

## مدونة أخلاقيات مكافحة الفساد

تاريخ	و	القس	الدافع
06-03-2023	0	0	العدد الأول

صياغه	آر إس بي سي	
التحقق	إف سي بي سي	
مصدق	من	

## ملخص

5	1. مقدمة .....	5
5	2. الرؤية الأخلاقية .....	5
5	3. هيكل مدونة الأخلاقيات .....	5
6	4. المستلمون ونطاق تطبيق المدونة .....	6
6	5 القيمة التعاقدية وانتهاك مدونة الأخلاقيات .....	6
6	6 رصد تطبيق مدونة الأخلاقيات .....	6
6	6. المبادئ المرجعية .....	6
6	6.1 الامتثال للقانون	6
7	6.2 النزاهة المهنية	7
7	6.3 الشفافية واكتمال المعلومات	7
7	6-4 الإنصاف في إدارة الشركات واستخدام الموارد	7
7	6.5 العلاقة مع الأعضاء	7
7	6.6 سرية المعلومات	7
7	6.7 حماية أصول الشركة	7
7	8.6 قيمة الموارد البشرية	7
8	6-9 القياد وعدم التمييز	8
8	6.10 الهبات والهدايا وأشكال المنايا الأخرى	8
8	6-11 منع الفساد وإدارة تضارب المصالح	8
8	6.12 جودة المنتج وسلامته	8
9	6-13 المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة	9
9	7. قواعد السلوك .....	9
9	7.1 الشركاء	9
9	7.2 تقارير الشركات	9
9	7.3 إدارة الموارد المالية في سياق أنشطة الشركة	9
9	7-4 التنظيم الإداري والميزانية	9
9	7-5 الموارد البشرية	9
9	7-5-1 اختيار الموظفين	9
9	7-5-2 إدارة الموارد البشرية	9
10	7.5.3 الصيانة والسلامة	10
10	7.5.4 إدارة المعلومات والخصوصية	10
10	7.6 واجبات الموارد البشرية	10
10	7-6-1 التزامات السلوك	10
10	7.6.2 إدارة المعلومات	10
10	7.6.3 تضارب المصالح	10

	11	7.6.4 استخدام وحماية الأصول المملوكة للشركة
11		7.7 العملاء
	11	7.7.1 أسلوب السلوك تجاه العملاء
12		7.8 الموردون
	12	7-8-1 اختيار الموردين والمقاولين
12		7-8-2 حماية الجوانب الأخلاقية في الإمدادات
12		7-9 البيئة والسلامة
13		7.10 الجماعية
	13	7-11 العلاقات مع المؤسسات العامة
	13	7-12 العلاقات مع المنظمات السياسية والنقابية
13		7-13 العلاقات مع المنظمات التي لا تستهدف الربح
	13	7-14 العلاقات مع وسائل الإعلام ونشر المعلومات
13		7.15 العلاقات مع العملاء
14		7.16 العلاقات مع المستخدمين
14		7.17 العلاقات مع المنافسين
	14	7-18 الإدارة العامة
	14	7-19 إدارة التمويل.

## 1. مقدمة

إن القيام بأنشطتها يطابق سير أنشطتها مع الامتثال لمبادئ وقواعد السلوك المعبر عنها في مدونة الأخلاقيات هذه وفي التشريعات الوطنية والدولية المعمول بها ، عند الاقتضاء.

تدرك المنظمة أهمية المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية وحماية البيئة في إدارة أعمال الشركة وأنشطتها ، وتلتزم بقا لهذه الغاية ، تعزز إدارة الشركة الموجهة نحو تحقيق التوازن بين المصالح المشروعة لأصحاب المصلحة والمجتمع الذي تعمل فيه. ولذلك، تستند المدونة إلى المثل الأعلى لاحتزام جميع مصالح الأطراف المعنية.

يتم أداء الخدمات من قبل موظفي الشركة والمتعاونين معها وفقا لمعايير الاجتهاد والكفاءة والمهنية والكفاءة ، من أجل تزويد جميع أصحاب المصلحة بصورة مؤسسية صحيحة وقبل كل شيء خدمات عالية الجودة.

كما نفذت الشركة نظام إدارة لمسؤوليتها الاجتماعية وفقا لمتطلبات المعيار الدولي SA (المساءلة الاجتماعية) 8000.2014. يحدد الدليل ذو الصلة ويصف متطلبات المسؤولية الاجتماعية مع الإشارة إلى:

- عمل الأطفال؛
- للعمل القسري ؛
- الصحة والسلامة؛
- حرية تكوين الجمعيات والتفاوض في المفاوضات الجماعية؛
- تمييز؛
- الإجراءات التأديبية؛
- ساعات العمل؛
- مكافأة؛
- إلى نظام الإدارة.

يجب اعتبار الأطراف المعنية موارد بشرية (الموظفين والمتعاونين) والمساهمين والمديرين والموردين والعملاء والإدارة العامة والمجتمع ، وبمعنى أوسع ، جميع الأطراف المشاركة ، بشكل مباشر و / أو غير مباشر ، في أنشطة الشركة.

تقع على عاتق الإدارة مهمة الموافقة على مدونة الأخلاقيات. إن التوافق من حالة كفاية مدونة الأخلاقيات فيما يتعلق بـ سياسات الشركة وتنفيذها وتطبيقها هو مسؤولية الإدارة نفسها بدعم من مكاتب الموارد البشرية والجودة.

## 2. الرؤية الأخلاقية

وضعت المنظمة الهدف ذو الأولوية لنشاطها في تحقيق أعلى معايير الجودة والموثوقية للمنتجات والخدمات المقدمة. أصبح تحقيق هذا الهدف ممكنا بفضل العوامل التالية:

- رؤية استراتيجية واضحة
- التوازن المالي الآمن ؛
- تجربة؛
- البحث المستمر عن الابتكار ؛
- الدعوة لخدمة العميل.

تعمل المنظمة من أجل التمسك بالمستمر للعمليات ، مستوحاة من بعض القيم الأساسية:

- تعمل وفقا لمبادئ أقصى قدر من الرضا عن توقعات العملاء ؛
- إدارة العلاقة مع العميل بأقصى قدر من الوضوح والشفافية ، وتقديم جميع المعلومات الفنية والتجارية والمالية اللازمة ، و ضمان المساعدة المستمرة والسريعة ؛
- لإبلاغ أنشطتها الداخلية والخارجية بأقصى قدر من الاحترام للإنسان ، اعتقادا منها أنه يجب متابعة الأخلاقيات في إدارة السلامة في العمل وحماية البيئة جنبا إلى جنب مع نجاح الشركة ؛
- الاعتراف بدور استراتيجي للموارد البشرية ، والاعتماد على العلاقات معها على أساس الاحترام المتبادل ورفض أي شكل من أشكال التمييز على أساس العمر أو الجنس أو النشاط الجنسي أو العرق أو الجنسية أو الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية ؛
- الاعتراف بدور لا غنى عنه في تدريب جميع الموظفين وتمكينهم وإشراكهم على جميع المستويات، مع ضمان احترام السلامة البدنية والمعنوية؛
- ترشيد إدارة الأعمال في جميع مجالاتها ؛
- تعمل في السوق وفقا للمبادئ الأخلاقية الأساسية ، مثل الصدق والالتزام والامتثال لجميع القواعد واللوائح المعمول بها (القوانين الوطنية وقوانين الاتحاد الأوروبي ، اللوائح أو المدونات الداخلية ، التدابير الإدارية ، القواعد الأخلاقية) ، الالتزام بعدم بدء أو مواصلة أي علاقة مع أولئك الذين لا ينوون مواءمة أنفسهم مع هذا المبدأ.

## 3. هيكل مدونة الأخلاقيات

تتكون مدونة الأخلاقيات هذه من:

- المبادئ العامة التي تزدد القيم الأخلاقية المرجعية
- معايير السلوك ، والتي توفر على وجه التديد المبادئ التوجيهية والقواعد التي يجب على جميع الموظفين والمتعاونين الامتثال لها ؛
- طرق التنفيذ ، التي تصف نظام التكم الذي يهدف إلى الامتثال لمدونة الأخلاقيات وتيسيرها.

#### 4. المستلمون ونطاق تطبيق المدونة

المستفيدون من مدونة الأخلاقيات هم جميع الشركاء والمديرين والموظفين والمتعاونين ، وكذلك جميع أولئك الذين يقيمون ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، بشكل دائم أو مؤقت ، علاقات أو علاقات مع المنظمة نفسها.

في ضوء ذلك ، تعمل الشركة على تعزيز نشر المدونة على أوسع نطاق لجميع الأطراف المعنية ، والتفسير الصحيح لمقوياتها ، وتوفير أنسب الأدوات لتسهيل تطبيقها.

وتنفذ المنظمة أيضا التدابير اللازمة من أجل الاضطلاع بأشطة التقق والرصد لتطبيق المدونة نفسها.

#### 5 القيمة التعاقدية وانتهاك مدونة الأخلاقيات

تشكل قواعد مدونة الأخلاقيات جزءا أساسيا من الالتزامات التعاقدية للموظفين وفقا لأغراض الفن. 2104 و 2105 و 2106 من القانون المدني.

فن. تنص المادة 2104 من القانون المدني الإيطالي ، المعنونة "اجتهاد العامل" ، على ما يلي: "يجب على العامل استخدام العناية التي تتطلبها طبيعة الخدمة المستقفة ، ومصداقة الشركة والمصلحة العليا للإنتاج الوطني. يجب عليه أيضا مراعاة أحكام تنفيذ وانضباط العمل التي يقدمها صاحب المشروع والمتعاونون معه الذين يعتمد عليهم هميا".

فن. 2105 من القانون المدني الإيطالي. بعنوان "واجب الإخلاص" ، ينص على ما يلي: "يجب على الموظف ألا يتعامل مع الأعمال التجارية ، نيابة عنه أو نيابة عن أطراف ثالثة ، في منافسة مع صاحب المشروع ، ولا يكشف عن المعلومات المتعلقة بتنظيم وأساليب إنتاج الشركة ، أو يستخدمها بطريقة تضر بها".

فن. وتنص المادة 2106 المعنونة "العقوبات التأديبية" على ما يلي: "قد يؤدي عدم الامتثال للأحكام الواردة في المادتين السابقتين إلى تطبيق عقوبات تأديبية ، تبعا لخطورة الانتهاك".

يؤدي الانتهاك وعدم الامتثال للمبادئ المعبر عنها في مدونة الأخلاقيات إلى الإضرار بعلاقة الثقة القائمة مع الشركة وقد يؤدي ، حسب الحالة ، إلى اتخاذ إجراءات تأديبية وتعويض عن الأضرار ، دون المساس ، للموظفين ، إلى الامتثال للإجراءات المنصوص عليها في الفن. ( ) المادة 7 من القانون رقم 1970/300 (ما يسمى بالنظام الأساسي للعمال) واتفاقات العمل الجماعية المعمول بها.

يعتبر الامتثال لقواعد مدونة الأخلاقيات ضروريا أيضا في سياق العلاقات التعاقدية مع أطراف خارج الشركة.

#### 6 رصد تطبيق مدونة الأخلاقيات

تلتزم الشركة التزاما راسخا بضمان الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في مدونة الأخلاقيات من خلال إنشاء وظيفة مسؤولة يتم تعيينها داخل الشركة والتي يتم تفويض وظائف الإشراف والمراقبة وتنفيذ مدونة الأخلاقيات هذه.

يتم تعيين الوظيفة المذكورة أعلاه ، من بين أمور أخرى ، مهامها:

- تعزيز تنفيذ المدونة؛
- تعزيز برامج الاتصال والتدريب المزدد للإدارة والموظفين ؛
- فحص التقارير المتعلقة بالانتهاكات المتصلة لمدونة الأخلاقيات ، وتعزيز الشيكات الأكثر ملاءمة

#### 6. المبادئ المرجعية

##### 6.1 الامتثال للقانون

الامتثال للقانون والشفافية والصداقة الإدارية والثقة والتعاون مع أصحاب المصلحة هي المبادئ الأخلاقية التي تلهم الشركة والتي تستمد منها نماذج سلوكها ، من أجل المنافسة بفعالية ونزاهة في السوق ، وتيسير رضا عملائها وتطوير المهارات والنمو المهني لمواردها البشرية.

تقديرا لهذه الغاية ، تطلب المنظمة من أعضائها ومديريها وموظفيها والمتعاونين معها ووكلائها وشركائها التجاريين والموردين والمقاولين وأي شخص يؤدي وظائف تمثيلية بأي صفة ، حتى بكم الواقع ، الامتثال للتشريعات وجميع اللوائح المعمول بها والمبادئ والإجراءات المزددة مسبقا لهذا الغرض ، وكذلك السلوك الصحيح أخلاقيا ، مثل عدم تعريض موثوقيتهم الأخلاقية والمهنية للخطر.

المعايير المرجعية الرئيسية للمنظمة هي:

- المرسوم التشريعي 81/2008 و ss.mm. (السلامة في العمل)
- ( ) المرسوم التشريعي 152/2005 و ss.mm. (TU Ambiente)
- اللائحة الأوروبية رقم 679/2016 ؛
- المرسوم التشريعي رقم 231 المؤرخ 8 حزيران/يونيه 2001 - "المسؤولية الإدارية للكليات" والتعديلات و/أو الإضافات اللاحقة؛
- القواعد الإدارية المتعلقة بإدارة مكتب شؤون الموظفين
- القواعد المتعلقة بالالتزامات العامة في مجال العمل
- معايير الماسبة الوطنية

- مبادئ الرقابة الرشيدة
- التشريعات الضريبية الدولية
- اتفاقات العمل الجماعية الوطنية المعمول بها
- اللوائح الداخلية

### 6.2 النزاهة المهنية

النزاهة المهنية هي المبدأ الأساسي لجميع أنشطة المنظمة ومبادراتها وتقاريرها واتصالاتها ، وهي عنصر أساسي في إدارة وتشغيل مواردها البشرية. وتستند العلاقات مع أصحاب المصلحة إلى معايير وسلوك الإنصاف والتعاون والولاء والاحترام المتبادل. ولهذا السبب، يرفض رفض أي شكل من أشكال المنفعة أو الهبة، التي يتم تلقيها أو عرضها، والتي يمكن فهمها على أنها أداة تهدف إلى التأثير على استقلال الحكم وسلوك الأطراف المعنية.

المستفيدون من مدونة الأخلاقيات هذه:

- يجب أن يتصرفوا وفقا للولاء وحسن النية ، مع الاجتهاد والكفاءة والإنصاف ؛
- يجب أن يبنوا سلوكهم على التعاون المتبادل ، وفقا للإجراءات الداخلية والاستفادة المثلى من أدوات الشركة والوقت المتاح لهم.

### 6.3 الشفافية واكتمال المعلومات

تدرك الشركة القيمة الأساسية لتزويد مساهميها وهيئاتها ووظائفها المختصة فيما يتعلق بالبيانات المتعلقة بإدارة الشركات والمساهمين ولا تبرر بأي حال من الأحوال الإجراءات التي يتخذها المتعاونون معها والتي تمنع سيطرة الهيئات أو المنظمات المسؤولة. تشجع الشركة التدفق المستمر والدقيق والكامل للمعلومات بين الهيئات الاعتبارية ، ومجالات الشركة المختلفة ، والإدارة ، ومختلف الشخصيات العليا ، وعند الضرورة ، ذوى السلطات العامة. في أي حال ، فإن المعلومات المرسله خارج وداخل المنظمة نفسها تتوافق مع متطلبات الصدق والاكتمال والدقة ، وكذلك فيما يتعلق بالبيانات الاقتصادية والمالية والمساهمين.

### 6-4 الإنصاف في إدارة الشركات واستخدام الموارد

تسعى المنظمة إلى تحقيق غرضها المؤسسي وفقا للقانون والنظام الأساسي ، وضمان الأداء السليم للهيئات الاعتبارية وحماية حقوق التراث والمشاركة لأعضائها ، وحماية سلامة رأس المال والأصول.

### 6.5 العلاقة مع الأعضاء

تتعهد المنظمة بضمان ، وفقا للقانون والنظام الأساسي ، الاعتراف بجميع الأعضاء على قدم المساواة في المعلومات ، وبالتالي تفضيل المشاركة الواسعة والمستنيرة لهم في القرارات التي تناسبهم من اختصاصهم. توجه الشركة نشاطها إلى إرضاء وحماية أعضائها ، وتسعى جاهدة لضمان أن يكون الأداء الاقتصادي مثل حماية وزيادة قيمة الشركة.

### 6.6 سرية المعلومات

تضمن المنظمة سرية المعلومات التي يوزنها ، والامتثال للوائح المتعلقة بإدارة البيانات الشخصية وتمتنع عن البث عن بيانات سرية من خلال وسائل غير قانونية.

تتم معالجة جميع المعلومات المتاحة للشركة وفقا لسرية وخصوصية الأطراف المعنية. لا ينبغي لأي شخص يمتلك معلومات ذات مصلحة مؤسسية ، أو تتعلق بأي صاحب مصلحة ، ذمت أي ظرف من الظروف أن يشعر بأنه مخول بنشرها أو استخدامها خارج الأغراض التشغيلية التي أذنت له إدارة الشركة من أجلها.

### 6.7 حماية أصول الشركة

كل مستلم مسؤول عن حماية وحفظ أصول الشركة الملموسة وغير الملموسة الموكلة لأداء واجباتهم ، وكذلك عن استخدامها بطريقة تتفق مع أغراض الشركة.

يُنظر على متلقي هذه المدونة استخدام المعلومات والسلع والمعدات التي لديهم لأغراض شخصية في أداء الوظيفة أو المهمة الموكلة إليهم.

### 6.8 قيمة الموارد البشرية

تدرك الشركة مركزية أصحاب المصلحة في "الموارد البشرية" وأهمية إقامة علاقات قائمة على الولاء والثقة المتبادلة والرفاه عليها ، وتعزيز مهارات الفرد قدر الإمكان. وبهذا المعنى ، من المفهوم أن الموارد البشرية هي الموظفين والمتعاونين الذين يعملون لصالح الشركة في أشكال تعاقدية بخلاف تلك الخاصة بالتوظيف الثانوي.

يتعهد جميع الموظفين بالتصرف بإخلاص من أجل الامتثال للالتزامات التي يتحملها عقد العمل وأحكام مدونة الأخلاقيات هذه ، وضمان الخدمات المطلوبة منهم واحترام الالتزامات التي تم التعهد بها ، وأيضا من خلال إعلان صريح بالقبول الكامل لهذه الوثيقة.

السلامة الجسدية والمعنوية للموارد البشرية مضمونة ، وظروف العمل التي تتركز كرامة الفرد وبيئات العمل الآمنة والصحية. لذلك ، لا يتم التسامح مع الطلبات أو التهديدات التي تهدف إلى حث الناس على التصرف ضد القانون ومدونة الأخلاق ، أو تبني سلوكيات

ضارة بالمعتقدات والتفضيلات الأخلاقية والشخصية لكل شخص.

#### 6-9 القياد وعدم التمييز

في القرارات التي تؤثر على العلاقات مع أصحاب المصلحة ، تتجنب الشركة أي تمييز على أساس العمر والجنس والبيول الجنسية والة الصمية والعرق والجنسية والآراء السياسية والمعتقدات الدينية لمأوريها. تعمل المنظمة دائما بنزاهة ، وتتجنب المعاملة التفضيلية في جميع الظروف. من أجل ضمان التنفيذ الكامل لهذا القياد ، لا يسمح بأي شكل من أشكال الهدايا أو الهدايا التي يمكن فهمها على أنها تتجاوز الممارسات التجارية أو المعاملة العادية ، أو تهدف على أي حال إلى الوصول على معاملة تفضيلية في إجراء أي من أنشطة الشركة. قررت المنظمة منذ فترة طويلة استخدام ، كشكل من أشكال الهدايا أو الإشادة ، تمويل مشاريع لتبني ودعم القصر عن بعد ، من خلال وساطة الجمعيات المعترف بها ومع التواصل مع الجمهور والهيئات الاجتماعية للمشاريع الممولة. في إدارة العلاقات الهرمية ، تضمن المنظمة ممارسة السلطة بشكل عادل وصريح ، باستثناء أي إساءة استخدام.

#### 6.10 الهبات والهدايا وأشكال المزايا الأخرى

لا يمكن لجميع الموظفين الذين هم جزء من المنظمة قبول الهدايا أو المزايا الأخرى المتعلقة بأنشطتهم ، باستثناء مبلغ متواضع (حوالي 50 يورو كحد أقصى). يجب على المستلمين الامتناع تماما عن الممارسات التي لا يسمح بها القانون أو الاستخدام أو الممارسة التجارية. تسمح الشركة بمنح الهدايا ذات الطبيعة الرمزية أو ذات القيمة المتواضعة فقط ، والتي تعزى إلى أعمال المجاملة. لذلك يمنع منعاً باتاً أي شكل من أشكال الهدايا التي تتجاوز الممارسات التجارية أو المجاملة العادية ، أو تهدف على أي حال إلى الوصول على معاملة تفضيلية في إجراء أي نشاط تجاري.

#### 6-11 منع الفساد وإدارة تضارب المصالح

تمنع المنظمة أي شكل من أشكال تضارب المصالح ؛ تفر وتحترم حق موظفيها أو المتعاونين معها أو مديريها أو مساهميها في المشاركة في الاستثمارات أو الأعمال التجارية أو الأنشطة الأخرى بخلاف تلك التي يتم تنفيذها لصالح الشركة ، شريطة أن تكون هذه الأنشطة مسموح بها بموجب القانون والأحكام التعاقدية ومتوافقة مع الالتزامات المتعهد بها تجاه الشركة. ينشأ التعارض بين المصلحة الشخصية ومصصلحة الشركة عندما يكون السلوك أو الاختيار الذي يتم اتخاذه في مكان العمل قادراً على توليد ، حتى من المصلحة ، ميزة غير قانونية لنفسه أو لأفراد أسرته ، على حساب المصلحة العليا للشركة. وقد أسندت وظيفة الامتثال لمنع الفساد إلى هذه الوظيفة، المسؤولة عن تنسيق نظام الإدارة. وهي مكرسة لمهمتها من أجل:

- تنفيذ الضوابط اللازمة لمراقبة الموردين ؛
- تعزيز ثقافة التفكير القائم على المخاطر ؛
- تعزيز ثقافة الوقاية من الفساد؛
- لتحسين أداء نظام الإدارة بأكمله ، بقدر ما يتعلق الأمر ؛

#### العناية الواجبة

من أجل دعم وجعل عمليات صنع القرار فعالة قدر الإمكان ، تقوم الشركة بأنشطة العناية الواجبة فيما يتعلق بجميع فئات المعاملات والمشاريع والأنشطة وشركاء الأعمال والموظفين ، بغض النظر عن مستوى المخاطر التي تميزهم.

وعلى سبيل المثال، من بين الضمانات التي تستخدمها الشركة: دليل الموردين والبيانات الرسمية المنشورة، والبحوث في مصادر المعلومات الحكومية والقضائية والدولية الكافية بشأن هذا الموضوع؛ التحقق من قوائم الاستبعاد العام للمنظمات التي لديها قيود أو محظورات على المشاركة في المشتريات العامة أو الحكومية التي وضعتها الحكومات الوطنية أو المحلية أو المؤسسات متعددة الأطراف ، مثل البنك الدولي ؛

#### 6.12 جودة وسلامة المنتجات / الخدمات

تسعى المنظمة إلى تحقيق مهمتها من خلال تقديم منتجات / خدمات عالية الجودة ، في ظروف تنافسية وبما يتوافق مع جميع اللوائح الإلزامية.

يعتمد أسلوب سلوك الشركة تجاه العملاء على التوافر والاحترام والمجاملة ، بهدف إقامة علاقة تعاونية ومهنية للغاية. على وجه الخصوص ، في التواصل مع العملاء ، تضمن الشركة اكتمال وصحة ووضوح جميع المعلومات المتعلقة بخصائص المنتجات ومآتوياتها وطبيعتها وأصلها. العقود والاتصالات للعملاء (بما في ذلك الرسائل الإعلانية) ستكون واضحة وصادقة وكاملة. تضمن الشركة طرح المنتجات التي تتوافق مع القوانين الوطنية وقوانين الاتحاد الأوروبي في السوق بشأن هذا الموضوع ، وتفعيل جميع الضوابط اللازمة لهذا الغرض.



### 6-13 المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة

تتعهد المنظمة بإدارة عملياتها بمعايير حماية البيئة وكفاءتها من خلال تحديد جوانبها البيئية وإدارتها والتحكم فيها ، وكذلك من خلال الاستخدام الرشيد لموارد الطاقة وتقليل الانبعاثات ، وفقا لنموذج تطوير متوافق مع الإقليم والبيئة.

## 7. قواعد السلوك

### 7.1 الشركاء

تخلق المنظمة الظروف بحيث تكون مشاركة الأعضاء في قرارات اختصاصهم واسعة النطاق وواعية.

تهدف استراتيجيات المنظمة تجاه الأعضاء بشكل أساسي إلى:

- تحقيق أقصى قدر من الشفافية تجاه أصحاب المصلحة في الشركة ؛
  - لتلبية التوقعات المشروعة للأعضاء؛
  - تجنب أي نوع من المعاملات على حساب الدائنين ؛
  - تجنب التمييز ضد الأعضاء على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الآراء السياسية أو الظروف الشخصية والاجتماعية؛
  - ضمان مشاركة المساهمين مشاركة كاملة في ممارسة أنشطة الشركة وفي حوكمة الشركة.
- وبالمثل ، فإنه يتطلب من أعضائه الامتثال الكامل للقواعد الواردة في مدونة الأخلاقيات هذه.

### 7.2 تقارير الشركات

تضمن المؤسسة مسك السجلات المالية وأسببية وإعداد وإعداد البيانات المالية والأرصدة الاقتصادية والتقارير والنشرات والاتصالات المؤسسية بشكل عام وأي شيء آخر لازم لتشغيلها، وفقا لأحكام القانون والمبادئ والمعايير الفنية المعمول بها. يتم تسجيل كل عملية ومعاملة بشكل صحيح ، والإذن بها وتتبعها أيضا من خلال أنظمة ميسرة من أجل السماح بإدخال ميسرة سهل ، وتديد مستويات المسؤولية المختلفة وإعادة البناء الدقيق للعملية ، وكذلك لتقليل احتمالية أخطاء التفسير.

### 7.3 إدارة الموارد المالية في سياق أنشطة الشركة

العمليات والمعاملات التي تقوم بها المنظمة والأشخاص الذين يتصرفون باسمها ونياحة عنها ، تمتثل للقانون وعدالة الأعمال ومبادئ الشفافية وإمكانية التقيق والاتساق والإنصاف ويجب أن تكون مرخصة وتوثيقها وتسجيلها حسب الأصول. تراقب الشركة باستمرار الاستخدام الصحيح للموارد المالية من أجل منع ارتكاب الجرائم وإدارتها وفقا لمعايير الشفافية وإمكانية التتبع. تتم المعاملات المالية الصادرة (المدفوعات) في المواعيد النهائية المتفق عليها مباشرة إلى المستفيدين المقصودين وليس نقدا ، إلا في حالات خاصة مثل تبرير التأجيل أو الاستثناء من عدم الأداء وفقا للمادة الفنية. 1460 من القانون المدني.

### 7-4 التنظيم الإداري والميزانية

يجب أن يتوافق إعداد البيانات المالية وأي نوع آخر من الوثائق المالية مع التشريعات الوطنية الأولية والثانوية وتشريعات الاتحاد الأوروبي ، ومن الضروري أيضا اعتماد المعايير المالية ذات الصلة ، مما يضمن تمثيلا حقيقيا وصحة لواقع الشركة وحقائق الإدارة. تفرض معايير الصدق والدقة والاكتمال والوضوح في المعلومات قيمة أساسية وتسمح لجميع أصحاب المصلحة بإجراء تقييمات واضحة للوضع الاقتصادي والإنصاف والمالي للشركة. ويتعين على أي شخص يعلم باحتمال حدوث إغفالات أو تزوير أو مخالفات في حفظ الوثائق الأساسية أو انتهاكات للمبادئ التي أرسنها مدونة الأخلاقيات ، أن يبلغ مهمة منع الفساد دون إبطاء. تخضع الانتهاكات المذكورة أعلاه لأهمية تأديبية ويعاقب عليها بشكل مناسب

### 7-5 الموارد البشرية

#### 7-5-1 اختيار الموظفين

يتم تقييم واختيار الموظفين الذين سيتم تعيينهم على أساس تطابق ملفات تعريف المرشحين مع تلك المتوقعة واحتياجات الشركة ، وفقا لمبادئ القيادة وتكافؤ الفرص لجميع الأطراف المعنية ، وتجنب أي شكل من أشكال التمييز أو التمييز أو التمييز أو التمييز. وتستند جميع القرارات المتخذة في مجال إدارة الموارد البشرية وتنميتها إلى اعتبارات الجدارة وأو التطابق بين الملامح المتوقعة واللامح التي يمتلكها الموظفون. الأمر نفسه ينطبق على الوصول إلى أدوار أو مهام مختلفة.

#### 2-5-7 إدارة الموارد البشرية

يظهر أي شكل من أشكال التمييز ضد الأشخاص.

في إدارة العلاقات الهرمية ، تمارس السلطة بإنصاف وصحة ، وتجنب أي إساءة استخدام.

إنه يشكل إساءة استخدام لمنصب السلطة لطلب ، كفعل بسبب الرئيس الهرمي ، الخدمات والخدمات الشخصية وأي سلوك يشكل انتهاكا لهذا القانون.

يتم استغلال الموارد البشرية بشكل كامل من خلال تفعيل الروافع المتاحة لتعزيز تطورها ونموها. لذلك يجب على الوظائف المختصة:

- اختيار وتوظيف وتدريب ومكافأة وإدارة الموظفين أو المتعاونين دون أي تمييز؛
- خلق بيئة عمل لا يمكن أن تؤدي فيها الخصائص الشخصية إلى التمييز؛
- اعتماد معايير الجدارة والكفاءة وعلى أي حال المهنية البريئة لأي قرار يتعلق بموظف أو متعاون؛
- ضمان بيئة عمل صحية وآمنة لجميع الموظفين والشركاء والمتعاونين؛
- إبلاغ جميع الموظفين والمتعاونين بجميع الأحكام التشريعية والتعاقدية والتنظيمية وجميع ممارسات التشغيل والسلامة.

### 7.5.3 الصحة والسلامة

تعمل المنظمة على تعزيز ونشر ثقافة السلامة ، وتطوير الوعي بإدارة المخاطر ، وأيضا من خلال التدريب المستمر ، وتعزيز السلوك المسؤول والرفاهية ، خاصة مع الإجراءات الوقائية ، على الصحة وسلامة جميع الموظفين والمتعاونين. يطلب من جميع الموظفين والمتعاونين والشركاء الامتثال بدقة للقواعد والالتزامات المستمدة من التشريعات المرجعية المتعلقة بالصحة والسلامة ، وكذلك الامتثال لجميع تدابير الصحة والسلامة المنصوص عليها في الإجراءات واللوائح الداخلية.

### 7.5.4 إدارة المعلومات والخصوصية

تتم حماية خصوصية الموظفين والمتعاونين والوكلاء والشركاء والمديرين والمساهمين وسرية المعلومات وفقا للتشريعات ذات الصلة ، وأيضا من خلال معايير التشغيل التي تلتزم المعلومات الواردة وطرق المعالجة والتخزين ذات الصلة ، كما هو مطلوب في وثيقة السياسة الأمنية ، والتي يتعين على جميع الموظفين الامتثال لها بدقة. يتم استبعاد أي تفتيش في أفكار الناس وتفضيلاتهم وميولهم الجنسية وأذواقهم الشخصية وحياتهم الخاصة وحالتهم الصحية.

### 7.6 واجبات الموارد البشرية

#### 7-6-1 التزامات السلوك

يطلب من كل موظف ومدير وشريك ومتعاون بأي صفة معرفة القواعد الواردة في مدونة الأخلاقيات والقواعد المرجعية التي تحكم النشاط الذي يتم تنفيذه في نطاق وظيفته ، المستمدة من القانون أو من الإجراءات واللوائح الداخلية. يجب على كل موظف ومدير وشريك ووكيل ومتعاون بأي صفة أن يقبل صراحة التزاماته الناشئة عن مدونة الأخلاقيات هذه ، في وقت إنشاء علاقة العمل أو النشر الأول لمدونة الأخلاقيات. على وجه الخصوص ، كل واحد منهم ملزم بما يلي:

- معرفة الأحكام والقواعد الواردة فيها والامتناع عن السلوك المخالف لها ؛
- الاتصال برؤسائك ومسؤولي الاتصال بالشركة في حالة طلب توضيح حول كيفية تطبيقها ؛
- إبلاغ الرؤساء وممثلي الشركة على الفور بأي أخبار ، يتم اكتشافها أو الإبلاغ عنها مباشرة من قبل الآخرين ، فيما يتعلق بانتهاكاتهم المتعملة أو طلب الانتهاكات البسيط ؛
- التعاون مع الهيكل المسؤولة عن التحقق من الانتهاكات المتعملة ؛
- إبلاغ أي طرف ثالث يتواصلون معه في سياق أنشطة عملهم بشكل كاف بوجود مدونة الأخلاقيات والالتزامات والالتزامات التي تفرضها على الأطراف الخارجية ؛
- للمطالبة بالامتثال للالتزامات التي تؤثر بشكل مباشر على نشاطهم ؛
- اعتماد المبادرات الداخلية المناسبة ، وإذا كان ضمن اختصاصها ، المبادرات الخارجية في حالة فشل أطراف ثالثة في الامتثال لقواعد مدونة الأخلاقيات.

#### 7.6.2 إدارة المعلومات

يطلب من الموظفين والمتعاونين والشركاء والمديرين والمساهمين معرفة متوترة ووثيقة السياسة الأمنية وتنفيذ أحكام سياسات الشركة بشأن أمن المعلومات ، لضمان سلامتها وسريتها وتوافرها. من واجب كل موظف أو متعاون أو شريك أو شريك أو مدير ضمان السرية التي تتطلبها الظروف لكل جزء من المعلومات المستفادة بسبب وظيفة عملهم.

وفي هذا الصدد، يكرر التأكيد على أن أي شخص لأي سبب من الأسباب يمتلك معلومات ذات صلة مؤسسية أو تتعلق بأي صاحب مصلحة، يجب أن يراعى على سرية المعلومات ويجب ألا يشعر بأي حال من الأحوال بأنه مخول بنشرها أو استخدامها خارج الأغراض التشغيلية التي أذنت له إدارة الشركة من أجلها.

تستمر التزامات السرية ، وفقا لمدونة الأخلاقيات ، حتى بعد إنهاء علاقة العمل و / أو العلاقات التعاقدية ، حيث يمكن أن يؤدي الكشف عن المعلومات السرية إلى الإضرار بأنشطة الشركة وعملائها وشركائها التجاريين في أي وقت.

#### 7.6.3 تضارب المصالح

يطلب من كل موظف أو متعاون أو مدير أو شريك تجنب جميع المواقف وجميع الأنشطة التي قد ينشأ فيها تعارض مع مصالح الشركة أو

التي قد تتداخل مع قدرته على اتخاذ القرارات في مصلحة الشركة والامتثال الكامل لقواعد مدونة الأخلاقيات. يجب إبلاغ أي موقف قد يشكل أو يحدد تضارباً في المصالح على الفور من قبل كل موظف أو متعاون أو مدير أو شريك إلى رئيسه أو ممثل الشركة.

على وجه الخصوص ، يطلب من جميع الموظفين والمتعاونين والمديرين والشركاء تجنب تضارب المصالح بين الأنشطة الاقتصادية الشخصية والعائلية والمهام التي يشغلونها داخل الهيكل الذي ينتمون إليه. على سبيل المثال لا الحصر ، تؤدي المواقف التالية إلى تضارب المصالح:

- أداء وظائف أو مصالح اقتصادية أو مالية مع الموردين أو العملاء أو المنافسين أو الشركاء التجاريين ؛
- استخدام منصبك في الشركة أو المعلومات التي تم الحصول عليها في عملك بطريقة قد تخلق تعارضاً بين مصالحك الشخصية ومصالح الشركة ؛
- القيام بأنشطة العمل ، من أي نوع ، في العملاء والموردين والمنافسين.
- قبول أو عرض المال أو الخدمات أو المزايا من الأشخاص أو الشركات التي تنوي أو تنوي الدخول في علاقات تجارية ؛

#### 7.6.4 استخدام وحماية الأصول المملوكة للشركة

يطلب من كل موظف أو متعاون أو وكيل أو شريك أو شريك أو مدير العمل بالعناية والعناية الواجبة لحماية الأصول المملوكة للشركة ، من خلال السلوك المسؤول وبما يتماشى مع إجراءات التشغيل الموضوعة لتنظيم استخدامها ، وتوثيق استخدامها ، عند الاقتضاء. كل موظف أو متعاون أو وكيل أو شريك أو مدير مسؤول عن حماية الموارد المملوكة إليه وعليه واجب إبلاغ الهيكل المسؤولة على الفور بأي تهديدات أو أحداث ضارة بالشركة نفسها أو أصولها.

- على وجه الخصوص ، يطلب من الموظفين والمتعاونين والشركاء والمديرين:
- تجنب الاستخدام غير السليم الذي قد يتسبب في تكاليف لا داعي لها أو تلف أو تقليل الكفاءة أو يتعارض على أي حال مع مصلحة الشركة ؛
- عند استخدام وسائل الاتصال التي توفرها الشركة (أجهزة الكمبيوتر والخطوط الأرضية والهواتف الممولة وأدوات اتصال الشبكة وما إلى ذلك) ، اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لمنع أي شكل من أشكال الاستخدام المخالف للقانون واللوائح الداخلية ؛ في حالة استخدام الوسائل المعنية خارج الأغراض المنصوص عليها في العقد ، من الضروري الحصول على إذن رسمي من الشركة ؛
- اعتماد أحكام السياسات والمرسوم الرئاسي والإجراءات الداخلية بدقة ، من أجل عدم المساس بوظائف وحماية وأمن أنظمة تكنولوجيا المعلومات والمعدات والمصانع الخاصة بالشركة ؛
- تعمل دائماً وفقاً للوائح السلامة المنصوص عليها في القانون والإجراءات الداخلية ، من أجل منع الأضرار التي تلحق للممتلكات أو الأشخاص أو البيئة ؛
- اتبع بدقة مؤشرات لافتات الشركة من حيث الوصول إلى معدات الحماية الشخصية واستخدامها ؛
- استخدام ممتلكات الشركة ، من أي نوع وقيمة ، وفقاً للقانون واللوائح الداخلية ومبادئ مدونة الأخلاقيات هذه ؛
- استخدام أصول الشركة حصرياً لأغراض مرتبطة ومفيدة لممارسة العمل ؛ على أي حال ، يُنظر ، باستثناء الحالات المنصوص عليها في لوائح الشركة أو اتفاقيات الشركة ، استخدام أو نقل البضائع نفسها من قبل أطراف ثالثة أو إلى أطراف ثالثة ، حتى مؤقتاً ؛
- العمل ، قدر الإمكان ، من أجل الحد من مخاطر السرقة أو التلغ أو التهديدات الأخرى للأصول والموارد المخصصة أو المالية ، وإبلاغ الوظائف المسؤولة في الوقت المناسب في حالة حدوث حالات غير طبيعية.

#### 7.7 العملاء

##### 7.7.1 أسلوب السلوك تجاه العملاء

يعتمد أسلوب سلوك الشركة تجاه العملاء على التوافق والاحترام والمجاملة ، بهدف إقامة علاقة تعاونية ومهنية للغاية. تسعى المنظمة إلى تحقيق مهمتها من خلال تقديم منتجات / خدمات عالية الجودة ، في ظروف تنافسية وبما يتوافق مع جميع القواعد الموضوعية لحماية المنافسة العادلة.

- يلتزم الموظفون والمتعاونون والشركاء والمديرون ، وما إلى ذلك ، بما يلي:
- لتوفير ، بكفاءة ومجاملة وتوقيت ، في حدود الأحكام التعاقدية ، منتجات أو خدمات عالية الجودة ، تلبي التوقعات والاحتياجات المعقولة للعميل ؛
- تقديم ، عند الضرورة وبالطريقة والأشكال المنصوص عليها في سياسات الشركة ، معلومات دقيقة وشاملة حول منتجات الشركة أو خدماتها ، حتى يتمكن العميل من اتخاذ قرارات مستنيرة ؛
- تلبية توقعات العملاء من حيث الصدق والشفافية والامتثال الكامل للقانون والاتفاقيات التعاقدية ؛
- أن نكون صادقين في الإعلان أو الاتصالات الأخرى.

العلاقات مع العملاء مستوحاة من مبادئ الإنصاف وحسن النية والشفافية والمهنية والكفاءة. يعتمد هدف رضا العملاء الأعلى على ما يلي:

- البقاء المستمر عن التوازن الصحيح بين فعالية التكلفة وجودة الخدمة المقدمة ؛
- من إعداد الموظفين حتى يتمكنوا من التعامل مع الطلبات بكفاءة ولطف ؛
- من خلال الرضا الصريح لأي علاقة مع المنظمات الإجرامية أو المافيا ومع الأشخاص الذين يلجأون إلى سلوك مخالف للقانون.

**7.8 الموردون****7-8-1 اختيار الموردين والمقاولين**

يعتمد اختيار الموردين والمقاولين وتديد شروط الشراء على معايير موضوعية ، مثل الجودة والراحة والسعر والقدرة والكفاءة والأخلاق والامتثال للقانون.

بالنسبة للشركة ، لذلك ، فإن المتطلبات المرجعية هي:

- احترام المقاول ؛
  - توافر الوسائل الموثقة حسب الأصول ، بما في ذلك الوسائل المالية والهياكل المنظمة وقدرات المشاريع ومواردها والدراسة الفنية وما إلى ذلك ؛
  - وجود أنظمة إدارة الجودة والسلامة والبيئة وتنفيذها الفعال ؛
  - الحفاظ على سياسات السلوك والاستدامة الصديقة للبيئة ؛
  - الحفاظ على السلوك الذي لا يؤثر سلبا على صورة الشركة واسمها الجيد.
- في المشتريات والمشتريات ، وبشكل عام ، توريد السلع والخدمات:
- يعتمد ، في اختيار المورد ، معايير التقييم المنصوص عليها في الإجراءات الدولية ، بطريقة موضوعية وشفافة ، ويطلب قبل الاختيار الوثائق التي تثبت المهارات الفنية والمهنية ، والوفاء بالضمان الاجتماعي والالتزامات القانونية والمعدات من حيث المعدات التقنية والسلامة في مكان العمل ؛
  - لا يمنع أي شخص ، لديه المتطلبات المطلوبة ، من التنافس في اشتراط العقود ، واعتماد معايير موضوعية وموثقة في اختيار المرشحين ؛
  - يضمن المنافسة الكافية لأي مناقصة أو طلب مناقصات ؛ يجب أن يكون أي استثناءات مصرحاً بها وموثقة ؛
  - يراقب الشروط التعاقدية ويتفق من الامتثال الكامل لها بمرور الوقت ؛
  - يوافق على حوار صريح ومفتوح مع الموردين ، بما يتماشى مع الممارسات التجارية الجيدة ؛
  - يراقب ويطلب بالامتثال لجميع الالتزامات التي تفرضها التشريعات الدولية ، بشأن البيئة والسلامة والمشتريات العامة والمساهمة والمدفوعات الضريبية ؛
  - يضمن نقل جميع المعلومات اللازمة لضمان أداء الخدمات في الامتثال الكامل للوائح الإلزامية.

الموردين مطلوبون:

- الامتثال للقانون بشكل عام ؛
- الامتثال لمبادئ مدونة الأخلاقيات هذه ، وبشكل أعم ، مع نموذج التنظيم والإدارة وفقا للمرسوم التشريعي 231/2001 ؛
- الامتثال لتشريعات العمل الدولية، مع إيلاء اهتمام خاص لعمل الأطفال وأحكام الصحة والسلامة المهنية والتشريعات البيئية؛
- عدم تقديم الدعم بأي شكل من الأشكال، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، للمافيا أو الجماعات الإرهابية.
- الامتثال لمبادئ مكافحة الفساد ومكافحة الاحتكار

**7-8-2 حماية الجوانب الأخلاقية في الإمدادات**

وبغية مواءمة شراء السلع والخدمات مع المبادئ المرجعية الأخلاقية - البيئية، يجوز للمنظمة أن تشترط، بالنسبة للوازم معينة، متطلبات اجتماعية و/أو بيئية. وتطبيقا لهذه الغاية، يمكن إعداد بنود مديدة في العقود الفردية.

**7-9 البيئة والسلامة**

تعتبر المنظمة القضايا المتعلقة بالبيئة وسلامة العمال ذات أهمية عالية.

وتطبيقا لهذه الغاية ، في إدارة الأنشطة التجارية ، تأخذ الشركة في الاعتبار حماية البيئة وكفاءة الطاقة ، ومتابعة تسيير ظروف الصحة والسلامة في العمل.

- على وجه الخصوص ، أيضا من خلال التعاون النشط لموظفيها والمتعاونين والوكلاء والإداريين والشركاء والشركاء ومقدمي الخدمات الخارجيين:
- يشجع وينفذ أي مبادرة معقولة تهدف إلى تقليل المخاطر وإزالة الأسباب التي قد تعرض سلامة وصحة الناس للخطر ، باستثناء أي شكل من أشكال الاستثناء أو الانتقاص من الإجراءات الداخلية المعتمدة لهذا الغرض ؛
- وهي تولي اهتماما والتزاما مستمرين بتسيير أدائها البيئي ، وتقليل التأثير السلبي على البيئة وتشغيل الاستخدام الواعي والمسؤول للموارد الطبيعية ؛
- يتعاون مع أصحاب المصلحة ، الداخليين (مثل الموظفين) والخارجيين (مثل المؤسسات) ، لتسيير إدارة الملفات الشخصية المتعلقة بقضايا الصحة والسلامة والبيئة ؛
- يوافق على معايير عالية من السلامة وحماية البيئة وفقا للتشريعات الدولية ؛
- تعتمد سياسة استخدام المنتجات المتوافقة مع حماية البيئة وسلامة العمال.
- ينقل ويطلب تلقي جميع المعلومات والوثائق والشهادات اللازمة لضمان الامتثال التام للتشريعات الإلزامية ، مع الإشارة بشكل خاص

إلى السلامة والنظافة في مكان العمل ، وحماية البيئة ، والإدارة الصحية لعلاقات العمل. يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل من قبل الشركة على أساس بعض المبادئ والمعايير الأساسية ، المنصوص عليها في اللوائح الدولية والوطنية ذات الصلة وعلى وجه الخصوص في المرسوم التشريعي 81/2008 و ss.mm. ويمكن تلخيص هذه المبادئ والمعايير على النحو التالي:

- تجنب المخاطر
- تقييم المخاطر التي لا يمكن تجنبها ؛
- مكافأة المخاطر في المصدر ؛
- تكييف العمل مع الناس ، على سبيل المثال في تصميم أماكن العمل ، في اختيار المعدات وأساليب العمل ؛
- تأخذ في الاعتبار درجة التطور التقني ؛
- استبدال ما هو خطير بما هو غير خطير أو أقل خطورة ؛
- منع الخطة ، التي تهدف إلى كل متماسك يدمج التقنية وتنظيم العمل وظروف العمل والعلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل في بيئة العمل ؛
- إعطاء الأولوية لتدابير الحماية الجماعية على تدابير الحماية الفردية؛
- إعطاء تعليمات كافية للعمال ؛
- إعداد نظام تدريب ومعلومات دقيق من وإلى الموظفين والمتعاونين والوكلاء والشركاء والإداريين والهيئات الاعتبارية والشركاء والمقاولين والموردين بشكل عام ؛
- ضمان اعتماد جميع التدابير اللازمة، وفقا للطبيعة الخاصة للعمل والخبرة والتقنية، لحماية السلامة البدنية والشخصية المعنوية للعمال.

#### 7.10 الجماعية

وتدرك المنظمة آثار أنشطتها على السياق المرجعي وعلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعلى الرفاه العام للمجتمع المحلي وتولي اهتماما في عملها للتوفيق بين مصالحها.

تعتبر المنظمة أن الحوار مع أصحاب المصلحة له أهمية استراتيجية لتطوير أعمالها بشكل صحيح وتنشئ ، حيثما أمكن ، قناة مستقرة للحوار مع الجمعيات التي تمثل أصحاب المصلحة ، بهدف التعاون فيما يتعلق بالمصالح المتبادلة.

#### 7-11 العلاقات مع المؤسسات العامة

العلاقات مع المؤسسات العامة والمالية والوطنية والدولية مخصصة حصريا للوظائف والمسؤوليات المفوضة إليها. وتتعهد المنظمة بأن تنشئ، دون أي نوع من التمييز، قنوات اتصال مستقرة مع جميع الموردين والمؤسسين على المستويات المالية والوطنية والمجتمعية.

ويجب أن توجه هذه العلاقات نحو معايير أقصى قدر من الشفافية والصواب، والصرامة والاتساق، وتجنب المواقف التواطؤية.

#### 7-12 العلاقات مع المنظمات السياسية والنقابية

لا تقدم المنظمة أي مساهمة للأحزاب والحركات واللجان والمنظمات السياسية والنقابية وممثليها ومرشحيها.

#### 7-13 العلاقات مع المنظمات التي لا تستهدف الربح

ترحب المنظمة بالمبادرات الاجتماعية والثقافية التي تهدف إلى تعزيز الشخص وتأسيس نوعية الحياة ، وعند الاقتضاء ، تقدم الدعم لها ، رهنا بموافقة مديري الشركة.

#### 7-14 العلاقات مع وسائل الإعلام ونشر المعلومات

يجب الحفاظ على العلاقات مع الصحافة ووسائل الإعلام والمعلومات ، وبشكل أعم ، الموردين الخارجيين ، فقط من قبل الأشخاص المفوضين صراحة للقيام بذلك ، وفقا للإجراءات والسياسات التي تعتمدها الشركة.

تتبع الاتصالات الخارجية المبادئ التوجيهية للائحة والشفافية والإنصاف والشفافية والأكمة وتهدف إلى تعزيز المعرفة بسياسات الشركة وبرامجها ومشاريعها.

وتستند العلاقات مع وسائل الإعلام إلى هذا المبدأ وتقتصر حصريا على رئيس مجلس الإدارة الذي يديرها وفقا للسياسات التي تعتمدها الشركة. لا يجوز للموظفين والمتعاونين والمديرين والمساهمين تقديم معلومات خارجية ، ولا التعهد بتقديمها ، دون إذن من الرئاسة. لا يجوز بأي حال من الأحوال أو بأي شكل من الأشكال للموظفين أو المتعاونين أو الوكلاء أو المديرين أو الشركاء تقديم مدفوعات أو هدايا أو مزايا أخرى تهدف إلى التأثير على النشاط المهني لوظائف وسائل الإعلام ، أو التي يمكن تفسيرها بشكل معقول على هذا النحو.

#### 7.15 العلاقات مع العملاء

تضمن المنظمة في سياق العلاقات مع العملاء الامتثال لمبادئ الإنصاف والصدق والشفافية في المفاوضات التجارية والتعاقدية. تلتزم الشركة باستمرار بضمان درجة عالية من رضا العملاء.

### 7.16 العلاقات مع المستخدمين

تقوم المنظمة بأنشطتها سعياً لتحقيق هدف أقصى قدر من رضا المستخدم. يلتزم جميع مشغلي الشركة بضمان خدمة عالية الجودة من وجهة نظر تقنية وتشغيلية بمتعة ومن وجهة نظر العلاقات مع المستخدمين. تتضمن المنظمة أيضاً، من خلال مكاتب العلاقات العامة، معلومات كافية وشاملة للمستخدمين حول طرق تقديم الخدمات.

### 7.17 العلاقات مع المنافسين

تتطلب المنظمة بشدة استخدام العنف أو الوسائل الاحتيالية من أجل منع أو تعطيل ممارسة صناعة أو تجارة. في علاقاتها مع المنافسين، تتجنب الشركة في الواقع وتدين أي عمل من أعمال المنافسة غير العادلة وتتعهد بعدم الانخراط في سلوك يمكن أن يضر بالمشغلين الآخرين. مدركا الآثار الضارة الخطيرة الناجمة عن انتهاك القوانين التي تنظم المنافسة، بما في ذلك الضرر طويل الأمد للسمعة.

### 7-18 الإدارة العامة

العلاقات المتعلقة بأنشطة الشركة مع الموظفين العموميين أو الأشخاص المسؤولين عن الخدمات العامة (الذين يعملون نيابة عن الإدارة العامة المركزية والمكتبية، أو الهيئات التشريعية، ومؤسسات الاتحاد الأوروبي، والمنظمات العامة الدولية وأي دولة أجنبية)، مع السلطة القضائية، مع سلطات الإشراف العامة والسلطات المستقلة الأخرى، وكذلك مع الشركاء من القطاع الخاص الذين هم أصحاب امتياز لخدمة عامة، يجب أن يتم تنفيذها وإدارتها في الامتثال المطلق والصارم للقوانين واللوائح المعمول بها، والمبادئ المنصوص عليها في مدونة الأخلاقيات، حتى لا تعرض سلامة وسمعة الطرفين للخطر. وتتحقق هذه الغاية، فإن تولى الالتزامات مع الإدارات العامة والمؤسسات العامة من أجل حصرها للوظائف المسؤولة والمصرح لها بتنفيذها في الامتثال الواجب لقوانين ومبادئ مدونة الأخلاقيات.

تتطلب المنظمة على موظفيها أو المتعاونين معها أو شركائها أو شركاتها أو مديريها أو ممثليها، وبشكل أعم، جميع أولئك الذين يعملون لمصلحتها الخاصة، باسمها أو نيابة عنها، قبول أو وعد أو تقديم، حتى بشكل غير مباشر، الأموال أو الهدايا أو السلع أو الخدمات أو الخدمات غير المستقرة (بما في ذلك من حيث فرص العمل) فيما يتعلق بالعلاقات مع الموظفين العموميين، الأشخاص المسؤولين عن الخدمات العامة أو الموظفين، بشكل عام، في الإدارة العامة أو المؤسسات العامة الأخرى، أو الموضوعات الخاصة، للتأثير على قراراتهم، بهدف معاملة أفضل أو أداء غير مبرر أو لأي غرض آخر.

أي موظف أو متعاون أو وكيل أو شريك أو مدير يتلقى بشكل مباشر أو غير مباشر طلبات أو عروض مالية أو خدمات من أي نوع (بما في ذلك، على سبيل المثال، الهدايا أو الهدايا التي لا تقل قيمة) تمت صياغتها دون مبرر لأولئك، أو من قبل أولئك الذين يعملون نيابة عن المنظمة في سياق العلاقات مع الموظفين العموميين أو موظفي الخدمة العامة أو الموظفين بشكل عام في الإدارة العامة (إيطاليا أو دول أجنبية أخرى) أو غيرها يجب على المؤسسات العامة، أو مع الكيانات الخاصة (الإيطالية أو الأجنبية)، تقديم تقارير فورية إلى الوظيفة الداخلية المسؤولة عن اتخاذ التدابير المترتبة على ذلك.

### 7-19 إدارة التمويل.

وتطلب المنظمة، عند طلب وإدارة التسهيلات والمساهمات والتمويل من أي نوع الذي تحصل عليه من الدولة أو من الهيئات العامة الأخرى أو من الاتحاد الأوروبي، من موظفيها والمتعاونين معها ومديريها احترام مبادئ الشرعية والشفافية والإنصاف. تتحقق هذه الغاية، يجب على المنظمة وموظفيها والمتعاونين معها وشركائها ومديريها وممثليها بأي صفة:

- العمل، دون أي نوع من التمييز، من خلال قنوات الاتصال المتاحة لهذا الغرض مع المفاوضين المؤسسين على الصعيد الوطني والدولي، والمجتمعي والإقليمي؛
  - تمثيل مصالح ومواقف الشركة بطريقة شفافة وصارمة ومتسقة، وتجنب المواقف التواطؤية؛
  - تجنب تزوير و / أو تغيير البيانات أو البيانات المستندية من أجل الحصول على ميزة غير مستقرة أو أي فائدة أخرى للشركة وتجنب تخصيص الأموال العامة لأغراض أخرى غير تلك التي تم الحصول عليها من أجلها؛
  - إجراء فحص دقيق للبيانات الواردة في الإعلانات الموجهة إلى الهيئات العامة؛
- في أي حال، تتعهد الشركة وموظفيها والمتعاونون معها وشركائها ومديروها بالإبلاغ عن أي أخبار عن سلوك مخالف للمبادئ المنصوص عليها أعلاه والتي يعلمون بها.