

wood.

مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا

فعل الشيء الصحيح

2024 أبريل 05COP-PLD-100008 Rev.2

فهرس المحتويات

01	رؤيتنا وقيمنا	ثانيًا	06	حماية المعلومات والأصول	10
02	رسائل من قادتنا	ثالثًا		السرية حماية البيانات الملكية الفكرية (IP) الملكية المادية أمن المعلومات وسائل التواصل الاجتماعي الاتصالات الخارجية	
03	اتخاذ قرارات أخلاقية	رابعًا			
04	مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا: فعل الشيء الصحيح	1	07	الالتزام بالتعاملات التجارية النزيفة والعادلة	18
05	إظهار الإهتمام ببعضنا البعض وبمجتمعنا	5		مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد الأنشطة والمساهمات السياسية الهدايا والضيافة الأطراف الثالثة والوسطاء التجاريون تضارب المصالح الاحتيال مكافحة غسل الأموال والتهرب الضريبي الدفاتر والسجلات المالية الدقيقة السجلات التجارية الدقيقة والاتصالات التجارية المعلومات الداخلية والتعامل الداخلي قوانين المنافسة اللوائح التجارية التعاقدات الحكومية	

رؤيتنا وقيمنا

رؤيتنا هي أن:
نقدم حلولاً تُحدث تأثيراً في العالم

قيمنا



الشجاعة



الالتزام



الإهتمام

كل ما نقوم به ينبع من إيماننا الراسخ بما نؤمن به
وطريقة تصرفنا.

رسالة من روي فرانكلين، رئيس مجلس الإدارة

في شركة Wood، ندرك أن تحقيق مستقبل مُستدام يُعتبر أحد أكبر التحديات التي تواجه جيلنا. وأن رؤيتنا لتقديم حلول تُغيّر العالم لن تكون مُستدامة إلا إذا اعتنقنا قيمنا الأساسية: العناية، والالتزام، والشجاعة. تتمحور هذه القيم بشكل أساسي في ثقافتنا الملهمة، وهي مجسدة في مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا وفي نهجنا الذي يركز على فعل الشيء الصحيح.

تلخص مدونة القواعد هذه الطريقة التي يُتوقع منا جميعًا أن نتصرف بها والتي تنطبق على الجميع في شركة Wood. وتقع على عاتق كل فرد منا مسؤولية معرفة هذه القواعد وفهمها واتباعها. كما نتحمل جميعنا مسؤولية التصرف بأعلى درجات النزاهة في كل جانب مما نقوم به. حيث إن الثقة التي بنيناها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين ومع بعضنا البعض يمكن أن تتضرر في لحظات بسبب قرار يتخذه أحدنا بما يحدد عن قيمنا. وبالمقابل، فإن كل قرار جيد نتخذه يساهم في الحفاظ على شركتنا وتعزيزها.

ونياً عن مجلس الإدارة بأكمله، أود أن أتقدم بالشكر لكل واحد منكم على التزامكم بقيمنا.

كين جيلمارتين

الرئيس التنفيذي

بصفتي الرئيس التنفيذي لشركة Wood، ألتزم بالقيادة بالنزاهة والطموح والشفافية والفخر. وبعملنا معًا، يمكننا بناء عمل تجاري ناجح وموثوق به، وبممتلك ثقافة مُلهمة في صميمه. إن الأداء المتميز والنمو المريح مبنيان في الأساس على ممارسات أخلاقية وأمانة ومستدامة. والممارسة الأخلاقية تُعني إدارة الأعمال التجارية بأمانة والاستعداد للتحديث عندما نرى سلوكًا يتعارض مع مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا. أعلم أن هذا يتطلب الشجاعة وليس بالأمر السهل دائمًا، ولكن نعدك بالتزامنا المتمثل في الاستماع إليك عندما تقرر أن تبدي رأيك. حيث إننا لا نتسامح مطلقًا مع أي انتقام يُتخذ ضد أي شخص يطرح الأسئلة أو يثير المخاوف بحُسن نية، لذلك، إذا علمت بأي انتهاكات قائمة أو مُشتبه بها للمدونة، فيُرجى إبلاغ مخاوفك على الفور باستخدام إحدى وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء".

شكرًا لك على التزامك بفعل الشيء الصحيح.



مايكل راسموسون

المستشار العام

النزاهة والأمانة هما الجوهر الأساسي لممارسة أعمالنا، وهذا ينعكس في قيمنا التي تتمثل في العناية والالتزام والشجاعة. وأتوقع من الجميع اتباع قواعد مدونتنا والمشاركة في بناء الثقافة المُلهمة التي نسعى إليها، لذا، يُرجى منكم تخصيص الوقت للتعرف على المدونة بشكل جيد. وتذكر، أنك حتمًا ستواجه مواقف لم تتطرق لها المدونة. وعند مواجهة مثل هذه المواقف، اطرح على نفسك الأسئلة الرئيسة الموجودة في مقدمة المدونة حول طريقة التعامل مع المواقف المتعلقة بالعمل، وإذا لم تكن متأكدًا من أفضل طريقة للمضي قدمًا، فلا تتردد في الاستفسار.



عند اتخاذ قرار حول كيفية التعامل مع موقف متعلق بالعمل، اسأل نفسك:

1

هل يتوافق فعلي أو اختياري مع قيم شركة Wood ويمثل لمدونتنا وسياسات الشركة لدينا؟

2

هل فعلي أو اختياري نزيه وقانوني وأخلاقي؟

3

هل فعلي أو اختياري آمن لي وللآخرين؟

4

هل ستنظر شركة Wood وفريقي وعائلي والمجتمع إلى فعلي أو اختياري ونتائجه بشكل إيجابي؟

إذا كانت كل إجاباتك "نعم" فأليك دليل: كيف نتخذ قرارات أخلاقية في شركة Wood

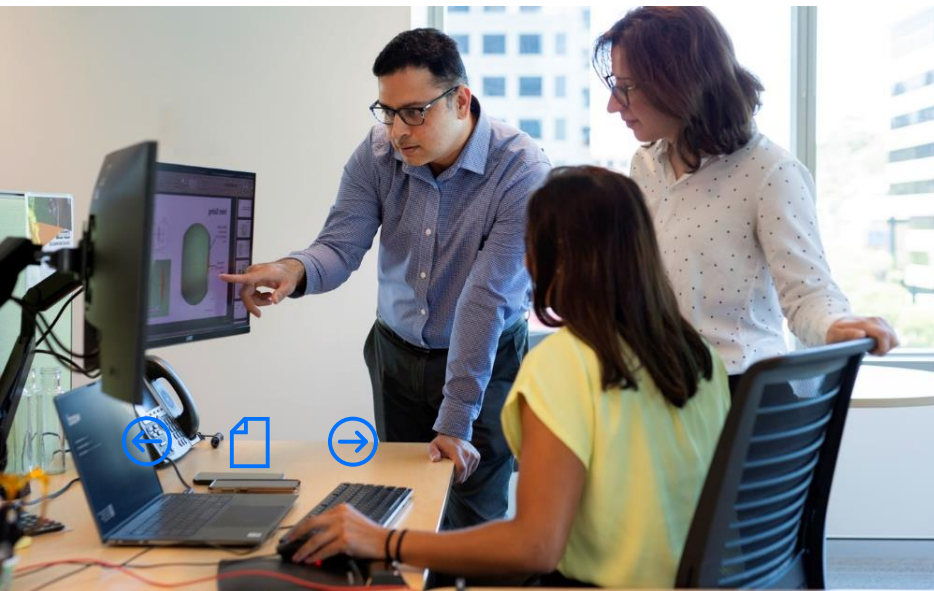
نُشكّل قيمنا الأساس الذي تُبنى عليه ثقافتنا المُلهمة، وهي عنصر أساسي بالنسبة لنا كشركة. إنها توجه سلوكياتنا وتوفر مجموعة مشتركة من التوقعات أينما كنا حول العالم.

ثقافتنا المُلهمة ضرورية لنجاحنا. ومساهمتك تتمثل في أن تكون قدوة حسنة يُحتذى بها مع الزملاء أو العملاء أو المجتمع على حدٍ سواء؛ حيث يُتوقع منك أن تُمارس الحكم الجيد والقيام بالشئ الصحيح.

إن مدونتنا ليست مجموعة شاملة لكل القواعد، ولا يمكنها أن تغطي كافة المواقف.

وتذكر أن اتخاذ القرار لن يكون بالقدر اليسير دائماً. وفي حال كانت الإجابة على أي من الأسئلة السابقة "لا" أو غير "نعم"، أو تشعر بعدم الارتياح لأي من إجاباتك، فلا تتردد في طلب المساعدة باستخدام أي من وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" الخاصة بشركة Wood.

خامساً مدونة قواعد سلوك شركة Wood



استخدام وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" الخاصة بشركة Wood

1.

هل يمكنك التحدث إلى قائد فريقك بشأن سؤالك أو مخاوفك؟

☐ نعم ☐ لا

2.

هل يمكنك التحدث إلى قائد فريق آخر (في عملك أو في عمل آخر)؟

☐ نعم ☐ لا

3.

هل يمكنك التواصل مع قسم الموارد البشرية أو الشؤون القانونية أو الأخلاقيات والامتثال؟

☐ نعم ☐ لا

4.

إذا لم تُجد معك أي من خيارات التعبير عن الآراء هذه، فُرجى الاتصال بالخط الساخن للأخلاقيات الخاص بشركة Wood.

إذا كنت بحاجة إلى التعبير عن رأيك، فإن توجيهاتنا لك تتمثل في اتباع الأسئلة المحددة أعلاه لتحديد أفضل شخص يمكنك أن تتحدث إليه. من فضلك تذكر أن هذا هو توجيهنا فقط. قبل كل شيء، يجب أن تتخذ مسار العمل الذي تشعر بالراحة في اتخاذه.

لأي استفسارات تتعلق بقضايا الصحة والسلامة والأمن والبيئة (HSSE&S)، يُرجى التواصل مع قائد خط خدمة الصحة والسلامة والأمن والبيئة الخاص بك

للاستفسارات المتعلقة بوسائل الإعلام، يُرجى التواصل مع press.office@woodplc.com

للاستفسارات المتعلقة بالمستثمرين، يُرجى التواصل مع investor.relations@woodplc.com

للاستفسارات المتعلقة بوسائل التواصل الاجتماعي، يُرجى التواصل مع communications@woodplc.com



سادساً مدونة قواعد سلوك شركة Wood



مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا:

فعل الشيء الصحيح

الغرض

في شركة Wood ("شركتنا")، فعل الشيء الصحيح هو الذي يُوجّه طريقة عملنا وحياتنا. تضع مدونتنا معايير لإدارة الأعمال بنزاهة، مما يساعدنا على الوفاء بالتزاماتنا الأخلاقية والقانونية، وتوفر مبادئ عامة لمساعدتك على اتخاذ القرار الصحيح مهما كان الموقف. من خلال اتباع قواعد المدونة، فإنك تحافظ على سمعتنا ونجاحنا وتقويهما وتحميهما.

قابلية التطبيق

نحن جميعًا مسؤولون عن العمل وفقًا لهذه المدونة وتجنب أي مظهر غير لائق، بغض النظر عن العمل أو الموقع. وفي هذه المدونة، يُقصد بمصطلح "نحن" أو "إننا" جميع الموظفين، بمن فيهم المسؤولون والمديرين والعاملين المؤقتين والاستشاريين، الذين يعملون لدى أي كيان تابع لشركة Wood، بما يشمل جميع الشركات الفرعية التابعة لشركة Wood وجميع المشاريع المشتركة الخاضعة لسياسات شركة Wood.

كما نطلب من شركائنا التجاريين، بمن فيهم الموردين (بما في ذلك أي وسطاء تجاريين واستشاريين)، والمقاولين، وأي مشروع مشترك غير خاضع لسياساتنا، أن يلتزموا بالمبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة و**مدونة قواعد سلوك المعنية بسلسلة التوريد** لدينا.

في الحالات التي تتعارض فيها العادات المحلية أو سياسة عميل معين مع قيمنا أو سياساتنا أو القوانين المأخوذ بها، يجب عليك الامتثال للمعيار الأعلى.

توقعاتنا المشتركة

في شركة Wood، تؤثر الأخلاقيات والامتثال في دور كل فرد، لذلك نلعب جميعنا دورًا في خلق بيئة عمل أخلاقية، وهذا يعني العمل بأمانة، وشفافية، ونزاهة. على الجميع أن يتصرفوا وفقًا لقيمنا ومدونتنا: اقرأها، افهمها، وطبق ما جاء فيها – هذه هي مسؤوليتك. يتعين علينا التصرف بطريقة آمنة وأخلاقية ومتسقة مع القوانين واللوائح المعمول بها وكذلك توقعاتنا الخاصة الواردة في المدونة والسياسات الداعمة.

يتوجب علينا جميعًا الإبلاغ عن أي نشاط غير أخلاقي أو غير قانوني أو مشبوه وأي مخاوف بشأن عدم اتباع مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا. يمكنك تقديم البلاغات بسرية تامة عبر وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" أو تقديم البلاغات دون الكشف عن الهوية عبر الخط الساخن للأخلاقيات الخاص بشركة Wood، الذي يتولاه مزود طرف ثالث وهو متاح على مدار 24 ساعة في اليوم و7 أيام في الأسبوع أونلاين والهاتف. يجب أن تتضمن البلاغات المقدمة دون الكشف عن الهوية معلومات كافية لإجراء تحقيق فعال. ومع ذلك، تذكّر أن التعريف بنفسك مفيد لك حتى يتمكن فريق التحقيق من الاتصال بك للحصول على معلومات إضافية.

مسؤوليات قادة الفرق

على قادة الفرق أن يدعموا ويعملوا على تقوية بيئة عمل تُقر بقيمتنا وتُظهر السلوك الأخلاقي. وذلك يتضمن اتباع مدونتنا والالتقاء بها والتأكد من أن فريقك يدرك مسؤولياته بموجب قواعد مدونتنا هذه ويشعر بالارتياح عند التحدث والتعبير عن الأسئلة والمخاوف. كذلك على قادة الفرق التصعيد الفوري والسليم لجميع المسائل المتعلقة بالسلوك غير الأخلاقي إلى قسم الأخلاقيات والامتثال للتحقيق.

يُقصد بمصطلح قائد الفريق المدير أو المُشرف أو أي فرد آخر تُقدم إليه بلاغ.

التحقيق في حالات الإبلاغ

تتعامل شركة Wood مع جميع المخاوف بجدية تامة وتلتزم بالتحقيق في حالات الإبلاغ بطريقة متسقة. وبشكل عام، فإن أية شواغل متعلقة بالمدونة يتولى معالجتها قسم الأخلاقيات والامتثال، أو الشؤون القانونية، أو التدقيق الداخلي، أو الموارد البشرية. يُنتظر منك التعاون مع جميع التحقيقات بتقديم معلومات صادقة وحقيقية وكاملة.

يتم التعامل مع المعلومات المُقدمة بسرية تامة قدر الإمكان وفي حدود ما تسمح به القوانين المحلية.

في سعينا الدؤوب لحل الأمور الداخلية؛ لا يوجد أي شيء في هذه المدونة أو أي سياسة أو إجراء آخر من إجراءات شركة Wood ينبغي تفسيره على أنه يمنعك من الإبلاغ عن السلوك غير القانوني المشتبه فيه إلى السلطات الحكومية أو التنظيمية في أي وقت.

سؤال

سمعت إيزابيث اثنين من أعضاء الفريق وهما يخططان لتناول العشاء في مطعم باهظ الثمن. قال أحد أعضاء الفريق: "سوف أدفع هذا المبلغ. ولن ينكشف أمرنا لأنه ما زال لدينا مال في ميزانية المشروع." تدرك إيزابيث أن دفع تكلفة عشاء باهظ كهذا على الأغلب غير مُسموح به، لكنها مترددة في الإبلاغ عن أي شيء. ماذا عليها أن تفعل؟

الجواب

تعتقد إيزابيث بخسن نية أن زملاءها يعتزمون انتهاك مدونة قواعد السلوك. على الرغم من صعوبة البوح بالموضوع، ينبغي عليها الإبلاغ عن المشكلة باستخدام وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" الخاصة بشركة Wood. وبذلك، تستطيع شركة Wood إجراء تحقيق فوري في المسألة واتخاذ إجراءات تأديبية أو تصحيحية حسب الاقتضاء. كما ستحظى إيزابيث بالحماية من اتخاذ أي إجراء سلبي ضدها نتيجة تقديمها البلاغ.

مكافحة الانتقام

لا يجوز لأي شخص يقدم بلاغًا بحسن نية أن يتعرض لأي إجراء سلبي أو تمييز نتيجة لتقديمه هذا البلاغ. مصطلح "حسن النية" يعني أن يكون لديك اعتقاد صادق بأن المعلومات المقدمة صحيحة حتى لو تبين أن المعلومات المقدمة غير صحيحة.

سيتم التعامل بجدية مع ادعاءات الانتقام والتحقيق فيها مثل أي مخاوف أخرى، وسيُعرض من يقوم بالانتقام من شخص ما، بسبب إبلاغه عن مشكلة أو تعاونه في التحقيق، لإجراءات تأديبية قد تصل إلى إنهاء الخدمة.

للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى الاطلاع على سياسة الإبلاغ عن أخلاقيات العمل وسياسة مكافحة الانتقام الخاصة بنا.

عواقب الانتهاكات

الموظفون الذين يخالفون القانون أو مدونتنا أو سياساتنا، قد يتعرضون أيضًا لإجراءات تأديبية قد تصل إلى إنهاء الخدمة. أي مخالفة يرتكبها فرد خارج منظومة موظفينا، بما في ذلك طرف ثالث يعمل نيابةً عنا، قد تؤدي إلى إنهاء أي علاقة تربطه بشركة Wood. بالإضافة إلى ذلك، فإن أي انتهاكات لمدونتنا أو سياساتنا أو القوانين المأخوذ بها قد تؤدي إلى وقوع مسؤولية مدنية و/أو جنائية على الأفراد المتورطين وكذلك شركة Wood.



إظهار الإهتمام ببعضنا البعض والمجتمع

السلامة والصحة في أماكن العمل

ما أهمية ذلك؟

بموجب عملنا جميعًا على تحمّل المسؤولية الشخصية تجاه الصحة والسلامة العامة، نضمن عودة الجميع إلى منازلهم بسلامة وعافية.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

يُمكنك إظهار العناية والالتزام من خلال:

- الالتزام الدائم بالقواعد والإجراءات، بما في ذلك قواعد إنقاذ الأرواح
- التصرف دائمًا وفقًا لأساسيات السلامة الخاصة بنا
- الإبلاغ الفوري عن أي إصابة أو وعكة صحية ترتبط بعملك
- تأدية المهام التي تم تدريبك عليها وأثبتت كفاءة في تنفيذها فقط
- عدم التردد مطلقًا في إبلاغ قائد فريقك عن أي مخاطر أو مخاوف متعلقة بالصحة والسلامة
- عدم التردد مطلقًا في التدخل وإيقاف العمل إذا كنت تعتقد أن هناك شيئًا غير آمن أو يُشكّل خطورة على صحتك أو صحة زملائك
- عدم العمل مطلقًا تحت تأثير العقاقير المحظورة أو الكحول أو الأدوية الموصوفة التي تؤثر على قدرتك على العمل بأمان
- عدم الدخول مطلقًا بأي أسلحة شخصية إلى مكان العمل أو المؤسسة، بما في ذلك حيازة الأسلحة النارية التي يمكن أن تؤذي الآخرين

للاطلاع على المزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى بيان سياسة الصحة والسلامة والأمن والبيئة (HSSE&S) وإلى سياسة المخدرات والكحول.

حماية البيئة

ما أهمية ذلك؟

نحن جميعًا مترابطون بنظام بيئي عالمي مشترك، وملتزمون برعايته وحمايته.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

- يمكنك حماية بيئتنا والتنوع البيولوجي فيها من خلال:
 - فهم وإدارة التأثيرات البيئية
 - تطبيق معايير شركة Wood البيئية على أعمالنا
 - خفض انبعاثات الكربون من خلال دعم تحقيق أهدافنا
 - الحد من النفايات أو إعادة استخدامها أو إعادة تدويرها (مثل، التخلص من البلاستيك الذي يُستخدم مرة واحدة في مكان العمل الخاص بك)
 - تعزيز التحسين البيئي من خلال مشاريعنا مثل إزالة الكربون واستخدام مواد بناء مستدامة
 - الالتزام الدائم بالقوانين واللوائح البيئية
- للاطلاع على المزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى بيان سياسة الصحة والسلامة والأمن والبيئة (HSSE&S) وإلى منهجنا تجاه الاستدامة.

المشاركة المجتمعية

ما أهمية ذلك؟

نحن نحرص على سلامة المجتمعات التي نعمل بها ونعترف بمسؤوليتنا المتمثلة في احترام ورعاية وتمكين الأشخاص والأماكن التي نؤثر فيها.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

يساهم موظفو شركة Wood بوقتهم ومواهبهم لإحداث تأثير إيجابي في المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها. يمكنك تسهيل فرص الشراكة مع المجتمع المحيط بنا والتأكد من أن التزاماتنا تتسم بالشفافية والأخلاق وتتناسب دائمًا مع قيم الشركة.

تكافؤ الفرص

ما أهمية ذلك؟

نحن نلتزم بتوفير فرص متكافئة لجميع الموظفين الحاليين والمحتملين، وخلق بيئة عمل خالية من التمييز، حيث تكفل للجميع بلوغ إمكاناتهم القصوى.

إن التنوع الثري في الخبرات والمهارات والخلفيات والمعتقدات التي نجتمع عليها عالميًا، يميز أعمالنا ويقوّي تقدمنا ويمكّننا من تحقيق النجاح. واحتضان هذا الكم من التنوع يتيح لنا تقديم مهارات وأفكار وتوجهات وخبرات مختلفة في أعمالنا إلى عملائنا.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

نحن نحتفي بتنوع القوى العاملة لدينا ونتوقع من الجميع احترام وقبول اختلافات الآخرين. ونطالب جميع أفراد منظومتنا بضرورة التعامل فيما بينهم بنزاهة واحترام.

يُحظر على الأفراد في شركة Wood الانخراط في أي سلوك يهدف إلى التمييز ضد الآخرين أو يؤدي إليه وذلك بناءً على أي أساس أو وضع يحظى بالحماية بموجب القانون المعمول به. هذا التمييز غير مقبول ولن يتم التسامح معه.

لمزيد من المعلومات حول كيفية ضماننا لتكافؤ الفرص، يُرجى الرجوع إلى **سياسة تكافؤ الفرص** الخاصة بنا.

الجواب

لا، لا يمكننا عند اتخاذ قرارات التوظيف الأخذ بعين الاعتبار كون المرشحة للمنصب حاملًا ومن المحتمل أن تتغيب في إجازة الأمومة بعد التعيين. وفي حالة رفض توظيف المرشحة لأسباب متعلقة بحملها، يُعتبر هذا تمييزًا. حيث نختار الأفراد للتوظيف أو الترقية على أساس الكفاءة والقدرة والملاءمة للوظيفة. كما نتعامل مع موظفينا بإنصاف واحترام، ونرحب دائمًا بتلقي طلبات التعديلات المعقولة من المرشحين للوظيفة حتى يتمكنوا من أداء مهامهم، إذا لزم الأمر.

سؤال

يبحث فريق رودي عن وظيفة لشغل منصب جديد، ويتناقشون للاختيار بين اثنتين من المترشحين. إحدهما حامل، وتخطط للذهاب في إجازة الأمومة بعد ستة أشهر. تتمتع المرشحة بالخبرة والمؤهلات والمهارات اللازمة للمنصب، ولكن يخشى رودي من ضرورة تأمين بديل لها خلال إجازة الأمومة القادمة. هل يوجد سبب مشروع لرفض هذه المرشحة؟

التنمر والمضايقة

ما أهمية ذلك؟

نحن نؤمن بأن ثقافة التنوع والمساواة والشمول لا تعود بالفائدة فقط على أعمالنا العالمية بل إنها تدعم الرفاهية وتمكّن موظفينا من العمل بشكل أفضل لأنهم يستطيعون أن يكونوا على طبيعتهم ويشعرون بالانتماء. كما نعمل كثيرًا لدعم ثقافة الشمول لدينا، ويمكنك قراءة المزيد حول هذا الموضوع في **سياسة التنوع والمساواة والشمول** الخاصة بنا.

ينطوي جزء مهم في تعزيز ثقافة التنوع والمساواة والشمول على السعي للقضاء على التنمر والمضايقة لكونها سلوكيات غير مقبولة في شركة Wood.

يقدم نهجنا العالمي بشأن **سياسة التنمر والمضايقة** لمحة عن تعزيز بيئة عمل قائمة على الكرامة والاحترام، وخالية من التنمر والتمييز والمضايقة والإيذاء.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

بالتعاون جميعًا، حيث نتوقع من كل فرد منا، أن يتحمل المسؤولية الشخصية لمراقبة ودعم وتعزيز وتطبيق **سياسة منع المضايقة والتنمر** الخاصة بنا، بالإضافة إلى أي سياسات وإجراءات محلية لمكافحة المضايقة والتنمر. ومهما كانت وظيفتك، فهذا جزء من دورك.

تتباين قوانين مكافحة المضايقة والتنمر حسب موقعك. وبالرغم من إيماننا بأهمية تطبيق القوانين، إلا أننا نؤمن كذلك بأن توفير بيئة عمل خالية من التنمر والمضايقة يتجاوز مجرد الالتزام بهذه القوانين.

وندرك تمامًا أن بيئة العمل التي يتم فيها التسامح مع التنمر أو المضايقة، تضر برفاهية القوى العاملة وبالتالي تضر بالأعمال التجارية الأوسع نطاقًا.

لا يوجد أي سبب مقبول للتنمر على شخص آخر أو مضايقته. على سبيل المثال، التمسك بمعتقدات دينية أو سياسية معينة لا يبرر ممارسة التنمر أو المضايقة تجاه زميل بسبب ميوله الجنسية. حتى لو لم تقصد الإساءة، فمن المهم أن تدرك أن تأثير السلوك/التصرف الذي قمت به على موظف آخر هو الذي يحدد كونه مضايقة.

وبناءً على ذلك، فإننا نتبنى نهجًا يتسم بعدم التسامح مطلقًا تجاه حالات التنمر والمضايقة، وهذا يعني أنه يتعين عليك:

- التعرّف على أمثلة التنمر والمضايقة كما هي موضحة في **سياسة التنمر والمضايقة** الخاصة بنا؛
- عدم ممارسة أي فعل من أفعال التنمر أو المضايقة أو السماح به أو التغاضي عنه؛
- التعبير عن الرأي والإبلاغ دون تأخير في حال تعرضت للتنمر أو المضايقة في العمل، أو شهدت ذلك على زميل آخر، إلى مديرك، أو ممثل قسم الموارد البشرية، أو الخط الساخن للأخلاقيات.
- اتخاذ الإجراء المناسب إذا علمت بوجود أفعال تنمر أو مضايقة تُمارس ضد الآخرين؛ و
- إكمال أيّة برامج توعية وتدريب حول مكافحة التنمر والمضايقة والتي نلزمك بأخذها.

قوانين العمل والأجور

ما أهمية ذلك؟

نحن ملتزمون بالعمل على تعزيز أعلى معايير حقوق الإنسان والارتقاء بها، وذلك اقتداءً بما جاء في "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" على النحو المبين في سياسة حقوق الإنسان العالمية لدينا. تلتزم شركة Wood بقوانين التوظيف وقوانين العمل المعمول بها، بما في ذلك تلك المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والمفاوضات الجماعية. نلتزم بذلك لأننا نسعى لإدارة أعمالنا بطريقة تحافظ على معايير أخلاقية ونزاهة عالية بما يضمن تعزيز التعامل بكرامة واحترام لكل من يعمل في شركة Wood.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

نحن ملتزمون بحماية وتعزيز الكرامة الإنسانية لكل من يعمل في شركة Wood وكل من يتعامل مع شركة Wood، بما في ذلك عملائنا وشركاء سلسلة التوريد. إن احترام حقوق الإنسان هو أحد أهم ركائز سلوكنا في شركة Wood، حيث يخلق ثقافة مُلهمة نسعى من خلالها إلى بناء مجتمع عمل يمكن فيه للجميع المساهمة والشعور بالانتماء والراحة في "التعبير عن الآراء".

وهذا يعني أنه يتوجب عليك:

- التعرف على المتطلبات كما هو منصوص عليها في سياسة حقوق الإنسان الخاصة بنا والسياسات الداعمة المشار إليها فيها؛ و
 - التعبير عن الرأي والإبلاغ دون تأخير في حال تعرضت أو شهدت أية مخاوف تتعلق بحقوق الإنسان، إلى مدير، أو ممثل قسم الموارد البشرية، أو الخط الساخن للأخلاقيات.
- كما يتوجب عليك أيضًا، إلى أقصى حد ممكن:
- التأكد من اتباع الإجراءات القانونية الواجبة عند تعيين الموردين وأن شركاء سلسلة التوريد لدينا على دراية بالمتطلبات المنصوص عليها في **مدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد** الخاصة بنا؛
 - التأكد من عدم التسامح بأي شكل من أشكال عن عمالة الأطفال أو العمل بالسخرة أو العمل الإجباري أو العمل غير الطوعي في إنتاج منتجات أو تقديم خدمات لشركة Wood؛
 - الالتزام بكافة قوانين الأجور وساعات العمل المعمول بها، وكذلك أي قوانين أو أنظمة أخرى تؤثر على علاقة صاحب العمل بالموظف ومكان العمل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، قوانين الحد الأدنى للسن، والحد الأدنى للأجور، وساعات العمل؛

- ضمان حرية تكوين الجمعيات والاعتراف بحق الموظفين في الانضمام إلى النقابات العمالية وفقًا للقوانين المعمول بها؛ و
- المساعدة في ضمان عدم تعرض أي شخص يعمل لدى شركة Wood للانتقام بسبب سعيه للمطالبة بحقوقه بموجب تشريعات التوظيف أو الإبلاغ عن أي اشتباه بعدم الامتثال لتشريعات التوظيف المذكورة.

العبودية الحديثة والاتجار بالبشر

ما أهمية ذلك؟

إن معاملة الناس بكرامة واحترام هي جزء أساسي من ثقافتنا.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

ينبغي عليك التزام واحترام ودعم (وإنفاذ إلى أقصى قدر ممكن) المبادئ المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والالتزام بممارسة أعمالنا بطريقة تتفق مع جميع قوانين ولوائح التوظيف وحقوق الإنسان المعمول بها أينما نعمل. وفقًا للترتيبات التعاقدية، يجب عليك الالتزام بالحفاظ على معايير التوظيف. لا تتسامح شركة Wood مطلقًا مع أي نوع من الانتهاكات لحقوق الإنسان، بما في ذلك الاتجار بالبشر أو العبودية في أي جزء من سلسلة الأنشطة المضيفة للقيمة لدينا.

لمزيد من المعلومات حول **سياسات حقوق الإنسان وبيان العبودية الحديثة والاتجار بالبشر**، يُرجى الاطلاع على موقعنا الإلكتروني.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو وثيقة دولية تنص على الحقوق والحريات الأساسية التي يحق لجميع البشر التمتع بها.

حماية المعلومات والأصول

السرية

ما أهمية ذلك؟

تُعد الأسرار التجارية والمعلومات السرية والملكية أصولًا قيّمة. وحمايتها ضرورية لنجاحنا. يتوقع منا عملاؤنا وموظفونا المحافظة على تطبيق ضوابط صارمة على المعلومات السرية التي نحفظ بها أو نستخدمها. قد تؤدي مشاركة المعلومات السرية أو استخدامها بشكل غير صحيح إلى عواقب وخيمة، بما في ذلك الغرامات المالية والعقوبات الكبيرة والتهم الجنائية وفقدان ثقة العملاء.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

كقاعدة عامة:

- تجنب مناقشة الأمور السرية في الأماكن التي ربما يتم سماعك فيها، بما في ذلك المطاعم أو الحمامات أو سيارات الأجرة أو الطائرات أو المصاعد.
- لا تكشف معلومات سرية لأي شخص ليس لديه حاجة تجارية لمعرفتها.
- لا ترسل أي بيانات سرية تخص شركة Wood أو بيانات خاصة بعملاء شركة Wood أو شركائها أو مورديها إلى بريد إلكتروني شخصي.

لا تكشف عن المعلومات السرية (بما في ذلك معلومات العملاء والموردين) لأي شخص إلا إذا كان الإفصاح متوافقًا مع أي عقد ذي صلة وكان لدى المتلقي حاجة تجارية لمعرفتها.

لا تسيء استخدام معلومات تخص ملكيتنا أو معلومات تخص الموظفين. لا تأخذ معك أي معلومات سرية عند انتهاء عملك لدى شركة Wood (راجع أيضًا أقسام حماية البيانات والملكية الفكرية أدناه).

لا تقبل أو تستخدم أبدًا المعلومات السرية الخاصة بمنافسينا؛ فقد يكون هذا العمل غير قانوني ويمكن اعتباره سوء سلوك جسيم. لا يجوز لك الاحتفاظ بأي معلومات سرية من أي صاحب عمل سابق، واستخدام أي من هذه المعلومات محظور في شركة Wood. يمكنك أيضًا الاطلاع على قسم قوانين المنافسة أدناه.

المعلومات الداخلية هي مجموعة فرعية مُحددة من المعلومات السرية - يمكنك الاطلاع على قسم المعلومات الداخلية والتعامل الداخلي أدناه.

إذا اكتشفت أو اشتبهت بالاستخدام غير المصرح به أو الكشف عن معلومات سرية، فاحرص على إخطار قسم الأخلاقيات والامتثال أو الشؤون القانونية على الفور.

يمكن أن تأخذ **المعلومات السرية** أشكالًا عديدة، مثل المعلومات التقنية عن منتجاتنا وخدماتنا، والتصميمات الهندسية، والرسومات والمخططات، والتحليلات والتنبؤات، وقوائم العملاء والموردين، والمعلومات المالية غير المتاحة للعامة، ومعلومات الموظفين، والمعرفة الفنية الخاصة بالشركة، والوثائق والبيانات التي تم إنشاؤها بموجب عقود العملاء، والمعلومات المتعلقة بمساهميننا وعمالئنا وشركائنا التجاريين الآخرين أو التي يقدمونها.

الجواب

يجب على تاتيانا التأكد من اتخاذها التدابير الملائمة لحماية سرية جميع المعلومات التجارية التي بحوزتها، كما يجب عليها تجنب مناقشة المعلومات السرية في الأماكن التي يمكن أن يُسمع فيها حديثها. بتطبيق تاتيانا لهذه التدابير، فإنها ستساعدنا على حماية المعلومات السرية، والحفاظ على ثقة عملائنا، وحماية سمعتنا.

سؤال

إن طبيعة عمل تاتيانا تتطلب سفرًا متكررًا، وغالبًا ما تجد نفسها تراجع المعلومات الخاصة بالعملاء والمشاريع أثناء وجودها في المطار أو ركوب القطار. ما الذي يجب أن تضعه تاتيانا في اعتبارها؟



حماية البيانات

ما أهمية ذلك؟

نحن غالبًا محل ثقة المساهمين والعملاء والموردين والشركاء وموظفينا وغيرهم من الأفراد فيما يتعلق ببياناتهم الشخصية. كما أن معالجة البيانات الشخصية بشفافية ونزاهة وأمان أمر أساسي للحفاظ على ثقة موظفينا وعملائنا وأصحاب المصلحة.

وبصفتنا شركة عالمية، نحن ملزمون بالامتثال لقوانين حماية البيانات في العديد من البلدان التي نعمل فيها. تتبنى شركة Wood لائحة حماية البيانات العامة للاتحاد الأوروبي كمعيار في نهجنا العالمي للخصوصية، مع وجود اختلافات عند الحاجة لتلبية المتطلبات المحلية.

ما هي البيانات الشخصية؟

البيانات الشخصية هي أي معلومة تتعلق بشخص طبيعي محدد أو يمكن التعرف عليه. وهذا يشمل الأسماء، ومعلومات الاتصال، ورقم الموظف، ومعلومات الموقع، والعرق، والانتماء العرقي، والآراء السياسية، والمعتقدات الدينية، وعضوية الاتحاد، والبيانات البيومترية، والبيانات الصحية، أو الميول الجنسية.

سؤال

سارة تعمل في إدارة الشؤون المالية؛ وتتلقى بريدًا إلكترونيًا من أحد زملائها في فريق الموارد البشرية مرفق به مستند Excel غير محمي بكلمة مرور. وعند فتحها المستند، تكتشف سارة أنه يتضمن قائمة بأسماء موظفي شركة Wood، ومعرف الموظف، والمسمى الوظيفي، ودرجة الراتب، وعنوان البريد الإلكتروني للنشاط التجاري لشركة Wood. ليس لدى سارة أي فكرة عن سبب استلامها لهذا المستند. هل هذه بيانات شخصية؟ ما الذي يجب على سارة فعله؟

الجواب

نعم، المستند يتضمن معلومات يمكن من خلالها تحديد هوية ما ذكر به من أفراد وبالتالي فهو يعتبر بيانات شخصية. يجب على سارة حذف هذا البريد الإلكتروني والمرفق على الفور، وإبلاغ المُرسل بأنها قد استلمته عن طريق الخطأ، وأن المستند لم يكن محميًا بكلمة مرور، وأنها بالفعل حذفت البريد الإلكتروني والمستند المُرَفَق به. كما يجب على سارة إبلاغ فريق الخصوصية باختراق البيانات هذا عن طريق استكمال نموذج الإبلاغ عن حوادث الخصوصية.

حماية البيانات، تتم

كيف ينطبق هذا عليّ؟

عند استخدام أو معالجة أو تخزين أو تلقي أي بيانات شخصية، ضع في اعتبارك: **لماذا** تقوم بمعالجة هذه البيانات، هل هناك سبب مشروع وهل يغطيها إشعار خصوصية العمال في شركة Wood؟ قم بمعالجة الحد الأدنى من البيانات المطلوبة فقط للغرض المحدد. **كيف** تقوم بمعالجة البيانات، وهل هي آمنة؟ احفظ جميع البيانات بشكل آمن ولا تمنح أي شخص حق الوصول إلى البيانات الشخصية دون حصوله على إذن مناسب بناءً على حاجة متعلقة بالعمل. إذا دعت الحاجة للمشاركة، **مع من** ستشارك هذه البيانات، وهل هذا الأمر ضروري؟ **ما** هي قواعد الاحتفاظ بالبيانات، وإلى متى عليك الاحتفاظ بها؟ لا تحتفظ بالبيانات لفترة أطول من اللازم. ينبغي التعامل مع البيانات الشخصية الخاصة بالأطراف الثالثة بنفس العناية التي تتعامل بها مع المعلومات الخاصة بشركة Wood واحترام سياسات الخصوصية ومتطلبات أمن المعلومات الخاصة بالأطراف الثالثة لدينا.

ينبغي التعرف على سياسة حماية البيانات وسياسة الاحتفاظ بالبيانات، والتأكد على تطبيق سياساتنا وإجراءاتنا لحماية البيانات في أي مكان تعمل فيه شركة Wood.

إذا كنت تقوم بمعالجة بيانات شخصية ضمن مشروع أو مورد أو تطبيق برمجي جديد، أو إذا طرأ تغيير على كيفية معالجتك للبيانات الشخصية، فاستخدم مجموعة أدوات التقييم الخاصة بنا لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى إجراء تقييم للخصوصية.

إذا كنت تعتقد حدوث انتهاك لسياسة حماية البيانات و/أو علمت بحدوث خرق للبيانات، فيرجى تقديم نموذج الإبلاغ عن حوادث الخصوصية. للمزيد من الأسئلة أو المخاوف المتعلقة بحماية البيانات، يرجى التواصل مع فريق خصوصية شركة Wood على البريد الإلكتروني privacy@woodplc.com أو التواصل مع سفير حماية البيانات الخاص بك لدى شركة Wood.

الجواب

نعم، تتضمن المعلومات أسماء وعناوين البريد الإلكتروني للأفراد، على الرغم من أنها عناوين بريد إلكتروني خاصة بالعمل، إلا أنها تعتبر بيانات شخصية بموجب قوانين معينة لحماية البيانات بما في ذلك لائحة حماية البيانات العامة للاتحاد الأوروبي والتي تنطبق على شركة Wood. قبل إرسال أي بيانات شخصية إلى أطراف ثالثة، يجب على لورينزو اتباع عملية إلحاق المورد بنظام العمل والتي ستضمن تقييمًا لقدرات الطرف الثالث لدينا على الامتثال لقوانين حماية البيانات والتأكد من امتلاكنا لشروط وأحكام مناسبة تحدد كيفية معالجة البيانات الشخصية.

سؤال

يُعطى لورينزو تعليمات لمورد جديد بشأن تقديم تدريب على الصحة والسلامة لموظفي شركة Wood. ولتقديم هذا التدريب، يطلب المورد أسماء وعناوين البريد الإلكتروني للمشاركين المقترحين من شركة Wood. لم يُنهِ لورينزو بعد عملية إلحاق هذا المورد بالنظام أو يُوَفِّع العقد مع المورد، لكنه يخطط لإرسال معلومات المشاركين إلى المورد بشكل مُسبق حتى يتمكن من بدء التخطيط للتدريب وإصدار الدعوات. هل هناك أي مخاوف بشأن حماية البيانات يجب على لورينزو وضعها في اعتباره قبل مشاركة هذه التفاصيل؟

الملكية الفكرية (IP)

ما أهمية ذلك؟

إن الملكية الفكرية لدينا هي أحد الأصول القيّمة والتي تمنحنا ميزة تنافسية. وحماية حقوق الملكية الفكرية الخاصة بنا هي إحدى الطرق التي تساعدنا بشكل مستمر في تحسين وتوسيع وحماية تواجدنا في السوق.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

بحماية وإنفاذ حقوق الملكية الفكرية الخاصة بنا في جميع الأوقات. وعدم الإفصاح عن الملكية الفكرية الخاصة بنا إلا لأغراض العمل وضمن الحماية المناسبة. وضرورة الإبلاغ عن أي مخاوف بشأن إساءة استخدام حقوق الملكية الفكرية الخاصة بنا والانتباه لحدوث أي انتهاكات محتملة لحقوق الملكية الفكرية الخاصة بنا من قبل أطراف ثالثة.

ستمتلك شركة Wood حقوق جميع الملكية الفكرية التي يتم إنشاؤها خلال وقت العمل الرسمي للشركة باستخدام مواد الشركة أو التي تقع ضمن نطاق واجباتنا. وبالتالي ممنوع منعًا باتًا أخذ الملكية الفكرية الخاصة بشركة Wood معك عند مغادرة الشركة، حتى لو قمت بإنشائها بنفسك.

لمزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى سياسة الاستخدام المقبول لتكنولوجيا المعلومات وشروط التوظيف الخاصة بك.

الملكية الفكرية تشمل الملكية غير الملموسة مثل الأسرار التجارية، وحقوق التأليف والنشر، وبراءات الاختراع، والمعرفة الفنية، وحقوق الاختراعات، والعلامات التجارية (بما في ذلك الشعارات والعلامات التجارية) وحقوق قواعد البيانات، وحقوق التصميم، وحقوق أسماء النطاقات. ويمكن للملكية الفكرية أن تكون مسجلة أو غير مسجلة.

الجواب

ينبغي عليه إبلاغ قسم الشؤون القانونية والأخلاقيات والامتثال الذين سيقفون لتحديد ما إذا كان هذا يمثل انتهاكًا لحقوق الملكية الفكرية الخاصة بنا، وسيقدمون المشورة بشأن الإجراءات الإضافية المحتملة لضمان استمرار حماية حقوق الملكية الفكرية الخاصة بنا.

سؤال

يكتشف ماركو، الذي يعمل في فريق التسويق في شركة Wood، أن مزود برمجيات تابع لطرف ثالث يستخدم نفس اسم العلامة التجارية مثل البرنامج الذي طوره شركة Wood والذي يحميه كل من حقوق النشر والعلامة التجارية المسجلة. ماذا عليه أن يفعل؟

الملكية المادية

ما أهمية ذلك؟

نحن مسؤولون بشكل يومي عن استخدام ورعاية وحماية الأصول المادية التي تخص شركة Wood وعمالنا. تتضمن هذه الملكية المعدات والمركبات والمرافق والأموال وأدوات العملاء والوثائق.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

يجب أن تكون حريصًا في كيفية استخدام ممتلكات تخص شركة Wood أو عملائنا واستخدامها لأغراض العمل فقط مع الحرص على حمايتها من السرقة أو التلف أو سوء الاستخدام.

أمن المعلومات

ما أهمية ذلك؟

يتطور مشهد التهديد الإلكتروني ولوائح حماية البيانات بشكل سريع ويتعرض لتغيرات مفاجئة بشكل متكرر. وينبغي علينا المحافظة على معلوماتنا السرية والملكية الفكرية وجميع البيانات الأخرى آمنة. وقد يؤدي الإخفاق في ذلك إلى فقدان ثقة العملاء والعقود بالإضافة إلى غرامات كبيرة وغيرها من الخسائر مثل السمعة وسعر السهم.

في الواقع، ثقافة أمن المعلومات القوية مهمة لعمالنا، بل إنهم يطالبون بها.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

ولأننا خط الدفاع الأول، فمن الضروري التأكد من أن كل فرد داخل شركة Wood يدرك أهمية أمن المعلومات ويتحمل المسؤولية الشخصية للحفاظ على سلامة بيانات شركة Wood وعمالنا.

استخدم أنظمتنا وخدماتنا وبياناتنا بشكل أخلاقي ووفقًا لسياسات شركة Wood. في حين يُسمح بالاستخدام الشخصي العرضي لهذه الأنظمة، تحتفظ شركة Wood بالحق في مراقبة استخدامك، باستثناء الحالات المحظورة من القانون المحلي. يشتمل هذا على جميع البيانات والاتصالات التي يتم إرسالها أو استلامها أو تخزينها في حسابات البريد الإلكتروني أو البريد الصوتي للشركة، بالإضافة إلى المستندات الإلكترونية المحفوظة على محركات أقراص شبكة Wood وأجهزة الكمبيوتر وأجهزة الكمبيوتر المحمولة والأجهزة المحمولة الأخرى.

تأكد من تأمين جميع الأجهزة والبيانات ومعلومات الشركة بشكل ملائم. ولا يحق لك بأي حال من الأحوال استخدام الإنترنت لأغراض غير مصرح بها أو غير قانونية أو غير أخلاقية أو لتحميل مواد ذات إيحاءات جنسية أو صريحة. لا بد أن تكون حذرًا عند التواصل عبر البريد الإلكتروني وتذكر دائمًا أن الرسائل الإلكترونية يمكن تعديلها وإعادة توجيهها وتخزينها دون موافقتنا. تجنب مطلقًا إرسال أية بيانات تخص شركة Wood إلى بريد إلكتروني شخصي.

لمزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى سياسة الاستخدام المقبول لتكنولوجيا المعلومات وبيان سياسة أمن المعلومات.

وسائل التواصل الاجتماعي

ما أهمية ذلك؟

وسائل التواصل الاجتماعي هي أداة قوية يمكن أن تساعدنا في بناء علامة شركة Wood التجارية، وتعزيز تأثير هذا التواصل ونطاق وصوله، وتحسين سمعتنا العامة. وعلى الرغم من ذلك، فمن الضروري أن نستخدمها بذكاء واحترام وبطريقة ملائمة.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

أن نستخدم وسائل التواصل الاجتماعي بذكاء واحترام وبطريقة ملائمة من خلال:

- اتباع سياسة وسائل التواصل الاجتماعي وسياسة الاستخدام المقبول لتكنولوجيا المعلومات
 - تذكر أن الرسائل الإلكترونية هي سجلات دائمة وقابلة لإعادة التوجيه، وإدراك أن هذه الرسائل يمكن أن تؤثر بشكل كبير على سمعتنا.
 - استخدام الحكم الجيد مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير المحتوى على الشركة قبل النشر
 - تجنب تمامًا إعطاء الانطباع بأنك تتحدث أو تتصرف نيابةً عن الشركة عبر وسائل التواصل الاجتماعي إلا إذا تم تفويضك صراحةً للقيام بذلك.
 - عدم الكشف مطلقًا عن المعلومات السرية
 - الامتناع عن نشر تعليقات أو صور تمييزية أو مضايقة أو غير لائقة أو محرجة احترامًا للآخرين.
- إذا كان لديك أسئلة أو لاحظت أي شيء غير مناسب عبر وسائل التواصل الاجتماعي من موظف في شركة Wood أو يخص شركة Wood، فاتصل بقسم الموارد البشرية أو الأخلاقيات والامتثال على الفور.

الجواب

على إريك أن يلفت انتباه شريكه في أعمال الموارد البشرية إلى هذه المسألة. يقتضي استخدام الموظفين لوسائل التواصل الاجتماعي الامتثال لسياسات الشركة، بما في ذلك سياسة المضايقة الخاصة بنا.

سؤال

بينما يتصفح إريك، أحد موظفي شركة Wood، المنشورات عبر منصة LinkedIn لاحظ تعليقًا مسيئًا عنصريًا من أحد زملائه في العمل. ماذا على إريك أن يفعل؟

الاتصالات الخارجية

ما أهمية ذلك؟

كموظف في شركة Wood، قد يُطلب منك الرد على أسئلة من مؤسسات أو أفراد خارجيين، أو قد تتلقى استفسارات من وسائل الإعلام أو المحللين أو مجتمع الاستثمار.

لضمان مشاركتنا للمعلومات الدقيقة والمناسبة، وللحفاظ على سمعتنا التي تشتهر بالنزاهة، لا بد من إجراء جميع الاتصالات الخارجية من جانب متحدث مُعتمد باسم الشركة.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

تجنب الإدلاء بتصريحات عامة أو التحدث إلى وسائل الإعلام أو المحللين أو مجتمع الاستثمار إلا إذا كنت متحدثًا رسميًا معيّنًا من قبل الشركة ومفوضًا بالتحدث نيابةً عن شركة Wood.

للاستفسارات الخاصة بوسائل الإعلام، يجب عليك الرجوع إلى أحد أعضاء فريق الاتصالات لدى شركة Wood وإرسال أي طلبات إلى press.office@woodplc.com

إذا تلقيت استفسارات من المحللين أو أي شخص في مجتمع الاستثمار المالي، فيجب عليك الرجوع إلى أحد أعضاء فريق علاقات المستثمرين وإرسال أي طلبات إلى investor.relations@woodplc.com.

بالنسبة للطلبات الواردة من أطراف أخرى، بما في ذلك عمليات المراجعة الخارجية أو التحقيقات الحكومية، يجب عليك الرجوع إلى وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" الخاصة بشركة Wood للحصول على الإرشادات والدعم في الرد

الالتزام بالتعاملات التجارية النزيهة والعادلة

مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد

ما أهمية ذلك؟

يُعتبر التورط في الرشوة أو الفساد جريمة جنائية في جميع البلدان تقريبًا وقد تكون له عواقب وخيمة، بما في ذلك غرامات كبيرة على شركة Wood و/أو السجن و/أو غرامات على الأفراد. بالإضافة إلى أن الادعاء أو الإدانة بالرشوة والفساد ضد شركة Wood يمكن أن يؤدي إلى الحرمان من عقود القطاع الحكومي وإلحاق ضرر كبير بالسمعة، مما يضر بعلاقة شركة Wood مع مستثمريها وعملائها وشركائها التجاريين.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

تلتزم شركة Wood بمبدأ عدم التسامح مطلقًا مع الرشوة والفساد. نحن نتعامل بصدق مع الحكومات وعملائنا وشركائنا التجاريين ومنافسينا والجمهور. ولا نعرض رشاي أو نعد بها أو نعطيها للموظفين العموميين والشركات الخاصة/الأفراد ولا نتلقاها منهم. يُعد تقديم أو تلقي الرشوة عن طريق طرف ثالث أمرًا غير قانوني ويخالف سياسات شركة Wood. لذا يجب إبلاغ قسم الأخلاقيات والامتثال على الفور بأي طلب رشوة (أو ما يشتبه بأنه طلب رشوة) يقدمه موظف عمومي أو شركة/فرد خاص، سواء كان ذلك مقابل مال أو أي شيء ذي قيمة، بما في ذلك التبرعات الخيرية أو المساهمات السياسية.

لا بد من أن تعلم أن قوانين مكافحة الفساد عالمية ومعقدة وعواقب انتهاكها وخيمة. وننصحك باستخدام وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" الخاصة بشركة Wood للحصول على الإرشادات. للحصول على المزيد من المعلومات، يُرجى مراجعة سياسة مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد.

الرشوة هي أي شيء له قيمة لدى الشخص الذي يتلقاها - بما في ذلك النقود، أو الهدايا، أو الضيافة، أو السفر، أو التبرعات أو الخدمات الخيرية - والتي يمكن اعتبارها محاولة للتأثير على تصرفات أو قرارات هذا الشخص، أو الحصول على عمل تجاري أو الاحتفاظ به، أو تحقيق أي نوع من المزايا غير المشروعة.

الموظفون العموميون هم المسؤولون والعاملون في الأجهزة أو الإدارات الحكومية، والأشخاص الذين يشغلون مناصب تشريعية أو قضائية أو عسكرية، وكذلك شاغلو المناصب العامة أو المرشحين لها، والمسؤولين والعاملين في كيانات مملوكة للدولة.

سؤال

يعمل إسحاق على مشروع كبير مع عميل في بلد آخر، ويحتاج إلى موافقة من مفتش حكومي قبل أن يتمكن من المضي قدمًا. لتسريع وتيرة العمل في المشروع، يقترح العميل أن نقدم هدية للمفتش، مثل رحلة مدفوعة التكاليف إلى منتجع شاطئي قريب. لم يكن إسحاق على يقين تامّ إن كان هذا هو الصواب، لكنه لا يريد تعطيل المشروع. ماذا على إسحاق أن يفعل؟

الجواب

ينبغي على إسحاق إبلاغ قائد الفريق أو قسم الأخلاقيات والامتثال على الفور. حيث إن هذا غير مسموح به وفقًا لسياساتنا. فنحن نتصرف دائمًا بشكل أخلاقي وقانوني، ولا نتورط مطلقًا في الرشوة أو أي إجراء يمكن اعتباره رشوة.

الأنشطة والمساهمات السياسية

ما أهمية ذلك؟

بينما يحق لنا المشاركة الشخصية في العملية السياسية بشكل قانوني، وذلك في وقتنا الخاص، وبأموالنا ومعدتنا الخاصة، إلا أن شركة Wood تلتزم الحياد السياسي، وتُحظر المساهمات السياسية.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

لا تستخدم نُظم تكنولوجيا المعلومات الخاصة بشركة Wood، أو الطابعات، أو أجهزة الفاكس، أو المنشآت، أو أي موارد أخرى لنشر رسالة سياسية أو دعم قضية سياسية. لا تقدم أي مساهمات للأحزاب السياسية أو القادة أو المرشحين باستخدام أموال شركة Wood أو نيابةً عن شركة Wood. إذا اخترت المشاركة الشخصية في الأنشطة السياسية، فتأكد من أن مشاركتك تتماشى مع سياسات الشركة مع ضرورة توضيح أن آراءك وأفعالك الشخصية لا تمثل شركة Wood بأي شكل.

تشمل **المساهمات السياسية** الأموال أو أي شيء ذي قيمة، بما في ذلك الوقت، مُقدم بهدف تعزيز أو دعم أو التأثير على الأنشطة السياسية (بما في ذلك ممارسة الضغط من هذا النوع)، أو المنظمات أو الانتخابات على أي مستوى.



الهدايا والضيافة

ما أهمية ذلك؟

لبنني علاقات صحية ودائمة تقوم على الثقة والنزاهة، وذلك بفضل جودة أعمالنا وسمعتنا المتميزة بالأخلاقيات.

تقديم هدايا الأعمال أو وسائل الترفيه أو دعوات الضيافة في مجال الأعمال يعدّ غالبًا وسيلة لبناء أو تعزيز علاقات العمل الجيدة مع العملاء أو الموردين، ولكن يجب علينا استخدام المنطق السليم والحكم الجيد لضمان عدم قيامنا بأي شيء يُنظر إليه على أنه غير مناسب أو رشوة.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

لا يجوز تقديم الهدايا أو الضيافة أو تلقيها إلا إذا لم يكن الغرض منها خلق أي نوع من الالتزام لدى المتلقي أو يمكن اعتبارها على أنها تنشئ هذا الالتزام. تذكر، أن تقديم الهدايا والضيافة للموظفين العموميين يعتبر مجالًا للمخاطر المتزايدة المتعلقة بالامتثال، وغالبًا ما يكون مقيّدًا أو محظورًا بموجب القوانين أو اللوائح أو القواعد الأخرى. ووفقًا لذلك، يجب أن يكون تبادل الهدايا والضيافة مع الموظفين العموميين نادر الحدوث. كما يجب علينا الحصول على جميع المراجعات والموافقات اللازمة للهدايا والضيافة عن طريق تسجيلها بأمانة وبشكل كامل ودقيق في نظام الكشف الإلكتروني الخاص بقسم الأخلاقيات والامتثال.

لمزيد من المعلومات الإضافية، يُرجى مراجعة سياسة الهدايا والضيافة.

سؤال

قام مورد يعمل مع وحدة أعمال كارول بدعوته للتو إلى رحلة جولة نهاية الأسبوع. ماذا عليها أن تفعل؟

الجواب

يجب على كارول مناقشة تفاصيل هذه الدعوة مع مديرها المباشر، مع الأخذ بالاعتبار تكرار تقديم الهدايا أو الضيافة من هذا المورد، وما إذا كان قبول هذه الضيافة سيفرض أي شعور بالالتزام أو يؤثر على اتخاذ القرارات التجارية، وما إذا كان قبول هذه الضيافة سيتسبب في إحراج لشركة Wood إذا تم الكشف عنها علنًا. ثم يجب عليها استخدام نظام الكشف الإلكتروني الخاص بقسم الأخلاقيات والامتثال لتوثيق هذه الضيافة المقدمة وكذلك قرار المدير المباشر. بناءً على قيمة الضيافة، يجوز تحويل الكشف إلى مراجعين إضافيين وفقًا لسياسة الهدايا والضيافة.

الأطراف الثالثة والوسطاء التجاريون

ما أهمية ذلك؟

يلعب الوسطاء التجاريون والأطراف الثالثة دورًا مهمًا في مساعدتنا على إدارة أعمالنا على الصعيد العالمي، بما في ذلك مساعدتنا في ترتيب المفاوضات والخدمات وتمثيل مصالحنا بقدر كفاءة أكبر مما قد يكون ممكنًا دونهم. ومع ذلك، فهم يشكلون خطرًا جسيمًا على مؤسستنا. حيث أننا، في نهاية المطاف، مسؤولون عن تصرفات أي شخص يتصرف نيابةً عنا. ولا يُمكننا تجاهل حقيقة أن ما يفعلونه يمكن أن يضر بسمعتنا بشكل سلبي ويؤدي إلى فرض عقوبات جنائية على شركة Wood.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

طيلة الوقت المنقضي في أي علاقة عمل، يجب على شركة Wood مراقبة نظرائنا في العمل لضمان التعاون الأخلاقي والأمن فيما بيننا. تتسم القواعد المتعلقة بالتعاون مع أطراف ثالثة أو وسطاء تجاريين بالصرامة. تتعاون شركة Wood بشكل أخلاقي وآمن مع الأطراف الثالثة والوسطاء التجاريين من خلال:

- خوض منافسة منصفة ومفتوحة.
- التأكد، قبل التعامل مع المورد وأي طرف ثالث آخر، من أن هناك حاجة ماسة لهذا الشخص؛ وما إذا كان الشخص المقترح مناسبًا للدور؛ وما إذا كان الأجر المقترح مناسبًا.
- التأكد من أن الموردين أو الأطراف الثالثة الأخرى يتمتعون بالسمعة الطيبة والكفاءة.
- التأكد من اختيار موردين أو الأطراف الثالثة الأخرى بناءً على معايير اختيار مناسبة وبذل العناية الواجبة.
- التأكد من ألا يؤدي التعاقد مع مورد أو طرف ثالث آخر إلى تضارب فعلي أو ظاهر في المصالح.
- التقييم والموافقة على الموردين والأطراف الثالثة الأخرى وفقًا لما ورد في **مدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد** الخاصة بنا
- التقييم والاعتماد للوسطاء التجاريين وفقًا لما ورد في **سياسة الوسطاء التجاريين** الخاصة بنا، بما في ذلك الحصول على موافقة الإدارة والامتثال.

الوسطاء التجاريون هم أطراف ثالثة تقوم بأنشطة نيابةً عن شركة Wood، بما في ذلك المحاسب المالي والضريبي ومستشاري مراجعة الحسابات، ووكلاء المبيعات، والوسطاء، والموزعين، ومقدمي الأعمال، والرعاة الوطنيين، بالإضافة إلى مستشاري المعالجة مثل وكلاء الشحن، ووكلاء السفر، ووسطاء الجمارك، ومستشاري معالجة التأشيرات.

تضارب المصالح

ما أهمية ذلك؟

يُمكن لتضارب المصالح أن يشكك في كفاءة إدارة شركة Wood والتزامها بالأخلاقيات والقدرة على التصرف بما يحقق أفضل مصالح أصحاب المصلحة لدينا، فيؤثر ذلك على أعمالنا ويضرّ بسمعتنا.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

تقدّر شركة Wood حقك في القيام بأنشطة خارجية شخصية في غير أوقات العمل غير مرتبطة بأعمال شركة Wood طالما أن هذه الأنشطة لن تتداخل في التزاماتك تجاه شركة Wood أو تتعارض معها. يجب عليك تجنب كل المواقف التي تتعارض فيها مصالحك الشخصية مع مصالح شركة Wood أو تبدو متعارضة معها، وبالمثل تجنب المواقف التي تتعارض فيها مصلحة العميل مع مصالح شركة Wood، أو التي توهي بذلك.

ورغم ذلك، فإن وجود التضارب في المصالح لا يعني بالضرورة وجود مشكلة، بشرط الإفصاح عنه وإدارته بنزاهة وشفافية، وفقًا لسياسة تضارب المصالح.

سؤال

جيسي وتايلور متزوجان ويعملان معًا في مقر شركة Wood نفسه ولكن في أقسام مختلفة ومع مديرين مباشرين مختلفين. هل يُعد هذا تضاربًا للمصالح؟

الجواب

غير محتمل، إلا أنه ممكن. من غير المحتمل وجود تضارب للمصالح لأن أحد الطرفين لا يشارك في اتخاذ قرار مباشر متعلق بالطرف الآخر. ومع ذلك، فإنه بناءً على منصبهم في الشركة (على سبيل المثال، كان أحد الطرفين جزء من فريق الإدارة العليا) يُمكن أن يوهي هذا بوجود تضارب المصالح.

الاحتيال

ما أهمية ذلك؟

نحن ملتزمون بإنجاز أعمالنا بنزاهة متناهية دون مجال للقيام بأنشطة غير نزيهة أو احتيالية أو المشاركة فيها. تعتمد سمعتنا على نزاهة أفعالنا وتعاملاتنا التجارية. فالأنشطة الاحتيالية ليست مجرد عمل غير أخلاقي ولكنها أيضاً مخالفة للقانون.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

تجنب المشاركة مطلقاً في أنشطة تتضمن الخداع أو الاحتيال - مثل الغش أو السرقة - أثناء أداء عملك في شركة Wood. كما أن إدراك الإشارات التحذيرية هي جزء من صميم عملنا.

تتضمن الأمثلة على الاحتيال:

- التزليل واختلاس الأموال
- الاختلاس من أصول شركة Wood أو العميل أو المورد أو المقاول وتشمل النقد أو المستلزمات أو المعدات أو أي أصول أخرى
- إساءة استخدام منصبك في شركة Wood للقيام بصفقات شراء لمصلحتك الشخصية
- تداول صفقات تجارية أو الموافقة عليها أو إعداد تقرير بها دون الحصول على تصريح
- تزيف وثائق الأعمال أو التقارير أو السجلات أو البيانات المالية

إذا لاحظت أي نشاط احتيالي، فعليك الإبلاغ فوراً عن شكوكك إلى قسم التدقيق المالي الداخلي أو أي وسيلة من وسائل الإبلاغ الأخلاقي "التعبير عن الآراء" الخاصة بشركة Wood.



مكافحة غسل الأموال والتهرب الضريبي

ما أهمية ذلك؟

نحن ملتزمون بالمساعدة في النضال العالمي لمكافحة غسل الأموال والتهرب الضريبي. حيث إن هذه الأنشطة مدمرة للمجتمعات العالمية في كل أنحاء العالم.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

اجتهد وثابر في التحقق من العملاء والموردين المحتملين وغيرهم من الشركاء الذين يرغبون في التعاون التجاري مع شركة Wood. تيقظ للإشارات التحذيرية التي تدل على أنشطة غسل الأموال أو التهرب الضريبي، والتي تشمل:

- معلومات عن العميل أو المورد لا يُمكن التحقق منها. على سبيل المثال، أنت غير متيقن مما إذا كان العميل يحصل على أمواله من مصدر شرعي أو أن ممتلكات العميل أو المورد تنسم بالشفافية
 - العملاء أو الموردين غير المسجلين على النحو المطلوب لأغراض ضريبية
 - العملاء أو الموردين الذين يطلبون هياكل تعاقدية معقدة بشكل غير معتاد أو غير ضروري
 - رغبة أحد الأطراف بالدفع زيادةً عن سعر السوق دون أي داعي تجاري لذلك
 - طلبات إتمام الدفع من أو إلى حساب مصرفي مسجل باسم غير اسم المورد أو العميل
 - طلبات إتمام الدفع من أو إلى دولة غير التي يقيم فيها المورد أو العميل
 - المقاولون الفرديون الذين يطلبون المشاركة في هيئة قانونية في دولة غير التي يعيشون أو يعملون فيها
 - طلبات الدفع بعملات أخرى غير المحددة في الفاتورة
 - منح الموافقة على الدفع من شخص ليس طرفًا في التعاقد
 - المدفوعات عن طريق قنوات أخرى غير العلاقات التجارية العادية
 - طلبات دفع لمبالغ زائدة أو الدفع نقدًا
- إذا ساروك الشك حيال طرف تتعامل معه يقوم بغسل الأموال، فعليك الإبلاغ على الفور بشكوكك إلى قسم الأخلاقيات والامتثال أو الخط الساخن للأخلاقيات.
- إذا ساروك الشك تجاه أنشطة تهرب ضريبي، فعليك الإبلاغ على الفور عن شكوكك إلى قسم الضرائب الداخلي أو الأخلاقيات والامتثال.

غسل الأموال هي العملية التي يحاول من خلالها الأفراد أو الجماعات شرعنة الأموال التي جُنيت من أنشطة إجرامية مثل الاحتيال أو الرشوة أو تجارة المخدرات.

التهرب الضريبي هو عدم دفع مبالغ الضريبة المستحقة على سبيل المثال عبر إخفاء الدخل. ولا يجب الخلط بين التهرب والتحايل الضريبي الذي يُستخدم فيه وسائل شرعية للتقليل من الالتزامات الضريبية. يتعين عليك الرجوع إلى قسم الضرائب الداخلي في المجموعة للتساؤل عن أي مخاوف بخصوص التحايل أو التهرب الضريبي لتحديد مدى وجود مخاطر للتهرب الضريبي.



الدفاتر والسجلات المالية الدقيقة

ما أهمية ذلك؟

إن شركة Wood ملتزمة أخلاقياً بتزويد المستثمرين وأصحاب المصلحة بالمعلومات الكاملة والدقيقة والمحدّثة عن أعمالنا. لذا يجب علينا اتباع نظام فعال للرقابة الداخلية على المحاسبة بهدف ضمان إعداد وحفظ دفاتر وسجلات مالية نزيهة ودقيقة. يساعد هذا النظام على ضمان شفافية جميع عملياتنا التجارية وتنفيذها وفقاً لتفويض الإدارة، كما أنه يحمي أصول الشركة.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

يقع على عاتق جميع من يشاركون في إعداد مثل هذه المعلومات في دفاتر وسجلات شركة Wood ومعالجتها وتسجيلها ضمان نزاهة هذه المعلومات. يجب أن تبيّن دفاترنا وسجلاتنا كل تعاملاتنا المالية بدقة ودون نقصان بما يتوافق مع نظام الرقابة الداخلية ومعايير المحاسبة المالية المعمول بها. يتعين عليك دائماً تقديم وثائق العقد السليمة بما يتوافق مع سياسة التعاقد.

إذا نما إلى علمك أي مخالفات محاسبية أو انتهاكات للرقابة الداخلية، فأنت ملزم بالإبلاغ على الفور عما علمت إلى قسم التدقيق الداخلي أو الأخلاقيات والامتثال أو الشؤون القانونية أو الخط الساخن للأخلاقيات.

السجلات التجارية الدقيقة والاتصالات التجارية

ما أهمية ذلك؟

يجب أن تكون إدارة السجلات والمبيعات والعروض والتسويق دقيقة ونزيهة وأخلاقية بغية الحفاظ على علاقات عمل سليمة مع عملائنا وعامة الجمهور والحكومة وحماية سمعتنا.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

فلتكنّ سمعتك النزيهة. تجنب تماماً أي فعلٍ من شأنه المساس بنزاهة أي سجل تجاري عبر الإدخال المتعمد لبيانات غير صحيحة أو غير دقيقة. الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها وحفظ أي سجلات ذات صلة في حال احتاجت الشركة إليها لغرض الدعاوى القضائية أو عمليات التدقيق المالي أو التحقيقات.

الجواب

يتعين على توماس الإفصاح عن الأمر وأن يُبلغ المشرف عليه بما حدث. حيث إنه في حالة عدم الإبلاغ بطريقة مناسبة عن هذا يمكن أن يكون لذلك عواقب وخيمة، مثل اكتشاف السلطات الحكومية للتقارير المزيفة أثناء عمليات التدقيق الروتينية، أو تمرير مخاطر كامنة تهدد السلامة دون الكشف عنها مما يؤدي إلى حوادث أو ضرر بيئي.

سؤال

شاهد توماس، الذي يعمل في الخارج، واقعة قام بها زميله جون حيث أكمل وسجل تقارير التفتيش عن عمل لم يتم إنجازه فعلياً. ماذا ينبغي على توماس أن يفعل؟

يقع على عاتقك التأكد من نزاهة واكتمال كل جزء من البيانات التي تسجلها في سجلات شركة Wood - بما في ذلك توثيق بيانات الموظفين والوقت والنفقات وتقارير التفتيش التي أجرتها شركة Wood أو العميل. ويجب أن تكون أمينًا حين عرض جودة وتفاصيل منتجات وخدمات وإمكانات شركة Wood.

سؤال

تعمل جاين - مقدرة مشروع - مؤخرًا على تقدير بعض تكاليف أحد المشاريع. وأثناء جمع التكاليف لاحظت بعض الأخطاء التي ارتكبتها العميل في وثائق طلب العرض من شأنها زيادة التكلفة على العميل دون ضرورة تدعو إلى ذلك. وتعتقد بأن العميل ربما يغفل عن هذه المشكلة، وبما أن هذا يعني كسب شركة Wood لمزيد من الدخل وهي لم تكن متيقنة مما عليها أن تفعل.

الجواب

يجب على جاين إبلاغ العميل بما اكتشفته. فنحن نحرص على مصالح عملائنا، ونقدم لهم دائمًا معلومات صادقة ودقيقة.

ما أهمية ذلك؟

بما أنك موظف في شركة Wood فيمكن أن تكون مطلعًا على معلومات داخلية عن الشركة والعمليات التجارية والأداء المالي وغيرها من المعلومات السرية غير المتاحة للعامة عن شركة Wood أو الشركات الأخرى. ومن المهم أن تدرك أهمية حماية المعلومات الداخلية والامتثال للوائح التنظيمية التي تحكم التعامل الداخلي بموجب القوانين المتعلقة بانتهاكات السوق في المملكة المتحدة (MAR).

يحدث التعامل الداخلي عندما يستخدم شخص ما لديه إمكانية الوصول إلى معلومات داخلية عن الشركة أو أدائها المالي أو غيرها من المعلومات السرية هذه المعلومات لشراء أو بيع أوراق مالية (مثل الأسهم أو السندات أو العقود الاشتقاقية) لمصلحته الخاصة أو لصالح الآخرين. يُمكن أن يحدث هذا التعامل الداخلي أيضًا عندما يُفصح أحد الموظفين عن معلومات داخلية للآخرين ممن يُمكنهم استخدام هذه المعلومات في تداول الأوراق المالية.

يُمكن أن تكون عواقب التعامل الداخلي وخيمة، وتشمل العقوبات المالية والحبس والإضرار بسمعتك أنت وشركة Wood.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

أثناء عملك في شركة Wood ربما تكون على اطلاع بمعلومات تعتبر معلومات داخلية، ولا يحق لك استخدام هذه المعلومات للتداول في الأوراق المالية سواء لحسابك الخاص أو نيابةً عن الآخرين. كما يُحظر الإفصاح عن المعلومات الداخلية لأي شخص، بمن فيهم أفراد العائلة أو الأصدقاء ممن يُمكنهم استخدام هذه المعلومات لتداول الأوراق المالية.

يُمكن أن ترتبط المعلومات الداخلية بمجموعة متنوعة من الموضوعات، بما في ذلك:

- القوائم المالية غير المنشورة
- علاقات العمل والعقود الجديدة
- إنهاء العقود الحالية
- المنازعات التجارية
- توقعات المكاسب والخسائر المستقبلية
- أخبار عن اندماج منتظر أو مقترح أو مزاد أو تصفية
- التغييرات المهمة في الإدارة

سؤال

يعمل ديبغو لساعات طويلة على عطاء لمشروع محتمل يُحدث تغييرًا في صناعة الشركة بأكملها. وهو متحمس للغاية وشارك مع صديقه ليتيسيا أخبار العرض المقدم وتفانيه في العمل للحصول على العطاء. هل فعل ديبغو أمر خاطئ؟

الجواب

نعم. يُعد إخبار صديق بالمعلومات الجوهرية وغير العامة انتهاكًا لمدونتنا وقد يمثل مخالفة لقوانين التعاملات الداخلية. يُمكن أن تشتري ليتيسيا أسهمًا في شركة Wood وتحظى بميزة غير منصفة في السوق بسبب معرفتها لمعلومات لا يعرفها المستثمرون الآخرون. إذا كنت تعرف أو تعتقد بحدوث تعاملات داخلية، فيجب عليك إبلاغ قسم الأخلاقيات والامتثال أو قسم الشؤون القانونية بالمعلومات التي تعرفها على الفور.

المعلومات الداخلية تعرّف على أنها المعلومات الدقيقة وغير العامة التي ترتبط بأداة مالية أو أكثر (مثل الأسهم) أو جهة إصدار للأدوات المالية، والتي يُحتمل أن يكون في الإفصاح عنها تأثيرًا كبيرًا على سعر هذه الأدوات المالية. إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كانت المعلومة التي لديك معلومة داخلية أم لا، فيُرجى التواصل مع أمين عام الشركة: company.secretary1@woodplc.com.

قوانين المنافسة

ما أهمية ذلك؟

نحن نخضع لقوانين المنافسة التجارية المختلفة في البلدان التي نمارس فيها أعمالنا. والغرض من هذه القوانين هو حماية المشاريع الحرة وضمان المنافسة العادلة. كما نحظى بثقة عملائنا ومجتمع الأعمال العالمي من خلال فهم واتباع جميع قوانين المنافسة المعمول بها.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

- من خلال الحرص على التعامل مع عملائنا وموردنا بطرق قانونية تعكس قيمنا وامتثالنا لقوانين المنافسة.
- الامتناع عن الدخول في أي شكل من أشكال الاتفاق أو التفاهم مع المنافسين لتحديد الأسعار أو التلاعب في العطاءات أو المناقصات.
- تجنب الاتفاق على مقاطعة عميل أو مورد باستثناء المقاطعة في حدود العقوبات الحكومية المفروضة دوليًا.
- إدراك المنافس الفعلي أو المحتمل والقيود المفروضة على تبادل المعلومات الحساسة من الناحية التنافسية.
- مغادرة الاجتماعات الصناعية أو غيرها من الفعاليات إذا طُرحت فيها مواضيع حساسة من الناحية التنافسية.

تحظر قوانين المنافسة بشكل عام تحديد الأسعار وتجزئة السوق والاتفاق على شروط تعاقد مع منافسين من شأنها التأثير بالسلب على السوق. إذا حاول أي منافس مناقشة أي من هذه المواضيع معك، فاعترض على الفور وأوقف المحادثة وأبلغ عن هذا إلى قسم الأخلاقيات والامتثال أو إلى قائد الفريق.

يُمكن أن تكون قوانين المنافسة معقدة وهي تنطبق على الجميع في كافة المستويات الوظيفية في شركتنا.

لمزيد من الإرشاد، عليك الرجوع إلى سياسة الامتثال لقانون المنافسة.

سؤال

إن لويس متحمس لحضور مؤتمر SPE Offshore Europe. وعندما وصل لويس إلى المؤتمر قابل ماتيو زميله السابق في شركة Wood والذي يعمل حاليًا لصالح شركة منافسة. ودعا لويس لتناول العشاء وتجاذب أطراف الحديث عن مستجدات الحياة ومشاريعهما الجديدة. ماذا يجب على لويس أن يضع في اعتباره؟

الجواب

لا يوجد غضاضة في لقاء لويس مع ماتيو وحديثهم عن الأمور الشخصية، ولكن يجب ألا يتطرق بأي شكل من الأشكال للحديث عن عملاء شركة Wood أو استراتيجياتها أو عقودها أو المشاريع التي تعمل عليها. وعلى الطرف الآخر، يجب على لويس ألا يسأل ماتيو أي أسئلة عن الشركة التي يعمل بها للحصول على معلومات عن المنافس.

اللوائح التجارية

ما أهمية ذلك؟

يجب أن نعي بوجود قوانين ولوائح تحدد الأماكن والأشخاص الذين يُمكن أن تعقد معهم شركة Wood أعمال تجارية. كما أنها تنظّم أنواع البضائع والبرمجيات والتكنولوجيا التي يمكن لشركة Wood تصديرها أو توفيرها بطرق أخرى في سياق أداء الأعمال التجارية. وعليك الانتباه إلى أن عدم الامتثال لهذه القوانين المعقدة قد يعرض شركة Wood إلى عواقب وخيمة.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

إذا كان عملك يتضمن تصدير بضائع أو برمجيات أو تكنولوجيا أو بيانات تقنية عبر الحدود الوطنية سواء داخل شركة Wood أو إلى أطراف ثالثة، فعليك الإلمام بالقوانين واللوائح ذات الصلة. إذا كان هذا التصدير يشمل أصنافًا "خاضعة للرقابة" أو "مزدوجة الاستخدام"، فيجب الحصول على موافقة مُسبقة بما يتوافق مع إجراءات الموافقة والإبلاغ عن العقوبات ومراقبة الصادرات ومكافحة المقاطعة.

يُرجى العلم بأن شركة Wood تحتفظ بقائمة بالدول الخاضعة لعقوبات مختلفة ("دول قائمة المراقبة") وأنه يجب الموافقة المُسبقة على أي أعمال تجارية تُنفذ في دول قائمة المراقبة، أو مع كيانات أو أفراد مرتبطين بها، وذلك بما يتوافق مع إجراءات الموافقة والإبلاغ عن العقوبات ومراقبة الصادرات ومكافحة المقاطعة.

للمزيد من المعلومات، بما في ذلك قيود الولايات المتحدة على الصادرات الاعتبارية (الإفراج عن أو نقل التكنولوجيا الأمريكية أو التعليمات البرمجية للمصدر إلى أشخاص غير أمريكيين في الولايات المتحدة)، وإعادة التصدير (تصدير الأصناف الأمريكية من دولة غير أمريكية إلى دولة أخرى غير أمريكية)، وعمليات إعادة التصدير الاعتبارية (الإفراج عن أو نقل التكنولوجيا الأمريكية أو التعليمات البرمجية للمصدر في دولة غير أمريكية إلى مواطن من دولة ثالثة)، يُرجى الرجوع إلى سياسة العقوبات ومراقبة الصادرات ومكافحة المقاطعة أو طلب المشورة من قسم الأخلاقيات والامتثال.

سؤال

طلب مدير يانيسا منها إرسال وثائق تقنية لمشروع جديد إلى مكتب شركة Wood في بلد آخر حيث سيتولى تنفيذ العمل بشكل مشترك. تدرك يانيسا جيدًا أن بعض المنتجات والبيانات ينبغي ترخيصها أو اعتمادها قبل تصديرها، لكنها غير متأكدة من أن هذا ينطبق على هذا المشروع. ماذا عليها أن تفعل؟

الجواب

يجب على يانيسا ألا تترك مساحة للافتراضات. وينبغي عليها أن تتواصل مع قسم الأخلاقيات والامتثال للحصول على مشورة تضمن اتباع جميع إجراءات التصدير.

التعاقدات الحكومية

ما أهمية ذلك؟

عند التعامل مع الحكومات الوطنية أو حكومات الولايات أو الحكومات المحلية أو الكيانات الحكومية كعملاء لنا، أو في حالة استخدام أموال حكومية في أي مشروع، يتعين علينا الالتزام بقواعد أكثر صرامة وقد نخضع لمتطلبات خاصة لا تُطلب في المشاريع التجارية.

كيف ينطبق هذا عليّ؟

يُعدّ الاطلاع على سياسات وإجراءات شركة Wood والدراسة بها من مسؤوليتك. كما أنك مسؤول عن:

- إدراك جميع شروط التعاقد والامتثال لها.
- التأكد من صحة وحداثة ودقة واكتمال جميع التقارير والشهادات والبيانات المقدمة للجهات الحكومية.
- فهم قواعد احتساب الوقت والتكاليف للمشروع بدقة نظرًا لتطبيق عقوبات صارمة عند عدم الامتثال.
- التسجيل الدقيق لكافة الأوقات والتكاليف للمشاريع المستفيدة لضمان إصدار فواتير سليمة للعملاء.
- الاحتفاظ بالسجلات والوثائق الأخرى وفقًا لمتطلبات العقد.
- وحتى تنتهي فترة الاحتفاظ المطلوبة.
- استخدام الممتلكات الحكومية للأغراض المُخصصة لها فقط.

كما أنه من المهم أيضًا حماية بعض المعلومات التي تحصل عليها - بغض النظر عن الوسيلة - والتي تتعلق بالمشاريع الحكومية وعدم الإفصاح عنها لأي شخص خارج مؤسستنا، إلا إذا تم تفويضك بذلك من قبل الموظف الحكومي المسؤول، أو كانت المعلومات متاحة للجميع كونها من المجال العام قبل تاريخ الإصدار. تتمتع الوكالات الحكومية بقواعد دائمة التطور لحماية المعلومات غير السرية الخاضعة للرقابة، وتنفيذ ضوابط على تعميمها، والإبلاغ عن أي حوادث إلكترونية في الوقت المناسب. للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى **ملحق الحكومة لمدونة قواعد السلوك** أو التواصل مع قسم الشؤون القانونية والأخلاقيات والامتثال للمزيد من الاستفسارات.

wood.