

مدونة

الأخلاقيات

والسلوك

التجاري



أخلاقيات حياة

1. أخلاقيات (حياة) Hayat
2. مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري
  - أ. قيمنا الأخلاقية الأساسية
  - ب. إدارة تضارب المصالح
    1. العلاقات المهنية مع الموردين أو العملاء أو المنافسين
    2. علاقات الزواج أو القرابة بين الموظفين
    3. الوظيفة الجانبية
    4. تعامل موظفي "حياة" السابقين مع "حياة كيميما"
    5. استلام وتقديم الهدايا
    6. الأنشطة السياسية
    7. العلاقات مع وسائل الإعلام وتمثيل الشركة
    8. استخدام موارد الشركة
    9. سوء السلوك
  - ج. مسؤولياتنا
    1. مسؤولياتنا القانونية
    2. المسؤوليات تجاه شركائنا في الأعمال
    3. نهج المنافسة والمسؤوليات تجاه القطاع
    4. المسؤوليات تجاه موظفينا
    5. المسؤوليات تجاه المجتمع والإنسانية
    6. المسؤوليات نيابة عن العلامة التجارية "حياة"
  - د. حماية الأسرار التجارية و الخصوصية
    1. حماية المعلومات السرية والمسؤوليات
    2. حماية البيانات الشخصية
    3. الحوكمة والتنفيذ
- أ. الواجبات والمسؤوليات
  1. واجبات ومسؤوليات الموظفين
  2. واجبات ومسؤوليات المدراء
- ب. تنظيم لجنة الأخلاقيات وتسوية حالات عدم الامتثال

## 1 - أخلاقيات "حياة"

تحدد مدونة أخلاقيات العمل التي تبناها الموظفون وأصحاب المصلحة في ش.ذ.م.م حياة دي.إتش.سي الجزائر (Sarl Hayat DHC) والشركات التابعة لها (المشار إليها فيما يلي بـ "حياة" أو "حياة كيميا") باعتبارها قيمهم الأساسية، معايير السلوك في علاقاتنا التجارية.

يجب على كل من هو جزء من "حياة" أن يتبنى هذه المبادئ وأن يعكسها في سلوكياته.

يتم تناول مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري تحت العناوين الرئيسية: قيمنا الأخلاقية الأساسية، وإدارة تضارب المصالح، ومسؤولياتنا، وحماية الأسرار التجارية، والخصوصية. ويتم تناول مبادئ إدارة النظام الأخلاقي وتنظيم لجنة الأخلاقيات وتسوية حالات عدم الامتثال، في قسم الحوكمة والتنفيذ.

## 2 - مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري

### أ. قيمنا الأخلاقية الأساسية

الأمانة والصدق هما قيمنا الأساسية في جميع أنشطة أعمالنا. يتصرف موظفو "حياة" وأصحاب المصلحة بنزاهة في جميع تعاملاتهم فيما بينهم.

إن العدالة ورعاية وخدمة حقوق الناس من أهم مبادئنا الأساسية في أنشطتنا التجارية.

يعد احترام الأفراد والمجتمع والتقاليد والامتثال لقوانين البلدان التي نعمل فيها من أهم عناصر ثقافة أعمالنا وفلسفتنا الإدارية.

### ب. إدارة تضارب المصالح

تضارب المصالح هو أي موقف يكون فيه لشخص أو لمنظمة إمكانية إساءة استخدام مركزه للحصول على مصلحة شخصية أو تنظيمية. وما دما جزءا من حياة، فإننا نتجنب الحالات التي قد تؤدي إلى تضارب المصالح في أنشطتنا التجارية أو تخلق انطبعا بذلك.

وفيما يلي شرح لحالات تضارب المصالح المحتملة، والإجراءات التي يتعين اتخاذها في هذه الحالات، والسلوكيات المتوقعة من موظفينا في سياق مدونة أخلاقيات "حياة":

### 1. علاقات العمل مع الموردين أو العملاء أو المنافسين

إذا كانت هناك علاقة زواج أو قرابة أو أي علاقة وثيقة أخرى قد تؤدي إلى تضارب محتمل في المصالح في تعاملاتنا التجارية مع مورد أو عميل (تاجر / موزع) أو منافس لـ "حياة كيميا"، فإننا نرسل الإخطارات اللازمة ونتخذ الاحتياطات في إطار مبدأ الشفافية.

فعلى سبيل المثال، إذا كان للموظف المخول سلطة الشراء أن يشتري شيئاً من شركة يعمل فيها أحد أفراد أسرته، فعليه/عليها أن يخطر رئيسه بهذا الموقف وأن يضمن اتخاذ التدابير اللازمة.

نتخذ تدابير عند نشوء حالة تضارب في المصالح مع شريك تجاري بسبب موقفنا في حياة . ومنتشاور مع مديرنا أو مصلحة إدارة الموارد البشرية أو لجنة الأخلاقيات في الحالات التي نتردد فيها.

## 2. علاقات الزواج أو القرابة بين الموظفين

نتجنب إنشاء آليات لصنع القرار وتسلسل إداري مع تكوين لعلاقات وثيقة، مما قد يؤدي إلى تضارب في المصالح.

يجب على موظفينا إخطار الإدارة العليا بهذه المواقف في "إعلان الامتثال لمدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري" الذي يتم تقديمه سنوياً.

لا يمكن لموظفينا المشاركة في إجراءات التوظيف الممكنة للأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة وثيقة.

## 3. الوظيفة الجانبية

من الضروري ألا يعمل موظفو "حياة كيميا" تحت أي اسم كان لفرد و / أو لمنظمة أثناء أو خارج ساعات العمل مقابل رسوم أو فائدة مماثلة أو القيام، بشكل مباشر أو غير مباشر، بأنشطة قد تقتضي تصنيفهم على أنهم "تجار" أو "بائعين".

لا يجوز لموظفي "حياة كيميا" العمل كأعضاء مجلس إدارة أو مدققي حسابات لشركات أخرى ما لم يحصلوا على موافقة مجلس إدارة "حياة كيميا". ولا يجوز للمنافسين وأصحاب المصلحة في "حياة كيميا" اشراكهم كموظفين.

ومع ذلك، يمكن لموظفينا العمل كمدرّاء أو معلمين في الجمعيات أو المؤسسات أو المنشآت المهنية أو التعليمية التي تؤدي خدمة عامة، ما لم تنشأ ظروف تضارب المصالح، وتتم الموافقة على هذا النشاط من قبل مدير الموارد البشرية والمدير العام.

يُستثنى من القيد المذكور أعلاه، الموظفون الذين يزاولون مهام التحكيم و المصالحة، والشهود الخبراء المكلفين من قبل الهيئات القضائية والإدارية. ونحن نبذل قصارى الجهد حتى لا تمنعنا استثماراتنا الشخصية وأنشطتنا ضمن هذا الإطار من أداء واجباتنا الحالية بشكل كامل وفي الوقت المناسب.

## 4. تعامل موظفي "حياة" السابقين مع "حياة كيميا"

بعد مغادرة الموظفين لـ "حياة"، يجوز لهم العمل مع "حياة كيميا" أو الشركات التابعة لها كبايعين ومقاولين ومستشارين ومفوضين وممثلين وتجار، وما إلى ذلك (من خلال إنشاء شركات أو من خلال الشراكة أو كمديرين أو صناع قرار) بشرط استيفائهم لشروط معينة.

- يجب ألا يكون للموظف سجل إجراءات تأديبية في الشركة السابقة.

• وفي حالة وجود تضارب في المصالح فيما يتعلق بالأعمال التي يرغب في القيام بها مع "حياة كيميا" والواجبات التي كان يؤديها في "حياة كيميا" من قبل، يجب عليه الحصول على موافقة لجنة الأخلاقيات. فعلى سبيل المثال، إذا أصبح أحد موظفي "حياة" الذي عمل في قسم شراء المواد الخام من قبل ممثلاً لشركة توريد للمواد الخام في نفس المنطقة، فإن عمله مع "حياة كيميا" يتطلب موافقة لجنة الأخلاقيات.

عند إجراء تقييمها، تقوم لجنة الأخلاقيات بتقييم الملف الشخصي السابق للموظف، وتضارب المصالح المحتمل للوضع ويجوز لها أن تطبق فترة تجميد لا تقل عن (02) سنتين بعد تاريخ مغادرة الموظف السابق.

## 5. استلام وتقديم الهدايا

يجب ألا يطلب موظفو "حياة" أي هدايا شخصية أو مساعدات أو ترفيه أو خصومات خاصة أو عمولات وما إلى ذلك مما قد يعرض للخطر القرارات التي سيتخذونها بالنيابة عن "حياة"، والإجراءات التي سيقدمونها في نطاق الأنشطة التجارية. ويجب ألا يقبلوا أي نوع من العروض.

يمكن استلام الهدايا التي لها قيمة رمزية واضحة، والتي ليس لها أي عائد تجاري، والتي يتم تقديمها إلى الشركة (مثل اللوحات، والزهور، والشكولاتة، وما إلى ذلك) نيابة عن الشركة من خلال مراعاة القيم الثقافية المحلية. ومع ذلك، يجب إخطار إدارة الموارد البشرية في الدولة بهذه المواقف، أو المديرية العالمية للموارد البشرية عند الاقتضاء.

تعتبر مشاركة موظفي "حياة" في الأنشطة المتعلقة بوظائفهم التي ترعاها أو تدفع ثمنها أطراف ثالثة (مثل الترفيه، والدورات التدريبية المجانية، والندوات، والإقامة، والرحلات، والعشاء وما إلى ذلك) مهمة لأنها قد تؤدي إلى تضارب محتمل في المصالح. لا يجوز قبول الدعوات للمشاركة في الأنشطة المجانية والمؤتمرات والاجتماعات الترويجية والدورات التدريبية التي تنظمها أطراف ثالثة إلا من خلال الحصول على موافقة خطية من المدير العام للبلاد.

وتنطبق هذه المبادئ أيضاً على تقديم الهدايا.

## 6. الأنشطة السياسية

يجب على موظفي "حياة" مراعاة الأمور التالية عند قيامهم طوعاً بأنشطة سياسية في إطار حقوقهم الدستورية.

• يجب على الموظفين، في الأنشطة السياسية التي يشاركون فيها، تجنب المواقف التي قد تؤدي إلى تضارب المصالح مع واجباتهم ومسؤولياتهم الحالية. وفي هذا الصدد، لا يمكن استخدام اسم الشركة وحقوق ملكيتهم فيها ومواردها في أنشطتهم السياسية الشخصية.

• لا يسمح للموظفين بالدعاية السياسية خلال ساعات العمل. ولا يمكن أن يُطلب من الموظفين أن يصبحوا أعضاء في أي حزب سياسي، ولا يمكن استغلال ساعات عمل الموظفين الآخرين لهذه الأنشطة.

## 7. العلاقات مع وسائل الإعلام وتمثيل الشركة

يجب اتباع سياسات وإجراءات الشركة في العلاقات مع وسائل الإعلام. يخضع الإدلاء ببيان لمؤسسة إذاعية نيابة عن الشركة أو حول أي قضايا تتعلق بها أو إجراء مقابلة أو المشاركة في ندوة - مؤتمر وما إلى ذلك كمتحدث، لموافقة نائب الرئيس المعني.

نحن لا نعبر عن آرائنا ولكن فقط آراء الشركة أمام الجمهور أو في المواقف التي يعتقد المستمعون فيها أننا نتحدث نيابة عن الشركة.

لن يتم قبول أي أجر مقابل الواجبات أو الأنشطة التي يتم إجراؤها في الجمعيات المهنية والمنظمات غير الحكومية المماثلة حيث يكون حضورها لتمثيل شركات "حياة كيميا".

## 8. استخدام الموارد

يجب مراعاة مصالح الشركة عند استخدام الموارد نيابة عن "حياة". يجب عدم استخدام أصول الشركة وموظفيها لصالح الآخرين ومصالحهم.

يجب على موظفي "حياة" استخدام موارد الشركة بمسؤولية ووفقاً لمبدأ الاقتصاد. يجب أن يتصرف الموظفون ضمن الإطار الذي تحدده الإجراءات التنظيمية، ووفقاً لواجب العناية والمعقولية المتوقع من موظفي "حياة" عند استخدام الموارد المخصصة لهم فيما يتعلق بعملهم ووظائفهم.

يتعين على موظفي "حياة" استخدام الوقت بأقصى قدر من الكفاءة وبذل قصارى الجهد لإدارة أعمالهم الخاصة خارج ساعات العمل. لا يجوز للمديرين استخدام موظفيهم لتنفيذ أعمالهم الشخصية.

ينبغي عدم قبول الزوار الخاصين أثناء ساعات العمل. وإذا كانت هذه الزيارات ضرورية، فيجب أن تتم بطريقة لا تعيق تدفق العمل، ويجب إكمالها في فترة زمنية معقولة.

## الأصول التكنولوجية والاتصالات

نحن مسؤولون عن حماية الأصول التكنولوجية وأنظمة الكمبيوتر والتطبيقات التي نستخدمها في "حياة" وجميع البيانات المخزنة فيها من الوصول غير المصرح به والتلف والتعديل والسرقة. وتحقيقاً لهذه الغاية، نحن نقوم بتطوير إجراءات أمنية خاصة، ونهدف إلى اعتماد ضوابط بأعلى المعايير.

بصفتنا موظفين في "حياة"، فإننا مسؤولون أيضاً عن استخدام أصول التكنولوجيا وموارد البيانات بأمان وأخلاقية وقانونية وكفاءة. وهذا يعني أننا لن نستخدم الأصول التكنولوجية أو الأنظمة الإلكترونية لشركتنا (الأجهزة الإلكترونية مثل الهواتف الذكية وأجهزة الكمبيوتر الشخصية المخصصة للاستخدام الشخصي والتي يمكنها الوصول إلى الإنترنت، وحسابات المستخدمين وعناوين البريد

الإلكتروني وأرقام الهواتف وما إلى ذلك) لتنزيل أو إرسال محتويات غير مصرح بها أو سياسية أو غير ملائمة أو عنصرية أو جنسية أو مسيئة.

## 9. سوء السلوك

لا يجوز بأي حال من الأحوال لموظفي "حياة" استخدام صلاحياتهم الناشئة عن مناصبهم لمصالحهم أو لمصالح أقاربهم. ولا يجوز لهم الحصول على أي مصلحة شخصية من المعاملات التجارية التي يشغلون جزءا منها بسبب واجباتهم. يجب ألا يخالفوا القوانين وأخلاقيات العمل وسياسات الشركة وإجراءاتها.

لن يتم التسامح مع قبول أو منح أو تقديم الرشاوى و/ أو العمولات بشكل مباشر أو غير مباشر تحت أي ظرف من الظروف.

لا يعتبر من المناسب أن يفترض الموظفون الذين هم رؤساء ومرؤسون لبعضهم البعض أموالاً -فيما بينهم- أو من الموردين أو المنافسين أو العملاء، لأن ذلك يعني انتهاكاً لمبدأ تجنب تضارب المصالح.

## ج. مسؤولياتنا

كشركات "حياة كيميا"، فإننا نتصرف بمسؤولية في أنشطتنا التجارية. وبالإضافة إلى مسؤولياتنا القانونية، نتصرف بحذر للوفاء بمسؤولياتنا المذكورة أدناه تجاه شركائنا التجاريين والمنافسين والموظفين، والمجتمع والإنسانية.

## 1. مسؤولياتنا القانونية

نحن نعمل وفقاً للقوانين الوطنية والدولية في جميع البلدان التي نعمل فيها، ونوفر معلومات دقيقة وكاملة ومفهومة للهيئات والمنظمات التنظيمية في الوقت المناسب.

عند أداء أنشطتنا التجارية، فإننا نساهي بين جميع المؤسسات والمنظمات العامة والهيئات الإدارية والمنظمات غير الحكومية والأحزاب السياسية دون توقع أي امتياز منها، ونفي بالتزاماتنا بحسب من المسؤولية.

تماشياً مع التزاماتنا القانونية، فإننا نتوقع من موظفينا وشركائنا في الأعمال :

• تجنب كل أنواع النشاطات التي من شأنها مخالفة القوانين ووضع "حياة" في مواقف صعبة وتشويه سمعتها

• والعمل وفق شروط العمل المنصوص عليها في قانون العمل والأنظمة الأخرى.

## 2. المسؤوليات تجاه شركائنا في الأعمال

إنّ رضا العملاء هو أولويتنا القصوى. نحن نقدم سلعنا وخدماتنا في الوقت المحدد وكما وعدنا.

نحن نبذل قصارى الجهد للوفاء بمسؤولياتنا تجاه موردينا في الوقت المحدد.

نتعامل مع شركائنا في الأعمال باحترام وإنصاف ومجاملة ونحن ملتزمون بحماية معلوماتهم السرية.

### 3. نهج المنافسة والمسؤوليات تجاه القطاع

نحن نرى أن المنافسة العادلة والمفتوحة أمر بالغ الأهمية لنجاح شركائنا ومصحة عملائنا وتطوير السوق الذي نعمل فيه. ونتصرف وفقاً لقواعد المنافسة العادلة والقوانين والأنظمة الداعمة الأخرى، في المناطق الجغرافية التي نعمل بها.

لن نكون طرفاً بشكل مباشر أو غير مباشر في اتفاقيات، أو نشارك في أي إجراء مع منافسينا أو غيرهم من الأشخاص والمنظمات التي تهدف إلى منع المنافسة أو تشويهها أو تقييدها، أو التي قد يكون لها مثل هذا التأثير.

### 4. المسؤوليات تجاه موظفينا

نحن نتعامل مع موظفينا بأمانة وإنصاف، ونحن ملتزمون بتوفير بيئة عمل غير تمييزية، آمنة وصحية وعادلة. موظفونا يمارسون حقوقهم الشخصية بشكل كامل وفي الوقت المحدد، ونحن نبذل الجهود اللازمة لضمان التطوير المهني والشخصي لهم.

#### • بيئة عمل عادلة وآمنة

نحن نولي أهمية كبيرة لخلق بيئة عمل يتشارك فيها جميع موظفينا الشعور بالعدالة والأمن، والحفاظ عليها. ونقوم بتقييم موظفينا والمرشحين وفقاً لمبادئ المساواة والإنصاف. نتخذ قرارات التدريب والوظيفة والتوظيف والترقية في إطار السياسات والإجراءات التنظيمية، ومن خلال النظر في الصفات مثل متطلبات العمل وقدرات الشخص وخبراته وسلوكه وأدائه وإمكانياته.

نحن نحترم الحياة الخاصة بموظفينا ومساحاتهم الشخصية. لن يتم التسامح مع أي نوع من التمييز على أساس اللغة، والعنصرية واللون والجنس والأفكار السياسية والدين والمذهب والعمر، والإعاقات وما إلى ذلك بين الموظفين. كل موظف في "حياة" مسؤول عن حماية وتعزيز بيئة العمل التي يسودها الاحترام.

نهدف إلى خلق بيئة عمل إيجابية ومتماسكة تدعم التعاون، وتسمح للأشخاص ذوي الأديان والأفكار والآراء المختلفة بالعمل في انسجام.

#### • التحرش والمضايقات



لن يتم التسامح مع أي إساءة جسدية أو جنسية و/ أو عاطفية لموظفينا أو من قبل موظفينا لأصحاب المصلحة الذين تربطنا بهم علاقة عمل، في مكان العمل أو في أي مكان يتواجدون فيه لذلك. كما أننا لا نتسامح مع السلوكيات العدوانية التي قد تنتهك حق خصوصية الأشخاص، وتضر بسلامة وصحة أجسادهم وأنفسهم، وأي نوع من القتال الذي يتضمن العنف اللفظي أيضاً.

ومن ناحية أخرى، لن يتم التسامح مع الإجراءات التي ينبغي اعتبارها مضايقات، وهي إجراءات منهجية ومخطط لها لجعل شخص ما يستقيل أو يقلل من أداء عمله وبيتعد عنه.

تُعتبر السلوكيات التالية كمضايقات، إذا:

- ظهرت في مكان العمل أو في مكان آخر يكون فيه الموظف بسبب العمل،
- تم عرضها من قبل شخص أو أكثر بشكل منهجي وبطريقة مخططة،
- كانت تهدف بشكل علني إلى ترهيب أو تهذئة أو تعليق شخص ما عن العمل أو الإضرار بالوضع المهني والعلاقات الاجتماعية للفرد،
- ظهرت كمجموعة من المواقف والسلوكيات الخبيثة والمقصودة والسلبية

مثل هذه السلوكيات تنتهك كلاً من مدونة الأخلاقيات والقوانين. لا تتسامح "حياة" مع مثل هذه السلوكيات في بيئات العمل.

## • الصحة والسلامة المهنية

في إطار سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بنا، نتبع تدابير (ظروف عمل مناسبة، معدات حماية، تدريب، إلخ) ضرورية لصحة موظفينا ولتوفير بيئة عمل آمنة.

وفي هذا النطاق، نتوقع من جميع موظفينا:

- معرفة سياسات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية المعمول بها،
- اعتماد وتطبيق حلول الصحة والسلامة الذي تم عرضها لتحسين الحياة التجارية وفقاً لقيم ومبادئ "حياة" والمعايير والقوانين الدولية،
- أن يكونوا على علم بأنهم مسؤولين بشكل شخصي عن السلوكيات الآمنة عند تأدية أنشطتهم،
- إخطار المديرين فور علمهم بأي حالة تشكل تهديداً لصحة الإنسان والسلامة المهنية،
- المشاركة في أي تدريب للصحة والسلامة المهنية، والذي يتم تعيينه إلزامياً لكل موظف لدينا بانتظام.

## 5. المسؤوليات تجاه المجتمع والإنسانية

إنّ لحماية حقوق الإنسان والديمقراطية والبيئة؛ وللحفاظ على الرفاهية الاجتماعية والسلام، أهمية كبيرة بالنسبة لـ "حياة". نحن نعتبر المشاركة في مشاريع المسؤولية الاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق هذه الأهداف والتي تتوافق مع قيم ومبادئ "حياة"، مسؤوليتنا الاجتماعية. يتصرف كل موظف في "حياة" كمواطنٍ صالح في المواضيع المجتمعية.

نحن مراعون لقيم وتقاليد وثقافة كل بلد نعمل فيه.

نحن نمثل ونعمل وفقاً لقانون العمل الجزائري و قوانين منظمة العمل الدولية (ILO) التي تعد جمهورية الجزائر الديمقراطية طرفاً فيها فيما يتعلق بعدم استغلال عمالة الأطفال، ونطلب أن يكون موردونا و عملاؤنا ممثلين لهذا الإطار التشريعي كذلك.

وفي إطار سياستنا البيئية، نفضّل التقنيات الصديقة للبيئة في قراراتنا الاستثمارية لكي نتفادى أن تحدث أنشطتنا أي آثار سلبية على البيئة. نحن نستخدم مواردنا الطبيعية بفعالية وكفاءة، ونتخذ تدابير على أعلى مستوى ضد المخاطر البيئية من الأساس.

## 6. المسؤوليات نيابة عن العلامة التجارية "حياة"

يعتمد شركاؤنا في العمل علينا بسبب نزاهتنا وكفاءتنا المهنية. من واجبنا الحفاظ على سمعتنا على أعلى مستوى.

نحن نقوم بتقديم منتجاتنا وخدماتنا لعملائنا، وفقاً للقوانين ولسياسات الشركة والمعايير الدولية والتزاماتنا ومبادئنا الأخلاقية، ونقدم التضحيات والجهود اللازمة للوفاء بالتزاماتنا.

إنّ الصدق والأمانة والموثوقية مبادئنا الأساسية ونهدف إلى العمل مع الشركاء التجاريين والزلاء الذين يتبنونها.4

### • استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

بصفتنا موظفين في "حياة"، فإننا نتصرف وفقاً لـ "مدونة قواعد السلوك لوسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بـ "حياة كيميا"" عندما نتصل من خلال حساباتنا الشخصية على منصات التواصل الاجتماعي مثل المدونات أو تويتر أو فايسبوك أو لينكد إن أو إنستغرام. نحن تجنب نشر عبارات في وسائل التواصل الاجتماعي قد تبدو وكأنها تمثل "حياة كيميا".

### • اتباع القواعد والتصرف بمسؤولية

إنّ اتباع القواعد والتصرف بمسؤولية مطلب من متطلبات الاحترام المتبادل وقيمتنا في "حياة". تحدّد مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري، والسياسات والإجراءات الأخرى، القواعد التي تقودنا إلى كيفية التصرف في أنشطة أعمالنا وأداء واجباتنا.

بصفتنا موظفين في "حياة"، نحن مسؤولون عن؛

• أداء واجباتنا بطريقة شفافة وتتسم بالمسؤولية،

- تجنب السلوكيات والأفعال التي قد تضر بسمعة الشركة،
- تجنب المشاركة بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة غير قانونية، وإخطار رؤسائنا ومديري الموارد البشرية فور علمنا بمثل هذه الأنشطة،
- أن نكون حذرين للغاية إزاء عدم تحمل الديون والالتزامات التي لا يمكننا تنفيذها،
- تعلم سياسات وإجراءات شركتنا وتطبيقها والمشاركة في التدريبات الخاصة بها.

## د. حماية الأسرار التجارية و الخصوصية

### 1. حماية المعلومات السرية والمسؤوليات

تعد المعلومات من أهم الأصول التي تستخدم في تحقيق رؤية "حياة" وجعل نجاحها مستدامًا. وفي هذا الصدد، فإن استخدام معلومات "حياة كيمييا" بفعالية، ومشاركتها بالشكل الواجب، وضمان سريتها واكتمالها وإمكانية الوصول إليها في هذه العملية من المسؤوليات المشتركة التي تقع على عاتق جميع شركائنا وموظفينا. وفيما يلي تعريف لنطاق "المعلومات السرية":

- المعلومات التي قد تكون مفيدة لمنافسينا، والتي قد تضر بـ "حياة كيمييا" أو شركائنا في العمل إذا تم الإفصاح عنها،
- حقوق الملكية الفكرية والابتكارات الخاصة بـ "حياة كيمييا"، والتطبيقات والإجراءات التي طورها موظفو "حياة" بـ "حياة كيمييا" في إطار عقود العمل.
- الأسرار التجارية بين "حياة كيمييا" وعملائها وشركائها التجاريين ومقدمي الخدمات،
- البيانات المالية والتجارية والتشغيلية التي لم يتم الإعلان عنها، والمعلومات الشخصية للموظفين، والأسعار، وتصميمات المنتجات، والدراسة التقنية، والمواصفات، وهويات العملاء المحتملين والفعليين، ومعلومات حول الموردين،
- جميع كلمات سر موظفينا وعملائنا وشركائنا التجاريين ومقدمي الخدمات.

لا يجوز لموظفينا استخدام مثل هذه المعلومات السرية التي يتم توفيرها لهم بسبب مناصبهم أو التي يمكنهم الوصول إليها أو معرفتها في مكان العمل، لتحقيق منفعة شخصية أو توفير ميزة لأطراف ثالثة. يجب أن تستمر مسؤوليات موظفينا اتجاه مثل هذه المعلومات إلى أجل غير مسمى حتى بعد الانتهاء من وظيفتهم.

## 2. حماية البيانات الشخصية

تعدّ حماية البيانات الشخصية لموظفينا ولأصحاب المصلحة من مسؤوليتنا القانونية. يتم تنظيم نقل وتخزين وإتلاف البيانات الشخصية أو انتهاك أمن البيانات في إطار سياسات الشركة. ويجب على موظفينا معرفة وتطبيق هذه السياسات. يجب أن تستمر مسؤولية موظفينا فيما يتعلق بحماية البيانات الشخصية إلى أجل غير مسمى بعد مغادرتهم الشركة.

## 3. الحوكمة والتنفيذ

### أ. الواجبات والمسؤوليات

#### 1. واجبات ومسؤوليات الموظفين

- الامتثال للقوانين تحت أي ظرف من الظروف
- قراءة واستيعاب مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري، والعمل وفقاً لهذه القواعد، واستشارة المدراء أو فرق الموارد البشرية عند التردد وطلب الآراء والتوجيه،
- الإبلاغ كتابياً عن الانتهاكات الأخلاقية التي تشهدها على الموقع التالي <http://ethics.hayat.com.tr> (خط إخطار الأخلاقيات) ودعم تقريرك بالمعلومات والأدلة دون الكشف عن هويتك أو تسمية نفسك.
- التعاون مع لجنة الأخلاقيات إذا طُلب منا تقديم معلومات أو دعم في عمليات التفتيش والتحقيقات الأخلاقية، والحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بالتحقيق.
- تقديم "إقرار التوافق مع مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري" سنوياً.

#### 2. واجبات ومسؤوليات المدراء

- إنشاء بيئة عمل ضرورية لخلق ثقافة للشركة واستدامتها والتي تدعم مدونة الأخلاقيات.
- القيادة بواسطة القدوة فيما يتعلق بتنفيذ مدونة الأخلاقيات، ودعم وتدريب الموظفين حول مدونة الأخلاقيات، وتنفيذ القويمات.
- إرشاد الموظفين حول ما يجب القيام به عند استشارتهم،
- التأكد من كون العمليات التجارية وبيئات العمل التي تخضع لإشرافهم منظمة وذلك لتقليل المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات، ولتطبيق المناهج والأساليب اللازمة للقضاء على حالات عدم الامتثال المحتملة.

## ب. تنظيم لجنة الأخلاقيات وتسوية حالات عدم الامتثال

يتم حلّ حالات عدم الامتثال فيما يتعلق بمدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري من قبل لجنة الأخلاقيات العالمية لـ "حياة كيميا". تتكون لجنة الأخلاقيات من أعضاء دائمين وأعضاء مؤقتين يتم انتخابهم على أساس الوظيفة وعلى أساس الدولة التي يحدث فيها عدم الامتثال. يعمل رئيس التدقيق كأمين للجنة الأخلاقيات (دعوة لجنة الأخلاقيات للاجتماع، وتقديم تقرير التفتيش، وتدوين القرارات وما إلى ذلك).

تجتمع لجنة الأخلاقيات مع الرئيس وثلاثة أعضاء على الأقل وتتخذ قراراتها حسب تصويت الأغلبية، وفي حالة تساوي الأصوات تتم دعوة عضو آخر للانضمام إلى اللجنة. إن تطبيق قرارات لجنة الأخلاقيات يتم على الفور.

يجوز للجنة الأخلاقيات العالمية تعيين لجان فرعية على أساس الدولة من أجل حل حالات عدم الامتثال لمدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري. ويتم تحديد تفاصيل الطلبات المقدّمة في الأنظمة الداخلية.

## لجنة الأخلاق العالمية لـ "حياة كيميا"

الرئيس	الرئيس التنفيذي لمجموعة المستهلك
عضو دائم	نائب رئيس الموارد البشرية
عضو دائم	رئيس القسم القانوني
عضو مؤقت	نائب رئيس الوظيفة ذات الصلة
عضو مؤقت	نائب رئيس المنطقة ذات الصلة
عضو مؤقت	مدير عام الشركة التابعة ذات الصلة
الأمين	رئيس التدقيق

قد تكلف لجنة الأخلاقيات إدارة التدقيق أو الأقسام الأخرى بالفحص والتحقيق في إخطارات الانتهاك المبلّغ عنها من خلال خط الأخلاقيات أو القنوات الأخرى.

يتم الاحتفاظ بسرية الإخطارات وهويات المشتكين والمخبرين. ولن يتم التسامح مع المواقف والسلوكيات الانتقامية المحتملة تجاه الأشخاص المبلّغين عن الانتهاكات الأخلاقية. يجب إجراء عمليات التفتيش والتحقيق بسرعة وفقاً لقواعد السرية.

يتم نشر مدونة "حياة" للأخلاقيات والسلوك التجاري بموافقة من مجلس الإدارة وتتم مراجعتها مرة واحدة سنويًا بما يتماشى مع الاحتياجات والظروف المتغيرة والممارسات الفعلية.

يمكن لموظفي "حياة" وجميع شركاء العمل أن يقوموا بالإخطار بالانتهاكات الأخلاقية على الموقع [ar-ethics.hayat.com](http://ar-ethics.hayat.com) يتم الاطلاع على الإخطارات من قبل أمين لجنة الأخلاقيات المعين من قبل لجنة الأخلاقيات العالمية، ويتم تقديمها إلى لجنة الأخلاقيات.