

الفهرس

رسالة من المدير
التنفيذي لإنترسيمنت

٥

رسالة من
رئيس مجلس
إدارة إنترسيمنت

٤

أهداف نظام و قواعد
التصرفات السلوكية و
المهنية.

٧

ما هو نظام و
قواعد التصرفات
السلوكية و المهنية ؟

٦

القوانين واللوائح
المعمول بها

٨

على من يطبق
هذا النظام ؟

٨

القيم السلوكية
و المهنية

١٠

المصطلحات والتعبيرات
المستخدمه

٩

كيفية التصرف في
المواقف المختلفة

١٢

نظام و قواعد التصرفات
السلوكية و المهنية والخط
الأخلاقي ولجنة الأخلاقيات
والامتثال وإدارة المراجعة
والمخاطر والامتثال

١١

الحقوق الأساسية
للموظفين

١٤

سلوك إترسيمنت
العام تجاه موظفيها

١٢

السلوك تجاه السوق
والعملاء والموردين
والبنوك والشركاء
والمنافسين

١٨

السلوك الشخصي
للموظفين

١٥

السلوك تجاه
الشركة وأصولها

٢١

السلوك تجاه
وسائل الإعلام

٢٠

السلوك تجاه
الموظفين وجمعيات
رجال الأعمال والهيئات

٢٥

السلوك تجاه
المجتمع والبيئة

٢٣

السلوك تجاه
السلطات الحكومية
والقطاع الخاص
والأطراف الأخرى

٢٦

المسؤولية
الاجتماعية

٢٥

المسؤولية عن نظام
و قواعد التصرفات
السلوكية و المهنية

٢٩

التصرفات فيما
يتعلق بسوق
المال

٢٨

رسالة من رئيس مجلس إدارة إنترسيمنت

إن السلوك الأخلاقي للأشخاص هو الأساس لنمو وتعزيز إنترسيمنت والمجتمع ككل، ويتناسب نظام و قواعد التصرفات السلوكية والمهنية مع قيم شركتنا وقناعات إدارتها، وتشتمل على المبادئ التوجيهية لثقافة إنترسيمنت والشركات التابعة لها في جميع المناطق وخطوط الأعمال، الأمر الذي يعكس السلوك المتوقع من جميع العاملين في شركتنا.

وتقوم أنشطتنا التجارية على التصرفات المقبولة والمسؤولة من المنظور الاجتماعي والبيئي، وذلك لضمان الثقة والاحترام داخل السوق .

ويجب أن تكون مبادئ نظام و قواعد التصرفات السلوكية والمهنية هي الموجهة لأنشطة جميع الموظفين بشركتنا في جميع البلدان التي نعمل فيها وأن تكون بمثابة المعيار لتعاملاتنا مع الجمهور الداخلي والخارجي.

ويمثل نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية امتثالا تاما للتشريعات والقوانين النافذة في البلدان التي نعمل فيها.

ويجب على جميع أصحاب المصلحة قراءة هذا النظام وفهمه جيدا والاطلاع على محتواه ، حيث أنه يعتبر بمثابة الدليل التوجيهي لأنشطتنا التجارية اليومية.

فرانكلين فيدر

رسالة من المدير التنفيذي لإنترسيمنت

يتيح السلوك الأخلاقي للموظفين بإنترسيمنت نمو وتعزيز الشركة في جميع المناطق التي نعمل فيها. ويحدد نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية لإنترسيمنت المبادئ التوجيهية لثقافة الشركة ويعكس المعايير السلوكية المتوقعة لجميع العاملين بها. ويجب أن تكون المبادئ المنصوص عليها في نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية بمثابة الدليل التوجيهي لجميع أنشطة الموظفين بالشركة وتوجه تعاملاتنا مع الجمهور الداخلي والخارجي. وتقوم أنشطة الشركة على التصرفات المقبولة والنزيهة والمسؤولة، ليس فقط من المنظور التجاري، وإنما أيضا من المنظور الاجتماعي والبيئي وذلك لضمان احترام السوق والامتثال للتشريعات والقوانين السارية. أرجو منكم قراءة هذه الوثيقة وفهمها جيدا واستيضاح الأمور الواردة بها، والتي سوف تكون مرجعا مهما لحياتكم اليومية في العمل.

فلافيو أيدار
المدير التنفيذي لإنترسيمنت

ا-ما هو نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية ؟

يجب أن تكون مواقفنا واتجاهاتنا موجهة بقواعد مشتركة , وبالتالي يحدد نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية لإنتزسيمنت الطريقة المثلى لتصرفات الشركة والموظفين بها وجميع مقدمي الخدمات التابعين لها تجاه المجتمع.

يجب على الموظفين ومقدمي الخدمات التصرف بنزاهة وأمانة وكفاءة عند البحث عن النتائج، وتجسيد القيم المنصوص عليها في هذه الوثيقة، واحترام لوائح الشركة والمعايير والسياسات الداخلية بها والامتثال لها.

٢-أهداف نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية

•المساهمة في ضمان احترام هذه القيم في جميع المواقف, وأن يتصرف جميع الأشخاص بطريقة صحيحة ونزيهة ومحترمة تجاه أصحاب المصلحة والبيئة.

•أن تكون إحدى الوسائل الأساسية لتعزيز النزاهة والإشراف والرقابة بهدف منع جميع أشكال المخالفات والتصرفات غير القانونية التي تتنافى مع اللوائح المعمول بها, والتعرف عليها وتصحيح مسارها.

تم إعداد هذا النظام لتحقيق الأهداف التالية :

• توضيح قيم الشركة كي يتمكن جميع الموظفين بها ومقدمي الخدمة من فهمها واحترامها وتطبيقها,

• أن تكون بمثابة نموذجاً فردياً وجماعياً لمواقف واتجاهات وسلوكيات جميع الموظفين ومقدمي الخدمة,

٣-على من يطبق نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية ؟

يطبق نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية على جميع الأشخاص الذين يتعاملون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في الشركة : المديرين والمساهمين والموظفين الداخليين والخارجيين ومقدمي الخدمة والمقاولين من الباطن والوسطاء من الغير والموردين والعملاء، وبشكل عام جميع الأطراف التي تقدم الخدمات إلى إنترسيمنت أو بالنيابة عنها.

ويعتبر هذا النظام بمثابة الدليل التوجيهي لتخطيط وتنفيذ مهام هؤلاء الأشخاص، وتجنب السلوك الذي يكون أو يبدو غير ملائما، وتطبيق قيم ومبادئ الشركة، والامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها.

٤-القوانين واللوائح المعمول بها

يجب على الموظفين بالشركة ومقدمي الخدمات الامتثال إلى القوانين واللوائح المعمول بها.

ولا يصرح لهم تحت أي ظرف الإخلال بأي من هذه القوانين أو اللوائح. وأي إخلال بالقوانين واللوائح المعمول بها سوف يكون غير مبررا. وسوف يخضع جميع الأشخاص المشاركين في أي إخلال بالقوانين واللوائح المعمول بها للعقوبات من قبل السلطات وتطبق عليهم الإجراءات التأديبية، وقد يشمل ذلك التحذيرات اللفظية أو الإيقاف عن العمل أو إنهاء العلاقة التعاقدية معهم وغير ذلك من الإجراءات والتدابير الجزائية.

0-المصطلحات والتعبيرات المستخدمة

الموظف العام: يقصد به أي شخص (1) موظف أو مسؤول في أي وكالة حكومية أو إدارة أو وزارة على أي مستوى وفي أي دولة، (2) يتصرف بالنيابة عن الحكومة في أي مجال من المجالات.

ويشمل هذا التعريف أيضا (1) الأحزاب السياسية أو أي مسؤول في الأحزاب السياسية، ويشمل ذلك المرشحين في الحزب السياسي، (2) الموظفين أو العاملين في مؤسسات المرافق العامة أو المنظمات المملوكة للدولة أو المملوكة جزئيا للدولة (على سبيل المثال، شركة الاتصالات العامة)، (3) الموظفين أو العاملين بالمنظمات الحكومية الدولية (على سبيل المثال، الأمم المتحدة أو البنك الدولي).

القيم: هي التعبير عن الالتزام الدائم تجاه المجتمع بشكل عام، وتجاه المواطنين بهذا المجتمع، وهي الأساس للعلاقات التي تقام بداخل هذا المجتمع. وتحدد هذه القيم السلوك الذي تتوقعه إنترسيمنت من جميع الموظفين بها.

أصحاب المصلحة: جميع الأشخاص الذين يتعاملون مع الشركة ومن يمثلونهم سواء كانوا شركات أو موظفين أو مؤسسات أو مستثمرين أو مجموعات أو أشخاص أو مقدمي خدمات أو موردين أو عملاء وغيرهم.

الأشخاص السياسيون البارزون: هم المسؤولون بالدولة الذين يشغلون مناصبا عامة في الدولة أو شغلوا هذه المناصب خلال الخمس سنوات السابقة، والأقارب والغیرمن تربطهم علاقات وثيقة بهؤلاء الأشخاص، والأقارب حتى الدرجة الرابعة وأزواجهم وزوجاتهم، و/ أو أبناء رفاقهم .

نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية : هي القواعد التي تحكم أداء المنظمة وتحدد التصرفات المتوقعة من قبل أصحاب المصلحة.

السلوك: يقصد به السلوك الأخلاقي .

الموظفين: هم الأشخاص الذين يدخلون في أي علاقة عمل مع إنترسيمنت بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية أو الوظائف والأنشطة التي يؤديها أو مدة الخدمة.

مقدمي الخدمة / المقاولون من الباطن : يقصد بهم أي فرد أو كيان قانوني يرتبط بعلاقة عمل واحدة أو أكثر مع إنترسيمنت.

الوسطاء من الغير: يقصد بهم أي شخص أو شركة أو كيان يقدم خدمات لإنترسيمنت أو بالنيابة عنها.

الكيانات: يقصد بها المجتمعات والهيئات العامة والخاصة والجمعيات والمؤسسات والنقابات المهنية وأي منظمات أخرى تم إنشاؤها لغرض تنفيذ الأنشطة المالية أو الثقافية أو العمالية أو السياسية.

القوانين واللوائح المعمول بها: يقصد بها مجموعة الإجراءات والقواعد والقوانين واللوائح المعمول بها في إنترسيمنت على الأصعدة المحلية والدولية.

٦- القيم

تتبع إنترسيمنت القيم الدائمة التالية النابعة من تاريخ وممارسات الشركة :

التركيز على النتائج

السعي دائما لتعزيز أداء إنترسيمنت كوسيلة لضمان استمراريته على المدى البعيد، وتوسيع نطاق استثماراتها المالية، وإحداث القيمة للمساهمين والظروف الملائمة للموظفين .

الجودة والابتكار

ضمان أعلى جودة ممكنة للعملاء في تزويد الخدمات والمنتجات، والاستثمار الدائم في تطوير أنشطتها وتدريب موظفيها.

احترام الأشخاص والبيئة

التصرف بنزاهة وبطريقة صحيحة دائما تجاه أصحاب المصلحة والحكومات والمجتمعات المحلية والمجتمع بشكل عام . يجب التصرف بطريقة مسؤولة تجاه البيئة.

التصرف المسؤول

الامتثال التام للقوانين في أي مكان نعمل به والتصرف بأمانة. ويجب احترام التنوع والاختلاف طبقا للمعايير العالمية للتعايش الإنساني ، دون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو العقيدة أو الدين أو المنصب أو الوظيفة ، وغير ذلك من الأمور الأخرى.

الشفافية

تقديم المعلومات الواضحة والشاملة عن أنشطة إنترسيمنت وإنجازاتها وسياساتها وأدائها بطريقة منهجية ويسهل الوصول إليها.

V-نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية والخط الأخلاقي ولجنة الأخلاقيات والامثال وإدارة المراجعة والمخاطر والامثال

ولن يكون هناك عقوبة أو أنتقام من أي شخص يقدم أي معلومات بنية حسنة حول سلوك سىء مشتببه به أو أي سلوك مخالف لنظام و قواعد التصرفات السلوكية والمهنية. وأيضا سيتم المحافظة على سرية جميع المعلومات التي يتم إبلاغها إلى الخط الأخلاقي ، وأي تحليل أو تقييم يتم نتيجة لهذه البلاغات ، ويمكن للمبلغ اختيارها إذا كان يريد هذه المعلومات أن تكون مجهولة المصدر أم لا.

ويمكن الاتصال بالخط الأخلاقي عبر الموقع الإلكتروني:
<http://compliance.intercement.com/etica.php>

وتتولى لجنة الأخلاقيات والامثال ، التي تتكون من المدير التنفيذي لإنترسيمنت وبعض أعضاء الإدارة العليا، وإدارتي المراجعة والمخاطر والامثال والموارد البشرية مسؤولية المحافظة على قواعد السلوك والتحقيق في الانتهاكات المزعومة سواء لهذا النظام أو للقوانين واللوائح المعمول بها.

يعد نظام وقواعد التصرفات السلوكية و المهنية خطوة مهمة لتوحيد قيم وأخلاقيات العمل، المبنية على الخبرة والنقاش الواسع بين المساهمين والمديرين والموظفين.

ويعتبر الخط الأخلاقي بمثابة قناة اتصال تديرها شركة مستقلة ، وذلك بالنسبة لأي شخص يرغب في توضيح الشكوك وتقديم الاستفسارات أو الشكاوى عند الاشتباه في حدوث السلوك السىء أو أي سلوك مخالف لنظام وقواعد التصرفات السلوكية والمهنية للشركة أو التأكد من حدوث هذا السلوك.

8- كيفية التصرف في المواقف المختلفة

وفي حالة وجود أي تساؤلات، يمكنك الاتصال بإدارة المراجعة والمخاطر والامتثال أو أحد المحامين في الإدارة القانونية أو لجنة الأخلاقيات والامتثال.

و رغم ما سبق، لا تسامح في أي إخلال بالقوانين واللوائح المعمول بها.

يحدد نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية ما الذي تتوقعه المنظمة من جميع أصحاب المصلحة في المواقف المختلفة التي قد يواجهونها داخل أو خارج بيئة العمل.

ويجب عليك الرجوع إلى نظام و قواعد التصرفات السلوكية والمهنية في أي سلوك أو تصرف غير متأكد منه.

9- سلوك إنترسيمنت العام تجاه موظفيها

التنوع والاختلاف

تعتقد إنترسيمنت أن تنوع واختلاف الموظفين في الشركة هو أحد العوامل الرئيسية للمحافظة على نجاحها وأدائها ونموها في السوق. ولهذا السبب، فإنها تسعى إلى تعيين الأشخاص من ذوي الكفاءة والموهبة والإبقاء عليهم والاستثمار بشكل مستمر في تنميتهم وتطويرهم .

عدم التمييز

تلتزم إنترسيمنت بتكافؤ الفرص الوظيفية لجميع الأشخاص، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو المعتقدات أو الدين أو الجنسية. ويعتمد التدرج الوظيفي بشكل حصري على أداء الفرد وموهبته والتزام كل موظف بقيم إنترسيمنت وتفانيه، ومشاركة كل فرد داخل المنظمة. ولا تسامح في أي ممارسات تمييزية ضد أي شخص صاحب مصلحة أو مرشح.

التحرش

غير مسموح بالتحرش المعنوي أو الجنسي في بيئة العمل المحترمة والجديرة بإنترسيمنت من قبل أي موظف أو مقدم خدمة ولا تسامح مع ذلك التصرف. وتسعى إنترسيمنت إلى ضمان مكان عمل خالي من التحرش من أي نوع وأي سلوكيات مسيئة أو غير محترمة. وبهذا المعنى، تمثل إنترسيمنت لجميع القوانين الاتحادية والمحلية التي تحظر التحرش.

ويدخل في نطاق التحرش أي سلوك مسيء، سواء كان لفظيا أو بصريا أو جسديا أو أي سلوك آخر، يخلق بيئة عمل تتسم بالتخويف أو العداوة أو أي أفعال هجومية. وتشمل هذه السلوكيات الممارسات التالية، على سبيل المثال لا الحصر: (١) التحرش الجنسي، (٢) اللغة أو النكات المسيئة، (٣) التعليقات غير المناسبة حول العرق أو الجنس أو الدين، (٤) التعليقات المهينة، (٥) السلوك المخيف أو التهديدي، (٦) مظاهر العداء والتنمر تجاه الخصائص الفردية للآخرين.

الممارسات غير المقبولة

سوف تتم المعاقبة على أفعال التخويف أو الجريمة أو العدوان من قبل الموظفين أو مقدمي الخدمة داخل منشآت إنترسيمنت أو أثناء أدائهم لوظائفهم، سواء ضد زملاء العمل أو أصحاب المصلحة (العملاء والسلطات وأعضاء المجتمع وغيرهم)، وذلك طبقا للقانون والقواعد والسياسات الداخلية للشركة.

منع العقاقير المخدرة والأسلحة والمشروبات الكحولية

وفقا للقاعدة الذهبية بشأن هذا الموضوع ("يحظر العمل تحت تأثير الكحول أو العقاقير المخدرة)، والتي تحكم السلوك المتوقع من جميع الموظفين بإنترسيمنت فيما يتعلق بالسلامة، يمنع منعاً باتاً تعاطي العقاقير المخدرة غير المشروعة أو حمل السلاح في مكان العمل. ويعتبر الإخلال بهذه القاعدة بمثابة انتهاك خطير وسوف يخضع للعقوبات الوظيفية والجنائية. كما يحظر تناول المشروبات الكحولية، باستثناء الاحتفالات والمناسبات التي تنظمها الشركة.

١٠- الحقوق الأساسية للموظفين

الاحترام

يتم التعامل باحترام واهتمام مع جميع الموظفين بغض النظر عن وظيفتهم أو منصبهم أو المسمى الوظيفي لهم أو راتبهم، ويتم توفير ظروف التنمية والتطوير الشخصي والمهني داخل مناخ من الواقعية والتنافس بوحدة العمل.

التقدير

تؤمن إنترسيمنت بالتنمية الإنسانية والمهنية ودعم وتشجيع كل فرد على أساس الإمكانيات الشخصية، مع احترام نظام و قواعد التصرفات السلوكية والمهنية والأداء الشخصي. وتشجع سياسة الموارد البشرية التعاون والتآزر في العلاقات المهنية والعمل الجماعي والقيادة المسؤولة والمبادرات مثل برامج جودة الحياة والاتصال الواضح والشفاف وغيرها من الأشياء التي من الممكن أن تعزز بيئة عمل متميزة داخل المنظمة.

وتشجع المنظمة الاحترام والتعاون بين الموظفين بهدف إيجاد بيئة داخلية مواتية لنمو الأنشطة التجارية والأعمال واستمرارية الأعمال .

الصحة والسلامة

تعطي إنترسيمنت الأولوية لشروط الصحة والسلامة. ويجب أن تكون هذه الشروط محل الاهتمام الدائم. ويجب أن نضمن لموظفينا أقل مخاطر ممكنة أثناء ممارستهم لوظائفهم. ولهذا الهدف، يجب تنفيذ سياسات الوقاية والتثقيف ونشر الوعي. ولكي يتحقق هذا الهدف، يجب على كل فرد الامتثال للقواعد العامة للصحة والسلامة الوقائية، والمشاركة في الدورات التدريبية والأنشطة التوجيهية.

11- السلوك الشخصي للموظفين

تضارب المصالح

يجب تجنب الأنشطة والعلاقات الشخصية التي تتعارض مع مصالح إنترسيمنت. وفي حالة الاشتباه في وجود تضارب في المصالح، يجب مراجعة هذا النظام أو إدارة المراجعة والمخاطر والامتثال أو الخط الأخلاقي أو لجنة الأخلاقيات والامتثال.

ويجب على الموظفين تجنب المواقف التي قد تمثل فيها مصالحهم الشخصية تعارضا فعليا أو محتملا مع مصالح إنترسيمنت. وفي حالة الشك أو الاشتباه، يجب الاسترشاد بالسياسات الداخلية للشركة وهذا النظام .

وتحترم إنترسيمنت العلاقات المعنوية بين موظفيها ، ولكن تتفهم الشركة ضرورة وجود حدود معينة لتجنب تضارب المصالح ، ولذلك لن يسمح بوجود علاقات مع المرؤوسين و/أو الموظفين الآخرين المسؤولين عن الإدارة أو اتخاذ القرارات.

ويجب إبلاغ الرئيس المباشر أو إدارة الموارد البشرية فوراً عن مثل هذه العلاقات. وفي حالة الاشتباه ، يجب الرجوع إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال لتحليل الأمر وإصدار الرأي.

الأنشطة المهنية الخارجية

يجب عدم قبول المناصب أو الوظائف في شركات أو كيانات أخرى في أوقات تتعارض مع ساعات العمل الرسمية. ويجوز قبول الاستثناءات فقط في حالات معينة موافق عليها مسبقاً وموثقة لدى الرئيس المباشر و/أو إدارة الموارد البشرية.

ويجوز للموظفين تأدية الأنشطة الخارجية فقط في حالة عدم تعارضها مع مصلحة إنترسيمنت أو إعاقتهما لأدائهم الوظيفي داخل الشركة.

ويجب الإبلاغ مسبقاً عن أي دعوات لشغل منصب مدير أو استشاري في شركة أو كيان غير تابع لشركات إنترسيمنت لتقييمها من قبل لجنة الأخلاقيات والامتثال. ويجب الحصول على الموافقة المسبقة من مدير الإدارة قبل القيام بأي عمل أو نشاط بالنيابة عن إنترسيمنت أو باستخدام اسمها أو منشأتها.

الهدايا والمعاملات

يمنع عرض أو إعطاء أو استلام الهدايا أو المعاملات أي كانت قيمتها، أو أي نوع من المزايا إلى الهيئات العامة أو الموظفين العموميين. وفي حالة عدم إمكانية الرفض لأي سبب من الأسباب، يجب إبلاغ الرئيس المباشر وإدارة المراجعة والمخاطر والامتثال بهذا الأمر.

ويجب أن يكون قبول أو عرض / تسليم الهدايا أو المعاملات للأفراد في القطاع الخاص مقتصرًا على مبلغ وقدره ١٠٠ دولار أمريكي، ولا يجوز قبول أو عرض أو الحصول على هذه الهدايا والمعاملات في مقابل التأثير في قرارات الأعمال أو الأنشطة التجارية (حتى وإن لم تتجاوز قيمتها هذا المبلغ).

وفي حالة عدم إمكانية رفض أو إرجاع الهدايا أو المعاملات من الموظف العام أو من موظف القطاع الخاص، يجب إرسال هذه الأشياء إلى إدارة الموارد البشرية المحالية لإنترسيمنت لإجراء سحب بين الموظفين.

تعيين الأقارب والأشخاص المقربين

يجب على الموظفين الإفصاح لمدراءهم عن جميع الحالات التي يسعى فيها أقاربهم أو الأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة وثيقة للتعيين بمجموعة شركات إنترسيمنت أو توريد السلع أو الخدمات للشركة. ويتحمل المديرون مسؤولية إبلاغ لجنة الأخلاقيات والامتثال بمثل هذه الحالات. ويعتبر ترشيح الأقارب والأصدقاء للوظائف الشاغرة بإنترسيمنت ممارسة تقليدية. وفي حالة حدوث ذلك، فمن الإجمالي إبلاغ إدارة الموارد البشرية بهذا الأمر. والأمر يرجع إلى الإدارات المسؤولة لاتخاذ قرار اختيار وتعيين هؤلاء الأشخاص.

ويفضل أن تكون جميع الهدايا والمجاملات مؤسسية (كأن تحمل شعار الشركة على سبيل المثال)، وتمثل لجميع القوانين واللوائح المعمول بها وتحترم المبادئ الأخلاقية لإنترسيمنت، حسب التعريفات الواردة في السياسات المحددة.

ويجب إبلاغ لجنة الأخلاقيات والامتثال بالدعوات للفعاليات الفنية والسفرات التي تعقد لمصلحة الشركة. ويكون التقييم فردياً ولكل حالة على حدى، مع الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها. ويجب رفض الدعوات للفعاليات والسفرات التي لا تنطبق عليها المعايير المذكورة أعلاه.

ويجب اعتماد مصروفات كل موظف من قبل الرئيس المباشر على الأقل وذلك طبقاً لمعايير التكاليف والنفقات.

١٢- السلوك تجاه السوق والعملاء والموردين والبنوك والشركاء والمنافسين

خدمة العملاء

إلى جانب ضمان جودة المنتجات والخدمات المقدمة، تلتزم إنترسيمنت بخدمة العملاء والمستهلكين دائماً بكفاءة وسرعة ولطف وشفافية. وفي حالة تعذر تقديم منتج أو خدمة إلى العميل أو المستهلك، يجب تحديد هذه الظروف بوضوح وشرح الأسباب بطريقة محترمة.

المنافسة وحقوق العميل

ترى إنترسيمنت أن المنافسة الشريفة واحترام حقوق العميل هي العوامل التي تسهم في تنمية السوق على أساس مستدام. ولا يجوز إجبار أي عميل على قبول أي شروط مخالفة لهذه القواعد لشراء المنتج أو الخدمة من وحدات الأعمال التابعة لإنترسيمنت.

الجودة والامتثال

يجب تقديم المنتجات أو الخدمات فقط التي تمثل للقوانين والمعايير الصناعية. وفي حالة عدم الامتثال، يجب اتخاذ التدابير التفسيرية أو التعويضية.

المنافسة والممارسات المناهضة للمنافسة

تحتزم إنترسيمنت منافسيها وتسعى إلى التنافس معهم بنزاهة ومصداقية من خلال طرح المنتجات والطول على قاعدة مميزة بالنسبة لعملائها، وهي تأمين معادلة مغرية للنسبة بين الكلفة والمميزات. لن يتم قبول السلوكيات أو الأفعال التي قد تمثل افتراء على المنافسين أو تشهيراً بهم. وتشارك إنترسيمنت في مبادئ المنافسة الحرة والجمعيات الصناعية بهدف المساهمة في تعزيز تنمية القطاعات الاقتصادية التي تعمل بها.

السرية

تلتزم إنترسيمنت وموظفوها بالمحافظة على سرية أي معلومات يتم الحصول عليها من العملاء وشركاء الأعمال. وتعتبر الثقة أحد الأسس المهمة لعلاقتنا مع السوق.

ولكي تتمكن إنترسيمنت من توسعة عملياتها المستدامة، فإنها توصي إدارات المشتريات والتوريد للبحث عن الطرق الدائمة للتأثير في موردي منتجاتها وخدماتها وتجهيزاتها لاتخاذ الإجراءات المسؤولة في المجالات الاجتماعية والبيئية وإنشاء المزيد من تحالفات العمليات المستدامة.

وأي مشتريات وعقود موقعة مع الحكومة الاتحادية أو الإقليمية أو البلدية أو مع الموظفين العموميين يجب أن تتضمن بشكل محدد تقييم للقوانين واللوائح المعمول بها لضمان الامتثال لجميع المتطلبات الحكومية.

وطبقا لما ينص عليه هذا النظام ومعيار علاقة إنترسيمنت بالمنافسين، يحظر إتيان أي فعل أو تصرف من شأنه أن يعطي الأفضلية إلى الممارسات غير العادلة ويقوض المنافسة النزيهة.

وهذا يشمل تشكيل اتحاد احتكاري للمنتجين، وهو عبارة عن اتفاق أو ممارسة بين المنافسين لتحديد الأسعار ونسبة المشاركة بالسوق وإنشاء آليات لتقييد الإنتاج وترتيب العطاءات العامة (تزوير المناقصات) وأي أفعال حساسة أخرى والتي يمكن اعتبارها ممارسات مناهضة للمنافسة.

المشتريات والعقود

يجب أن تكون العلاقات مع الموردين والشركاء الآخرين مبنية دائما على البحث عن الجودة و نسبة ملائمة بين الكلفة والمميزات والمصدقية والموثوقية الفنية والمالية والنزاهة في المفاوضات المتعلقة بالتشريعات والبيئة والحقوق التجارية والاجتماعية والتعاقدية.

١٣- السلوك تجاه وسائل الإعلام

مع الاحتفاظ بحقها في عدم إصدار الرأي في الأمور التي تسيير ضد مصالحها أو المحافظة على سرية المعلومات التي تعتبر استراتيجية.

ويصرح فقط للموظفين المعيّنين للتصرف كمتحدثين رسميين للشركة بالتحدث نيابة عن إنترسيمنت. ويجب عليك إبلاغ رئيسك المباشر أو إدارة اتصالات الشركة في حالة التعاقد مع وسائل الإعلام لتقديم المعلومات أو كتابة المقالات أو عمل المقابلات أو تقديم التصريحات بالنيابة عن الشركة. وأي تفاعل مع وسائل الإعلام هو مسؤولية المتحدثين الرسميين و/أو الأشخاص المعيّنين خصيصاً لهذا الأمر. ولا يسمح للموظفين بالاتصال بالصحافة نيابة عن إنترسيمنت دون تصريح مسبق من إدارة اتصالات الشركة.

يجب على جميع موظفي إنترسيمنت المحافظة على علاقة أخلاقية ومستقلة مع وسائل الإعلام. وتحترم إنترسيمنت حق الأفراد في أن يتم إعلامهم بالقضايا العامة، حتى عند الإشارة إلى شركة خاصة معينة، وتعتبر أن مسؤولية الصحافة هي الحصول على هذه المعلومات والإفصاح عنها. وبالإضافة إلى ذلك، تؤمن الشركة بأن وجود الصحافة الحرة والمستقلة وغيرالمتحيزة يساهم في تحسين السوق والديمقراطية والمواطنة. ولهذا السبب، ترفض إنترسيمنت استخدام السلطة الاقتصادية في تقويض حركة الصحافة لحثها على الإفصاح عن معلومات غير حقيقية. وتؤمن إنترسيمنت بأهمية دور الصحافة في بناء صورة المنظمة أمام الرأي العام وتسعى إلى توفير المعلومات أو الاستجابة إلى المطالب عند الاقتضاء،

١٤- السلوك تجاه الشركة وأصولها

وسائل الاتصال واستخدام الشبكات الاجتماعية

يجب أن يكون استخدام أجهزة ووسائل الاتصال الخاصة بالشركة (الهاتف والبريد الإلكتروني والإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي وغيرها) للاتصالات الشخصية في حدود الضرورة فقط . وطبقا للوائح الداخلية المحددة في هذا الشأن، يجب عدم استخدام الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي لنقل أو استلام المحتوى الهجومي أو العدواني أو الإيادي أو المعلومات عن الآراء السياسية أو الدينية أو غيرها أو إرسال الرسائل الهجومية المخالفة لقيم إنترسيمنت المنصوص عليها في هذا النظام والتي قد تدمر سمعة الشركة.

ويحظر أيضا الإفصاح عن المعلومات الاستراتيجية أو التعليقات بالنيابة عن الشركات على بوابات الإنترنت أو في مواقع التواصل الاجتماعي بشكل عام.

كل موظف مسؤول عن الاستخدام الملائم لممتلكات الشركة وأصولها التي هي جزء مباشر أو غير مباشر من عمله والمحافظة عليها والامتناع عن استخدامها للحصول على المنفعة الشخصية. ونفس الشيء ينطبق على أصول العملاء والموردين والشركاء المستخدمة في أنشطة الشركة. ويجب الامتناع عن استخدام هذه الممتلكات والأصول للحصول على المنفعة الشخصية، باستثناء ما هو مصرح به. وتشمل هذه الممتلكات والأصول، على سبيل المثال لا الحصر، العقارات والأجهزة والمعدات والمرافق والمنشآت وخطط الأعمال والمعلومات الفنية ومعلومات السوق وبرامج الحاسب الآلي والنماذج وأوراق العمل والوثائق وغيرها من البنود التي تشكل جزءا من أصول إنترسيمنت. وأي اختلاس أو إساءة استخدام لأي من هذه الأصول ، سواء بالنسخ أو البيع أو التوزيع للغير، يمثل انتهاكا قد يستوجب العقوبات الجنائية والوظيفية.

تكنولوجيا المعلومات

يجب على الموظفين الامتناع لتدابير أمن المعلومات المعمول بها وحماية كلمات المرور الخاصة بهم على شبكات الإنترنت والعناية بأجهزتهم الإلكترونية التي توفرها لهم إنترسيمنت.

براءات الاختراع والاختراعات

يجب المحافظة على سرية الابتكارات المطورة من قبل الموظفين خلال عملهم، وأيضا براءات الاختراع وحقوق الملكية الناشئة عن هذه الابتكارات والاختراعات، ويجب دمجها في أصول الشركة، حتى بعد إنهاء علاقة عمل الموظف مع الشركة.

المعلومات عن إنترسيمنت وأنشطتها التجارية

يجب على الموظفين حماية سرية المعلومات الداخلية الخاصة بإنترسيمنت. ويجب الإفصاح عن هذه المعلومات داخليا وخارجيا فقط من قبل الشخص المصرح له بذلك، وأي إفصاح من هذا القبيل يجب أن يتم بدقة متناهية وموضوعية وبالشكل الملائم. وكل موظف مسؤول عن سرية المعلومات التي لديه ويجب عليه إشعار رئيسه المباشر في حالة وجود أي معلومة قد تبدو غير معتادة أو غير ممثلة لقيم إنترسيمنت. وتخضع البيانات الخاطئة أو الافتراءات على زملاء العمل أو الشركة أو شركائها أو مورديها أو عملائها للعقوبات الجنائية أو الوظيفية.

سجلات الحسابات و غيرها

يجب إعداد سجلات الحسابات بشكل ملائم وواضح وموضوعي مع الامتثال للتشريعات والقوانين المعمول بها. ويجب أن تكون سجلات الحسابات صحيحة ودقيقة وكاملة. ولا يجوز تحت أي ظرف من الظروف إدخال أي قيود محاسبية، سواء بشكل كلي أو جزئي لغرض إخفاء أنشطة غير قانونية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب إعداد سجلات الحسابات والإشراف عليها من قبل الشخص المسؤول بشكل مباشر عنها ومديري وحدة الأعمال، وذلك طبقا للقوانين واللوائح الضريبية والقواعد الداخلية. وتكون القيود وسجلات الحسابات متاحة للمديرين وإدارة المراجعة والسلطات القانونية.

المعلومات الداخلية

يجب على الموظف الاحتفاظ بسرية المعلومات غير العامة التي يحصل عليها، حتى بعد مغادرته للشركة. ويعتبر استخدام المعلومات الداخلية لتحقيق المنفعة الخاصة أو الشخصية أو لصالح الغير بمثابة جريمة تخضع للعقوبات الجنائية والوظيفية الملائمة، ويشمل ذلك طالات تداول الأوراق المالية في سوق المال.

أوراق العمل ووثائق الشركة

جميع أوراق العمل والتقارير والمراسلات وغيرها من الوثائق التي يستخدمها الموظف لأداء عمله هي ملكية خاصة للشركة ولا يجوز للموظف أخذها أو نسخها عند إنهاء علاقة عمله مع الشركة. ويجب الاحتفاظ بهذه المعلومات طبقا لمعايير أمن المعلومات.

قوانين الخصوصية

تقوم إنترسيمنت بجمع المعلومات الشخصية للمستخدمين ومعالجتها فقط لأغراض العمل وللغرض الذي تم جمعها لأجله، باستثناء ما يفرضه أو يقرره حكم المحكمة. وتلتزم إنترسيمنت أيضا بحماية هذه المعلومات من فقدان أو إساءة الاستخدام أو الإفصاح المحتمل.

١٥- السلوك تجاه المجتمع والبيئة

وتدعم إنترسيمنت الأنشطة التي تساعد على تنمية الأطفال في المجتمعات التي تعمل بها وتنفذ هذه الأنشطة لأقصى حد ممكن، وتقدم أيضا الشراكات وبرامج التدريب والتعلم للشباب.

الأنشطة السياسية والدينية

تحتزم إنترسيمنت الأنشطة المدنية والدينية والسياسية لموظفيها، بشرط أن تمارس في غير أوقات العمل وعلى أساس شخصي منفرد .

وبالمثل، لا تشارك الشركة في الأنشطة السياسية، وأي موظف يرغب في المشاركة في مثل هذه الأنشطة يجب أن يفعل ذلك بصورة فردية، بدون استخدام اسم إنترسيمنت أو مواردها. ولا يسمح للموظفين بطلب مشاركة أو دعم أو تمويل أو تدخل موظفين آخرين أو وحدات الأعمال في أي مرشح أو حزب سياسي . ويجب على الموظف ممارسة الأنشطة السياسية خارج بيئة العمل وبعد ساعات العمل الرسمية.

أنشطة النقابات المهنية

تسعى إنترسيمنت إلى المحافظة على علاقة قائمة على الاحترام مع النقابات المهنية وعدم التمييز ضد الموظفين المنضمين لهذه النقابات، وتعترف بالحق في حرية المشاركة في النقابات المهنية.

تسعى إنترسيمنت دائما إلى التعايش بشكل متناغم مع المجتمعات التي تعمل بداخلها واحترام الأشخاص وتقاليدهم وقيمهم وبيئتهم. وفي نفس الوقت، تسعى الشركة إلى التعاون النشط والفعال مع التنمية المحلية وتحسين جودة الحياة وتقليل المشكلات وتقليل الفوارق الاجتماعية. وتنفذ وحدات الأعمال داخل الشركة بنفسها الإجراءات لتحقيق هذه الأهداف ومن خلال مؤسسة إنترسيمنت.

عمالة الأطفال

ترفض وحدات العمل تشغيل الأطفال وتسعى إلى ضمان امتثال مورديها وعملائها وأي شركاء آخرين لنفس هذا المبدأ.

البيئة

وجميع عمليات التخطيط ومراقبة الاستثمار الاجتماعي متوافقة مع السياسات العامة، بمشاركة المجتمع المدني المنظم والموظفين من وحدات إنترسيمنت من خلال لجان التنمية المجتمعية. ودائما ما تهدف المبادرات التي تدعمها إنترسيمنت إلى استقلالية المجتمع المحلي وإنشاء الإجراءات المستدامة التي يمكن مضاعفتها في السياقات المختلفة.

المؤسسات الدينية

تسعى إنترسيمنت إلى المحافظة على علاقة جيدة مع المؤسسات الدينية واحترام جميع الطوائف والمعتقدات، لكل من موظفيها والمجتمعات التي تعمل بداخلها.

يجب ممارسة جميع أنشطة وحدات الأعمال مع الامتثال للقوانين واللوائح البيئية، مع الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والمحافظة على البيئة والتنوع البيولوجي. ولهذا الغرض، يتم تشجيع وحدات الأعمال على تنفيذ أنظمة الإدارة المتكاملة والحصول على شهادة الجودة البيئية والسلامة والصحة المهنية. وتتعاون وحدات الأعمال مع المجتمعات التي تعمل بها لزيادة الوعي البيئي وتنفيذ تدابير المحافظة على البيئة. وبالشكل نفسه، تسعى إنترسيمنت إلى امتثال جميع أصحاب المصلحة لنفس القيم والاتجاهات.

الاستثمار الاجتماعي الخاص

تقوم إنترسيمنت من خلال معهد إنترسيمنت ومؤسسة لوما نيجرا ولجان الاستثمار الاجتماعي في جميع المواقع التي تتواجد بها الشركة، بتنفيذ الشراكات والاستثمارات بشكل منهجي وطوعي في المشروعات والإجراءات المعنية بالطفولة المبكرة والتعليم والعمل وزيادة الدخل وتشجيع الرياضة والثقافة إلى جانب حوافز ممارسة المواطنة.

١٦- السلوك تجاه الموظفين وجمعيات رجال الأعمال والهيئات

تتمثل فلسفة إنترسيمنت في المشاركة في الكيانات والجمعيات التي تمثل قطاعها التشغيلي، طالما كانت هذه المشاركة تسهم في تنمية القطاع ولا تتضمن إخلالا بقواعد ومبادئ المنافسة الحرة. ويجب على كل وحدة عمل تحديد صيغة المشاركة، أخذا في الاعتبار ملفات الجمعيات المحلية.

وتنظر الشركة إلى المشاركة النشطة للموظفين في الكيانات الاجتماعية أو الثقافية أو الخيرية المعترف بها علنيا باعتبارها مشاركة هامة في المجتمع وفي الدولة، بشرط ألا تؤثر هذه المشاركة في عملهم اليومي بالشركة.

١٧- المسؤولية الاجتماعية

تسعى إنترسيمنت إلى إقامة علاقة أخلاقية وشفافة مع الموظفين ومقدمي الخدمة والموظفين العموميين والموردين والعملاء والمنافسين والمجتمعات التي تعمل بها وأي جمهور آخر تربطه بالشركة علاقة ما. ويعتبر احترام الثقافة المحلية والتعاون من أجل تهيئة بيئة يمكن فيها للأشخاص والمنظمات تطوير إمكاناتهم واحترام البيئة وتشجيع الإجراءات التطوعية التي تتجاوز الامتثال للقوانين ومتطلبات الترخيص جزءا أصيلا من استراتيجية الشركة للمساهمة في بناء مجتمع أكثر استدامة.

١٨- السلوك تجاه السلطات الحكومية والقطاع الخاص والأطراف الأخرى

مكافحة ممارسات الفساد

مبنية على مواقف مهنية وصحيحة وممتثلة في جميع الأحوال للقوانين واللوائح المعمول بها دون استثناء. ويحظر تقديم أو تلقي أي نوع من المزايا أو الهدايا من القطاع العام أو الخاص. ويحظر أيضا توظيف السياسيين البارزون للحصول على مزايا غير مناسبة للعمليات التجارية أو لأنفسهم. ويجب أن يكون تعيين الموظف العام ممثلا لجميع القوانين واللوائح المعمول بها ولا يجوز استخدامه كستار للرشوة أو أي أنشطة أخرى غير قانونية.

ويجب رفض جميع أشكال التفاعل أو الضغط أو الالتماس مع / من الموظفين العموميين أو موظفي القطاع الخاص والذي يتعارض مع الشروط المنصوص عليها في هذا النظام وإبلاغه فوراً إلى الرئيس المباشر ولجنة الأخلاقيات والامتثال.

وتنتهج إنترسيمنت فلسفة الألتزام الكامل بقوانين البلدان التي تعمل بها وتتوقع نفس السلوك من موظفيها.

يقصد بالفساد بشكل عام الحصول على أو محاولة الحصول على منفعة شخصية أو ميزة تجارية بطرق ووسائل غير ملائمة وغير مشروعة. وقد يتضمن الفساد دفع أو تبادل أي شيء ذي قيمة، ويشمل ذلك الرشوة والابتزاز.

وتميز قوانين بعض البلدان بين رشوة الموظف العام ورشوة شخص ليس موظف عام. أما بالنسبة لإنترسيمنت، فلا يوجد فرق بينهما. ويمنع معنا باتا دفع رشوة لأي شخص.

العلاقة مع السلطات الحكومية والقطاع الخاص

تدين إنترسيمنت الفساد، المتمثل في الرشوة والاحتيال، وتمثّل لجميع اللوائح المعمول بها والتي تهدف إلى مكافحة هذه الممارسات. ووفقاً للمبادئ المنصوص عليها في هذا النظام ومعايير إنترسيمنت لمكافحة الفساد، يجب أن تكون العلاقات مع السلطات أو الموظفين العموميين أو موظفي القطاع الخاص

العلاقة مع الغير

يجب أن تكون العلاقات التجارية مع الغير من القطاع العام و/أو القطاع الخاص مبنية على أساس قانوني وغير متحيز، والذي يكون قائماً على الجودة و نسبة ملائمة بين الكلفة و المميزات والمهارات الفنية. وفي حالة تضارب المصالح مع الغير أو الاشتباه في ذلك، يجب إبلاغ لجنة الأخلاقيات والامتثال على الفور، والتي سوف تتولى عملية التحليل واتخاذ القرار.

ويمنع منعاً باتاً ممارسة أنشطة غسيل الأموال وتمويل الإرهاب. ويجب أن يضمن الموظفون تعامل الشركة مع الغير فقط من ذوي السمعة الجيدة والذين يمارسون أنشطتهم بصورة قانونية ويحصلون على مواردهم من المصادر القانونية.

١٩-التصرفات فيما يتعلق بسوق المال

بما في ذلك تداول الأوراق المالية في سوق المال، وبالتالي فهو محظور. وبذلك فإن أي معلومات قد تؤثر على قيمة الأسهم أو أداء الأسهم في السوق أو قرار شراء أو بيع الأوراق المالية للشركة تعتبر معلومات سرية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون الإفصاح عن هذه المعلومات ممثلاً امتثالا صارماً للإجراءات الموضوعية من قبل الجهات الرقابية والتنظيمية لسوق المال، وعلى المسؤولين والموظفين عدم استخدام هذه المعلومات بشكل مباشر أو الإفصاح عنها للغير.

ومن هذا المنطلق، لا يسمح للموظفين تحت أي ظرف إعطاء النصيحة عن شراء وبيع الأسهم أو الأوراق المالية أو الصكوك الأخرى التي تصدرها إنترسيمنت بناء على المعلومات الداخلية المتاحة لهم بحكم عملهم والتي لم يتم الإفصاح عنها للجمهور بعد. ولن تتسامح إنترسيمنت مع أي إفصاح عن المعلومات الداخلية للسوق. والفشل في الامتثال لهذا المبدأ سوف يعرض صاحبه لتطبيق العقوبات المناسبة.

تهدف إنترسيمنت إلى تبني أفضل ممارسات حوكمة الشركات وتعمل باستمرار في هذا الاتجاه. وتمثل الشركة امتثالا كاملاً للقواعد واللوائح المطبقة على شركات القطاع العام، وتزود المساهمين والمشاركين في السوق والمستثمرين المحتملين بجميع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الاستثمارية وأيضا المعلومات عن أدائها ومشروعاتها المحتملة.

ولا تحظر إنترسيمنت معاملات الأسهم و/أو الأوراق المالية الأخرى. وعلى الرغم مما سبق، تجرى هذه المعاملات نيابة عن الموظفين وتحت مسؤوليتها الحصرية، أخذاً في الاعتبار أن يبيع وشراء الأسهم و/أو الأوراق المالية يخضع لمخاطر سوق الأوراق المالية. ويجب أن يضمن الموظفون السرية التامة للمعلومات ذات الصلة التي لا يتم الإفصاح عنها في السوق. ومن هذا المنطلق، لا يسمح بالتداول من الداخل في الشركة. ويعد استخدام المعلومات الداخلية للشركة للحصول على المنفعة الشخصية أو لصالح الغير جريمة،

٢٠-المسؤولية عن نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية

تعتبر لجنة الأخلاقيات والامتثال هي المسؤولة مسؤولية كاملة عن نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية لإنترسيمنت، طبقا لتعريفات مجلس إدارة إنترسيمنت.

القيادة

كل قائد فريق في وحدات العمل هو ممثل لإنترسيمنت بالنظر إلى الموظفين التابعين له، ويجب عليه الآتي:

- أن يكون على دراية تامة بهذا النظام لتوضيح أي شكوك لفريقه. وفي حالة تعذر ذلك، يجب عليه رفع التساؤلات والقضايا إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال،
- تبني السلوكيات والاتجاهات الممتثلة لنصوص نظام وقواعد التصرفات السلوكية و المهنية كي يتصرف كقدوة لمرؤوسيه،
- توصيل قيم إنترسيمنت وتعريفات نظام وقواعد التصرفات السلوكية و المهنية إلى فريقه وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يتواصل معهم، وتعريفهم بالإجراءات المعمول بها،
- التعرف على انتهاكات نظام وقواعد التصرفات السلوكية و المهنية واتخاذ الإجراء اللازم لتصحيحها ومحورها، والإبلاغ عن أي أحداث أو وقائع إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال لأغراض جمع المعلومات واتخاذ التدابير الإضافية.

المسؤولية الفردية

يجب على كل موظف في إنترسيمنت الامتثال إلى نظام و قواعد التصرفات السلوكية و المهنية وإبلاغ رئيسه المباشر أو إدارة المراجعة والمخاطر والامتثال أو الخط الأخلاقي أو لجنة الأخلاقيات والامتثال بأي إخلال بنصوص النظام.

**نظام وقواعد
التصرفات
السلوكية
والمهنية**

إقرار بالالتزام

أقر بموجبه أنا الموقع أدناه بأنني على علم بأنه يجب على جميع الموظفين ومقدمي الخدمات توجيه سلوكياتهم طبقا للقيم والمعايير الواردة في نظام وقواعد التصرفات السلوكية والمهنية الذي تسلمته الآن ، والذي أتعهد بقراءته والالتزام بما جاء فيه.

..... /./... الاسم:

..... التوقيع:

