

مدونة السلوك الدولية

مدونة السلوك لدى
GROUPE ADP



GROUPE ADP

SHARING NEW HORIZONS

مقدمة

الأخلاقيات تدفعنا للبقاء على الطريق الصحيح!

بالنسبة لـ Groupe ADP، تشمل الأخلاقيات والامتثال الالتزام بقوانين وأنظمة الدول التي توجد فيها المجموعة، والالتزام بالقيَم.

وأصبحت أيضاً Groupe ADP, Aéroports de Paris SA and TAV Airports من الأطراف الموقعة على المبادئ العشرة للاتفاق العالمي في عام ٢٠٠٣ (انظر الصفحة ٦).

لا يُدَّ أولاً من إرساء الأخلاقيات والامتثال بشكل راسخ في التغيير الثقافي لغايات إحداث تغييرات في الإجراءات. يلتزم كل موظف بهذا التغيير الثقافي من خلال تطبيق قيم Groupe ADP في حياتهم العملية اليومية.

إنَّ وجود الدافع الأخلاقي الجيد يُبقي على الطريق الصحيح!



الولاء:

التزام ذو اتجاهين

هذا الواجب يغطي نطاق واسع من الأفعال التي قد تتسبب في ضرر غير مُحق لأحد الطرفين، يقوم بها إمَّا الموظف (لا تُسبب الضرر لرئيسك أو العملاء أو الموردين أو الشركاء، إلخ، لا تُفصح عن المعلومات السريَّة، لا توافق على وظيفة منافسة دون تفويض وموافقة مُسبقة، وهكذا) أو صاحب العمل (دفع الرواتب المستحقة والالتزام بالمواعيد النهائية، منح الموظفين الوظيفة المتفق عليها، تزويد الموظفين بالمصادر والموارد الكافية للقيام بالعمل المتوقع منهم، وهكذا).

إنَّ توقيع عقد عمل (غير محدد المدة، مُحدد المدة، تدريب، إلخ) يُلزم كلا من الموظف وصاحب العمل بواجب الولاء الذي يتطلَّب أن يتصرف كل من الطرفين بنزاهة في تنفيذ وأداء عملهما.

يسري واجب الولاء:

- طوال مدة عقد العمل أو خلال التوقف عن العمل أو المغادرة والإجازة وخلال العطلات،
- على كافة الموظفين في كافة المناصب،
- مع استثناء أي بنود ترد بخلاف ذلك في عقد العمل.



يجب أن يتم تبني هذه المبادئ وتطبيقها من قبل جميع الموظفين، بغض النظر عن المنصب الوظيفي أو المستوى، ومن قبل أي شخص يتصرف بالنيابة عن شركتنا أو بإسمها. كما يجب على الموظفين أيضاً ضمان أن الأشخاص المندرجين تحت مسؤوليتهم يمتثلون مع المبادئ.

إنّ الإخفاق في الامتثال مع هذه القواعد من الممكن أن يؤدي إلى إجراء تأديبي وانضباطي.

لذلك، فمن المهم جداً مناقشة أي حالات حساسة مع مدراءك أو مع ضابط الأخلاقيات والامتثال (انظر الصفحة 26). إنّ إثارة هذه المسائل ومناقشتها هي خطوات حاسمة وهامة في وضع ردود الأفعال الصحيحة والمناسبة وإيجاد الحلول الملائمة، بالإضافة إلى اكتشاف الحالات التي تنطوي على مخاطر مُحتملة ورفعها بشكل صحيح.

معاً، نتمكن من مساعدة الشركة على النمو والتطور.

تبقى مشاركتنا على الطريق الصحيح!

إنّ الأخلاقيات والامتثال هي دافع للثقة، وبالتالي تدفع الأداء لمجموعتنا وأصحاب المصالح فيها!

حيث تُمثّل 12 - 18% من تصنيفنا المالي، والذي لديه تأثير مباشر على قدرتنا على النمو.

يجب على كل موظف أن يكون مشاركاً نشطاً في هذه العملية، وأن يتصرف كسفير لثقافة الأخلاقيات الخاصة بنا عند التعامل مع أصحاب المصالح لدينا.

هذا هو السبب وراء قيام Groupe ADP بنشر برنامج عالمي ستكون فيه المعلومات والتوعية والتدريب بمثابة الأدوات الرئيسية لمساعدتك في تطبيق منهج في حياتك العملية اليومية.

تُعتبر الأخلاقيات والامتثال غير قابلة للتخمين والوزن بالنسبة لـ Groupe ADP، ويجب أن تكون علامتنا التجارية في أعمالنا.

إنّ قواعدنا حول الأخلاقيات والامتثال هي جزء لا يتجزأ من قواعدنا الداخلية. فهي تعتمد على ثلاثة مبادئ أساسية يجب أن تكون البوصلة لعمَلنا: المسؤولية والنزاهة والاحترام.



codeofconduct.groupeadp.fr

لماذا تحتاج GROUPE ADP إلى برنامج

الأخلاقيات والامتثال: التعريف الخاص بنا

بالنسبة لـ Groupe ADP، تنطوي الأخلاقيات والامتثال على كل من الامتثال مع القوانين والأنظمة بما في ذلك لامتثال مع القيم، أخلاقيات وامتثال

الأخلاقيات والامتثال: المخاطر

أصبحت الأخلاقيات والامتثال مطلباً عالمياً في تعاملات الأعمال.

الأخلاقيات والامتثال: المخاطر

يولي أصحاب المصلحة لدينا اهتماماً شديداً لسلوكنا في هذين المجالين الرئيسيين. بدوره يُتُّ سلوكنا لهم بأن مجموعتنا تستحق ثقتهم.

وبالمثل، يُمكن أن تؤدي انتهاكات الأخلاقيات والامتثال إلى الاستبعاد من بعض الأسواق (البنك الدولي، إلخ) أو إلى حظر الاقتراض من بنوك معينة من أجل تعزيز ومؤازرة نمونا.

لذلك، فإنَّ للأخلاقيات والامتثال تأثير مباشر على أداءنا وعلى ثقة أصحاب المصالح بنا..

إنَّ بعض انتهاكات الأخلاقيات يُمكن أن تؤدي إلى فرض غرامات وعقوبات ضخمة على الشركة وموظفيها.

إنَّ هدف آلية الأخلاقيات والامتثال الخاصة بنا ليس فقط حماية الشركة، بل أيضاً جميع موظفي Groupe ADP.



طبقت السلطات الأمريكية

عقوبات شديدة على الفساد، ومنها على سبيل المثال:

- بتوليو برازيلرو أس. إيه - بيتروبراس (البرازيل): 1,78 مليار دولار أمريكي (2018).
- سيمنز (ألمانيا): 800 مليون دولار أمريكي (2008).
- أستوم (فرنسا): 772 مليون دولار أمريكي (2014).
- سوسيته جنرال أس. إيه (فرنسا): 585 مليون دولار أمريكي (2018).
- كيه بي آر/ هاليبورتون (الولايات المتحدة الأمريكية): 579 مليون دولار أمريكي (2009).

مدونة السلوك: الأسباب والتطبيق

تعمل Groupe ADP في عالم متطلب وشاق للغاية، بحيث يبدو أن سوء السلوك البسيط قد يكون له تبعات مكلفة جداً (تشمل الأمثلة، الغرامات والأحكام بالسجن والعقوبات التجارية والإضرار بسمعتنا، إلخ). ولهذا، قررت Groupe ADP بأن تضع قواعد السلوك الخاصة بها بشكل واضح، والتي ستقوم بحماية الشركة وموظفيها بالرغم من عدم قدرتها على تغطية كل الاحتمالات، تسري مدونة السلوك هذه على جميع موظفي Groupe ADP.

إن الغاية من هذه المدونة هي تسليط الضوء على المسائل الرئيسية المتعلقة بالأخلاقيات، بحيث تقدم أمثلة ملموسة لمساعدة موظفينا على أن يكونوا مسؤولين عن المبادئ، وتطبيقها في كافة جوانب حياتهم العملية.

برنامج الأخلاقيات والامتثال: النشأة والتوجيه

يعمل كل من قسم الأخلاقيات وقسم الشؤون القانونية والتأمين معاً على مستوى المجموعة لوضع البرنامج. كما ستعمل معاً أيضاً لتنفيذ وتطبيق البرنامج، بدعم من ضباط الأخلاقيات والامتثال في شركتنا الفرعية، وبالتعاون مع الأشخاص التابعين في أقسامنا الشاملة.

التواصل في حالة وجود استفسارات أو في الحالات

الحساسية

من المهم قيامكم بمشاركتنا بملاحظاتكم إذا كان لديكم استفسارات أو كنتم تواجهون حالة حساسة! إن التواصل ومناقشة هذه المسائل يسلب الضوء عليها، بحيث يسمح لنا بالكشف عن أي مخاطر ويساعدنا بإيجاد الحلول المناسبة مع مديركم (انظر الصفحات 26 - 29).

كما وضعنا نظام الإبلاغ عن المخالفات**. يُمكنكم إيجاد ميثاق الإبلاغ عن المخالفات على منصة الإبلاغ عن المخالفات.

* <http://codeofconduct.groupeadp.fr>
* <https://alert.groupeadp.fr>



المبادئ العشرة للاتفاق العالمي

<p>6/ القضاء على جميع أشكال العمل القسري والإجباري.</p>	<p>حقوق الإنسان</p> <p>1/ دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعترف بها دولياً</p>
<p>البيئة</p> <p>7/ دعم نهج احترازي إزاء التحديات البيئية.</p>	<p>2/ التأكد من عدم وجود تواطؤ في انتهاكات حقوق الإنسان.</p>
<p>8/ القيام بمبادرات لتعزيز قدر أكبر من المسؤولية البيئية</p>	<p>البيئة</p>
<p>9/ تشجيع تطوير ونشر التقنيات الصديقة للبيئة.</p>	<p>3/ دعم حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي.</p>
<p>مكافحة الفساد</p>	<p>4/ القضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن.</p>
<p>10/ العمل على مكافحة الفساد بكافة أشكاله، بما في ذلك الابتزاز والرشوة.</p>	<p>5/ ضمان الإلغاء الفعلي لعمالة الأطفال.</p>



المحتويات

8	الامتثال مع القوانين والأنظمة
10	مكافحة السلوك الاحتيالي
12	منع الفساد
14	منع الهدايا والضيافة والمنفعة
16	الكشف عن تضارب المصالح والتعامل معه
18	حماية البيانات والمعلومات الشخصية
22	دعم مبادئ المنافسة الحرة
24	احترام موظفينا وزملائنا وشركائنا
26	التعامل مع الحالات الحساسة
30	المصطلحات

الامتثال مع القوانين والأنظمة

تكون الأخلاق موجودة بعلاقة وثيقة مع الامتثال مع القوانين والأنظمة. يجب على كل موظف ضمان التزامه الصارم مع القوانين والأنظمة في جميع الأوقات، ويشمل ذلك أية التزامات تعاقدية ناشئة خلال سير عمله.



مثال:

لقد تمّت ترقيتي للتو إلى منصب جديد. تنطوي وظيفتي الجديدة على إدارة مخاطر الحياة البرية في المطار، وقد أعلمني فريقي بأنه يجب علينا الامتثال مع نظام معين لم أكن على دراية وعلم به.

ماذا يجب أن أفعل؟

يجب عليك مناقشة الحالة مع مديرك و طلب تزويدك بجمع المعلومات ذات الصلة من القسم القانوني لديك

مثال:

أعمل بوظيفة مدير الأمن لمبنى الركاب. أعلمني أحد الموظفين الحكوميين بأن إجراءاتي يجب أن تسمح لموظفي الدولة بالمرور عبر منطقة نقاط التفتيش على أساس زيارتهم فقط، ودون أن يكون عليهم إظهار بطاقاتهم التعريفية. على الرغم من عدم تمكني من إيجاد أي شيء يتعلق بهذا النظام النافذ، امتثلت للطلب كونه جاء من شخص من دائرة حكومية.

هل قرارى صحيح؟

إذا كان هذا النوع من الإعفاء غير منصوص عليه في القانون، فإنّ الموظف الحكومي لا يملك صلاحية طلب ذلك. إنّ الامتثال مع طلب الموظف الحكومي من شأنه أن يخرق القانون ويعرض الشركة للخطر. يجب عليك التواصل مع قسم الشؤون القانونية الذي بدوره سيخبرك فيما إذا كان يوجد أي نص قانوني بهذا الخصوص، ويساعدك أيضاً في صياغة الردّ المناسب على الموظف الحكومي الذي أبدى الطلب.

الممارسات الفُضلى



- ناقش مع مديرك الأمور القانونية الواجب معرفتها ضمن نطاق وظيفتك.
- التعرف على اساسيات القوانين والأنظمة المتعلقة بمهام عملك، وذلك في حال تطلبت وظيفتك ذلك.
- استخدم أداة المراقبة القانونية للشركة إن وجدت و/ أو أسأل القسم القانوني
- امتثل مع التفاويض والتوكيلات السارية**.

يمنع منعاً باتاً



- اتخاذ أي قرار يحمل مخاطر قانونية دون التشاور المُسبق مع مديرك أو قسم الشؤون القانونية.
- القيام بالتزام أو إلزام الشركة في حال إذا كان هناك أي شك بخصوص الامتثال مع القوانين والأنظمة من قبل الشركة أو

كن حذراً



- يرجى إتباع الإجراءات التالية في حال كان هناك اي شك في قانونية أي وثيقة مناقشة المسألة مع مديرك وزملائك في القسم.
- اعتماداً على نوع المسألة، تواصل مع قسم الشؤون القانونية والتأمين، ضابط الأخلاقيات والامتثال لدى المجموعة و/ أو مدير الموارد البشرية.

* لمزيد من المعلومات حول أداة المراقبة القانونية، يُرجى التواصل مع القسم القانوني

** لمزيد من المعلومات حول التفاويض والتوكيلات السارية، يُرجى سؤال مديرك أو التواصل مع القسم القانوني

مكافحة السلوك الاحتيالي

إنّ السلوك الاحتيالي هو أي فعل خداع يهدف للحصول على منفعة مخالفة أو غير قانونية.

قد يخضع السلوك الاحتيالي إلى المقاضاة. تتضمّن الأمثلة عليه، السرقة والابتزاز والاختلاس وخيانة الأمانة والإغلاق والكتمان وغسيل الأموال والفساد (انظر الصفحة 12)، جريمة المحسوبية الحصول غير المشروع على المصالح واختلاس الأموال العامة والتعامل من الداخل أو إساءة استخدام أصول الشركة وانتحال الهوية/ الوظيفة.



مثال:

أعمل بوظيفة محاسبتلقت مكالمة هاتفية مساء يوم جمعة من شخص يدعي بأنه الرئيس التنفيذي، حيث قام بتوجيه تعليمات لي مفادها القيام فوراً بتحويل أموال إلى حساب ما، وقد زوّدني بتفاصيل الحساب.

هل يجب أن أمتثل؟

قد تكون هذه محاولة احتيال، معروفة بشكل عام بأنها "احتيال الرئيس التنفيذي". يجب عليّ التأكد من أنني أتبع الإجراء الصحيح، بما في ذلك إعلام مديري بالأمر والبدء في كافة إجراءات التحقق اللازمة.

مثال:

أنا في مهمّة في الخارج وأرغب في إحضار هدية لأطفالي. قمتُ باستخدام بطاقة Groupe ADP البنكية الخاصة بي لدفع ثمنها.

هل هذا تصرف مقبول؟

يُعدّ هذا خيانة أمانة. تُستخدم البطاقة البنكية الخاصة بالشركة فقط للغايات المتعلقة بالعمل.

كن حذراً



- تأكد من إعلام مديرك وقسم الشؤون القانونية، أو ضابط الأخلاقيات والامتثال لدى المجموعة في حالات الإشتباه بالاحتيال.

يمنع منعاً باتاً



- الموافقة على تجاهل إجراءات الشركة.

الممارسات الفضلى



- يجب على كل موظف أن يكون استباقياً في منع السلوك الاحتيالي.
- تنفيذ كافة التعليمات والإجراءات المعمول بها.
- حماية أصول ومخزون الشركة (المرافق، المعدات، إلخ).
- تتبع كافة الإجراءات والاحتفاظ بكافة الوثائق المدعمة.

منع الفساد

يتألف الفساد من تقديم منفعة (هدايا وضيافة وأموال ومعلومات وخدمات وهكذا) لأي شخص عام أو خاص من أجل حثهم على القيام بـ أو الامتناع عن القيام بعمل ما. يُمكن أن يكون الفساد نشطاً (من طرف الطرف المُفسد) أو سلبياً (من طرف الشخص الذي تمّ إفساده).

قد تكون النية وحدها كافية ليتمّ اعتبار الفعل جريمة! هؤلاء الأطراف المتورطين (أولئك المُفسدين وأولئك الذين تمّ إفسادهم) ليسوا الوحيدين المسؤولين: فالشركة وممثليها مسؤولين أيضاً في هذه الحالات. بالإضافة إلى أنّ الفساد يُلحق الضرر بسمعتهم. من أجل منع الفساد بشكل فعّال، يجب أن يتمّ التعرف على المبادئ التالية وتطبيقها من قبل جميع الموظفين: لن يكون هناك تسامح في الامتثال.

ستقف Groupe ADP دائماً إلى جانب الموظفين ذوي الأخلاق الذين يرفضون المشاركة في أي شكل من أشكال الفساد أو الرشوة.

يمنع منعاً باتاً



- عرض أو قبول الرشوات والهدايا والضيافة والخدمات، إلخ، من أجل الحصول على دعوة للتقدم للمناقصات، أو مقابل معلومات سرّية للشركة.
- الموافقة على استخدام وسيط مُحدّد من قبل أي عميل أو عميل مُحتمل من أجل تأمين أي عقد.
- الموافقة على استلام أي خدمة أو طلب أكبر ممّا تمّ تقديمه/ تسليمه بشكل فعّال من أجل الحصول على منفعة من المورد، إمّا للشخص نفسه أو للآخرين.
- أخذ أي علاقة عمل بعين الاعتبار (انظر الإجراء حول تقييم أي طرف ثالث) دون القيام أولاً بالتحقق من الطرف الثالث المعني (الموردين، العملاء، إلخ).
- القيام بأداء دفعات تسهيلية (إكراميات) من أجل تخفيف الحصول على التفاوض أو تسريعه.

الاستثناء الوحيد على هذه المبادئ: يُطبّق حدّ من التسامح على الحالة التي تكون فيها السلامة الجسدية لأي شخص - أو أقاربه أو أقاربها- مهددة. في حالة حصول هذا الأمر، يجب أن تقوم فوراً بإعلام مديرك ومدير الموارد البشرية وقسم الشؤون القانونية أو ضابط الأخلاقيات والامتثال.

الممارسات الفضلى



- القيام بالعمليات اليومية بانفتاح وعدل وصدق والامتثال مع الإجراءات التشغيلية القياسية لدى Groupe ADP.
- القيام بإعلام شركائنا عن التزامنا بمحاربة الفساد.
- في حالات الفساد المشتبه به أو محاولة الفساد، فمّ بإعلام مديرك أو ضابط الأخلاقيات والامتثال لدى المجموعة (انظر الصفحة 28).
- الرجوع إلى ميثاق التأثير المسؤول والذي يقدّم التوجيه والإرشاد حول تمثيل المصالح.

كن حذراً



- من الشعور بأنك ممتن بعد استلامك لميزة أو منفعة من أي شريك.
- من التعامل مع الوسطاء (أو 'مقدّمي' الأعمال) دون إيصال التزاماتنا ضدّ الفساد أو تكريسها تعاقدياً.
- من قبول أو عرض هدية أو ضيافة دون تحليل السياق (انظر الصفحة 14).

مثال:

أنا خبير في عملية معالجة الأمتعة.
عرض عليّ موردّ معدات لأنظمة مناولة
الأمتعة مقاعد لكبار الشخصيات (VIP)
في إحدى الرياضات الكبرى، وذلك في
حال قمّت بتزويده بالبيانات الفنية
المتعلقة بأنظمة المناولة الخاصة بنا.

هل هذا مقبول؟

مثال:

أعمل في المطار. عرض عليّ مدير
خطوط جوية محلية تذكرة طيران
مجانية أو ترقية، وذلك في حال قمّت
بالموافقة على توظيف ابنه.

هل هذا مقبول؟

هذه محاولة رشوة مُعاقب عليها
بموجب القانون ومن قبل Groupe
ADP. علي القيام برفض العرض وإعلام
مديري أو ضابط الأخلاقيات والامتثال.

هذه محاولة رشوة مُعاقب عليها
بموجب القانون، ومن قبل Groupe
ADP. علي القيام برفض العرض. وإعلام
مديري أو ضابط الأخلاقيات والامتثال.



المخاطر لأي خرق عبر العالم

للشركة:

- من 5 مليون € إلى 30% من رأسمال الشركة (قانون مكافحة الفساد الفرنسي ساين 2)
- الاستبعاد من مكافآت أسواق معينة (مثل، البنك الدولي)
- حظر ومنع الاقتراض
- الإضرار بسمعة الشركة

للموظفين:

- لغاية 10 سنوات سجن
- غرامة 1 مليون € (قانون مكافحة الفساد الفرنسي ساين 2)
- فقدان الحقوق المدنية
- المنع من العمل في المجال ذي الصلة لأكثر من 5 سنوات



منع الهدايا والضيافة والمنفعة

يُمكن بسهولة اعتبار الهدايا والضيافة بأنها محاولات للرشوة أو الفساد وبالتالي، يجب أن تبقى أمراً نادر الحصول، علماً بأن الحالات المشابهة لهذه يُمكن أن تُعرَّض الموظفين والشركة لنفس المخاطر.

من الضروري أن يتمّ فحص سياق هذه الحالات بعناية ودقة على الرغم من أنّ الحفاظ على علاقات جيدة يُمكن أن يؤدي بموظفي المجموعة للقيام بعرض أو قبول الهدايا أو الضيافة،



الممارسات الفضلى



- تحليل السياق الذي يتمّ فيه عرض الهدايا أو الضيافة أو قبولها باستخدام المعايير الأربعة المذكورة أدناه.
- إعطاء الأفضلية للهدايا الدعائية، أو تلك التي تكون قيمتها رمزية بحتة.
- خلال التجمعات المهنية، قد تقوم Groupe ADP بتمويل النقل والإقامة إذا كانت مفيدة وذات منفعة للشركة والعمل.
- اطلب دائماً من مديرك الموافقة على كافة الهدايا/الضيافة التي قيمتها < 200 €*.

يمنع منعاً باتاً



- قبول: أي مبالغ مالية حتى وإن كانت قرض أو كفالة أو التقديم المجاني للأصول أو الممتلكات المنقولة أو المعدات أو الرحلات أو خدمة أخرى مقدّمة من الغير، إمّا للشخص نفسه أو لعائلة الشخص أو أصدقائه أو زملائه.
- قبول: أي نوع من الهدايا أو الضيافة التي تجعلك وتضعك في موقف ممتن للمانح بأي شكل من الأشكال.
- قبول أي هدية أو ضيافة خلال وقت مهم من الناحية الاستراتيجية (مثل، دعوة إلى مناقصات).

كن حذراً



- تجنّب كافة الهدايا أو الضيافة التي قد تؤدي إلى قيام أي مراقب خارجي بالتشكيك في نزاهة المانح أو المستلم.
- تجنب كافة الهدايا أو الضيافة التي قد تؤثر في حيادية أي من القرارات التي يجب على أي موظف أن يتخذها لمصالح Groupe ADP.

* مجموع قيمة كافة الهدايا أو الضيافة (انظر إجراءات الهدايا والضيافة)
- أسأل دائرة الأخلاقيات والامتثال عبر المنصة (<https://alert.groupeadp.fr>)



المؤشرات

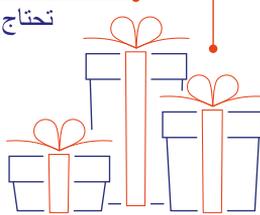
4 معايير لتحليل السياق:

- 1 تواصل مع قسم الشؤون القانونية لمعرفة فيما إذا كان للقوانين المحلية إطار عمل معين أم لا.
- 2 لاحظ السياق الاستراتيجي كان موجوداً: لا تقبل أو تعرض الهدايا/الضيافة خلال الدعوات إلى المناقصات و فترات التصويتو المفاوضات الخ.
- 3 حافظ على الأشياء ضمن المستوى المهني ولا تتجاوز إلى الحياة الخاصة. التالي هي أمثلة على حالات غير مهنية:
 - ← أي ضيافة قد تشمل الأصدقاء أو العائلة غير المرتبطين بشكل مباشر في المشروع.
 - ← عندما يتضمّن الوقت في المؤتمرات والفعاليات المهنية وقت فراغ أكثر من الوقت المتعلق بالوظيفة.
- 4 حدّد فيما إذا كانت قيمة الهدايا/الضيافة معقولة.
 - ← اختبار المعاملة بالمثل: هل أنا مخوّل بتزويد الهدايا/الضيافة من نفس القيمة ضمن حدود وظيفتي؟
 - ← فيما إذا كانت أي هدية/ضيافة معقولة أيضاً قد يمكن تقييمها بناءً على القوانين المحلية ومستويات الدخل، هو معيار مهم على وجه الخصوص عندما يكون الشخص في الخارج. كمثال على ذلك، قد تكون 5-10% من متوسط الأجرور في دولة أخرى.
 - ← يجب أخذ كافة الهدايا/الضيافة الأخرى السابقة بعين الاعتبار عند تقييم القيمة (بجمعها في السنة الواحدة أو في ربع السنة - انظر الرسم أدناه).

الهدايا/الضيافة

مجموع تراكمي لفرنسا أو € 200 >
10-2% من معدل الأجرور في دولة
أخرى

تحتاج إلى موافقة مسبقة من مديرك



الهدايا/الضيافة

مجموع تراكمي € 60 <

لا يلزم الحصول على موافقة

الهدايا/الضيافة

مجموع تراكمي € 60 >

فم بإعلام مديرك

الكشف عن تضارب المصالح والتعامل معه

ينشأ تضارب المصالح عندما تتنافس المصالح الشخصية لأي موظف أو شخص قريب منه مع الوصف الوظيفي لأي موظف أو مع مهمة كما هو مبين من قبل الشركة. لا يُمكن الاعتماد على الموظف بعد الآن لاتخاذ قرارات مهنية مُحايدة. على الرغم من أنّ تضارب المصالح لا يُعدّ مخالفة بحدّ ذاته، إلاّ أنه ينشأ في الغالب من وضع حسّاس قد يؤدي إلى مخالفات فعلية. من الممكن أن ينشأ تضارب المصالح في أي وقت وفي أي حالة: في التعاملات مع أي شريك خارجي وداخل أي فريق و خلال توظيف شخص تعرفه، إلخ.

كن حذراً



- كن حذراً من أصدقائك أو عائلتك أو موظفيك الذين قد يكون لهم علاقات عمل أو علاقات شخصية أو حتى مصالح مالية مع مورّد أو منافس أو عميل لـ Groupe ADP
- في بعض الحالات العامة (مثل، الولاية المنتخبة)، تأكد من تجنب المشاركة في القرارات المتعلقة بـ Groupe ADP أو شركاتها التابعة أو مشاريعها المشتركة.

الممارسات الفضلى



- قم بتأدية واجباتك في العمل بما يحقق المصالح الحصرية والصارمة للشركة، وليس بناءً على المصلحة الشخصية إطلاقاً.
- معرفة كيفية اكتشاف تضارب مصالح محتمل أو منبثق.
- الإبلاغ عن أي تضارب مصالح فعلي أو محتمل لمديرك أو لضابط الأخلاقيات والامتثال، واتخذوا قراراً سوياً حول أفضل طريقة للتعامل مع الحالة من أجل التقليل من المخاطر على الموظف وعلى الشركة.

يمنع منعاً باتاً



- كتم وإخفاء أي حالة تضارب مصالح قد تلحق الضرر بالمجموعة أو بأي موظف.

مثال:

أنا مشارك في عملية اختيار مورّد.
وأخي يعمل في شركة كانت قد تقدّمت
كمورد.

ماذا يجب أن أفعل؟

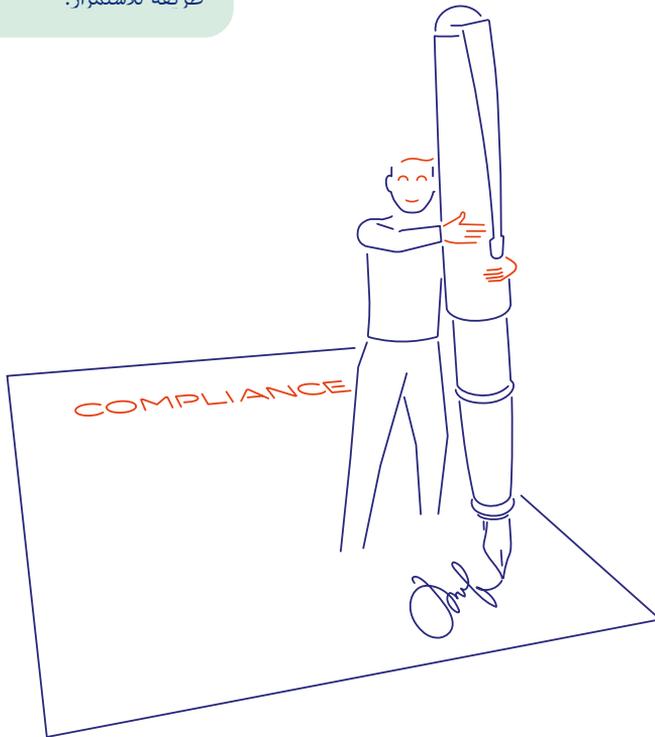
مثال:

في وقت الفراغ الخاص بي، أنا نائب
الرئيس لجمعية جيران المطار. في
عملي لدى Groupe ADP، أنا مسؤول
عن العمل بمشروع مُدرج جديد.

ماذا يجب أن أفعل؟

اعتماداً على الوظيفة التي يشغلها
أخي مع تلك الشركة والأسهم المالية
المعنية، قد يكون هناك تضارب مصالح.
الطريقة الوحيدة لتقرير فيما إذا كان
الوضع مقبولاً أم لا هي مناقشة الوضع
بصدق وانفتاح مع مديرك، لإيجاد حلّ
سحّمك وحمى Groupe ADP.

تحتّم Groupe ADP الحياة الخاصة
لموظفيها وتشجعهم على المشاركة في
الحياة المجتمعية والجمعيات. مع ذلك،
إذا كنت تعتقد بأنّ مشاركتك وعلاقتك
مع جمعية جيران المطار تؤدي أو قد
تؤدي إلى تضارب مع مصالح Groupe
ADP، فيجب عليك إعلام مديرك بذلك.
سيقوم مديرك أو ضابط الأخلاقيات
والامتثال بإبداء المشورة لك حول أفضل
طريقة للاستمرار.



حماية البيانات والمعلومات الشخصية

إنّ العمليات اليومية ضمن Groupe ADP تستلزم مشاركة ومعالجة نطاق واسع من البيانات الخاصة بالشركة وأنشطتها وإحصائياتها ودراساتها. هذه المجموعة من المعلومات هي أصل ذات قيمة. تكون الشركة في خطر إذا تمّ تسريب البيانات أو معالجتها بالطريقة الخطأ أو إدارتها بشكل ضعيف. يجب أن تتمّ حماية أصول بياناتنا لضمان نمو وتنافسية الشركة في المستقبل. من المهم أن نقوم بحماية وإدارة بيانات المجموعة الحساسة والسريّة مهما كان نوعها أو شكلها أو موقعها.

تحقيقاً لهذه الغاية، قامت Groupe ADP بوضع سياسة حماية بيانات المجموعة*. جميع الموظفين مسؤولون عن تطبيقها على أساس يومي ومنتظم. يجب على جميع الموظفين المشاركة بشكل فعّال في الامتثال مع السياسة.



* لمزيد من المعلومات، يُرجى التواصل مع القسم المسؤول عن السلامة وإدارة المخاطر.

حالة خاصة: البيانات الشخصية

أي معلومات قد يتم استخدامها لتحديد فرد معين (مثال، الاسم الأول والاسم الأخير)، أو التي تسمح بتحديد هوية أي شخص من خلال الإشارة المرجعية لعدة نقاط بيانات (رقم الهاتف، رقم التسجيل، رقم البطاقة التعريفية، إلخ) تُعتبر بيانات شخصية. أي مجموعة فرعية منها تُعتبر بيانات حساسة أو سرية (البيانات البيومترية، المعلومات الصحية، إلخ).

إنّ استخدام هذه البيانات الشخصية يجب أن يمتثل مع كافة الأنظمة المعمول بها، خاصة متطلبات النظام الأوروبي العام لحماية البيانات (GDPR)



الجزاء المفروضة على الإخفاق في حماية البيانات الشخصية بموجب النظام الأوروبي

المخالفات الشائعة:

2% من رأسمال المجموعة الموحد. تُطبّق على: الإخفاق بالواجب من قِبل مدير المعالجة والمقاول الفرعي، الإخفاق في الامتثال مع الالتزامات من قِبل الشركة المسؤولة عن مراقبة الالتزام بمدونة السلوك.

الإخفاق في الامتثال مع المبادئ الأساسية والحقوق الشخصية أو الالتزامات خلال عمليات نقل البيانات للدول الأخرى أو للمنظمات الدولية: 4% من رأسمال المجموعة الموحد للسنة السابقة.

حماية البيانات والمعلومات الشخصية

(يتبع)

كن حذراً



- اتبع المبادئ الإرشادية وقواعد المجموعة عندما تعمل من المنزل.
- اتبع أنظمة المجموعة عندما تكون في مهمة.

حماية البيانات الشخصية:

- قُم على الفور بإعلام القسم القانوني لديك أو ضابط حماية البيانات، أو تكنولوجيا المعلومات إذا كان لديك شك، أو وصل إلى علمك وجود سرقة أو فقدان للبيانات (مثال، على الناقل التسلسلي العام (USB))، أو في حالة التغيير على البيانات (مثال، القرصنة والاختراق).

يمنع منعاً باتاً



- الإفصاح عن المعلومات أو الوثائق أو الملفات من أي نوع كانت، بما فيها المشاريع أو الدراسات الحالية أو المخطط لها وعلى وجه الخصوص، العمليات الصناعية أو التجارية أو المالية أو الفنية أو العمليات الأخرى أو أسرار وعمليات تتعلق بأعمال أي شركة من شركات Groupe ADP، بأي شكل ودون سبب شرعي، ودون تطبيق التدابير الوقائية المناسبة.
- الإفصاح عن معلومات معينة في وسائل التواصل الاجتماعي عن المشاريع التي تعمل عليها أو التي عملت عليها.

حماية البيانات الشخصية:

- عدم احترام أحكام النظام المحلي أو القواعد الداخلية حول حماية البيانات الشخصية.

الممارسات الفضلى



- الحفاظ على أعلى مستويات الحذر والسرية عند التعامل مع البيانات المتعلقة بالشركة، سواء داخل الشركة أو خارجها.
- تقييم سرية المعلومات الواردة في سجل أي وثيقة مقدمة، وتسجيل مستواها على تلك الوثيقة باستخدام مقياس السرية ذي الأربعة درجات الخاصة بالمجموعة (عامة، مقيدة، سرية، سرية للغاية). انظر أيضاً سياسة الشركة لحماية البيانات*.
- التأكد من أن محيطك آمن عند العمل على معلومات سرية، باستخدام معدات الشركة فقط، ولا تقم أبداً بهذا العمل في الأماكن العامة.
- عند توصيل المعلومات السرية أو السرية للغاية (سواء شفهيًا أو خطياً أو رقمياً)، التأكد من أنك تقوم بالتواصل فقط مع أشخاص معروفين ومحددين؛ إذا لم يكن هؤلاء الأشخاص جزءاً من Groupe ADP أو إذا كانت البيانات سرية للغاية، التأكد من حصولك على اتفاقية سرية.

- تخزين وإتلاف الوثائق التي تتعامل بها سندا لمستوى سريتها (الخزائن المعززة، آلات تقطيع الورق، إلخ)

حماية البيانات الشخصية:

- قُم بتحديد البيانات الشخصية التي ستقوم بالتعامل معها كجزء من عملك فور البدء بأي مشروع
- اتبع النظام المحلي والقواعد الداخلية حول حماية البيانات (التسجيل، الجمع...).
- يجب أن تكون إجراءات حماية البيانات التي تقوم بها متناسبة مع مستوى سرية البيانات، بما فيها في حالات النقل.
- قُم بإزالة البيانات من وسائط التخزين الشخصية الخاصة بك بمجرد التوقف عن استخدامها.

* لمزيد من المعلومات، يُرجى التواصل مع القسم المسؤول عن السلامة وإدارة المخاطر.

أجهزة الحاسوب وحماية البيانات

1 كلمات المرور

استخدام كلمات مرور معقدة، وتجنب استخدام نفس كلمة المرور في عدة أماكن، وعدم الكشف عن أي كلمة مرور إطلاقاً.

2 الحفظ والنسخ الاحتياطية

قُم بحفظ بيانات عملك فقط على وسائط التخزين الخاصة بالشركة.

3 التحديثات

القيام بأي تحديثات لازمة من قبل قسم أنظمة المعلومات على أجهزةكم في أقرب وقت ممكن.

4 ذاكرة البيانات

حاول تجنب استخدام ذاكرة البيانات ولا تستخدمها أبداً USB / (فلاش درايف) لتخزين بيانات سرية خطيرة عالية للضياع أو نشر البرمجيات الخبيثة؛ استخدم منصة المشاركة بواسطة أداة الشركة الموجودة لنقل الملفات.

5 البريد الإلكتروني

قُم بالإبلاغ عن كافة الرسائل المشبوهة إلى قسمك المسؤول عن حماية البيانات*، وتحقق من كافة الروابط والمرفقات قبل النقر عليها وفتحها.

6 التنزيل

إذا كان لديك شك، اطلب من القسم المسؤول عن حماية البيانات* التحقق من روابط التنزيل للسلامة.

7 التجوال

لا تقم أبداً بتخزين بيانات العمل على جهاز الحاسوب الخاص بك؛ استخدم دائماً خيارات تخزين مقدمة من قبل الشركة؛ استخدم فلترة الخصوصية.

8 فصل العمل / الاستخدام الشخصية

الإبقاء على عملك واستخداماتك الشخصية منفصلة، بما فيها البريد الإلكتروني والأجهزة والتخزين، إلخ.

9 البرمجيات الخبيثة والضارة

قُم على الفور بإطفاء جهازك الذي تعمل عليه إذا بدا سلوكه مريباً، واتصل مع دعم تكنولوجيا المعلومات.

* بالنسبة لفرنسا: (flashvir@adp.fr)

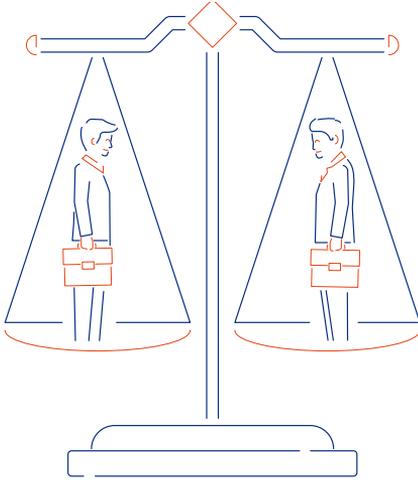
دعم مبادئ المنافسة الحرة

تعتبر المنافسة المفتوحة بدون عوائق متطلب أساسي لعلاقات تجارية صحية وخالصة. يحظر قانون المنافسة تحديد الأسعار ومشاركة العقود وتبادل المعلومات الاستراتيجية بين المنافسين، بالإضافة إلى إساءة استخدام الوضع المهيمن. تتطلب المنافسة بأن تتم معاملة الجهات الاقتصادية الفاعلة المتنافسة لنفس العقد بشكل متساوٍ.

تستند Groupe ADP في سلوكها على مبادئ الولاء والشفافية وعدم التمييز في علاقاتها مع شركائها التجاريين،.

تُطبّق Groupe ADP في حالات الشراء قواعد محدّدة جداً تعمل على تنظيم العقود العامة.

إنّ الجهل بهذه القواعد وعدم فهمها يُعرّض الموظفين والشركة إلى عقوبات إدارية أو مدنية أو حتى عقوبات جزائية.



الممارسات الفضلى



- معاملة شركائنا دائماً بإنصاف وعدل (الموردين والعملاء والشركات، إلخ) من خلال تزويد كل من أصحاب المصالح بنفس المعلومات.

كن حذراً



- قُم بإبلاغ مديرك إذا كان لديك شك بوجود تواطؤ بين المنافسين (مثل، مقدمي العروض في دعوة لتقديم عطاءات، الذين يقررون المشاركة في تحديد الأسعار).
- لا تقدّم أبداً أي حسومات أو خصومات أو منافع مالية من أي نوع دون اتباع الإجراء المناسب.
- عند وجود شك لديك، استشر مديرك أو قسم الشؤون القانونية أو ضابط الأخلاقيات والامتثال من أجل تقييم أي مخاطر محتملة، واتخاذ قرار حول كيفية التقدّم للأمام.

يمنع منعاً باتاً



- الإفصاح عن معلومات استراتيجية للمطارات المنافسة، بشكل مباشر أو غير مباشر.
- تسهيل الإفصاح عن معلومات العمل السريّة، بشكل مباشر أو غير مباشر، بين العملاء أو المشغلين التجاريين أو الموردين.

مثال:

في إحدى المؤتمرات، أعلمني زميل من مطار آخر بأنه يرغب في مناقشة الممارسات الفضلى للمطار معي. وحيث تبدو تلك فكرة مفيدة، قررنا أن نقوم بإرسال رسائل تتضمن معلومات لبعضنا البعض كل شهر.

هل هذا مقبول؟

مثال:

يتم بناء منطقة شركة طيران جديدة. من أجل أفضل استفادة ممكنة من الموارد، يتم إجراء دراسات جدوى مع شركة الطيران Y والتي ستقيم في هذه المنطقة الجديدة.

هل يجب على Groupe ADP أن تقوم بإعلام شركة الطيران حول هذا المشروع؟

تملك Groupe ADP الحرية في إنشاء مواقع المطارات والمرافق المتاحة، وفقاً لإرادتها. مع ذلك، يجب أن يتم هذا التخصيص بموجب شروط المنافسة المشروعة بين شركات الطيران المختلفة. ولذلك، فمن المهم التشاور مع كافة شركات الطيران من أجل تفادي الاتهامات بالمحسوبية أو التمييز.

إن الإفصاح عن المعلومات التجارية الحالية أو المستقبلية وغير المجمعة والسريّة وغير العامة المتعلقة بالسريّة التجارية هو أمر محظور تماماً وقد يؤدي إلى إجراء تأديبي انضباطي. تتضمن هذه البيانات استراتيجيات التسعير والتكاليف وسياسات الأعمال بخصوص الخطوط الجوية الأخرى.

مناقشة المسألة مع قسم الشؤون القانونية والحصول على مشورتهم.

○ ○ ○



العقوبات

على الموظفين المسؤولين بشكل مباشر:

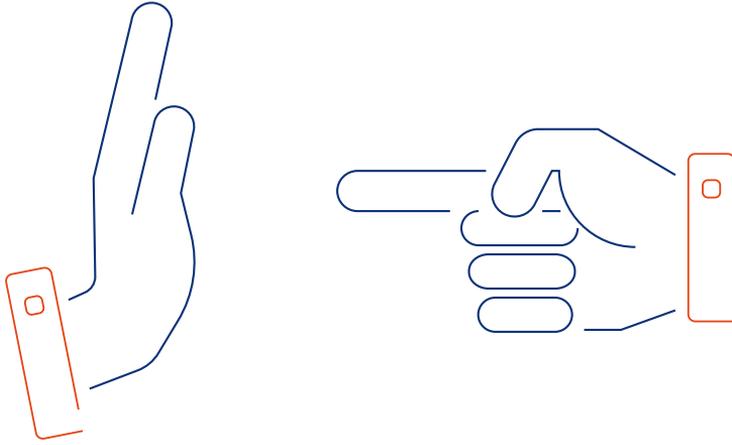
- للحالات الجسيمة، لغاية 4 سنوات في السجن.
- 75,000 يورو غرامات

على الشركة:

- لغاية 10% من رأس المال العالمي الموحد
- إلغاء العقد أو إلغاء البنود المتنازع عليها
- المطالبات بالأضرار والفائدة
- الاستبعاد من الدعوة إلى العطاءات
- الإضرار بالسمعة

احترام موظفينا وزملائنا وشركائنا

إنَّ احترام موظفينا يُحسِّن رفاهيتهم، ويُساهم بنجاحنا. وبناء على هذا التوجه، من المهم محاربة التمييز والتحرش على وجه الخصوص.
معاملة شركائنا بنفس الاحترام يُعزز التعاون والثقة.



الممارسات الفضلى



- الاهتمام والانتباه لموظفينا وزملائنا، ومعاملتهم بشكل منصف ونزيه.
- خلق بيئة تعزز الثقة والحوار من أجل إدارة المسائل الحساسة بشكل أفضل بين فرق العمل لدينا. على سبيل المثال: تشجيع النقاش المباشر بدلاً من النقاش عبر البريد الإلكتروني في أقرب وقت ممكن، كتابة رسائل بريد إلكتروني واضحة ومهذبة، تقييد كمّ رسائل البريد الإلكتروني خارج ساعات العمل باستثناء الحالات الطارئة.
- كُنّ محترماً: عامل زملاء وشركاء وعملاء العمل بطريقة منسجمة مع الالتزامات الرئيسية للمجموعة.
- كُنّ بإعلام مديرك أو ضابط الأخلاقيات والامتثال في حالات التحرش أو التمييز.
- إعلام شركائنا بالخطوط العريضة لالتزاماتنا الأخلاقية، والاستعداد لمناقشة هذه المسائل معهم.

كن حذراً



- احترس من الإيماءات والإشارات التي قد تجعل الزملاء في وضع غير مريح.
- الكشف عن ورفع أي حالات ينحرف فيها شركاؤنا عن مبادئنا الأخلاقية.

يمنع منعاً باتاً



- التمييز المباشر أو غير المباشر، وتحديدًا خلال عملية التوظيف أو الترقية.
- التصرف بطرق قد تكون بمثابة تحرش أو سلوك جنسي.

مثال:

قرر أحد الزملاء عدم اختيار موردٍ معيّن على الرغم من أنّ هذا المورد يبدو بأنه استوفى كافة متطلباتنا. نظراً للملاحظات المتكررة التي سمعته يقوم بإبدائها، أشك بأن قراره يتعلق بجنسية مدير الشركة.

ماذا يجب أن أفعل؟

مثال:

يقوم مديري المباشر بشكل مستمر بانتقاد عمل أحد الزملاء والتقليل من شأنه، مما أدى إلى فقدانه لثقته بنفسه بنفسه بشكل تام على الرغم من الاعتراف والإقرار بكفاءته في الماضي.

ماذا يمكننا أن أفعل؟

جزء مهم من دور المدير هو تشجيع وتحفيز فريقه أو فريقها، والذي يتطلب منهم أيضاً معاملة كل زميل بموضوعية وإنصاف. المدير يضع المثال، ومن المتوقع منه معاملة أعضاء فريقه -- بشكل منفرد وكمجموعة - باحترام ومساواة.

إذا كنت شاهداً على أو كنت ضحية تحرش نفسي و/ أو جنسي، لا تبقي الأمر سراً. يُرجى مناقشة المسألة مع ممثل الموارد البشرية أو ضابط الأخلاقيات والامتثال.

التمييز المستند إلى لون البشرة أو الجنسية أو العرق هو أمر غير مقبول ومحظور. يجب عليك الإبلاغ عن الأمر لمديرك أو للشخص المعني في الموارد البشرية أو لضابط الأخلاقيات والامتثال.



المخاطر لأي خرق عبر العالم

التمييز:

- لغاية 3 سنوات سجن، وغرامة €45,000

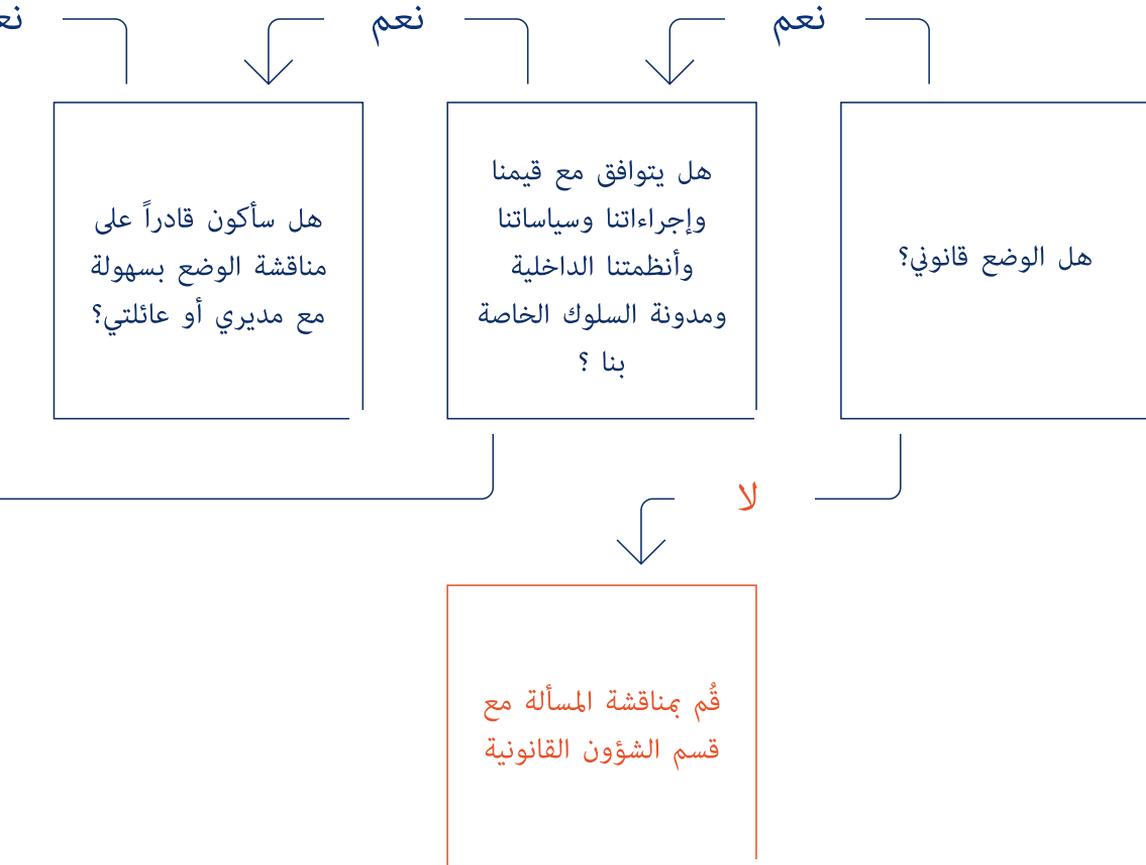
التحرش:

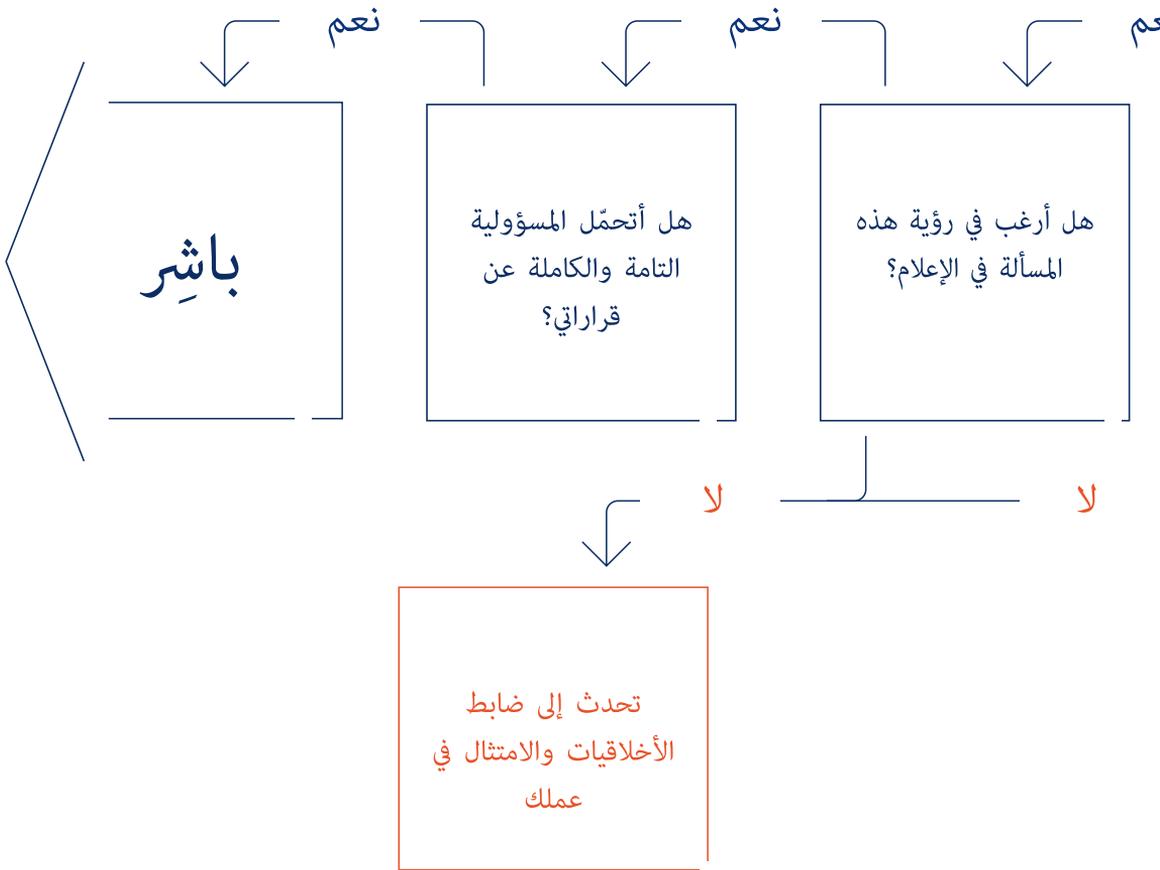
- لغاية 3 سنوات سجن، وغرامة €45,000

التعامل مع الحالات الحساسة

لا تبقَ لوحدهم أبداً في الحالات الحساسة

اسأل نفسك الأسئلة التالية:





التعامل مع الحالات الحساسة

(يتبع)

برنامج الأخلاقيات والامتثال: النشأة والتوجيه

يعمل كل من قسم الأخلاقيات وقسم الشؤون القانونية والتأمين معاً على مستوى المجموعة لوضع البرنامج. كما ستعمل معاً أيضاً لتنفيذ وتطبيق البرنامج، بدعم من ضباط الأخلاقيات والامتثال في شركتنا الفرعية، وبالتعاون مع الأشخاص التابعين في أقسامنا الشاملة.

التواصل في حالة وجود استفسارات أو في الحالات الحساسة

من المهم قيامكم بمشاركتنا بملاحظاتكم إذا كان لديكم استفسارات أو كنتم تواجهون حالة حساسة! إنَّ التواصل ومناقشة هذه المسائل يسلط الضوء عليها، بحيث يسمح لنا بالكشف عن أي مخاطر ويساعدنا بإيجاد الحلول المناسبة مع مديركم (انظر الصفحات 26 - 29).

كما وضعنا نظام الإبلاغ عن المخالفات**. يُمكنكم إيجاد ميثاق الإبلاغ عن المخالفات على منصة الإبلاغ عن المخالفات.

مع من يجب أن تتحدث؟ وكيف تصل إليهم؟

إذا كانت لديك أسئلة أو رغبت في الإبلاغ عن خرق لمدونة السلوك، يُرجى الاتصال مع:

1/ مدراءك

2/ الدائرة المعنية بالمسألة بموضوع الاستفسار: قسم الموارد البشرية، قسم الشؤون القانونية، إلخ.

3/ ضابط الأخلاقيات والامتثال، باستخدام منصة الإبلاغ

عن المخالفات على الرابط

<https://alert.groupeadp.fr>



(انظر أيضاً ميثاق الإبلاغ عن المخالفات)



روابط مفيدة



الموقع الإلكتروني الخاص بـ الأخلاقيات
والامتثال لدى **Groupe ADP**

[https://www.parisaeroport.fr/en/
group/group-strategy/ethics-and-
compliance](https://www.parisaeroport.fr/en/group/group-strategy/ethics-and-compliance)



الموقع الإلكتروني لمدونة السلوك -
الأخلاقيات والامتثال لدى **Groupe ADP**



<http://codeofconduct.groupeadp.fr>

يُرجى عدم التردد في إحالة الشركاء وأصحاب
المصالح إلى هذا الموقع من أجل التعرف على
مدونة السلوك لدينا

المصطلحات

خيانة الأمانة

الدفعات التسهيلية (الإكراميات)

تنطوي هذه الدفعات على دفع الأموال من أجل تسهيل أو تسريع إجراء إداري (مثل، التصاريح)، لمسؤول أو موظف حكومي في العادة، عندما لا يكون هذا الإجراء مسموحاً ضمن الإجراءات والقواعد العادية. في العديد من الدول، يقع هذا النوع من الأنشطة ضمن نطاق الفساد.

تتألف خيانة الأمانة من استخدام أصول شخص آخر بطريقة لم يتم الاتفاق عليها سابقاً مع مالك هذه الأصول. على سبيل المثال، استخدام أصول الشركة التي قدمتها (بطاقات الائتمان، السيارات، إلخ) لغايات شخصية دون اتفاق صريح مسبق. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 3 سنوات، وغرامة 375,000 €.

الكتمان

مخالفة المحسوبة

توجد مخالفة المحسوبة عندما يقدم أي شخص أو يحاول تقديم منفعة غير مشروعة لشخص آخر من خلال خرق القواعد التي تحكم حق الوصول المجاني والمتساوي إلى العقود العامة وعقود تفويض الخدمات العامة. يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة سنتين، وغرامة 30,000 €.

الكتمان هو القيام بكتمان أو حفظ أو الامتناع عن الإفصاح عن شيء، بينما ممارسة الضغط هي التصرف كوسيط من أجل بيع أو تمرير شيء، مع العلم بأن هذا ناتج عن جريمة أو خرق. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة 375,000 €.

الفساد

الاختلاس

يقع الاختلاس عندما يتم خداع أي شخص طبيعي أو اعتباري لتسليم أموال أو أسهم أو أصول أخرى أو تقديم خدمات أو الموافقة على إجراءات معينة، من خلال الاستخدام الاحتيالي لاسم أو هوية مزورة، أو من خلال الإساءة إلى هوية حقيقية أو من خلال استخدام وسائل تهدف إلى الخداع. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة 375,000 €.

يتألف الفساد من تقديم منفعة (هدايا وضيافة وأموال ومعلومات وهكذا) لأي شخص عام أو خاص من أجل حثهم على القيام بـ أو الامتناع عن القيام بعمل ما. يُمكن أن يكون الفساد نشطاً (من طرف الطرف المُفسد) أو سلبياً (من طرف الشخص الذي تم إفساده). في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 10 سنوات وغرامة 1 مليون يورو.

واجب الولاء

الحصول غير المشروع على المصالح

يقع الحصول غير المشروع على المصالح، عندما يقوم أي شخص لديه صلاحية وسلطة عامة، أو مسؤول عن مهمّة تتعلق بالخدمة العامة أو يتمتع بصلاحيات عامة معينة، بشكل مباشر أو غير مباشر، بأخذ أو استلام أو الاحتفاظ بمصلحة من أي نوع كانت في شركة أو منشأة، بينما يكون في ذات الوقت مسؤولاً بشكل جزئي أو كلي عن مراقبة أو تسيير أو تصفية أو دفع الشركة أو المنشأة. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة 500,000 €، أو في بعض الحالات، ضعف الربح الناتج عن الجريمة.

إنّ توقيع عقد عمل (غير محدد المدة، مُحدد المدة، تدريب، إلخ) يُلزم كلا من الموظف وصاحب العمل بواجب الولاء الذي يتطلب أن يتصرف كل من الطرفين بنزاهة في تنفيذ وأداء عملهما. يتطلب واجب الولاء من الموظف تفادي التصرف بأي طريقة قد تؤدي إلى الإضرار بالشركة. إنّ واجب الولاء مرتبط بشكل عام بواجب الإخلاص أو السريّة.





التعامل من الداخل

إنَّ التعامل من الداخل يُعدّ مخالفة تتعلق بالأسواق المالية. فهي تحصل عندما يقوم أي شخص بتنفيذ عملية تسويق أي ورقة مالية (شراء أو بيع) بناءً على معلومات لم يتم الإعلان عنها. في فرنسا، هذه المخالفة مُعاقب عليها بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة تصل لغاية 100 مليون يورو.

الميزة المخالفة أو غير المشروعة

يُشير هذا إلى أي نوع من المزايا أو المنفعة (أموال، خدمات، هدايا، ضيافة، إلخ) والتي ليس لها ما مُعادل مُطابق في أي علاقة مشروعة. على سبيل المثال، أداء الدفعات التي لا تطابق المبلغ اللازم مقابل السلع أو الخدمات.

التأثير

وفقاً للشفافية الدولية (هو ائتلاف كانت Groupe ADP عضواً فيه منذ 2008)، فإنَّ التأثير (لوبي) هو "أي اتصال مكتوب أو شفهي بين ممثلي أي مجموعة مصالح ومقرر عام، الهدف منه التأثير على اتخاذ القرار".

إساءة استخدام أصول الشركة

إنَّ إساءة استخدام أصول الشركة هي مخالفة قد يتم ارتكابها من قِبل مدراء الشركة الذين يستخدمون سلع الشركة أو رصيدها بسوء نية، مع معرفتهم بأنَّ استخدامهم هذا يُخالف مصالح الشركة، إمَّا لمكسب شخصي أو لمنفعة شركة أو جهة أخرى، يكون لهم فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة. يُعاقب على هذه المخالفة في فرنسا بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة € 375,000.

غسيل الأموال

إنَّ غسيل الأموال هو القيام بـ 'تنظيف' للمكاسب غير المشروعة (من الاتجار بالمخدرات، السرقة، الاحتيال، أو الاحتيال الضريبي، إلخ) من خلال تحويلها إلى أنشطة قانونية (ممتلكات، مطاعم، إلخ). في فرنسا، هذه المخالفة مُعاقب عليها بالسجن لمدة 5 سنوات ودفعت مبلغ € 375,000 غرامة، وفي الحالات الأكثر خطورة، تكون العقوبة السجن لمدة 10 سنوات ودفعت مبلغ € 750,000 غرامة.

أصحاب المصالح

صاحب المصلحة هو أي شخص أو مجموعة من الأشخاص يُمكن أن تؤثر في أو يتم التأثير فيها من قِبل تحقيق الشركة لأهدافها. يُمكن أن يكون لأصحاب المصالح علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع الشركة. يُمكن أن يكون أصحاب المصالح داخليين (مدراء، موظفين، أعضاء مجلس إدارة، إلخ) أو خارجيين (مساهمين، شركاء، عملاء، موردين، منافسين، وهكذا).

الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات

الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات هو شخص طبيعي عادي يقوم بموضوعية وبِحُسن نية بالإبلاغ عن أو الكشف عن معرفته المباشرة بأي جريمة أو مخالفة لخرق واضح وجسيم للقانون أو الأنظمة، أو لأي تهديد أو خطر جسيم للمجتمع العام. يكون الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات محمياً قانونياً ضدَّ كافة الأعمال الانتقامية (مثلاً، من صاحب العمل) وكافة الملاحقات الجنائية.



codeofconduct.groupeadp.fr



GROUPE ADP

groupeadp.fr

1, rue de France
93290 Tremblay-en-France