

مدونة الأخلاقيات

ملخص المحتويات

4	رسالة من جانب رئيسنا التنفيذي
5	ركائز الهوية
5	هدفنا
5	رؤيتنا
5	مهمتنا
5	قيمنا
7	لماذا تعد مدونة الأخلاقيات مهمة في إدارة أنشطتنا؟
7	على من تسري مدونة الأخلاقيات؟
7	كيف يمكنني ضمان معايير مدونة الأخلاقيات؟
8	كيف يمكنني الإبلاغ عن شكّي؟
8	ماذا يحدث بمجرد الإبلاغ عن قلقك؟
9	   
9	الموظفين في المرتبة الأولى
9	الصحة والسلامة
11	التنوع والاندماج
12	التمييز، والتحرش، والتنمر
13	ظروف العمل العادلة والمواتية
14	حرية تشكيل الجمعيات
15	الخصوصية
16	 
16	نزاهة العمل
16	التمييز والجودة
17	العقود مع الإدارة العامة والعلاقات مع العملاء
18	صحة المعلومات: الحفظ، والوصول، والدقة
20	الغش، والخداع، وعدم الأمانة
21	تضارب المصالح
22	حماية ممتلكات الشركة
23	إدارة تكنولوجيا المعلومات والأمن الإلكتروني
24	الحوكمة وإدارة المخاطر والتدقيق

25					مكاننا في العالم
25					حماية البيئة
27					التوريد المسؤول
28					الهدايا، والتبرعات الخيرية، والرعاية
29					سياسة مكافحة الفساد
30					المنافسة العادلة
31					العقوبات والقيود التجارية
32					إشراك المجتمعات المحلية
33					وسائل التواصل الاجتماعي
34					القيادة الأخلاقية
34					النزاهة
34					قيادة التغيير
34					العمل من أجل الاندماج
34					كيف يمكنني أن أصبح قائدًا أخلاقيًا؟
35					ماذا علي أن أفعل في الظروف غير المؤكدة؟
35					ما هو السلوك الذي قد يخضع لإجراءات تأديبية؟
36					بيان الاستدامة الخاص بنا

رسالة من جانب رئيسنا التنفيذي

يعد الالتزام بضمان النزاهة والأخلاقيات في المعاملات التجارية هو أساس جميع أعمالنا.

اكتسبنا ثقة العملاء، والموظفين، والموردين، والمساهمين، والمجتمعات، والأقاليم التي نعمل فيها من خلال متابعة رسالتنا: بناء مستقبل مستدام، مع تطبيق الحلول الأكثر ابتكارًا لتنفيذ بنى تحتية كبيرة ومعاملة الأشخاص بإنصاف، وكرامة، واحترام. يساهم كل فرد منا في الحفاظ على سمعة شركة وي بيلد "Webuild"، وهي سمعة اكتسبناها بمجهود، وأنا متأكد من أننا سنواصل جميعًا اتخاذ القرارات التي تساعد على ترسيخها كل يوم.

تعتمد مدونة أخلاقيات الشركة على قيم وي بيلد وهي مستوحاة من رؤيتنا، وتعد بوصلة تساعدنا على فهم المبادئ الأخلاقية التي توجه عملنا. وعلى أي حال، لا تتضمن مدونة الأخلاقيات الخاصة بنا كافة المواقف التي قد نواجهها، ولكنها تحدد المبادئ الأخلاقية العامة التي ستساعد كل منا على اتخاذ القرارات الصحيحة في تنفيذ أنشطتنا.

يعد سلوكنا الفردي، وكوننا مثالًا يحتذى به في سلوكياتنا وتقديم المساهمات عناصر أساسية في جعل شركتنا مكانًا نفخر فيه بالعمل وشريكًا موثوقًا به لحملة الأسهم.

إذا وجدت نفسك في موقف لا تعرف كيفية التعامل معه بالضبط، أو تعتقد أنه قد يحدث أو إذا حدث بالفعل انتهاكًا لمدونة الأخلاقيات، أو إذا كان لديك سؤال حول مشكلة معينة، فلا تحاول حل الموقف بنفسك. تحتوي مدونة الأخلاقيات على معلومات حول الموارد التي يمكن استخدامها لتوجيه الأسئلة أو الإبلاغ عن الشكوك دون خوف من الانتقام، بما في ذلك منصة Integrity Line الخاصة بوي بيلد.

أدعو كل فرد منكم إلى تخصيص جزء من وقته لقراءة مدونة الأخلاقيات الخاصة بكم واستيعابها، بحيث تكون جميع المسؤوليات واضحة لكم ولكي تعرفون كيفية جعلها ملموسة في حياتكم اليومية وكيفية الإبلاغ عن أي شكوك بحسن نية.

تعد مساهمة الجميع ضرورية: فلنلتزم، كلنا معًا، لضمان التعرف على مدونة أخلاقيات وي بيلد والامتثال لها.

ركائز الهوية

تتكون ركائز هويتنا من:

هدفنا

شركة وي بيلد، شريك لمستقبل مستدام

رؤيتنا

نتخيل، ونصمم، ونبنى عالمًا جديدًا، ونقرب الحاضر من المستقبل، لتحسين حياة الأشخاص، اليوم وغداً.

مهمتنا

نجعل التنمية المستدامة ملموسة في المناطق التي نعمل فيها، ونطبق الحلول الأكثر ابتكارًا لتنفيذ بنى تحتية كبيرة

قيمتنا

التميز

- القدرة على استخدام أفضل المهارات لتلبية وتجاوز تطلعات العملاء
- القدرة على تنفيذ أعمال مستدامة مع الحفاظ على مستويات عالية من الجودة والأداء
- التطوير المستمر لخبرة الشركة من خلال تدريب الأفراد وتبادل الخبرات

النزاهة

- الشفافية في العلاقات داخل وخارج المجموعة
- الامتثال للقوانين، والأمانة، والإنصاف، وعدم التحيز في السلوك والعلاقات
- التواصل الواضح، والكامل، والشفاف، والفوري مع جميع الأطراف
- عدم التساهل مطلقًا مع أي ظاهرة فساد
- اعتماد نظام حوكمة مؤسسي يتوافق مع أفضل الممارسات للعمل وفقًا لمعايير أقصى كفاءة وشفافية

الاحترام

- احترام حقوق الإنسان، وحماية السلامة الجسدية والمعنوية للعاملين
- حماية حقوق وثقافة المجتمعات التي نعمل فيها
- احتواء أي تنوع: النوع، والعمر، والثقافة، والدين، تجاه الموظفين والشركاء
- تعزيز مهارات الأفراد والالتزام الدائم بتطويرهم المهني
- الامتثال للبيئة

الثقة

- الجودة والأداء في جميع مراحل العلاقة مع العملاء
- الصحة والشفافية في العلاقات التعاقدية
- التقييم النزاهة للموردين على أساس معايير الجودة، والكفاءة المهنية، واحترام حقوق الإنسان، والصحة، والسلامة، والبيئة
- الشفافية وحسن توقيت المعلومات تجاه حاملي الأسهم
- الحوار المستمر مع المؤسسات
- تعزيز ثقافة الاستماع والعمل الجماعي بين الموظفين
- الشراكة مع الموردين على أساس الصحة والاستراتيجية طويلة المدى
- الحوار المستمر مع المجتمعات التي نعمل فيها للمساعدة في تطوير مجتمعات واقتصادات قوية
- تطوير ثقافة السلامة على أساس التعاون بين الأفراد والرعاية المتبادلة

الابتكار المستدام

- البحث والتطوير المستمر، واعتماد الحلول والتقنيات المبتكرة في تنفيذ البنى التحتية المستدامة
- البحث وتبادل الخبرات مع الشركاء فيما يتعلق بآليات الرقمنة لكفاءة العمليات، والمشاريع، واستدامة الأعمال
- تصميم وتنفيذ البنى التحتية مع أقصى درجات الامتثال للبيئة والمبادئ

لماذا تعد مدونة الأخلاقيات مهمة في إدارة أنشطتنا؟

مدونة أخلاقيات شركة وي بيلد (المشار إليها لاحقًا باسم "المدونة") هي دليل مصمم لمساعدة جميع موظفي وي بيلد ("أفراد وي بيلد")، والمقاولين من الباطن، والموردين، والاستشاريين، والوسطاء، والوكلاء الذين يعملون لصالح وي بيلد ("شركاء وي بيلد") للتأقلم مع قيمنا ولتوضيح التطلعات التي تمتلكها وي بيلد بشأن السلوك الذي يجب أن نتحلى به كل يوم. توجد في المدونة إرشادات حول كيفية التفاعل في عملنا اليومي فيما بيننا، ومع العملاء، والمجتمعات التي نعمل فيها، ومع حملة الأسهم الآخرين. تمثل المدونة نقطة انطلاق عندما نواجه معضلة أخلاقية وتوفر معلومات حول من يجب الاتصال به إذا كانت لدينا أية أسئلة أو مخاوف.

بصفتنا موظفو وي بيلد وشركاء وي بيلد، يجب على كل منا قراءة المدونة بعناية، واستيعابها والامتثال لها.

تتغير المدونة بمرور الوقت، وتخضع للمراجعة من جانب مجلس الإدارة. تراعي المراجعات، من بين أمور أخرى، التعليقات والاقتراحات الواردة من موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد، والتعديلات التشريعية أو التنظيمية وأفضل الممارسات الدولية، وكذلك الخبرة المكتسبة في تطبيق المدونة نفسها.

على من تسري مدونة الأخلاقيات؟

يُطلب من جميع موظفي وي بيلد استيعاب مدونة الأخلاقيات، وسياسات الشركة، والقوانين التي تحكم أنشطة الشركة، والامتثال لها. بالإضافة إلى إجراءات التشغيل الخاصة بنا، تساعدنا المدونة على اتخاذ القرارات الصحيحة والتصرف بشكل صحيح، بغض النظر عن مكان عملنا أو نوع النشاط الذي نمارسه. نعتقد أن كل موظف في وي بيلد هو قائد، بغض النظر عن مسؤوليات الوظيفة أو المنصب أو المركز الذي يشغله، لذلك يجب أن يكون بمثابة نموذج يحتذى به للزملاء، وشركاء الأعمال، والعملاء، وغيرهم ممن يروننا نعمل كل يوم.

تمتد المدونة إلى ما هو أبعد من وي بيلد، حيث يعد الأفراد والشركات الذين يزاولون الأعمال نيابة عنا ضروريين للعمل الذي نقوم به. يجب على المقاولين من الباطن، والموردين، والاستشاريين، والوسطاء، والوكلاء الذين يعملون نيابة عن الشركة الامتثال لأقسام المدونة التي تشير إليهم. يتم أيضًا تضمين الأحكام المعمول بها في هذه المدونة في العقود المبرمة مع شركاء وي بيلد. يوجد أيضًا مزيد من الإرشادات في مدونة قواعد سلوك الموردين الخاصة بنا ("مدونة الموردين")، والتي تقدم معلومات مفصلة حول كيفية إدارتنا لسلسلة التوريد الخاصة بنا. يتم تضمين مدونة الموردين أيضًا في الاتفاقيات مع شركاء وي بيلد.

كيف يمكنني ضمان معايير مدونة الأخلاقيات؟

في أي مكان وظرف حيث تعمل نيابة عن وي بيلد أو تتفاعل مع أعضاء آخرين في مجتمع مجموعة وي بيلد، يجب عليك الامتثال للمدونة.

يجب أن يدرك جميع موظفي وي بيلد أنهم يمثلون الشركة بسلوكهم، أيضًا خارج مكان العمل عندما يمثل نشاطهم أو يعطي الانطباع بتمثيل وي بيلد. يؤثر سلوكك على سمعة الشركة الخارجية وثقافتها داخليًا.

تعزز شركة وي بيلد إنشاء منظمة تلتزم بالمبادئ الأخلاقية وتكافئ السلوكيات التي تؤدي إلى بيئة عمل تعاونية يتم فيها احترام كرامة كل فرد. لذلك يُتوقع منك معرفة المدونة والامتثال لها. كما أنك مطالب أيضًا بالإبلاغ عن انتهاكات القوانين، أو اللوائح، أو سياسات الشركة التي أصبحت على دراية بها: قد يؤدي عدم الإبلاغ عن مثل هذه الانتهاكات إلى تعريض الشركة وموظفي وي بيلد الآخرين للخطر. ا طرح الأسئلة على مديرك واطلب منه التوجيهات، أو استخدم إحدى القنوات الأخرى للإبلاغ عن شكوكك.

كيف يمكنني الإبلاغ عن شكوي؟

عاجلاً أم آجلاً، قد نشعر جميعاً بالحيرة حيال ما يحدث في مكان العمل. عادة ما يتم حل الأمر بسهولة من خلال مناقشته مع مديرك أو زملائك. وعلى أي حال، عندما يبدو قلقك خطيراً لأنه يتعلق بسلوك غير أخلاقي أو انتهاك لسياسات وي بيلد، فقد تكون قلقاً بشأن الإبلاغ عنه وقد تعتبر أنه من الأفضل كتمانها، وربما تعتقد أنه ليس مشكلتك أو أن الأمر عبارة عن مجرد هاجس. قد تشعر بالخوف من أن الإبلاغ عن هذه المسألة سيكون غير مخلص للزملاء أو الشركة. تذكر أن وي بيلد تأخذ هذه الأمور على محمل الجد. عندما تبلغ عن مخاوف، فإنك تساعدنا في التعامل مع المشكلات بشكل فوري وصحيح، وفي بعض الحالات حلها قبل حدوثها أو معالجة المواقف التي حدثت بالفعل. تسمح إجراءاتنا لموظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد بالإبلاغ، بحسن نية، عن أي شكوك، دون خوف من الانتقام، من خلال منصة Integrity Line التابعة لشركة وي بيلد: [/https://webuild.integrityline.io](https://webuild.integrityline.io).

تسمح منصة Integrity Line الخاصة بوي بيلد بإرسال إبلاغ مجهول الهوية، أو، إذا كنت تفضل ذلك، يمكنك الكشف عن هويتك. على أي حال، سيتم التعامل مع هويتك بمنتهى السرية أثناء عمليات الفحص.

ماذا يحدث بمجرد الإبلاغ عن قلقك؟

نحن نأخذ كل إبلاغ على محمل الجد، وستقوم شخصيات محددة مسؤولة عن وظيفة الامتثال لوي بيلد بالتحقيق في البلاغات بأكبر قدر ممكن من السرية. نتوقع من جميع المعنيين أن يتعاونوا بشكل كامل وأمين.

تقدر شركة وي بيلد مساعدتك في منع حدوث سلوكيات غير صحيحة، وربما تسليط الضوء عليها. نحظر بشدة أي نوع من الانتقام ضد أي شخص يبلغ عن شكوكه بحسن نية أو يشارك في تحقيق حول انتهاك للائحتنا، أو القوانين المعمول بها في الشركة، أو الممارسات التجارية، أو أي موقف يتعارض مع السلوك الصحيح أخلاقياً. لذلك، تحظر شركة وي بيلد أي إجراء يتم اتخاذه ضد أي شخص يرسل بلاغاً، بما في ذلك خفض رتبته الوظيفية، والفصل من العمل، وإعادة تعيين من يحل محله، والتهديدات، والمضايقات. بالإضافة إلى ذلك، يحمي القانون الأشخاص الذين يرسلون البلاغات، ويعاقب على أي تدابير تُتخذ ضدهم.



الموظفين في المرتبة الأولى الصحة والسلامة

تتبع شركة وي بيلد أعلى مستويات الصحة، والسلامة، والنظافة للعاملين فيها وتضمن تدابير الوقاية والحماية اللازمة لتجنب المخاطر المهنية أو الحد منها. يُطلب من جميع موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد تقييم المخاطر وإدارتها مسبقًا، والتدخل بشكل فعال لتجنب المواقف والسلوكيات غير الآمنة، مما يساعد في الحفاظ على بيئة عملهم صحية وآمنة، مع ضمان سلامة الزملاء والمعاونين في نفس الوقت. تلتزم شركة وي بيلد بنشر ثقافة السلامة في أماكن العمل، وإشراك موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد في أنشطة المعلومات والتدريب. ندعو جميع موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد، بغض النظر عن دورهم، للمساهمة في الصحة والسلامة في مكان العمل، والمشاركة بنشاط في إدارة هذه الجوانب.

إن التركيز الذي نضعه على الصحة والسلامة في جميع عملياتنا يعد أمر لا جدال فيه: السلامة هي أولويتنا والوصول إلى "صفر حوادث" هو هدفنا. ومن أجل ضمان حماية وصحة كل موظف في وي بيلد وشركاء وي بيلد، نعتمد نظام إدارة الصحة والسلامة، المعتمد وفقًا لمعيار UNI EN ISO 45001، بالإضافة إلى برامج محددة لكل مشروع من مشاريعنا.

نشجع موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد على أن يصبحوا Safety Builders، بناءً على أمان حقيقيين، ونروج لثقافة مؤسسية تركز على السلامة، ونطلب تعليق الأنشطة عند الضرورة والإبلاغ عن الأفعال أو السلوكيات غير الآمنة. نحن نقدر التدريب والتواصل كوسيلة لخلق ثقافة مشتركة للصحة والسلامة، ونطلب من قاداتنا تشكيل نهجهم الإداري في هذا الصدد.

نهدف إلى توفير بيئة آمنة لجميع موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد، وضمن ظروف عمل تحترم الكرامة الشخصية، وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها عالميًا، وحماية العمال من أعمال العنف الجسدي والنفسي، وحظر أي سلوك يميز أو يضر بالموظفين.

يجب ألا يعمل موظفو وي بيلد وشركاء وي بيلد تحت تأثير الكحول، أو المخدرات، أو الأدوية التي قد تتداخل مع القدرة على ممارسة الأنشطة بأمان. يحظر بشدة حمل أسلحة، حقيقية أو مزيفة في مكان العمل.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- الحضور والمشاركة في الدورات التدريبية حول الصحة والسلامة والبيئة؛
- استخدام معدات الحماية الشخصية المقدمة للأنشطة المختلفة بشكل صحيح؛
- الإحاطة علمًا بأي مخاطر في مكان العمل وإبلاغ الموظف المسؤول عن اتخاذ الإجراء المناسب بها؛
- التأكد من أن كل نشاط مُخصص لك قد تم تقييمه بشكل صحيح من وجهة نظر السلامة؛
- اتخاذ إجراءات فورية عندما يمكن المساس بالسلامة؛
- الحفاظ على الوعي بالموقف الذي تجد نفسك فيه، وتجنب التشتت في الموقع أو في مكان العمل؛
- استخدام المعدات المُخصصة بشكل مسؤول والالتزام بتوصيات الشركة المصنعة والمواصفات المقدمة على منتجاتها؛
- اتباع البروتوكولات المناسبة للسيطرة على انتشار الأمراض المعدية؛
- الإبلاغ عن أي حوادث أو "الحوادث وشيكة الوقوع" في العمل للموظفين المسؤولين عن الصحة والسلامة والبيئة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الاعتقاد أن السلامة هي مسؤولية شخص آخر؛
- تحمل المخاطر التي قد تعرض سلامتك الجسدية أو سلامة الغير للخطر؛
- تعريض الموظفين الآخرين للخطر بسبب تصرفات مرحة؛
- الانحراف عن البرامج الموضوعية دون التأكد من سلامة البرامج الجديدة؛
- قبول المخاطرة في مواجهة الممارسات أو الظروف غير الآمنة أو غير الصحية؛
- مزاوله الأنشطة بطريقة غير آمنة للجماعة.

التنوع والاندماج

تلتزم وي بيلد بأن تكون شركة يتم فيها التعامل مع الأشخاص، والأفكار، والمعتقدات من جميع الخلفيات، وتقييمها، ومراعاتها على أساس المزايا والمساهمات الفردية. وعلاوة على ذلك، فهي تدرك وتعزز تنوع موظفي وي بيلد كعنصر أساسي لنمو الأعمال.

لا يشمل نطاق التنوع والشمول الاختلافات العرقية والنوعية فحسب، بل يشمل أيضًا تعدد الطوائف والمعتقدات الدينية، والآراء السياسية، والمهارات، والمستويات التعليمية، والخلفيات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وأكثر من ذلك بكثير. بصفتها صاحب عمل يحترم تكافؤ الفرص، لا تتسامح شركة وي بيلد مع التمييز على أساس هذه الأسباب أو على أي جانب آخر يحميه التشريع المعمول به.

يعد الحفاظ على مكان عمل متنوع وشامل أمرًا ضروريًا لضمان بيئة يمكن أن تتطور فيها القدرات المهنية في أفضل حالاتها، مما يمنح وي بيلد القوة لتكون رائدة في هذا القطاع.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- أن تعامل كل من تعمل وتتفاعل معه باحترام، بغض النظر عن المنصب أو المستوى؛
- أن تفهم أن ما قد يكون مقبولاً لدى شخص ما قد لا يكون مقبولاً لدى شخص آخر، وأن تتصرف وفقاً لذلك؛
- أن تضع في اعتبارك التأثير المحتمل لأقوالك أو أفعالك وكيف سيتم تفسيرها؛
- أن تعبر عن صوتك بكل صدق، إذا كنت تعتقد أن تصرفات موظف وي بيلد آخر أو شريك وي بيلد مسيئة أو غير محترمة؛
- أن تكون منفتحاً في كل من إعطاء التعليقات وقبولها. تعد التعليقات جزء مهم من ثقافتنا. التعليق الحيد يجب أن يكون ودياً، ومحترماً، وواضحاً، وبناءً، ومركز على الأهداف والقيم بدلاً من الآراء الشخصية؛
- أن تحترم المناطق الزمنية. أن تعتمد عادات شاملة، وفعالة، ومنتجة لأعضاء الفريق أينما كانوا، باستخدام أدوات الاتصال غير المترام مع مراعاة المناطق الزمنية عند تنظيم الاجتماعات؛
- أن تحافظ على عقل متفتح أمام وجهات النظر الأخرى غير وجهة نظرك، ومحاولة التغلب على التحيزات التي لا نكون على علم بها ("التحيز اللاشعوري") وأن ترحب بأي شكل من أشكال التنوع.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- تمييز الآخرين على أساس السمات العرقية أو الثقافية؛
- الحكم على الأشخاص بناءً على الأفكار النمطية أو الآراء الخاصة بالآخرين؛
- الاطلاع على محتويات الوسائط المتعددة غير المناسب أو غير الملائم في مكان العمل أو حفظها.

التمييز، والتحرش، والتنمر

الاعتراف بالكرامة الإنسانية كقيمة أساسية في مكان العمل يعني ضمان معاملة الجميع بإنصاف، واحترام، ومهنية. تحظر وي بيلد أي سلوك يميز أو يضر بشخص ما، ومعتقداته وميوله، وخاصة في حالة الإعاقة الجسدية أو العقلية، أو الاختلاف الثقافي، أو الديني، أو التوجه الجنسي.

يعد التمييز، والتحرش، والتنمر ممارسات ضارة يمكن أن تعرض أداء الشركة للخطر، وتزيد من حدة الصراع، والأهم من ذلك أنها قد تسبب أضرار نفسية دائمة للضحايا.

تعد أفعال تمييزية جميع الإجراءات أو القرارات التي تعامل شخصاً، أو مجموعة بشكل أقل تفضيلاً على أساس سمة عرقية أو ثقافية. تضمن سياسة الشركة أن سلوك موظفي وي بيلد لا يميز ضد أي شخص على أساس النوع، أو العمر، أو العرق، أو الجنسية، أو الدين، أو الإعاقة، أو التوجه الجنسي، أو الخصائص الجينية، أو الحالة المدنية، أو الحالة الاجتماعية، أو القدرة، أو أي سمة شخصية أخرى أو أي سمة غير مرتبطة باحتياجات العمل. في جميع مراحل علاقة العمل، يجب ألا تستند القرارات المتعلقة بموظفي وي بيلد إلى الفروق الفردية أو الثقافية، أو على المجاملات، بما في ذلك تلك ذات الطبيعة الجنسية. يجب اتخاذ تدابير مناسبة لتجنب المحسوبة، أو الوساطة، أو التحيز خلال مرحلة الاختيار والتعيين وفي صلاحية عقد العمل الفعلي، في حدود المعلومات المتاحة.

من بين أكثر أشكال التمييز وضوحاً، يعد التحرش من السلوكيات غير المرحب بها، والمسيئة، والمخيفة أو العدائية. التحرش الجنسي هو شكل محدد من أشكال التحرش ويمكن أن يشمل التحرشات غير المرغوب فيها، أو الاتصال الجسدي، أو التعليقات، أو أي سلوك آخر يراه المتلقي غير مناسب، حتى لو لم يكن هذا هو نية من يمارس هذا السلوك.

يمكن وصف التنمر بأنه سلوك متكرر وغير عقلاني تجاه شخص أو مجموعة من الأشخاص، مما يشكل خطراً على صحتهم وسلامتهم ورفاهيتهم. يعيق التنمر الإنتاجية من خلال خلق خلل وظيفي، وإلحاق الضرر بالمعنويات داخل بيئة العمل. ويشمل السلوكيات التي تخيف، أو تسيء، أو تحط من قدر، أو تدل شخص آخر، بما في ذلك من خلال البريد الإلكتروني، والمدونات، ومواقع الشبكات الاجتماعية.

تحظر وي بيلد استغلال موقع النفوذ لفرض خدمات شخصية أو أي سلوك آخر لم ينص عليه عقد العمل أو لوائح الشركة.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- ترقية الأشخاص في حياتهم المهنية بناءً على النتائج وليس على المصالح الشخصية؛
- فهم عادات وممارسات المكان الذي تعمل فيه لتكييف سلوكياتك وفقاً لذلك؛
- بذل قصارى جهدك لمعرفة المزيد عن موظفي وي بيلد الجدد أو شركاء وي بيلد الجدد لمساعدتهم على الاستقرار والشعور بالترحيب؛
- التعبير عن صوتك والإبلاغ عن أي تمييز أو تنمر أو تحرش تصبح على علم به.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- تجنب الآخرين، أو تجاهلهم، أو التعالى عليهم، أو إهانتهم؛
- تهديد الآخرين أو ترهيبهم أو مهاجمتهم؛
- تعذيب الآخرين، أو الاتصال الجسدي غير المناسب بهم، أو الإدلاء بتعليقات حول مظهرهم الجسدي، أو تقديم عروض جنسية لهم؛
- استخدام الشتائم أو الألفاظ المهينة من أي نوع؛
- رواية النكات أو النوادر التي تسخر من أشخاص أو مجموعات معينة أو تقلل من شأنها.

ظروف العمل العادلة والمواتية

يعد الإنصاف مبدأً أساسياً لأي سلوك أخلاقي. تضمن وي بيلد أن جميع علاقات العمل مبنية على المنفعة المتبادلة، من خلال تلبية أو تجاوز المتطلبات التنظيمية، والاتفاقيات التي تحدد معايير وتطلعات معاملة الموظفين وظروف بيئة العمل.

بالتوافق مع الميثاق الدولي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، تضمن وي بيلد ظروف عمل تحترم حقوق الإنسان وتحظر أي شكل من أشكال العمل غير القانوني، أو عمل الأطفال القاصرين، أو العمل الجبري أو الإجباري، أو الممارسات التي تمثل أشكالاً حديثة من العبودية وتشمل الاتجار بالبشر.

نحن ملتزمون بالحفاظ على بيئة عمل إيجابية حيث يتم التعامل مع الناس بكرامة. كجزء من هذا الالتزام، نجري عملياتنا بحيث تأتي السلامة دائماً في المقام الأول، ونقدم أجور متوافقة مع تشريعات الأجور السارية ونهدف إلى نمو موظفي وي بيلد من خلال مسارات التدريب والتطوير المهني.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- الإبلاغ عن أي ظروف عمل غير عادلة أو غير آمنة إلى الموظف المختص بوظيفة الصحة والسلامة والبيئة أو على منصة Integrity Line الخاصة بوي بيلد؛
- التحقق من المتطلبات والممارسات المهنية المعتمدة من قبل وكالات التوظيف/الوساطة/البحث واختيار الموظفين؛
- ضمان المعايير المناسبة من الإسكان والطعام، إذا تم توفيرها بواسطة وي بيلد في المشاريع؛
- الامتثال لنفس المعايير الأخلاقية العالية التي تتوقعها من الآخرين.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- التضحية بظروف العمل من أجل الإنتاجية؛
- افتراض أن تأمين ظروف عمل عادلة هي مسؤولية شخص آخر؛
- التسامح مع الممارسات أو ظروف العمل غير العادلة؛
- تجاهل الشكاوى والبلاغات المقدمة من الزملاء، والعاملين لدى المقاولين من الباطن، أو أصحاب الأسهم الآخرين؛
- مخالفة الأحكام المتعلقة بإدارة المناوبات وساعات العمل.

حرية تشكيل الجمعيات

عندما يعمل الأشخاص معًا، فإنهم يساهمون في تحقيق أهداف مشتركة، فلكل منهم نقاط قوته ووجهات نظره. تحترم وي بيلد حق الموظفين في العمل مع الزملاء والآخرين مع طلب تغييرات تهدف إلى تحسين حياتهم. تحمي وي بيلد حرية تكوين الجمعيات وحق العاملين في تشكيل الجمعيات، والتنظيم، وطلب مفاوضة جماعية بطريقة سلمية وقانونية.

فيما يتعلق بعلاقة عملك مع وي بيلد، تعني حرية تكوين الجمعيات أنه يمكنك العمل مع أشخاص آخرين للترويج للقضايا التي تدعمها. بغض النظر عما إذا كانت هذه المسائل مرتبطة بالعمل، أو سياسية، أو ثقافية، أو دينية، فإننا نحترم حرية موظفي وي بيلد في المشاركة الكاملة في الحياة المدنية بالطرق التي يرونها مناسبة. في الحالات التي تكون فيها حرية تكوين الجمعيات مقيدة أو محظورة بموجب القوانين المحلية، نشجع موظفي وي بيلد على تسهيل تبني طريقة للحوار البديل والقانوني بين العاملين. نحن لا نتسامح مع التمييز ضد الأشخاص الذين ينضمون إلى النقابات العمالية أو يتعاونون مع ممثلي العاملين، لذا فإن أي مجموعة تنضم إليها، أو حدث أو جمعية تشارك فيها لن يكون لها أي تأثير على مسيرتك المهنية، طالما أنها لا تؤثر سلبًا على أدائك الوظيفي ولا تتعارض مع قيم وي بيلد.

نحن نشجع موظفي وي بيلد على المشاركة في المنظمات والجمعيات المهنية ذات الصلة بعملهم. يمكن لهذه المنظمات أن تقدم لموظفي وي بيلد الفرصة للتواصل مع محترفين آخرين، وتبادل أحدث الأفكار وتطوير مهارات جديدة لاستخدامها كل يوم.

ومن الجدير بالذكر أنه، من أجل الحفاظ على أعلى مستوى من الحيادية، لا تدفع شركة وي بيلد أي مبالغ ولا تقدم هدايا للمنظمات السياسية والنقابية (الأحزاب السياسية، والحركات السياسية، واللجان، وما إلى ذلك) أو ممثليها.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- تعزيز النمو المهني من خلال تبادل المعلومات والمناقشة؛
- أن تكون دائمًا متحضرًا، حتى في حالة المناقشات المتعلقة بالسياسة أو الدين أو الموضوعات الأخرى التي يحتمل أن تكون حساسة في مكان العمل؛
- أن تراعي أن أيًا من تصريحاتك يمثل رأيك وليس بالضرورة رأي وي بيلد.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- التحيز ضد رغبة الزملاء في دعم أو المشاركة في الجمعيات، والمنظمات، والمفاوضة الجماعية؛
- الإصرار مع الزملاء للحصول على معلومات حول انتماءاتهم السياسية أو الدينية أو من أي نوع آخر؛
- تقديم مساهمات إلى أحزاب سياسية، أو نقابات، أو ممثليها نيابة عن الشركة.

الخصوصية

من أجل دعم حق الأفراد في تحديد كيفية استخدام بياناتهم الشخصية، تحافظ شركة وي بيلد على معايير عالية لحماية البيانات. تلتزم شركة وي بيلد بجمع البيانات واستخدامها بطريقة قانونية وعادلة وشرعية وأخلاقية. تتحمل شركة وي بيلد مسؤولية معالجة البيانات الشخصية وفقاً للتشريعات السارية، والتأكد من قيام شركاء وي بيلد بالمثل.

قد تمثل التقنيات الجديدة والرقمنة تحديات هامة لمعالجة البيانات الشخصية في الأنشطة اليومية. تبذل وي بيلد قصارى جهدها لضمان أن استخدام البيانات الشخصية يتوافق مع القانون، ومن تقليل التأثير على حقوق موظفي وي بيلد إلى أدنى حد، وعلى سبيل المثال، حقوق موظفي وي بيلد في الوصول إلى بياناتهم الشخصية وتصحيحها.

يتمتع جميع موظفي وي بيلد بالحق في درجة معينة من الخصوصية في مكان العمل فيما يتعلق بحياتهم الشخصية وهويتهم. سنظل جميع بيانات الموظفين التي قد نحتاج إلى جمعها أثناء علاقة العمل سرية ويمكن الوصول إليها أو إرسالها فقط لأسباب مشروعة: ومع ذلك، قد يُطلب منا الكشف عن هذه المعلومات للامتثال للقوانين، أو أوامر المحكمة، أو الطلبات الإلزامية المماثلة. وبالمثل، فإن أي معلومات يتم الكشف عنها أثناء فحص ما قبل التوظيف ستصبح جزءاً من ملف موظفي وي بيلد وسيتم معالجتها بسرية، وفقاً لما تتطلبه قوانين حماية البيانات.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- التأكد من أن جميع البيانات الشخصية التي يمكنك الوصول إليها محمية ومحفوظة بأمان؛
- الإبلاغ عن أي فقدان للبيانات أو خرق لأمن المعلومات تكون مسؤولاً عنها؛
- جمع، أو استخدام، أو الكشف عن، أو تخزين الحد الأدنى من البيانات الشخصية اللازمة لغرض مشروع؛
- الاحتفاظ بالبيانات الشخصية فقط للوقت اللازم للغرض الذي تتم معالجتها من أجله.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الكشف عن البيانات الشخصية لأشخاص غير مصرح لهم بالوصول إلى هذه البيانات؛
- التقاط صور ومقاطع فيديو أو تسجيلات صوتية للموظفين الآخرين دون موافقتهم.

نزاهة العمل

التميز والجودة

تهدف وي بيلد إلى تلبية احتياجات العملاء مع الحفاظ على مستويات عالية من الجودة والأداء والموثوقية. يجب تحديد احتياجات العملاء وتلبيتها من خلال الاستفادة القصوى من موارد الشركة وأوجه التآزر من خلال الحوار البناء المستمر.

تكرس وي بيلد نفسها لتحقيق مستويات عالية من الجودة؛ يتأصل الابتكار والتميز في ثقافتنا لأننا ملتزمون بتطوير بنى تحتية موثوقة، ومستدامة، ومرنة. تتمثل سياسة وي بيلد في أن أحد الأهداف الأساسية لعمل جميع موظفي وي بيلد وجميع شركاء وي بيلد هو تقديم خدمات عالية الجودة والمساعدة في تلبية متطلبات العملاء وتطلعاتهم، وذلك بدعم تطوير العمليات والحلول المبتكرة. إذا لم يتم التخطيط للأنشطة اليومية وتنفيذها بدقة لتلبية متطلبات العميل، فسيكون هناك خطر الاضطرار إلى تكرارها. وهذا، بالإضافة إلى عدم إرضاء العملاء، قد يتسبب في تأخير مواعيد الإنتاج ويؤثر سلبًا على ربحية الأعمال التي تقوم بها وي بيلد.

من أجل تجنب مشاكل الجودة، يجب على جميع موظفي وي بيلد وجميع شركاء وي بيلد التعهد بالعمل وفقًا لمعايير التميز منذ البداية وضمان أن العمل المنفذ يلبي التطلعات أو يفوقها. وبالمثل، يجب أن نسعى باستمرار إلى تحسين عملياتنا وإجراءاتنا، والتعلم من أخطائنا وأن نراعي بالتبادل جودة العمل المنجز. فهذا يحمي سمعة وي بيلد ويساعد على ضمان نجاح الشركة.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- تخطيط العمل بعناية ومقدمًا؛
- التوقف دوريًا للتحقق من أن العمل الذي قمت به يلبي جميع المتطلبات والتوقعات؛
- التعاون مع مدققي الجودة كفرصة للتحسين؛
- التأكد من تنفيذ خطط الفحص والاختبار؛
- الامتثال لأنظمة، وإجراءات، وخطط وي بيلد بهدف التحسين المستمر؛
- إبلاغ مديرك عن أي مشكلات تتعلق بالجودة أو عدم الامتثال.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- تزوير، أو إخفاء، أو تقديم ادعاءات كاذبة بشأن نتائج اختبار الجودة؛
- تجاهل التدخلات المعيبة، أو غير المكتملة، أو دون المستوى؛
- الاستمرار في تنفيذ الأعمال التي لم تحصل على التراخيص، والموافقات، والتصاريح اللازمة.

العقود مع الإدارة العامة والعلاقات مع العملاء

تؤسس وي بيلد العلاقات التعاقدية على مبادئ الصواب، والشفافية، والإنصاف، وتحظر استغلال أي نقاط ضعف في السلطة التعاقدية للنظير أو تمثيل وقائع وظروف غير صحيحة للتأثير بشكل غير صحيح على العملاء أثناء المفاوضات. تحظر وي بيلد أيضًا أي مبادرة تهدف إلى الحصول على معلومات سرية محمية بموجب القانون، وكذلك أي إجراء يهدف إلى حث العملاء أو ممثليهم، حتى لو كان ذلك احتماليًا فقط، على تنفيذ أو إلغاء إجراءات، بانتهاك التشريعات السارية في النظام القانوني.

إن شركة وي بيلد مؤمنة بأن الحوار المستمر، والمفتوح، والشفاف مع ممثلي الإدارة العامة والعملاء الخاصين يمثل جانب أساسي لنجاح المشروع.

يعد من الضروري أن تكون على دراية بجميع المتطلبات الناشئة عن المشاركة في مشاريع البنية التحتية وتلبيتها وأن تكون توقعات العملاء واضحة لديك.

تعمل شركة وي بيلد أيضًا بالمشاريع التي تمويلها المؤسسات فوق الوطنية، مثل بنوك التنمية متعددة الأطراف. في هذه الحالات، يجب أن يتعهد موظفو وي بيلد وشركاء وي بيلد باحترام كل من احتياجات العميل والتطلعات المحددة لهيئات التمويل.

لا تشجع شركة وي بيلد علاقات العمل مع الموظفين أو الموظفين السابقين في الإدارة العامة أو أقاربهم، الذين يشاركون أو شاركوا بشكل مباشر ونشط في إدارة المفاوضات التجارية أو طلبات الحصول على التراخيص المقدمة من وي بيلد إلى الإدارة العامة، باستثناء الحالات المنصوص عليها في بالتشريع المعمول به.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- التعامل مع ممثلي الإدارة العامة أو مع العميل الخاص بطريقة صادقة وشفافة؛
- إدراك واحترام السياسات والإجراءات واحتياجات العملاء؛
- التعريف عن نفسك بشكل صريح وصحيح على أنك شخص يمثل وي بيلد وتحديد دورك بالضبط.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- وعد ممثلي الإدارة العامة أو العملاء الخاصين أو تقديم أي مكافأة لهم تهدف إلى الحصول على مزايا من وي بيلد؛
- طلب معلومات سرية للحصول على مزايا غير مناسبة عند تقديم عطاء؛
- تقديم بيانات كاذبة فيما يتعلق بدورك أو طبيعة طلباتك لممثلي الإدارة العامة أو العملاء الخاصين؛
- تقديم معلومات كاذبة أو مضللة لممثلي الإدارة العامة أو العملاء الخاصين.

صحة المعلومات: الحفظ، والوصول، والدقة

تتعهد وي بيلد بتزويد الجمهور على الفور بمعلومات صادقة، وصحيحة، وحقيقية، بحيث يمكن للمساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين الوصول إلى المعلومات اللازمة لأنشطة الاستثمار أو اتخاذ قرارات أخرى مستنيرة وواعية فيما يتعلق بالشركة. تحظر وي بيلد أي سلوك يهدف إلى تغيير صحة وصدق البيانات والمعلومات الواردة في البيانات المالية، أو في التقارير، أو في معلومات الشركة الأخرى التي يتطلبها القانون للجمهور.

يهتم حملة الأسهم بفهم عمليات وي بيلد من جميع جوانبها، من المنظور المالي والتجاري، إلى الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة. تتصرف وي بيلد بطريقة تعاونية، وعادلة، وشفافة فيما يتعلق بأي طلب يقدمه مجلس المدققين القانونيين، والهيئة الإشرافية، وشركة التدقيق وأي سلطة إشرافية، في ممارسة وظائفها المؤسسية. وعلاوة على ذلك، نقوم على الفور بإبلاغ السلطات المختصة والسوق بالمعلومات التي قد يكون لها تأثير على أداء أسهم وي بيلد.

نتعهد بالتفاعل مع المستثمرين بطريقة شفافة، وفي الوقت المناسب وبشكل منسق، وتحقيقاً لهذه الغاية، نقدم أنظمة معلومات مفيدة لنقل وتقديم المعلومات أثناء الاجتماعات مع المساهمين أو المحللين الماليين، وكذلك من خلال التحديثات الدورية على موقعنا على الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي.

يتم ضمان صحة سلوكنا من خلال نظام الإجراءات الذي يحدد طرق ضمان أن كل عملية أو معاملة تكون مشروعة، ومبررة، ومرخصة، ومتسقة، ومعقولة، وموثوقة، ومسجلة، ويمكن التحقق منها دائماً.

إن موظفي وي بيلد المشاركين في إنشاء، أو إرسال، أو إدخال المعلومات في البيانات المالية، أو في التقارير، أو في نشرات الشركة الأخرى مسؤولون عن ضمان تنفيذ هذه الأنشطة المذكورة بطريقة كاملة، وصحيحة، ودقيقة، ومرفقة بوثائق داعمة كافية. تحظر وي بيلد أي سلوك يهدف إلى تغيير صحة وصدق البيانات والمعلومات الواردة في البيانات المالية والإقرارات غير المالية، أو في التقارير، أو في غير ذلك من مراسلات الشركة للجمهور.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- التحقق من المعلومات بجميع الوسائل المُخصصة قبل جعلها رسمية؛
- التعاون دون تحفظ مع جميع هيئات الحوكمة، وتوفير المعلومات الصحيحة وفي الوقت المناسب؛
- توجيه جميع طلبات الاتصال من الصحافة أو المستثمرين إلى الوظائف المختصة على أساس إجراءات الشركة؛
- إتمام جميع التسجيلات المحاسبية بطريقة دقيقة وفي الوقت المناسب لضمان دقة البيانات المالية والبيانات غير المالية؛
- طلب الموافقات المناسبة لجميع المعاملات والحصول عليها؛
- الاحتفاظ بجميع الوثائق وفقاً للإرشادات المتعلقة بأرشفة المستندات المسجلة/التسجيلات المحاسبية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- نشر معلومات سرية عن الشركة على وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية؛
- استغلال الفرص المعروضة من المؤتمرات التي تنظمها الجمعيات القطاعية والاجتماعات مع ممثلي الشركات الأخرى لتبادل المعلومات السرية حول السوق أو الشركة من أجل التلاعب بالسوق؛
- التحايل، لأي سبب من الأسباب، على الأنشطة والضوابط التي تتطلبها العمليات الصحيحة والحالية؛
- تحريف الحقائق، أو حذف المعلومات ذات الصلة، أو تعديل التسجيلات أو التقارير المحاسبية بأي طريقة لتضليل الآخرين، أو التعاون مع الآخرين لهذا الغرض؛
- تزوير الإيصالات، أو السجلات، أو أي مستندات أخرى.

الغش، والخداع، وعدم الأمانة

يتطلب اتخاذ أي قرار مستنير فهمًا كاملاً للوضع الحالي. البيانات الكاذبة من أي نوع تحرم الآخرين من إمكانية الوصول إلى هذا الفهم. تلتزم شركة وي بيلد بضمان إجراء الأنشطة التجارية بشفافية وأمانة في جميع الأوقات.

إن الموثوقية والثقة التي يولدها السلوك والتواصل الصادق لدى الجمهور هي أمور أعلى قيمة على المدى الطويل من أي أرباح فورية قد نحققها من السلوك غير النزهي، والخداع، وقصير النظر.

تتعهد وي بيلد يوميًا بضمان الامتثال لقواعد حماية المنافسة لكل نظام قانوني، والتعاون مع السلطات التنظيمية للسوق، مع الامتثال الكامل لمبادئ المنافسة الأمانة والامتناع عن السلوك التواطئي وغير القانوني، إذا كانت تتمتع بمركز مهيم. تحظر وي بيلد جمع المعلومات عن المنافسين (على سبيل المثال، الأنشطة، وطرق الإنتاج، والتقنيات) الذي يتم بشكل غير شرعي أو بمعارضة المبادئ الأخلاقية (على سبيل المثال، السرقة، والفساد، والتصريحات الكاذبة، والتجسس الإلكتروني).

تمامًا كما يثق الجمهور في نزاهة وي بيلد، فإن الشركة تثق في نزاهتك. تحتاج الإدارة العليا إلى معلومات صحيحة ودقيقة لتكون قادرة على اتخاذ أفضل القرارات للشركة. يؤدي تقديم معلومات غير دقيقة أو في وقت غير مناسب إلى سوء إدارة الموقف مما يضرنا جميعًا في النهاية.

على الرغم من أن الأخطاء العرضية أمر حتمي ومقبول، فإن الكذب أو محاولة إخفاءها أمر غير مقبول. إذا طُلب منك أو قيل لك أن تكذب أو تقدم معلومات خاطئة، فلا توافق على القيام بذلك وقم بالإبلاغ عن الحادث على منصة Integrity Line الخاصة بوي بيلد.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- التواصل دائمًا بصدق وصراحة وبأسلوب مهذب؛
- ضمان دقة البيانات في جميع التقارير عن طريق التحقق منها عدة مرات؛
- الإبلاغ الفوري عن أي مشاكل أو أخطاء للأطراف المعنية، للتوصل إلى حل.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الكذب أو تقديم معلومات كاذبة عن عمد إلى العملاء، أو المراجعين، أو الإدارة العامة؛
- تضليل أو خداع المراجعين أو سلطات التحقيق؛
- إخفاء المعلومات ذات الصلة أو المتعلقة بالأمر عند الإجابة على الأسئلة أو التعامل مع المواقف؛
- تجاهل أي شيء تعتقد أنه قد يكون احتياليًا.

تضارب المصالح

يجب على موظفي وي بيلد وشركاء وي بيلد تجنب أي موقف قد يؤدي إلى تضارب في المصالح، من خلال التأكد من أن القرارات المتعلقة بالأنشطة التجارية يتم اتخاذها لصالح الشركة، والمواقف التي قد تعرض حكمهم المستقل للخطر أو تتعارض مع المسؤوليات والمهام التي يمارسونها داخل الهيكل أو نيابة عن شركة وي بيلد.

ينشأ تضارب المصالح عندما تتداخل علاقاتنا الشخصية أو مصالحنا التجارية مع مسؤولياتنا الوظيفية. تكون جميع العلاقات التي نقيمها مع الهيئات الخاصة والمؤسسات مصحوبة بتطلعات والتزامات. يحدث تضارب المصالح عندما يتصرف أحد موظفي وي بيلد أو شركاء وي بيلد أو يتخذ قرار في مكان العمل متأثرًا بعلاقة خارجية. قد تقود هذه المواقف الأشخاص المذكورة أعلاه إلى استخدام موارد الشركة بشكل غير فعال، وعدم التصرف لصالح وي بيلد.

قد يحدث تضارب المصالح عندما تكون هناك علاقة عائلية بين أحد موظفي وي بيلد ممن يعملون في المكتب المسؤول عن إدارة العطاءات وموظف تابع للمنافسين المشاركين في نفس المناقصة، أو عندما يكون المسؤول عن الموافقة على التوظيف على علاقة بمرشح في مرحلة الاختيار، أو عندما يكون أحد موظفي وي بيلد حامل أسهم في شركة منافسة أو شركة تعمل لصالح وي بيلد، أو عندما تكون هناك علاقة عائلية بين أحد موظفي ممن يحتاج إلى خدمات استشارية وموظفي الشركة الاستشارية وغيرها من المواقف المشابهة.

تتمثل إحدى مسؤوليات موظفي وشركاء وي بيلد في ضمان اتخاذ القرارات لمصلحة الشركة. حتى إذا لم يؤثر تضارب المصالح على حكم أو سلوك موظفي أو شركاء وي بيلد، فإن مجرد ظهور التضارب غالبًا ما يكون كافيًا لتقويض الثقة.

إذا لم نقم بإدارة حالات تضارب المصالح المحتملة بعناية، فقد تؤثر على عملية اتخاذ القرار لدينا و/أو قد تضر بسمعتنا.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- الكشف عن وجود أي تضارب وطلب المشورة أو الموافقة وفقًا لإجراءات الشركة المحددة؛
- الإبلاغ عن أي مواقف تضارب مصالح تصبح على دراية بها، حتى إذا كانت هذه المواقف لا تهتمك بشكل مباشر.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الضغط على الآخرين لتوظيف أو إبرام عقود مع أحد أصدقائك أو أقاربك؛
- إعطاء أو تلقي الهدايا التي قد تخلق انطباع المعاملة بالمثل.

حماية ممتلكات الشركة

تكلف وي بيلد الموظفين بمسؤولية العمل بالعناية الواجبة من أجل حماية موارد الشركة المفوضة لهم لأغراض العمل، وحراستها، والحفاظ عليها، واستخدامها حصريًا لصالح الشركة، وليس بطريقة غير لائقة أبدًا. تلتزم وي بيلد باحترام قوانين حقوق النشر والملكية الفكرية وتحظر استخدام البرامج وقواعد البيانات غير المصرح بها على أجهزة كمبيوتر الشركة.

تعد أصول الشركة مملوكة لشركة وي بيلد ويجب استخدامها فقط لتحقيق أهداف الشركة. لذلك، تحظر وي بيلد أي شكل من أشكال الهدر، أو الإهمال، أو الاحتيال، أو الاستخدام غير السليم لمعدات الشركة، وموادها، ووقتها.

الأصل هو أي شيء ذي قيمة تمتلكه شركة وي بيلد وتستخدمه في سياق أعمالها. لا تشمل الأصول فقط العناصر الملموسة مثل المعدات، والمواد، والممتلكات المنقولة، والهياكل، ولكن أيضًا العناصر غير الملموسة مثل البيانات، والبرامج، والسمعة، والأدوات المالية. ولكي تستمر الأنشطة في تحقيق الأرباح، بصفتنا موظفي وشركاء وي بيلد، يجب أن نتأكد من أننا نستخدم وندير جميع أصول الشركة بشكل صحيح ومسؤول.

إن استخدامها بشكل مسؤول ومستدام يعني ضمان استخدام أمن وفعال للمعدات والمواد من أجل تجنب الإصابات، والأضرار، والهدر. وهذا يؤدي أيضًا إلى ضمان أن الأصول آمنة من التهديدات الخارجية مثل السرقات، أو الجرائم الإلكترونية، أو الحوادث الطبيعية.

تتعامل شركة وي بيلد مع كافة المعلومات المتعلقة بشركاء وي بيلد على أنها معلومات سرية. تتم معالجة بيانات الشركات حصريًا للأغراض المشار إليها في الاتفاقيات المبرمة، وعلى أي حال، بموافقة كاملة من الطرف المعني. تتم إدارة المعلومات السرية وإبلاغها، وفقًا للقانون ولوائح الشركة، من خلال الوظائف ذات الصلة. تدين وي بيلد أي إساءة استخدام للمعلومات التي يصبح موظفو وشركاء وي بيلد على دراية بها بسبب دورهم أو وظيفتهم، ولا سيما السلوك الذي يهدف إلى استغلال المعلومات لإجراء معاملات على أدوات وي بيلد المالية.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- الانتباه في حماية الأجهزة من الضياع أو السرقة؛
- ضمان إجراء صيانة دورية منتظمة قبل استخدام أي معدات؛
- التحقق من القياسيات وتخطيط العمل بعناية قبل التدخل؛
- استخدام أصول الشركة والموارد الأخرى بكفاءة، والتخلص من المخلفات بطريقة مسؤولة؛
- اتباع إجراءات الشركة الهامة المتعلقة بالأموال المالية لجميع المعاملات؛
- الحفاظ على سرية المعلومات غير العامة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الإفصاح عن معلومات ليست عامة بالفعل لأي شخص غير مصرح له بمعرفتها، داخل وي بيلد أو خارجها، بما في ذلك أفراد العائلة؛
- شراء أو بيع أو تنفيذ عمليات تداول أوراق مالية أخرى خاصة بوي بيلد أو أي شركة أخرى مدرجة في البورصة، على أساس المعلومات التي تم الحصول عليها نتيجة لنشاطك المهني؛
- تقديم توصيات تجارية إلى أشخاص غير مصرح لهم بمعرفتها، على أساس المعلومات التي تم الحصول عليها نتيجة لنشاطك المهني.

إدارة تكنولوجيا المعلومات والأمن الإلكتروني

تلعب برامج وخدمات تكنولوجيا المعلومات دورًا حيويًا في دعم عمليات وي بيلد. تتطلب السرعة التي تظهر بها تهديدات الأمن الإلكتروني استجابات سريعة وفعالة. تعتمد وي بيلد التدابير المناسبة لضمان أن استخدام التكنولوجيا لا يُخضع المعلومات السرية والبيانات الشخصية لمخاطر لا داعي لها تتمثل في الكشف غير المصرح به. مع مراعاة الطبيعة المتطورة للتكنولوجيا وخصائص الأمان المتاحة، تتعهد وي بيلد بضمان أن التدابير المعتمدة تكون مناسبة لأفضل الممارسات في هذا الشأن.

تغطي خدمات تكنولوجيا المعلومات الوظائف الأساسية لعملياتنا، مثل الجداول الزمنية للأنشطة، والتخطيط، وإدارة المستندات، ومسك دفاتر المحاسبة، وإدارة الموظفين وتنظيمهم. يعد من المهم جدًا اتباع الإرشادات المتعلقة باستخدام مثل هذه البرامج والاستخدام الصحيح لها. يعد استخدام البرنامج بدون ترخيص أو بدون تصريح مناسب شكلاً من أشكال السرقة: تأكد من ترتيب الوصول إلى الموارد الضرورية مع المسؤولين المختصين.

مع تزايد الجرائم الإلكترونية، أصبحت بيانات الشركة ومواردها في خطر متزايد دائمًا. لذلك، يعد من الضروري أن يتخذ كل موظفي وشركاء وي بيلد إجراءات أمان تكنولوجيا المعلومات المناسبة والامتثال للتنبيهات الدورية، مع الانتباه إلى هجمات التصيد وغيرها من عمليات الاحتيال التي تسمح بالوصول غير المشروع إلى أنظمة تكنولوجيا المعلومات الخاصة بوي بيلد أو سرقة البيانات التجارية أو الشخصية.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- اتباع كافة الإرشادات المقدمة من الشركة بخصوص تحديثات البرامج لأجهزة شركتك؛
- استخدم كلمة مرور مختلفة ومعقدة لكل تطبيق أو حساب فردي؛
- حماية البيانات والمعلومات عن طريق تصنيفها وتمييزها بشكل صحيح، واستخدام تقنيات الحماية المناسبة (على سبيل المثال، حماية الأجهزة ببرامج الأمان والتهيئات المعتمدة من جانب وي بيلد)؛
- الإبلاغ عن رسائل البريد الإلكتروني وغيرها من المراسلات الإلكترونية المشكوك فيها إلى المسؤولين المختصين.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- السماح للزملاء باستخدام حساباتك أو كلمات مرورك للوصول إلى البرامج؛
- تثبيت برنامج غير مصرح به على أجهزة وي بيلد؛
- فتح أي روابط أو مرفقات بريد إلكتروني مشكوك بها؛
- ترك أجهزتك دون رقابة.

الحوكمة وإدارة المخاطر والتدقيق

تعتمد وي بيلد نظام حوكمة مؤسسي قائم على أفضل الممارسات وأعلى المعايير في هذا الشأن، مُصمم ليعمل وفقاً لمعايير أقصى قدر من الكفاءة ولتحسين مستويات الشفافية باستمرار، مما يساهم في نمو مصداقية الشركة في نظر المستثمرين.

تعمل شركة وي بيلد، من خلال اعتماد عمليات وأدوات مخصصة، على تحسين ثقافة التحكم وإدارة المخاطر القادرة على ضمان حماية أصول الشركة، وكفاءة وفعالية العمليات التجارية، وموثوقية البيانات المالية، والامتثال للقوانين واللوائح والإجراءات.

تساعد عمليات التدقيق والتحقق الداخلية أو الخارجية على التأكد من أن وي بيلد تتبع كافة القواعد والمعايير المعمول بها. يؤدي الإدلاء ببيانات كاذبة حول الأمور التي يتم تدقيقها إلى تفاقم أي مشاكل محتملة وقد يحول خطأ بحسن النية إلى انتهاك متعمد.

تخضع شركة وي بيلد للتدقيق بانتظام كجزء من عملياتنا التجارية العادية. إلى جانب عمليات التدقيق الدورية (ذات الطبيعة المحاسبية وغير المحاسبية)، تقوم العديد من الكيانات الخارجية، مثل العملاء والجهات الحكومية، وهيئات الاعتماد، بمراجعة عمليات وي بيلد بشكل دوري. بالإضافة إلى ذلك، تنفذ وي بيلد إجراءات تدقيق داخلية للتخفيف من المخاطر وحل أي مشكلات قبل تفاقمها.

تمنحنا عمليات التدقيق الفرصة للتحقق من أننا نلبي معايير السلوك لدينا ولتحسين المجالات التي توجد بها فجوات. إذا تواصل معك كيان داخلي أو خارجي فيما يتعلق بالتدقيق، فيجب عليك التعاون مع المسؤول المختص بالشركة للتأكد من أنه يمكننا الرد بطريقة دقيقة، وكاملة، وفي الوقت المناسب، ومنسقة.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- الاتصال بموظف الشركة المختص عندما يتم إخطارك بتدقيق خارجي؛
- التعاون الكامل مع المدققين الداخليين والخارجيين، وتقديم معلومات دقيقة وصادقة فقط للمدققين والمفوضين بالتحقيق؛
- الإجابة على كافة أسئلة المدقق أو المحقق بطريقة وافية ومرضية؛
- تنفيذ التوصيات الناتجة عن عمليات التدقيق.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الرد على المراجعين دون التنسيق مع موظف الشركة المختص؛
- تقديم بيانات أو معلومات غير ما هو مطلوب؛
- تدمير أو إخفاء أي سجلات، أو بيانات، أو معلومات ضرورية لإجراء تدقيق، أو تحقيق، أو إجراء قانوني، بما في ذلك عندما تعرف أو تتوقع إجراء تدقيق، أو تحقيق، أو إجراء قانوني محتمل؛
- محاولة التأثير بشكل غير لائق على نتيجة التدقيق أو التحقيق.



مكاننا في العالم حماية البيئة

تقع على وي بيلد مسؤولية استخدام موارد الكوكب بحكمة والتأكد من أن أفعالنا لا تضر بقدرتنا الأرض على دعم الأجيال القادمة. ندرك وي بيلد هذه المسؤولية من خلال احترام كافة القوانين، والتشريعات، واللوائح البيئية، واتباع أفضل الممارسات للتخفيف من الآثار البيئية لمشاريع وأنشطة وي بيلد.

تتعهد شركة وي بيلد بحماية البيئة خلال جميع أنشطتها. تحقيقاً لهذا الغرض، تعمل الشركة من خلال العمليات، والتقنيات، والمواد القادرة على تقليل استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية، وبالتالي تجنب أو الحد من الآثار الناجمة عن أنشطة الشركة (التلوث، والغازات المسببة للاحتباس الحراري، وإنتاج النفايات، وإزاج المجتمعات المحلية). كما تتعهد الشركة بإعادة مناطق مواقع البناء إلى حالتها الأصلية.

تعد الإدارة البيئية عنصرًا أساسيًا في هوية وي بيلد وتقود المشاريع التي نطورها. يسعى العديد من عملائنا إلى تحقيق فوائد محددة للبيئة، مثل الاستخدام الفعال للموارد الطبيعية أو إنشاء بني تحتية تساعد على التنمية المستدامة. لذلك، من الضروري أن نلتزم بتنفيذ أنشطتنا بطريقة واعية بيئيًا من أجل مساعدة العملاء على تحقيق أهدافهم ومنع، وتقليل، وتعويض أي تأثير بيئي سلبي ناتج عن عملنا.

نظرًا لأن تغير المناخ يمثل تهديدًا عالميًا، فإن العمل بجد لحماية البيئة وتحسينها لم يكن أكثر أهمية من أي وقت مضى. نحن فخورون بدعمنا لبناء مستقبل مستدام للجميع والمساهمة في مكافحة تغير المناخ.

يجب أن يقوم موظفو وشركاء وي بيلد دائمًا بتقييم وإدارة الجوانب البيئية مقدمًا، وتعزيز الاقتصاد الأخضر والدائري، والتدخل بشكل فعال لتجنب المواقف الخطرة على البيئة. نتعهد بنشر ثقافة بيئية مستدامة داخل أماكن العمل، بإشراك جميع الموظفين من خلال أنشطة المعلومات والتدريب.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- الإبلاغ على الفور عن أي مخاطر أو حوادث بيئية تصبح على دراية بها، واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من آثارها؛
- اتباع البروتوكولات المناسبة للتخلص من النفايات الخطرة وغير الخطرة؛
- ترشيد استهلاك الطاقة، والمياه، والموارد الطبيعية الأخرى، والمنتجات التي تستخدمها، وخاصة المنتجات التي تستخدم مرة واحدة، واختيار المنتجات ذات التأثير الأقل على البيئة؛
- إعادة استخدام وإعادة تدوير المنتجات، والمواد، والموارد الطبيعية الأخرى، حيثما كان ذلك مسموحًا به وعمليًا؛
- وضع خطة أو "قائمة تقيي" من أجل استعادة مناطق مواقع العمل؛
- ضمان أن "الدروس المستفادة" المتعلقة بالحوادث البيئية يتم نشرها وتنفيذها بشكل مناسب.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- افتراض أن حماية البيئة هي مسؤولية شخص آخر؛
- تحمل المخاطر التي قد تهدد سلامة التربة، أو المياه، أو التنوع البيولوجي حول موقع العمل؛
- الانحراف عن الخطط الموضوعية دون ضمان تحليل المخاطر البيئية؛
- التسامح مع الممارسات أو الظروف التي قد تؤدي إلى أضرار بيئية؛
- إجراء العمليات بطريقة غير آمنة على البيئة؛
- طباعة المستندات أو استهلاك الطاقة أو الماء دون حاجة فعلية إليه.

التوريد المسؤول

يتم اختيار الموردين وفقاً لمبادئ الصحة والحياد. يتم الاختيار من خلال التحقق من الجودة، والملاءمة الفنية والمهنية، واحترام القواعد المطبقة على حقوق الإنسان والعمل، بما في ذلك تكافؤ الفرص، والصحة، والسلامة، وكذلك المعايير البيئية والاقتصادية.

إن فهم كيفية عمل الموردين له أهمية أساسية لضمان عمل وي يبذل بكفاءة وبما يتماشى مع قيمها. تتعهد وي يبذل بإدارة علاقاتها مع الموردين بطريقة عادلة، وموضوعية، وشفافة، ومهنية، كما تضمن لشركاء وي يبذل الذين يعملون في منشأتنا نفس المعاملة المخصصة لموظفي وي يبذل. نحن نشجع موردينا على التعاون معنا لتحديد وتطوير التحسينات المستمرة في أداء برنامج التوريد المسؤول.

تطور شركة وي يبذل الممارسات المسؤولة في سلسلة التوريد داخل قطاعها وتشجع الموردين على تطبيق نفس معايير الاختيار في اختيار المقاولين من الباطن، بهدف تحسين الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في هذه المدونة في كل مرحلة من مراحل التوريد.

يتمثل أحد جوانب ضمان التوريد المسؤول في تنفيذ هذه المدونة ومدونة الموردين في جميع علاقاتنا مع الموردين: القبول الكتابي لهذه المستندات من قبل المورد يعد ملزماً وجزءاً لا يتجزأ من العقد.

قبل إبرام عقود مع أي شركة، يجب على موظفي وي يبذل، المدربين تدريباً خاصاً، بذل العناية الواجبة لتحليل القدرات الفنية المهنية واحترام النظير، والتحقق من أنه لا يربح أو لا يشارك في ممارسات غير أخلاقية، مثل عمالة الأطفال القاصرين، والعمل القسري، وغسيل الأموال، والفساد. قد تحمي العناية الواجبة المناسبة وي يبذل أيضاً من التعاون غير المقصود مع الشركات التي تخضع للحظر أو العقوبات.

المستحقات المدفوعة للموردين هي فقط تلك المقدمة للخدمة المشار إليها في العقد. يجب ألا يتم الدفع إلى شخص آخر غير الشخص المشار إليه في العقد أو إلى دولة أخرى غير تلك المتفق عليها رسمياً في العقد. تتميز العلاقات التعاقدية لوي يبذل بالإنصاف والشفافية؛ تتعهد وي يبذل بعدم استغلال أي حالة من حالات التبعية والضعف لمورديها.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي يبذل، يجب عليك:

- اتباع الإجراءات المتعلقة بتسجيل وتأهيل الموردين؛
- تعزيز الظروف العادلة ومعايير الجودة على طول سلسلة التوريد بأكملها؛
- تتبع مؤشرات الأداء (KPI) وتشجيع التحسين المستمر؛
- إبرام اتفاقيات مرضية لجميع الأطراف.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- التنازل عن معايير الجودة والأداء؛
- التفاوض على اتفاقية دون الإفصاح عن كافة المعلومات الهامة؛
- تجاهل العلامات التي تشير إلى أن أحد الموردين قد يكون متورطاً في ممارسات تجارية غير أخلاقية.

الهدايا، والتبرعات الخيرية، والرعاية

لا يجوز لموظفي وشركاء وي بيلد أن يطلبوا، أو يعدوا، أو يعرضوا، أو يتلقوا، بشكل مباشر أو غير مباشر، هدايا أو مزايا من/إلى موظفي العملاء، أو الموردين، أو ممثلي الإدارة العامة، أو منظمة أخرى، وأقاربهم، أو الأشخاص المقربين منهم، بهدف الحصول على منفعة غير مستحقة من أي نوع، ليس فقط كميزة و/أو لمصلحة شخصية، حتى لو كانت محتملة فقط، لوي بيلد، ولكن أيضًا لصالح أنفسهم أو أقاربهم أو معارفهم.

يوجد العديد من الأسباب المشروعة التي قد تجعل الهدية أو التبرع أو الرعاية مناسبة في موقف معين. يعتبر تبادل الهدايا الصغيرة خلال موسم العطلات مجاملة شائعة قد تحسن السمعة؛ والتبرع لأسباب خيرية هو وسيلة لرد الجميل للمجتمعات التي نعمل فيها؛ وتعد رعاية حدث ما طريقة لتطوير سمعة إيجابية لوي بيلد داخل المجتمع.

وللأسف، قد يتم أيضًا تفسير كل هذه المواقف على أنها أحداث تهدف إلى تقديم فائدة غير مشروعة أو إنشاء التزامات ضمنية. للتأكد من أن مشاركتنا في هذه الأنشطة تتم فقط في ظروف أخلاقية، يجب أن تتماشى الهدايا، والتبرعات، والرعاية مع نموذج وي بيلد لمكافحة الفساد. يُسمح بنفقات التمثيل العادية والمعقولة، والهدايا ذات القيمة المتواضعة، والضيافة ضمن الحدود التي تحددها المجاملة العادية، وبما يتوافق مع إجراءات الشركة ذات الصلة.

تعتمد وي بيلد إجراءات تهدف إلى ضمان تنفيذ عمليات الرعاية بهدف تعزيز صورة الشركة وأنشطتها، من أجل ضمان الكفاءة المهنية، وسمعة المستفيدين من هذه الأنشطة، واتساق العملية مع المبادئ الموضحة في هذه المدونة.

بصفتك من موظفي وي بيلد، يجب عليك:

- طلب الموافقة اللازمة لأي هدية أو تبرع أو رعاية؛
- إخبار مديرك إذا تلقيت هدية أثناء قيامك بعملك؛
- الإبلاغ عما إذا كان أحد شركاء وي بيلد أو ممثلي العميل يطلب هدية أو تبرعًا أو رعاية؛
- الاتصال بمسؤول الامتثال لأي شكوك حول هذا الأمر.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- إخفاء الهدايا أو التبرعات أو الرعاية غير المناسبة؛
- تقديم هدية أو تبرع أو رعاية كاستجابة لطلب؛
- استخدام الهدايا أو التبرعات أو الرعاية لمحاولة التأثير على قرار أو خلق التزام؛
- منح هدايا أو مزايا أخرى لممثل الإدارة العامة.

بصفتك من شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- قم بالإبلاغ عبر منصة Integrity Line الخاصة بوي بيلد إذا طلب أحد موظفي وي بيلد هدايا أو خدمات.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- تقديم هدية، أو تبرعات، أو منافع أخرى لأطراف ثالثة باسم وي بيلد ونياية عنها.

سياسة مكافحة الفساد

تعتمد شركة وي بيلد سياسة "عدم التسامح" ضد أي شكل من أشكال الفساد (العام، والخاص، والنشط، والسلبى) ومنح مزايا غير شرعية. تتعهد الشركة بالامتثال دائماً لأنظمة مكافحة الفساد المعمول بها في البلدان التي تعمل فيها. تطلب الشركة من جميع حملة الأسهم العمل دائماً بأمانة ونزاهة. تحظر السلوكيات الموجهة إلى التأثير بشكل غير شرعي على قرارات ممثلي الإدارة العامة أو الهيئات الخاصة.

يجب أن يضع موظفو وشركاء وي بيلد دائماً في الاعتبار أن الطريقة التي يُنظر إليهم بها مهمة: يمكن تفسير بعض السلوكيات على أنها منح أو قبول ميزة غير قانونية، بغض النظر عن النية.

إذا شعرت أن فرداً ما يعرض رشوة أو يطلبها، فعليك أن ترفض وتحاول إخلاء طرفك من الموقف. إذا لم تكن متأكدًا من نية الطرف المقابل، فحاول أن تكون مهذبًا بقدر ما تبدو منطقيًا حتى لا تجعل الموقف اتهاميًا أو تصادميًا دون داع.

المساهمات، أو الأموال، أو القروض التي يتم الحصول عليها من هيئة عامة أو خاصة، حتى لو كانت متواضعة، يجب أن تستخدم وفقاً لسبب منحها. تمتلك وي بيلد لجميع اللوائح والأحكام الوطنية والدولية التي تحظر غسل الأموال وتمويل الإرهاب. يُحظر دائماً تلقي مدفوعات نقدية أو وعود بمدفوعات أو غسيل أموال، أو سلع أو أي مزايا أخرى ناتجة عن أنشطة غير قانونية أو إجرامية مشتبه بها، أو اتخاذ إجراءات من شأنها أن تعرقل تحديد مصدرها.

توفر وي بيلد أنواعاً من المكافآت المناسبة لأهداف الشركة وهيكلية لتجنب إنشاء حوافز لا تتماشى مع مصالح الشركة. يعمل موظفو وي بيلد وفقاً لأهداف ممكنة، ومحددة، وفعالة، وقابلة للقياس، يتم تقييمها أيضاً فيما يتعلق بالوقت المستغرق لتحقيق هذه النتائج.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- تجنب إعطاء حتى الانطباع بحدوث سلوك غير صحيح أخلاقياً؛
- الإبلاغ بشكل واضح وكامل عن جميع المعاملات الاقتصادية والمالية؛
- الإبلاغ عن المواقف المشكوك فيها و/أو السلوكيات التي قد تتعلق بظواهر الفساد.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- إعطاء، أو عرض، أو قبول، أو طلب أي شكل من أشكال المنفعة أو المنفعة غير السليمة؛
- إساءة استغلال منصبك أو إساءة استخدامه من أجل مصلحة ذاتية؛
- الضغط على الآخرين لتوظيف أحد أصدقائك أو أقاربك، أو إبرام عقود معهم؛
- الدفع مقابل سلع أو خدمات أعلى من القيمة السوقية العادلة، دون سبب تجاري مشروع.

المنافسة العادلة

تلعب المنافسة الحرة والعادلة، وهي أساس نظامنا الاقتصادي، دورًا حيويًا في تحسين رفاهية ومستوى معيشة الناس في جميع أنحاء العالم. يعد نجاح وي بيلد نتيجة لسلوكها الهادف إلى التنافس بشكل عادل مع الممثلين الآخرين في السوق. لهذا السبب، يحظر موظفو وي بيلد من ممارسة أي نشاط قد يضر بالمنافسة العادلة.

حتى وإن كانت الممارسات المانعة للمنافسة قد تبدو مختلفة فيما بينها، إلا أنها تهدف جميعها إلى نفس النتيجة: تمكين المنافسين من الربح عن طريق تقييد الخيارات المتاحة للمشتريين بشكل مصطنع. من الواضح أن بعض هذه الممارسات خطيرة، مثل تقاسم حصص السوق بين المنافسين، والمقاطعة الجماعية لشركات معينة، وتعطيل المزايدات، والاستخدام غير السليم أو الحصول على معلومات عن المنافسين، والتمييز السعري. قد يبدو البعض الآخر من الممارسات غير ضار وقد لا يكون متعمدًا، مثل مناقشة المشكلات المتعلقة بمورد أو عميل معين مع موظف في شركة إنشاءات أخرى. للتأكد من امتثالك لقواعد مكافحة الاحتكار، فكر قبل أن تتحدث كلما تفاعلت مع موظفي الشركات المنافسة.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- التأكد من أننا لا نشارك في محاولات الشركات الأخرى لاستبعاد موردين/مقاولين من الباطن محددین؛
- الإبلاغ عن أي طلبات من المنافسين للانخراط في سلوك غير تنافسي.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- مناقشة العروض القادمة أو المسائل التجارية السرية الأخرى مع موظفي منافسينا؛
- مطالبة موظف وي بيلد جديد بالإفصاح عن معلومات سرية حول صاحب العمل السابق؛
- الموافقة على تقديم عرض غير تنافسي أو مطالبة أحد المنافسين بذلك؛
- الموافقة على الامتناع عن تقديم عرض لمشروع أو في منطقة معينة، أو مطالبة أحد المنافسين بالتصرف بهذه الطريقة؛
- مشاركة معلومات خاطئة أو مضللة عن منافسينا.

العقوبات والقيود التجارية

تلتزم وي بيلد بضمان الامتثال لقوانين جميع الدوائر القضائية التي تعمل فيها، بما في ذلك القوانين واللوائح الخاصة بالعقوبات الدولية. وعلى وجه التحديد، تتعلق هذه القوانين واللوائح بالقيود المفروضة على ممارسة الأنشطة التجارية مع البلدان و/أو التقسيمات الفرعية السياسية للبلدان الخاضعة للعقوبات ("البلدان الخاضعة للعقوبات") ومع الأشخاص، أو الشركات، أو الكيانات، بما في ذلك الممثلين والوكلاء، المقيمين في البلدان أو الموجودة في قوائم العقوبات الوطنية أو الدولية ("الأشخاص الخاضعون للعقوبات"). لا تبدأ شركة وي بيلد المعاملات التجارية مع البلدان الخاضعة للعقوبات أو الأشخاص الخاضعين للعقوبات، في المجالات التي تنطبق على أنشطتها.

العقوبات هي تدابير تنفذها حكومة أو منظمة دولية، مثل الأمم المتحدة، وتهدف إلى الضغط على حكومة البلد الخاضع للعقوبات أو الأشخاص الخاضعين للعقوبات لتعديل السياسات أو الممارسات التي تعتبر ضارة بالسلام والأمن الدوليين. تفرض قوانين العقوبات، بشكل عام، قيودًا وضوابط على تداول السلع، أو الخدمات، أو القروض. بشكل عام، يخضع بلد أو فرد أو شركة للعقوبات لأنه يُعتقد أنها نفذت أنشطة غير قانونية، مثل الإرهاب أو انتهاكات حقوق الإنسان أو الصادرات غير المشروعة أو الانتشار النووي أو غيرها من الإجراءات الإجرامية.

يجب على موظفي وي بيلد تجنب أي معاملة تجارية تتعلق بدولة خاضعة للعقوبات أو شخص خاضع للعقوبات، وفي حالة الشك، يجب أن يطلبوا تأكيد وجود العقوبات من الموظف المختص.

بصفتك من موظفي وي بيلد، يجب عليك:

- قبل إبرام أي اتفاقية، التحقق مع المسؤول المختص إذا كان الطرف المقابل شخصًا خاضعًا للعقوبات أو ينتمي إلى بلد خاضع للعقوبات؛
- رفض والإبلاغ عن أي طلب مقدم من مورد لتسديد مدفوعات لأطراف ثالثة غير معروفة؛
- طلب توضيحًا من المورد بشأن الفواتير التي تحتوي على تناقضات أو إشارات إلى أطراف ثالثة غير معروفة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- الاستعانة بمورد لم يتم اعتماده وتأهيله من جانب الإدارة المختصة؛
- تعيين شخص خاضع للعقوبات.

إشراك المجتمعات المحلية

تحتزم وي بيلد حقوق وثقافة المجتمعات المعنية بأنشطتها وهي مستعدة دائماً للحوار مع هذه المجتمعات. تدعم وي بيلد وتعزز الاستعانة بالعمالة والموردين المحليين قدر الإمكان، وبالتالي تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان التي تعمل فيها.

يعد من الضروري الاستثمار في المجتمعات المحلية المعنية بمشاريعنا والبقاء حساسين ومتجاوبين مع تطلعاتهم. على الرغم من أنه لا يُطلب عادةً من وي بيلد التدخل في مراحل المشاركة الوقائية للمجتمعات المحلية المعنية أثناء مرحلتي التخطيط والموافقة على المشروع، فإن إنشاء حوار مفتوح في مرحلة البناء أمر ضروري بالنسبة لنا لخلق الثقة والدعم المتبادلين.

كما أن إشراك المجتمع المحلي يضمن إدارة أي اضطرابات وإزعاج ناتج عن أعمال البناء على الفور وتقليلها إلى الحد الأدنى. يتيح لنا وجود قنوات اتصال مفتوحة لإدارة شكاوى السكان، ومشاكلهم، ومخاوفهم بشكل أفضل، ويضمن أن أي إزعاج مؤقت يتم تعويضه أكثر من خلال المزايا طويلة الأجل للمشروع.

نحن نشجع بشدة على توظيف العمال والمقاولين من الباطن والموردين المحليين الآخرين كأداة فعالة للمساهمة في اقتصاد المنطقة التي نؤدي فيها الوظائف وخلق الدعم والمشاركة في المجتمع.

يتم أيضاً تطوير العلاقات مع المجتمعات المتأثرة بأنشطة وي بيلد من خلال التبرعات، والتي تهدف إلى دعم الأعمال أو الأحداث من أجل نمو المنطقة، بعد التحقق من نزاهة واحترام المتلقين واتساق المبادرة مع أحكام هذه المدونة.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- أن تكون مدرجاً ومراعياً للثقافة والممارسات والعادات المحلية؛
- تعزيز التواصل مع السكان حول التأثير الذي سينتج عن المشروع، بمجرد تنفيذه؛
- اتخاذ تدابير لحماية البيئة وتقليل الإزعاج للسكان.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- تجاهل أو التغاضي عن شكاوى السكان والمجتمعات المحلية؛
- التقليل من الثقافة، والممارسات، والعادات المحلية أو عدم احترامها.

وسائل التواصل الاجتماعي

مع استمرار التكنولوجيا في إنشاء طرق جديدة للتفاعل والتواصل، تهدف وي بيلد إلى إنشاء معايير وتوقعات للاستخدام المسؤول للشبكات الاجتماعية أثناء أنشطة العمل ومعلومات العلامة التجارية.

من المهم التفكير مليًا فيما تنشره والمعلومات التي تشاركها من أجل حماية سمعة وي بيلد ومعلومات الشركة. انتبه عند نشر المحتويات ولا تعتمد على إعدادات الخصوصية الخاصة بك أو القدرة على حذف المحتوى لاحقًا.

مع توخي الحذر اللازم، يمكن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل مربح للأغراض المهنية. وعلى وجه الخصوص، تعد مواقع الشبكات المهنية ممتازة لإنشاء جهات اتصال داخل القطاع، وإيجاد مرشحين محتملين لملء المناصب المتاحة، والفعاليات/الدورات التدريبية التي يحتمل أن تكون ذات صلة بقطاعنا/دورنا، أو السماح لنا بالعمل "كسفير للعلامة التجارية" لوي بيلد. ومع ذلك، يجب أن يكون استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في سياق الأعمال التجارية محدودًا، لتجنب، على سبيل المثال، الكشف دون قصد عن معلومات سرية تتعلق بنشاط أو مشروع محتمل.

بصفتك من موظفي أو شركاء وي بيلد، يجب عليك:

- أن تأخذ في اعتبارك إمكانية أن تصبح متابعًا لقنوات وي بيلد الاجتماعية الرسمية ومشاركة المحتويات المنشورة عليها؛
- أن تفكر في الانضمام إلى مجموعات مهنية لتطوير معرفتك.

بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك عدم:

- مشاركة المعلومات غير العامة المتعلقة بوي بيلد، أو أنشطتها، أو عملائها، أو شركائها؛
- نشر صورًا على وسائل التواصل الاجتماعي تظهر بها أنشطة موقع إنشاء وي بيلد أو تكشف عن أساليب عمل وي بيلد أو معلومات عن عملاء وي بيلد أو المستندات الداخلية؛
- نشر محتويات غير محترمة أو تسبب مضايقات، أو عنصرية في أي رسالة أو منشور يتعلق بوي بيلد، أو أعمالنا أو شركاء وي بيلد أو موظفي وي بيلد؛
- نشر محتويات غير محترمة أو مضايقة أو عنصرية في أي رسالة أو منشور، إلى الحد الذي يمكن التعرف عليك فيه كموظف وي بيلد على وسائل التواصل الاجتماعي.

القيادة الأخلاقية

أن تكون أخلاقياً يعني التصرف بإخلاص، والتفكير في راحة الآخرين وعواقب أفعالك. يفكر القادة الأخلاقيون في العواقب طويلة المدى، والمساوي، والفوائد المترتبة على قراراتهم. لكي يصبحوا مخلصين لقيم الشركة، يجب أن يكون موظفو وي يبذل على استعداد لاتخاذ قرارات أخلاقية في مكان العمل، حيث تكون الضرورة هي: *افعل الصواب*.

للقيادة الأخلاقية تأثيرات إيجابية على موظفي وي يبذل والشركة وأصحاب الأسهم. تقود هذه التأثيرات إلى بيئة عمل إيجابية، وزيادة الرضا الوظيفي وتفاني موظفي وي يبذل لأدوارهم، فضلاً عن قيمة أكبر للمنظمة وأصحاب الأسهم فيها. وفي هذا السياق، طبقت شركة وي يبذل نموذجاً لإطار العمل يحدد الملف الشخصي المثالي للقادة في الشركة: إنه ليس نموذجاً فحسب، بل دليلاً عملياً أيضاً. نموذج قيادة الشركة (المتاح على الإنترنت والمُخصص على موقع الشركة الإلكتروني) هو عبارة عن مجموعة من المهارات والسلوكيات ذات الصلة الموجهة للجميع في مجموعتنا والتي تسمح لموظفي وي يبذل، الذين لديهم أدوار مختلفة، وينتمون إلى العديد من الجنسيات المختلفة وينحدرون من خلفيات مختلفة، بالتحدث بلغة مشتركة.

النزاهة

إن التصرف بنزاهة يعد أمراً أساسياً لضمان الامتثال لجميع قيمنا. أن تكون قائداً أخلاقياً فهذا يعني أن تكون قدوة حسنة، من خلال تحويل القيم إلى أفعال يومية. يدعم القادة المنظمة وموظفي وي يبذل في تنفيذ الأنشطة التجارية وفقاً لقيم وي يبذل.

يعد القادة الذين يتصرفون بنزاهة قادرين على خلق قيمة في وي يبذل، وجذب موظفين جدد مسؤولين أخلاقياً وإنشاء علاقات ثقة مع الشركاء. يجني أصحاب الأسهم ثمار القيادة التي تعمل بنزاهة.

قيادة التغيير

القيادة الأخلاقية والتغيير هما عنصران مترابطان. القلق بشأن القيمة أو الضرر الذي قد يخلقه الناس، مع الأخذ في الاعتبار المجالات التي قد تظهر فيها شكوك أخلاقية قد يساعد في تحديد المجالات التي يمكن أن يكون فيها التغيير أكثر فائدة. يعزز القادة داخل المنظمة ميل وي يبذل للتغيير، وذلك من خلال تحدي الوضع الراهن وإيصال رسائل التغيير. تهيئ القيادة الأخلاقية في وي يبذل الظروف للتغيير والنمو، وتضم التغيير في إستراتيجية وي يبذل، مما يسهل على موظفي وي يبذل تحمل المسؤولية عن عملية التغيير وتعزيز ثقافة التعاون بينهم.

العمل من أجل الاندماج

يجب على قادة وي يبذل إشراك الثقافات من جميع الأنواع، وتعزيز تطوير الشراكات، وإزالة العقبات بهدف توحيد القوى في الصراع المحتمل. في الوقت الحالي، يعد تنوع الموظفين أمراً رئيسياً. نحن ملتزمون بضمان مكان عمل يعكس فيه موظفونا التراث الثقافي متعدد الأوجه للمجتمع. نعتقد أن تعزيز الاندماج وبيئة العمل التي تتميز بتنوع الأصوات، ووجهات النظر، والخلفيات لها تأثير إيجابي على المجتمعات وتحظى بتقدير المستثمرين وأصحاب الأسهم الآخرين.

كيف يمكنني أن أصبح قائداً أخلاقياً؟

1. ناقش المدونة مع فريقك وشدد على أهمية إجراء الأنشطة التجارية بطريقة تبنى ثقة أصحاب الأسهم لدينا؛
2. أنقل بوضوح ما هو مقبول أخلاقياً وما هو غير مقبول؛
3. اخلق بيئة آمان نفسي، مع التأكد من أن أعضاء الفريق يفهمون أن بابك مفتوح دائماً وتشجيعهم على التعبير عن أي شكوك؛
4. تدرب على إعطاء الملاحظات وتلقيها من خلال تبنى عقلية متفتحة؛
5. تحدث إلى أعضاء الفريق بشكل دوري وعلى فترات منتظمة حول رؤية شركتنا ورسالتها وقيمتها؛
6. لا تتنازل عن المبادئ المنصوص عليها في مدونتنا للراحة أو الفرص؛
7. تأكد من أن كل عضو في فريقك يحظى بفرصة لسماع صوته؛
8. قم بتحسين الوعي الذاتي من خلال مشاركة تجربتك مع الفريق.

ماذا علي أن أفعل في الظروف غير المؤكدة؟

لا يمكن أن تقدم مدونة الأخلاقيات توصيات محددة لكل موقف ممكن. عندما نكون غير متأكدين أو نشعر بضغط خاص لاتخاذ قرار، نحتاج أن نتعلم أن نسأل أنفسنا الأسئلة الصحيحة.

- هل ما أفعله مسموح به بموجب القانون المعمول به؟
- هل أحترم قيم وي يبذل؟
- هل يتماشى سلوكي مع إجراءات الشركة ونموذج القيادة؟
- هل سأشعر بالراحة إذا اضطررت إلى شرح أفعالي لزميل أو مديري أو عائلتي؟
- هل سأشعر بالراحة إذا تم الإعلان عن أفعالي؟

إذا كانت الإجابة على أحد هذه الأسئلة هي "لا"، أو إذا كانت لدينا شكوك حول شرعية ما نفعله، فيجب أن نتوقف ونطلب المشورة من خلال القناة الأنسب.

يساعدك التعبير عن الشكوك وطرح الأسئلة على إدارة المواقف بشكل صحيح وحل المشكلات المحتملة. عند الحاجة إلى مزيد من المعلومات التفصيلية، يمكنك دائمًا الرجوع إلى سياسات الشركة وإجراءاتها التي توضح بشكل أكبر النهج التشغيلي المحدد لتحقيق الامتثال. قد يكون للإجراءات تطبيق محدد يقتصر على مناطق جغرافية و/أو شركات معينة، حسب الاقتضاء.

ما هو السلوك الذي قد يخضع لإجراءات تأديبية؟

بصفتك أحد موظفي أو شركاء وي بيلد، فإنك توافق على الالتزام بالتزامنا بالسلوك الأخلاقي. أي شخص ينتهك مدونتنا، أو قواعدا الداخلية أو سياساتنا أو القوانين واللوائح المعمول بها، من المحتمل أن يعرض الشركة للخطر، ونتيجة لذلك قد يخضع لإجراءات تأديبية أو يواجه عقوبات.

قد يخضع السلوك لإجراءات تأديبية عندما:

- لا نراعي الاهتمام اللازم عند الإبلاغ عن انتهاك؛
- نرفض التعاون في تحقيق أو عند إتلاف/حذف أدلة أو معلومات ذات الصلة بتحقيق، أو عند تقديم معلومات خاطئة أو غير كاملة أو مضللة؛
- نحاول الانتقام من شخص أبلغ عن انتهاك مشتبه به بحسن نية أو يتعاون مع تحقيق.

بيان الاستدامة الخاص بنا

نحن نعتني بشعبنا

يعتبر الأشخاص في وي بيلد هم المورد الأكثر قيمة. إنهم من يتصور ويبنون أعمالنا قطعة قطعة - بأيديهم وببراعتهم. بمجرد الانتهاء، تعمل هذه الأعمال العظيمة على تحسين جودة حياة مجتمعات بأكملها حول العالم. إن التزامنا بالصحة، والسلامة، وتنمية المهارات، والعمل وحقوق الإنسان، والتنوع والاندماج، هو أمر أساسي.

الموظفون

[إدراج الشعر]

نحن نحمي كوكبنا

نساهم من خلال أعمالنا في صنع عالم أفضل.

تعكس أنشطتنا التزامنا بحماية البيئة، من خلال الالتزام بمبادئ الاقتصاد الدائري ومنخفض الانبعاثات الكربونية، وإنشاء بنية تحتية مقاومة لتغير المناخ والحفاظ على التنوع البيولوجي.

الكوكب

[إدراج الشعر]

نحن نعزز التقدم

نستخدم الابتكار لمواجهة التحديات العالمية بطريقة مستدامة.

نقوم بتطوير الابتكار التكنولوجي والإداري لتقديم خدمات بناء "محمية من المستقبل" ذات قيمة مضافة عالية، ودعم عملائنا لمواجهة التحديات البيئية وتحسين حياة الناس.

التقدم

[إدراج الشعر]

نحن نزرع علاقات جيدة مع شركائنا

في كل مشروع ننفذه، نساعد شركائنا على النمو. بالنسبة لنا، العلاقات القوية والدائمة هي مفتاح تطوير قطاع البنية التحتية والأقاليم التي نعمل فيها.

نخلق قيمة للموردين والمجتمعات المحلية في إيطاليا والخرج.

الشراكة

[إدراج الشعر]

نحن نشرك في النمو والازدهار

التزامنا بالمنطق وتنميتها.

أيضا نعمل، تدعم مشاريعنا وأنشطتنا النمو الاجتماعي والاقتصادي.

إن خلق فرص العمل، وتفعيل الأنشطة المحلية، والتطوير المهني هي العوامل الرئيسية التي نتشارك من خلالها القيمة مع حملة الأسهم في المناطق التي نعمل فيها، فضلاً عن تطوير المبادرات الاجتماعية والمشاريع المخصصة للمجتمعات المحلية.

الازدهار

[إدراج الشعر]