



شركة الحفر المصرية
EGYPTIAN DRILLING COMPANY

لائحة السلوك
الوظيفي
مايو ٢٠٢٣



المحتويات

٢	تبني وتطبيق قيم الشركة
٣	كلمة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
٤	المراد بقيم الشركة
٦	مسؤولية الموظف
٧	الالتزام بالقانون
٧	توقعات الشركة
١٠	الموظفون
١١	التنوع والشمول
١١	علاقات العمل
١١	تعارض المصالح
١٢	حماية البيانات
١٢	التواصل عبر شبكات التواصل الاجتماعي
١٣	النشاط السياسي
١٣	المظهر العام للموظفين
١٤	الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة
١٥	مكافحة الرشوة والفساد
١٥	التعامل مع المسؤولين الحكوميين
١٦	التعاون مع الجهات الخارجية
١٧	الهدايا والضيافة
١٨	قانون المنافسة
١٩	الرقابة على التجارة
١٩	التواصل مع وسائل الإعلام
٢٠	النزاهة المالية
٢١	التقارير والضوابط المالية
٢٢	مكافحة غسيل الأموال
٢٢	الغش
٢٤	الصحة والسلامة والأمان
٢٦	إلتزام الشركة نحو التنمية المستدامة
٢٧	المسؤولية الاجتماعية للشركة
٢٧	التبرعات الخيرية
٢٨	البيئة
٢٩	إحترام حقوق الإنسان
٣٠	حماية أصول الشركة
٣١	الملكية الفكرية
٣١	المعلومات السرية
٣١	الأصول المادية
٣١	أمن المعلومات
٣٣	المبلغون عن المخالفات
٣٣	سياسة عدم الانتقام
٣٤	أين يمكنني الحصول على المساعدة أو التوجيه؟
٣٥	على من أطرح أسئلتني؟



١٣
٣
تبنى وتطبيق قيم الشركة

كلمة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب



رئيس مجلس الإدارة
والعضو المنتدب
أسامة كامل

مع إستمرار شركة الحفر المصرية بالنمو والتطور لتصبح أكثر نجاحاً، يتعين علينا أداء أعمالنا بمقاييس عالية من النزاهة والادخلاق للحفاظ على ثقة أصحاب المصالح. وهذا يعني أن نكون قدوة يحتذى بها في طريقة أداء أعمالنا وكيفية التصرف تجاه زملائنا وعملائنا وشركائنا في العمل والمستثمرين.

إن لائحة السلوك الوظيفي هي دليل شامل في كيفية أداء الأعمال اليومية بصورة صحيحة.، وتقوم بتعزيز القيم الأخلاقية التي نود رؤيتها في مؤسستنا. إنها واحدة من أهم أساسيات إطار الحوكمة لدينا إلى جانب السياسات والإجراءات الأخرى التي ترشدنا لفهم كيفية المساهمة في بناء مناخ الشركة الأخلاقي الذي نسعى جاهدين من أجله .

يجب علينا جميعاً أن نطبق قيم شركة الحفر المصرية من خلال أفعالنا. من فضلك أطلب المساعدة إذا كان لديك سؤال أو استفسار وإذا لم تكن متأكدًا مما يجب عليك فعله في موقف ما فيرجى التحدث. عند مواجهة معضلة أخلاقية صعب حلها من المتوقع منك إتخاذ قرار مدروس بعناية من الناحية الاخلاقية وطلب الاستشارة من المصادر المتاحة .

يُتوقع من الموظفين قراءة وفهم لائحة السلوك الوظيفي، وتطبيق مبادئها في عملهم اليومي. وبالتالي ، يتحمل كل شخص مسؤولية شخصية لدمج معاييرنا وقيمنا الأخلاقية ضمن سلوكنا في مكان العمل. اللائحة متاحة باللغتين العربية والإنجليزية ، لضمان أن تكون في متناول الجميع.

إذا شاهدت أي حادثة تُمثل انتهاك لائحة السلوك الوظيفي ، فيرجى استخدام نظام «مراقبة مخاطر السلامة» وإبلغ مديرك المباشر، أو إبلاغ إدارة المراجعة الداخلية أو أرسل إلينا بريدًا إلكترونيًا على whistleblower@egyptian-drilling.com

مع خالص التحية والتقدير

المراد بقيم الشركة

تشتمل اللائحة علي المبادئ الإرشادية للسلوك بناء على قيم الشركة والتزامنا نحو شركة الحفر المصرية ونحو الموظفين والعملاء والمجتمع.

ولقد تأصلت المبادئ الخمسة الأساسية وترسخت في أعمالنا وكانت وستظل المبادئ الإرشادية الحاكمة لتطوير ونمو شركة الحفر المصرية.

وستظل تلك القيم الأساس الذي يضمن نمو شركتنا في المستقبل بشكل مستدام في ظل الظروف الاقتصادية و السوقية الحالية والتي تشهد تطورًا سريعًا.

الاهتمام المستمر	اهتم جيدا باليوم واستعد بهمة للغد.
التواضع	استمع للآخريين وتعلم منهم وشاركهم وامنحهم الفرص
الإستقامة	كلمتنا ميثاق شرف
الموظفون	البيئة المناسبة للشخص المناسب
إسم الشركة	إسمنا هو تجسيد لقيمنا وسعيانا بحماس لتحقيق المزيد





مسؤولية الموظفين

مسؤولية الموظف

اطلب المساعدة إذا كان لديك شك في القرار أو العمل الذي تريد تأديته ما اذا كان يعتبر قانونيًا و صحيحًا أم لا. وأسأل نفسك بعض الاسئلة البسيطة :

- هل التصرف الذي تشعر بالقلق تجاهه يعد تصرفًا قانونيًا؟
- هل يتوافق مع قيم ميثاق الشرف المهني لشركة الحفر المصرية؟
- هل يعرض شركة الحفر المصرية لأذية أخطار غير مقبولة ؟
- هل يتماشى مع التزامنا وتعهدنا تجاه الآخرين؟
- كيف يبدو هذا التصرف للآخرين - مديرك أو زملائك أو عائلتك؟
- كيف سيبدو هذا التصرف إذا نشر في الصحف ؟
- هل تشعر بأنه تصرف سليم؟

قد يبدو من الأسير التزام الصمت أو التغاضي عن تلك الملاحظات، لكن إلتزامنا بالسلوك الأخلاقي يعني أننا يجب ألا نتجاهل أية مسألة قانونية أو أخلاقية يتعين معالجتها.

الإلتزام بالقانون

بصفتك أحد موظفي شركة الحفر المصرية يجب أن تلتزم بجميع القوانين واللوائح الحكومية المطبقة في الأماكن التي نعمل بها. ولا تعفيك الضغوط التي تتعرض لها من مديرك أو مطالب وظروف العمل من الإلتزام بالقانون.

تخضع شركة الحفر المصرية لقوانين الدول التي تعمل بها، وتؤثر القوانين المحلية لإحدى الدول على كيفية تنفيذ أعمالنا في دولة أخرى. ومن الأهمية بمكان - أثناء تنفيذ أعمال شركة الحفر المصرية - ألا تعي فقط القوانين المحلية السارية على بلدك الأم، بل تتجاوز ذلك إلى معرفة كيفية خضوعك لقوانين دول أخرى. وإذا واجهت تعارضًا بين تلك القوانين، أو إذا وجدت أن الاعراف والأعمال المحلية أو الممارسات الاجتماعية تتعارض مع تلك القوانين، فاطلب المساعدة.



توقعات الشركة

تهدف لائحة السلوك الوظيفي إلى تقديم المبادئ الإرشادية للسلوك الوظيفي بالشركة، إلا أنها لا يمكن ان تغطي جميع المواقف أو الحالات التي يمكن أن تحدث.

بصفتك موظفًا في شركة الحفر المصرية، يتوقع منك أن تلتزم بما يلي:

- أن تقرأ لائحة السلوك الوظيفي والسياسات وأدلة العمل ومصفوفة تفويض السلطات لشركة الحفر المصرية وتفهمهم جيدا وتلتزم بهم، ويؤدي عدم الإلتزام بلائحة السلوك الوظيفي أو السياسات أو أدلة العمل أو مصفوفة تفويض السلطات إلى خضوع الموظف الغير ملتزم لإجراء تأديبي مناسب بموجب قانون العمل.
- أن تطلب المساعدة عندما يكون لديك شك فيما إذا كان القرار أو الفعل الذي تفكر فيه قانونيًا أو موافقًا للائحة السلوك الوظيفي أم لا.
- أن تعي أنك تتحمل مسؤولية الإبلاغ فورًا عن أي نشاط تعتقد أنه ينتهك لائحة السلوك الوظيفي.
- أن تحترم القوانين وتلتزم بها وتطبق اللوائح المرتبطة بها.
- أن تتصرف وفق رأيك المهني والموضوعي وأن تتجنب سلوكيات التمييز السياسي أو الديني أو العرقي أو بسبب اللون او النوع.
- أن تُظهر التزامك بالنزاهة والأخلاق من خلال تنفيذ الأعمال وفق أعلى معايير السلوك المهني والأخلاقي.
- أن تعمل بإخلاص وكد لتحقيق أفضل معايير جودة العمل.
- أن تؤدي مهام العمل بكفاءة وفاعلية حرصًا على موارد الشركة.
- أن تتعاون تعاونًا تامًا عند إجراء أي تحقيق أو مراجعة من جانب أي من الأطراف المعنية (الجهاز المركزي للمحاسبات، والمراجعين الخارجيين، والمراجعين الداخليين). ويشمل ذلك إعطائهم الدلووية فى الإجابة عن الأسئلة بصدق وشفافية كاشفًا جميع المعلومات ذات الصلة.



إذا كنت مديرًا في شركة الحفر المصرية، يتوقع منك تطبيق ما يلي بالإضافة إلى ما سبق:

- أن تكون قدوة للموظفين قولاً و فعلاً.
- أن تُشجع على الحوار المفتوح والصادق مع الموظفين، وتحثهم على طرح أسئلتهم ومناقشة مخاوفهم، وتخبرهم عندما يتم حل المشكلة.
- أن تُقدّر أي موظف وتدعمه عندما يتقدم لمناقشة أي مشكلة أو يبلغ عن أي إنتهاك محتمل، وتتعهد بعدم تعرضه لأي انتقام جراء فعله ذلك.
- أن تحرص على التنفيذ الفوري لخطط العمل المتعلقة بمخاطر عدم الالتزام.
- أن تدعم سياسات وإجراءات شركة الحفر المصرية الموضوعة لمنع المخالفات أو السلوك الغير قانوني وكشف تلك الحالات.
- أن تناقش هذه اللائحة وقيم الشركة مع فريق العمل وتؤكد من تدريب الموظفين واستيعابهم وإلمامهم بتلك السياسات والإجراءات ومخاطر عدم الالتزام.
- أن تتابع وترصد التزام الافراد بالسلوكيات الاخلاقية.
- أن تطبق العمل بلائحة السلوك الوظيفي بشكل متواصل وثابت.
- أن تحترم حقوق الافراد وتعامل أفراد فريقك بالاحترام المهني الواجب.

الشركات التابعة والفروع

على جميع الشركات التابعة لشركة الحفر المصرية أو فروعها الالتزام بلائحة السلوك الوظيفي والسياسات الخاصة بالشركة.

الجهات الخارجية التي تمثل شركة الحفر المصرية

نتوقع من جميع الجهات الخارجية الممثلة لشركة الحفر المصرية، أو التي توفر أشخاصًا للعمل في أي من مواقعنا، أن تلتزم بلائحة السلوك الوظيفي لدينا. وأن توقع على الملحق «أ» من العقد والذي يشمل لائحة السلوك الوظيفي للجهات الخارجية.



الموظفون

تحرص شركة الحفر المصرية على جذب أفضل وأمهر الموظفين من جميع القطاعات والحفاظ عليهم، وتحرص الشركة على اختيار أفضل المرشحين المناسبين اعتمادًا على جداراتهم ومهاراتهم وشخصياتهم.

من الحقوق الأساسية التي توفرها الشركة للموظفين تكافؤ الفرص في التوظيف والرواتب والتطوير وتوفير بيئة عمل خالية من التمييز والمضايقات. وتلتزم بتوفير مكان عمل إيجابي للموظفين تتساوى فيه الفرص وتحترم فيه الاختلافات.

التنوع والشمول

تحرص الشركة على معاملة جميع الموظفين معاملةً عادلة يتمتعون فيها جميعًا بتكافؤ الفرص.

توفر الشركة بيئةً شاملة وفرصًا متكافئة فيما يتعلق بالتوظيف والتطوير، فنحن نقدر الأفراد الذين يضيفون لشركتنا مهارات ومواهب وأراءً متنوعة، فتنوع الفكر يجعلنا أقوى.

يعامل جميع موظفي شركة الحفر المصرية وجميع المتقدمين للوظائف معاملةً عادلة ونزيهة قائمة على الاحترام، ولا تمارس الشركة التمييز تجاه أي شخص بسبب العرق، أو الجنس، أو العمر، أو الإعاقة، أو الدين، أو الآراء السياسية، أو الآراء الأخرى، أو بسبب الخلفية الثقافية.

يسري ذلك على جميع الإجراءات التي تتصل بالموظفين، مثل قرارات التوظيف والترقية. ونحرص دومًا على اختيار أكفء شخص لشغل أي منصب، ويختار هذا الشخص بعناية من بين أكبر عدد ممكن من المرشحين، ونضمن توفير بيئة شاملة تدفع الموظفين لتحقيق نتائج استثنائية في العمل.

علاقات العمل

تعزز الشركة العلاقات البناءة والنزيهة مع القوة العاملة لدينا.

موظفو الشركة هم العنصر الأساسي والجوهر لنجاح شركة الحفر المصرية. وتلتزم الشركة ببناء علاقات بناءة ومثمرة مع الموظفين وممثليهم، وكذلك مع موظفي المقاولين الذين نتعامل معهم، حرصًا منا على توفير ظروف عمل جيدة وعادلة. ونحترم حقوق العمل الأساسية لموظفينا، وسنوفر لهم بيئة عمل صحية وآمنة، وسنعامل الموظفين باحترام وكرامة، ولن نتهاون مع أي سلوك تمييزي، أو مع عمالة الأطفال، أو العمل بالإكراه.

بدورهم، يجب أن يلتزم الموظفون بما يلي:

- التعاون التام مع المدراء وإخطارهم بأي تحديات يواجهونها.
- الحفاظ على علاقات جيدة مع زملائهم والعمل معًا لتحقيق أهداف الشركة.
- أن يكونوا قدوةً حسنةً لمرؤوسيتهم وأن يعملوا على تطوير مهاراتهم ويمدوا لهم يد المساعدة ويحثوهم على تحسين أدائهم.
- لا يشاركوا أو يؤثروا بشكل مباشر في اختيار أو توظيف أحد من أفراد عائلتهم المقربين.

تعارض المصالح

تدعم الشركة الشفافية وصحة المعاملات من خلال تجنب تعارض المصالح.

يتوقع من الموظفين أن يكرسوا وقتهم وانتباههم خلال ساعات العمل لتحسين أعمال شركة الحفر المصرية. ولا يجوز لهم العمل بغرض آخر بخلاف ذلك خلال تلك الساعات. ولا يجوز أيضًا أن يشتركوا، في أي وقت، أو يعملوا أو يرتبطوا بأي شركة أو مشروع أو نشاط يتعارض مع عملهم لدى شركة الحفر المصرية أو يتعارض مع مصالحها دون الحصول على موافقة كتابية مسبقة من الشركة. وعندما يعمل أحد أصدقاء الموظف المقربين أو أحد أفراد أسرته لدى شركة منافسة أو عميل منافس أو مورد أساسي، فقد يؤدي هذا إلى تعارض مصالح محتمل ويجب الكشف عن تلك المعلومة، وإبلاغ الإدارة المختصة بالنشاط بجميع بيانات الشخص الذي تنطبق عليه هذه المواصفات.

من الضروري أن يتوخي العاملون واقرباؤهم الحرص للتأكد من أن استثماراتهم لا ينجم عنها تضارب مصالح قد يؤثر في قدرة الموظف على اتخاذ قرارات موضوعية بالنيابة عن شركة الحفر المصرية.

يمكن أن ينشأ تضارب المصالح إذا تم الاستثمار في شركات المنافسين أو الموردين أو العملاء، لذلك فإن هو «الحصة الفعلية»

فى أى شركة منافسة أو مورد أو عميل ، تتطلب موافقة كتابية مسبقة من مديرك المباشر . والمقصود بمصطلح «حصّة فعلية» أية حصّة اقتصادية قد تؤثر على قراراتك أو تعطي الانطباع بأنها تؤثر عليها.

لا تستثمر أبداً فى شركة تابعة لمورد إذا كان لديك أى دور فى اختيار المورد أو تقييمه، أو التفاوض معه، أو إذا كنت تشرف على أى شخص يتولى مثل هذه المسؤولية.

تتوفر المزيد من المعلومات فى « إجراءات تعارض المصالح » و « سياسة تعيين القارب » الموجودة فى دليل الموارد البشرية.



نقاط تستحق التفكير

- هل أخفيت عن مديري أى موقف محتمل قد ينطوي على تعارض مصالح أو يبدو أنه كذلك؟
- هل اتخذت قرارات خاصة بالعمل حسب ميولي الشخصية؟ هل انحزت لبعض الأفراد المقربين مني؟
- هل اخترت موردين تم رفضهم من شركة الحفر المصرية بموجب إجراءات تقييم الموردين؟
- هل تجاهلت إبلاغ إدارة شركتي عن أن أحد أصدقائي أو أفراد أسرتي يعمل لدى عميل خاص بشركة الحفر المصرية أو لدى شركة منافسة؟

حماية البيانات

نحن نقدر خصوصية الموظفين لدينا.

عندما نطلب جمع بيانات شخصية، فإننا نطلعهم على سبب حاجتنا إلى تلك المعلومات. ولن نستخدم تلك المعلومات إلا فى أغراض العمل المحددة والمشروعة، سنحتفظ بها بأمان طوال المدة المطلوبة فقط وليس لمدة أطول مما هو ضروري.

الإطلاع على البيانات الشخصية يقتصر بشكل صارم على العاملين بالشركة الذين لديهم تفويضاً صريحاً للإطلاع عليها وكذلك حين تقتضي حاجة العمل لتلك المعلومات، لذا إن لم يكن لديك تفويض أو سبباً مقبولاً يرتبط بالعمل ، لا تحاول الحصول على هذه المعلومات.

يجب على الأشخاص المصرح لهم بالإطلاع على بيانات العاملين الشخصية استخدامها للغرض الذي تم جمعها من أجله فقط مع الالتزام بالسرية التامة فى تداول تلك البيانات.

يحظر الإبداء بأية بيانات شخصية تخص العاملين إلى أى شخص داخل أو خارج شركة الحفر المصرية بدون تفويض صريح يفيد ذلك.

التواصل عبر شبكات التواصل الاجتماعي

تحرص الشركة على حماية اسمها دون أن يؤثر ذلك على الشفافية.

تعمل الشركة وفق قيمها وتحرص على الإلتزام بالاحترام والشمولية فى تواصلها عبر شبكات التواصل الاجتماعي.

نحن ندرك أهمية التفاعل من خلال شبكات التواصل الاجتماعي وندعم استخدامها استخداماً مسؤولاً ومعقولاً. وينبغي أن يتم التعامل مع جميع ما ينشر على الصفحات الشخصية فى شبكات التواصل الاجتماعي أو المواقع الإلكترونية، مثل LinkedIn, Facebook, Twitter، معاملة المحتوى العام وينبغي ألا يُكشف فيه عن أى معلومات سرية. وينبغي أن يتم توضيح أن التعليقات على شبكات التواصل الاجتماعي تمثل آراء شخصية ولا تعكس آراء الشركة، ما لم يكن ناشرها ممثلاً مفوضاً عن الشركة. ونتوقع من جميع العاملين بشركة الحفر المصرية أو المتعاونون معها أن يراعوا أثر ذلك على اسم الشركة ويتجنبوا أى تواصل يضر بسمعة الشركة أو يسيء إليها. وينبغي أن تكون التعليقات على المنشورات تعليقات بناءة تعكس قيم الشركة ومبادئها. ، وألا تتعرض تلك التعليقات للحريات و الحياة الشخصية لأي فرد من أفراد الشركة، وألا تخرج التعليقات عن إطار الذوق العام و ألا تشمل أى نوع من الشتائم والسباب.

كشف المعلومات

- ستتم ملاحظة أمانتك أو عدم أمانتك بسهولة وسرعة فى بيئة شبكات التواصل الاجتماعي. فضلاً احرص على تمثيل مبادئ شركة الحفر المصرية بنزاهة.
- المتحدثون المفوضون: لا يجوز أن يتحدث أى شخص عبر وسائل التواصل الاجتماعي سوى المتحدثين المفوضين فقط.

- كن مسؤولاً: إذا نشرت منشورًا على أي موقع إلكتروني أو صفحة أو مجموعة بخلاف تلك الخاصة بشركة الحفر المصرية مستخدمًا شعار الشركة، فضلًا استخدم الجملة التالية لإخلاء المسؤولية: «أي محتوى ينشر على هذا الموقع يعبر عن رأيي الشخصي، ولا يمثل موقف شركة الحفر المصرية أو إستراتيجياتها أو آرائها».
- تحديث المعلومات: إذا تركت العمل لدى شركة الحفر المصرية، فلا تنس أن تُحدث بيانات عملك على جميع مواقع شبكات التواصل الاجتماعي.

الحماية

إحرص على ألا تؤدي الشفافية إلى مخالفة التوجيهات الخاصة بسرية المعلومات أو التوجيهات القانونية في شركة الحفر المصرية عند التحدث عن أخبار الشركة، أو تتعارض مع خصوصيتك الشخصية. ويجب أن تكون على علم بأن أي معلومة تشاركها عبر الإنترنت يمكن الوصول إليها - فكل شيء على الإنترنت يكون متاحًا للعمامة ويمكن البحث عنه. وتحمل أنت وحدك مسؤولية ما تكتبه.

- المراجعة أولًا: احرص على ألا تنشر معلومات سرية عند نشر وصف وظيفتك على شبكة LinkedIn. وإذا لم تكن متأكدًا مما ينبغي نشره، يمكنك مراجعة المدير المباشر. ومن بين الموضوعات التي يحظر تناولها، المسائل القانونية، والمعلومات المالية الغير منشورة، ومعلومات الشركة الغير مكشوف عنها. ويُرجى أن تحترم أيضًا الإسم التجاري وأسرار العمل.
- أنت مسؤول عن نفسك: يُسمح للموظفين بإظهار علاقاتهم بالشركة عند النشر، ولكن يجب أن يبينوا بوضوح أن المحتوى المنشور عبر الإنترنت يعبر عن أشخاصهم فقط وليست تابعة للشركة. ولا تتحمل الشركة أي عواقب تنتج عن المحتوى الذي ينشره الموظفون.
- لا تُشارك المعلومات الحساسة: ينبغي ألا تُشارك أي محتوى يتعلق بمعلومات الشركة الحساسة عبر مجتمع الإنترنت خارج الشركة (لا سيما المعلومات المذكورة في شبكات الشركة الداخلية). ويحظر تمامًا كشف معلومات مثل خطط الشركة والعمليات الداخلية والشؤون القانونية.
- لا تنتقد المنافسين (أو الشركة): يجب ألا تقوم بنشر أي شيء إيجابي أو سلبي عن الشركات المنافسة لنا ما لم تحصل على موافقة كتابية منهم بالنشر.

النشاط السياسي

يتسم أداء شركة الحفر المصرية تجاه المشاركة السياسية بالبساطة وإمكانية التطبيق:

- لا تشارك الشركة بطريقة مباشرة في نشاط الأحزاب السياسية.
 - لا تساهم الشركة بأية تبرعات سياسية سواء كانت نقدًا أو عينًا.
- تؤمن شركة الحفر المصرية بحق العاملين في المشاركة كأفراد في العملية السياسية، وبالطريقة التي تناسب الدولة، ولكن يجب التأكيد بأنك لا تمثل الشركة عندما تشارك في الأنشطة السياسية.
- عند اشتراكك في أية أحزاب سياسية أو مشاركات سياسية و إدلاءك بأية تصريحات، فتأكد أن ذلك يمثل رأيك الشخصي و ليس رأي الشركة

المظهر العام للموظفين

- شركة الحفر المصرية بيئة عمل ملتزمة بالحفاظ على أعلى مستوى للمظهر المهني.
- المظهر المهني هام خلال ساعات العمل وسوف يلتزم الموظفون بالعناية بمظهرهم والزّي المناسب ليكون على أعلى مستوى.
- في حالة عدم التأكد ووجود أي استفسارات من فضلك توجه الى مديرك المباشر او إدارة الموارد البشرية.
- تتوفر المزيد من المعلومات في «سياسة الزي المهني» الموجودة في دليل الموارد البشرية.



الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة

الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة

تعمل شركة الحفر المصرية في مصر و خارجها ومن ثم يجب الإلتزام بالقوانين المطبقة في مختلف الدول، والعمل بنزاهة وفقاً لقيم الشركة التي نؤمن بها.

مكافحة الرشوة والفساد

لا تتهاون الشركة أبداً في حالات الرشوة والفساد.

تعني الرشوة تقديم أو تلقي أموال أو غيرها من المزايا للتأثير على أو لإقناع شخص للقيام بشيء ما، لاسيما شيء لا يتسم بالنزاهة، أو غير مشروع للحصول على مزايا تجارية غير عادلة، ويعنى الفساد الاستخدام غير الشريف للسلطة أو المركز الوظيفي لتحقيق مكاسب شخصية.

لا تتهاون الشركة أبداً مع حالات الفساد والرشوة مهما صغرت قيمتها. ولا تقدم الشركة الرشوة أو الإتاوات أو أي شيء ذي قيمة - أو تسمح بذلك أو تقبله - بغرض الحفاظ على أعمالها أو الحصول على فرصة أو أي ميزة أخرى ليست من حق الشركة.

ويعني ذلك أيضاً أنه يجب على الموظفين والوكلاء ألا يقبلوا أو يقدموا أو يعدوا بتقديم أي شيء يمكن تفسيره بأنه يهدف إلى التأثير غير المشروع على قرار حكومي أو تجاري. ويمكن أن يتخذ الفساد أشكالاً عديدة؛ فهو لا يقتصر فقط على تقديم أموال، فبعض الهدايا أو الضيافة يمكن أن تُعد رشوة.

مثال

- لا تعقد اتفاقاً سرياً مع مسؤول حكومي يقضي بأننا سنتعاون مع مقاول فرعي يطلبه المسؤول الحكومي.
- لا تقدم «رشوة» لأي شخص مقابل الحصول على أي أعمال.
- لا يختلف تقديم قسيمة شراء عن تقديم الأموال.



نقاط تستحق التفكير

- هل أقبل أو أقدم أي شيء يمكن أن يؤثر على عملية اتخاذ القرار؟
- هل نعمل شيئاً بطريقة غير مباشرة لعدم قدرتنا على فعله بطريقة مباشرة؟
- هل نُعير سجلاتنا المحاسبية عن طبيعة المعاملة بطريقة غير صحيحة؟

التعامل مع المسؤولين الحكوميين

تحت الشركة على الشفافية والتعامل بشكل قانوني مع المسؤولين الحكوميين.

إن التعامل مع المسؤولين الحكوميين غالباً جزء لا يتجزأ من تنفيذ أعمال شركة الحفر المصرية، فالحكومات هي الجهات المنظمة لأنشطتنا وشركة الحفر المصرية هي إحدى شركات الهيئة العامة للبتروول. وتفرض بعض السلطات القضائية إجراءات وقواعد صارمة على كيفية تعامل موظفي القطاع الخاص مع المسؤولين الحكوميين. ويتحمل الموظف مسؤولية معرفته ومعرفة فريق عمله بأي إجراءات أو متطلبات تطبقها شركة الحفر المصرية قبل التعامل مع أي مسؤول حكومي أو قبل الدخول في أي تفاهات أو اتفاقات معه.

إذا تَصَمَّن نطاق عملك ضرورة الاتصال بمسؤولين حكوميين، أو طُلب منك تقديم معلومات متعلقة باستفسار أو تحقيق حكومي أو هيئة تنظيمية، يجب أن تتأكد من صحة ودقة المعلومات التي تقدمها، وبما يحافظ على المصالح الشرعية لشركة الحفر المصرية. احصل دائماً على مشورة الإدارة القانونية بشركة الحفر المصرية أو مديرك المباشر قبل الاستجابة لطلب غير مألوف للحصول على معلومات من قبل الجهات الحكومية أو الهيئات التنظيمية .

الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة

مثال

- لا توافق على تقديم ميزة مثل الهدايا أو الأموال النقدية، لمسؤول عام بصفته الشخصية للحصول على تراخيص أو موافقات تحتاجها الشركة.
- لا تقدم للمسؤولين الحكوميين الهدايا أو الضيافة خارج إطار دعوات غداء العمل المقبولة.

نقاط تستحق التفكير

- ينبغي أن تعرف أنه عند التعامل مع شركة مملوكة للدولة فإن موظفيها يعاملون معاملة المسؤولين الحكوميين.
- احرص على فهم أي قواعد خاصة تسري على التعامل مع المسؤولين الحكوميين في البلد التي تعمل بها.

التعاون مع الجهات الخارجية

تتحمل الشركة مسؤولية ما يفعله الآخرون نيابةً عنها.

يجب ألا نستعين بجهات خارجية، مثل المستشارين أو الاستشاريين، في تنفيذ ما يحظر علينا فعله بأنفسنا. وينبغي ألا تتعامل شركة الحفر المصرية مع الجهات الخارجية إلا عندما تقتضي ذلك حاجة العمل المشروعة، وبعد التحقق من أنه لا توجد أي ملاحظات على سابقة أعمالهم أو أنشطتهم.

تؤكد سياساتنا على تنفيذ الأعمال مع الجهات الخارجية وفق معايير سليمة وموضوعية وقانونية. ونشترط الإلتزام بالصدق والنزاهة والدقة في علاقاتنا مع العملاء والموردين والمقاولين والمؤسسات الحكومية، ويحظر القيام بممارسات الأعمال غير القانونية أو الأخلاقية، سواء قام بها موظفو الشركة أو أي شخص يعمل نيابةً عنها.

نتوقع من الجميع أن يتجنبوا ويبلغوا عن أي حالات تعارض مصالح أو سوء السلوك أو شبهة الانحياز .

يجب أن تلتزم أي جهة خارجية تمثل شركة الحفر المصرية في أي مجال بمبادئ لائحة السلوك الوظيفي هذه، وبأي لوائح أخرى خاصة مطبقة.

تستعين شركة الحفر المصرية بجهات خارجية لتوفير أشخاص للعمل في العديد من مواقعنا. ويجب إطلاع جميع موردي الموظفين أو العمال على لائحة السلوك الوظيفي الخاصة بنا، ويجب أن يوافقوا على إتاحتها (أو لائحتهم الخاصة المشابهة لتلك اللائحة) أمام أي شخص يعمل في مواقع شركة الحفر المصرية، وعلى تطبيقها عليهم.

تقضي سياسة شركة الحفر المصرية بتنفيذ جميع عمليات شراء المعدات والخدمات بموجب ما يلي:

- القوانين واللوائح والتشريعات السارية،
 - القوانين السارية في الدول الأجنبية ذات الصلة،
 - نظام إدارة الجودة الساري في شركة الحفر المصرية،
 - لائحة السلوك الوظيفي السارية في شركة الحفر المصرية.
 - ينبغي على جميع الموظفين التعامل بنزاهة مع موردي أو مقدمي الخدمات لشركة الحفر المصرية ومع موظفيهم.
 - ينبغي أن يكشف جميع موظفي شركة الحفر المصرية عن أي علاقة قرابة تربطهم بأي مورد أو مقدم خدمات.
- تتوفر المزيد من المعلومات في «لائحة السلوك الوظيفي للجهات الخارجية» الموجودة في دليل المشتريات واللوجستيات.

الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة

مثال

- لا تستعين بجهة خارجية لتمثيل شركة الحفر المصرية أمام المسؤولين الحكوميين إلا بعد التحقق من تلك الجهة الخارجية بشكل دقيق، ويجب ألا يوجد تعارض مصالح، وأن يكون لديها سابقة أعمال جيدة ووافقت على الإلتزام بلائحة السلوك الوظيفي والسياسات الأخرى.
- احرص على توثيق الخدمات التي تقدمها لك أي جهة خارجية لتتمكن شركة الحفر المصرية من إثبات القيمة التي حصلت عليها مقابل الأموال التي دفعتها.



نقاط تستحق التفكير

- هل تجاهلت الحصول على الموافقة المطلوبة قبل التعاون مع أي من مقدمي الخدمات المهنية؟
- هل تجاهلت فحص تاريخ مقدمي الخدمة عندما كان ذلك مطلوبًا؟
- هل لم أقم بتوثيق الخدمات التي قدمتها لنا الجهة الخارجية بشكل كافي؟

الهدايا والضيافة

على موظفي شركة الحفر المصرية ألا يقبلوا - من أي شخص تحصل منه الشركة على خدمات أو بضائع - أي نوع من الهدايا أو المكافآت التي يمكن أن تُعد تحريضًا أو مكافأةً لئداء عمل معين.

يجب أن يخطر الموظف رئيسه المباشر على الفور إذا علم بقيام أي من المقاولين أو الموردين بسلوك يخالف المبادئ سالفة الذكر.

يجوز أن يقبل الموظف الهدايا ذات الطبيعة المهنية مثل، المفكرات أو النتائج، وما شابه. ويجوز أن يقبل أيضًا الهدايا التي لا تتجاوز قيمتها المالية ١٠٠٠ جنيهًا مصريًا أو ما يعادلها. ويجوز أن يحضر حفلات عشاء العمل التي يقيمها ويدفع تكلفتها المقاولون أو الموردون، ولكن بعد أن يخطر المدير المباشر بذلك .

إذا تجاوزت الهدية القيمة المذكورة، فيجب ألا يقبلها الموظف.

ينبغي ألا يتم تقديم هدايا أو ضيافة بشكل غير لائق ويحظر تقديم أي وعود أو عروض بتقديم أي شيء ذو قيمة لأحد المسؤولين الحكوميين أو أحد ممثلي العملاء.

و تجدر الإشارة إلى أننا ندرك أنه للحفاظ على علاقات العمل، يمكن أن تُقدّم هدايا أو ضيافة محدودة ومعقولة، ومن المناسب والقانوني السماح بقبول وتقديم مثل هذه الهدايا والضيافة حينما لا يكون المستلم مسؤولًا حكوميًا، على أن يتم ذلك وفق سياسات الشركة.

احرص على فهم سياستنا واللوائح المحلية التي تسري علينا وعلى مستلم الهدية قبل قبول أو عرض أي هدية أو ضيافة، فقد يخضع المستلمون لسياسات أكثر صرامة من سياستنا. ويلزم الحصول على موافقة مسبقة من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب قبل تقديم أي هدية أو ضيافة لأحد المسؤولين الحكوميين أو لموظف يعمل في شركة مملوكة للدولة.

تتوفر المزيد من المعلومات في «سياسة الهدايا» الموجودة في دليل الموارد البشرية.

الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة

مثال

- دعوة عميل على غداء عمل في مطعم محلي أمر مقبول ولا يُعد من باب الضيافة.
- يُقصد بالضيافة أي حدث أو عرض أو نشاط مُصمم لتسليية الآخرين بخلاف العشاء المناسب و المعقول، مثال ذلك حينما يجب أن تشتري التذاكر أو تدفع رسوم دخول.
- لا تسمح لأي مستشار أو مورد بتقديم ضيافة للعملاء أو المسؤولين الحكوميين، ويشمل ذلك استضافتهم في المقاهي أو المطاعم.
- لا تقدم تذاكر لمناسبة لن يحضرها موظف شركة الحفر المصرية لاستضافة المدعو، ولا تقدم التذاكر للمسؤول لدى العميل ولعائلته أثناء تجديد العطاء أو العقد.

نقاط تستحق التفكير

- هل تجاهلت الحصول على موافقة مسبقة من مديري قبل تقديم هدايا وضيافة أو قبولها؟
- هل تجاهلت حقيقة أن قيمة الهدية المقدمة لا تتماشى مع لائحة السلوك الوظيفي الخاصة بشركة الحفر المصرية؟
- هل تجاهلت الحصول على موافقة مسبقة من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب على تقديم هدايا أو ضيافة لمسؤولين حكوميين، من بينهم موظفين في شركات مملوكة للدولة؟
- استخدم اختبار «الصراحة» عند تقديم هدية أو ضيافة: هل سأكون مرتاحًا عند ذكر هذا الحدث في الجرائد؟ تذكر دائما أن المشريعين يضعوا حدودًا ضئيلة للهدية المقبولة، ولهذا يجب الحصول على موافقة مسبقة على أي هدية تزيد قيمتها عن ١٠٠٠ جنيهًا مصريًا.
- طَيق اختبار «الصراحة» المذكور أعلاه عند تحديد ما إذا كان غداء العمل مناسبًا و معقولًا أم لا.

قانون المنافسة

تتنافس بنزاهة وندعم المنافسة.

تدعم الشركة المنافسة الحرة والشريفة في مجال عملها، مع السعي نحو توفير حلول تجارية متميزة لعملائنا.

إن تعاملتنا مع منافسينا تعاملات محدودة. عندما نتعامل مع الشركات المنافسة - مثلما يحدث في سياق مجموعات الاعمال أو المشروعات المشتركة - فإننا لا نتبادل المعلومات التجارية الحساسة أو نناقش معهم فرصًا أو أسواقًا بعينها دون الحصول على موافقة مسبقة من إدارة الشؤون القانونية. ويتم البحث عن فرص الأعمال الجديدة بعيدًا عن الشركات المنافسة، ما لم تكن الفرصة هي عطاء أو استحواذ مشترك.

يجب في مثل هذه الحالات استشارة إدارة الشؤون القانونية قبل إجراء تلك المناقشات.

مثال

- لا تتوافق أو تتناقش مع المنافسين في التسعير، الكفاءة، العملاء، الأسواق أو قرارات تقديم العطاء بخصوص أحد المشروعات، أو خطط الأعمال الأخرى أو الإستراتيجية التجارية - حتى وإن كان ذلك بطريقة غير رسمية. وإذا كنت ترى أن هناك سبب قانوني لذلك، فاحرص دومًا على الإتصال بإدارة الشؤون القانونية أولًا.
- لا تتبادل المعلومات التجارية الحساسة مع الشركات المنافسة المحتملة، مثل الأسعار أو الإستراتيجيات التجارية.
- يجب استشارة إدارة الشؤون القانونية قبل القيام بالتواصل مع منافسين محتملين أو حاليين في إطار إحدى المناقصات، أو مع الشركات التي قد نهتم بالاستحواذ عليها.

الالتزام بالقانون والتعامل بنزاهة

نقاط تستحق التفكير

- هل تجاهلت الحصول على المشورة القانونية قبل التعامل مع المنافسين؟
- هل تجاهلت حتمية عدم مشاركة المعلومات التجارية الحساسة مع أحد المنافسين أو إحدى الجهات الخارجية التي قد تشاركها بدورها مع أحد المنافسين؟
- هل تجنبنا الحصول على مشورة إدارة الشؤون القانونية أثناء التفكير في مشروعات الأعمال الجديدة؟

الرقابة على التجارة

نحترم العقوبات وقرارات الحظر التجارية الدولية.

نُقيّد ضوابط التجارة الخارجية الصفقات التجارية مع دول ومنظمات معينة وأشخاص بعينهم. وتأخذ تلك الضوابط شكل القيود على تصدير أو استيراد منتجات أو تقنيات معينة؛ أو قد تحظر جميع التعاملات مع بلدان أو أشخاص بعينهم. وسياستنا في هذا الصدد، هي الإلتزام بتلك القيود حيثما نريد تنفيذ الأعمال.

التواصل مع وسائل الإعلام

نبادر بالتواصل مع وسائل الإعلام حرصًا على دعم مكانة شركة الحفر المصرية وسمعتها.

يجب أن تتسم جميع أشكال التواصل مع وسائل الإعلام نيابةً عن شركة الحفر المصرية بالدقة والموثوقية. فهدفنا هو بناء وتطوير علاقات بناءة مع وسائل الإعلام المحلية.





المنزاهة المالكية

النزاهة المالية سر نجاح أعمالنا وسمعتنا. حرصًا منا على ضمان النزاهة المالية، تُطَبِّق الشركة ضوابط داخلية صارمة وقوية وتلتزم بها.

التقارير والضوابط المالية

تُطَبِّق نظام عمل قوي للتقارير المالية والضوابط الرقابية

النزاهة المالية هي سر سمعتنا الجيدة بين المساهمين. ولهذا فإننا نتبنى ثقافة صارمة قائمة على النزاهة والدقة والامتثال. ولدينا نظام عمل قوي للضوابط المالية يضمن إنتاج تقارير مالية داخلية وخارجية موثوق بها، بالإضافة إلى الإمتثال لقوانين ومعايير المحاسبة. ونعمل أيضًا على تطوير وتحسين علاقات العمل الجيدة القائمة على الشفافية مع الجهات الضريبية والحكومية الأخرى. يتحمل كل فرد منا مسؤولية جميع البيانات و السجلات الخاصة بنا. ويقصد بذلك أنه يجب أن تكون البيانات و السجلات دقيقة ومكتملة والاحتفاظ بها والتخلص منها وفقًا للقانون وبموجب سياساتنا الداخلية.

مثال

- لا تُرسل أو تعتمد أي بيانات عمل لا تعكس طبيعة الصفقة المعنية بدقة وبالتفصيل.
- لا توافق على تحميل تكاليف معينة على حساب ليس له علاقة بها لأي سبب.
- لا توافق على أو تجري صفقات ترى أنها ليست لصالح شركة الحفر المصرية فقط.



نقاط تستحق التفكير

- هل نفتقر إلى نظام للضوابط الداخلية لجميع التعاملات المالية؟ في حالة وجود مثل هذه الضوابط، هل أنا لست مُلمًا بهذه الضوابط وهل أتجاهلها؟
- هل مستندات إدخال الحسابات ليست دقيقة؟
- هل أخفي صفقات أعمال عن إدارة الشؤون المالية والإدارية؟



مكافحة غسيل الأموال

لا تقبل أية تعاملات لأنشطة غير قانونية. ومن ثم، إذا لم نكن نعلم المعلومات الكافية عن عملائنا المحتملين، فإننا نراجع تاريخهم ونبحث في أي مخاوف بخصوص مصدر أموالهم.

الغش

لا نتهاون مع الغش.

تُعرّف شركة الحفر المصرية الغش بأنه عملية خداع متعمدة يقوم بها موظف بغرض الحصول على مكاسب شخصية مباشرة أو غير مباشرة مما يعود بالخسارة أو التلف أو أي آثار سلبية على الشركة. تُصنف حالات الغش عمومًا (ليس على سبيل الحصر) بموجب ما يلي:

- سوء استخدام الأصول (مثل السرقة، الاختلاس، تجاوز الضوابط).
- الفساد (مثل اللابتزاز، الرشوة، تعارض المصالح).
- بيانات مزورة (سواء مالية وغير مالية).

وتسعى الشركة لمنع السلوكيات غير الشريفة التي يمكن أن تؤثر علينا، وتسعى لرصد تلك السلوكيات والتحقيق فيها. ولهذا نُلزم جميع الموظفين بالإبلاغ عن شكوكهم بحدوث غش، كما نطبق نظامًا لاكتشاف الغش والحد منه.

ينبغي تقديم البلاغ إلى رئيس المراجعة الداخلية في الشركة باستخدام إحدى قنوات الاتصال التالية:

- إرسال بريد إلكتروني إلى whistleblower@egyptian-drilling.com
- الاتصال هاتفياً بمكتب رئيس المراجعة الداخلية في الشركة.
- تتوفر المزيد من المعلومات في قسم «إجراءات تعارض المصالح» الموجودة في دليل الموارد البشرية.

مثال

- لا تقبل الحصول على نسخ ضوئية للمستندات حينما تشترط إجراءاتنا الحصول على مستندات أصلية.
- لا تجر طلبات الدفع دون الحصول على التصريحات الداخلية اللازمة، ولا تُقسّم المعاملة إلى عدة دفعات أقل لتجنب الحصول على تلك التصريحات.
- لا توافق على أي صفقة لبضائع أو خدمات لا تطابق المستندات والعقود، ولا توافق على ما لا تعتقد بناءً على أسباب معقولة أنه سيتم إمداده.
- لا تقدم دفعات نقدية ما لم يوافق المدير على عمل استثناء وفقًا لسياسة الشركة.



نقاط تستحق التفكير

- هل قيمة البضائع والخدمات لا تتوافق مع أسعار السوق؟
- هل قمت بتصنيف المصروفات في تقارير المصروفات تصنيفًا غير صحيحًا؟
- هل أقف عقبة أمام الشفافية وأتجاهل إلتزام الشركة نحو مكافحة الغش ورصد حالته؟





الصحة والسلامة والأمان

تباشر شركة الحفر المصرية أعمالها بطريقة تم وضعها لحماية البيئة وسلامة الموظفين والعملاء والمقاولين والموردين. تنص سياسة شركة الحفر المصرية على العمل وفقاً لجميع القوانين واللوائح البيئية السارية حرصاً منها على حماية البيئة. يجب أن يساعد جميع الموظفين في الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية بالالتزام بقواعد وممارسات السلامة والصحة، والإبلاغ عن الحوادث والإصابات والمعدات الغير آمنة. بالإضافة إلى ذلك، على المديرين أن يكونوا قدوةً للموظفين بأن يضعوا الضوابط الفعالة ومتابعة الالتزام بها في نطاق اختصاصها.

تؤمن شركة الحفر المصرية بأنه يمكن الوقاية من جميع الحوادث والأمراض والإصابات المهنية.

على نفس المستوى من الأهمية، فإن عوامل الصحة والسلامة والأمان من المعايير الأساسية في تقييم المقاولين وشركاء الأعمال واختيارهم. وتحتمل الشركة أيضاً مسؤولية نشر الوعي والسلوك المسؤول بين الموردين والعملاء.

يجب أن ندرك جميعاً مشكلات الصحة والسلامة ونبلغ عن مخاوفنا عندما نرى أن هناك ما يهدد الصحة أو السلامة أو الأمان. إن توفير بيئة عمل آمنة وصحية مسألة مهمة لسلامة جميع الموظفين. ولهذا يحظر تمامًا التدخين في أماكن العمل المغلقة.

ندرك أن تناول المشروبات الكحولية أو تعاطي المخدرات يسبب مخاطر هائلة على الصحة والسلامة، ولهذا فنحن نطبق سياسات بيئة عمل خالية من المشروبات الكحولية والمواد المخدرة.

سياستنا هي الحفاظ على بيئة عمل تدعم صحة وسلامة الموظفين وتحمي الالتزام بالصواب في ممارسات الأعمال. يحظر تمامًا بيع المخدرات أو المشروبات الكحولية، أو تصنيعها، أو توزيعها، أو حيازتها، أو استخدامها، أو الوقوع تحت تأثيرها في بيئة العمل أو أثناء تأدية المهام المرتبطة بالعمل.

تتوفر المزيد من المعلومات في «دليل السلامة» (إجراءات الإسعافات الأولية، تحليل سلامة العمل، إجراءات مراقبة مخاطر السلامة، وما شابه).

مثال

- لا توظف مورداً لا يطبق معايير السلامة التي تتوافق مع المعايير المطبقة لدينا.
- لا تنفذ مهاماً مثل تشغيل ماكينة لم تقم بالتدريب عليها، ولسنا كفئاً لها، ولسنا مناسباً صحياً للعمل عليها، ولم تحصل على الراحة المناسبة للعمل عليها.
- لا تباشر عملك عندما تكون تحت تأثير المخدرات أو المشروبات الكحولية، ويجب أن تخطر مدبرك بأي أدوية وُصفت لك ويمكن أن تعوق قدرتك على أداء عملك بأمان.

نقاط تستحق التفكير

- هل تجاهلت نشاطاً يمكن أن يكون خطراً وكان ينبغي أن أطلب المشورة؟
- هل تجاهلت مخاطر السلامة المحتملة التي يمكن أن نواجهها في العمل وتتعارض مع المعايير ذات الصلة التي تسري على عملي؟
- هل أُؤجل الإبلاغ عن جميع الحوادث والحوادث المحتمل حدوثها، والممارسات غير الآمنة، والمواقف غير الآمنة إلى قسم السلامة والصحة المهنية والبيئة؟



إلتزام الشركة نحو التنمية المستدامة

إلتزام الشركة نحو التنمية المستدامة

تسعى الشركة لتحقيق نجاح طويل الأمد في مجال الأعمال من خلال التنمية الإقتصادية والاجتماعية مما يساهم في توفير بيئة صحية وخلق مجتمع مستقر.

المسؤولية الاجتماعية للشركة

تسعى الشركة إلى تطوير طرق مساهمتها المباشرة أو غير المباشرة في التنمية المستدامة للمجتمعات التي نباشر أعمالنا بها وفي المجتمع بوجه عام.

تحرص الشركة على الاستثمار الفعال في مجتمعاتنا حيث لا يمكن أن نعمل منعزلين عن مشكلات مجتمعنا. فهدفنا هو أن نضمن أن استثماراتنا تحقق فوائد مستدامة وتساهم في علاج المشكلات الاجتماعية والبيئية ومشكلات الصحة والسلامة والتعليم والتنمية الاقتصادية في المجتمعات المحلية.

نحرص على إعداد تقارير شفافة عن إسهاماتنا في التنمية المستدامة ونطلع المساهمين عليها.

مثال

- لا تدعم المنظمات والقضايا الشائكة التي يمكن أن تعزل قطاعات من المجتمع والموظفين والمساهمين الآخرين أو تستثني الأقليات أو تسيء إليهم.
- لا تساهم في قضايا أو مع أحزاب سياسية ترتبط بمسؤولين حكوميين نتعامل معهم.
- بادر بالمساهمة في المجتمعات المحلية لفهم احتياجاتهم الأصيلة، وفكر في إجراءات فعالة يمكن أن تحقق أثرًا إيجابيًا على المجتمع وعلى شركة الحفر المصرية.



نقاط تستحق التفكير

- هل تتعارض أفعالي مع سياستنا حول الاستدامة والتبرعات والاستثمار المجتمعي؟
- هل يمكن أن يضر الاستثمار المجتمعي أو التبرعات بإسم الشركة؟
- هل أتجاهل الحصول على الموافقات الضرورية قبل التبرع؟

التبرعات الخيرية

تُشجع الشركة المساهمة المباشرة في المجتمعات التي نباشر أعمالنا بها عبر الوسائل القانونية والشفافة. وقد يكون من المناسب لنا في حالات معينة أن ندعم المبادرات المحلية بالتبرعات الخيرية. ولكن يلزم الحصول على موافقة مسبقة من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب للشركة عند التبرع لمؤسسة تابعة لمسؤول حكومي أو أحد أفراد عائلته، سواء كان التبرع نقدياً أو أي شيء آخر ذو قيمة.

يجب الحصول على موافقات بخصوص التبرعات والهدايا حسب جدول الصلاحيات المعتمد.

إلتزام الشركة نحو التنمية المستدامة

البيئة

تلتزم الشركة بحماية البيئة، ويتضح هذا في تركيزنا على النواحي البيئية في إدارة عملياتنا.

يعتمد الاقتصاد القوي على البيئة الصحية، وتسعى الشركة نحو خفض الحد من التأثير البيئي وتوخي الحذر باستمرار وتحسين المعدات والعمليات لدينا. ومنهجنا في ذلك أن نتعامل بفاعلية ومسؤولية مع الموارد الطبيعية التي تعتمد عليها عملياتنا، ونحرص على أن تحقق نتائج أعمالنا أعلى قيمة مع تجنب الآثار السلبية على البيئة والمجتمعات المحيطة بمنشآتنا.

مثال

- احرص دومًا على التخلص من النفايات الناتجة عن عملياتنا بطريقة قانونية ولا تضر بالبيئة.
- احرص على الكفاءة في استخدام الطاقة والحماية البيئية في الإجراءات التشغيلية.
- بالنسبة للخدمات والمنشآت والمعدات، لا تتعاون مع مورد لا يطبق المعايير البيئية ويلتزم بها.



إلتزام الشركة نحو التنمية المستدامة

نقاط تستحق التفكير

- هل نتجاهل أحدث التشريعات البيئية محليًا ولا نُجدد التراخيص المحلية؟
- هل أوْجل الإبلاغ عن كل الحوادث والإجراءات غير الآمنة لقسم السلامة والصحة المهنية والبيئة؟

احترام حقوق الإنسان

تدعم شركة الحفر المصرية وتحترم موثيق حقوق الإنسان القائمة وتدين أي انتهاك لحقوق الإنسان بأي شكل كان.





حماية أصول الشركة

تُمثل أصولنا المادية، مثل المعدات، والأصول غير الملموسة، مثل المعلومات، عنصرًا حيويًا في نجاحنا. ومن المهم أن نحمي تلك الأصول ونستخدمها بمسؤولية. ويتحمل كل فرد منا مسؤولية الأصول المالية داخل نطاق سيطرتنا. ويتوقع منا أن نستخدم موارد الشركة بمسؤولية في إطار الموازنة والحدود المسموحة التي حددتها الشركة بمصفوفة تفويض السلطات..

الملكية الفكرية

تحمي الشركة ملكيتها الفكرية، ويشمل ذلك الأسرار التجارية وحقوق النشر والتأليف وحقوق ملكية المعلومات الأخرى، بالإضافة إلى البرامج المُرخصة من جهات خارجية. ولا يجوز استخدام تلك المعلومات إلا في تحقيق أهداف العمل المشروعة ولا مشاركتها مع أي شخص دون الحصول على تصريح مناسب مسبق.

المعلومات السرية

يتم دومًا التعامل مع معلومات علينا الالتزام بسريتها. ولا يتم الكشف سوى عن المعلومات التي توجد ضرورة قانونية للكشف عنها، مع الحفاظ على الضوابط الموضوعية للحفاظ على سريتها. وتحمي الشركة ملكية المعلومات وتحافظ على سريتها ولا تستخدمها سوى في الأغراض المسموح بها. و يجب على الموظفين الذين لديهم صلاحيات التعامل مع معلومات سرية و حساسة أن يوقعوا على «اتفاقية عدم الإفصاح عن سرية المعلومات».

تتوفر المزيد من المعلومات في «سياسة المعلومات» الموجودة في دليل تكنولوجيا المعلومات.

الأصول المادية

تحمي الشركة الأصول المادية وتستخدمها بمسؤولية لتحقيق أغراض العمل.

يعتمد نجاح أعمالنا اعتمادًا كبيرًا على توافر الأصول المادية وجودتها. ويجب حماية أصول الشركة، ومنها أجهزة الكمبيوتر والبريد الإلكتروني وشبكة الإنترنت، والحفاظ عليها واستخدامها في أغراض الأعمال المشروعة فقط. ونتوقع من كل موظف أن يكون مسؤولًا عن حماية تلك الأصول واستخدامها بكفاءة وأمان، مع الحرص على استبدالها أو تحسينها حسب ما تقتضيه احتياجات العمل.

أمن المعلومات

تعتمد عملياتنا وأنشطة أعمالنا على توافر المعلومات وصحتها. فالمعلومات ذات قيمة بالنسبة لنا ولعملائنا وموظفينا والمجتمع عمومًا. ويمكن أن يؤدي انتهاك سرية المعلومات إلى خسارة الأعمال أو رضا العميل وإلى مشكلات قانونية. ولهذا ينبغي حماية المعلومات حرصًا على قيمتها ولضمان الحفاظ على مصالح المساهمين جميعًا.

احرص على استخدام شبكة الإنترنت والإنترنت الخاصة بالشركة وفق سياستنا. ونذكر منها بشكل خاص:

سياسة الإنترنت

- يحظر عمومًا تنزيل البرامج عبر شبكة الإنترنت. ويستثنى من ذلك المستخدمون المفوضون فقط بسبب طبيعة أعمالهم.
- يحظر على المستخدمين تنزيل أي نوع من تطبيقات البرامج أو أي برامج خارجية أخرى على أجهزة الكمبيوتر المكتبية أو المحمولة. ويقوم موظفو قسم تقنية المعلومات فقط بتنزيل البرامج.
- يجب أن يلتزم الموظفون بأخلاقيات العمل الجيدة عند تصفح المواقع الإلكترونية. يمكن تطبيق بعض الضوابط التي تُنبه إلى أي محاولة للوصول إلى أي موقع من المواقع الإباحية أو مواقع المقامرة أو القرصنة، أو أي مواقع مشابهة، ويجب إخطار المشرف المسؤول لبدء عملية مراقبة فردية إذا ما اقتضى الأمر.

- يحظر على الموظفين زيارة المواقع الإلكترونية الغير مصرح لها بنشر أو تجميع أو تأليف المعلومات المتاحة عليها.
- استخدام أي طريقة خارجية (برامج او خوادم) لتجاوز القواعد المصرح بها لاستخدام شبكة الانترنت الداخلية لدينا محظور تماما وسيتم اتخاذ إجراء فوري
- يجب إبلاغ قسم تقنية المعلومات. بالحوادث المشكوك فيها أو التي تم اكتشافها.

سياسة البريد الإلكتروني

- يقتصر نظام البريد الإلكتروني على أغراض العمل فقط.
 - لا يُسمح باستخدام بريدك الإلكتروني (Hotmail..... أو Yahoo) في أي مراسلات خاصة بشركة الحفر المصرية.
 - يجب فحص جميع المراسلات للتأكد من خلوها من الفيروسات. إذا تم اكتشاف أي فيروس، يحتفظ قسم تقنية المعلومات بكامل الحق في مراجعة محتوى البريد الإلكتروني أو أي من خصائصه الأخرى.
 - يحظر إعادة إرسال الرسائل الإلكترونية المشتملة على نكات أو صور أو أفلام.
 - تأكد من حماية وحفظ إسم المستخدم وكلمة السر الخاصين بك.
 - يُعتبر عنوان البريد الإلكتروني الخاص بالشركة أصل من أصول الشركة، وينبغي ألا يُستخدم إلا في أغراض العمل فقط، ويشمل ذلك المواقع الإلكترونية المرتبطة بالعمل. على سبيل المثال، ينبغي ألا تستخدم عنوان البريد الإلكتروني للشركة كإسم مستخدم في حسابات المواقع الإلكترونية الشخصية الجديدة، وينبغي أن تبذل الجهد المناسب لإزالته من اسم المستخدم في أي حساب شخصي مستخدم حاليًا.
- تتوفر المزيد من المعلومات في «سياسة حماية نظم المعلومات» الموجودة في دليل تكنولوجيا المعلومات.



المبلغون عن المخالفات

بصفتك موظفًا في شركة الحفر المصرية، فإنك تتحمل مسؤولية الإبلاغ عن أي شكوك مُثبتة أو ادعاءات أو دلائل بحدوث سلوك احتيالي ربما تكون على علم به.

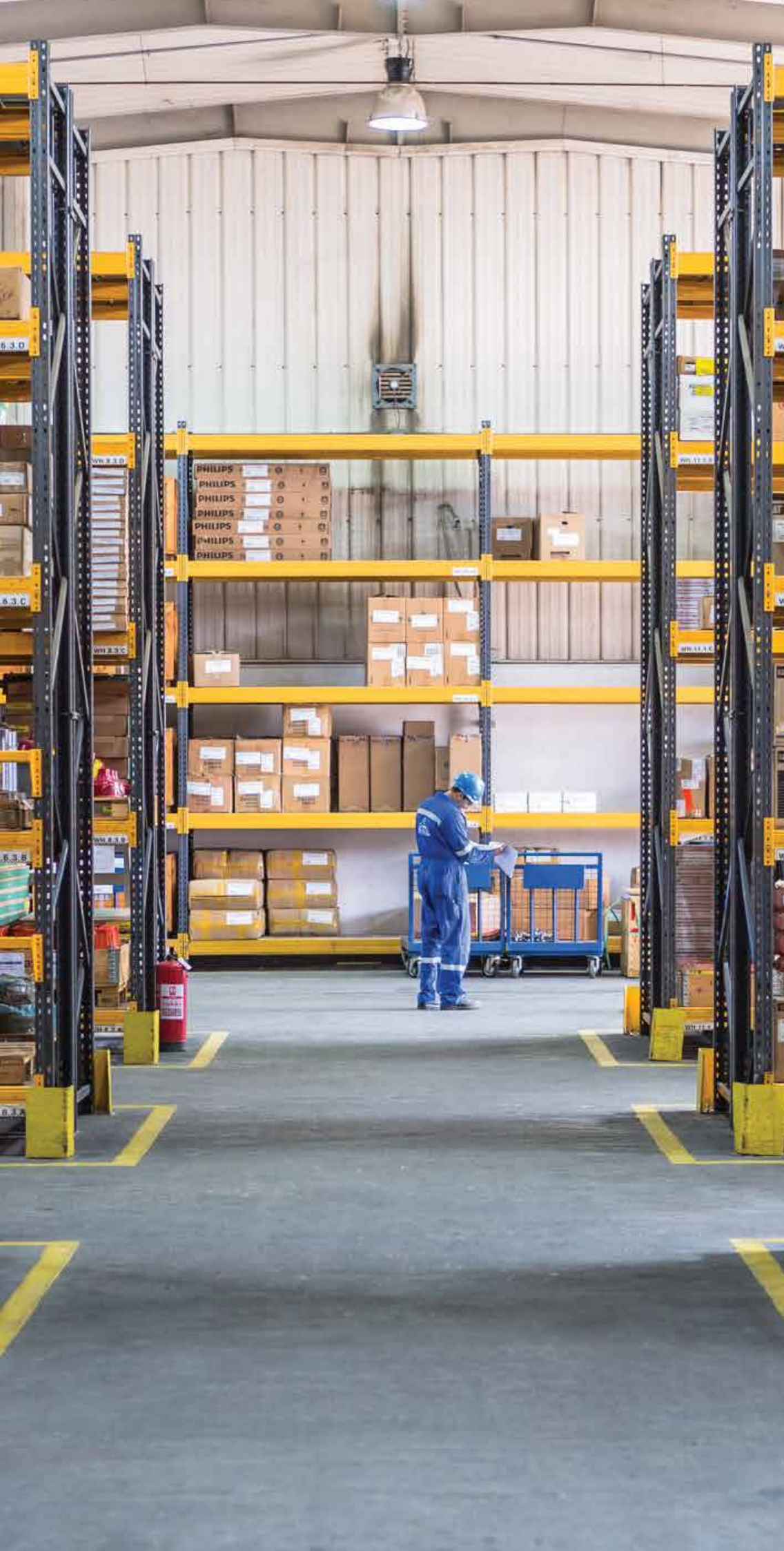
ينبغي تقديم البلاغ إلى رئيس المراجعة الداخلية في الشركة باستخدام إحدى قنوات الاتصال التالية:

- إرسال بريد إلكتروني إلى whistleblower@egyptian-drilling.com
- الاتصال هاتفياً بمكتب رئيس المراجعة الداخلية في الشركة.

سياسة عدم الانتقام

حرصًا منا على التشجيع على خلق بيئة قوامها الامتثال والنزاهة، لا نتخذ أي إجراءات انتقام ضد الشخص المبلغ عن مشكلات الامتثال بنية حسنة، بل نتخذ إجراءً فورًا ضد أي شخص يتبين أنه ينتقم من أي شخص أو شريك أعمال أبلغ عن مشكلة عدم امتثال.





على المساعدة أو التوجيه؟
أين يمكنني الحصول

أين يمكنني الحصول على المساعدة أو التوجيه؟

إدارة المراجعة الداخلية هي المسؤولة عن وضع و إدارة لائحة السلوك الوظيفي الجديدة.

هذه اللائحة لا تتناول جميع المواقف المحتملة التي يمكن أن تحدث، بل وضعت لرسم إطار مرجعي لقياس أي نشاط. وينبغي أن يطلب الموظفون المشورة إذا شكوا فيما إذا كان سلوك معين في موقف معين صحيحًا أم لا، فهذه هي مسؤولية كل موظف «أن يفعل الصواب»، ولا يمكنه تجاهل تلك المسؤولية بأي حال من الأحوال.

لهذا نحنكم جميعًا على قراءة لائحة السلوك الوظيفي. وإذا كانت لديك أية أسئلة أو مخاوف، يُرجى التوجه بها إلى المدير المباشر أو طلب المساعدة من أي من المصادر المذكورة في اللائحة نفسها. السلوك الأخلاقي مسؤولية كل فرد، ولكن تتحمل الإدارة العليا مسؤولية ضمان توفير الأدوات التي تجعلك تتخذ القرارات الصحيحة، أو تجد المساعدة المناسبة عندما تحتاج إليها.

على من أطرح أسئلتي؟

تتوفر المزيد من المعلومات في سياسات وإجراءات الشركة الموجودة في دليل الجودة والصحة والسلامة والبيئة. إذا كانت لديك أي أسئلة، فاطرحها على المدير المباشر، فهو أفضل مصدر في هذا السياق، والأكثر إلمامًا بمسؤولياتك اليومية. وإذا استشعرت الحرج من طرح الأمر على المدير المباشر، أو إذا طرحت عليه الأمر ولم يتم حسمه، فإليك بعض المصادر المتوفرة أمامك:

- إدارة المراجعة الداخلية.
- إدارة الموارد البشرية (لا سيما فيما يتعلق بمشكلات العمل، مثل التعويضات أو المزاي، أو الإجراءات التأديبية، أو الترقيات)
- الإدارة القانونية.



