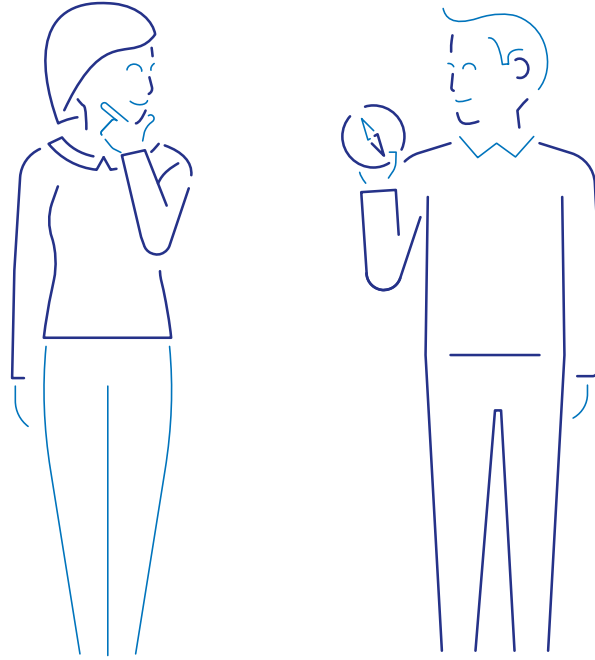




الأخلاقيات والامتثال

مدونة السلوك لدى مجموعة
مطارات باريس

QAIA-CEO-LC-GDL-015-01



لماذا تحتاج مجموعة مطارات باريس إلى برنامج أخلاقيات وامتثال



الأخلاقيات والامتثال: التعريف الخاص بنا

بالنسبة لمجموعة مطارات باريس، تنطوي الأخلاقيات والامتثال على كل من الامتثال مع القوانين والأنظمة والامتثال مع قيم المسؤولية والحيادية لدى المجموعة.

إن قواعدنا حول الأخلاقيات والامتثال تعتمد على ثلاثة مبادئ أساسية يجب أن تكون البوصلة لعملائنا: المسؤولية، النزاهة والاحترام.

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

لذلك، فمن المهم جداً متابعة أي حالات محسوسة مع مدرّتك أو مع ضابط الأخلاقيات والامتثال (انظر الصفحة 36). إن إثارة هذه المسائل وممارستها ومناقشتها هي خطوات حاسمة وهامة في وضع ردود الأفعال الصحيحة والمناسبة ولإيجاد الحلول الملائمة، بالإضافة إلى اكتشاف الحالات التي تنطوي على مخاطر محتملة ورفعها بشكل صحيح، معاً، نتكهن من مساعدة الشركة على النمو والتطور.

مشاركتنا بُنيت على الطريق الصحيح!



codeofconduct.groupeadp.fr



مقدمة

الأخلاقيات تدفعنا للبقاء على الطريق الصحيح!

بالنسبة لمجموعة مطارات باريس، تشمل الأخلاقيات والامتثال الالتزام بقوانين وأنظمة الدول التي توجد فيها المجموعة، والالتزام بقيم المسؤولية والحيادية.

لا بُدّ أولاً من إرساء الأخلاقيات والامتثال بشكل راسخ في التغيير الثقافي لغايات تغييرات في الإجراءات. يلتزم كل موظف بهذا التغيير الثقافي من خلال تطبيق قيم مجموعة مطارات باريس في حياتهم العملية اليومية.

إن وجود الدافع الأخلاقي الجيد يقي على الطريق الصحيح!



الالتزام ذو اتجاهين ولاء:

- إن توقيع عقد عمل (غير محدّد المدّة، محدّد المدّة، تدريب، إلخ) يُلزم كل من الموظف وصاحب العمل بواجب الولاء الذي يتطلب أن يتصرف كل من الطرفين بنزاهة في تنفيذ وأداء عملهما.
- يسري واجب الولاء:
- طوال مدّة العمل بما في ذلك فترات التوقف عن العمل (مثل الإجازات والعطلات).
- على كافة الموظفين في كافة المناصب،
- مع استثناء أي بنود ترد بخلاف ذلك في عقد العمل.

هذا الواجب يغطّي نطاق واسع من الأفعال التي قد تنتسب في صرر غير محقّ لأحد الطرفين، يقوم بها إما الموظف (لا تُسبّب الضرر لرتيبك أو العملاء أو الموردين أو الشركاء، إلخ، لا تُفصح عن المعلومات السريّة، لا توافق على وظيفة منافسة دون تفويض وموافقة مسبقة، وهكذا) أو صاحب العمل (دفع الرواتب المستحقة والالتزام بالمواجيد النهائية، منح الموظفين الوظيفة المثقّى عليها، تزويد الموظفين بالمصادر والموارد الكافية للقيام بالعمل المتوقّع منهم، وهكذا).



- مثال على العقوبات المتوقعة على الفساد
• إدانة شركة إيرباص: 2.9 مليار دولار أمريكي في عام 2020.

برنامج الأخلاقيات والامتثال: النشأة والتوجيه

تعمل كل من دائرة الأخلاقيات وحماية البيانات ودائرة الشؤون القانونية والتأمين معاً على مستوى المجموعة لإدارة البرنامج. كما ستعمل معاً أيضاً لتنفيذ وتطبيق البرنامج، بدعم من ضباط الأخلاقيات والامتثال في شركاتنا الفرعية، وبالتعاون مع الأشخاص التابعين في أقسامنا الشاملة.

التواصل في حالة وجود استفسارات أو في الحالات الصعبة

من المهم قيامكم بمشاركتنا بملاحظاتكم إذا كان لديكم استفسارات أو كنتم تلاحظون حالة حساسة؛ إن التواصل ومناقشة هذه المسائل يسلط الضوء عليها، بحيث يصبح لنا بالكلية عن أي مخاطر ويساعدنا بإيجاد الحلول المناسبة مع منبركم (انظر الصفحة 36).

كما وضعتنا نظام الإبلاغ عن المخالفات*، يمكنكم إيجاد ميثاق التعامل مع التنبيهات على منصة الإبلاغ عن المخالفات.

مدونة السلوك: الأسباب والتطبيق

تعمل مجموعة مطارات باريس في عالم متطلب ومثاق للغاية، بحيث يبدو أن سوء السلوك البسيط قد يكون له تبعات مكثفة جداً (تشمل الأمثلة، الغرامات والأحكام بالسجن والعقوبات التجارية والإضرار بسمعتنا، إلخ). ولذا، قررت مجموعة مطارات باريس 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 مجموعة مطارات باريس.

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

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

قبل جميع الموظفين، ومن قبل أي شخص يتصرف بالنيابة عن شركتنا أو باسمها (المقاولون الفرعيون، إلخ). كما يجب على الموظفين أيضاً ضمان أن الأشخاص الخارجين تحت مسؤوليتهم يحترمون هذه المبادئ.

نُعدّ الضيافة أيضاً محوراً رئيسياً من محاور ثقافة الأخلاقيات. يجب ألا وقبل كل شيء تجسّد هذه القيمة داخلياً ضمن فرقنا كي يتمكن المسافرون من استمتاعها على منصتنا.

إنّ هدف آلية الأخلاقيات والامتثال الخاصة بنا ليس فقط حماية جميع موظفي مجموعة مطارات باريس، بل أيضاً الشركة ككل.

أصبحت الأخلاقيات والامتثال مطلباً عالمياً في تعاملات الأعمال. وبالمثل، يمكن أن تؤدي انتهاكات الأخلاقيات والامتثال إلى الاستبعاد من بعض الأسواق (البنك الدولي، إلخ) أو إلى حظر الإفراض من بنوك معينة من أجل تعزيز وموازنة نموها.

يتمّ جميع أصحاب المصلحة لدينا بنجاح المتبع في الأخلاقيات والامتثال. تشكل قيم المسؤولية والضيافة عوامل نجاح للمجموعة. ويكون كل موظف لدينا بمثابة عضواً فاعلاً وسفيراً للأخلاقيات والامتثال بغض النظر عن مستواه الوظيفي والمهام المسندة إليه.

تشكّل هذه المسؤولية التي يتحملها كافة الموظّفين مصدر قوة للمجموعة: تمكّن ركيزة قوية لتعزيز أدائها. لذا يجب أن يتم تطبيق هذه المبادئ من

في إطار الرقابة، مهما كادت طبيعتها ونوعها (رقابة داخلية، تدقيق، تحقيق داخلي، الرقابة من جيب الهيئات...)، يجب على كل موظف يتطلب منه التعاون أن يتعاون بشكل فعال.



المحتويات

8	الامتثال مع القوانين والأنظمة
10	منع انتهاكات النزاهة
12	منع الفساد
16	منع استغلال النفوذ
18	منع الهدايا والضيافة والمنفعة
20	الكشف عن تضارب المصالح والتعامل معه
22	الامتثال مع المدونة من قبل الشركاء
23	حماية البيانات والمعلومات الشخصية
28	دعم مبادئ المنافسة الحرة ومكافحة الممارسات التواطئية والقسرية
34	اختزام موظفينا وزملائنا وشركائنا
40	التعامل مع الحالات الحساسة: نظام التنبيه لدى المجموعة وحماية المبلغين عن المخالفات ...
42	المصطلحات

كما أصبحت مجموعة مطارات باريس، Aéroports de Paris SA، and TAV Airports، من الأطراف الموقعة على المبادئ العشرة
 لالاتفاق العالمي في عام 2003 والتي تعتمد عليها المجموعة في نشر
 سياساتها.



المبادئ العشرة للاتفاق العالمي

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

مثال

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

هل قراري صحيح؟

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

يُعتَمَدُ مَنَعًا بَقَا

- اتخاذ أي قرار يحمل مخاطر قانونية دون التشاور المسبق مع مدير ك أو دائرة الشؤون القانونية.
- القيام بالتزام أو الزام الشركة في حال إذا كان هناك أي شك بخصوص الامتثال مع القوانين والأنظمة من قبل الشركة أو شركائها.

قد تمت ترقيتي للتو إلى منصب جديد.
تطووي وظيفتي الجديدة على إدارة أحد
أشئلة المطار التي تضمن إمكانية وصول
المسافرين، وقد أعلمني فريقتي بأنه يجب
علنيا الامتثال مع نظام معين لم أكن على
دراية وعلم به.

ماذا يجب أن أفعل؟

يجب عليك مناقشة الحالة مع مدير ك
وطلب تزويدك بجميع المعلومات ذات
الصلة من القسم القانوني لديك.

الممارسات الفضلى

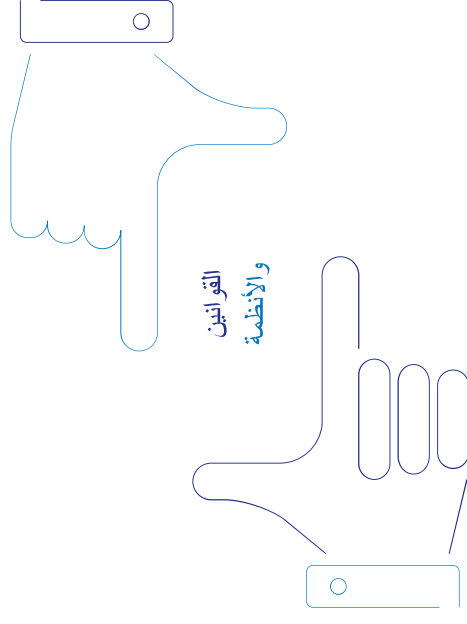
- ناقش مع مدير ك الأمور القانونية الواجب معرفتها ضمن نطاق وظيفتك.
- التعرف على أساسيات القوانين والأنظمة المتعلقة بمهام عمالك، وذلك في حال تطلبت وظيفتك ذلك.
- استخدم أداة المراقبة القانونية للشركة إن وجدت ولأو أسهل دائرة الشؤون القانونية.
- امتثل مع التفويض والتوكيدات السارية.

كن حذرا

- يرجى اتباع الإجراءات التالية في حال كان هناك أي شك في قانونية أي وثيقة:
- مناقشة المسألة مع مدير ك وملاكك في القسم.
- اعتماداً على نوع المسألة، تواصل مع دائرة الشؤون القانونية، ضابط الأخلاقيات والامتثال لدى المجموعة و/أو مدير الموارد البشرية.

الامتثال مع القوانين والأنظمة

تكون الأخلاق موجودة بملازمة 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.



القوانين
و
الأنظمة



التعزيز: العقوبات الدولية

قد يتم فرض عقوبات دولية (أو عمليات حظر) على دول أو أفراد أو قطاعات معينة. لذا يتعين على جميع موظفي المجموعة تطبيق إجراء العقوبات الدولية المجموعة.
قد يؤدي عدم الامتثال مع أنظمة العقوبات الدولية إلى فرض عقوبات مدنية جزائية كبيرة على الموظفين والمجموعة.
لذلك من الضروري الاتصال بدائرة الشؤون القانونية وصاحب الأخلاقيات والامتثال قبل أي مشروع أو عقد في حالة الشك.

الإبلاحيات
يُتَاجَ الامتثال التنظيمي إدارة المخاطر بشكل فعال وحماية الموظفين من أي شكل من أشكال انتهاك النزاهة.
من الضروري الحفاظ على ثقة أصحاب المصلحة لدينا في علاقتنا المهنية التي تقوم على الشفافية.

منع انتهاكات النزاهة

مثال

انا في مهمة في الخارج وارغب في احضار هدية لأطفالي، قمنا باستخدام بطاقة Groupe ADP البنكية الخاصة بى لدفع ثمنها

هل هذا تصرف مقبول؟

يُمنح هذا خيئة امنية. تستخدم البطاقة البنكية الخاصة بالشركة فقط للعمليات المتعلقة بالعمل.

مثال

اعمل بوظيفة محاسب. تلتفت مكاتبة هاتفية مساء يوم جمعة من شخص يدعى بأنه الرئيس التنفيذي، حيث قام بتوجيه تعليمات لي مقادها القيام فوراً بتحويل أموال إلى حساب ما، وقد زوّنى بتفاصيل الحساب.

هل يجب ان امثل؟

قد تكون هذه محاولة احتيال، معروفة بشكل عام بأنها "اختيال الرئيس التنفيذي". يجب على التأكد من اتنى اتبع الاجراء الصحيح، بما في ذلك إعلام مديرى بالأمر والبدء فى كافة اجراءات التحقق اللازمة.

كن خذرا

- تأكد من إعلام مديرى ودائرة الشؤون القانونية، أو ضابط الأخلاقيات والامتثال لدى المجموعة في حالات الاشتباه بالاحتيال.

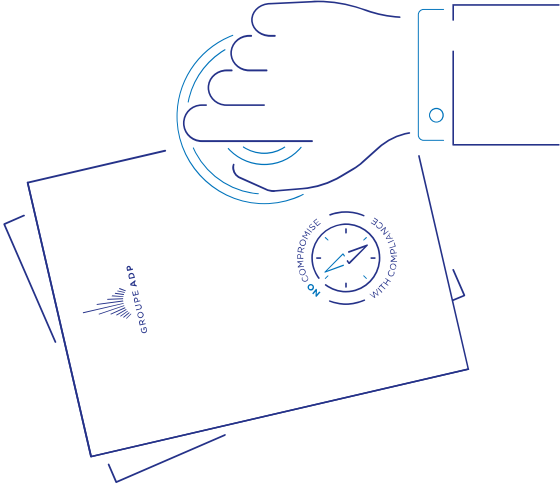
نمنع منعاً باتاً

- الموافقة على تجاهل اجراءات الشركة.

الممارسات الفضلى

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

إن انتهاك النزاهة هو أي فعل خداع يهدف للحصول على منفعة مخالفة أو غير قانونية. قد تخضع هذه الانتهاكات إلى المقاضاة. تتضمن الأمثلة عليها، السرقة والابتزاز والاختلاس وخيانة الأمانة والكمائن وغسيل الأموال والفساد (انظر الصفحة 12) واستغلال النفوذ (انظر الصفحة 16) وجريمة المحسوبية والحصول غير المشروع على المصالح واختلاس الأموال العامة والتعامل من الداخل أو إساءة استخدام أصول الشركة والانتزاع والتواطؤ والممارسات القسرية (انظر الصفحة 28) والتحليل بقصد العرقلة وانتحال الهوية/ الوظيفة.





التركيز على فساد الموظفين الحكوميين

الموظف الحكومي هو شخص لديه صلاحية وسلطة عامة، أو مسؤول عن مهمة تتعلق بالخدمة العامة أو يتمتع بصلاحيات عامة معينة.

لأنه يمكن فهم هذه الفكرة على نطاق أوسع حسب البند: قد تتعلق برئيس شركة عامة أو رئيس مؤسسة تشكل احتكازاً الدولة أو حتى كبار المسؤولين التنفيذيين في أي شركة تكون الدولة فيها لئلا يهين.

عليها يشهد وقد تضمنت أيضاً قرأتين تُطعن خارج حدود الدولة مثل قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة.

- من التقليل من شأن مخاطر فساد موظف حكومي لأنه ليس صانع القرار، مع أنه قد تكون متاحة له معلومات حساسة و يؤثر على القرار النهائي.
- من إلقاء اهتمام أقل بنقطة التأثير التي تقوم بها الشركة أو المنظمات المتخصصة (انظر ميثاق التأثير (المسؤول).
- تحسين موظف حكومي سابق أو أحد أقاربه دون قياس المخاطر المحتملة لفساد أو استغلال النفوذ.

الممارسات الفضلى

- اتخاذ المبادئ الواجبة الكافية للاطراف الثالثة من الموظفين الحكوميين المعروضين بشكل خاص لحمل الفساد.
- إدارة العلاقات مع الموظفين الحكوميين وفقاً لنظام الأخلاقيات والانتقال الداخلي لدى ADP Group مع القوانين المحلية.
- ضوابط حالات الفساد المشتبه به أو محادثة الفساد، ثم بإعلام مدير ك أو ضابط حالات الفساد والانتقال لدى المجموعة.

يَمْتَعُ مِنْهَا بَأْتًا

- تقديم رخصة أو هدية أو دعوة أو خدمة أو ما إلى ذلك الموظف حكومي للفرز بعملاء أو تسريع اتخاذ القرار أو الحصول على المعلومات، الخ.
- الموافقة على العمل مع طرف ثالث بقرحه موظف حكومي للفرز بمعد.



العقوبات المفروضة على رشوة الموظفين الحكوميين

- سجن المتولين لمدة لا تقل عن سنتين
- غرامة على الشركات لغاية 30 مليون دولار عن كل مخالفة
- لغاية 25 سنة في السجن وغرامة لا تقل عن 6 ملايين دولار على الموظفين

مثال

مظفر عناية علي، السُلطات المعنية
وطولوا مني مساعدتهم بالياً لـ "دعم"
الذين تحلّت معهم تأييدهم لمشروعنا
بدخل سوق واعدة للغاية. أبى الموظفين
مظار. إنّ الفوز بهذه المناقصة سيمنح لنا
مسؤولين محليين في شأن مشروع بناء
انا موظف تطوير واقد اتواصل مع

ماذا يجب ان افعل؟

هذا تحريض على الفساد. عليك إعلام مديرِك ودائرة الشؤون القانونية أو ضابط الأخلاقيات والامتثال على الفور.

الدفعات التسهيلية (الإكراميات)

ويعرض سعة الشرح للحظر وتعرض الشرح للمخاطر الثانوية للمقاصة الجنائية بموجب القوانين المحلية والخارجية.

منع استغلال النفوذ

يتمثل استغلال النفوذ في استمالة شخص عام أو شخص خاص مسؤول عن مهمة تتعلق بالخدمة العامة (مثل SA Aéroports de Paris) من خلال منحه منفعة حتى يفرض نفوذه الحقيقي أو المقترض على شخص آخر من أجل الحصول على قرار لصالحه.

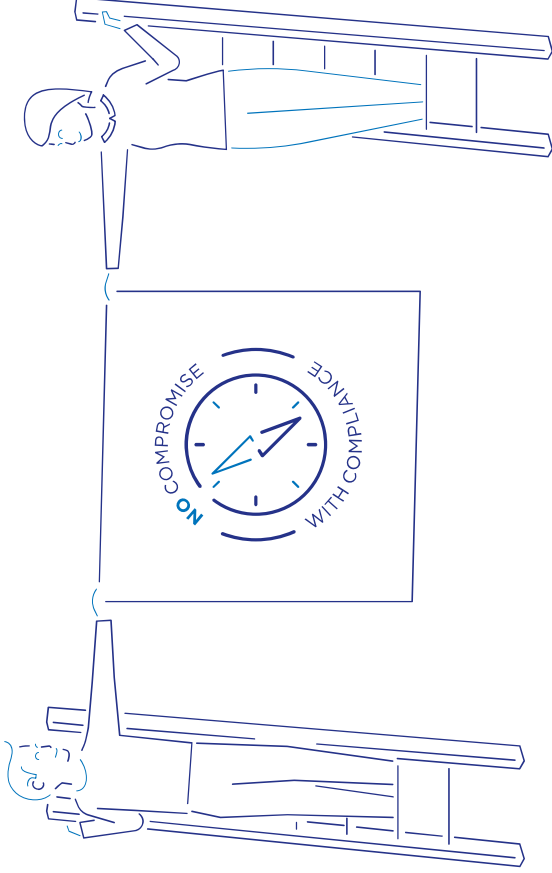
النبة بحد ذاتها يمكن اعتبارها جريمة. وعلى غرار الفساد، يمكن أن يكون استغلال النفوذ نشاطاً (من طرف الشخص الذي يستغل النفوذ) أو سلبياً (من طرف الشخص الذي يفرض نفوذه). أما العقوبات فهي نفسها المفروضة على الفساد.

مثال

أنا موظف تطوير واقد، أتواصل مع مسؤولين محليين في شأن مشروع بناء مطار. إن الفوز بهذه المناقصة سيسمح لنا بدخول سوق واحدة للغاية. أبدو الموظفين الذين تحدثت معهم كأشخاص مشروعة وطلوباً مني مساعدتهم مادياً لـ "العم" مشروعة لدى السلطات المعنية.

ماذا يجب أن أفعل؟

هذا تحريض على الفساد. عليك إعلام مديرك وكتابة الشؤون القانونية أو ضابط الأخلاقيات والامتناع على الفور.



من حذرا



الممارسات الفضلى

- من السماح بحصول أي ليس في العلاقات مع شركاء العمل.
- وفقاً لمتطلبات الإفصاح المتعلقة بالشركات المدرجة، لا تقدم سوى المعلومات المحيطة التي يمكن التحقق منها.
- امنع أي سلوك يمكن اعتباره شكلاً من أشكال استغلال النفوذ، وذلك باختارام القواعد المتعلقة بالهدايا والدعوات على وجه الخصوص.
- ارجع إلى ميثاق التأثير المسؤول الذي يتضمن إطار إجراءات تمثيل المصالح.
- شارك التزامنا مع شركائنا في أنشطتنا.



نمنع منعا باتاً

- تقديم منفعة من أي نوع (أموال، هدية، دعوة، خدمة، إلخ) لمسؤول منتخب أو عضو في الإدارة، إلخ، بحيث يفرض نفوذه على أحد معارفه يفرض اتخاذ قرار أو تصويت لصالح ADP Group وما إلى ذلك.
- تمثيل المصالح دون تفويض من ADP Group للقيام بذلك ودون اتباع مبادئ ميثاق التأثير المسؤول.
- الانتماء نيابة عن المجموعة بتحويل الأجزاء السياسية.
- استخدام الوسطاء (مقدمي الأعمال) دون إعلام دائرة الشؤون القانونية للمجموعة.



المؤشرات

4 معيار تحليل السياق:

- 1 تواصل مع دائرة الشؤون القانونية لمعرفة فيما إذا كان للتقنين المحلية إطار عمل معين أم لا.
- 2 لاحظ السياق الاستراتيجي إن كان موجوداً: لا تقبل أو تعرض الهدايا/الضيافة خلال الدورات إلى المناقصات وفترات التصويت والمفاوضات الخ.
- 3 حافظ على الأشياء ضمن المستوى المهني ولا تتجاوز إلى الحياة الخاصة. التالي هي أمثلة على حالات غير مهنية:
 - ← أي ضيافة قد تشمل الأصداء أو العائلة غير المرتبطين بشكل مباشر في المشروع.
 - ← عندما ينضمّن 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 مخدّل بزيود الهدايا/الضيافة من نفس القيمة ضمن حدود وظيفتي؟
 - ← فيما إذا كانت أي هدية/ضيافة معقولة أيضاً قد يمكن تقييمها بناءً على التقارير المحلية ومستويات الدخل، هو معيار مهم على وجه الخصوص عندما يكون الشخص متوسط الأجر في دولة أخرى.
 - ← يجب أخذ كافة الهدايا/الضيافة الأخرى السابقة بعين الاعتبار عند تقييم القيمة (جميعها في السنة الواحدة أو في ربع السنة - انظر الرسم إن شاء).

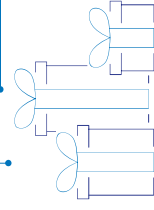
الملخص

الهدايا/الضيافة
60 يورو مجموع تراكمي

فم بإعلام مديرك

الهدايا/الضيافة
200 يورو مجموع تراكمي لفرنسا أو
10-5% من معدل الأجر في دولة أخرى

تحتاج إلى موافقة مسبقة من مديرك



الهدايا /الضيافة
60 يورو مجموع تراكمي

لا يلزم الحصول على موافقة



الممارسات الفضلى

- تحليل السياق الذي يتم فيه عرض الهدايا أو الضيافة أو قبولها باستخدام المعايير الأربعة المذكورة أعلاه.
- إعطاء الأفضلية للهدايا الداعية، أو تلك التي تكون قيمتها زمنية بحثية.
- خلال التجمعات المهنية، قد تقوم مجموعة مطارات باريس بتمويل النقل والإقامة إذا كانت مفيدة وذات منفعة للشركة والعمل.
- الإفصاح دائماً عن الهدايا والهدايا التي قيمتها 60 يورو*.
- اطلب دائماً من مديرك الموافقة على كافة الهدايا/الضيافة التي قيمتها > 200 يورو*.
- تجنّب كافة الهدايا أو الضيافة التي قد تؤدي إلى قيام أي مراقب خارجي بالتشكيك في نزاهة المنتج أو المستلم.
- تجنّب كافة الهدايا أو الضيافة التي قد تؤثر في حيادية أي من القرارات التي يجب على أي موظف أن يتخذها لمصالح مجموعة مطارات باريس.



كن حذراً

* القيمة التراكمية في السنة لكل طرف ثالث.

مثال

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

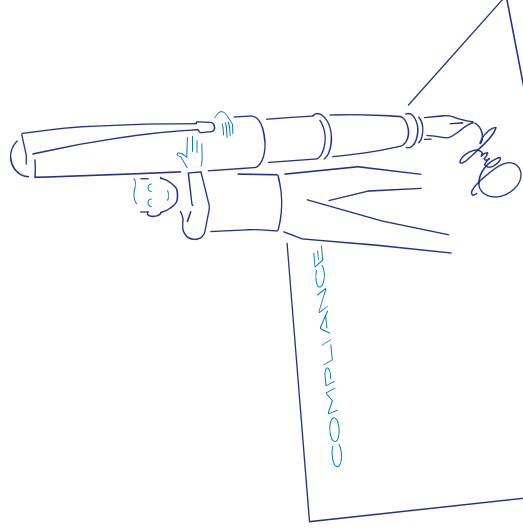
ماذا يجب ان افعل؟

أحترم مجموعة مطارات باريس الحياة الخاصة لموظفيها وتشجعهم على المشاركة في الحياة المجتمعية والجمعيات. مع ذلك، إذا كنت تعتقد بأن مشاركتك وعلاقتك مع جمعية جيران المطار تؤدي أو قد تؤدي إلى تضارب مع مصالح مجموعة مطارات باريس، فيجب عليك إعلام مديرك بذلك. سيقوم مديرك أو ضابط الامتثال بذلك. والامتثال بإبلاغ المشورة لك حول أفضل طريقة للاستمرار.

أنا مشارك في عملية اختيار مورد. وأخي يعمل في شركة كانت قد تقدمت كموارد.

ماذا يجب ان افعل؟

اعتماداً على الوظيفة التي يشغلها أخوك مع تلك الشركة والأسماء المالية المعنية، قد يكون هناك تضارب مصالح إذا كان أخوك بائناً في هذه الشركة على سبيل المثال. الطريقة الوحيدة لتقرير فيما إذا كان الوضع مقبولاً أم لا هي مناقشة الوضع بصدق والفتاح مع مديرك، لإيجاد حل سيجميك ويحمي مجموعة مطارات باريس.



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 مُحيدة. على الرغم من أن تضارب المصالح لا يُعد مخالفة بحد ذاته في معظم الدول، إلا أنه ينشأ في الغالب من وضع حساس قد يؤدي إلى مخالفات فعلية.

من الممكن أن ينشأ تضارب المصالح في أي وقت وفي أي حالة: في التفاعلات مع أي شريك خارجي وداخل أي فريق وخلال 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 مورد أو منافس أو عميل لمجموعة مطارات باريس.
- في بعض الحالات العامة (مثل الصلاحيات الانتخابية، الصلاحيات التقديرية)، تأكد من تجنب المشاركة في القرارات المتعلقة بمجموعة مطارات باريس أو شركاتها التابعة أو مشاريعها المشتركة.



يُمنع منعاً باتاً

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



الممارسات الفضلى

- قم بتأنيبه وإبلاغك في العمل بما يحقق المصالح الحصرية والمصارمة للشركة، وليس بناءً على المصلحة الشخصية إيجاباً.
- معرفة كيفية اكتشاف تضارب مصالح محتمل أو منبثق.
- الإبلاغ عن أي تضارب مصالح فعلي أو محتمل لمديرك أو لضابط الامتثال والامتثال، واتخاذ قراراً سوياً حول أفضل طريقة للتعامل مع الحالة من أجل التقليل من المخاطر على الموظف وعلى الشركة.

حماية البيانات والمعلومات الشخصية

إن العمليات اليرمية ضمن مجموعة مطارات باريس 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 تم تسريب البيانات أو معالجتها بالطريقة الخطأ أو إدارتها بشكل ضعيف.

يجب أن تتم حماية أصول بياناتنا لضمان نمو وتنافسية الشركة في المستقبل. من المهم أن نقوم بحماية وإدارة بيانات المجموعة الحساسة والسرية مهما كان نوعها أو شكلها أو موقعها.

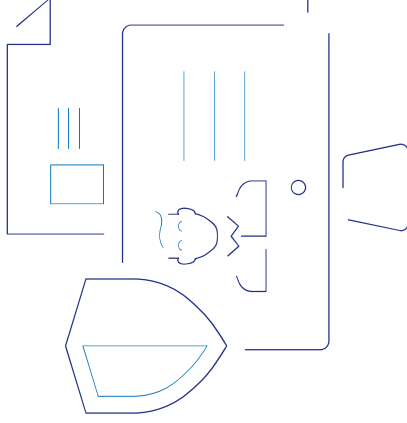
تحقيقاً لهذه الغاية، قامت مجموعة مطارات باريس بوضع سياسة حماية بيانات المجموعة*. جميع الموظفين مسؤولون عن تطبيقها على أساس يومي ومنظم. يجب على جميع الموظفين المشاركة بشكل فعال في الامتثال مع السياسة.

الإيجبات

يتوجب لنا أمن المعلومات الحفاظ على المنظومة الرقمية من أجل حماية المجموعة وجميع أصحاب المصالح فيها وصورتها ومستعيا.

في هذا السياق، تعتبر حماية البيانات الشخصية إلى الالتزام بتزويد أصحاب المصلحة بخدمات آمنة تحترم حقوقهم المتعلقة ببياناتهم (السرية والخصوصية).

تُعد الشفافية والجودة والنزاهة وأمن البيانات الشخصية عوامل حتمية فيما يتعلق بمعالجة البيانات



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

الامتثال مع المدونة من قبل الشركاء

إن مجموعة مطارات باريس تولي أهمية كبيرة للعلاقات التي تقيمها مع العديد من شركائها. يجب أن تستند هذه العلاقات إلى الامتثال مع الالتزامات التعاقدية وقواعد حسن السلوك.

لذلك يُطلب من شركاء المجموعة تنفيذ مجموعة من السياسات المناسبة التي تهدف إلى منع انتهاكات النزاهة (انظر الفصل بعنوان "منع انتهاكات النزاهة").

في هذا السياق، قد يُطلب من شريك الأعمال تقديم معلومات تتعلق بالمواضيع التي تغطيها هذه المدونة وقد يتقرر تنفيذ إجراءات تصحيحية في حالة حدوث انتهاك (التدقيق، إنهاء العقد، إلخ).

يجب الإبلاغ عن أي انتهاك لهذه المدونة من خلال نظام التنبيه المتاح لموظفينا ومقمتي الخدمات عبر العنوان <https://alert.groupeadp.fr>.



كن حذرا

- في حالة الاشتباه في وجود انتهاك لهذه المدونة أو العقد، قم بإعلام مديرك أو ضابط الأخلاقيات والامتثال بالمجموعة من أجل التعامل مع الموقف (تقديم معلومات إضافية أو استبيان، التدقيق، الإخلال بالعقد، إلخ).



يمنع منعاً باتاً

- توقيع عقد دون تقييم الطرف الثالث أولاً أو استشارة دائرة الشؤون القانونية وضابط الأخلاقيات.
- تجاهل توصيات ضابط الأخلاقيات.



الممارسات الفضلى

- تأكد من إجراء تقييم الطرف الثالث قبل التعاقد وفقاً للإجراء وطريقة العمل المعمول بها.
- تأكد من التطبيق الصحيح لإجراءات التصحيحية التي تقررها المجموعة (استبيان، مشاركة سياسات الأخلاقيات والامتثال الداخلية، البود التعاقدية، إلخ).
- تواصل مع دائرة الشؤون القانونية قبل أي تعاقد، خاصة للتفاوض بشأن بنود الأخلاقيات والامتثال.
- أرسل مدونة السلوك الخاصة بمجموعة مطارات باريس إلى شريك الأعمال في بداية المفاوضات.

حالة خاصة: البيانات الشخصية

في بعض الدول، يعني ذلك أيضًا الامتثال مع كافة الأنظمة المعمول بها (النظام الأوروبي العام لحماية البيانات (GDPR) للجهات الموجودة في المنطقة الاقتصادية الأوروبية وقانون حماية البيانات الشخصية التركي (KVKK) للجهات الموجودة في تركيا...). في هذه الحالة، وبالنسبة لهذه الجهات، من الضروري الإبلاغ عن معالجة بياناتهم في السجل وفقًا لمتطلبات الأنظمة. وينبغي لك التواصل مع الفرق المختصة لحماية البيانات لمساعدتك على ضمان الامتثال مع الأنظمة.

أي معلومات قد يتم استخدامها لتحديد فرد معيّن (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). إن استخدام هذه البيانات الشخصية يجب أن يمثل مع مبادئ مجموعة مطارات باريس (انظر الجدول أدناه).

مبادئ المجموعة الأربعة لحماية البيانات الشخصية

- 1- التناسب:**
يجوز لكل جهة معالجة البيانات الشخصية لغرض محدد وقانوني وشرعي فقط. يجب أن تكون البيانات الشخصية التي تتم معالجتها ذات صلة بالغرض المحدد وضرورية للغاية؛
- 2- قيود الاحتفاظ بالبيانات الشخصية:**
يجب تحديد فترة الاحتفاظ وفقًا لنوع البيانات الشخصية التي تتم معالجتها والغرض المحدد. يجب بعد ذلك حذف البيانات أو جعلها مجهولة المصدر؛
- 3- لأمن:**
يجب على كل جهة أن تضمن سلامة وتوافر وسرية البيانات الشخصية التي تتم معالجتها. ويجب عليها تحديدًا أن تضمن عدم إمكانية الوصول إلى البيانات الشخصية إلا من قبل الأشخاص المصرح لهم فقط؛
- 4- تعيين جهة اتصال:**
يجب على كل جهة تعيين جهة اتصال للتعامل مع أي استفسارات تتعلق بحماية البيانات الشخصية، سواء من الأشخاص المعطين أو من الجهات الأخرى التابعة للمجموعة.

الجزاءات المفروضة على الإخفاق في حماية البيانات الشخصية بموجب النظام الأوروبي

- المخالفات الشائعة**
 - 2% من رأس المال المجموعة المخدّ على المخالفات الشائعة. تُفرض على: الإخفاق بالواجب من قبل مدير المعالجة والمقاول الفرعي، الإخفاق في الامتثال مع الاتزامات من قبل الشركة المسؤولة عن مراقبة الاتزام بمدونة السلوك.
 - الإخفاق في الامتثال مع المبادئ الأساسية والحقوق الشخصية أو الاتزامات خلال عمليات نقل البيانات للدول الأخرى أو للمنظمات الدولية: 4% من رأس المال المجموعة المخدّ للسلطة السابقة.
- بالنسبة للجهات الأخرى**
 - قد تُفرض عقوبات أخرى وفقًا لأنظمة محددة.

حمية البيانات والمعلومات الشخصية (تتمه)



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 مستوياتها على تلك الوثيقة.
- التأكد من الاتصال الآمن لجهاز الحاسوب بما يتوافق مع سياسات الشركة أو المجموعة.
- الحرص على إمكانية تتبع عمليات تبادل الوثائق الأكثر حساسية.
- تخزين وإتلاف الوثائق التي تتعامل بها سندا لمستوى سريتها (الخزائن المعززة، آلات تقطيع الورق، إلخ).



حمية البيانات الشخصية:

- الإقصاص عن المعلومات غير المصنفة بأنها "معلومات عامة" فيما يتعلق بنشاط مجموعة مطارات باريس وشركاتها التابعة، بأي شكل و دون سبب شرعي، ودون تطبيق التدابير الوقائية المناسبة.
- الإقصاص عن معلومات معينة في وسائل التواصل الاجتماعي عن المشاريع التي تعمل عليها أو التي عملت عليها.

حمية البيانات الشخصية:

- نقل البيانات الشخصية إلى أشخاص ليسوا من بين المستلمين المحددين.
- الاحتفاظ بالبيانات الشخصية بعد الفترة المحددة في السجل، خاصة على قرص صلب أو وسائط داصة متنتلة أخرى.
- إعادة استخدام البيانات الشخصية لأغراض غير تلك المقصودة في الأصل.

أجهزة الحاسوب وحمية البيانات

3 التحديثات القيام بأي تحديثات تتطلبها دائرة تكنولوجيا المعلومات على أجهزةك في أقرب وقت ممكن	2 الحفظ والنسخ الاحتياطية ثم بحفظ بيانات عملك فقط على وسائط التخزين الخاصة بالشركة.	1 كلمات المرور استخدام كلمات مرور معقدة، وتجنب استخدام نفس كلمة المرور في عدة أماكن، وعدم الكشف عن أي كلمة مرور بإطلاق.
6 التزليل إذا كان لديك شك، اطلب من دائرة تكنولوجيا المعلومات لديك التحقق من روابط التزليل للسلامة.	5 البريد الإلكتروني ثم بالإبلاغ عن كافة الرسائل المشبوهة إلى دائرة تكنولوجيا المعلومات لديك، وتحقق من كافة الروابط والمرقات قبل النقر عليها ونقحها.	4 ذاكرة البيانات تجنب استخدام ذاكرة البيانات (فلاش دراييف) / USB ولا تستخدمها أبداً لتخزين بيانات سرية (خطورة عالية) للضياع أو نشر البرمجيات الخبيثة؛ استخدم منصة المشاركة بواسطة أداة الشركة الموجودة لنقل الملفات.
9 البرمجيات الخبيثة والضرارة ثم على الفور بإبطاء جهازك الذي تعمل عليه إذا بدا سلوكه مريباً، واتصل مع دعم تكنولوجيا المعلومات.	8 فصل العمل/ الاستخدام الشخصية الإبقاء على عملك واستخداماتك الشخصية منفصلة، بما فيها البريد الإلكتروني والأجهزة والتخزين، إلخ.	7 التجوال لا تلم أبداً بتخزين بيانات العمل على جهاز الحاسوب الخاص بك؛ استخدم دائماً خيارات تخزين مقمنة من قبل الشركة؛ استخدم فلترة الخصوصية على شاشة جهاز الحاسوب الخاص بك.

دعم مبادئ المنافسة الحرة ومكافحة الممارسات التواطئية والقسرية

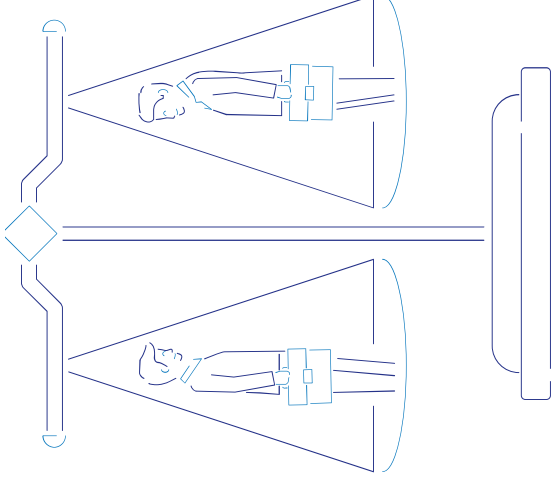
تعتبر المنافسة المفتوحة بدون عوائق مطلب أساسي لعلاقات تجارية صحية وخاصةً يحظر قانون المنافسة تحديد الأسعار ومشاركة العقود وتبادل المعلومات الاستراتيجية بين المنافسين، بالإضافة إلى إساءة استخدام الوضع المهيمن.

تتطلب المنافسة بأن تتم معاملة الجهات الاقتصادية الفاعلة المنافسة لنفس العقد بشكل متساوٍ.

تستند مجموعة ممارسات باريس في سلوكها على مبادئ الولاء والشفافية وعدم التمييز في علاقاتها مع شركائها التجاريين.

تُطبق مجموعة ممارسات باريس في حالات الشراء قواعداً محددة جداً تعمل على تنظيم العقود العامة.

إنّ الجدل بهذه القواعد وعدم فهمها يُعرض الموظفين والشركة إلى عقوبات شديدة.



في أحد المؤتمرات، اعلمني 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؟

يحظر تبادل المعلومات الحسابية تجارياً، أي المعلومات غير العامة، الفنية وغير المجمعة، الحالية أو المستقبلية المتعلقة بسمية العمل وقد يخضع لعقوبات تتعلق باستراتيجيات التسعير والتكلفة والسياسة التجارية المتعلقة بالخطوط الجوية.

ستساعلك استشارة دائرة الشؤون القانونية على تحديد ما يمكن فعله وما لا يمكن فعله

الإيجيديات

كما تشكل عنصر أساسياً لنجاح المجموعة ونموها المستدام وتضمن أصحاب المصالح لدينا.



العقوبات وفقاً لقانون المنافسة فرنسا وأوروبا:

- على الشركة
- غرامة 10% من المبيعات العالمية الموحدة
- إلغاء العقد أو إلغاء البنود المتنازع عليها
- إجراءات متعلقة بالأضرار
- الاستبعاد من إجراءات العطاءات
- الإضرار بالسمعة

- على الموظفين المسؤولين بشكل مباشر
- للحالات الجسيمة، لغرامة 4 سنوات في السجن.
- 75 000 يورو غرامات



الجزاءات الاستبعاد

مجموعة البنك الدولي

- يحظر على الموردين المستبعدين التعاقد مع أي مؤسسة تابعة لمجموعة البنك الدولي وأي منظمة تمول مجموعة البنك الدولي أنشطتها وتوصي بها.

قد يكون هذا الاستبعاد مصحوباً بجزاءات مالية.

الاتحاد الأوروبي

- يحظر قانون الاتحاد الأوروبي التواطؤ بين المشتليين الاقتصاديين. قد يتم استبعاد المرشحين الذين يقومون بممارسات تواطؤية من إجراءات المناقصات بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. يمكن أن تؤدي هذه الممارسات أيضاً إلى إجراءات قضائية.

مثال

نظمت حكومة محلية مناقصة لبناء مدرج طائرات جديد. قُدمت ADP Group عرضنا للحصول على العقد. أبرم أحد الموظفين اتفاقاً مع أحد المرشحين الآخرين مقدّم أن الفائز سيختار الشركة الأخرى كمقابل في عرض. تمت ترسيمة العقد على شركتنا. هل يمكننا التعاقد من الباطن على نصف العمل مع المرشح الذي أبرم الموقف معه الاتفاق؟

○ ○

لا، نظراً لأنّ تقديمي العطاء كنا قد اتفقا مسبقاً، وهذه ممارسة تواطؤية محظورة.

مثال

شارك مستشارنا في مناقشات غير رسمية حول أسعار العطاء مع السلطة المحلية التي تقود عملية تقديم العطاءات للحصول على امتياز المطار. هل يمكن أن تفرض عقوبات على شركتنا نتيجة لهذه المناقصات؟

○ ○

نعم، يمكن اعتبار أنّ السعر النهائي لعرض ADP Group يعتمد على المناقصات التي أجراها المستشار مع هذه السلطة. وهذه ممارسة تواطؤية تساهم في المنافسة غير العادلة.

التواطؤ

يشير التواطؤ إلى الممارسات (الاتفاقيات والعلاقات، إلخ) بين الجهات الاقتصادية الفاعلة والتي تهدف إلى تثويته أو حتى منع المنافسة الحرة في إجراءات ترسية العقود العامة، كل ذلك بهدف تمكين مرشحين محددين سلفاً من الفوز بالعقد.

إنّ مجموعة مطارات باريس تولي اهتماماً خاصّاً بمكافحة الممارسات التواطؤية.



يُمنع منعاً باتاً

- تبادل معلومات استرجعية مع مشتلي المطارات المنافسة، بشكل مباشر أو غير مباشر.
- تسهيل نقل معلومات حساسة تجارياً، بشكل مباشر أو غير مباشر، بين العملاء أو المشتليين التجاريين أو الموردين المتنافسين.
- المشاركة في الاجتماعات مع العميل خلال فترة تقديم العطاءات خارج نطاق أي جلسات منظمة ومصادق عليها لجميع المرشحين.
- تقديم عطاءات لتقديم خدمات مصلحة من أجل الفوز بعقد.
- عقد اجتماعات غير رسمية منتظمة مع مسؤولين في السلطة خلال عملية تقديم العطاءات.
- الاتفاق بين المرشحين على محتوى العطاءات مقدماً (مثل السعر، التوزيع الجغرافي للعقد، إلخ).



الممارسات الأفضل

- التصرف دائماً بإنصاف وعمل مع شركائنا (الموردين والعملاء والشركات، إلخ) من خلال تزويد كل منهم بنفس المعلومات.
- في حالة الثقة في ممارسات شريك أو منافس، استشر مديرنا أو دائرة الشؤون القانونية أو ضابط الأخلاقيات والامتثال من أجل تقييم المخاطر التي قد تكون قائمة وتحديد الإجراءات المناسبة.
- التزم بالممارسات الجيدة الواردة في مذكرة "كن حذراً من الممارسات التواطؤية في سياق طلبات تقديم العطاءات".



كن حذراً

- قم بإبلاغ مديرنا عن أي حالة منافسة غير عادلة أو ممارسات تواطؤية مشتبهة بها.
- كن حذراً من تقديم أي حصومات أو خصومات أو منافع مالية من أي نوع دون اتباع الإجراءات المناسبة.

التركيز على المصوبية

توجد في فرنسا مخالفة محسوبة محدّدة في سياق المشتريات العامة.
وتتمثل ببساطة في "الحصول أو محاولة الحصول على ميزة غير مبررة لآخرين من خلال عمل مخالف
للأحكام التشريعية أو التنظيمية المصممة لضمان حرية الوصول والمساواة بين المرشحين في العقود
والإمكانيات".
العقوبة: في فرنسا، يُعاقب عليها بالسجن لمدة عامين وغرامة قدرها 200,000 يورو.

مثال

يرسل موظف إلى المورد (أ) عرض
أسعار من مورد آخر (ب) لمعرفة ما إذا
كان بإمكانه إعطائه سعر مماثل

هل هذا مقبول؟

لا، هذا التصرف يمنع المنافسة ويختر
لصالح المورد (أ) الذي من المؤكد أنه
سيحصل على الطلب عندما يقدم عرض
سعر أقل.

هذه مخالفة محسوبة

من حذرا

- في حالة العلاقات غير المهيبة تماما مع الموردين، عدم المشاركة في الإجراء (عدم الحكم على الطلبات والعروض على وجه الخصوص).
- الامتناع عن إرسال أي معلومات إلى المورد الحالي عن دعوة تقديم العطاءات الحالية بخلاف تلك التي يتم إرسالها إلى جميع المرشحين.
- توخي الموضوعية في وصف المتطلبات وتحليل العروض (يجب تتبع كافة الأحكام الصادرة بشأن العروض المقدّمة).



الممارسات الفضلى

- الاحترام التام لتواعد المشتريات العامة: المساواة بين المرشحين، وحرية الوصول، وشفافية الإجراءات.
- طرح جميع المشتريات المنافسة وفقاً لإجراءات المجموعة.
- اللجوء لدائرة المشتريات بشأن جميع المشتريات بغض النظر عن المبلغ.
- تقديم وصف دقيق وموضوعي للاحتياجات عند القيام بعملية شراء.



يُمنع منعاً باتاً

- قول دعوة لاهدية مقدّمة من مورد أو مرشح مشار ك في دعوة لتقديم العطاءات.
- إضافة ملحق يسمح بتقديم خدمات غير منصوص عليها في العقد الأولي (بما في ذلك تمديد المدة) خارج نطاق الحالات المنصوص عليها في قانون النظام العام.
- رفض عرض مرشح نوح إيداء أي أسباب رغم أنه كان صاحب أفضل عرض.
- تفضيل مرشح بتزويده بمعلومات تشهّل عليه إعداد عرضه.
- تعديل قواعد الإجراء لصالح مرشح.
- توجيه الاختصاصات بحيث يتمكّن مرشح واحد فقط من الاستجابة للمنافسة.

التركيز على الممارسات القسرية

تتمثل الممارسة القسرية في التأثير على أفعال شخص طبيعي أو اعتباري من خلال الإضرار به أو بيمتلاكه أو التهديد بذلك.
يمكن للمؤسسات الأوروبية أو الدولية فرض عقوبات على هذه الممارسات.

مثال

في سياق مشروع المطار، تبيّن أن شراء مئتين المطار ممولّن من البنك الدولي ينطوي على تخويف المرشحين المتنافسين. حيث قامت الشركة "أ" حتى قبل تقديم العطاءات، بتوجيه تهديدات ضد المصالح التجارية المستقبلية للشركات المنافسة وسلامة موظفيها. في وقت لاحق، قام ممثل الشركة "أ" باحتجاز موظفي أحد المنافسين لإجبار المنافس على تقويت الموعد النهائي لتقديم العطاء

هل هذا مقبول؟

هذه ممارسة قسرية تشكل جرّماً خطيراً للمنافسة الحرة. إذ تمخّذ من الأثر التنموي للمشروع وتزعزع الثقة في نظام المشتريات الخاص بذلك. يجب التنبيد بتلك الشركة لئلاّ تفرض العقوبات عليها.

مثال

يقوم مديري المباشرة بشكل مستمر بانتقاد عمل أحد الزملاء والتقليل من شأنه، مما أدى إلى فقدانته لثقة بنفسه بشكل تام على الرغم من الاعتراف والإقرار بتكافئه في الماضي

ماذا يمكننا أن فعل؟

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 منطوق وكجسوة - باحترام ومسؤولية.

إذا كنت شاهداً على أو كنت ضحية تحرش نفسي وأو جنسي، لا تبقى الأمر سراً. يرجى مناقشة المسألة مع ممثل الموارد البشرية أو ضابط الأخلاقيات والامتنال.

مثال

قرر أحد الزملاء عدم اختيار موزة معقن على الرغم من أن هذا المورد يبدو بأنه استوفى كافة متطلباتنا. نظراً للملاحظات المتكررة التي سمعته يقوم بتأنيدها، أنك بأن قراره يتعلق بجسدية مدير الشركة.

ماذا يجب أن فعل؟

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

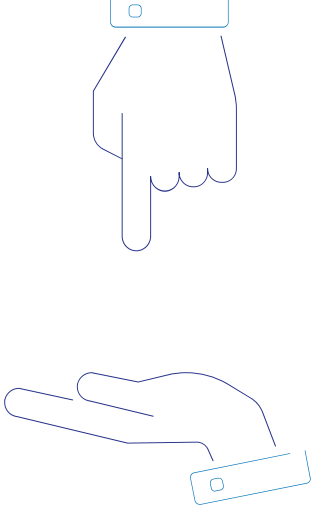
التعويضات بموجب القانون الفرنسي

- التمييز:
- لغاية 3 سنوات سجن، وغرامة 45,000 يورو
- التحرش:
- لغاية 3 سنوات سجن، وغرامة 45,000 يورو

احترام موظفينا وزملائنا وشركائنا

إن احترام موظفينا يحسن رفاهيتهم، ويساهم بنجاحنا. وبناء على هذا التوجه، من المهم محاربة التمييز والتحرش على وجه الخصوص.

معاملة شركائنا بنفس الاحترام يُعزز التعاون والثقة.



من حذرا

- احترس من الإهانات والإشارات التي قد تجعل الزملاء في وضع غير مريح.
- الكشف عن ورفع أي حالات يخبر فيها شركائنا عن مبادئنا الأخلاقية.

يُمنع منعاً باتاً

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

الممارسات الفضلى

- الإهتمام والانتباه لموظفينا وزملائنا، ومعاملتهم بشكل منصف وذي قيمة.
- خلق بيئة تعزز الثقة والحوار من أجل إدارة المسائل الحسابية 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 ومهنية، تنفيذ كم رسائل البريد الإلكتروني خارج ساعات العمل باستثناء الحالات الطارئة.
- كن متحرماً: عامل زملاء وصلاص العمل بطريقة منسجمة مع الاتitudes الرئيسية للمجموعة.
- قم بإعلام مديرك أو ممثل الموارد البشرية أو ضابط الأخلاقيات والامتنال في حالات التحرش أو التمييز.
- إعلام شركائنا بالخطوط المبرضة لالتزاماتنا الأخلاقية، والاستعداد لمناقشة هذه المسائل معهم.

التعامل مع الحالات الصلبة:

نظام التنبيه لدى المجموعة وحماية المبلغين عن المخالفات

إن صورة المجموعة هي أمر ضروري لنمو أنشطتها وأدائها. كل موظف من الموظفين يُساهم في سمعة المجموعة من خلال سلوكياته وأفعاله.

إن الإبلاغ يُتيح للمجموعة بأن تتبني نهجاً لإحراز التقدم في الوقت الذي تحمي فيه مصالحها ومصالح موظفيها. ويتبني الغرض من نظام الإبلاغ عن المخالفات في تمكين الموظفين أو الشركاء الخارجيين والمقاولين (الموردين والعملاء ومقدمي الخدمات والمقاولين الفرعيين على وجه الخصوص) من الإبلاغ عن حالات القصور الخطيرة والمحددة، والذي يخضع نطاقه وشروط استخدامه بشكل صارم للقوانين والأنظمة والإجراءات الداخلية مثل ميثاق الإبلاغ عن المخالفات.

يستفيد المبلغون عن المخالفات من الحماية القانونية التي تضمنها الإجراءات المعمول بها لدى ADP Group (إخفاء الهوية، الحماية من الأفعال الانتقامية، معاقبة الأشخاص الذين ينتهكون مبادئ حماية المبلغين عن المخالفات، إلخ).

مع من يجب أن تتحدث؟ وكيف تصل إليهم؟

كيف تتعامل المجموعة مع التنبيهات المتعلقة بالأخلاقيات؟

- بحماية وموضوعية ودون تحيز وشكل متناسب.
- بإضفاء الطابع الرسمي على إجراءاتها. انظر ميثاق التعامل مع التنبيهات
- باحترام سرية هوية الأفراد والمعلومات وقواعد حماية البيانات (الخاصة بأي شخص يقوم بالإبلاغ عن المخالفات، وأي ميثاق 2، وأي فرد معرض لخطر الانتقام في سياق أنشطته المهنية). إن تكلل لهم الحماية خلال عملية معالجة التنبيه وبعد إغلاقه. يخضع أي خرق للسرية من قبل الأشخاص المسؤولين عن معالجة التنبيهات لمقوبات جزائية.

إذا كانت لديك أسئلة أو رغبة في الإبلاغ عن خرق لمؤسسة السرك، يرجى الاتصال مع:

1/ ضابط الأخلاقيات والامتثال، باستخدام منصة الإبلاغ عن المخالفات على الرابط <https://alert.groupeadp.fr>

2/ مدرّك

3/ الدائرة المعنية بالمسألة موضوع الاستفسار. قسم الموارد البشرية، دائرة الشؤون القانونية، إلخ.



1 القانون رقم 1691 لسنة 2016 المؤرخ في 9 ديسمبر 2016، والمعروف باسم "قانون سابين 2" بشأن مكافحة الفساد، والقانون رقم 399 لسنة 2017 المؤرخ في 27 مارس 2017 بشأن واجب اليقظة للشركات الأم أو الشركات المصدرة للأوامر، والقانون رقم 401 لسنة 2022 المؤرخ في 21 مارس 2022 والذي يهدف إلى تحسين حماية الأشخاص الذين يقومون بالإبلاغ عن المخالفات.

2 أي شخص طبيعي أو اعتباري شارك في تبني عملية الإنصاح أو الإبلاغ من قبل الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات.



الممارسات الفضلى

- الإبلاغ عن انتهاكات قوانين وأنظمة وقواعد وإجراءات المجموعة.
- إعداد تقرير دقيق ومفصل لتمكين ضابط الأخلاقيات والامتثال من التحقق من مما إذا كان التنبيه مقبولا. وفي حال لم يكن كذلك، فقد يتقرر عدم قبول التنبيه.
- إعداد التقرير بحسن نية وبدون تعويض مالي مباشر. إن استخدام نظام التنبيه هذا بحسن نية، حتى إذا ثبت لاحقاً أن الحقائق غير دقيقة أو لا تقضي إلى أي متابعة، لا يعرض صاحب التنبيه للمقوبات.



كن حذرا

- من البقاء مشككاً ومتوجساً.
- من عدم الشعور بالقلق إزاء أي خرق، حيث:
- قد يؤدي عدم التعامل مع أي تقرير داخلياً إلى تقديم التقرير إلى السلطة المعنية وتعرض المجموعة لخطر أكبر.
- قد يتم تقديم التقرير من خارج المجموعة وبالتالي سيُعرض بصورتها.



نُصَحُ منّا بأنّا

- الإبلاغ عن فقرات بسيطة أو إشاعات أو مظالم شخصية. إن سوء استخدام نظام التنبيه هذا قد يُعرض صاحب التنبيه لإجراءات تأديبية انضباطية و/أو قانونية.
- إعالة أي تنبيه أو إحقاق الأذى بصاحبه.



المقوبات

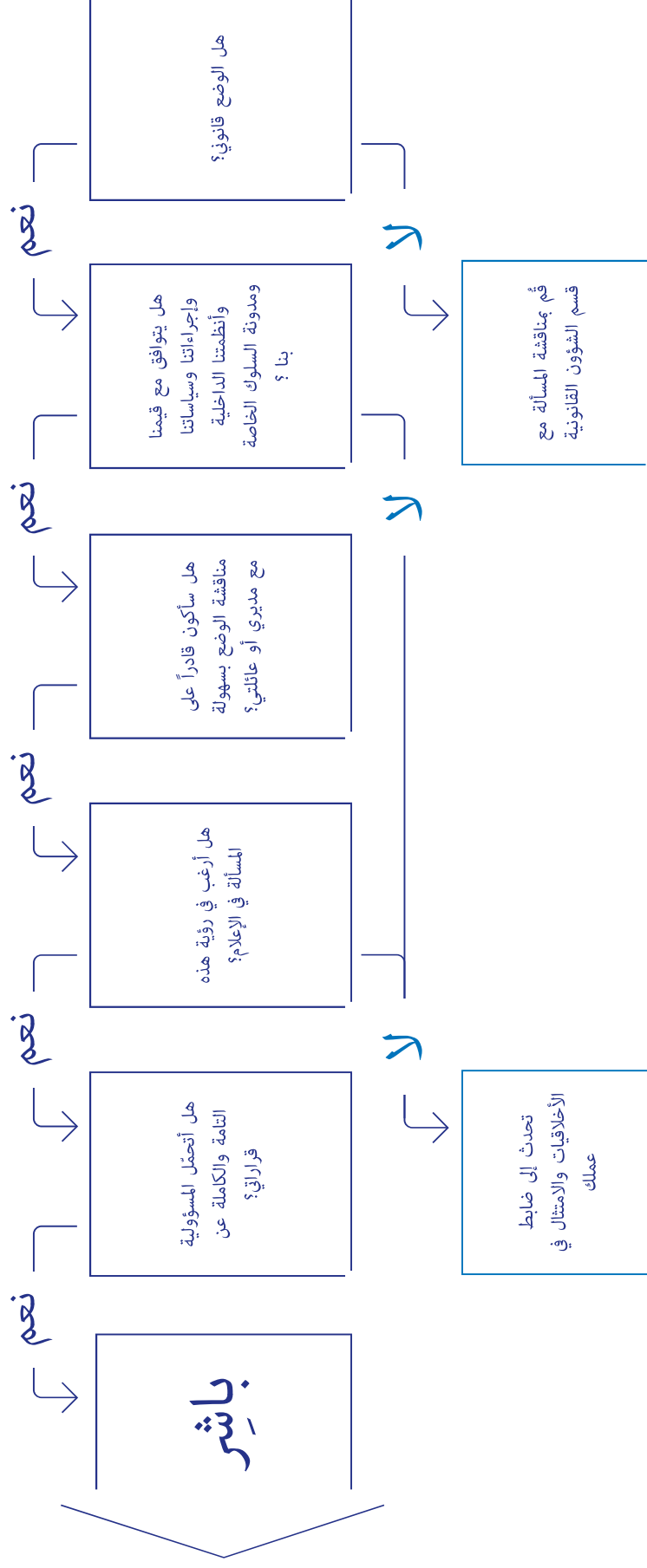
- الإلتزام من شخص بسبب إبلاغه عن المخالفات
- لغاية 3 سنوات سجن وغرامة 45,000 يورو
- الإجراءات التصديقية أو المعاطلة في الإجراءات ضد المبلغين عن المخالفات بسبب المعلومات المبلغ أو المُفصّل عنها
- غرامة مدنية تصل لغاية 20% من المطالبة بالتعويض. في حال لم يتم تقديم مطالبة، تُعرض غرامة تصل لغاية 60,000 يورو

- الإفصاح عن معلومات سرية متعلقة بهوية أصحاب التنبيهات والأشخاص المستفيدين بالتنبيهات والمعلومات التي تم جمعها من كافة متلقي التنبيهات
- لغاية سنتين سجن وغرامة 30,000 يورو
- إعالة إرسال التنبيه بأي طريقة كُتبت
- لغاية سنة سجن وغرامة 15,000 يورو

التعامل مع الحالات الصلبة:

نظام التنبيه لدى المجموعة
وحماية المبلغين عن المخالفات

لا تبتغ لوحدك أبداً في الحالات الصلبة
سألت نفسك الأسئلة التالية:





روابط مفيدة



الموقع الإلكتروني الخاص بـ الأخلاقيات والإمتثال
 Groupe ADP
 لدى <https://www.parisaeroport.fr/en/group/csr/ethics-and-compliance>

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



الموقع الإلكتروني لمدونة السلوك - الأخلاقيات
 و الإمتثال لدى Groupe ADP



<http://codeofconduct.groupeadp.fr>



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 تفسير أو تصفية أو دفع الشركة أو المنشأة. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة التي يرتكبها الشخص الطبيعي لمدة 5 سنوات وغرامة 500,000 يورو، أو في بعض الحالات، ضعف الربح الناتج عن الجريمة. بالنسبة للشخص الاعتباري، تبلغ الغرامة 2,500,000 يورو، والتي يمكن أيضاً زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن الجريمة.

خيانة الأمانة

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 قدمت (بطاقات الائتمان، السيارات، إلخ) لغايات شخصية دون اتفاق صريح مسبق. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 3 سنوات، وغرامة 375,000 يورو.

الطعنات التمهيلية (الإكراهيات)

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

الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات

الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات هو شخص طبيعي عادي يقوم بخص نية ودون أي تعويض مالي مباشر بالإبلاغ أو الكشف عن معلومات تتعلق بجريمة أو مخالفة، أو تهديد أو مساس بالمصلحة العامة، أو انتهاك أو محاولة إخفاء انتهاك لائترام دولي معتد أو مصادق عليه حسب الأصول من قبل فرنسا، أو فعل الفرادي صادر

المصطلحات

مدراء الشركة الذين يستثمرون ملى الشركة أو وصيدها بسوء نية، مع معرفتهم بأن استخدامهم هذا يخالف مصالح الشركة، إما 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 يورو.

أصحاب المصالح

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

التحال الوهية أو الوظيفية

ينطوي التحال الوهية على استخدام مطومة أو أكثر، أياً كانت، بغرض التحال هوية طرف ثالث من أجل تعزيز صفو سلامه أو سلام الآخرين. أما التحال الوظيفية فهو عرلة أداء وظيفية عامة من قبل شخص ليس لديه الصلاحيات للقيام بهذه الوظيفية من خلال إنجاز أعمال مخصصة لصاحب هذه الوظيفية.

الانتزاع

الانتزاع هو مخالفة تنطوي على الحصول على أموال أو ممتلكات أو توقيع أو تعهد أو تنازل أو كشف سراً عن طريق العنف أو التهديد أو الإكراه. بالمعنى القانوني، فهو احتلاس أثناء العمل في وظيفة حكومية، لا سيما في التعامل مع الأموال العامة. يُعاقب على هذه المخالفة التي يرتكبها شخص طبيعي بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة 500,000 يورو، والتي يمكن زيادتها إلى ضعف الربح

الانتزاع هو الحصول إما على توقيع أو التزام أو تنازل أو كشف سراً أو تسليم أموال أو مبالغ أو أي ممتلكات عن طريق العنف أو التهديد بالعنف أو الإكراه.

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 تهيد إلى الخداع. في فرنسا، يُعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة 375,000 يورو.

اختلاس الممتلكات أو الأموال العامة

اختلاس الأموال العامة هو الاستخدام غير المشروع للأموال أو الممتلكات العامة لأغراض أخرى غير المصالح العام. وينطوي على قيام الموظف بإتلاف أو اختلاس أو سحب الأموال أو الممتلكات العامة التي منحت له بحكم واجباته أو مهنته. يُعاقب على هذه المخالفة التي يرتكبها شخص طبيعي بالسجن لمدة 10 سنوات وغرامة 1,000,000 يورو، والتي يمكن زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن المخالفة. عندما تؤثر على المصالح المالية للاتحاد الأوروبي، تبلغ الغرامة 2,000,000 يورو، والتي يمكن زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن المخالفة. بالنسبة للشخص الاعتباري، تبلغ الغرامة 5,000,000 يورو ويمكن زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن المخالفة.

إساءة استخدام أصول الشركة

إن إساءة استخدام أصول الشركة هي مخالفة قد يتم ارتكابها من قبل





بالسجن لمدة 10 سنوات وغرامة 1,000,000 يورو، والتي يمكن زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن المخالفة. عندما تؤثر على المصالح المالية للاتحاد الأوروبي، تبلغ الغرامة 2,000,000 يورو، والتي يمكن زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن المخالفة. بالنسبة للشخص الاعتباري، تبلغ الغرامة 5,000,000 يورو ويمكن زيادتها إلى ضعف الربح الناتج عن المخالفة.

واجب الولاء

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

غير مشروعة لشخص آخر من خلال خرق القواعد التي تحكم حق الوصول المجاني والمتساوي إلى العقود العامة وعقد توريد الخدمات العامة. يعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة سنتين، وغرامة 30,000 يورو.

الممارسات القسرية

تنطوي على إلحاق الضرر أو التهديد بإلحاق الضرر، بشكل مباشر أو غير مباشر، بطرف أو بممتلكاته من أجل التأثير بشكل غير ملائم على أفعال الطرف.

المنافس

المنافس هو المشغل الاقتصادي الذي يقيم عطاء في سياق إجراء لترسية عقد للمشتريات العامة.

الميزة المخالفة أو غير المشروعة

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

المهتبر

أي شخص طبيعي أو اعتباري شارك في تفسير عملية الإفصاح أو الإبلاغ من قبل الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات.

استغلال النفوذ

يتشكل استغلال النفوذ في استمالة شخص عام أو شخص خاص مسؤول عن مهمة تتعلق بالخدمة العامة (مثل Aéroports de Paris SA) من خلال منحه منفعة حتى يفرض نفوذه الحقيقي أو المفترض على شخص آخر من أجل الحصول على قرار لصالحه. يعاقب على هذه المخالفة التي يرتكبها شخص طبيعي



عن منظمة دولية على أساس هذا الائتراء، أو انتهاك قانون الاتحاد الأوروبي، أو انتهاك القوانين أو الأنظمة. يكون الشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن المخالفات محميا قانونيا من كافة الأعمال الانتقامية (من صاحب العمل على سبيل المثال) ومن أية ملاحقة جنائية.

غسيل الأموال

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

الفساد

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. يمكن أن يكون الفساد نشطا (من طرف الطرف المتفلسد) أو سلبيا (من طرف الشخص الذي تم إفساده. في فرنسا، يعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 10 سنوات وغرامة 1 مليون يورو.

الكتمان

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، يعاقب على هذه المخالفة بالسجن لمدة 5 سنوات وغرامة 375,000 يورو.

المحسوبية

توجد مخالفة المحسوبية عندما يقدم أي شخص أو يحاول تقديم منفعة

