

مدونة السلوك



المقدمة

في FORVIA، يقوم نجاحنا على الثقة والاحترام اللذين نكسبهما من عملائنا وأصحاب المصلحة وشركائنا ومن بعضنا البعض. وكتعبير واضح عن القيم التي تشكّل أساس ثقافتنا المشتركة، تعمل مدونة السلوك لدينا كدليل دائم يساعدنا على مواجهة التحديات، واتخاذ قرارات مستنيرة، والالتزام، دون استثناء، بالمعايير التي تميّز مجموعتنا.



هذه المدونة ليست مجرد مجموعة من القواعد، بل تعكس المبادئ التي نجسدها في قراراتنا وأفعالنا داخل FORVIA، وتواصل تشكيل شركتنا يومًا بعد يوم. ومن خلال الالتزام بهذه المبادئ التوجيهية، نحافظ على معاييرنا العالية للنزاهة ونضمن بقاءنا مسؤولين، شفافين، ومخلصين لقيم FORVIA.

يتلقى كل موظف في FORVIA نسخة من هذه المدونة ويجب أن يمثل للمبادئ والقواعد التي تحددها، سواء في تعاملاته الداخلية أو الخارجية. ونشجعهم على طرح الأسئلة إذا لزم الأمر والتفكير في كيفية التزامنا جميعًا بهذه المعايير.

إن التزامنا المشترك بالمبادئ والقواعد الواردة في هذه المدونة سيضمن استمرار FORVIA كشركة نفخر جميعًا بالانتماء إليها.

معًا، سنواصل التصرف بأعلى درجات النزاهة وتعزيز بيئة إيجابية، شاملة، وأخلاقية تقوّي شركتنا وتزيد من تأثيرنا في العالم.

مارتن فيشر
الرئيس التنفيذي، FORVIA

المقدمة



في شركة FORVIA HELLA، وهي إحدى شركات مجموعة FORVIA، نشكّل مستقبل التنقل بنزاهة ومسؤولية. إن أفعالنا ذات أهمية - ليس فقط لنجاحنا، ولكن أيضًا للثقة التي نبنيناها مع الزملاء والشركاء والمجتمعات حول العالم. ومن خلال تجسيد قيم FORVIA في حياتنا اليومية، نضمن أن تكون

مدونة قواعد السلوك هي دليلنا لتطبيق هذه القيم على أرض الواقع. فهي تساعدنا على اتخاذ قرارات مسؤولة، ومعاملة الآخرين بعدل، والحفاظ على الشفافية في بيئة عالمية معقدة. ومع تطور صناعتنا، توفر هذه المدونة الوضوح والاتساق، وتدعمنا في مواجهة التحديات الجديدة بثقة ومسؤولية. كما تذكّرنا بأن السلوك الأخلاقي ليس مبدأ مجردًا، بل التزام يومي.

التصرف بنزاهة ليس مجرد متطلب، بل هو الأساس الذي تقوم عليه ثقافتنا وهو ما يدفعنا نحو نجاح مستدام. نساهم في هذه الثقافة من خلال الخيارات التي نتخذها، والأسئلة التي نطرحها، والشجاعة التي نظهرها عندما يبدو أن شيئًا ما غير صحيح. إن التعبير عن الملاحظات، وطلب التوجيه، ودعم بعضنا البعض، هي عناصر أساسية لطريقة عملنا معًا.

أشجعكم على تبني هذه المبادئ والتفكير في كيفية تجسيدها في أدواركم. من خلال القيادة بالقدوة، يمكننا معًا بناء مستقبل نفخر به جميعًا.

البروفيسور الدكتور بيتر لاير
الرئيس التنفيذي، FORVIA HELLA

الفهرس

05 الدفاع عن مبادئ فورفيا



07 مبادئ قانون الشغل وحقوق الانسان



13 البيئة والصحة والسلامة وسلامة المنتجات



16 الممارسات التجارية العادلة



21 معالجة المعلومات



24 سرية المعلومات



26 الأمن السيبراني



28 إدارة الملكية الفكرية والأصول والموارد التابعة للشركة أو للغير



30 التجارة الخارجية ومراقبة الصادرات والضرائب



32 احترام مدونة السلوك



المساواة في الحقوق أحد المبادئ الأساسية لـ FORVIA. لتسهيل القراءة، عندما يشير النص التالي إلى جنس معين، أنه جميع الأجناس





الدفاع عن مبادئ فورفيا



الدفاع عن مبادئ فورفيا



إنّ النجاح المتواصل وسمعة شركة فورفيا، يعتمدان على قدرة كلّ واحدٍ منا على التصرّف بنزاهة واحترام للقانون.

وباعتبار ذلك مبدأً أساسياً، يتعيّن على شركات مجموعة فورفيا وعلى جميع موظّفيها احترام القوانين واللوائح السارية في البلدان التي تنشط فيها، بالإضافة إلى سياساتنا الداخلية.

كما يتعيّن علينا أن نذهب أبعد من ذلك، وأن ندافع عن قيم فورفيا، ولا سيما الاحترام والمسؤولية، و التشريعات في إطار ممارستنا اليومية لمهامنا.

ولا يُسمح بأيّ خرقٍ لهذه القواعد، إذ قد تترتّب عنه عواقب خطيرة على مجموعة فورفيا وعلى الأشخاص المعنيين بذلك

1.1. مجال التطبيق

يُطبّق هذا الميثاق الأخلاقي للسلوك ويُعدّ ملزماً على جميع الوحدات التنظيمية التي تمتلك مجموعة فورفيا فيها، حصة الاغلبية بصورة مباشرة أو غير مباشرة،

وينطبق هذا الميثاق ويلتزم به جميعنا، بصفاتنا كموظّفين في مجموعة فورفيا بغضّ النظر عن مناصبنا أو وظائفنا أو مستوياتنا المهنية.



مبادئ قانون الشغل وحقوق الانسان



مبادئ قانون الشغل وحقوق الانسان



نحرص على إيجاد بيئة عمل يسودها التعاون والاحترام المتبادل.

نعامل موظفينا وشركاءنا التجاريين والأطراف الثالثة الأخرى بكرامة واحترام، وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، ونتصرّف وفقاً للمبادئ التالية.

2.1. التنوع والادماج

نقدّر التنوع ونسعى إلى توفير بيئة عمل منفتحة أمام الجميع

نحترم جميع الموظّفين، والشركاء التجاريين، والأطراف الأخرى، بصرف النظر عن الجنس، أو الأصل العرقي، أو الخلفية الاجتماعية، أو الجنسية، أو لون البشرة، أو التوجّه الجنسي، أو الدين أو المعتقد، أو النشاط النقابي، أو السنّ، أو الإعاقة، أو أيّ سمة أخرى يحميها القانون.

يتمّ انتداب الموظّفين على أساس كفاءاتهم ومؤهلاتهم، وترقيتهم استناداً إلى أدائهم وإمكانياتهم.

نرفض أيّ سلوك من شأنه أن يخلق بيئة عمل سامة أو مهدّدة أو عدوانية، كما نرفض كلّ أشكال التحرّش، بما في ذلك التحرّش الجنسي، والتحرّش المعنوي، وسوء المعاملة النفسية أو الجسدي.

2.2. المساواة في المعاملة

تلتزم مجموعة في جميع إجراءاتها المتعلقة بالانتداب وإدارة المسارات المهنية، بعدم ممارسة أي شكل من أشكال التمييز، ولا سيما التمييز القائم على السن، أو الجنس، أو لون البشرة، أو الجنسية، أو الدين، أو الحالة الصحية أو الإعاقة، أو التوجه الجنسي، أو الآراء السياسية أو الفلسفية، أو أي انتماء نقابي.

يحق لكل موظف أن يعمل في بيئة سليمة خالية من أي شكل من أشكال العداء أو التحرش المجرّم بمقتضى القوانين والأنظمة والأعراف السارية في البلدان التي تمارس فيها مجموعة فورفيا نشاطها.

وتحظر المجموعة على وجه الخصوص أي سلوك غير مشروع يُشكّل تحرشًا جنسيًا أو معنويًا، حتى في غياب علاقة تبعية إدارية أو تراتبية.

2.3. منع تشغيل الأطفال

ترفض مجموعة فورفيا كل أشكال عمل الأطفال ويجب احترام وحماية الطفولة، والكرامة، والصحة، والسلامة، والتعليم

ويتعين أن يتوافق السن الأدنى للقبول في العمل بالنسبة للشباب، وكذلك الشروط المتعلقة بصحتهم وسلامتهم وأخلاقهم في إطار علاقة الشغل، مع أحكام الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

¹ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (1973) واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (1999)
² اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 - اتفاقية العمل الجبري (1930)، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 - اتفاقية إلغاء العمل الجبري (1957)، وبروتوكول عام 2014 لاتفاقية العمل الجبري (1930).

2.4. منع العمل القسري

ترفض مجموعة فورفيا كل أشكال العمل القسري أو الإلزامي، والعبودية الحديثة، والاتجار بالبشر، ولا تلجأ إلى أي شكل من أشكال العمل القسري أو الإجباري في أنشطتها ويجب أن تكون جميع الممارسات مطابقة لأحكام الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

2.5. حرية التعبير والحوار الجماعي

تسعى مجموعة فورفيا إلى إرساء علاقة مبنية على الثقة في جميع مستويات المؤسسة، من خلال تشجيع العاملين لديها على التعبير بحرية، ولا سيما بهدف تحسين بيئة العمل.

وتُعَدُّ جودة التواصل والتبادل بين كل موظف وإدارته المباشرة عنصرًا جوهريًا في الحوار الاجتماعي داخل المجموعة

وتلتزم مجموعة فورفيا بتأمين المعلومة والتشاور في الأجال المناسبة مع ممثلي الأعدوان أو العمال لكل وحدة قانونية، أو على المستوى الأوروبي عند الاقتضاء، وباحترام الالتزامات القانونية الخاصة بكل دولة.

2.6. الحق في التنظيم وحرية العمل النقابي

تُقرُّ مجموعة فورفيا، في جميع أنحاء العالم، حق العمال في إنشاء منظمات نقابية يختارونها بحرية و/أو تأسيس تمثيلية عمالية وفقًا للقوانين والأنظمة النافذة. تلتزم كذلك بحماية المنخرطين والمسؤولين النقابيين وبعدم ممارسة أي تمييز بينهم على أساس المناصب.

2.7. السياسة التعاقدية

تلتزم مجموعة فورفيا بتعزيز سياسة التشاور والتفاوض في إطار التنظيم الا مركزي القانوني للمجموع وتتجسد هذه السياسة في توقيع الاتفاقيات الجماعية على مستوى المنشآت من جهة، وعلى مستوى الشركات من جهة أخرى.

2.8. إعادة الهيكلة الصناعية والاجتماعي

تعمل مجموعة فورفيا في قطاع البرامج الصناعية، ويستلزم ذلك التكيّف المستمر مع دورة حياة الآلات (التشغيل، التطوير، نهاية العمر التشغيلي)، وكذلك مواكبة عملائها في تطوّرهم على الصعيد الدولي. وتدعم إعادة الهيكلة الصناعية والاجتماعية للمجموعة هذه التحولات بشكل مستمر كلما أمكن، وتسعى المجموعة إلى تخطيط هذه العمليات مسبقاً للحدّ من آثارها الاجتماعية.

2.9. تطوير الكفاءات

2.9.1. الإدماج والتكوين المهني

تلتزم مجموعة فورفيا بتعزيز آليات التدريب المهني التي تسهّل الإدماج في الحياة المهنية، من خلال الوصول إلى مختلف أنواع العقود المصاحبة للدراسة، مثل عقود التدرّب المهني.

إتاحة فرص التدريب العملي للمتدربين داخل المؤسسة.

كما تسعى المجموعة إلى تمكين جميع موظفيها، بغضّ النظر عن مكان عملهم، أو سنهم، أو جنسهم، أو منصبهم، من الوصول خلال مساهم المهني إلى فرص التدريب الضرورية لممارسة عملهم بفعالية وبناء مساهم المهني.

2.9.2. التطور المهني وقابلية التشغيل

نظرًا لخصوصية أنشطة المجموعة ولأهمية الاحتفاظ بالخبرات والمعرفة لضمان السيطرة على البرامج، تعتبر مجموعة فورفيا تطوير قابلية تشغيل موظفيها داخليًا أولوية استراتيجية. وتشجع المجموعة كل موظف على المبادرة في تطوير مساره المهني، وتلتزم ضمان تكافؤ الفرص في التطور والتنقل المهني. وتعمل على تشجيع التنقل الداخلي، سواء الجغرافي أو المهني، لتعزيز قابلية التشغيل للموظفين، مع إيلاء عناية خاصة لإدارة هذه التنقلات لضمان ملاءمتها على المدى القصير والمتوسط.

2.9.3. ساعات العمل والأجور

لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الحد الأقصى المحدد بموجب القانون المحلي المعمول به. كما يجب أن تتوافق أجور الموظفين مع جميع القوانين المحلية المعمول بها بشأن الأجور، بما في ذلك قوانين الحد الأدنى للأجور.



البيئة والصحة والسلامة وسلامة المنتجات



البيئة والصحة والسلامة وسلامة المنتجات



إن مسؤوليتنا تجاه صحة وسلامة موظفينا وعملائنا وموردنا والتحكم في تأثيرنا البيئي هي الأهم.

3.1 الصحة والسلامة في مكان العمل

تلتزم مجموعة فورفيا بتطبيق سياسات وأساليب فعّالة للوقاية من المخاطر التي قد تؤثر على صحة وسلامة الموظفين، والتحقق بانتظام من تطبيقها الصحيح وقياس كفاءتها. وتلتزم المجموعة، على وجه الخصوص، بضمان تحمل مسؤولياتها تجاه حماية الصحة ومنع الحوادث في مكان العمل، وتصميم وتطوير منتجاتها ومرافق الإنتاج بما يضمن أفضل ظروف عمل ممكنة. ويُتوقع من جميع المقاولين العاملين في شركات مجموعة فورفيا تطبيق سياسات الصحة والسلامة هذه، والالتزام بجميع التشريعات السارية في الدول المعنية.

3.2. حماية البيئة

نولي أهمية كبيرة للابتكار وملتزم بضمان الاستدامة. وهذا يعني التحسين المستمر للمنتجات والتقنيات بما يتماشى مع الإدارة المسؤولة للموارد، ومنع الآثار السلبية على البيئة، والامتثال للقوانين والمعايير البيئية في التطوير والإنتاج، والسعي المستمر لابتكار إمكانيات جديدة لحماية البيئة. في تطوير المنتجات والتقنيات، نسعى جاهدين لتقليل استهلاك الموارد وزيادة الكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، نتحمل مسؤولية فردية للحد من التأثير البيئي من خلال اتباع ممارسات صديقة للبيئة كجزء أساسي من أعمالنا اليومية

3.3. سلامة المنتجات ومطابقتها

اولويتنا القصوى هي توفير منتجات عالية الجودة، آمنة ومتوافقة مع المواصفات القانونية. تخضع منتجاتنا لتقييم ومراقبة صارمة من خلال أنظمة إدارة جودة، وتخضع لعملية مراقبة طوال مراحل التطوير والإنتاج وحتى إطلاقها في السوق. نتحمل مسؤولية تحديد أي مشاكل متعلقة بالسلامة أو الأمن أو المطابقة، والإبلاغ عنها، وتبليغها بشكل استباقي إلى الجهات المعنية. وعند الضرورة، نبلغ الجهات المختصة بأي قصور، ونتخذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة المنتجات وسلامتها وامتثالها للمعايير.



الممارسات التجارية العادلة





نحن على يقين أننا قادرون على الفوز بالعقود والصفقات بفضل جودة وقيمة منتجاتنا وخدماتنا.

نحن لا نلجأ إلى أي أساليب غير عادلة أو مخالفة للقانون للفوز بالأسواق أو الصفقات.

4.1. المنافسة النزيهة

نلتزم بممارسة المنافسة النزيهة واحترام القوانين والأنظمة المنظمة للمنافسة في جميع البلدان التي نعمل فيها.

تحظر هذه القوانين أي اتفاق، تفاهم، خطة، ترتيب، أو سلوك منسق (تواطؤ) مكتوب أو غير مكتوب بين المنافسين يهدف إلى تقييد المنافسة أو التسبب في تقييدها.

ويشمل ذلك بشكل خاص:

- عدم مشاركة المعلومات التجارية الحساسة مع المنافسين، بما في ذلك الأسعار، حصص السوق، الاستراتيجيات، دخول أو خروج الأسواق، المخزونات، القدرات الإنتاجية، استراتيجيات التفاوض مع الموردين أو العملاء، ورواتب الموظفين.
- عدم ممارسة تحديد الأسعار، أو تخصيص السوق بالنسبة للمشاريع أو العملاء أو المناطق، أو التلاعب بالمعطيات بما في ذلك العروض الوهمية مع المنافسين.

. نحن حريصون على ما نناقشه مع شركاء الأعمال، بما في ذلك المنافسون، وكيفية الحصول على المعلومات التنافسية

عند حضور اجتماعات جمعيات الصناعة أو مجموعات العمل الأخرى، يجب الالتزام الصارم باحترام قانون المنافسة.

كما يُحظر إساءة استغلال الوضع المهيمن في السوق تجاه الموردين أو العملاء، وكذلك التحكم في أسعار إعادة بيع المنتجات أو تقييدها

كما يجب تطبيق إجراءات مراقبة عمليات الاندماج والاستحواذ بشكل صحيح في جميع المعاملات وأشكال التعاون.

ونلتزم بالحرص على الامتثال لهذه الالتزامات، من خلال توفير أي معلومات إضافية يطلبها الموظفون أو المديرون عبر إدارات التدقيق والشؤون القانونية وتعزيز المعرفة والفهم الجيد بالالتزام لمجموعة فورفيا بالمنافسة النزيفة على جميع وحدات المجموعة.

4.2. الوقاية من الفساد

4.2.1. منع الفساد

نحن لا نتسامح مع أي شكل من أشكال الفساد. نلتزم بالقوانين المحلية والدولية التي تحظر الفساد في الممارسات التجارية، سواء أثناء المفاوضات مع الهيئات العامة أو الشركات الخاصة. ويجب اتباع ممارسات تجارية شفافة ونزيهة في جميع الأوقات. كما أننا لا نقوم، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، بـ دفع أو قبول أي رشوي من/أو إلى شركائنا بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمشاركة طرف آخر.

نحن نحظر بشكل صارم أي مساهمة سياسية أو دفع غير قانوني، لأن ذلك قد يُفسر على أنه محاولة للتأثير على القرارات الحكومية أو الإدارية المتعلقة بمجموعة فورفيا. ويجب أيضاً تجنب أي مظهر غير قانوني.

- للاطلاع على مزيد من المعلومات حول اللائحة الداخلية لمكافحة الفساد
HELLA Politique Anti-Corruption
- مدونة السلوك لمجموعة فورفيا للوقاية من الفساد
FAURECIA Code de Conduite pour la prévention de la Corruption

4.2.2. انتظام الحسابات والدفاتر والسجلات

يجب تسجيل جميع المراجيح والمصاريف والمعاملات الأخرى التي تقوم بها المجموعة في الدفاتر والحسابات الخاصة بها، والتي يجب أن تُحافظ على انتظامها وامتثالها للمبادئ والقواعد القانونية المعمول بها. يُحظر إنشاء أو الاحتفاظ بأي صندوق سري أو أصول غير مسجلة لأي سبب من الأسباب يجب أن تعكس الوثائق المتعلقة بالمعاملات التجارية أو المالية هذه المعاملات بدقة ولا يجوز الموافقة على أي دفع أو تنفيذ إذا كان الهدف منه، بشكل صريح أو معروف، استخدامه جزئياً أو كلياً لغرض آخر غير الموصوف في الوثيقة المعنية بالدفع. يحظر تسجيل أي إدخال خاطئ أو ملفق في سجلات ودفاتر المجموعة وذواتها لأي سبب من الأسباب.

4.3. تضارب المصالح

يحدث تضارب المصالح عندما يكون الموظف أو أحد المقربين منه قادراً على تحقيق منفعة شخصية من صفقة تشمل مجموعة فورفيا. يجب على كل موظف يواجه تضارب مصالح إبلاغ الإدارة عبر الأدوات المتاحة من قبل المجموعة. بعض الموظفين أكثر عرضة لتضارب المصالح نظراً لوظيفتهم، وبالتالي يجب عليهم تقديم إقرار سنوي. في حالة الشك، يجب على الموظف الرجوع إلى رئيسه المباشر أو مسؤول الموارد

البشرية أو المسؤول الإقليمي للامثال لتحديد ما إذا كانت الصفقة تمثل تضارب مصالح، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. كما يمكن أن يحدث تضارب مصالح مع شركاء خارجيين مثل الموردين أو المستشارين. تقع على عاتق كل موظف في فورفيا مسؤولية الدفاع عن مصالح المجموعة بأقصى قدر ممكن، دون محاباة ناتجة عن علاقات شخصية أو أي معايير تمييزية محظورة بموجب هذه المدونة.

4.4. مكافحة غسل الأموال

تتقيد بجميع التزاماتنا القانونية المتعلقة بالوقاية من غسيل الأموال. يجب أن نكون يقظين وأن نبذل إدارة المالية عن أي معاملة مالية غير معتادة، خصوصًا التي تتضمن نقدًا، أو أي سلوك يثير الشكوك حول المصدر القانوني للأموال أو الأنشطة الأخرى المرتبطة به.



معالجة المعلومات



معالجة المعلومات



5.1. معلومات سرية

لن نفتح عن معلومات العمل غير المعلنة. تُعامل هذه المعلومات بسرية تامة، ولا يجوز مشاركتها مع أشخاص غير مصرح لهم إلا إذا كان ذلك مطلوبًا بموجب القانون. ينطبق هذا المعيار أيضًا على المعلومات السرية الخاصة بعملائنا أو شركائنا التجاريين الآخرين. ويستمر الالتزام بالحفاظ على السرية حتى بعد انتهاء عقد عمل الموظف أو انتهاء العقد مع شريك. يُحظر الاستخدام المباشر أو غير المباشر لمعلومات العمل السرية لتحقيق منفعة شخصية، أو لمصلحة أطراف ثالثة، أو الإضرار بمجموعة فورفيا.

5.2. المعلومات الداخلية

نتعامل مع المعلومات الداخلية ونفصح عنها وفق القوانين السارية المتعلقة بأسواق رأس المال. تُعرف المعلومات الداخلية بأنها أي معلومات تتعلق بمجموعة فورفيا قد تؤثر بشكل كبير على سعر الأسهم أو الأدوات المالية الأخرى، ولم يتم الإفصاح عنها للعامة بعد. يجب أن تُعامل هذه المعلومات بسرية تامة، حتى تجاه الأقرباء، وبأقصى درجات الحيلة والحذر. يُحظر الإفصاح عنها داخليًا أو خارجيًا، كما يُمنع استخدامها في التداول أو تقديم توصيات للتداول بأي شكل من الأشكال.

5.3. التواصل / التصاريح الاعلامية

التصريحات الرسمية باسم مجموعة فورفيا أو أي شركة تابعة لها يمكن أن يقوم بها فقط الأشخاص المخوّلون لذلك. على الرغم من احترام فورفيا لحرية التعبير، يجب على موظفيها التأكد من أن ظهورهم العلني لا يضر بسمعة الشركة. عند التعبير عن الآراء بشكل شخصي، يجب توضيح أن الآراء تعبر عن الشخص نفسه فقط ولا تلزم فورفيا



سرية المعلومات



سرية المعلومات



تُحترم فورفيا الخصوصية الشخصية للموظفين والشركاء التجاريين، وتقرّ بأن العلاقات الصحية تبنى على الثقة. لكل فرد الحق في تحديد ما إذا كانت بياناته الشخصية تُفصح وكيفية معالجتها. استخدامنا للبيانات الشخصية يتم بشفافية كاملة. يحق للموظفين والشركاء التجاريين تحديد متى وكيف تُستخدم أو تُعالج بياناتهم الشخصية، باستثناء الحالات التي تنص عليها القوانين أو التي تستدعيها العمليات التجارية لمجموعة فورفيا. تُجمع البيانات الشخصية وتُعالج وتُستخدم فقط في الحدود المصرح بها قانونيًا ووفق السياسة الداخلية للشركة.



الأمن السيبراني



الأمن السيبراني



تطبق فورفيا منهجًا شاملًا للأمن السيبراني لتأمين أعمالها والحد من مخاطره. نحمي سرية وسلامة وتوافر أي نوع من المعلومات (سواءً كانت إلكترونية أو مادية). نلتزم بمبدأي الحاجة إلى المعرفة والحد الأدنى من الامتياز عند منح حق النفاذ. إنَّ أمن المعلومات لا يُعدُّ مسؤولية الإدارة وحدها، بل هو التزام جماعي يشمل جميع الأعوان والعاملين، وكذلك الشركاء التجاريين للمجموعة، كل في مجال اختصاصه ونشاطه ويُطلب من كلِّ موظف التبليغ فورًا عن أيِّ حادثة أو نشاط مشبوه، والامتثال لسياسات الشركة في مجال أمن المعلومات، مع التحلي بالوعي التام بالمخاطر المحتملة.



إدارة الملكية الفكرية والأصول والموارد التابعة للشركة أو للغير

إدارة الملكية الفكرية والأصول والموارد التابعة للشركة أو للغير



يجب التعامل مع جميع الأصول والممتلكات الملموسة وغير الملموسة، بما في ذلك الممتلكات والموارد التابعة للشركة ، وأي ممتلكات تابعة لطرف ثالث تُعهد بها إليها، بعناية فائقة، وحمايتها من الضياع وسوء الاستخدام، وذلك لمنع أي ضرر جسيم. لا يجوز استخدام الممتلكات إلا لأغراض تجارية. يجب الحصول على ترخيص مسبق للاستخدام الشخصي. لا يجوز استخدام ممتلكات الطرف الثالث، وخاصةً الملكية الفكرية، إلا بعد الحصول على ترخيص كما يُحظر الاستخدام الشخصي لممتلكات الطرف الثالث.



التجارة الخارجية ومراقبة الصادرات والضرائب



التجارة الخارجية ومراقبة الصادرات والضرائب



9.1 التجارة الخارجية ومراقبة الصادرات

بصفتها شركة عالمية، تلتزم فورفيا بالامتثال لجميع لوائح التجارة المحلية والدولية وقوانين مراقبة الاستيراد والتصدير المتعلقة بمعاملتنا التجارية الدولية. يجب على جميع موظفي فورفيا الامتناع عن المعاملات التي تُعتبر غير مسموح بها بموجب لوائح مراقبة الصادرات الوطنية أو الدولية المعمول بها. قبل التعامل مع شركاء أعمال جدد، يجب على الموظفين التأكد من أن التواصل أو التعاون غير مقيد أو محظور بموجب قوائم العقوبات الوطنية أو الدولية. قبل معالجة أي شحنة أو أي نقل آخر للسلع التجارية أو غير التجارية أو البرمجيات أو التكنولوجيا، سواءً ماديًا أو إلكترونيًا، داخل فورفيا أو خارجها، يجب على الموظفين التأكد من أن البضائع غير خاضعة لقيود مراقبة الصادرات و/أو الحصول على أي تراخيص تصدير/إعادة تصدير مطلوبة.

9.2 الجبائية

تتحمل مجموعة فورفيا لمسؤولية الكاملة فيما يتعلق بالالتزامات الجبائية، وتلتزم باحترام جميع القوانين والتراتب الجبائية الساللمسؤولية في مختلف الدول التي تمارس فيها نشاطها ويشمل ذلك التطبيق الصارم لمبدأ المعاملة بالمثل أو مبدأ المنافسة الكاملة باعتباره معيارًا دوليًا معتمدًا في مجال تحديد الأسعار بين المؤسسات ذات العلاقة يساهم كلٌّ عون أو موظف داخل المجموعة في ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الجبائية والأنظمة الداخلية حرصًا على الشفافية الجبائية ومنع أي ممارسة من شأنها أن تُخلّ بالقواعد القانونية الوطنية أو الدولية في هذا المجال.



احترام مدونة السلوك





10.1. المسؤولية

10.1.1. مسؤولية العامل

يتحمّل كلّ موظف داخل مجموعة فورفيا واجب الالتزام التام بمقتضيات مدونة السلوك، واعتماد مبادئها كمعيار إلزامي يُوجّه تصرفاته وسلوكه المهني اليومي. ويقع على عاتقه احترام أحكامها والتقيّد بها في جميع مراحل أداء مهامه.

10.1.2. مسؤولية الإدارة

يُطلب من مديري فورفيا، على جميع المستويات، بشكل خاص، الاقتداء بهذه المدونة في سلوكهم، وضمان الالتزام بها في نطاق مسؤولياتهم. ويجب على المديرين اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لضمان إمام موظفيهم بالمبادئ الواردة فيها، وتمكينهم من التصرف بشكل قانوني، والالتزام بها يوميًا.

10.2. ثقافة الاشعار

10.2.1. ثقافة الاشعار المباشر

في حال اطلاع أيّ موظف على مخالفة محتملة لأحكام هذه المدونة أو للسياسات الداخلية لمجموعة، يمكنه إبلاغ الإدارة المختصة عبر القنوات الرسمية المخصصة لذلك. ويُعتبر الرئيس المباشر أو المشرف الإداري نقطة الاتصال الأولى في مثل هذه الحالات وإذا تعدّد التبليغ إليه لأي سبب، يمكن للعون أو الموظف التوجّه إلى رئيس الموقع أو مدير المصنع أو أيّ عضو من فريق الإدارة العليا وفي صورة الاشتباه في وجود خرق جسيم أو سلوك غير قانوني، يمكن توجيه التبليغ مباشرة إلى مصلحة الامتثال.

10.2.2. أنظمة الاشعار الالكترونية

tellUS!

speak up

إذا تعذر الإبلاغ المباشر لأي سبب من الأسباب، فينبغي الإبلاغ عن أي انتهاكات جسيمة عبر أنظمة الإبلاغ الإلكترونية لدينا:

tellUS! (<https://hella.whistleblownetwork.net/frontpage>)

Speak Up (www.faurecia.ethicspoint.com)

للإبلاغ عن أي انتهاكات للقواعد المنصوص عليها في هذه المدونة، ولا سيما ما يتعلق منها على سبيل المثال لا الحصر بـ

- الاخلالات المحاسبية
- انتهاك مبدأ السرية
- الحرائم أو الأفعال الحسيمة التي تشكل تهديدًا أو ضررًا خطيرًا للمصلحة العامة
- فساد
- ممارسات مناهضة للمنافسة
- انتهاكات حقوق الانسان او المساس بالبيئة
- حالات التحرش داخل مكان العمل

10.3. نظام الاشعار

يتعيّن على الأشخاص المشار إليهم في الفصل 10.2.1 أن يتحلّوا بأعلى درجات اليقظة والحرص المهني في متابعة المعلومات المبلّغ عنها واتخاذ الإجراءات اللازمة حياله. وفي حالة وجود قرائن جدية أو مؤشرات كافية على ارتكاب خرق لأحكام مدوّنة السلوك، يجوز للشخص الذي تلقّى البلاغ الاتصال بـ فريق الامتثال أو بـ مصلحة التدقيق الداخلي قصد التحقق من الوقائع واتخاذ التدابير المستوجبة وفقاً للإجراءات القانونية والتنظيمية المعتمدة. تُعالج جميع المعلومات التي يتم تلقيها بسرّيّة تامة، وتلتزم مجموعة فورفيا بحماية جميع الأشخاص الذين قاموا بالإبلاغ بحسن نية ووفقاً لما يمليه الضمير المهني، من أيّ إجراء انتقامي أو ضرر محتمل قد ينجّر عن عملية التبليغ.

وفي حال أقدم الموظف نفسه على الإبلاغ الطوعي عن مخالفة ارتكبتها شخصياً، فإنّ ذلك لا يعفيه من المساءلة التأديبية غير أنّ تعاونه الطوعي ومبادرته بالإفصاح يُؤخذان بعين الاعتبار كعناصر تخفيف عند تقدير الجزاء.

10.4. المخالفات والعقوبات.

كلّ مخالفة لأحكام مدوّنة السلوك هذه، مهما كانت طريقة اكتشافها أو التبليغ عنها، يمكن أن تُعرّض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية من طرف مجموعة فورفيا.

تتدرّج العقوبات التأديبية بحسب خطورة المخالفة ووفقاً لما تنص عليه القوانين والتراتيب الجاري بها العمل في الدولة المعنية، وقد تشمل التنبيه أو التوبيخ لإيقاف المؤقت عن العمل العزل أو الطرد النهائي في الحالات الجسيمة.

ولا تحول هذه العقوبات التأديبية دون إمكانية تتبّع مرتكب المخالفة جزائياً أو مدنياً بصفته الشخصية، إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه تُكوّن جريمة أو إخلالاً يُعاقب عليه القانون الجزائي أو المدني التونسي.



FORVIA SE

23-27 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre
France

HELLA GmbH & Co. KGaA

Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt
Germany

FORVIA
Inspiring mobility