

نحن HUNTING

مدونة قواعد سلوك

Hunting PLC

01 المقدمة

- 4 1-1 رسالة من الرئيس التنفيذي
- 5 2-1 مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا
- 5 3-1 أصحاب المصلحة
- 6 4-1 غايتنا وإستراتيجيتنا
- 6 5-1 ثقافتنا
- 7 6-1 مسؤولياتك
- 8 7-1 قنوات الإبلاغ

02 موظفونا

- 10 1-2 الصحة والسلامة
- 10 2-2 حقوق الإنسان
- 11 3-2 تكافؤ الفرص
- 11 4-2 التنوع والشمولية
- 12 5-2 التحرش والتمييز
- 12 6-2 العبودية الحديثة

03 أصولنا

- 14 1-3 حماية أصول المجموعة
- 14 2-3 الملكية الفكرية
- 3-3 المعلومات السرية والحساسة، والمعلومات الداخلية والتداول
- 14 في أسهم شركة Hunting PLC
- 15 4-3 الاتصالات الخارجية
- 16 5-3 خصوصية البيانات
- 16 6-3 أنظمة تكنولوجيا المعلومات
- 17 7-3 الاستدامة والبيئة

04 شركاؤنا في الأعمال

- 19 1-4 ضمان الجودة
- 20 2-4 الهدايا والترفيه
- 20 3-4 إدارة تضارب المصالح
- 20 4-4 مدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد
- 5-4 الامتثال للقوانين بما في ذلك قوانين المنافسة، والتجارة الدولية
- 21 وقوانين الرقابة على الصادرات
- 22 6-4 الرشوة والفساد
- 22 7-4 التهريب الضريبي
- 23 8-4 غسيل الأموال
- 23 9-4 الاحتيال

05 مجتمعاتنا

- 25 1-5 Hunting ومجتمعاتها
- 25 2-5 التبرعات الخيرية
- 25 3-5 التبرعات السياسية



موظفونا



مجتمعاتنا



شركاؤنا في الأعمال



المقدمة



أصولنا

المقدمة

01

1-1- رسالة من الرئيس التنفيذي

2-1- مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا

3-1- أصحاب المصلحة

4-1- الغاية والإستراتيجية

5-1- ثقافتنا

6-1- مسؤولياتك

7-1- قنوات الإبلاغ

هذه المدونة مع شركاء الأعمال. نظرًا إلى أن سلوكهم يحمل تأثيرًا مباشرًا في سمعتنا. لذلك نحرص على التعاون مع شركاء أعمال يتشاركون معنا التزامنا بالسلامة والأخلاقيات والامتثال. ونتوقع من جميع شركاء الأعمال وموظفيهم التصرف بما يتوافق مع مبادئ المدونة ونشجعهم على ذلك. وستتخذ التدابير المناسبة في حال عدم تلبيةهم لتوقعاتنا أو التزاماتهم التعاقدية.

يتولى فريق القيادة العليا في Hunting مسؤولية نشر المدونة بين جميع أصحاب المصلحة، ومع التدريب الدوري المناسب، نتوقع من جميع الموظفين الالتزام بمبادئها وتطبيقها.

إذا علمت أو أصبحت مدركًا لأي انتهاكات فعلية أو محتملة لهذه المدونة، فتقع على عاتقك مسؤولية الإبلاغ عنها بسرية إلى رئيس قسم الامتثال العام للمجموعة أو المدير المستقل الأول للمجموعة أو إلى شركة Safecall Limited، التي تدير خدمة "الإبلاغ" لدينا. يمكن العثور على تفاصيل التواصل في القسم 1-7 من هذه المدونة في الصفحة 8.

أود التأكيد على أهمية الإبلاغ عن أي مخاوف إذا أدركت أي أمر غير آمن، أو غير قانوني، أو يتعارض مع المدونة، أو إذا كانت لديك أي استفسارات.

إن سمعة ومستقبل Hunting بين أيدينا؛ وأمل أن نتيج لنا هذه المدونة مواصلة النمو وبناء مجموعة أكبر وأكثر نجاحًا في المستقبل.



جيم جونسون
الرئيس التنفيذي

Hunting هي مجموعة عالمية متخصصة في الهندسة الدقيقة، توفر منتجات وتقنيات وخدمات للعديد من أبرز شركات الطاقة والهندسة الرائدة حول العالم. تُستخدم منتجاتنا، في تطبيقات تمتد من "أعماق البحار إلى الفضاء"، في بعض من أكثر البيئات التشغيلية تحديًا في العالم.

تأسست Hunting عام 1874، وتتمتع بتاريخ عريق وثقافة راسخة قائمة على التميز. حيث تمتد عملياتنا لتشمل معظم أنحاء العالم، وتخدم قاعدة عريضة من العملاء الذين يتمتعون بمكانة مرموقة. ويكمن جوهر ثقافة Hunting في موظفيها؛ إذ تتمتع بسمعة طيبة اكتسبتها بفضل موظفيها وجودة منتجاتها على مر السنين. وهذا يمنحنا موقع الريادة في الأسواق التي نخدمها وهو ما يبعث فينا الفخر.

لقد اعتمد نجاحنا منذ البداية على منظومة من القيم تتمثل في الاحترام والصدق والنزاهة والابتكار والموثوقية، وهي تشكل القيم الأساسية التي تقوم عليها مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا (يشار إليها في ما يلي باسم "المدونة"). إن الطريقة التي نتعامل بها مع بعضنا، ومع أصحاب المصلحة الخارجيين، لا تحدد هوية علامة Hunting التجارية فحسب، بل ترسخ أيضًا المعايير التي تمكن المجموعة من مواصلة النمو والازدهار.

على الرغم من أن الحفاظ على أعلى معايير النزاهة في الأعمال يبدو بديهياً في كثير من الأحيان، فإن كل موظف في المجموعة وصاحب مصلحة خارجي يتحمل مسؤولية أفعاله التي تعكس صورة مجموعة Hunting بأكملها. وعدم الالتزام بهذه المعايير قد يعرض المجموعة لفقدان سمعتها أو أعمالها المستقبلية، كما قد يعرض الأفراد المخالفين لغرامات و/أو عقوبات بالسجن. وفي بعض الحالات قد تتحمل الشركات التابعة للمجموعة أيضًا مسؤولية قانونية في حال عدم الالتزام بالمدونة.

سيُزود كل موظف بنسخة من هذه المدونة، ويتوقع منه الالتزام بها. وقد يؤدي الإخلال بها إلى اتخاذ إجراءات تأديبية. كما ستتم مشاركة

رسالة من الرئيس التنفيذي

2-1- مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا

تحدد مدونتنا مجموعة من السياسات والقواعد والإجراءات التي تدعم وتميز مبادئ مجموعة **Hunting** التي نمارس أنشطتنا بموجبها في جميع أنحاء العالم. يساعد الالتزام بهذه المدونة على الحفاظ على سمعتنا وتعزيزها ويوجه رسالة قوية تتعلق بالنزاهة إلى جميع أصحاب المصلحة.

الأطراف الذين تسري عليهم قواعد المدونة:

- جميع الموظفين، بما في ذلك العمال المؤقتون والعاملون عبر وكالات التوظيف، والموظفون المتعاقدون أو المستشارون، أي الموظفون الذين يقدمون خدماتهم تحت الإشراف اليومي لشركة **Hunting** دون أن تربطهم علاقة تعاقدية مباشرة مع الشركة، بالإضافة إلى المديرين والمديرين غير التنفيذيين والمسؤولين في المجموعة (يشار إليهم في هذه المدونة باسم "الموظفين").
- كل كيانات الإيلاغ الفردية داخل المجموعة، سواء كانت كيانات قانونية، أو فرعاً تجارياً أو موقعاً تشغيلياً، بحسب الهيكل التنظيمي لكل قسم (يُشار إليها في هذه المدونة باسم "وحدة الأعمال").

يُشار إلى كل الأطراف المذكورة أعلاه بشكل فردي في هذه المدونة باسم "الطرف المعني" أو بشكل جماعي باسم "الأطراف المعنية".

يُتوقع من جميع العملاء والموردين والمقاولين والمستشارين والمورعين والشركاء في المشروعات المشتركة والجهات الخارجية الأخرى الذين نتعامل معهم أو يعملون نيابةً عنا (يُشار إليهم في هذه المدونة باسم "شركاء الأعمال") أن يلتزموا بالمعايير نفسها والمبادئ العالية التي نتبعها في **Hunting**. ولن نتعامل مع أي شريك أعمال لا يلتزم بنفس المعايير والمبادئ العالية.

عيّن مجلس الإدارة بروس فيرغسون، المدير المالي لشركة **Hunting PLC**، في منصب رئيس قسم الامتثال لمتابعة الالتزام بهذه المدونة.

للمساعدة على تنفيذ المدونة وتعيمها وإدارتها، تم تحديد مجموعة من كبار المديرين. وهم أعضاء اللجنة التنفيذية ومروّسهم المباشرون، ويمكن الاطلاع على أسمائهم في موقع **Hunting PLC** الإلكتروني عبر الرابط: <https://www.huntingplc.com/about/leadership>.

يجب على جميع كبار المديرين أن يكونوا قنوة يحتذى بها وأن يوفروا لمروّسهم الموارد والدعم اللازمين لفهم متطلبات المدونة والالتزام بها. ومع ذلك، لا تُعفى المدونة عن تحمّل المسؤولية الفردية، ويتعين علينا جميعاً أن نُعمل بحسن التقدير والمنطق السليم في أفعالنا وتعاملنا مع الآخرين، وأن نلتزم بالمشورة عند وجود أي شك.

تعمل **Hunting** في العديد من الدول، لذا، قد تكون هناك حالات تتعارض فيها القوانين أو اللوائح أو الأعراف المحلية مع ما ورد في المدونة. وفي حال حدوث تعارض أو اختلاف بين قانون أو لائحة معمول بها وبين مدونتنا، يجب عليك الرجوع إلى رئيس قسم الامتثال. ولا يجوز لأي موظف أو شريك أعمال اتباع أي عرف من الأعراف التي تنتهك ما ورد في هذه المدونة.

تحمي مدونة قواعد السلوك هذه أيضاً موظفينا وشركاء الأعمال من عدد من الجرائم القانونية المنصوص عليها في قانون المملكة المتحدة.

تشمل الجرائم المحددة في قانون المملكة المتحدة ما يلي:

- الرشوة والفساد – راجع القسم 4-6 في الصفحة 22
- التهزّب الضريبي – راجع القسم 4-7 في الصفحة 23
- غسيل الأموال – راجع القسم 4-8 في الصفحة 23
- الاحتيال – راجع القسم 4-9 في الصفحة 23

صُمّمت سياساتنا والمتطلبات الواردة في هذه المدونة لمساعدة ودعم "الإجراءات الكافية" الخاصة بنا للحماية من ارتكاب أي جرائم قانونية من قِبل موظفينا أو شركائنا في الأعمال.

3-1- أصحاب المصلحة

يسهم أصحاب المصلحة في المجموعة في تنفيذ نموذج أعمال **Hunting** وإستراتيجيتها. يُعدّ التفاعل مع أصحاب المصلحة عنصراً أساسياً في ثقافتنا. إذ نعمل على فهم احتياجات مساهمينا و عملائنا وموردنا وموظفينا من خلال حوار مُنظم.

الموظفون

يُنفذ موظفونا الخطط الإستراتيجية، ويمثلون أهم أصول شركة **Hunting**. نلتزم بتعزيز التنوع عبر المجموعة، وتدريب وتطوير موظفينا، وضمان سلامتهم من خلال سياسات صارمة في مجال الصحة والسلامة. كما يعقد مدير **Hunting PLC** اجتماعات دورية مع الإدارة والموظفين من خلال الزيارات الميدانية وبرامج المشاركة.

شركاء الأعمال

إن سلوك شركاء الأعمال مهم بقدر أهمية سلوك موظفينا؛ إذ إنه يدعم مكانة **Hunting** وسمعتها في الأسواق التي نخدمها.

المجتمعات والحكومات

تُجري المجموعة تواصلًا منتظمًا مع الهيئات التنظيمية والسلطات الضريبية والحكومات. وتواصل **Hunting** دعم المجتمعات المحلية من خلال مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك الفعاليات الخيرية والتبرعات. كما تطور وحدات الأعمال مبادراتها المجتمعية الخاصة لتتماشى مع الممارسات الثقافية المحلية.

البيئة

تلتزم المجموعة بمستوى عالٍ من الرعاية البيئية. وتركز المبادئ التشغيلية على التحكم في البصمة الكربونية والحد منها وتعزيز إعادة التدوير وتقليل النفايات وزيادة التزاماتنا المتعلقة بتغير المناخ.

المساهمون والمقرضون

يقدم المساهمون والمقرضون رأس المال السهمي ورأس المال القائم على القروض للمجموعة. ويتواصل مدير **Hunting PLC** بانتظام مع المساهمين والمقرضين لمناقشة الأداء والإستراتيجية والحوكمة وغيرها من الموضوعات. ويستفاد من الملاحظات المُتَحَصِّلَة في تطوير خططنا الإستراتيجية.

4-1- الغاية والإستراتيجية

غاييتنا –

تتمثل غاييتنا في أن نكون جهة موثوقة بدرجة عالية في مجال الابتكار وتصنيع التقنيات والمنتجات التي تولد قيمة مستدامة لأصحاب المصلحة.

5-1- ثقافتنا

نهدف إلى:

• استقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم

التدريب والتطوير: لضمان تقديم أفضل الخدمات إلى عملائنا، نقوم بتدريب وتطوير موظفينا للتأكد من أننا نحافظ على موظفين يتمتعون بمهارات متقدمة ومستعدين لتقديم منتجات وخدمات خاضعة لضمان الجودة.

الأجور العادلة: للاحتفاظ بموظفينا، فإننا نمنحهم أجوراً عادلة تشمل بالإضافة إلى الراتب الأساسي التنافسي، مجموعة من المزايا.

• العمل الجماعي

الإبلاغ: تشجع ثقافتنا على وجود بيئة تسمح بـ "الإبلاغ" ما يمكننا من تحسين عملياتنا، ومعالجة المخاوف التي قد تنشأ لدى جميع مستويات الموظفين.

العدالة والشمولية: تفخر Hunting بكونها جهة عمل عادلة ومسؤولة. وتلتزم بإنشاء بيئة عمل إيجابية لجميع موظفينا؛ بيئة آمنة ومحترمة وعادلة وشاملة وخالية من أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز.

التنوع: ندرك المزايا التجارية لوجود قوة عاملة متنوعة، لما لذلك من أثر إيجابي في تعزيز الأداء العالي وزيادة كفاءة مجموعة Hunting.

تتم في صميم إستراتيجية Hunting ونجاحها طويلة المدى سمعة قائمة على الثقة والموثوقية. فمنتجاتنا مصممة للعمل بطريقة آمنة وموثوقة، بما يضمن تلبية أهداف عملنا الإستراتيجية بجانب حماية الموظفين والبيئة.

تهدف إستراتيجيتنا إلى تقديم منتجات متميزة تقنياً تلبي متطلبات العملاء هذه. وقد اخترنا العمل بشكل رئيسي في قطاع النفط والغاز لدعم احتياجات الطاقة للمستهلكين حول العالم. كما نوفر منتجات وخدمات ذات أهمية حيوية في قطاعات أخرى، مثل الفضاء التجاري والدفاع والطب والفضاء الجوي.

يسعى عملاؤنا باستمرار إلى تعزيز مستويات السلامة والموثوقية وتحسين الكفاءة التشغيلية، ما يسهم في خفض تكاليف التشغيل لديهم، مع تبني نهج مسؤول وأمن تجاه البيئة في تطوير حقول النفط والغاز. وهذا يعزز طموحنا في تقديم تقنيات ومنتجات مبتكرة تمكننا من الريادة في السوق وأن نصبح الشركة الموردة المفضلة لعملائنا.

تشمل منتجاتنا وخدماتنا مكونات دقيقة مصممة هندسياً وخاضعة لأعلى معايير ضمان الجودة لتتجاوز أعلى معايير التنظيم في القطاع الصناعي.

كما يتلقى موظفونا التدريب اللازم لضمان سير عملياتنا بأمان وتحقيق رضا العملاء الكامل.

أقر مجلس إدارة Hunting PLC استمرار التركيز على الأسواق المرتبطة بالطاقة، مع استخدام الأرباح الناتجة عن قطاع النفط والغاز للتوسع في قطاعات أخرى غير الطاقة يمكنها الاستفادة من كفاءاتنا الأساسية وتوفير عوائد مجزية.



5-1- ثقافتنا متبعة

- **ممارسة الأعمال بطريقة مسؤولة ومستدامة**
التزام صارم بمعايير الصحة والسلامة والبيئة (HSE) وضمان الجودة: تشكل مسائل الصحة والسلامة والبيئة محور عملياتنا وأنظمتنا. حيث تحمي موظفينا والبيئة من الأضرار. نسعى إلى تحقيق أعلى معايير السلامة والحفاظ عليها لموظفينا وشركاء الأعمال والجمهور، عند الاقتضاء.

رعاية المجتمعات المحلية: يشجع مجلس إدارة Hunting PLC المبادرات التي تركز على المجتمع، وتكليف اللجنة التنفيذية بتحديد الأنشطة والمشروعات المحلية التي تستحق الدعم. ويتيح هذا التفويض أخذ الممارسات الثقافية الإقليمية في الحسبان.

الالتزام بتقليل تأثيرنا في البيئة: نحمي البيئة التي نعمل فيها ونقل من تأثيرنا فيها، وكذلك الأماكن التي نستخدم فيها منتجاتنا. ونركز على تحديد الأهداف وتقليل الانبعاثات والتخفيف من المخاطر المرتبطة بالمناخ.

● اتخاذ القرارات

هيكل إداري مسطح: تعتمد المجموعة هيكلًا إداريًا مسطحًا يتميز بقصر سلاسل القيادة، ما يتيح اتخاذ قرارات سريعة ومرونة ويمكن موظفينا من المشاركة الفعالة في عملية دفع عجلة تقدم المجموعة.

التواصل المستمر مع أصحاب المصلحة: يُعد التواصل عنصرًا أساسيًا في ثقافتنا، ما يمكن Hunting من تنفيذ إستراتيجيتها.

إدراج الاعتبارات البيئية في قرارات الأعمال: تركز مبادئ التشغيل الخاصة بنا على احتواء بصمتنا الكربونية وتقليلها.

● الحفاظ على معايير عمل عالية

مدونة قواعد السلوك ومدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد: تشكل مدونة قواعد سلوك Hunting أساس كل تفاعلاتنا، داخليًا وخارجيًا.

التنقيح والضمان الداخلي والخارجي، وتقييم المخاطر: نلتزم Hunting بممارسة أعمالها بطريقة مسؤولة وتحافظ على معايير عالية من الصدق والنزاهة.

العلاقات طويلة الأجل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين: يضمن بناء علاقات إيجابية وطويلة الأمد مع أصحاب المصلحة الرئيسيين استدامتنا.

6-1- مسؤولياتك

يؤدي جميع الأطراف المعنية دورًا حاسمًا في ضمان أن تصبح المدونة جزءًا من نسيج مؤسستنا – حيث إن "ممارسة الأعمال بالطريقة الصحيحة" لا تتعلق بالامتثال فحسب بل هي ثقافة راسخة. ولا ينبغي لأي موظف أن يخشى التعبير عن مخاوفه بشأن أي سلوك يُعتقد أنه غير أخلاقي، فالإبلاغ عن هذه المخاوف أمر بالغ الأهمية حتى في حالة عدم التأكد من درجة أهميتها أو تأثيرها. ومن خلال تبني المدونة المتمثلة في المبادئ الأساسية التالية، يمكننا العمل معًا لتحقيق النمو والازدهار للمجموعة.

يرتبط نجاح Hunting بسلوك موظفيها، لكن قد تطرأ مواقف يشعر فيها الأفراد بعدم اليقين بشأن ما هو الصواب.

يجب أن تكون الأسئلة التالية بمثابة نقطة البدء للتقييم:

- هل يتوافق هذا مع مدونة قواعد السلوك؟
- هل هذا الإجراء قانوني في الدولة التي أعمل فيها؟
- هل هذا الإجراء آمن لي ولزملائي؟
- هل يتناسب هذا مع قيم ومبادئ الشخصية؟
- ماذا سيكون رأي أصحاب المصلحة لدينا إذا ظهر هذا الأمر في وسائل الإعلام؟
- ما الذي قد يفعله أو يفكر فيه طرف خارجي مسؤول ومطلع؟
- هل استشرت أحد كبار المديرين؟

إن القيام بالشيء الصحيح وإثارة المخاوف عبر القنوات المناسبة هو مسؤوليتنا جميعًا.



7-1- قنوات الإبلاغ

أتاحت Hunting قنوات يمكن من خلالها إثارة المخاوف بسرية لدى مديري شركة Hunting PLC أو غيرهم من كبار المديرين.

بخصوص أي استفسارات متعلقة بمدونة قواعد السلوك هذه، يمكنك التواصل مع بروس فيرغسون، رئيس قسم الامتثال المعين من قبل المجلس، عبر:

الهاتف: +44 (0) 20 7321 0123

البريد الإلكتروني: lon.compliance@hunting-intl.com

نشجع موظفينا في المقام الأول على إثارة أي مخاوف ذات طبيعة عامة لدى مديرهم المباشر، أو عندما لا يكون ذلك مناسباً، لدى مديري الموارد البشرية المحليين. ويجب على شركاء الأعمال التواصل مع ممثلهم لدى Hunting.

يُعد أي موظف لا يبلغ عن أي مخالفات فعلية أو محتملة أو يحجب معلومات إضافية بشأنها، مخالفاً للمدونة وقد يخضع لإجراءات تأديبية أو غيرها من الإجراءات المناسبة. ويحق لأي موظف الإبلاغ عن المخالفات مع ضمان السرية. ويمكنه أيضاً إذا رغب، التواصل مع المدير المستقل الأقدم في Hunting، كيث لوغ، عبر:

keith.lough@hunting-intl.com

إذا كنت لا تزال تعتقد أن هذه القنوات غير مناسبة، فيمكنك التواصل مع شركة Safecall Limited، التي تدير خدمة "الإبلاغ" السرية والمستقلة لدينا.

نُشر تفاصيل التواصل مع شركة Safecall في جميع مواقع المجموعة على لوحات الإعلانات الخاصة بالموظفين وهي كما يلي:

الهاتف: +44 (0) 191 516 7749

البريد الإلكتروني: huntingplc@safecall.co.uk



موظفونا

02

1-2- الصحة والسلامة

2-2- حقوق الإنسان

3-2- تكافؤ الفرص

4-2- التنوع والشمولية

5-2- التحرش والتمييز

6-2- العبودية الحديثة

1-1- الصحة والسلامة

تلتزم Hunting بأعلى معايير الجودة في منتجاتها وخدماتها، وكذلك بسلامة موظفيها وحمايتهم.

تلتزم المجموعة بتحقيق أعلى معايير الصحة والسلامة والرفاهية لموظفيها وشركاء الأعمال والعامة أينما كان ذلك ذا صلة والحفاظ عليها. حيث تتمثل أهداف المجموعة في تجنب الحوادث، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وإيلاء أقصى درجات الاهتمام بالبيئة وبيئتنا الكربونية.

تتحمل المسؤولية عن صحة وسلامة أولئك الذين يشنون خدماتنا ومنتجاتنا ومعداتنا أو يستخدمونها أو يتأثرون بها. وبوصفنا مجموعة، فإننا نسعى دائماً إلى تحسين إجراءاتنا المتعلقة بالصحة والسلامة، وتقليل عدد الحوادث المسجلة. كما تم اعتماد نظام إدارة الجودة لدينا وتوثيقه وفقاً للمعيار العالمي ISO 45001، وتعمل كل مرافقتنا بما يتوافق معه.

تُجرى عمليات تدقيق منتظمة ومراجعات صيانة على كل وحدات الأعمال، مع الإبلاغ عن أي مشكلات إلى مجلس إدارة Hunting PLC ومعالجتها بشكل مناسب. وحينما ينطبق ذلك، يتم تدريب الموظفين وتوعيتهم من خلال دورات تذكيرية تُعقد على مدار العام.

تتمتع كل وحدة أعمال ببرنامج صحة وسلامة مخصص لها ومصمم للامتثال، كحد أدنى، للمتطلبات التنظيمية المحلية. ونبتني ثقافة تقوم على السعي نحو أفضل الممارسات في كل عملياتنا ومكاتبنا.

نعمل على تعزيز رفاهية موظفينا ونوفر قنوات اتصال متنوعة تمكنهم من التعبير عن آرائهم ومخاوفهم.

المخدرات والكحول

تلتزم المجموعة بضمان توفير بيئة عمل آمنة لموظفيها وشركاء الأعمال حيثما كان ذلك مناسباً. ويُعد تناول الكحول (ما لم تتم الموافقة عليه صراحة من قبل أحد كبار المديرين وباعتدال فقط) أو العقاقير الخاضعة للرقابة داخل مقرات المجموعة، أمراً يتعارض مع بيئة العمل الآمنة ومع الأداء السليم للواجبات، ومن ثم فهو محظور. يجب على الموظفين تجنب أي سلوك يسبب إلى سمعة المجموعة أثناء وجودهم في مقر جهات خارجية، وإلا فقد يخضعون لإجراءات تأديبية.

نطالب موظفينا بضمان أن أداءهم المهني لا يتأثر بأي مواد، بما في ذلك الأدوية التي تصرف بوصفة طبية أو الأدوية التي لا تستلزم وصفة طبية أو قلة النوم.

مسؤولياتك

تقع على عاتق جميع الموظفين مسؤولية فهم كل إجراءات وعمليات الصحة والسلامة واتباعها لضمان الامتثال لمتطلبات Hunting في هذا المجال والالتزام بها. وذلك لضمان أن تكون البيئة التي نعمل فيها آمنة وصالحة للعمل.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

2-2- حقوق الإنسان

تتبع Hunting نهجاً صارماً يقوم على عدم التسامح مطلقاً تجاه أي انتهاكات لحقوق الإنسان، وتلتزم بضمان أن ممارساتنا الوظيفية تكفل حماية حقوق جميع العاملين لدينا. ونسعى، في العديد من المناطق، إلى العمل بما يفوق الحد الأدنى من المعايير التي يفرضها القانون، وأن نوفر بيئة عمل مفتوحة وآمنة وإيجابية وعادلة للجميع.

نسعى جاهدين إلى مراعاة واحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، ونتوقع من موظفينا ممارسة أنشطتهم بدرجة من النزاهة تعكس قيمنا ومبادئنا. كما نلتزم بالامتثال لحقوق الإنسان كما ورد في مستندات الشرعية الدولية لحقوق الإنسان.

نبني شراكات قوية وإيجابية مع عملائنا وموردنا وهيئات الصناعة والهيئات التنظيمية في الدول التي نعمل فيها.

تحتزم Hunting حقوق الموظفين في ممارسة المفاوضات الجماعية حيثما كان ذلك مناسباً، وتلتزم بها؛ وتتصرف بأمانة وشفافية ونزاهة في كل تعاملاتها مع الموظفين لديها، وأي شخص آخر على تواصل بأعمالها ويعتمد عليها.

نظهر امتثالنا للقوانين واللوائح المعمول بها من خلال سياساتنا للتوظيف والتجارة الأخلاقية؛ وبيان الشفافية بشأن العمودية الحديثة والاتجار بالبشر؛ وإجراءات الإبلاغ عن الأخلاقيات.

تؤكد Hunting التزامها بالدفاع عن حقوق الإنسان.

تشمل سياساتنا ما يلي:

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين، وشركائنا في الأعمال حيثما كان ذلك مناسباً.
- احترام حقوق الفرد مع اتباع نهج عدم التسامح مطلقاً تجاه أي شكل من أشكال التمييز أو التحرش أو التمييز.
- تقديم برامج تدريب وتطوير لموظفيها على مستوى العالم.
- اتباع نهج عدم التسامح مطلقاً تجاه العمودية والاتجار بالبشر.
- الامتناع عن أي شكل من أشكال العمل القسري أو الجبري أو غير الطوعي.
- عدم مطالبة الموظفين بإيداع أي مبالغ مالية أو مستندات إثبات الهوية لدى الشركة.
- تمكين الموظفين من مغادرة Hunting بعد تقديم إشعار مسبق معقول.
- رفض عمالة الأطفال.
- نشر سياسة الصحة والسلامة وتقديم التدريب بصفة منتظمة للموظفين المعنيين (جميع الموظفين، خصوصاً أولئك الذين يتفاعلون مع جهات خارجية). حيث تطبق Hunting إجراءات صارمة للصحة والسلامة لمنع الحوادث والأحداث المسجلة.
- تزويد الموظفين بالمستندات المناسبة بما في ذلك خطابات العرض وشروط التوظيف ذات الصلة بمنطقتهم عند بدء العمل مع المجموعة.
- توفير السياسات المؤسسية والمحلية للموظفين لتحديد التزامات الموظف وصاحب العمل وإجراءات الشكاوى والتأديب وقواعد الغياب والإجازات المرضية.
- عدم إجراء أي خصومات من الأجور لأسباب تأديبية، وتقديم كشوف رواتب مفصلة توضح الخصومات القانونية لكل فترة دفع.
- تعزيز العلاقات الجيدة مع المجتمعات التي نعمل فيها.
- العمل بطريقة تراعي البيئة.
- التصرف بصدق ونزاهة مع شركاء الأعمال.



2-2- حقوق الإنسان متابعة

مسؤولياتك

يمكن لكل منا أن يؤدي دورًا في تحديد انتهاكات حقوق الإنسان، مثل عمالة الأطفال أو العمل القسري أو الاتجار بالبشر، ومنعها والقضاء عليها، وضمان الامتثال لمعايير Hunting والالتزام بها. يُشجّع جميع الموظفين على الإبلاغ عن أي اشتباه بانتهاك لحقوق الإنسان داخل عملياتنا أو في عمليات شركاء الأعمال.

يجب على جميع الموظفين التأكد من أن أي شخص يعمل لدى Hunting يؤدي عمله بإرادته الحرة وأنه محمي من أي شكل من أشكال الإساءة. حيث يقع على عاتق الموظفين وشركاء الأعمال مسؤولية فهم سياساتنا بشأن حقوق الإنسان والمساواة والتنوع والإفصاح أو "الإبلاغ" في حال ملاحظة أي شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

2-3- تكافؤ الفرص

نوفر فرصًا متساوية لجميع الموظفين والمتقدمين للوظائف. ويساعدنا هذا على ضمان الاستفادة من أوسع قاعدة ممكنة من المواهب وجذب أفضل الكفاءات.

تهدف Hunting إلى ضمان ألا يتعرض أي متقدم لوظيفة أو موظف لمعاملة أقل تفضيلاً على أساس العرق أو الأصل العرقي أو الجنسية أو العمر أو أنشطة النقابات العمالية أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو وضع الدوام الجزئي، أو التوجه الجنسي، أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة.

تلتزم Hunting بسياسات واضحة بشأن توظيف أكثر من فرد من العائلة الواحدة. ونضمن ألا تتأثر عملية التعيين أو الترقية، أو غير ذلك، بوجود أفراد عائلة حاليين يعملون لدى الشركة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هيكلنا التنظيمي مصمم بحيث لا يخضع أي موظف لإشراف مباشر من أحد أقاربه، لضمان عدم تأثير العلاقات الشخصية في سير العمليات اليومية.

مسؤولياتك

تدعم سياسات المساواة موقف Hunting المتمثل في تشجيع جميع الموظفين على التقدم وتحقيق إمكاناتهم دون التعرض لتهديد المعاملة غير العادلة أو الأقل تفضيلاً. حيث تقع على عاتق كل موظف مسؤولية فهم سياساتنا الخاصة بالمساواة و"الإبلاغ"، إذا لاحظ أي شكل من أشكال المعاملة غير المتكافئة.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

4-2- التنوع والشمولية

تفخر Hunting بكونها جهة عمل عادلة ومسؤولة. ونلتزم بإنشاء بيئة عمل إيجابية لجميع موظفينا، بيئة آمنة ومحترمة وعادلة وشاملة.

تسعى المجموعة بفاعلية، إضافة إلى ذلك، إلى تعزيز تنوع الموظفين من خلال التوظيف والتدريب والتطوير. كما تدعم سياسات الأخلاقيات لدينا مبدأ تكافؤ فرص العمل عبر جميع العمليات. حيث إنها لا تتعامل مع طلبات التوظيف المقدمة من الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مختلف عن تلك الخاصة بالأشخاص الأصحاء، بل تمنحها النظر الكامل والعادل.

تلتزمنا سياسات Hunting للتنوع بما يلي:

- ثقافة راسخة تضمن تكافؤ الفرص لجميع الموظفين، بغض النظر عن الجنس.
- مطالبة مستشاري التوظيف الخارجيين بتقديم سياساتهم المتعلقة بالتنوع إلى المجموعة قبل تعيينهم.
- ضمان تزويد مستشاري التوظيف الخارجيين شركة Hunting PLC بقوائم مختصرة تتضمن توازناً مناسباً بين الجنسين.
- إجراء مراجعة دورية من قبل لجنة الترشيحات لمتابعة التقدم الذي تحرزه Hunting في الالتزام بتوصيات أفضل الممارسات.

في بعض الأحيان، قد ينتهك الأشخاص سياسات تكافؤ الفرص دون أن يدركوا ذلك، على سبيل المثال، عند تحيزهم اللاإرادي لتوظيف أشخاص يشاركونهم العديد من القواسم.

لذلك، نسعى جاهدين لتكون موضوعيين ونضمن ألا تؤثر المشاعر الشخصية أو التحيزات أو التفضيلات في القرارات المتعلقة بالتوظيف.

يجب أن يكون جميع الموظفين على دراية بالقوانين المحلية التي قد تؤثر في قرارات التوظيف.

مسؤولياتك

تدعم سياسات التنوع والشمولية موقف Hunting المتمثل في تشجيع جميع الموظفين على النجاح داخل الشركة، دون التعرض لأي معاملة غير عادلة أو أقل تفضيلاً. ويتعين على جميع الموظفين فهم سياسات التنوع هذه والالتزام بها والإبلاغ عند عدم تطبيقها.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا



5-2- التحرش والتمييز

يأتي موظفو المجموعة من العديد من الدول ذات الخلفيات والثقافات المتنوعة.

نوفر لجميع الموظفين بيئة عمل خالية من التحرش والتمييز والتخويف والتمييز، حيث تتم معاملة جميع الموظفين بقدر من الكرامة والاحترام ويتوقع منهم معاملة الآخرين بالمثل.

تسعى Hunting إلى ضمان أن تكون بيئة العمل مراعية للجميع.

ندرك أن التحرش والتمييز والتخويف والتمييز قد يحدث داخل بيئة العمل أو خارجها، مثل رحلات العمل أو الفعاليات أو المناسبات الاجتماعية المتعلقة بالعمل. كما أنه يساعد بكل أشكاله على إنشاء بيئة عمل معادية ومسيئة ولن يتم التسامح معه.

يمكن أن يتخذ التحرش أشكالاً عديدة جسدية ولفظية وغير لفظية ويشمل:

- الشتائم والإهانات والسخرية والاستهزاء.
- التعليقات والنكات والإيماءات المسيئة أو البذيئة.
- التمرير والنقد العلني والتقليل من قيمة الجهد المبذول.
- التلامس الجسدي غير المرغوب فيه أو الاعتداءات أو التهديدات والتخويف.
- الإلحاح في القيام بنشاط اجتماعي رغم وضوح عدم الترحيب بمثل هذه الاقتراحات.
- إرسال أو عرض مواد إباحية أو مواد قد يجدها بعض الأشخاص مسيئة (بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني والرسائل النصية ومقاطع الفيديو والصور المرسلة عبر الهاتف المحمول أو المنشورة على الإنترنت).
- التحرش الجنسي غير المرغوب فيه أو التصرفات ذات الطابع الجنسي.

- النكات العنصرية أو الجنسية أو ذات طابع تمييزي ضد فئة معينة أو كبار السن أو التعليقات المهينة أو القائمة على الصور النمطية حول مجموعة عرقية أو دينية معينة أو نوع اجتماعي معين.
- الكشف عن التوجه الجنسي لشخص ما أو التهديد بالقيام بذلك.
- رسائل البريد الإلكتروني، أو الرسائل النصية، أو المحتوى المنشور على وسائل التواصل الاجتماعي ذي الطابع المسيء.
- السخرية من إعاقة شخص ما أو تقليدها أو التقليل منها.
- السلوك الإقصائي، الذي يمكن عده أيضاً تحرشاً أو تمييزاً.

مسؤولياتك

تُدرج سياساتنا المتعلقة بالمعاملة غير العادلة والتحرش ضمن كتيبات الموارد البشرية والتوظيف المحلية. تدعم سياسات حقوق الإنسان موقف أعضاء مجلس إدارة Hunting PLC في تشجيع جميع الموظفين على التقدم وتحقيق إمكاناتهم دون التعرض للتحرش أو التمييز أو التخويف أو التمرير.

يتعين على جميع الموظفين فهم سياسات مكافحة التحرش والتمييز والالتزام بها والإبلاغ عن أي انتهاكات لها.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

6-2- العبودية الحديثة

إن ممارسة أنشطتنا بطريقة تحترم حقوق الإنسان هو جزء مهم من طريقة عمل شركة Hunting، وهو جزء لا يتجزأ من أطر العمل والأدلة والسياسات والثقافة الحالية لدينا.

نلتزم باحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً واعتماد ممارسات عمل عادلة وأخلاقية، بما يتوافق مع توقعات المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

ندرك أننا نتحمل مسؤولية ممارسة أعمالنا بطريقة أخلاقية. ونتوقع من موظفي Hunting وشركاء الأعمال مشاركة التزامنا باحترام حقوق جميع العاملين والتصرف بشكل قانوني وأخلاقي في كل مجالات أعمالنا.

لا نكتفي بالسعي إلى ضمان عدم وجود أي شكل من أشكال العبودية الحديثة داخل Hunting، بل نعمل أيضاً على ضمان عدم وجودها داخل سلاسل التوريد.

لقد نشرنا سياسة التوظيف والتجارة الأخلاقية التي تلزم المجموعة باتتباع نهج صارم قائم على عدم التسامح مطلقاً تجاه العبودية والاتجار بالبشر، وتشجع جميع شركاء الأعمال على تبني القيم نفسها.

عمالة الأطفال

تعارض Hunting استخدام أي شكل من أشكال عمالة الأطفال أو الممارسات المرتبطة به.

يجب ألا تستخدم وحدات الأعمال لدينا عمالة الأطفال وعليها الالتزام بقوانين عمالة الأطفال المعمول بها وتوظيف العمال الذين يستوفون الحد الأدنى للسن القانونية المعمول بها في دول عملهم فقط.

يجب بشكل عام:

- أن يكون الحد الأدنى لسن العمل هو 14 عاماً في معظم الدول التي نعمل فيها.
- ألا يتم تشغيل عمال تقل أعمارهم عن 18 عاماً في أي عمل خطير أو من المحتمل أن يكون له تأثير سلبي في صحتهم الجسدية أو العقلية.

يجب على وحدات الأعمال:

- (1) ضمان الامتثال لكل القوانين المعمول بها بشأن العبودية والاتجار بالبشر؛
- (2) ضمان حماية العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً وفق ما ذكر أعلاه، وعدم التعاقد مع شركاء أعمال يستخدمون أو يشاركون في عمالة الأطفال؛
- (3) عدم المشاركة أو الانخراط أو الترويج للعمل القسري أو الجبري أو التعاقد أو غير الطوعي للسجناء في أي جزء من أعمالها؛
- (4) عدم المشاركة أو الانخراط أو الترويج للاتجار بالبشر؛
- (5) ضمان أن جميع العمال المعينين لديهم حرية اختيار عملهم، وألا يتعرضوا لأي إكراه نفسي أو جسدي لأداء عملهم؛
- (6) عدم التعاقد مع مقاولين من الباطن أو موردين يستخدمون أو يشاركون في العبودية الحديثة أو الاتجار.

مسؤولياتك

تتحمل كل وحدات الأعمال مسؤولية الالتزام بسياساتنا بشأن عمالة الأطفال أو العمل القسري والالتزام بها، ويجب على الموظفين الإبلاغ عن أي عدم التزام بها عند ملاحظته

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

أصولنا

03

1-3- حماية أصول المجموعة

2-3- الملكية الفكرية

3-3- المعلومات السرية والحساسية، والمعلومات الداخلية والتداول في أسهم شركة Hunting PLC

4-3- الاتصالات الخارجية

5-3- خصوصية البيانات

6-3- أنظمة تكنولوجيا المعلومات

7-3- الاستدامة والبيئة

1-3- حماية أصول المجموعة

يجب التعامل مع الأصول المادية للمجموعة بعناية لتجنب سوء الاستخدام أو فقدان أو السرقة أو التلف، ويجب استخدامها لأغراض العمل فقط. ويُسمح باستخدام الشخصي المحدود وفقاً لتقدير أحد كبار المديرين.

لا يجوز للموظفين استخدام ممتلكات Hunting لأي غرض غير الغرض المخصص لها. ولا يجوز إخراج ممتلكات Hunting من مقراتها إلا بعد الحصول على موافقة مسبقة من أحد كبار المديرين.

مسؤولياتك

نحن جميعاً مسؤولون عن حماية أصول Hunting من التلف أو سوء الاستخدام، بما في ذلك المرافق والممتلكات والمعدات وأجهزة الكمبيوتر وأنظمة تكنولوجيا المعلومات والمعلومات والفرص المؤسسية والموارد المالية.

جميع الموظفين مسؤولون عن الالتزام بسياسات Hunting المتعلقة بحماية أصولنا والالتزام بها، والإبلاغ عن أي سوء استخدام أو ضياع أو سرقة أو تلف.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياستنا

2-3- الملكية الفكرية

يعتمد النجاح طويل المدى لشركة Hunting جزئياً على تميزنا في الهندسة وعلوم المواد، وهو ما يدفعنا إلى الابتكار وتطوير منتجات جديدة.

يستند مركز المجموعة التنافسي في الأسواق النهائية التي اخترنا أن نعمل فيها إلى تقنيتنا ومعرفتنا وخبرتنا. وتحظى العديد من منتجاتنا بحماية حقوق الملكية الفكرية، مع حماية عالمية في العديد من الولايات القضائية الرئيسية، ويعد تطوير التكنولوجيا والمنتجات الجديدة عنصراً أساسياً في نموذج أعمال المجموعة وإستراتيجيتها.

تشمل حقوق الملكية الفكرية، على سبيل المثال لا الحصر، حقوق النشر والعلامات التجارية وبراءات الاختراع وحقوق التصميم وأسرار التجارة. حيث يجب التعامل مع الملكية الفكرية للمجموعة أو أي طرف ثالث بعناية لتجنب سوء الاستخدام أو الضياع أو السرقة.

من الأهمية بمكان الحفاظ على أمن وسرية كل الممتلكات الفكرية التي تحتفظ بها المجموعة. إذا اكتشف الموظف في أي وقت خلال أدائه لدوره أي ملكية فكرية، بما في ذلك أي تحسينات، فيجب الإفصاح عن ذلك فوراً وفقاً لسياسة الملكية الفكرية لـ Hunting. تستحوذ شركة Hunting تلقائياً على كل الحقوق والملكية والمصالح المتعلقة بأي ملكية فكرية تم إنشاؤها أو اكتشافها في أي وقت أثناء أداء الموظف ل مهامه الوظيفية أو بأي شكل من الأشكال بناءً على الملكية الفكرية لشركة Hunting بعد مغادرة المجموعة.

حقوق الطبع والنشر

يخضع الوصول إلى البرامج والنصوص الإلكترونية والفنون الرقمية وأي مواد أخرى متوفرة على الإنترنت واستخدامها ومشاركتها للحماية بموجب قانون حقوق النشر، ولا يجوز استخدامها إلا وفقاً للأذونات والترخيص الممنوحة من قبل صاحب حقوق النشر. ويجب على الموظفين التأكد من الامتثال لكل المتطلبات والشروط والأحكام الواردة في أي اتفاقية أو ترخيص أو عقد يُحتفظ بموجبها بهذه المواد الرقمية.

مسؤولياتك

يحمل جميع الموظفين مسؤولية الحفاظ على أمن الملكية الفكرية. فكل موظف مطالب بالالتزام بسياسات Hunting المتعلقة بحماية ملكيتنا الفكرية والالتزام بها، والإبلاغ عن أي سوء استخدام أو فقدان أو سرقة أو إفصاح غير مصرح به.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياستنا

3-3- المعلومات السرية والحساسة، والمعلومات الداخلية والتداول في أسهم شركة Hunting PLC

المعلومات السرية هي المعلومات أو البيانات أو أي مواد أخرى بأي شكل أو وسيلة (بما في ذلك الشكل الكتابي أو الإلكتروني أو المرئي أو الشفهي) التي ليست متوفرة للجمهور، وتشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الخطط التجارية والمعلومات المالية وسياسات التسعير والاتفاقيات التجارية والملكية الفكرية.

المعلومات الحساسة هي أي معلومات قادرة على التأثير في سلوك السوق، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، المعلومات المتعلقة بالمبيعات والأسعار ومفاوضات العقود واستخدام المرافق والإنتاج.

المعلومات السرية والحساسة

يجب على الموظفين الذين يتلقون أو يطلعون على أي معلومات سرية وحساسة، التي عادة ما تُنقل عبر مديرهم المباشر، حمايتها وتوحي الحذر عند مناقشتها، ومراعاة المواقف التي يمكن أن تُرى فيها أو تُسمع من قبل جهة خارجية. كما لا يجوز مشاركة هذه المعلومات مع جهات خارجية إلا في حالة وجود اتفاقية عدم إفصاح، وإذا كانت المعلومات شديدة الملكية، فيجب الحصول على إذن صريح من أحد أعضاء اللجنة التنفيذية. هذا يعني أنه لا ينبغي الإفصاح عن المعلومات السرية والحساسة لأي شخص بما في ذلك أفراد العائلة أو الأصدقاء أو الزملاء، ما لم تتم الموافقة على الإفصاح أو كان ذلك وفقاً لاتفاقية عدم الإفصاح أو كان مطلوباً بموجب القانون.

إذا شاركت جهة خارجية أي معلومات سرية وحساسة معنا، فيجب علينا التصرف وفقاً لاتفاقية عدم إفشاء المعلومات والحرص على حمايتها، وعدم الإفصاح إلا عما هو مسموح به.

المعلومات الداخلية

تلتزم بالامتثال للقوانين الوطنية والدولية المتعلقة بالتعامل الداخلي (أي التعامل في الأسهم أو الأوراق المالية الأخرى عند امتلاك معلومات داخلية عن شركة ما). تشير المعلومات الداخلية إلى المعرفة الدقيقة (أي معلومات محددة بشأن مجموعة من الظروف الموجودة بالفعل أو التي يُحتمل حدوثها على أرض الواقع)، ولم تتم إتاحتها للجمهور، وإذا تمت إتاحتها، فمن المحتمل أن يكون لذلك تأثير هائل في السعر. أسهم شركة ما في السوق (وهي معلومات يُحتمل أن يستخدمها المستثمر الحذر كجزء من أسس قراره الاستثمارية).

يُحظر عليك الإفصاح عن المعلومات الداخلية ما لم تتم الموافقة على الإفصاح أو كان ذلك وفقاً لاتفاقية عدم الإفصاح أو كان مطلوباً بموجب القانون.

يشمل التعامل بناءً على معلومات داخلية، المعروف بالتعامل الداخلي، التعامل في الأوراق المالية وأو تمرير المعلومات الداخلية إلى شخص آخر يستخدم تلك المعلومات الداخلية للتعامل في الأسهم أو الأوراق المالية الأخرى.

يعد التعامل الداخلي أمر غير قانوني وغير عادل. ولا يجوز للموظفين التداول في أسهم Hunting PLC إذا كانت لديهم معرفة بالمعلومات الداخلية أو تم تزويدهم بها أو تمكنوا من الوصول إليها بأي طريقة.

قوائم المطلعين

تتكون لجنة الإفصاح في Hunting من الرئيس التنفيذي لشركة Hunting PLC، والمدير المالي والسكرتير العام للشركة ونائب السكرتير العام، وتتمثل مهمتها في تحديد ما إذا كانت المعلومات تستوفي المعايير اللازمة لتصنف كمعلومات داخلية، بالإضافة إلى تحديد توقيت ومحتوى الإفصاحات المتعلقة بها.

بمجرد أن تستوفي المعلومات السرية والحساسة معايير تصنيفها كمعلومات داخلية، سيتم إنشاء قائمة رسمية بـ "المطلعين" وإدارتها من قبل قسم الأمانة العامة في الشركة في Hunting PLC، وتضمن هذه القائمة جميع الأشخاص الذين لديهم إمكانية الوصول إلى المعلومات الداخلية.

في المملكة المتحدة، يجب علينا تزويد هيئة السلوك المالي بنسخة من قائمة المطلعين، عند الطلب. وقد تطلب أيضاً الجهات التنظيمية في الولايات القضائية الأخرى نسخة وفقاً لمتطلباتها الخاصة. لذلك يجب تحديث قائمة المطلعين باستمرار.

3-3- المعلومات السرية والحساسة، والمعلومات الداخلية والتداول في أسهم شركة Hunting PLC متابعة

إذا كنت مدرجاً في "قائمة المطلعين"، فلا يجوز لك التداول في أسهم Hunting PLC إلى حين الحصول على تصريح بذلك. وإذا صادفت معلومات داخلية تخص شركة أخرى مدرجة للتداول العام أثناء عملك، فلا يجوز لك التداول في أسهم تلك الشركة أو أوراقها المالية إلى أن تصبح المعلومات الداخلية التي لديك معلنة للعامة. ويجب عليك أيضاً عدم مشاركة المعلومات الداخلية مع أي شخص ما لم تكن مخوَّلاً بذلك.

التداول في الأسهم للموظفين

التداول في الأسهم هو عملية شراء أسهم وبيعها في شركة مساهمة عامة مدرجة في بورصات معترف بها.

يُحظر على جميع الموظفين التداول في أسهم Hunting PLC خلال الفترة المغلقة التي تسبق نشر النتائج المالية للشركة. وبشكل عام، تدخل Hunting فترة الإغلاق السنوية قبل 60 يوماً من نشر نتائجها السنوية الكاملة. أما فترة الإغلاق الخاصة بنصف السنة فتبدأ في 1 يوليو وتنتهي يوم إعلان نتائج نصف السنة.

قد تكون هناك أوقات خارج الفترات المغلقة المعتادة المحددة أعلاه يعد فيها تداول الموظف في أسهم Hunting PLC غير مناسب. وسيتم إخطارك من قبل قسم الأمانة العامة في الشركة إذا تم منعك من التداول خارج فترات الإغلاق المعتادة.

إذا لم تكن متأكدًا من مدى ملاءمة التداول في أسهم Hunting PLC، فيرجى التواصل مع الأمين العام للشركة.

مسؤولياتك

يُعد التداول الداخلي جريمة جنائية قد يترتب عليها غرامات أو عقوبات بالسجن. لذا، يجب على جميع الموظفين اتباع سياسات Hunting بشأن المعلومات الداخلية والتداول في الأسهم.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

تقع على عاتق جميع الموظفين مسؤولية حماية سمعة Hunting ومكانتها أمام أصحاب المصلحة الخارجيين. وحسبما ذكر سابقاً، فإن مشاركة أي معلومات سرية أو حساسة تتعلق بـ Hunting مع جهات خارجية أمر محظور ما لم يصرح بذلك.

يتم تنسيق التواصل مع أصحاب المصلحة الخارجيين من خلال قسم علاقات المستثمرين في Hunting وقسم الأمانة العامة في الشركة على مستوى المجموعة، ويشمل ذلك إصدار الإعلانات الإعلامية والبيانات الصحفية للبورصة ومنشورات Hunting على وسائل التواصل الاجتماعي ومحتوى الموقع الإلكتروني. ومن المهم أن تتم موافقة أعضاء اللجنة التنفيذية على كل الاتصالات الخارجية الصادرة عبر هذه القنوات. وإذا لم تكن متأكدًا بشأن أي نوع من الاتصالات الخارجية، فيرجى التواصل مع الأمين العام في الشركة.

يتم تنسيق كل الاتصالات مع وسائل الإعلام والقنوات الإخبارية الخارجية من خلال الأمين العام للشركة أو مستشار العلاقات العامة المالية لـ Hunting. ولا يجوز لأي موظف تقديم أي "تعليق" لوسائل إعلام خارجية دون التشاور المسبق مع قسم الأمانة العامة في الشركة.

وسائل التواصل الاجتماعي

تشمل وسائل التواصل الاجتماعي أي منصة على الإنترنت تمنح العضو ملفاً شخصياً وصوتاً للتعبير عن نفسه. كما تشمل المواقع الإلكترونية والتطبيقات مثل Facebook و Snapchat و LinkedIn و YouTube، وأيضاً أي موقع إلكتروني تابع لجهة مهنية أو مدونة أو صفحة ويكي أو تعليق على مقالة أو منشور لشخص آخر أو المشاركة في أي منتدى أو مجتمع على الإنترنت، في الحقيقة، وأي مادة مكتوبة يمكن الوصول إليها عبر الإنترنت يمكن تصنيفها كوسائل تواصل اجتماعي.

يمكن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الصعيد الشخصي والمهني؛ ومع ذلك، عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، يجب على الموظفين مراعاة التأثير المحتمل للمنشورات الخاصة على وسائل التواصل الاجتماعي في سمعة Hunting. يحق للموظفين دعم الأحزاب السياسية والانتخراط في أنشطة سياسية مشروعة، ومع ذلك لا بد من توضيح أن آراءهم وأفعالهم الشخصية على الإنترنت تخصهم وحدهم ولا تعكس موقف Hunting. كما يجب أن يدرك الموظفون أيضاً أن المبادئ الأخلاقية الواردة في هذه المدونة تنطبق على بيئة الإنترنت تماماً كما تنطبق خارجها.

على الرغم من أن كثيراً من المنصات تتيح حذف المنشورات أو تعديل إعدادات الخصوصية، فإنه من المهم أن نتذكر أن الآخرين قد يظلون قادرين على الوصول إليها، إما من خلال إعدادات الخصوصية القديمة أو، على سبيل المثال، إذا قاموا بالتقاط لقطات صور الشاشة. وتستخدم منشورات وسائل التواصل الاجتماعي كثيراً كأدلة في الإجراءات القانونية أو التأديبية. يوصى بشدة أن يراجع الموظفون محتوى قنوات وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية، وأن يقوموا بتحديث إعدادات الخصوصية، وحيثما أمكن، حذف أي معلومات لم يعودوا مرتاحين لوجودها.

يجب على الموظفين التحقق بانتظام من إعدادات الخصوصية على وسائل التواصل الاجتماعي للتأكد من أن منشوراتهم مرئية فقط للأشخاص الذين يرغبون في مشاركتها معهم وأن الإعدادات مضبوطة بالشكل الذي يناسبهم. هذا لا يعني أن المعلومات المنشورة على الإنترنت ستكون دائماً محمية من العرض، حيث إن بعض مواقع التواصل الاجتماعي والمنشورات تكون متاحة للجمهور. كما يجب على الموظفين أيضاً التأكد من وجود تدابير أمنية مناسبة لحماية حساباتهم على وسائل التواصل الاجتماعي.

يجب على الموظفين إيلاء اهتمام خاص لما يلي:

- **السرية:** قد يؤدي استخدام وسائل التواصل الاجتماعي إلى زيادة احتمالات الإفصاح غير المقصود عن المعلومات السرية أو الحساسة. وقد يتمكن الآخرون من الربط بين الحسابات الشخصية والمهنية للفرد.
- **الانتقاد والتشهير:** يجب توخي الحذر لعدم ذكر أو انتقاد Hunting أو شركاء الأعمال أو الزملاء أو الموظفين الآخرين (في Hunting أو أي شريك أعمال) سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. فذلك قد يُعد خرقاً للسرية وسلوكاً غير مهني، وقد يصل إلى حد التحرش إذا كان مسيئاً. قد ينطبق التشهير أيضاً على التعليقات أو الآراء المنشورة على مواقع التواصل الاجتماعي. ويشمل ذلك كتابة تعليقات عنصرية أو معادية لفئات معينة أو غيرها من التعليقات المسيئة ونشرها، أو مشاركة أي مواد مسيئة.
- **التحلي بالنزاهة والسلوك المهني:** يُحظر استخدام أسماء مستعارة أو حسابات مزيفة أو أي وسيلة لإخفاء الهوية لتقديم تعليقات مسيئة. فغالباً ما يمكن تتبع الحسابات المزيفة والوصول إلى مؤلفها أو مالكيها.
- **اللغة غير اللائقة أو المنشورات المسيئة:** تجنب استخدام اللغة المهينة أو الكلمات التي تسبب المضايقة أو الإساءة وتجنب المنشورات التي قد تعد مسيئة أو مهينة.
- **السلوك غير اللائق:** قد يؤدي نشر أمثلة على سلوكيات غير لائقة لأفراد آخرين أو لأنفسهم على وسائل التواصل الاجتماعي إلى إلحاق الضرر بسمعة شركة Hunting، ولا يعد سلوكاً مهنيًا إذا كانوا مرتبطين بالشركة.
- **الأفعال غير القانونية أو المسيئة:** إن ارتكاب فعل غير قانوني أو الإقرار بقصد أو دون قصد بارتكاب شيء لا ينبغي لك القيام به، من المرجح أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية أو إجراءات مناسبة أخرى.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

5-3- خصوصية البيانات

يجب التعامل مع كل البيانات والمعلومات الشخصية المتعلقة بأي فرد بسرية تامة، ما لم يكن الإفصاح مسموحاً به من **Hunting و/** أو وفقاً لسياسات حماية البيانات الخاصة بها. قد تحتاج المجموعة إلى الاحتفاظ بمعلومات شخصية عن موظفيها لأغراض تتعلق بتوظيفهم وللفترة اللازمة لذلك. كما قد تحتفظ المجموعة بمعلومات تتعلق بصحة الموظف بغرض الامتثال لالتزامات الصحة والسلامة.

ستقوم المجموعة بما يلي:

- الامتثال للتشريعات ذات الصلة المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وضمان وعي الموظفين بحقوقهم ومسؤولياتهم في ذلك الشأن.
- السماح للموظفين بالوصول إلى بياناتهم الشخصية عند الطلب، وفقاً للقوانين المحلية. ومع ذلك، ستحدد المجموعة حدوداً معقولة بشأن موعد ومكان وتحت أي إشراف سيتم منح حق الوصول.
- الكشف عن البيانات الشخصية لجهات خارجية فقط في الحالات التالية:
 - إذا كان ذلك مطلوباً بموجب القانون أو أمر من المحكمة؛ أو
 - بموافقة خطية من الموظف؛ أو
 - إذا كان ذلك مطلوباً لسبب تجاري وجيه؛ أو
 - إذا كان ذلك مسموحاً به بموجب القانون.

مسؤولياتك

قد يؤدي الإفصاح عن المعلومات الشخصية أو نقلها أو فقدانها إلى اتخاذ إجراءات قانونية ضد **Hunting** بموجب تشريعات حماية البيانات. لذلك، من المهم عند حيازة البيانات الشخصية أو استخدامها، الالتزام بمتطلبات سياسات حماية البيانات الخاصة بـ **Hunting**.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

3-6- أنظمة تكنولوجيا المعلومات

يجب على الموظفين الذين يستخدمون أيًا من خدمات تكنولوجيا المعلومات التي توفرها المجموعة القيام بذلك بطريقة مسؤولة، دون تعرض سمعة **Hunting** للخطر. كما يجب على الموظفين أن يضعوا في حسابهم أن أي نقل للمعلومات عبر خدمات تكنولوجيا المعلومات هذه يمكن أن يقع بسهولة في الأيدي الخطأ.

البريد الإلكتروني

تظل كل أنظمة البريد الإلكتروني والاتصالات التي تتم على تلك الأنظمة ملكية حصرية للمجموعة، ومن ثم يجب استخدامها بشكل عام للأغراض المتعلقة بالعمل فقط. وتحتفظ المجموعة بالحق في فحص هذه الأنظمة في أي وقت، وفقاً للقوانين المحلية.

يُحظر على الموظفين إرسال أو إعادة توجيه أو توزيع أو الاحتفاظ برسائل بريد إلكتروني يمكن عدّها مسيئة أو عدوانية أو مهينة. ويسمح بالاستخدام الشخصي لأنظمة البريد الإلكتروني التابعة للمجموعة من حين إلى آخر، مع مراعاة سياسات **Hunting** لتكنولوجيا المعلومات. سيتم التعامل مع الرسائل المخزنة على أنظمة **Hunting** بالطريقة نفسها المطبقة على الرسائل المتصلة بالعمل.

يجب على الموظفين إيلاء الاهتمام الواجب لحماية الملكية الفكرية في كل الاتصالات، ويُحظر الاحتفاظ ببيانات **Hunting** الخاصة أو نقلها للاستخدام الشخصي.

الإنترنت

يجب تشجيع جميع الموظفين على الاستخدام المسؤول للإنترنت، ويشمل ذلك الإرشادات التالية:

- عند الدخول إلى الإنترنت باستخدام معدات أو مرافق المجموعة، يجب على الموظفين التأكد من أنهم لا يستخدمون الخدمة بأي طريقة قد تسيء إلى سمعة المجموعة أو الأفراد.
- تذكر أن ما قد لا يراه شخص ما مادة مسيئة، قد يعده شخص آخر كذلك.

- عدم تنزيل وتشغيل أي ملفات تنفيذية بشكل مباشر. عندما يكون هناك فائدة تجارية حقيقية لتنزيل المعلومات، يجب على الموظفين الحصول على إذن من قسم تكنولوجيا المعلومات المحلي قبل تنزيل المعلومات وإجراء فحص للفيروسات.

كما يُحظر تماماً الوصول للمواد الإباحية أو أي مواد مسيئة أخرى أو تنزيلها أو مشاركتها.

البرامج

يجب على الموظفين عدم تحميل أي برنامج غير مصرح به على جهاز تابع لـ **Hunting**، ويجب استخدام البرامج المطلوبة لأغراض العمل فقط. إذا دعت الحاجة إلى استخدام برامج إضافية، فيجب أولاً اختبارها والتحقق منها قبل تثبيتها بواسطة فرق تكنولوجيا المعلومات المحلية. حيث يجب أن تمتلك كل البرامج ترخيص مناسب للاستخدام المقصود.

الخدمات

يحظر على الموظفين التسجيل في أي نظام إلكتروني غير معتمد لأغراض تجارية أو تخزين البيانات فيه أو استخدامه بأي شكل آخر. يجب أن تخضع كل خدمات الجهات الخارجية لفحوصات مناسبة من قبل قسم تكنولوجيا المعلومات وقسم الشؤون القانونية في **Hunting** للتأكد من ملائمتها للاستخدام وامتثالها لمتطلبات الأمان والامتثال المناسبة.

الأمن السيبراني

لتقليل احتمالية الإفصاح غير المقصود عن المعلومات المتعلقة بـ **Hunting** أو المعلومات الشخصية، وتجنب تعرض الأنظمة للاختراق، يجب على الموظفين اتخاذ الاحتياطات المعقولة خلال أداء أنشطتهم اليومية. وبعد استخدام كلمات مرور قوية وفريدة وغير مكتوبة أو مشتركة، أمراً إلزامياً. كما لا ينبغي للموظفين ترك أي جهاز تابع لـ **Hunting** غير مقفول أو دون رقابة، خصوصاً في الأماكن العامة أو أثناء السفر. حيث يجب إبلاغ قسم تكنولوجيا المعلومات فوراً في حالة فقدان معدات **Hunting** أو سرقتها أو في حالة وجود أي خطر للتلاعب بها، أو في حالة وجود أي احتمال لتعرض حساب أو كلمة مرور للخطر.

مسؤولياتك

يتحمل جميع الموظفين مسؤولية الامتثال لسياسات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بـ **Hunting** المتعلقة بحماية معداتنا وأنظمتنا ومرافقنا التكنولوجية، التي يمكن الاطلاع عليها أدناه، والإبلاغ فوراً عن أي مخاوف.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا



7-3- الاستدامة والبيئة

نسعى إلى حماية البيئة التي نعمل فيها ونقلل من تأثيرنا فيها، وكذلك الأماكن التي نستخدم فيها منتجاتنا.

تبحث المجموعة باستمرار عن الفرص وتتبنى الممارسات التي من شأنها إنشاء بيئة أكثر أمانًا ونظافة. تلتزم المجموعة بحماية البيئة من خلال استخدام الموارد المتجددة حيثما أمكن ذلك وتطوير عمليات وأجراءات تصنع تقلل من الانبعاثات والأضرار التي تلحق بالبيئة. نسعى إلى إدارة تأثيرنا المتعلق بالمناخ، والتزمنا بتقليل انبعاثات الكربون بشكل كبير من خلال تحديد أهداف لتقليل بصمتنا الكربونية. نحدث أهدافنا عند الضرورة، ويمكن الاطلاع على تفاصيل هذه الالتزامات في التقرير السنوي الأخير.

ندعم الانتقال المسؤول نحو اقتصاد منخفض الكربون من خلال تحويل أعمالنا نحو قطاعات أقل اعتمادًا على الكربون. على الرغم من الجذور التاريخية لشركات Hunting في قطاع النفط والغاز، فإن المجموعة تتجه بخطى متعمدة نحو التحول إلى منتجات وخدمات أقل اعتمادًا على الكربون. كما نلتزم بالسعي نحو فرص الانتقال في مجال الطاقة، بالإضافة إلى تنوع مصادر الإيرادات لتشمل مبيعات إضافية غير المرتبطة بقطاعي النفط والغاز.

نلتزم بالاستخدام الفعال للموارد الطبيعية، مثل الطاقة والمياه والمواد الخام، والحد من بصمتنا البيئية الإجمالية. في Hunting، ندعم نهجًا قائمًا على العلم في التعامل مع تغير المناخ، ونذكر أن للشركات المسؤولة دورًا في التخفيف من إسهاماتنا في تغير المناخ وتأثيره في الأعمال والمجتمع. وقد التزم مجلس إدارة Hunting PLC بالمبادئ المنشورة في اتفاق باريس لعام 2015، الذي يهدف إلى الحد من ارتفاع درجات الحرارة العالمية إلى أقل من درجتين مئويتين، وببذل الجهود لحصر الارتفاع عند 1.5 درجة مئوية. وقد تم تحديث سياسة المناخ الخاصة بنا في يناير 2023 وهي متاحة على موقع Hunting PLC.

تؤخذ الاعتبارات البيئية في الحسبان ضمن جميع عمليات التخطيط واتخاذ القرار. ويقع على عاتق كل وحدة أعمال مسؤولية وضع الإجراءات التي تشجع على الحد من النفايات والانبعاثات، ومراعاة القضايا البيئية المحلية والمجتمعات التي تعمل ضمنها عند مزاولة أعمالها.

قامت معظم منشأتنا، لتعزيز الاستدامة وتشجيع الموظفين على التفكير في بصمتنا الكربونية والاهتمام بالبيئة، بمواءمة أنظمة إدارة الجودة لديها مع نظام إدارة البيئة ISO 14001:2015 و ISO 50001:2018، وهو المعيار الدولي لتصميم وتنفيذ وصيانة نظام إدارة الطاقة.

مسؤولياتك

إذا أصبحت على علم بأي أفعال تلحق ضررًا بالبيئة أو لا تتوافق مع سياستنا البيئية، فيرجى إثارة أي مخاوف لدى مديرك المباشر أو من خلال قنوات الإبلاغ الخاصة بنا.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياستنا



شركاؤنا في الأعمال 04

- 1-4- ضمان الجودة
- 2-4- الهدايا والترفيه
- 3-4- إدارة تضارب المصالح
- 4-4- مدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد
- 5-4- الامتثال للقوانين بما في ذلك قوانين المنافسة، والتجارة الدولية وقوانين الرقابة على الصادرات
- 6-4- الرشوة والفساد
- 7-4- التهريب الضريبي
- 8-4- غسيل الأموال
- 9-4- الاحتيال



يتولى مدير ضمان الجودة عضوية اللجنة التنفيذية، ويقدم التقارير لمناقشتها في اجتماعاتها نصف السنوية. ويتيح هذا لكبار المديرين ومجلس إدارة Hunting PLC الاطلاع على أي مشكلات قد تطرأ والتعامل معها في الوقت المناسب.

مسؤولياتك

يقع على عاتق موظفينا مسؤولية إثارة أي مخاوف لديهم في ما يتعلق بجودة أي من منتجاتنا قبل بيعها. يجب عليك إثارة أي مخاوف لدى مديرك المباشر بمجرد أن تلاحظ أي مشكلة، أو عبر قنوات "الإبلاغ" ذات الصلة المذكورة في القسم 1-7.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياستنا

1-4- ضمان الجودة

تتمتع Hunting بأخلاقيات قوية لضمان الجودة وبسمعة راسخة في إنتاج منتجات عالية الجودة. ونهدف إلى الحفاظ على هذا المستوى من الجودة من خلال الإجراءات المعمول بها في كل وحدات أعمالنا. هذه المقومات تدفع ولاء العملاء وتشكل الأساس لمعظم المناقصات في القطاع، ما يدعم نجاحنا في زيادة حصتنا السوقية في خطوط المنتجات الأساسية والأسواق النهائية المتعددة. إن فشل أي منتج من منتجاتنا قد يؤثر سلبًا في سمعة المجموعة والطلب على المجموعة الكاملة من منتجاتنا وخدماتنا.

تلتزم كل وحدة أعمال، كحد أدنى، بالقوانين واللوائح المحلية المتعلقة بالصحة والسلامة، الأمر الذي يضمن أن يقدم فريقنا المؤهل والمدرب منتجات مضمونة الجودة.

لدينا سياسة لضمان الجودة المعمول بها، ويمكن الاطلاع عليها على موقع Hunting PLC الإلكتروني، وتوضح كيف يسعى موظفونا إلى تحقيق التميز التشغيلي من خلال الإشراف الإداري. إن نظام إدارة الجودة لـ Hunting متوافق تمامًا مع معيار ISO 9001، ووحدات الأعمال الخاصة بنا معتمدة وفق هذه المعايير حيثما يتطلب الأمر.

إذا تراجعت جودتنا عن المعايير العالية التي نضعها، يتم إجراء التحسينات حيثما كان ذلك ضروريًا ومراجعة كل العمليات لضمان عدم حدوث ذلك مرة أخرى.

2-2- الهدايا والترفيه

تشمل الهدايا والترفيه (على سبيل المثال لا الحصر) الهدايا والسفر والإقامة والرحلات والخدمات والأنشطة الترفيهية والجوائز المُقدَّمة في مسابقات أو سحبيات خارجية وأي عنصر أو مناسبة أو ميزة أو أي شيء ذي قيمة يُقدَّم مجانًا إلى أي شخص ذي علاقة بـ Hunting أو عُرض عليه.

تنص سياسة شركة Hunting على أنه لا يجوز للموظف تقديم أو قبول أي هدايا دون موافقة مسبقة، لأن ذلك قد يعطي انطباعًا خاطئًا بالرشوة. ومع ذلك، فإننا ندرك أنه عندما يكون تقديم الهدايا المتواضعة وتلقيها جزءًا من القاعدة الثقافية، فلا ينبغي لنا أن نتسبب في الإساءة.

وعلى هذا النحو، تعد الهدايا غير النقدية التي تقل قيمتها عن 200 دولار أمريكي متواضعة بما فيه الكفاية، بشرط أن يمثل الموظفون لهذه المدونة وسياسات Hunting المتعلقة بالهدايا والترفيه.

أما أي هدية يتم تقديمها أو تلقيها تتجاوز هذا المبلغ ستتطلب موافقة مسبقة من أحد كبار المديرين. ولا يجوز مطلقًا تقديم أو قبول النقود أو ما يعادلها.

يُعد الترفيه والضيافة جزءًا من الثقافة المؤسسية العالمية، حيث تسعى الشركات إلى بناء العلاقات وتحسين صورتها وتقديم سلعها وخدماتها إلى الشركاء المحتملين. ومع ذلك، يجب أن تخضع أي فعالية ضيافة أو ترفيه تتجاوز نفقاتها 400 دولار أمريكي للفرد لموافقة مسبقة من أحد كبار المديرين.

يجب الإبلاغ عن كل الهدايا والترفيه المذكورة أعلاه إلى قسم الأمانة العامة في الشركة كجزء من إجراءات الإبلاغ عن الأخلاقيات نصف السنوية. يتم متابعة هذه الإجراءات من قبل قسم الأمانة العامة في الشركة ويتم الاستفسار عنها عندما تعد مفرطة أو غير معتادة بالنسبة إلى وحدة أعمال معينة.

يجب أن تكون الضيافة أو الهدايا المقدمة أو المتلقاة قانونية ومعقولة ومتناسبة، ولا يمكن استخدامها للتأثير في عمليات اتخاذ القرارات التجارية أو على شخص ما لأداء دوره بشكل غير لائق.

يجب قراءة هذه الأحكام مع قسم الرشوة والفساد في الصفحة 22.

مسؤولياتك

يتعين على كل وحدة أعمال الاحتفاظ بسجل الهدايا والترفيه المحلي الخاص بها، بالإضافة إلى سجلات كافية (مجموعة فرعية من المعلومات التي تم إنشاؤها أو تلقيها كدليل على نشاط تجاري، أو المطلوبة لأغراض قانونية أو ضريبية أو تنظيمية أو محاسبية، أو ذات أهمية لأعمال المجموعة أو ذاكرة المؤسسة. قد توجد السجلات على شكل مستندات ورقية أو كعناصر مادية أو كصور أو تُخزن بصيغة إلكترونية مقروءة أو مسموعة، وتخضع للمراجعة الداخلية. ويقع على عاتق الموظفين مسؤولية الإبلاغ عن أي هدايا أو ضيافة مسبقًا.

جميع الموظفين مسؤولون عن الالتزام بسياسات Hunting المتعلقة بالهدايا والترفيه، والإبلاغ عن أي مخاوف فورًا.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

3-3- إدارة تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تؤثر مصالحك أو أنشطتك الشخصية، أو يبدو أنها تؤثر، في قدرتك على اتخاذ قرارات أو أحكام موضوعية لصالح Hunting. وينبغي تجنب المواقف التي يظهر فيها وجود تضارب في المصالح. قد ينشأ تضارب المصالح من الأمور التالية (ولا يُقصد من هذه القائمة أن تكون شاملة لكل الحالات):

- الحيازة الشخصية للأسهم، وتولي مناصب في مجالس الإدارة، وأي مصالح مالية أخرى.
- الوظائف أو الانتماءات الخارجية.
- وجود قريب من الدرجة الأولى أو زوج/زوجة أو شريك يعمل في مؤسسة تتعامل تجاريًا مع المجموعة أو تتنافسها.
- تحقيق منفعة شخصية من بيع أو إقراض أو إهداء أي من ممتلكات شركة Hunting.
- عدم تمكين المجموعة من الاستفادة من فرصة تجارية مشروعة.
- تحقيق أي منفعة مباشرة أو غير مباشرة، مثل العمولات، من عقد أبرمته شركة Hunting.

يجب على الموظفين الإفصاح عند التعيين أو عند نشوء التضارب، عن أي تضاربات قائمة أو محتملة للمصالح، وذلك لتحديد ما إذا كان قد يؤثر هذا التضارب في المجموعة أو على عملية اتخاذ القرار داخل العمل.

مسؤولياتك

عند اتخاذ القرارات أو إصدار الأحكام، يجب أن تتصرف دائمًا بموضوعية ووفقًا لمسؤولياتك تجاه Hunting. ويجب عليك الالتزام بمتطلباتنا المتعلقة بتضارب المصالح، بما في ذلك الإفصاح عن الحالات التي قد تنشأ تضاربًا في المصالح، أو قد تؤثر انطباعًا بوجود تضارب، لمدير المباشرة أو لقسم إدارة الموارد البشرية في Hunting، واتخاذ التدابير الوقائية اللازمة أو الانسحاب من عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمسألة التي أدت إلى تضارب المصالح.

جميع الموظفين مسؤولون عن الالتزام بسياسات Hunting المتعلقة بتضارب المصالح والامتثال لها، والإبلاغ عن أي مخاوف فورًا.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

4-4- مدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد

نتوقع من شركائنا التجاريين الالتزام بمبادئ مماثلة لتلك الموضحة في هذه المدونة.

تلخص مدونة قواعد سلوك سلسلة التوريد لدينا توقعات شركة Hunting بموجب هذه المدونة، ويتم إصدارها للشركاء التجاريين المعنيين.

مسؤولياتك

إذا ساورتك أي شكوك حول وجود أي انتهاكات لمدونة سلوك سلسلة التوريد، فيجب عليك إبلاغ مدير المباشرة فور ظهور هذه الشكوك.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا



4-5- الالتزام بالقوانين، بما في ذلك قوانين المنافسة، وقوانين التجارة الدولية، وقوانين الرقابة على الصادرات

الامتثال للقوانين واللوائح

شركة Hunting PLC مدرجة في بورصة لندن، ويجب عليها الامتثال لقواعد الإدراج الصادرة عن هيئة السوق المالية. كما يجب على مجموعة Hunting الامتثال لكل القوانين واللوائح المعمول بها في الدول التي تمارس فيها أعمالها.

يجب على كل وحدة أعمال إنشاء وتنفيذ إجراءات امتثال فعالة، والحصول على استشارة قانونية محلية عند الحاجة. في حالة وجود أي تعارض بين الأعراف أو الممارسات أو القوانين أو اللوائح المحلية وما ورد في هذه المدونة، يجب استشارة رئيس قسم الامتثال.

قوانين المنافسة

تُعرف قوانين المنافسة (وتُسمى أحياناً قوانين مكافحة الاحتكار) بأنها القوانين التي تحمي حرية ونزاهة التجارة. وتُفرض عقوبات صارمة على أي انتهاك لقوانين المنافسة. يجب على جميع أعضاء اللجنة التنفيذية للمجموعة الإلمام بالقوانين المتعلقة بالمنافسة المعمول بها، والحصول على استشارات قانونية محلية، لضمان الالتزام بكل القوانين المحلية ذات الصلة بالمنافسة، وإبلاغ الموظفين المعنيين في وحدات الأعمال بها. ويُعد هذا الإلمام ضرورياً لتجنب أي سلوك غير لائق داخل مجموعة Hunting، ولحماية تعاملاتنا مع الشركاء التجاريين والمنافسين على حد سواء. تُعد قوانين المنافسة في المملكة المتحدة والولايات المتحدة شديدة الصرامة، كما أن نطاق سريانها يتجاوز حدودهما الإقليمية.

هناك عدد من الأنشطة التي تستدعي قدرًا خاصًا من الانتباه في ما يتعلق بموقعنا/ممارستنا التنافسية، ومنها:

- العطاءات والمناقصات.
- تسعير الأسواق.
- مستويات الإنتاج.
- العملاء و/أو الموردون الذين يُسمح لنا بالتعامل معهم أو يُحظر علينا التعامل معهم.
- الأسواق التي نزاول فيها أنشطتنا التجارية أو التي نمتنع عن مزاولتها فيها.

يجب على جميع الموظفين عدم الإفصاح عن المعلومات السرية والحساسية للمنافسين، بما في ذلك أسعار العقود أو قوائم العملاء. ونظرًا إلى أن الموظفين غالبًا ما يلتقون بالمنافسين في الاجتماعات الخاصة بالمجال، فيجب دائمًا توخي الحذر إذا بدا أن المحادثة قد تؤثر سلوكًا مناهضًا للمنافسة، وفي هذه الحالة يجب على الموظف إما توضيح موقف شركة Hunting بشأن أخلاقيات العمل أو الانسحاب من المحادثة.

يجب على الموظفين التواصل فورًا مع رئيس قسم الامتثال في حالة عدم التأكد من وجود مسألة أو مخاوف تتعلق بالمنافسة قبل اتخاذ أي إجراء أو الاستمرار في أي مناقشات/مفاوضات.

العقوبات والرقابة على الصادرات

Hunting هي شركة دولية تمارس نشاطها التجاري في العديد من الدول حول العالم. وهي تلتزم بالامتثال لكل القوانين ذات الصلة بالتجارة والرقابة على الصادرات (بما في ذلك العقوبات والحظر الدولي) (يُشار إليها باسم "قانون (قوانين) مراقبة التجارة").

نمنعنا قوانين مراقبة التجارة من التعامل مع أشخاص أو شركات أو دول معينة، ويترتب على مخالفتها عواقب وخيمة سواء على Hunting أو على الأفراد المخالفين. كما يمكن أن تنطبق هذه القوانين على عمليات النقل المادي والإلكتروني على حد سواء. يجب على كل وحدات الأعمال والموظفين الالتزام بالإجراءات الخاصة بـ Hunting المتعلقة بقوانين مراقبة التجارة والتأكد من أن أي جهات خارجية قد خضعت للفحص بشكل مناسب وفقًا للقوائم ذات الصلة بهذه القوانين المعمول بها.

يجب أن تلتزم البضائع المستوردة أو المصدرة بإجراءات التصنيف مع التأكد من صحة كل المصنقات والمستندات والتراخيص والموافقات. كما يتعين على أي وحدة أعمال تشارك في معاملات عالية المخاطر الامتثال لأي إجراءات إضافية سارية في الوقت الراهن والرجوع إلى القوانين المعمول بها وسياسات Hunting الإضافية، حسب الاقتضاء.

قد يسري القانون على المنتج وكذلك عملية البيع، بمعنى أنه إذا قامت Hunting ببيع أي منتج إلى جهة خارجية قامت لاحقًا بتصديره إلى منطقة محظورة أو إلى شخص/شركة مدرجين ضمن القوائم المحظورة، فقد تتحمل Hunting المسؤولية عن ذلك.

يمكن التواصل مع رئيس قسم الامتثال للحصول على الإرشاد في حال وجود أي مخاوف أو استفسارات.

مسؤولياتك

يجب على Hunting الامتثال لكل قوانين العقوبات، وهي تشجع جميع الموظفين على الإبلاغ عن أي مخالفات لأي سياسات وقواعد سارية عند التعامل مع جهات خارجية. إذا كانت لديك أي شكوك تتعلق بمتطلبات العقوبات، فيُرجى التواصل مع رئيس قسم الامتثال.

جميع الموظفين مسؤولون عن الالتزام بسياسات Hunting المتعلقة بالامتثال لكل قوانين مراقبة التجارة والإبلاغ فورًا عن أي مخاوف.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياستنا

تمنح الرقابة على الاستيراد الدول القدرة على مراقبة البضائع والخدمات التي تدخل إلى نطاق ولايتها القضائية، وهي تعمل بطريقة مشابهة جدًا للرقابة على الصادرات. لذلك، من المهم دراسة الرسوم الجمركية المفروضة على الاستيراد والالتزام بالقواعد المتعلقة بالمستندات. تُعد مسألة الترميز المحلي للمنتجات من الاعتبارات البالغة الأهمية، لضمان تطبيق معدلات الرسوم الجمركية المناسبة (أو الإعفاءات).

لذلك، من الضروري أن نكون على دراية بوجهة منتجاتنا وأن نبقي يفتين تجاه أي انتهاكات محتملة لقوانين مراقبة التجارة. ويتعين على كل وحدة أعمال التحقيق مما إذا كانت أي من منتجات Hunting حساسة بشكل خاص، وأن تحدد الدول التي تُفرض عليها حظر أو قيود على التصدير، أو التي تتطلب تراخيص تصدير خاصة.

يجب على وحدات الأعمال إجراء العناية الواجبة المناسبة لضمان الامتثال لقوانين مراقبة التجارة، علمًا بأن القسم القانوني في Hunting يمتلك صلاحية الوصول إلى برامج متخصصة لإجراء فحوص إضافية، عند الحاجة، قبل إتمام أي معاملة أو المضي قدمًا في إقامة علاقة تجارية جديدة.



4-6- الرشوة والفساد

تسعى Hunting إلى العمل بشفافية ونزاهة تامة، ويشمل ذلك عدم تقديم الرشاوى أو الحوافز أو قبولها، وعدم الانخراط في أي تعاملات أو ممارسات تجارية فاسدة.

الرشوة هي عرض شيء ذي قيمة أو الوعد به أو توفيره للمساعدة على الحصول على عمل أو الاحتفاظ به أو لتحقيق ميزة غير مشروعة، سواء بشكل شخصي أو لصالح Hunting.

الحافز هو شيء مادي أو موقف أو تصرف يُستخدم كوسيلة للتأثير في سلوك شخص آخر، دون أن يكون بالضرورة بهدف التأثير غير المشروع في سلوكه. قد تتراوح الحوافز بين أفعال بسيطة من الضيافة بين زملاء العمل أو بين العملاء الحاليين أو المحتملين، وصولاً إلى أفعال تؤدي إلى عدم الامتثال للقوانين واللوائح. يمكن أن تتخذ الحوافز أشكالاً مختلفة، على سبيل المثال: الهدايا، والضيافة، والترفيه، والتبرعات السياسية أو الخيرية، الاعتماد على الصداقة والولاء، وفرص التوظيف أو الفرص التجارية الأخرى، والمعاملة التفضيلية، أو الحقوق أو الامتيازات.

إن محاولة التأثير غير المشروع على شخص أو على قرار أو نتيجة تجارية هو أيضاً أمر غير مقبول.

نبني علاقتنا وسمعتنا على أساس الثقة والشفافية ونسعى إلى ضمان عدم توجيه أي ادعاءات تتعلق بالرشوة أو الفساد ضد Hunting.

الرشوة والفساد

يُعد قانون الرشوة لعام 2010 القانون الرئيسي في المملكة المتحدة لمكافحة الرشوة والفساد، وتمتلك العديد من الدول الآن قوانين تحظر الرشوة والفساد (يُشار إليها باسم "قوانين مكافحة الرشوة").

يحتوي قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة (1970) على أحكام مشابهة لقانون الرشوة البريطاني، لذا يجب على الموظفين والشركاء التجاريين الالتزام بكلا القانونين وأخذها في الحسبان في التعاملات التجارية اليومية.

قد يؤدي انتهاك قوانين مكافحة الرشوة إلى عواقب وخيمة على Hunting و/أو الموظف المعني، بما في ذلك الغرامات أو السجن.

تمتلك العديد من الدول الآن قوانين لمكافحة الرشوة تتجاوز حدودها، بمعنى أن المخالفة المرتكبة في إقليم خارجي يمكن أن تُلاحقها السلطات في بلد إقامة الفرد أو صاحب العمل. نحث وحدات الأعمال على تجنب ممارسة الأعمال التجارية في الولايات القضائية التي لا تملك قوانين مكافحة الرشوة، والتشاور مع رئيس قسم الامتثال إذا كان ذلك غير ممكن.

لا يمكننا التعامل تجارياً مع أي شريك أعمال لا يلتزم بالمعايير العالية نفسها التي نلتزم بها، ولا يمكننا تجنب المسؤولية من خلال تكليف الآخرين بالتصرف بشكل غير مشروع نيابة عنا.

يجب أن نكون على دراية خاصة بعلاقتنا وتعاملتنا مع الموظفين العموميين (الذين قد يشملون، على سبيل المثال لا الحصر، العاملين لدى الحكومات، أو شركات النفط الوطنية، أو المفاوضين الحكوميين، أو الشركات التي تمتلك الدولة حصة فيها بأي شكل من الأشكال)، حيث غالباً ما يعملون وفقاً لقواعد صارمة.

تمتلك المجموعة إجراءات للامتثال لقوانين مكافحة الرشوة، بما في ذلك برامج تدريب للموظفين وبرنامج شامل للعناية الواجبة والمراقبة في ما يتعلق بالجهات الخارجية. كما تحافظ Hunting على سياسة الرشوة والفساد التي تُكمل هذه المدونة.

يُطلب من جميع الموظفين الخضوع للتدريب المناسب حول مكافحة الرشوة والفساد والتأكد من استيعابهم لسياسات Hunting المتعلقة بالرشوة والفساد إلى جانب هذه المدونة. ويُجدد هذا التدريب بشكل دوري ويُحدث عند إصدار قوانين وسياسات جديدة.

المدفوعات التسهيلية

في بعض الولايات القضائية، يُقصد بالمدفوعات التسهيلية أو ما يُعرف بالمدفوعات "التيسيرية" (دفع مبالغ بسيطة لحث موظف حكومي عادة ما يكون من ذوي الرتب الدنيا (موظف في أي حكومة محلية أو وطنية، أو في شركة تسيطر عليها الحكومة كلياً أو جزئياً، أو مسؤول في حزب سياسي، أو موظف في منظمة دولية، أو أحد أفراد الأسرة المباشرة لأي من هؤلاء) على تسريع أو ضمان أداء مهمة روتينية يكون الموظف ملزماً بأدائها بالفعل، بشرط ألا تتجاوز هذه المدفوعات ما يستحقه الموظف بشكل قانوني).

يجب على جميع الموظفين أن يدركوا أن كل أشكال المدفوعات التسهيلية محظورة بموجب قانون الرشوة في المملكة المتحدة، ومن ثمَّ يجب ألا يقدم أي موظف أي شكل من أشكال الحوافز التي يمكن تفسيرها كمدفوعات تسهيلية.

العلاقات مع الحكومة

عند التعامل مع الكيانات المرتبطة بالحكومة أو موظفيها أو الموظفين العموميين، يجب على جميع الموظفين التأكد من أن العلاقة متوافقة بالكامل مع القوانين المحلية، وأن تُستخدم الهدايا أو الضيافة فقط لبناء العلاقات والحفاظ عليها، وليس بهدف تحقيق منفعة مباشرة لصالح Hunting.

الهدايا والترفيه

قد تُفسَّر أي هدية أو فعالية ترفيهية ذات قيمة عالية على أنها رشوة. لذلك، يتعين على كل وحدات الأعمال والموظفين اتباع سياسات الهدايا والترفيه لدينا، كما هو مُلخص في القسم 20، واستشارة المدير الأعلى قبل تقديم أي شكل من أشكال الهدايا أو الترفيه التي يُنظر إليها على أنها ذات قيمة عالية أو قبولها.

مسؤولياتك

لا تقبل Hunting أي شكل من أشكال الرشوة والفساد. جميع الموظفين مسؤولون عن الالتزام بسياسات Hunting المتعلقة بالامتثال لقوانين مكافحة الرشوة والإبلاغ فوراً عن أي مخاوف.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

4-7- التهرب الضريبي

تعمل شركة Hunting في بيئة عالمية وتلتزم بالامتثال الكامل للقوانين واللوائح ومتطلبات الإفصاح المتعلقة بالضرائب (يُشار إليها باسم "قوانين الضرائب") في الدول التي نزاول فيها أنشطتنا. يُقصد بالضريبة كل أشكال الضرائب، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، ضريبة الشركات، وضريبة الدخل، وضريبة القيمة المضافة، وضريبة المبيعات العامة، ورسوم الدمغة، وضريبة الدمغة على الأراضي، وضريبة الأملاك، وضريبة الامتياز، وإسهامات التأمين الوطني، وبرنامج التأمين الصحي Medicare، وتشمل أيضاً الرسوم الجمركية وأي شكل آخر من أشكال الضرائب (بغض النظر عن وصفها).

يُعد التهرب الضريبي وتسهيله أمراً غير قانوني وغير أخلاقي. كما أنه جريمة جنائية للشركات بموجب قانون التمويل الجنائي لعام 2017 في المملكة المتحدة، وقد توجد جرائم مماثلة في الدول التي نزاول فيها أنشطتنا. يُقصد بالتهرب الضريبي الأجنبي التهرب من دفع الضرائب في دولة أجنبية، شريطة أن يُعد هذا السلوك جريمة في تلك الدولة وأن يكون جريمة جنائية إذا ارتكب في المملكة المتحدة. وكما هو الحال في التهرب الضريبي، يتطلب عنصر الاحتيال وجود تصرف متعمد أو إغفال بقصد غير نزيه.

يُشار إلى هذه الجرائم الضريبية مجتمعة في هذا المستند باسم "جريمة (جرائم) التهرب الضريبي". تتبع شركة Hunting سياسة صارمة قائمة على عدم التسامح مطلقاً في ما يتعلق بالتورط في جرائم التهرب الضريبي. يُحظر تماماً أي تورط في مثل هذه الأنشطة من قبل الموظفين أو الشركاء التجاريين الذين يعملون نيابة عن الشركة. التهرب الضريبي هو نوع من أنواع الاحتيال (راجع القسم 4-9)، ويشير إلى التصرف المتعمد لتقديم معلومات غير دقيقة أو إخفاء معلومات بهدف تقليل الالتزام الضريبي، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- الإبلاغ عن دخل أقل من الحقيقي
- زيادة الخصومات أو النفقات بشكل مبالغ فيه
- إخفاء الأصول أو الأموال في الخارج
- تزوير السجلات

4-7- التهرب الضريبي متابعة

يُتوقع من جميع الموظفين التصرف ب نزاهة وأمانة وشفافية في كل الأمور المتعلقة بالضرائب، ويجب عدم الانخراط في أي أعمال تهدف إلى تضليل أو الاحتيال على السلطات الضريبية أو تسهيلها. وتشمل أمثلة مخاطر التهرب الضريبي الحالات التي تطلب فيها جهة خارجية (1) الدفع نقداً، وترفض التوقيع على اتفاقية رسمية بشأن العمولة أو الرسوم، أو تقديم فاتورة أو إيصال بالدفع؛ أو (2) الدفع إلى دولة أو منطقة جغرافية مختلفة عن المكان الذي تقيم فيه الجهة الخارجية أو تمارس فيه أعمالها؛ أو (3) أن تقوم الجهة التي قدمنا لها خدمات بطلب توجيه فاتورتها إلى كيان مختلف. يجب على الموظفين والشركاء التجاريين عدم التسهيل لأي جهة خارجية (بما في ذلك الشركاء التجاريين الآخرين أو المسؤولون الحكوميون) أو مساعدتها أو تشجيعها أو تمكينها من ارتكاب التهرب الضريبي أو محاولة ارتكابه.

يشمل ذلك كلاً من الأفعال المتعمدة وكذلك التغاضي المتعمد عن السلوك المشبوه (على سبيل المثال، إذا كان لدى فرد ما شكوك حول احتمال حدوث تهرب ضريبي لكنه لا يتخذ أي إجراء حيالها).

تشمل أمثلة التسهيل ما يأتي:

- إنشاء مستندات مزورة أو استخدامها
- المساعدة على تصنيف الدخل بشكل خاطئ
- هيكلة المعاملات لإخفاء الالتزامات الضريبية

يجب على الموظفين:

- عدم الانخراط بأي شكل من أشكال جرائم التهرب الضريبي؛
- عدم المساعدة على ارتكاب جريمة التهرب الضريبي أو التحريض عليها أو تقديم المشورة بشأنها أو التوسط فيها؛
- الإبلاغ الفوري عن أي طلب أو مطالبة من أي جهة خارجية لتسهيل التهرب الضريبي الاحتيالي، أو أي اشتباه بتهرب ضريبي احتيالي؛
- عدم تهديد أي شخص آخر رفض ارتكاب جريمة تهرب ضريبي أو آثار مخاوفه، أو الانتقام منه.

قد تتحمل Hunting المسؤولية الكاملة، حتى لو لم تكن الإدارة العليا على دراية بهذه التصرفات. وقد تشمل العقوبات المفروضة على انتهاك جرائم التهرب الضريبي غرامات غير محدودة، وتضرر السمعة، والاستبعاد المحتمل من العقود العامة. يجب على كل وحدة أعمال وضع إجراءات وضوابط امتثال فعالة وتنفيذها لمنع انتهاك كل قوانين الضرائب (بما في ذلك جرائم التهرب الضريبي) والتنسيق مع قسم الضرائب في المجموعة، عند الضرورة.

مسؤولياتك

تقع مسؤولية منع انتهاكات قوانين الضرائب والكشف عنها والإبلاغ عنها، بما في ذلك جرائم التهرب الضريبي، على عاتق جميع العاملين لدينا أو نيابة عنا أو تحت إشرافنا.

إذا لم يكن الموظفون متأكدين مما إذا كان طلب أو نشاط ما يشكل انتهاكاً لقوانين الضرائب أو جريمة تهرب ضريبي، فيجب عليهم التواصل مع قسم الضرائب في المجموعة للحصول على المشورة قبل اتخاذ أي إجراء آخر. إذا علم أي موظف أو اشتبه في حدوث أي نشاط قد يشكل جريمة تهرب ضريبي، فإنه يتعين عليه الإبلاغ عن ذلك على الفور إلى مدير أعلى أو إلى قسم الضرائب في المجموعة أو من خلال قنوات "الإبلاغ" الخاصة بالشركة. سنقوم بالتحقيق الشامل في كل البلاغات واتخاذ الإجراءات المناسبة، بما في ذلك التعاون مع السلطات المختصة عند الضرورة.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

4-8- غسيل الأموال

غسيل الأموال هو مصطلح عام يُقصد به عملية يتم من خلالها تحويل عائدات الأنشطة الإجرامية مثل الاحتيال أو الرشوة إلى أصول تبدو وكأنها ذات مصدر مشروع. عادةً ما تنطوي هذه العملية على إخفاء مصادر الأموال "المشبوهة" ونقلها عبر الأنظمة المالية أو الأنشطة التجارية أو الحسابات خارج البلاد لدعم الجريمة أو الإرهاب. إن غسيل الأموال هو نشاط غير مشروع، وينبغي ألا نزاول أعمالاً تجارية مع أي شخص نشتبته في ارتباطه بنشاط غير قانوني. ويُعد غسيل الأموال مشكلة واسعة الانتشار تطل العديد من العمليات المشروعة، لذا من واجبنا التعرف على أي نشاط مشبوه والإبلاغ عنه، بما في ذلك:

- أي معاملة معقدة وغامضة يتعذر علينا فيها التحقق من أطرافها ومصادر الممتلكات أو الأموال، على سبيل المثال عندما يطلب أحد العملاء تنفيذ عملية الدفع، أو يطلب أحد الموردين تحويل المبلغ، من خلال طرف غير ذي صلة.
- المعاملات التي تتم من خلال وسطاء، خاصةً مزودي خدمات مكاتب الدفع التابعين لجهات خارجية، الذين يتولون معالجة المعاملات المالية.
- أي عميل جديد مستعد لدفع سعر مرتفع على نحو غير معتاد.
- المعاملات التي تتضمن دولاً عالية المخاطر أو ملاذات ضريبية خارجية.
- المعاملات مع مصارف غير معروفة.
- طلبات غير معتادة، على سبيل المثال تحويل العملات في سلسلة من المدفوعات الصغيرة التي غالباً ما تكون دون حد المراجعة الرقابية على التحويلات المالية في دول يعينها وتُفَل خارج البلاد أو تنفيذ المدفوعات من خلال وسائل لا يسهل تتبعها، مثل النقد.
- المعاملات النقدية.

مسؤولياتك

في حال وجود أي مخاوف، ينبغي استشارة أحد كبار المديرين، وخاصة في حالة أي معاملات نقدية ذات قيمة عالية أو طرح تلك المخاوف من خلال قنوات "الإبلاغ" الخاصة بشركة Hunting.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

4-9- الاحتيال

ينص القانون في المملكة المتحدة على جريمة مؤسسية تعرف باسم "الفشل في منع الاحتيال"، بموجبها تتحمل أي مؤسسة المسؤولية الجنائية إذا ارتكب أحد موظفيها أو وكلائها أو الشركات التابعة لها أو أي "شخص آخر ذي صلة" (أي شخص يقدم خدمات لصالح Hunting أو بالتبعية عنها) عملاً احتيالياً بقصد تحقيق منفعة للمؤسسة، وكانت المؤسسة تفتقر إلى إجراءات معقولة لمنع الاحتيال.

يُعد تنفيذ نظام قوي يتألف من ضوابط داخلية الطريقة الأساسية لكشف الاحتيال ومنعه. تشمل الإجراءات الوقائية الأخرى ضد الاحتيال إجراء عمليات تدقيق أممي شاملة على الموظفين المحتملين وإجراء العناية والواجبة على الشركاء التجاريين المحتملين وتقديم دورات تدريبية من أجل التوعية بالاحتيال وتطبيق مبدأ فصل الواجبات في ما يتعلق بتقديم التقارير المالية وتأمين المعلومات الحساسة من خلال التثقيف وضوابط الوصول ومتابعة اتجاهات الاحتيال الحديثة وأساليبه.

لا تتسامح Hunting مع أي أنشطة احتيالية تقوم بها الكيانات التجارية أو الوحدات أو الموظفون أو شركاء الأعمال. يتحمل الموظفون جميعهم مسؤولية ضمان مزاولة عملهم بأقصى درجات النزاهة والأمانة في كل تعاملاتهم التجارية.

مسؤولياتك

إذا كنت تشبته في أي نشاط احتيالي أو في أن Hunting تتعرض للاحتيال، فأبلغ عن تلك المخاوف على الفور لأحد كبار المديرين أو من خلال قنوات "الإبلاغ" الخاصة بالشركة.

تقع مسؤولية التواصل مع القسم المركزي للشؤون المالية الخاص بالمجموعة على الموظفين جميعهم لضمان الامتثال لكافة القوانين واللوائح المحلية ذات الصلة.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

مجتمعاتنا

05

1-5 - Hunting ومجتمعاتها

2-5 - التبرعات الخيرية

3-5 - التبرعات السياسية

1-5 Hunting ومجتمعاتها

تشجع المجموعة موظفيها ووحدات الأعمال على المشاركة في مجتمعاتهم المحلية حيثما أمكن. ونسعى جاهدين إلى أن نكون عضوًا موثوقًا به في كل مجتمع نخرط فيه، مع ضمان التحسين المستمر للطرق التي يمكننا من خلالها الإسهام في مجتمعاتنا المحلية وبناء علاقات طويلة الأمد.

نراقب بعناية التأثيرات الاجتماعية لأنشطتنا التجارية ونعمل مع مجتمعاتنا المحلية للتخفيف من حدة التأثيرات السلبية المترتبة على هذه الأنشطة. كما نهدف إلى الاستجابة بشكل مسؤول إلى أي ملاحظات نتلقاها.

نحترم كافة الثقافات والعادات ونشجع الموظفين جميعهم على احترام أي شخص يتعاملون معه. وسيتم التحقيق في أي تعليقات سلبية أو مهينة تصدر عن أي موظف في بيئة العمل ضد ثقافة بعينها وهو ما قد يؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي بحقه.

مسؤولياتك

ينبغي لأي موظف يشعر أن أحد المجتمعات المحلية تتعرض للازدراء أو أن تصرفات أحد الأفراد تجاه أحد المجتمعات لا تتماشى مع هذه المدونة، الإبلاغ عن أي مخاوف على الفور.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

2-5 التبرعات الخيرية

التبرعات الخيرية هي أي شيء ذي قيمة يُقدَّم إلى أي منظمة خيرية أو غير هادفة للربح أو أي رعاية تُقدَّم مجانًا إلى مؤسسة خيرية أو غير هادفة للربح أو أي إنفاق في سبيل تنمية مجتمع ما.

تواصل Hunting تفاعلها مع المجتمعات المحلية التي نزاوّل فيها أعمالنا ودعمها لها، مع تشجيع كل وحدة أعمال على تطوير مبادراتها الخاصة بالمشاركة المجتمعية، بما يتوافق مع الممارسات المحلية وقيم Hunting المؤسسية. كما يتم تشجيع رعاية المجتمعات المحلية أو تقديم التبرعات الخيرية، التي يوافق عليها أحد أعضاء مجلس إدارة Hunting PLC أو لجنيتها التنفيذية.

نتوقع أن تسجل كافة التبرعات الخيرية لدى قسم الأمانة العامة في الشركة كجزء من تقرير الأخلاقيات نصف السنوية والسنوية الكاملة. ونستمر في مراجعة تلك التبرعات ومراقبتها والتأكد من صحتها عند الضرورة للتحقق من مشروعية التبرع أو الرعاية.

على الرغم من أننا نشجع على التبرع للأسباب الخيرية والمبادرات التي تدعم الجمعيات الخيرية، فإننا نحرص على توجيه تلك التبرعات إلى أغراض مشروعة ولا تُستخدم كحافز لأحد شركاء الأعمال سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

مسؤولياتك

نشجع الموظفين على الإبلاغ عن أي تبرعات يعتقدون أنها ليست مشروعة أو لا تتفق مع مدونة القواعد.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا

3-5 التبرعات السياسية

التبرعات السياسية هي أي شيء ذي قيمة يُقدَّم إلى أي منظمة سياسية أو أي رعاية تُقدَّم مجانًا إلى منظمة سياسية.

لا تقدم Hunting أي تبرعات سياسية. بينما يحق للموظفين، بصفتهم أفرادًا، تقديم إسهامات سياسية شخصية والانخراط في النشاط السياسي المشروع، ومع ذلك لا بد من توضيح أن آراءهم وأفعالهم الشخصية تمثلهم هم ولا تعكس موقف Hunting.

لا يمكن للموظفين استخدام موارد شركة Hunting بشكل مباشر أو غير مباشر للمساعدة على تمويل الحملات السياسية أو الأحزاب أو المرشحين السياسيين. كما لا يمكن استخدام أموال Hunting لتقديم تبرعات سياسية تحت ستار التبرعات الخيرية أو لدعم لجان العمل السياسي.

مسؤولياتك

إذا اعتقد أحد الموظفين أن عمله السياسي الشخصي قد يتعارض مع مصالح Hunting، مثل رغبته في تولي منصب عام أو منصب في مجلس محلي، فيتعين عليه مناقشة الأمر مع مديره المباشر مسبقًا.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى: سياساتنا



