

MIRKA

KWH LOGISTICS

KWH FREEZE

PREVEX

مدونة قواعد السلوك

مايو 2025



عام

تعتمد عمليات مجموعة كيه دبليو أتش على النزاهة والصدق والموثوقية والعقل والاحترام. وينطبق ذلك على جميع العلاقات مع العملاء والموردين والسلطات والموظفين ويشمل أيضًا كل ما يتعلق بالمنتجات والخدمات والبيئة وبشكل عام كيفية إدارة أعمالنا.

المبادئ الواردة أدناه تصف الطريقة التي يجب أن تتصرف بها مجموعة كيه دبليو أتش وموظفيها.

تمت الموافقة على مدونة قواعد السلوك هذه ("المدونة") من قبل مجلس إدارة شركة كيه دبليو أتش، وسيتم تطبيقها على جميع شركات مجموعة كيه دبليو أتش وهم شركة ميركا المتخصصة في المواد الكاشطة، وشركة كيه دبليو أتش لوجيستكس التي تقدم الخدمات اللوجستية، وشركة كيه دبليو أتش فريز التي تقدم خدمات التخزين المجمد، وشركة كيه دبليو أتش للاستثمار التي تشمل هولدينج استراتيجيكيكس وبريفكس التي تُصنع مصادم المياه. ويجب ألا تتعارض التوجيهات والتعليمات الأكثر تفصيلاً المطبقة على مستوى القسم أو الشركة الفرعية بأي حال من الأحوال مع هذه المدونة.

يتحمل مجلس إدارة شركة كيه دبليو أتش ورئيس المجموعة مسؤولية الالتزام بالمدونة بشكل منهجي ومن خلال سلطة محددة بوضوح. تتحمل إدارة مجموعة كيه دبليو أتش وإدارة كل قسم وشركة تابعة مهمة خاصة تتمثل في وضع مثال يحتذى به وأن يتصرف هذا المثال دائمًا وفقًا لهذه المدونة.

يجب على جميع موظفي مجموعة كيه دبليو أتش قراءة الإرشادات الواردة في هذه المدونة وفهمها والامتنال لها في عملهم وأيضًا عند تمثيل مجموعة كيه دبليو أتش خارج سياق العمل، كما هو الحال عند تمثيل مجموعة كيه دبليو أتش على وسائل التواصل الاجتماعي. إذا كانت لديك أسئلة حول هذه المدونة أو كانت لديك شكوك حول تفسيرها، فلا تتردد في الاتصال بمديرك أو أي شخص في فريق الإدارة، أو الموارد البشرية، أو الرقابة الداخلية على مستوى الشركة أو القسم للحصول على التوجيه. ويمكن دائمًا طلب الإرشاد بشأن تطبيق هذه المدونة من فريق الامتنال في مجموعة كيه دبليو أتش. وإذا كان يتعين الإبلاغ عن أي أمر بموجب هذه المدونة إلى الرئيس المباشر أو الإدارة، أو طلب الإرشاد منهم، فيجب على الرئيس المباشر أو الإدارة بدورهم تصعيد الأمر لطلب التوجيه إذا كانوا في شك بشأن كيفية تطبيق هذه المدونة.

تدعم مجموعة كيه دبليو أتش المبادئ الواردة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة فيما يتعلق بحقوق الإنسان ومعايير العمل والبيئة ومكافحة الفساد. تدعم كيه دبليو أتش أيضًا الشريعة الدولية لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات، بالإضافة إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. تعد هذه المبادئ، التي تنعكس في المدونة، جزءًا لا يتجزأ من طريقتنا في ممارسة الأعمال، ونحن نعمل باستمرار على دعم هذه المبادئ وتنفيذها في جميع أنحاء مؤسستنا.

عند الإشارة في سياسة الخصوصية هذه إلى "مجموعة كيه دبليو أتش" أو "الشركة" فإن ذلك يشمل مجموعة كيه دبليو أتش المحدودة، وجميع مجموعات الأعمال والشركات التابعة والفروع والكيانات الأخرى التي تخضع للرقابة الإدارية لمجموعة كيه دبليو أتش المحدودة.

1. المبادئ التوجيهية لسلوك الأعمال

في مجموعة كيه دبليو أتش، نعرّز ثقافة مؤسسية تقوم على تقدير اتخاذ القرارات الأخلاقية، والشفافية، والمساءلة. ومن المتوقع من قيادتنا تجسيد هذه القيم، وتهيئة بيئة تكون النزاهة في صميم جميع الأنشطة التجارية فيها. ويُشجّع كل موظف على التصرف بمسؤولية، والالتزام بالقوانين واللوائح، واتخاذ القرارات التي تتماشى مع المبادئ الأخلاقية لمجموعة كيه دبليو أتش.

1-1. الإمتثال للقوانين واللوائح

إننا نلتزم بالقوانين واللوائح في جميع الولايات القضائية التي نمارس فيها أعمالنا. نحن لا نساعد الآخرين على خرق القوانين، سواء كان ذلك بشكل عملاً غير قانوني للشركة أو للفرد أم لا. تضع هذه المدونة الحد الأدنى من المتطلبات لسلوكنا. وفي حال كانت



المتطلبات الواردة في هذه المدونة أكثر صرامة من القوانين واللوائح المعمول بها، فإن متطلبات هذه المدونة تسود، وذلك بالقدر الذي تسمح به القوانين المعمول بها. وإذا كانت القوانين واللوائح أكثر صرامة، فيجب الالتزام بها. وفي الحالات التي لا توفّر فيها هذه المدونة أو القوانين إرشادات واضحة، فيجب أن يسترشد سلوكنا بروح هذه المدونة.

2-1. علاقات عمل

نحن نلتزم بالصدق والنزاهة في علاقاتنا مع شركاء العمل والأطراف الثالثة، ونتوقع أن يتصرف شركاء العمل لدينا وموردوهم بنفس الطريقة. نحن نحترم التزاماتنا ونحترم الاتفاقيات التي أبرمناها في تعاملاتنا التجارية، نتوقع من شركائنا الالتزام بمبادئ العمل المتوافقة مع مبادئنا.

3-1. مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد

يشمل الفساد مجموعة واسعة من الأنشطة ولا يقتصر الأمر على المال فحسب، بل يشمل أيضًا أشكالًا أخرى من المحسوبية، مثل المحسوبية وحماية الأصدقاء. إننا لا نقبل الفساد والرشوة بأي شكل من الأشكال، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. كما أننا لن نعرض أو نعد أو نعطي أي شيء ذي قيمة أو ميزة غير مستحقة لموظف عمومي أو لأي طرف ثالث للتأثير على هذا الشخص للتصرف أو الامتناع عن التصرف لغرض الحصول على منفعة من أي نوع بطريقة غير ملائمة وينطبق هذا بغض النظر عما إذا كانت الميزة مقدمة مباشرة أو من خلال وسيط. يجب أن تكون ترتيبات الاستشارة والوكالة وسائر أشكال الوساطة مكتوبة ومعقولة من حيث المبلغ وتتناسب مع العمل المنجز بالفعل.

كما أننا لن نطلب أو نقبل أو نتلقى أي ميزة غير مناسبة قد تؤثر على قراراتنا من أي مصدر سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

4-1. هدايا الأعمال والضيافة للشركات

يمكن أن تلعب هدايا الأعمال وضيافة الشركات دورًا إيجابيًا في بناء العلاقات بين الأطراف، بشرط أن يتم تقديمها وفقًا للقوانين المعمول بها والممارسات التجارية الجيدة المقبولة محليًا ولا يمكن تفسيرها بشكل معقول على أنها رشوة لتحقيق معاملة تفضيلية غير عادلة.

يختلف التمييز بين الهدية والرشوة باختلاف الثقافات، حيث في بعض البلدان، تعتبر الهدايا التجارية البسيطة جزءًا من الثقافة، بينما في بلدان أخرى ليست كذلك. حتى لو بدت الهدية معقولة، فمن المستحسن أن تفكر في كيفية فهمها من قبل شخص خارجي. الهدية هي شيء يمكنك التحدث عنه بصراحة، أما الرشوة فليست كذلك. ويفترض أن الرشوة تنطوي على تقديم خدمات في المقابل، في حين أن الهدية ليست كذلك. يجوز تقديم أو أخذ الهدايا إذا توافرت جميع المتطلبات التالية:

(أ) أن تكون الهدايا صغيرة وعرضية ومعتادة، على سبيل المثال: المواد الإعلانية والترويجية.

(ب) لا تزيد قيمة الهدايا النقدية عن 100 يورو للفرد.

(ت) أن تكون الهدايا معتدلة من حيث التكرار والكمية.

(ث) قبول الهدية لا ينتهك أي قانون معمول به.

(ج) لا ينبغي أبدًا تقديم الهدايا نقدًا أو بما يعادل النقد.

تعتبر نفقات الضيافة المعقولة (الوجبات والإقامة والترفيه) المتكيدة نيابة عن الموظفين العموميين أو شركاء العمل مقبولة بشكل عام إذا كانت مرتبطة بشكل مباشر بالترويج أو العرض التوضيحي أو شرح منتجاتنا أو خدماتنا. لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يكون الغرض من أي هدية أو ضيافة أو أي نفقات أخرى هو التسبب في قيام المتلقي بواجباته بشكل غير صحيح. تنطبق نفس المبادئ إذا

كان المورد أو مزود الخدمة أو الكيان الذي يسعى إلى التعامل معنا يقدم مجاملات متعلقة بالعمل أو أي ضيافة مؤسسية أخرى إلى أحد موظفي مجموعة كيه دبليو أتش. عند عرض المجاملات على عملائنا، يجب أن يكون ممثل مجموعة كيه دبليو أتش حاضرًا دائمًا. إن أفضل مقياس لمعرفة ما إذا كانت الهدية أو الضيافة مقبولة هو أن تسأل نفسك: هل سيكون الموظف مرتاحًا لشرح ذلك للشركة أو للإدارة أو حتى أمام الناس دون أن يستب أي إحراج لمجموعة كيه دبليو أتش؟

يجب الإبلاغ عن جميع الهدايا والضيافة التي تتجاوز قيمتها 100 يورو والحصول على موافقة الرئيس المباشر. إذا كنت في شك من ملائمة قيمتها، فاسأل دائما رئيسك المباشر. وإذا استمر الشك، فلا يجوز تقديم المنفعة أو قبولها.

5-1. الأنشطة والمساهمات السياسية

نحن نحترم حرية موظفينا في اختيار وجهة نظر سياسية. ومع ذلك، يجب على كل موظف التأكد من عدم تمثيل الأنشطة أو الآراء السياسية الشخصية على أنها خاصة بمجموعة كيه دبليو أتش. يجب أن تكون مبادئ مجموعة كيه دبليو أتش والأحداث المتعلقة بالعمل خالية من الأنشطة السياسية والتعبير عن المعتقدات السياسية. لا يجوز تقديم المساهمات المالية أو غيرها من المساهمات للأحزاب السياسية أو المرشحين للمناصب العامة نيابة عن مجموعة كيه دبليو أتش.

6-1. المنافسة

نحن نلتزم بجميع قوانين المنافسة المعمول بها. تحظر سياسة الامتثال للمنافسة الخاصة بنا المناقشات والاتصالات والاتفاقيات وتبادل المعلومات بقصد منع المنافسة، مثل تثبيت الأسعار أو مشاركة السوق أو تخصيص العملاء أو غيرها من الممارسات التقييدية غير القانونية.

7-1. حماية البيانات والخصوصية

نحن نقوم فقط بجمع ومعالجة البيانات الشخصية (أي المعلومات المتعلقة بشخص محدد أو يمكن التعرف عليه) للعملاء والموظفين والأطراف الثالثة بما يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها ونضمن الحفاظ على هذه المعلومات بشكل آمن.

8-1. المحاسبة الدقيقة والكاملة

إننا نحافظ على سجلاتنا المحاسبية في صورة دقيقة وموثوقة من جميع النواحي المادية. يجب تسجيل جميع الأصول والالتزامات حسب الأصول، ولا يجوز أن تحتوي السجلات على أي إداخلات خاطئة أو مضللة أو مصطنعة. كما نتبع جميع القوانين المطبقة لمنع الاحتيال الضريبي والتهرب الضريبي.

9-1. مكافحة غسل الأموال، والرقابة على الصادرات، وتمويل الإرهاب

إننا نلتزم بجميع القوانين المطبقة لمنع غسل الأموال وكذلك التشريعات المتعلقة بمكافحة الإرهاب. يجب أن نفهم من هو المالك أو المستفيد النهائي الذي يملك أو يسيطر على الأسهم أو حقوق التصويت، أو من هو في موقع يمكنه من ممارسة السيطرة على شركاء العمل أو إدارتهم. وتشمل المؤشرات الدالة على احتمال وجود غسل أموال أو تمويل إرهاب: المدفوعات النقدية، وهياكل الملكية غير الشفافة التي تخفي أو تُبهم الملكية المستفيدة النهائية، واستخدام الشركات الوهمية أو الشركات الخارجية

في دول لا تفرض قوانين واضحة للإفصاح عن الملكية. ويجب الإبلاغ عن أي من هذه المؤشرات التحذيرية إلى رئيس الشؤون المالية في الشركة الأم للقسم المعني من أجل مزيد من التحقيق والحصول على الموافقة.

10-1. الرقابة على الصادرات والعقوبات

نحن نلتزم بجميع القوانين واللوائح المعمول بها بشأن الرقابة على الصادرات والعقوبات التجارية، بما في ذلك – على سبيل المثال لا الحصر – تلك الصادرة عن الاتحاد الأوروبي، والولايات المتحدة، والأمم المتحدة، أو المملكة المتحدة.

11-1. المسؤولية البيئية

إننا نلتزم بالقوانين المتعلقة بالبيئة وحمايتها. نحن ملتزمون بأنشطة التحسين المستمر للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة وبصممتنا الكربونية للتخفيف من آثار تغير المناخ.

نحن نقوم بدمج نماذج أعمال الاقتصاد الدائري، إلى أقصى حد ممكن، في عملياتنا عن طريق إعادة تدوير أو إعادة استخدام مواد النفايات من خطوط الإنتاج لدينا لتقليل النفايات المرسل إلى مدافن النفايات. وحين لا يكون إعادة التدوير أو إعادة الاستخدام ممكنًا، فإننا نتحقق من إمكانية بيع المواد إلى أطراف ثالثة للمعالجة اللاحقة، وبالتالي خلق تدفقات إيرادات جديدة.

إننا نلتزم بتصنيع منتجاتنا وتنفيذ خدماتنا بطريقة مستدامة بيئيًا، ونسعى لتقليل ومنع الضرر البيئي الناجم عن عملياتنا ومنتجاتنا وخدماتنا. من الضروري أن نحدد التأثيرات البيئية لعملياتنا وأن ندير المخاطر البيئية بشكل منهجي من خلال أخذ الأمور البيئية في الاعتبار أثناء تخطيط وتنفيذ العمليات والمنتجات. الهدف هو الحد بشكل شامل من الآثار البيئية والمناخية السلبية الناجمة عن عملياتنا.

2. إرشادات السلوك الشخصي

1-2. تضارب المصالح

نتوقع من موظفينا أن يكونوا مخلصين وأن يتخذوا قرارات العمل بما يحقق مصلحة الشركة. يجب على الموظفين تجنب جميع حالات تضارب المصالح، أي المواقف التي تتعارض فيها مصالحه الشخصية أو مصالح عائلته أو انتماءاته الأخرى مع مصالح الشركة. قد يحدث تضارب في المصالح، على سبيل المثال، عندما:

- (أ) أن يكون شخص ذو صلة وثيقة بالموظف موردًا أو عميلًا أو منافسًا لمجموعة كيه دبليو أتش، أو موظفًا في هذه الشركة.
- (ب) أن يكون للموظف أو أي شخص مرتبط به بشكل وثيق مصلحة كبيرة في شركة تتعامل مع مجموعة كيه دبليو أتش.
- (ت) أن يكون للموظف وظيفة خارجية أو أنشطة أخرى مع شركة تتنافس مع مجموعة كيه دبليو أتش أو تتعامل معها.
- (ث) أن يكون للموظف علاقة شخصية مع زميل له في منصب إداري أو تابع بشكل مباشر أو غير مباشر.
- (ج) عندما يسعى الموظف إلى تعزيز مصالح صديق أو قريب بشكل مقبول.

يجب على الموظفين الكشف عن جميع حالات تضارب المصالح المحتملة والفعلية كتابيًا إلى رئيسهم الذي يجب أن يضمن أن الشركة يمكنها تحديد ما إذا كان هناك تضارب في المصالح وما هي الإجراءات المناسبة التي يجب اتخاذها. لا يجب أن يشارك أي شخص لديه تضارب مصالح في اتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.

2-2. التوظيف الخارجي وعضوية مجالس الإدارة

يجب على الموظف الذي يرغب في المشاركة في فرصة عمل خارجية أو لديه مصلحة إدارية خارجية الكشف عن هذه النية للشركة. ويخضع مثل هذا النشاط دائمًا لموافقة مسبقة من رئيس الموظف.

3-2. استخدام ممتلكات الشركة وأصولها

تقع على عاتق جميع الموظفين وممثلي الشركة الآخرين مسؤولية حماية أصول وسجلات الشركة وعملائها ومورديها وشركاء الأعمال الآخرين. يحظر استخدام المواد أو الأصول المالية أو غيرها من الأصول أو المرافق لأغراض لا تتعلق مباشرة بأعمال الشركة دون

الحصول على تصريح من مدير مجموعة كيه دبليو أتش المختص. وينطبق الشيء نفسه على إزالة أو استعارة أصول الشركة دون إذن.

4-2. السرية وحقوق الملكية الفكرية

تعد المعلومات غير العامة، مثل الملكية الفكرية والأفكار المبتكرة والمخططات التنظيمية والتقنيات والعمليات وأساليب التصنيع، بالإضافة إلى معلومات العملاء ودراسات وخطط التسويق والإعلان وتطوير الأعمال وغيرها من المعلومات التجارية والمالية غير العامة، أصولاً قيمة يجب استخدامها وحمايتها بشكل صحيح. لا يجوز لأي موظف في مجموعة كيه دبليو أتش دون الحصول على الإذن الوصول إلى أي من هذه المعلومات السرية أو تعديلها أو الكشف عنها أو الاستفادة منها لأي غرض آخر غير المسموح به قانوناً.

5-2. المعلومات ووسائل التواصل الاجتماعي

يُسمح فقط للأشخاص المصرح لهم صراحةً بالتحدث نيابة عن شركات كيه دبليو أتش. يجب على الموظفين أن يكون على دراية بالتمييز الواضح بين جهات النظر الشخصية وجهات النظر التي تمثل موقف أو وجهة نظر مجموعة كيه دبليو أتش الرسمية. نحن نحرص على عدم الكشف عن المعلومات السرية التي تخص مجموعة كيه دبليو أتش أو غيرها، إلا لأولئك الذين لديهم حاجة مشروعة لمعرفة المعلومات المصرح لهم بالوصول إلى المعلومات، ويجب أخذ ذلك الاعتبار بشكل خاص قبل مشاركة أي معلومات من خلال الرسائل الفورية أو وسائل التواصل الاجتماعي أو القنوات الخارجية الأخرى حيث يمكن أن يكون لها عواقب بعيدة المدى وضارة دائمة للموظفين الأفراد أو مجموعة كيه دبليو أتش وشركائها التجاريين أو أي أطراف ثالثة.

3. حقوق الإنسان وبيئة العمل

1-3. احترام حقوق الإنسان وحقوق العمل

تلتزم مجموعة كيه دبليو أتش بدعم وتعزيز حقوق الإنسان في جميع جوانب عملياتها وعلى امتداد سلسلة القيمة الخاصة بها. ونحن ندرك أن احترام حقوق الإنسان أمر أساسي لتعزيز بيئة عمل مستدامة وعادلة.

إننا نتعامل بحسن نية واحترام مع موظفينا وممثلهم في مكان العمل. نحن نعترف بالحق الأساسي للموظفين في اتخاذ القرار بشأن ما إذا كانوا سيمثلون من قبل نقابات من اختيارهم أم لا، وسوف نقدم الحق لموظفينا ونقاباتهم العمالية المعترف بها قانوناً في المشاركة في المفاوضات الجماعية.

كما ندعم الموظفين ونشجعهم على التعبير عن آرائهم ومناقشة القضايا بحرية مع مديرهم.

تستند ممارساتنا إلى معايير العمل المعترف بها دولياً ونأخذ في الاعتبار العادات واللوائح المعمول بها في مختلف الولايات القضائية التي نعمل فيها.

نحن ملتزمون بدفع أجور عادلة ومزايا أخرى تلي أو تتجاوز المعايير القانونية الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو المعايير المقبولة عمومًا للصناعة أينما نعمل. وينطبق هذا أيضاً على القوانين والاتفاقيات الجماعية والمعايير المتعلقة بساعات العمل، بما في ذلك أوقات العمل الإضافي و تعويضات العمل الإضافي، لضمان أن يحصل الموظفون على الوقت الكافي للراحة وأوقات الفراغ.

2-3. عدم التمييز

نحن ملتزمون بثقافة عمل شاملة وندرك أن جميع الأشخاص مميزون ويجب احترامهم لقدراتهم وآرائهم الفردية، ولا نعتمد إلا على الجدارة والمؤهلات والمعايير المهنية الأخرى كأساس للقرارات المتعلقة بالموظفين، مثل التوظيف والتدريب والتعويضات والترقية.

وعند اتخاذ مثل هذه القرارات، لا ينبغي إعطاء أي صلة لجنس الموظف أو عمره أو دينه أو توجهه الجنسي أو توجهه السياسي أو خلفيته الوطنية أو العرقية أو غيرها من الخصائص المماثلة.

كما لا نقبل أي شكل من أشكال التمييز ونتعامل مع جميع الموظفين الحاليين والمحتملين بشكل عادل ودون تحيز ولا نتسامح مع التمر أو المضايقة أو الانتقام، سواء كان مباشرًا أو غير مباشر، جسديًا أو لفظيًا.

3-3. العمل القسري وعمالة الأطفال

نحن لا نسمح بعمالة الأطفال أو العمل القسري في منشآتنا أو في عمليات أي شريك تجاري، ولا نتسامح مع الاتجار بالبشر في أي جزء من منظمنا العالمية، ونحمي الكرامة الإنسانية في ممارساتنا التجارية.

لا يجوز إلزام أي موظف بدفع رسوم توظيف أو تسليم مستندات مالية أو شخصية عند بدء العمل أو في أي وقت خلال فترة التوظيف.

3-4. الصحة والسلامة

نلتزم بتوفير مكان عمل صحي وأمن لموظفينا ومقاولينا وزوارنا، ونسعى جاهدين لمنع وقوع الحوادث والتخفيف من مخاطر الصحة والسلامة من خلال برامج العمل ووضع السلامة في المقام الأول في جميع أعمالنا. ويتم الإبلاغ عن الحوادث والمخاوف والمواقف الخطيرة وفقًا للمبادئ التوجيهية الداخلية والقوانين المعمول بها. كما يُحظر تمامًا استخدام أو حيازة أو التعرض لتأثير المخدرات أو الكحول غير المشروعة أثناء وقت العمل.

نحن ندعم السلامة الجسدية والعقلية لموظفينا وندرك الحاجة إلى التوازن المناسب بين العمل والحياة الخاصة.

3-5. المستهلكون والمستخدمون النهائيون

نلتزم مجموعة كيه دبليو أتش بحماية رفاة المستهلكين والمستخدمين النهائيين لمنتجاتنا وخدماتنا.

نحن لا نقبل أي تساهل فيما يتعلق بسلامة المنتجات. يجب أن تكون منتجاتنا وخدماتنا آمنة للناس والبيئة. وملتزم بمعايير السلامة في جميع مراحل تصميم وتصنيع وتوزيع منتجاتنا.

نعطي الأولوية للشفافية من خلال توفير معلومات واضحة وميسرة بشأن منتجاتنا، بما في ذلك ممارسات التوريد وتدابير السلامة. يجب أن تكون ممارساتنا التسويقية والإعلانية صحيحة وصادقة ومتوافقة مع القوانين المعمول بها. نحن نؤمن السلامة الشخصية لعملائنا، وحرية التعبير، والحق في الخصوصية. ولا تعالج مجموعة كيه دبليو أتش البيانات الشخصية للعملاء إلا في الحدود المسموح بها بموجب القوانين السارية.

4. الإبلاغ عن عدم الالتزام وتقديم المشورة

تقع على عاتق كل موظف مسؤولية التأكد من مراعاة المبادئ الواردة في هذه المدونة في جميع شركات مجموعة كيه دبليو أتش في جميع أنحاء العالم. يجب على أي موظف يصبح على علم، أو يكون لديه أسباب معقولة للاشتباه في حدوث انتهاك للقانون المعمول به، لهذه المدونة أو أي تعليمات أو سياسات أخرى للشركة ("الانتهاك") الإبلاغ عن الانتهاك على الفور إلى رئيسه المباشر. إذا لم يشعر بالراحة حيال ذلك أو كان المدير متورطًا في الخرق، أو كان هناك أي تعارض بأي طريقة أخرى، فيجب الإبلاغ عن الخرق إلى مدير المستوى التالي، أو الأعضاء الآخرين في الشركة أو إدارة القسم. إذا لم يكن ذلك ممكنًا نظرًا لطبيعة الأمر، فيجب الإبلاغ عن الانتهاك المشتبه به إلى الشخص المناسب على مستوى الشركة أو القسم أو مجموعة كيه دبليو أتش والذي يعمل في وظائف الرقابة الداخلية أو الموارد البشرية أو الشؤون القانونية أو الامتثال أو الاستدامة. يمكن دائمًا إرسال الأسئلة حول الإبلاغ عن الانتهاكات ومكان الإبلاغ إلى فريق الامتثال في مجموعة كيه دبليو أتش (البريد الإلكتروني: kwethics@kwhgroup.com). إذا طلب منك أحد المديرين عدم الإبلاغ عن أي خرق محتمل، فيجب عليك إبلاغ فريق الامتثال بذلك على الفور.

إذا كنت لا تشعر بالارتياح تجاه القنوات الأخرى، فيمكنك الإبلاغ عن مخاوفك عبر نظام الإبلاغ السري الخاص بمجموعة كيه دبليو أتش "خط الأخلاقيات" (تتوفر الروابط والتعليمات الإضافية عبر هذا الرابط

<https://www.kwhgroup.com/en/whistleblowing/arabic>) . خط الأخلاقيات عبارة عن قناة اتصال سرية يديرها



طرف ثالث، وتسمح للموظفين وأصحاب المصلحة الخارجيين بالإبلاغ عن سوء السلوك المزعم بشكل سري ومجهول، إذا سمحت القوانين واللوائح المحلية بذلك.

يمكن أيضًا الإبلاغ عن المشكلات التي تقع ضمن توجيهات الإبلاغ عن المخالفات الخاص بالاتحاد الأوروبي والقوانين الوطنية ذات الصلة من خلال قنوات الإبلاغ المحلية التي تديرها بعض شركات مجموعة كيه دبليو أتش في الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول الإبلاغ عن المخالفات في الاتحاد الأوروبي على الشبكة الداخلية أو الموقع الإلكتروني للشركات المعنية.

يجوز لأقسام أو شركات مجموعة كيه دبليو أتش أيضًا إنشاء قنوات إبلاغ أخرى وفقًا لما قد تقتضيه القوانين المعمول بها أو كما تراه تلك الأقسام أو الشركات مناسبًا.

تلتزم مجموعة كيه دبليو أتش بسياسة صارمة ضد الانتقام. فلا يجوز أن يتعرض أي شخص قديمًا بلاغًا بحسن نية وعلى أسس معقولة عن احتمال وقوع مخالفة، أو شارك في التحقيق بشأنها، لأي شكل من أشكال المضايقة أو الانتقام أو لأي عواقب سلبية تتعلق بالعمل نتيجة لذلك.

5. العقوبات على المخالفة

يتطلب عدم الامتثال أو توجيهه أو إجبار موظف أو شريك عمل آخر على انتهاك قواعد السلوك هذه اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية، وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي مناسب، اعتمادًا على خطورة الانتهاك، وقد يصل إلى الفصل وإنهاء العقد وتعويض الأضرار. يمكن أن تؤدي بعض الانتهاكات ذات الطبيعة الإجرامية أيضًا إلى فرض عقوبات جنائية.