهوية التي تهدف الشركة إلى إيصالها.
23	القيم	المعتقدات والمبادئ الأساسية التي توجه سلوك الأفراد وعملية اتخاذ القرارات للأفراد والشركات.
24	التضليل و التحريف	تقديم معلومات أو حقائق أو أحداث بشكل غير دقيق أو بقصد الخداع أو التلاعب بتصورات الآخرين.

25	الحياد	حالة البقاء محايدًا أو عدم الانحياز إلى أي طرف في كل مسألة، خاصة فيما يتعلق بالأنشطة أو الانتماءات السياسية.
26	الحد من النفايات	عملية تقليل كمية النفايات الناتجة عن عمليات الشركة من خلال ممارسات تتضمن استراتيجيات إعادة التدوير وإعادة الاستخدام وإدارة النفايات.
27	التعديات السلوكية	جميع ممارسات الإساءة من قبل طرف ضد آخر، بما في ذلك جميع أشكال: (الاستغلال، التهديد، المضايقة، الابتزاز، الإغراء، المشاجرات، الإهانات، عدم الاحترام أو التلميح، التمييز، الإيذاء، التحرش، تعمد الخلوة مع الجنس الآخر أو إجبار أي شخص على علاقة غير مشروعة حتى لو كان على سبيل المزاح) التي أدت أو من المحتمل أن تؤدي إلى أضرار جسدية أو نفسية أو جنسية أو اقتصادية للموظف / للموظفة الآخر / الأخرى.
28	المساواة	حالة المساواة في الحقوق والفرص والمعاملة، بغض النظر عن الاختلافات في الخصائص مثل الأصل أو الجنس أو العرق أو الدين أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي.
29	السرية	الحفاظ على المعلومات الحساسة أو الخاصة بأمان و ضمان عدم الكشف عنها لأفراد أو أطراف غير مصرح لهم.
30	المسؤولية المجتمعية	المفهوم الذي يفرض على الشركات العمل بطريقة أخلاقية ومسؤولة، مع الأخذ في عين الاعتبار تأثير ممارساتها على المجتمع والبيئة.
31	الاعتمادية	القدرة على أداء و تقديم الخدمات و المنتجات أو النتائج بشكل متسق و موثوق.
32	التنافسية	قدرة المؤسسة أو الفرد على المنافسة بنجاح في السوق و بشكل أخلاقي، و تقديم منتجات أو خدمات تلبى احتياجات العملاء وتميزها عن المنافسين.
33	الشرعية	الصفة أو الحالة التي يُنظر إليها على أنها صالحة و قانونية و وفقًا للقواعد والمعايير المقبولة. حيث تشير إلى مصداقية و سلطة المنظمة أو ممارساتها.
34	مستجبي الطوارئ	الأفراد أو المؤسسات المدربة على الاستجابة لحالات الطوارئ و تقديم المساعدة الفورية، مثل الأطباء المسعفين و رجال الإطفاء أو موظفي إنفاذ القانون.
35	الاتجار بالمخدرات	الاتجار غير المشروع بالمخدرات أو توزيعها أو بيعها.
36	الجرائم	الأفعال أو السلوكيات التي تعتبر غير قانونية أو مخالفة للقانون.
37	المشتبه به	الاعتقاد أو وجود سبب للاعتقاد أن شخصًا ما مشارك في نشاط معين، غالبًا استنادًا إلى الملاحظات أو الأدلة.
38	الضرر القانوني	العواقب السلبية أو الأضرار التي يمكن أن تنجم عن المخالفات القانونية، مثل الدعاوى القضائية أو الغرامات أو الإضرار بسمعة الشركة.
39	الأسرار المهنية / التجارية	المعلومات السرية و المملوكة و التي توفر ميزة تنافسية للشركة و لا تعرف عمومًا أو يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل الآخرين.
40	الانتهاك / التعدي	الاستخدام غير المصرح به، أو نسخ، أو انتهاك حقوق الملكية الفكرية لطرف آخر.
41	الموافقة المسبقة	الحصول على موافقة مسبقة أو تصريح من الجهة أو السلطة المختصة قبل المضي قدمًا في مسار العمل.
42	الخروقات الأمنية	الحوادث التي يتم فيها اختراق أنظمة المعلومات أو البيانات أو كشفها، مما يؤدي إلى فقدان محتمل للبيانات أو خسارة مالية أو الإضرار بالسمعة.
43	إتفاقية الحفاظ على السرية	تُعرف أيضًا باسم اتفاقية عدم الإفشاء (NDA)، وهي اتفاقية قانونية بين طرفين أو أكثر تحدد المعلومات السرية التي سيشاركونها مع بعضهم البعض لغرض محدد وتحدد الشروط والأحكام للحفاظ على سرية تلك المعلومات.
44	تخزين المعلومات السرية والتخلص	الإرشادات الخاصة بكيفية تخزين المعلومات السرية، كما هو الحال في تأمين المواقع الإلكترونية أو المادية، وكيفية التخلص منها، مثل التمزيق أو الحذف الآمن.

3. بيان السياسة

3.1 قيم مجموعة عصام خيرى قباني

- 3.1.1 الامتياز : نسعى لتحقيق التميز في جميع جوانب أعمالنا، بدءًا من المنتجات والخدمات التي نقدمها وحتى الطريقة التي نتفاعل بها مع عملائنا وأصحاب المصلحة.
- 3.1.2 النزاهة : نتعامل بأمانة ونزاهة، ونتمسك بأعلى المعايير الأخلاقية والقانونية في جميع أنشطتنا التجارية.
- 3.1.3 التعاون : نؤمن بأن التعاون هو مفتاح تحقيق النجاح، ونعمل عن كثب مع شركائنا وموردنا وأصحاب المصلحة لتحقيق أهدافنا.
- 3.1.4 الاحترام : نعامل الجميع بالاحترام، ونقدر التنوع والاندماج في جميع ممارساتنا وقراراتنا.
- 3.1.5 القيادة : نحن ملتزمون بأن نكون قادة في صناعاتنا، وأن ندفع بالابتكار والتقدم من خلال أفعالنا ومبادراتنا.
- 3.1.6 المرح : نعتقد بأن العمل يجب أن يكون ممتعًا، ونسعى جاهدين لخلق بيئة عمل إيجابية وممتعة لموظفينا.

3.2 الالتزام بأعلى معايير الامتثال والأخلاق في مجموعة عصام خيرى قباني

نحن ملتزمون في مجموعة عصام خيرى قباني بأعلى معايير الامتثال لجميع القوانين والقواعد واللوائح ذات الصلة في كل بلد أو منطقة نعمل فيها. من ممارسات العمل والتوظيف إلى حماية البيئة والملكية الفكرية، نعتبر الالتزام بالمعايير القانونية والأخلاقية أمرًا أولويًا في كل جانب من جوانب أعمالنا.

ومن أجل ضمان أن موظفينا على علم بالمعايير التي نلتزم بها وبالتوقعات التي لدينا بخصوص سلوكهم، نطلب من جميع موظفينا القراءة والإقرار بسياسات المجموعة. وهذا يساعدنا على الحفاظ على ثقافة الشفافية والمساءلة، حيث يُمكن الموظفين من اتخاذ قرارات أخلاقية و من الالتزام بقيمتنا في جميع ممارساتهم المهنية.

كما نقدم أيضًا التدريب والتوجيه المنتظم لموظفينا للتأكد من أنهم مجهزون لاتخاذ القرارات الأخلاقية والقانونية في جميع أنشطة أعمالهم.

3.3 عدم التسامح مطلقًا مع ممارسات الرشوة والفساد

ممارسات الرشوة والفساد ليس لها مكان في عملياتنا التجارية في مجموعة عصام خيرى قباني. نحن ملتزمون بأعلى معايير السلوك الأخلاقي والقانوني في جميع أنشطتنا التجارية. و نحظر جميع أشكال المدفوعات أو المزايا غير المشروعة لأي شخص أو فرد أو كيان أو منظمة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

نتوقع من موظفينا التمسك بقيم الشفافية والمساءلة والنزاهة، وتجنب أي سلوك يمكن اعتباره رشوة أو فساد. ويشمل ذلك الامتناع عن تقديم أو قبول أو عرض أو الوعد بتقديم مدفوعات أو عمولات غير مشروعة، بالإضافة إلى منع تسهيل المدفوعات المباشرة لأنفسهم أو للآخرين.

لدينا سياسة عدم التسامح مطلقاً تجاه أي موظف يثبت تورطه في رشوة أو ممارسات فاسدة. يعتبر أي سلوك من هذا القبيل انتهاكاً خطيراً لسياساتنا وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى و تتضمن إنهاء التوظيف.

3.4 بناء الثقة من خلال الممارسات المالية السليمة

نحن نؤمن في مجموعة عصام خيري قباني بأن النزاهة والمسؤولية المالية جوهر احترافيتنا. نحن ملتزمون بضمان تخصيص كل (ريال سعودي أو ما يعادله) ننفقه بشكل مناسب، وأن كل سجل مالي كامل ودقيق، واحترام جميع الضوابط الداخلية.

نحن نضمن النزاهة والمسؤولية المالية في مجموعة عصام خيري قباني ، من خلال المبادئ التوجيهية المنفذة و هي كالتالي:

3.4.1 الحصول على الموافقة: لا يجوز صرف أموال أو ممتلكات مجموعة عصام خيري قباني و الشركات التابعة لها دون الحصول على الوثائق الداعمة والموافقات الكافية.

3.4.2 الاحتفاظ بسجلات دقيقة: السجلات المالية الدقيقة ضرورية للحفاظ على النزاهة المالية.

3.4.3 الامتثال للضوابط الداخلية: لدينا نظام للضوابط الداخلية لضمان الامتثال للمتطلبات القانونية والمحاسبية والضريبية والمتطلبات التنظيمية الأخرى في كل موقع نعمل فيه. جميع الموظفين عليهم الالتزام بنظام الضوابط الداخلية الخاص بنا و الاتصال بقسم الحوكمة والامتثال أو الشؤون المالية لطرح أي أسئلة ذات صلة.

3.4.4 تجنب المبالغ غير المفصح عنها أو غير المسجلة: لا يجوز إنشاء أي مبلغ مالي غير معلن عنه أو غير مسجل لأي غرض. يجب توثيق أي معاملة أو دفعة يتم إجراؤها وتسجيلها في سجلاتنا المالية.

3.4.5 منع الإدخالات الزائفة أو المضللة: لا يجوز إجراء القيود الزائفة أو المضللة أو الممارسات المحاسبية غير السليمة في دفاتر الشركة أو سجلاتها لأي سبب من الأسباب.

3.4.6 استخدام الأموال للغرض المقصود منها والتأكد من توزيعها بشكل عادل ومناسب وعدم إساءة استخدام السلطة المالية لتحقيق مكاسب شخصية أو على حساب الآخرين، على سبيل المثال، عن طريق منح الأموال عمداً لشخص لا يحق له الحصول عليها.

3.5 التزامنا بثقافة مكافحة الاحتيال

نحن ملتزمون في مجموعة عصام خيري قباني بمنع حدوث الاحتيال والفساد وبتعزيز ثقافة مكافحة الاحتيال. لدينا سياسة عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال الاحتيال، بما في ذلك التقارير المالية الاحتيالية واختلاس الأصول والفساد. نحن نأخذ هذه المشكلة على محمل الجد و سنتخذ الإجراءات التأديبية والقانونية المناسبة ضد أي شخص متورط في أنشطة احتيالية.

تقع على عاتق كل موظف وصاحب مصلحة يعمل مع مجموعة عصام خيري قباني والشركات التابعة لها أو بالنيابة عنها مسؤولية الإبلاغ عن أي أنشطة احتيالية مشتبه بها، وفقاً لسياسة الإبلاغ عن المخالفات لدينا. (يرجى الرجوع إلى سياسة المجموعة للإبلاغ عن المخالفات النسخة رقم 1)

3.6 المنافسة الأخلاقية

نحن نؤمن في مجموعة عصام خيري قباني بأن الفوز في عالم الأعمال يجب أن يتم دائماً بنزاهة وصدق وأن المنافسة الصحية يمكن أن تكون قوة إيجابية تدفع الابتكار والإنتاجية والنمو. نحن ندرك أهمية احترام حقوق عملائنا وموردنا ومنافسينا وموظفينا. ولهذا السبب قمنا بتنفيذ إرشادات صارمة لتجنب أي ممارسات خاطئة في هذا المجال والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

3.6.1 داخليًا:

- 3.6.1.1 نسب أعمال الزملاء الآخرين للنفس.
- 3.6.1.2 تعمد تخريب أعمال الزملاء الآخرين.
- 3.6.1.3 التكتّم على الموارد و اكتنازها: مثل المعدات أو الميزانية أو الموظفين، حيث يحصل بعض الموظفين على موارد أكثر من غيرهم.
- 3.6.1.4 التنمر أو التحرش: بزميل عمل للحصول على مصلحة، بما في ذلك الإساءة اللفظية أو الجسدية، أو نشر الشائعات أو النميمة، أو استبعاد زميل من الاجتماعات أو الأحداث المهمة. (يرجى الرجوع إلى سياسة التظلم والتعدييات السلوكية لمزيد من المعلومات)
- 3.6.1.5 تقويض مصداقية الآخرين: للحصول على مصلحة، بما في ذلك نشر معلومات أو شائعات كاذبة، أو التشكيك في كفاءة أو خبرة أحد الزملاء، أو انتقاد عملهم علنًا.

3.6.2 خارجيًا:

- 3.6.2.1 الاتفاق مع المنافسين للتلاعب في العطاءات أو تخصيص العملاء أو الأسواق.
- 3.6.2.2 تجزئة السوق المنظمة، أو السلوك الاحتكاري الذي يهدف إلى الحد من المنافسة.
- 3.6.2.3 الاتفاق مع المنافسين على مقاطعة مورد أو عميل.
- 3.6.2.4 مشاركة المعلومات الحساسة التنافسية (مثل الأسعار والتكاليف وتوزيع السوق) مع المنافسين.
- 3.6.2.5 الدخول في ترتيبات عمل أو اتباع استراتيجية لغرض وحيد وهو الإضرار بمنافس.

نحن ندرك أيضًا أهمية حماية عملية جمع المعلومات حول الشركات والمؤسسات الأخرى، بما في ذلك منافسينا. نحن نستخدم الأساليب المناسبة لجمع المعلومات واحترام الملكية الفكرية والأسرار التجارية لمنافسينا.

3.7 وضع مصلحة مجموعة عصام خيرى قباني أولاً (عدم تضارب المصالح)

نحن ملتزمون في مجموعة عصام خيرى قباني بإعطاء الأولوية لمصالح الشركة في جميع تعاملاتنا مع العملاء والموردين والمنافسين وشركاء الأعمال الحاليين والمحتملين وأصحاب المصلحة الآخرين. نحن نؤمن بأن تجنب تضارب المصالح أمر ضروري للحفاظ على سمعتنا فيما يتعلق بالممارسات التجارية الأخلاقية والمسؤولة.

حيث من الضروري أن يتجنب كل عضو في فريق العمل أي ممارسة أو نشاط يمكن أن يخلق تضاربًا فعليًا أو محتملاً أو متصورًا في المصالح مع مصالح المجموعة والشركات التابعة لها. على سبيل المثال، لا يجوز للموظف أداء عمل خارجي لصالح منافسي الشركة أو استخدام أي من ممتلكات الشركة لتحقيق مكاسب شخصية. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الموظفين توخي الحذر لمنع تضارب المصالح عند التعامل مع الأفراد الذين تم تعيينهم و الذين تربطهم بهم علاقة شخصية وثيقة خارج الشركة .

كما يجب ألا يشرف الموظفون على أحد أفراد أسرهم الذين تم تعيينهم في الشركة أو أن يكون لهم تأثير عليهم و العكس صحيح.

إذا كان أحد الموظفين في موضع عمل قد يؤدي إلى تضارب في المصالح أو ظهور تضارب في المصالح، فيجب عليه مراجعة الوضع مع مديره أو إدارة الحوكمة والامتثال (GCD).

نقدر بشدة في مجموعة عصام خيري قباني السلوك الأخلاقي والنزاهة في جميع تعاملاتنا التجارية. بشكل عام، نحظر قبول وتقديم الهدايا أو الأموال أو العناصر ذات القيمة العالية أو غيرها من مجاملات الأعمال بين الزملاء والأطراف الثالثة وأصحاب المصلحة الرئيسيين حيث يمكنها بسهولة خلق تضارب في المصالح خاصة إذا كانت قيمتها كبيرة. ومن ناحية أخرى، فإننا ندرك أن الموظفين قد يرغبون في تقديم الهدايا أو تلقيها. نحن نسمح بذلك، ولكننا نشجعهم على الحفاظ على نفس المعايير الأخلاقية والتأكد من أن الهدية مناسبة ولا تخلق مظهر تضارب في المصالح.

3.8.1 لذلك، قمنا بتنفيذ إرشادات صارمة للتأكد من أن جميع موظفينا يتصرفون بأقصى درجات الاحترافية في هذا الخصوص:

الهدايا و مجاملات الأعمال الممنوعة	الهدايا و مجاملات الأعمال المقبولة بقيمة تصل إلى 100 دولار فقط
النقد وما يعادله مثل (صناديق أسواق المال أو شهادات الإيداع) أو الأسهم أو السندات أو خيارات الأسهم أو القروض.	عناصر دعائية أو تحمل شعار شركة و تكون ذات قيمة رمزية (أكواب ، أقلام ، غيرها).
الهدايا المطلوبة أو المقدمة مقابل مكاسب شخصية أو ميزة تجارية غير عادلة مثل: سيارة أو إجازة باهظة الثمن، مقابل عقد أو مصلحة تجارية.	مجاملات الأعمال المناسبة والتي تعد لائقة اجتماعياً. مثل رسائل الشكر الشخصية ، أو المرطبات ، أو تذاكر لأحداث محلية.
الهدايا التي قد تخلق شعوراً بالالتزام، أو تؤثر على الحكم، أو قد يبدو أنها تؤثر بشكل غير لائق على المتلقي، مثل: تذاكر حفل موسيقي أو حدث رياضي تم بيعه بالكامل والذي كان المتلقي يحاول الحصول عليه لفترة طويلة.	سلال هدايا الأعياد و الزهور.
الهدايا الفخمة أو المفرطة مثل سيارة فاخرة، أو منزل لقضاء العطلات، أو مجوهرات باهظة الثمن، أو ساعات، أو أشياء شخصية أخرى ذات قيمة عالية، أو سفر جوي من أي فئة أو خاص كهدية إلى أو من أحد موظفي مجموعة عصام خيري قباني أو الشركات التابعة لها.	الجوائز أو بطاقات الهدايا التي يتم الحصول عليها في مسابقات متفرقة في مؤتمرات العمل.
الهدايا المقدمة على شكل رشوة أو مكافأة مقابل منفعة أو عمولة خفية.	وجبات أو وسائل ترفيه معقولة ومناسبة لأغراض عمل مشروعة.
الهدايا التي تؤثر أو تعطي مظهر التأثير على اتخاذ قرارات العمل.	قد تكون الهدايا على شكل تبرعات للجمعيات الخيرية المعترف بها أو المنظمات غير الربحية مقبولة. يجب أن تتماشى هذه التبرعات مع قيم الشركة وتلبي المعايير التالية: <ul style="list-style-type: none"> • يجب أن تكون المنظمة الخيرية أو غير الربحية معترف بها و مسجلة. • يجب أن تتوافق المنظمة الخيرية المختارة مع قيم الشركة أو مصالحها، كما تحددتها الإدارة.

الهدايا غير المسموح بها بموجب القانون أو اللوائح المحلية.	
الخصومات والهدايا المطلوبة أو المقدمة في الحالات التي تنطوي على التعاقد الحكومي أو التعاقد من الباطن.	
الهدايا التي لا يسمح بها صاحب العمل أو سياسة الشركة.	
الهدايا للموظفين العموميين/الحكوميين.	

في حال تلقي أحد الموظفين هدية أو مجاملة تخالف معاييرنا، فإننا نطلب منه إعادتها بأدب وتوضيح أنه لا يُسمح لنا بقبولها.

إذا لم يكن من الممكن إعادة الهدية أو المجاملة، فإننا نشجع موظفينا على إبلاغ مديرهم أو قسم الحوكمة والامتثال في المجموعة للحصول على التوجيه اللازم.

ومن ناحية أخرى، فإننا نؤمن بأهمية بناء علاقات قوية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا وإظهار تقديرنا لديهم. على الرغم من أننا وضعنا حدًا لقيمة الهدايا والمجاملات التي قد يقدمها الموظفون لأطراف ثالثة أو يقبلونها منهم، فإننا ندرك أنه قد تكون هناك مناسبات خاصة يكون فيها الحد الأعلى مقبولاً.

في هذه المناسبات الاستثنائية، قد نتجاوز حد الهدايا والمجاملة، ولكن فقط بموافقة إدارة المجموعة. نريد التأكيد من عدم إجراء أي استثناءات بناءً على الظروف المحددة للحدث، وأنها لا تؤثر على سمعتنا أو علاقاتنا مع أطراف ثالثة.

نحن نحترم أيضاً حق الأفراد في اتخاذ قرار عدم قبول الهدية أو مجاملة العمل حتى لو كانت تتوافق مع معاييرنا.

هدفنا هو الحفاظ على الشفافية والمساءلة في جميع تعاملاتنا مع أصحاب المصلحة. ومن خلال اتباع قاعدة الاستثناء هذه، يمكننا الحفاظ على التزامنا بالسلوك الأخلاقي مع توفير المرونة أيضاً للاحتفال بالمناسبات الخاصة وإظهار تقديرنا لأصحاب المصلحة الموقرين.

3.9 قوة الإعلام الإيجابي

نحن ندرك في مجموعة عصام خيرى قباني أهمية الترويج لصورة شركتنا وقيمها ونجاحاتها من خلال وسائل الإعلام. ومع ذلك، نعتقد أيضاً أنه من الضروري إدارة الاتصال الإعلامي بطريقة احترافية ودقيقة. ولهذا السبب نشجع جميع الموظفين على التشاور مع قسم التسويق و التواصل المؤسسي أو إدارة شركتهم قبل المشاركة في أي أنشطة متعلقة بالإعلام مثل كتابة مقال أو تقديم معلومات أو إلقاء خطاب أو النشر على وسائل التواصل الاجتماعي.

نريد التأكيد من أن جميع محتويات الوسائط التي ينتجها موظفونا تمثل بدقة قيم شركتنا وأهدافها وتتجنب أي سوء فهم أو تحريف لأنشطتنا.

بالإضافة إلى ذلك، ننصح موظفينا بالتعامل مع أي استفسارات إعلامية حول عملائنا أو أنشطة الشركة الأخرى بحذر شديد، ونقل أي تفاصيل عن هذه الاستفسارات إلى قسم التسويق و التواصل المؤسسي أو إدارة الشركة المعنية للحصول على التوجيه والدعم لضمان علاقات إعلامية ناجحة وإيجابية وفعالة. كما ستتخذ المجموعة الإجراءات القانونية اللازمة لحماية حقوقها. (يرجى الرجوع إلى سياسة التسويق و التواصل المؤسسي لمزيد من المعلومات)

3.10 موقفنا من المساهمات السياسية و الإرهاب:

نحن نؤمن في مجموعة عصام خيرى قباني بأن الحفاظ على حيادنا في المسائل السياسية أمر ضروري لسمعتنا كشركة مواطنة مسؤولة. ومن ثم فإننا ملتزمون التزاماً صارماً بعدم تقديم أي مساهمات، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، لأي أحزاب أو حركات أو منظمات سياسية أو ممثليها. بالإضافة إلى ذلك، نحن لا نقوم بتمويل الجمعيات أو رعاية الأحداث أو المؤتمرات المنظمة لأغراض سياسية.

ويمتد ذلك إلى رفضنا للإرهاب بكافة أشكاله، وتعهدنا بعدم الدخول في أي علاقات عمل أو علاقات تجارية مع الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين المتورطين في أعمال إرهابية، أو تمويل نشاطهم أو تسهيله بأي شكل من الأشكال. ونحن ندين جميع أشكال المنظمات الإجرامية الوطنية أو العابرة للحدود الوطنية أو الدولية. وعلى هذا النحو، فإننا نتخذ الاحتياطات اللازمة لمنع خطر تورط أي من موظفينا في العلاقات والأنشطة التي يتم الدخول فيها مع هذه المنظمات، لأي سبب وبأي وسيلة، بما في ذلك في شكل مجرد المساعدة.

3.11 حماية كوكبنا الأرض:

نحن نؤمن قبل كل شيء بأن حماية كوكبنا ليس مهمًا لمنظمتنا فحسب، بل للأجيال القادمة أيضًا. نحن ملتزمون بإحداث تأثير إيجابي على البيئة والمساهمة في مستقبل أكثر استدامة للجميع. وعلى هذا النحو، نحن ملتزمون بالامتثال لجميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها في شركتنا، وبالتحسين المستمر لأدائنا البيئي من خلال استهداف استخدام الموارد بكفاءة، وتقليل النفايات، وتقليل التلوث في جميع عملياتنا.

نحن ندرك أن حماية البيئة هي مسؤولية مشتركة، ونعمل بشكل وثيق مع أطرافنا الثالثة لتعزيز هذه الممارسات عبر سلسلة التوريد لدينا. كما نسعى جاهدين لتثقيف موظفينا وأصحاب المصلحة والمجتمع الأوسع حول أهمية حماية البيئة والاستدامة.

3.12 دعم حقوق الإنسان:

نحن نؤمن في مجموعة عصام خيرى قباني بدعم حقوق الإنسان الأساسية لجميع الأفراد، بما في ذلك موظفينا والأطراف الثالثة والشركاء.

نحن ملتزمون بالحفاظ على مكان عمل خالٍ من التبعيدات السلوكية من أي نوع. ونحن ملتزمون أيضًا بضمان خلو عملياتنا من عمالة الأطفال أو الاتجار بالبشر من أي نوع.

نحن نحترم الجميع ونسعى جاهدين لتوفير بيئة آمنة وشاملة تعزز المساواة والعدالة وتحترم خصوصية وسرية الجميع وفقًا للقوانين واللوائح المعمول بها.

علاوة على ذلك، نحن ندرك أهمية حرية التعبير، ونشجع موظفينا على التعبير عن آرائهم وأفكارهم بطريقة محترمة وبناءة.

نحن ملتزمون بتعزيز حقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية في عملياتنا وفي جميع مجالات سلسلة التوريد لدينا. نسعى جاهدين لتحديد ومعالجة أي مخاطر تتعلق بحقوق الإنسان في عملياتنا وسلسلة التوريد لدينا، ونعمل مع موردينا وشركائنا لتعزيز الممارسات التجارية المسؤولة والسلوك الأخلاقي.

بشكل عام، نحن نؤمن بأن حماية الحرية الفردية ليست فقط الشيء الصحيح الذي ينبغي القيام به، ولكنها أيضًا ضرورية لنجاحنا كمنظمة.

3.13 شركاء النجاح (الموردون، البائعون، المقاولون، الموزعون، الشركاء، العملاء)

تعتبر الأطراف الثالثة ضرورية لنجاحنا في مجموعة عصام خيرى قباني. نحن ندرك القيمة والخبرة التي يجلبونها لعملياتنا، ونحن ملتزمون ببناء علاقات قوية ومحترمة معهم. نحن نؤمن بأن النجاح يتحقق من خلال التعاون والاحترام المتبادل والمعايير المهنية، ونسعى جاهدين لاختيار شركاء النجاح بناءً على معايير الجودة والموثوقية والقدرة التنافسية والأخلاقيات المهنية المشتركة والاستقرار المالي. و نلزم أطرافنا الثالثة بنفس المعايير العالية و الكفاءة المهنية التي نلتزم بها أنفسنا، ونتوقع منهم الالتزام بجميع القوانين واللوائح ومعايير الصناعة المعمول بها و الاتفاقيات و التعهدات المكتوبة ، و بإجراء أعمالهم بنزاهة وشفافية. وعلى هذا النحو، نحن لا ندخل في أي علاقة عمل مع أطراف ثالثة أو إكمالها في حال فشلوا في الالتزام بقيمتنا و معاييرنا، كما أننا ننهي علاقاتنا معهم لنفس هذه الأسباب.

3.14 الحفاظ على شرعيتنا مع المسؤولين الحكوميين

نضمن في مجموعة عصام خيرى قباني أن يكون تواصلنا مع المسؤولين الحكوميين قانونيًا وذا مصداقية ومبررًا، وأن صورة منظمنا وشرعية عملها وسمعتها لن يتم المساس بها. يجب على موظفينا الذين لديهم علاقات عمل مع أشخاص يمكن تصنيفهم كمسؤولين حكوميين التصرف وفقًا للتشريعات المحلية التي يقع فيها فرع الشركة، ووفقًا لأحكام هذه السياسة. يُحظر صراحةً على جميع الموظفين - الذين لديهم تعاملات عمل مع المسؤولين الحكوميين - قبول أو عرض أو الوعد، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، بأموال أو هدايا أو سلع أو مزايا أو خدمات للمسؤولين الحكوميين قد تؤثر على قراراتهم، بهدف الحصول على معاملة أفضل أو خدمات غير مستحقة، أو لأي غرض آخر. نتوقع من موظفينا أن يمارسوا حسن التقدير وأن يتجنبوا أي موقف قد يعرض نزاهتهم أو سلامة مجموعتنا للخطر.

3.15 تمكين الموظفين لتحقيق النجاح

نسعى جاهدين في مجموعة عصام خيرى قباني للحفاظ على ثقافة الاحتراف والتميز في كل ما نقوم به. نحن نؤمن إيمانًا راسخًا بأن نجاحنا يرتبط ارتباطًا مباشرًا بسلوك والتزام موظفينا. ولذلك، نتوقع من كل عضو في الفريق أن يتعامل مع عمله بعقلية إيجابية ومتفانية، وأن يسعى دائمًا لتحقيق أعلى معايير الجودة. نحن لا نتسامح مع أي إهدار لوقت الشركة أو مواردها، لأننا نقدر كل لحظة ونؤمن بضرورة استخدامها بفعالية. وسيتم التعامل مع أي حالات لمثل هذا السلوك وفقًا لذلك. ومن خلال التمسك بهذه المعايير، نهدف إلى تنمية الشعور بالمسؤولية والإنتاجية بين موظفينا، حيث يفخر كل فرد بعمله ويسعى جاهدًا لإحداث تأثير إيجابي. وفي نهاية المطاف، يفيد هذا النهج كلا من موظفينا وأصحاب المصلحة لدينا، ويساعدنا على تحقيق أهدافنا التنظيمية بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية.



3.16 الحفاظ على مكان عملنا آمناً وصحياً

تعتبر سلامة وصحة وأمن موظفي مجموعة عصام خيرى قباني والقوى العاملة الممتدة والزوار ذات أهمية قصوى بالنسبة لنا. نحن نحظر بشدة أي سلوك يشكل خطراً على سلامتهم ونشجع موظفينا على الإبلاغ عن أي مخاطر محتملة (جسدية أو كيميائية أو بيولوجية أو نفسية) على الفور إلى أقسام السلامة و الصحة المهنية لدينا عبر المجموعة. و في حالة الطوارئ التي تشكل تهديد على الحياة، يجب على موظفينا الاتصال بمستجبي الطوارئ المحليين أولاً ثم الإبلاغ عن الحادث إلى إدارة السلامة و الصحة المهنية ذات الصلة. نحن نؤمن بأن خلق بيئة عمل آمنة وصحية هي مسؤولية مشتركة. و منها يقع على عاتق كل موظف واجب إعطاء الأولوية لسلامته وسلامة زملائه من خلال اتباع الإرشادات والتعليمات المقدمة من الشركة مما يضمن الحماية الجماعية والفردية لكل فرد في مكان العمل. ولتحقيق هذه الغاية، نتوقع من موظفينا استخدام معدات العمل والمواد الخطرة ومعدات السلامة بشكل صحيح والإبلاغ عن أي أعطال أو ظروف خطرة لمديرهم المباشر على الفور. ويمتد هذا إلى حظرنا لحيازة الأسلحة النارية والسكاكين وجميع الأسلحة الخطرة الأخرى في مكان العمل.

3.17 الحفاظ على مكان عملنا خالٍ من المخدرات والكحول

نعطي الأولوية في مجموعة عصام خيرى قباني لسلامة موظفينا وصحتهم ورفاهيتهم ونوسع نطاق هذا الالتزام ليشمل حظر المخدرات والكحول غير المشروعة، فضلاً عن الامتثال للقوانين المحلية ذات الصلة. نحن نحظر بشدة أي نشاط يتعلق بالمواد غير المشروعة، بما في ذلك تعاطي المخدرات والكحول غير المشروعة أثناء العمل، والقدوم إلى العمل تحت تأثير المخدرات، والاتجار بالمخدرات في العمل، واستخدام أصول الشركة في الاتجار غير المشروع بالمخدرات. نحن لن نتسامح مع أي انتهاكات في هذا الصدد ولنترم بالإبلاغ الفوري عن أي جرائم تتعلق بالمخدرات إلى السلطات المعنية. في حال اشتباه أي موظف بأن موظف آخر يتعاطى المخدرات أو الكحول، فيجب عليه إبلاغ القسم المركزي للموارد البشرية على الفور لكي يتم اتباع البروتوكول ذي الصلة.

3.18 التدخين

نهتم في مجموعة عصام خيرى قباني بصحة ورفاهية موظفينا ونشجعهم على اتخاذ خيارات صحية، بما في ذلك الإقلاع عن التدخين (السجائر، السيجار، الغليون، الشيشة، السجائر الإلكترونية، أقلام البخار/الفيب، إلخ).

ومع ذلك، ندرك أيضاً أن الإقلاع عن التدخين هو قرار شخصي، وأن استمرارية موظفينا في التدخين موجودة. لذا نتوقع ممن يختارون الاستمرار في التدخين اتباع إرشاداتنا الخاصة بالتدخين لتعزيز بيئة عمل نظيفة وآمنة.

نحن نوفر مناطق مخصصة للتدخين، واستراحات للتدخين. و على الموظفين المدخنين التخلص من أعقاب السجائر في منافذ السجائر المتوفرة، وأن ينتبهوا إلى عاداتهم في التدخين لتجنب إزعاج الآخرين أو خلق مخاطر، وأيضاً نشدد على احترام حقوق غير المدخنين.

3.19 حماية أصولنا الفكرية

نفخر في مجموعة عصام خيرى قباني بحقوق الملكية الفكرية لدينا، والتي تشمل العلامات التجارية والشعارات وحقوق النشر والأسرار التجارية وبراءات الاختراع. تعتبر هذه الأصول ضرورية لنجاحنا وتمنحنا ميزة تنافسية في السوق. ومن الضروري أن نحميها من الاستخدام غير المناسب أو الانتهاك.

يقع على عاتق موظفينا واجب الالتزام بجميع قوانين حقوق النشر والملكية الفكرية، بما في ذلك تلك التي تحكم الاستخدام العادل لحقوق النشر والعلامات التجارية. يُحظر تمامًا الاستخدام غير المصرح به لشعاراتنا أو علامتنا أو غيرها من المعلومات أو الممتلكات المحمية لأي عمل أو مشروع تجاري دون الحصول على تصريح مسبق من الإدارة التسويق ذات الصلة و / أو إدارة التسويق و التواصل المؤسسي.

كما يجب الإبلاغ عن الاستخدام غير المناسب للملكية الفكرية للآخرين لإدارة التسويق ذات الصلة و / أو إدارة التسويق و التواصل المؤسسي و إلى Whistleblowing@ikkgroup.com لأنه يمكن أن يكون له عواقب قانونية خطيرة على كل من الموظف والمجموعة. ومن خلال احترام حقوق الملكية الفكرية، يمكننا حماية أصولنا والحفاظ على ميزتنا التنافسية والوفاء بالتزاماتنا الأخلاقية والقانونية. (يرجى الرجوع إلى سياسة التسويق و التواصل المؤسسي لمزيد من المعلومات)

3.20 الاستخدام المسؤول لمعدات ومباني الشركة

نحن ندرك أهمية مباني ومعدات مجموعة عصام خيرى قباني، والتي تشمل جميع مباني المجموعة وأصول الإدارة المركزية لتقنية المعلومات: (أجهزة الكمبيوتر، وأجهزة الكمبيوتر المحمولة، والهواتف، والطابعات، وغيرها من الأجهزة.)، والأثاث، واللوازم المكتبية، والمركبات، ومعدات السلامة، ومعدات الإنتاج، وما إلى ذلك. حيث تعتبر هذه الأدوات ضرورية لتمكيننا من العمل بكفاءة وفعالية كفريق.

ويلعب موظفونا دورًا حاسمًا في حماية هذه الأصول والحفاظ عليها. و يجب استخدام معدات و مباني الشركة حصريًا للأغراض المتعلقة بالعمل لضمان بقاء معداتنا و مبانيها في حالة جيدة وإمكانية استخدامها لتقديم منتجات وخدمات عالية الجودة لعملائنا.

علاوة على ذلك، من الضروري اتخاذ الاحتياطات المعقولة لحماية معدات و مباني الشركة من السرقة أو التلف أو سوء الاستخدام، والتي - في حالة حدوثها - قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، فضلاً عن عواقب مالية. ويشمل ذلك تخزين المعدات بشكل آمن، والحفاظ عليها نظيفة وصيانتها جيدًا، والإبلاغ عن أي ضرر أو عيوب على الفور، والالتزام بروتوكولات سلامة المباني، وإجراء صيانة دورية لمرافقها. بالإضافة إلى ذلك، يجب اتخاذ الخطوات اللازمة لحماية معدات الشركة ومبانيها أثناء السفر أو العمل عن بعد.

3.21 معًا نحافظ على أمن معلومات المجموعة

نحن نأخذ على محمل الجد أمن المعلومات في مجموعة شركات عصام خيرى قباني وندرك دوره الحاسم في توافر البيانات واستمرارية الأعمال. يشير أمن المعلومات إلى حماية أنظمة المعلومات والبيانات والأصول التجارية/الشخصية الأخرى لدينا ضد الوصول أو الاستخدام أو الكشف أو التعديل أو التدمير غير المصرح به.

تقع على عاتقنا كمستخدمين مسؤولية الحفاظ على أمن معلومات شركتنا والامتثال لجميع سياسات وإجراءات أمن المعلومات والأمن السيبراني، بما في ذلك التعامل مع بيانات الاعتماد وحمايتها، واستخدام الأجهزة والأنظمة الموثوقة التي تديرها الشركة، وتجنب السلوكيات المحفوفة بالمخاطر، والامتثال للوعي بممارسات أمن المعلومات، والإبلاغ عن أي انتهاكات أو حوادث أمنية مشتبه بها على الفور إلى القسم المركزي لتقنية المعلومات (CITD) في المجموعة.

نحن ملتزمون بتدريب موظفينا و تزويدهم بالموارد اللازمة لمساعدتهم على فهم سياسات وإجراءات أمن المعلومات لدينا والامتثال لها. إن التزامنا بأمن المعلومات ليس مهمًا فقط لحماية الملكية الفكرية لشركتنا، ولكن أيضًا للحفاظ على ثقة عملائنا وشركائنا. حيث يمكن أن يكون لخرق الأمان عواقب وخيمة، بما في ذلك فقدان البيانات أو سرقتها، والخسارة المالية، والإضرار بالسمعة. من خلال العمل معًا والوعي، يمكننا الحفاظ على بيئة عمل آمنة والاستمرار في تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة لعملائنا.

3.22 قوة السرية

ندرك في مجموعة عصام خيرى قباني بأن الحفاظ على السرية أمر ضروري لحماية معلوماتنا الحساسة والحفاظ على قدرتنا التنافسية. يلعب موظفونا دورًا حاسمًا في حماية أصول المعلومات الخاصة بشركتنا والحفاظ على ثقة عملائنا وشركائنا.

تشير السرية إلى حماية المعلومات من الكشف عنها أو الوصول إليها بشكل غير مصرح به. يتضمن ذلك المعلومات المالية والأسرار التجارية وبيانات العملاء وغيرها من معلومات الملكية والأصول الفكرية. يجب على جميع الموظفين الالتزام بسياسات وإجراءات السرية لدينا، والتي قد تشمل التوقيع على اتفاقية السرية، وقصر الوصول إلى المعلومات السرية على أولئك الذين يحتاجون إليها فقط، وتخزين المعلومات السرية والتخلص منها بشكل صحيح.

بالإضافة إلى ذلك، فإننا نشجعهم على توخي الحذر في اتصالاتهم الخارجية والداخلية؛ المحادثات ورسائل البريد الإلكتروني ومنشورات وسائل التواصل الاجتماعي لتجنب مناقشة المعلومات السرية في الأماكن العامة أو عبر الإنترنت.

يجب على الموظفين أيضًا الإبلاغ عن أي انتهاكات للسرية مشتبه بها، سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة، إلى الإدارة المركزية لتقنية المعلومات وإدارة الحوكمة والامتثال. وأي انتهاك لسياسات وإجراءات السرية الخاصة بنا قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى وتضمن إنهاء العمل.

3.23 خلق ثقافة المساواة والاحترام والتنوع

نطمح في مجموعة عصام خيرى قباني لإنشاء مكان عمل يتم فيه تقدير المواهب والمساهمات حق التقدير. نحن نؤمن بأن كل موظف يستحق الاحترام والمساواة، بغض النظر عن أصوله أو خصائصه الشخصية. ولهذا السبب نحن ملتزمون بالحفاظ على ثقافة شاملة تحتفي بالتنوع وتعزز العلاقات الإيجابية بين الزملاء. نحن ندرك أن مكان العمل الداعم والمتنوع لا يفيد موظفينا فحسب، بل يؤدي أيضًا إلى منتجات وخدمات أفضل وأكثر ابتكارًا.

3.24 موقفنا ضد التحرش والتنمر

نؤمن في مجموعة عصام خيرى قباني بأن كل موظف يستحق العمل في بيئة خالية من التحرش والتنمر، وحيث تتم معاملتهم بكرامة واحترام. ولهذا السبب، لا نتسامح مطلقًا مع أي سلوك من هذا النوع قد يعرض سلامة الموظف للخطر أو يخلق بيئة عمل معادية.

نحن ملتزمون بالتحقيق في أي شكاوى تتعلق بالتحرش أو التنمر على الفور واتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة، بما في ذلك إنهاء التوظيف، عند الضرورة. كما أننا نحظر بشدة أي شكل من أشكال الانتقام ضد الموظفين الذين يبلغون عن مثل هذا السلوك.



و في حال تعرض أي موظف للتحرش أو التنمر، فإننا نشجعه على الإبلاغ عن ذلك على الفور إلى القنوات المخصصة تحت الإدارة المركزية للموارد البشرية. (يرجى الرجوع إلى سياسة التظلم و التعديلات السلوكية لمزيد من المعلومات)

4. الأنظمة ذات الصلة/ القوانين

اسم القانون	رقم المادة	نص المادة	لغة الملف
جميع القوانين واللوائح ذات الصلة المعمول بها في البلاد التي تتواجد فيها أفرع مجموعة عصام خيرى قباني أو الشركات التابعة لها			

5. السياسات ذات الصلة

اسم السياسة	رقم النسخة
سياسة قواعد الأخلاق و السلوك المهني	1
سياسة الإبلاغ عن المخالفات	1
سياسة التظلم و التعديلات السلوكية	1

6. أين توجد هذه السياسة؟

البوابة الالكترونية للمجموعة كما تم الإعلان عنه من البريد الالكتروني الخاص بإدارة الحوكمة و الامتثال.
[Governance & Compliance الحوكمة و الامتثال Home -](#)

7. معلومات التواصل في حال وجود ملاحظات على السياسة

GCD@ikkgroup.com

8. الاطلاع على هذه السياسة

تعتبر هذه السياسة من ممتلكات الشركة، ولا يحق لغير الموظفين استخدامها، وقد تم إعداد هذه السياسة لتكون متوافقة مع متطلبات عمل الشركة لضمان كفاءة الضوابط الداخلية والخارجية، لذلك يجب السماح لجميع موظفي الشركة المعنيين بالاطلاع على هذه السياسة والرجوع إليها عند الحاجة، وتعتبر جميع النسخ المطبوعة من هذه السياسة غير معتمدة ما لم يتم توثيقها من قبل إدارة الحوكمة و الامتثال في IKK.

9. الملحقات

لا يوجد.