



مدونة قواعد السلوك

PARTNERS IN EXCELLENCE

3	رسالة الرئيس والرئيس التنفيذي
4	مقدمة
4	قيمنا
6	البدء
6	ما هو قانون السلوك؟
6	من يجب عليه إتباع الكود؟
6	مسؤولياتك
7	إنارة الأسئلة أو الإبلاغ عن الانتهاكات
7	عواقب انتهاك القانون
7	استخدام الكود في المواقف الحقيقية
8	الحصول على المساعدة أو التوضيح
8	النزاهة والمساءلة
8	التركيز على العملاء
9	الصحة والسلامة والبيئة
9	ممارسات الأعمال والأخلاقيات
10	حماية سمعة الشركة وأصولها
11	الحوكمة الاجتماعية
11	تكافؤ الفرص
12	احترام حقوق الإنسان ومكان عمل خالٍ من التحرش
12	الخصوصية والسرية
12	عدم الانتقام والأسئلة
13	خاتمة
13	الملحق (أ)
13	جهات الاتصال في قسم الموارد البشرية ومدير الامتثال الرئيسي
14	إقرارك وشهادتك
14	أقر وأشهد بأن:
16	إعلان تضارب المصالح

رسالة الرئيس والرئيس التنفيذي

فريقي العزيز،

في **بيرما بايب** ، أحد أهم أصولنا وأكثرها ديمومة هو نزاهتنا. إنه الأساس الذي بنيت عليه شركتنا وحجر الزاوية لنجاحنا المستمر. إن حماية هذا الأصل ليست مسؤولية قلة من الناس، بل هي مسؤولية كل واحد منا. ولضمان التزامنا بأعلى معايير السلوك الأخلاقي، قمنا بإنشاء مدونة لقواعد السلوك. تم تصميم هذه الوثيقة لتوجيه أفعالنا وقراراتنا، وتوفير إطار واضح للامتثال للقانون والتصرف باحترافية وشرف.

ورغم أن مدونة قواعد السلوك لا تستطيع معالجة كل المواقف المحتملة، فإنها تحدد المبادئ الأساسية والنهج الذي ينبغي أن يوجه سلوكنا اليومي. تنطبق هذه المعايير علينا جميعًا، عبر الأدوار والمناطق والمسؤوليات.

باعتبارنا منظمة عالمية، فإننا فخورون بتنوعنا الثقافي ونعتبره ميزة تنافسية حقيقية. عندما يقترن التنوع لدينا بالاحترام والكرامة والنزاهة الثابتة، فإنه يعزز وحدتنا ويدفع الابتكار.

إن سمعتنا الجماعية لا تتشكل من خلال سياساتنا فحسب، بل من خلال أفعالنا الفردية أيضًا. كل قرار نتخذه، مهما كان صغيراً، إما أن يعزز أو يقلل من الثقة التي يضعها الآخرون فينا. **بيرما بايب**.

نحثكم على قراءة مدونة قواعد السلوك بعناية، والتأمل في معناها، وتطبيق مبادئها بشكل ثابت في عملكم. ومن خلال القيام بذلك، فإنك تساعد في الحفاظ على النزاهة التي تميزنا وتضمنتظل شركة **بيرما بايب** شركة يمكننا جميعاً أن نفخر بها.

نشكركم على التزامكم بهذه القيم وعلى كونكم جزءاً أساسياً من إرثنا المستمر من التميز.

مع خالص التقدير،

صالح صقر

الرئيس والرئيس التنفيذي

❖ مقدمة

في **بيرما بايب** نحن ملتزمون بإجراء الأعمال بأعلى مستوى من النزاهة والاحتراف والاحترام. يعتمد نجاحنا كشركة على القيم الأخلاقية التي توجه أفعالنا. إن مدونة قواعد السلوك ("المدونة") ليست مجرد مجموعة من المبادئ التوجيهية، بل هي الأساس الذي نبني عليه قراراتنا، وعلاقاتنا مع العملاء والموظفين، ونجاحنا على المدى الطويل. ومن خلال اتباع هذه المبادئ، فإننا لا نلتزم بالالتزامات القانونية فحسب، بل نعمل أيضاً على تعزيز بيئة عمل أخلاقية حيث يكون الاحترام المتبادل والإنصاف أمراً بالغ الأهمية.

تتناول الأقسام التالية توقعاتنا بشأن كيفية تصرف أصحاب المصلحة في المواقف المختلفة، والتأكد من أننا نتصرف بنزاهة وبما يخدم مصالح الشركة وأصحاب المصلحة لدينا.

❖ قيمنا

في **بيرما بايب** إن قيمنا هي حجر الأساس في كيفية تعاملنا مع أنفسنا بشكل فردي وجماعي. إنهم يوجهون قراراتنا، ويشكلون ثقافتنا، ويحددون التوقعات التي نضعها لأنفسنا وللآخرين. هذه القيم الأساسية ليست مجرد مبادئ مثالية؛ بل هي معايير قابلة للتنفيذ تعمل على تحفيز سلوك الأعمال المسؤول واتخاذ القرارات الأخلاقية في جميع عملياتنا العالمية.

تم بناء المدونة على أساس هذه القيم الدائمة:

السلامة أولاً

"لا حوادث، لا إصابات."

- نحن نعطي الأولوية للسلامة في كل مهمة، كل يوم. كل فرد في لا تتحمل **شركة بيرما بايب** مسؤولية سلامتها فحسب، بل تتحمل أيضاً مسؤولية تعزيز بيئة آمنة لزملائها وعملائها وزوارها.
- نحن نتخذ إجراءات استباقية لتحديد المخاطر، واتباع إجراءات السلامة، ومعالجة السلوكيات أو الظروف غير الآمنة على الفور.

تقدير الآخرين

"البحث عن أفكار ومعتقدات وقيم بعضنا البعض وتقديرها."

- نحن نؤمن أن تنوع الفكر والخبرة يجعلنا أقوى.
- نحن نستمتع بنشاط ونقدر وجهات نظر الآخرين، ونعترف بأن حكمتنا الجماعية تساعدنا على النمو والابتكار.

التصرف بالنزاهة

"قل الحقيقة، وكن موثقاً وشفافاً، وافعل الشيء الصحيح."

- نحن ندير أعمالنا بصدق وإنصاف وشفافية. كلمتنا هي عهدنا.
- نحن نحمل أنفسنا المسؤولية عن أعلى المعايير الأخلاقية حتى عندما يكون الأمر صعبًا أو غير مريح أو يمر دون أن يلاحظه أحد.

أظهر روح الفريق

"التعاون مع عملائك وزملائك في العمل لتحديد المشكلات وحلها. "لا ترضى أبدًا بالوضع الراهن."

- نحن نتعاون بشكل مفتوح عبر الإدارات والوظائف والمناطق الجغرافية لتقديم حلول أفضل.
- نحن نرحب بالملاحظات البناءة، ونشارك الفضل بسخاء، ونعمل بلا كلل في سعيينا نحو التحسين.

احترم الآخرين

"عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك - بالثقة والكرامة والاحترام."

- نحن نعمل على توفير مكان عمل يشعر فيه الجميع بالتقدير والاستماع والتمكين للمساهمة.
- نحن نقف ضد التمييز، والمضايقة، أو أي شكل من أشكال عدم الاحترام في جميع تفاعلاتنا.

تحمل المسؤولية

"كن مسؤولاً عن أفعالك وقراراتك ومسؤولياتك."

- نحن نتخذ المبادرة، ونلتزم بالالتزامات، ونتعلم من أخطائنا.
- نحن نقود من خلال القدوة ونحمل أنفسنا المسؤولية عن النتائج والسلوك.

❖ البدء

في **بيرما بايب** النزاهة ليست مجرد قيمة، بل هي الأساس لكيفية عملنا. نحن ملتزمون بإدارة أعمالنا العالمية بكل صدق وشفافية والامتثال الكامل للقوانين المعمول بها. يساعد هذا القانون على تعزيز هذه الالتزامات ويحدد السلوكيات والمسؤوليات المتوقعة من كل شخص مرتبط بشركتنا.

ما المقصود بمدونة قواعد السلوك؟

إن القانون هو أكثر من مجرد مجموعة من القواعد، فهو دليل عملي:

- يوضح التزاماتنا الأخلاقية والقانونية عبر بيئات العمل والثقافات المختلفة.
- يساعد في التنقل في المناطق الرمادية من خلال توفير المعايير والمبادئ لتوجيه عملية اتخاذ القرار.
- تشجع ثقافة المساءلة والاحترام المتبادل والقيادة الأخلاقية.
- يعمل كمرجع عندما لا تكون متأكدًا من مسار العمل الصحيح.

تم تصميم هذه الوثيقة لتكون واضحة وموجزة وسهلة الاستخدام، مما يساعدك على فهم كيفية التصرف بنزاهة والحفاظ على سمعة **بيرما بايب** في كل ما تفعله.

من يجب عليه إتباع الكود؟

ينطبق هذا القانون على جميع الأفراد و/أو الكيانات التي تعمل لصالح **بيرما بايب** أو نيابة عنها، بما في ذلك:

- الموظفين (دوام كامل ودوام جزئي ومؤقت)
- الضباط والمديرين
- الاستشاريين والمقاولون
- الموردين والموزعين والوكلاء
- أي أطراف ثالثة تمثل أو تتعامل مع **بيرما بايب**

يشار إلى هؤلاء الأفراد و/أو الكيانات بشكل جماعي باسم "أصحاب المصلحة"

يجب على كل صاحب مصلحة قراءة هذا القانون وفهمه والامتثال له، بالإضافة إلى القوانين المعمول بها وقانون **بيرما بايب**. السياسات. إن الإقرار بالقانون أمر ضروري، وقد يؤدي عدم الامتثال إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

مسؤولياتك

باعتبارك أحد أصحاب المصلحة، من المتوقع منك:

- التصرف بشكل أخلاقي وبما يتوافق مع كافة القوانين والسياسات وهذا القانون.
- تعزيز بيئة عمل محترمة وأمنة وشاملة.
- تحدث عندما تشهد سلوكًا غير أخلاقي أو غير قانوني أو يتعارض مع القانون.
- التعاون الكامل مع التحقيقات والمراجعة المتعلقة بمسائل الامتثال.
- اطلب التوجيه عندما تكون في شك بشأن مسار العمل المناسب.

أفعالك اليومية مهمة. إن كيفية تصرفك تنعكس على الشركة وتؤثر على قدرتنا على الحفاظ على الثقة مع العملاء والشركاء والمجتمعات التي نخدمها.

إثارة الأسئلة أو الإبلاغ عن الانتهاكات

تقع على عاتقك مسؤولية الإبلاغ فورًا إذا لاحظت سلوكًا قد ينتهك القانون أو هذا القانون أو سياسات **بيرما بايب** . يمكنك الإبلاغ عن المخاوف من خلال قنوات متعددة:

- مديرك المباشر أو المشرف عليك
- قسم الموارد البشرية
- مدير الامتثال الرئيسي (CCO)

سيتم التعامل مع التقارير على الفور، وباحترام، وبسرية عندما يكون ذلك ممكنًا. تتوفر أيضًا خيارات الإبلاغ المجهولة.

عواقب انتهاك القانون

إن انتهاك القانون أو سياسات **بيرما بايب** أو القوانين المعمول بها قد يؤدي إلى عواقب وخيمة، بما في ذلك:

- الإجراءات التأديبية (تصل إلى إنهاء العمل أو العقد)
- العقوبات المدنية أو الجنائية للأفراد أو الشركة
- الضرر الذي يلحق بسمعة شركة **بيرما بايب**

يعد السلوك الأخلاقي ضروريًا لحماية موظفينا وعملائنا وأعمالنا.

استخدام الكود في المواقف الحقيقية

يعد هذا القانون بمثابة مورد يجب عليك استخدامه عند مواجهة خيارات صعبة. تتضمن قائمة التحقق البسيطة لاتخاذ القرار ما يلي:

1. هل هذا قانوني؟
2. هل يتماشى ذلك مع قيم وسياسات **بيرما بايب**؟
3. هل سأشعر بالارتياح إذا أصبحت أفعالي معلنة للعامة؟

4. هل سأكون فخوراً إذا أخبرت عائلتي أو زملائي في العمل بقراراتي؟

إذا كنت غير متأكد، اطلب المساعدة قبل التصرف.

الحصول على المساعدة أو التوضيح

إذا كنت بحاجة إلى إرشادات حول تفسير القانون أو حل مشكلة ما، فيجب عليك الاتصال بـ:

- مديرك أو المشرف الخاص بك
- قسم الموارد البشرية
- مدير الامتثال الرئيسي (CCO)

A. النزاهة والمساءلة

النزاهة هي جوهر ثقافة وسمعة **بيرما بايب**. لا يكفي مجرد الامتثال للقوانين واللوائح، بل يجب علينا دائماً التصرف بصدق وإنصاف وشفافية في جميع تعاملاتنا التجارية. هذا يعني:

- **تحمل المسؤولية** : يجب على الجميع أن يتحملوا مسؤولية أفعالهم. إذا حدثت أخطاء، فإن الاعتراف بها واتخاذ الإجراءات التصحيحية أمر ضروري للحفاظ على الثقة وتحسين المنظمة. على سبيل المثال، إذا تم تفويت الموعد النهائي للمشروع، فمن المهم التواصل مبكراً وتحمل المسؤولية وإيجاد الحلول بدلاً من إخفاء المشكلة.
- **القيادة بالقدوة** : لا ينبغي أن تكون النزاهة مجرد سياسة للشركة بل مسؤولية فردية. ينبغي على كبار القادة أن يكونوا قدوة في السلوك الأخلاقي، وأن يخلقوا بيئة عمل شفافة حيث تكون النزاهة هي المعيار.
- **اتخاذ القرارات الأخلاقية** : يتعين على أصحاب المصلحة اتخاذ القرارات بشكل مستمر بما يتماشى مع قيمنا، وليس فقط تلك المسموح بها قانوناً. القاعدة الذهبية هي أن تسأل: "هل سأكون مرتاحاً لشرح هذا القرار للموظفين الآخرين أو العملاء أو الجمهور؟"
- **المساءلة في العمل** : يجب على الجميع أن يتحملوا مسؤولياتهم ويحاسبوا أنفسهم على عملهم. ويتضمن ذلك الوفاء بالوعود، والالتزام بالمواعيد النهائية، وضمان إكمال المهام بأعلى المعايير.

B. التركيز على العملاء

في **بيرما بايب** عملاؤنا هم أساس نجاحنا. نحن ملتزمون ببناء علاقات طويلة الأمد مبنية على الثقة من خلال المنتجات الموثوقة والحلول المبتكرة والخدمة الاستثنائية. وهذا الالتزام يعني:

- **تجاوز التوقعات دائماً** : إن تلبية توقعات العملاء أمر مهم، ولكن **بيرما بايب** يهدف إلى تجاوزهم. وقد يتضمن ذلك تقديم حلول استباقية، أو تسليم العمل بشكل أسرع من الموعود، أو تقديم خدمة إضافية لضمان رضا العملاء. على سبيل المثال، إذا طلب أحد العملاء طلباً عاجلاً، فإن بذل الجهود لتسريع الطلب دون التضحية بالجودة هو دليل على التزامنا.

- **الاتصالات التي تركز على العملاء :** يعد التواصل الواضح والشفاف والفعال أمرًا أساسيًا لبناء علاقات قوية مع العملاء. يجب إبلاغ العميل بأي مشكلات أو تأخيرات بصراحة وعلى الفور، والتأكد من عدم تركه في الظلام أبدًا.
- **التحسين المستمر :** **بيرما بايب** تشجع ردود الفعل من العملاء لتحسين عملياتنا ومنتجاتنا وخدماتنا بشكل مستمر. وهذا يعني الاستماع بنشاط إلى مخاوف العملاء والبحث عن طرق للابتكار في عروضنا.
- **المسؤولية الشخصية عن خدمة العملاء :** لكل موظف دور في خدمة العملاء، سواء من خلال التفاعل المباشر مع العملاء أو بشكل غير مباشر من خلال ضمان أن العمليات والمنتجات تلبي معايير الجودة. إذا لاحظت فرصة لتحسين تجربة العملاء، فقم بطرحها على الإدارة.

C. الصحة والسلامة والبيئة

بيرما بايب ملتزمة تمامًا بصحة وسلامة ورفاهية جميع أصحاب المصلحة. نحن نؤمن بأن توفير بيئة عمل آمنة وداعمة أمر ضروري لنجاحنا على المدى الطويل. ويمتد هذا الالتزام إلى صحة وسلامة مجتمعاتنا والبيئة.

- **ثقافة السلامة الاستباقية :** نحن لا ننتظر وقوع الحوادث، بل نمنعها. ومن المتوقع أن يتبع أصحاب المصلحة، حسب الاقتضاء، جميع بروتوكولات السلامة ويشاركوا في برامج السلامة. ويتضمن ذلك حضور التدريبات المنتظمة حول السلامة، والإبلاغ عن المخاطر، واتباع إرشادات السلامة عند استخدام المعدات أو الآلات.
- **المسؤولية البيئية :** وكجزء من التزامنا بالاستدامة، فإننا نبحث بشكل نشط عن طرق لتقليل تأثيرنا البيئي. وقد يشمل ذلك تقليل النفايات، أو إعادة التدوير، أو استخدام المعدات الموفرة للطاقة. يلعب الجميع دورًا في تقليل البصمة البيئية للشركة، سواء كان ذلك يعني الحفاظ على الطاقة أو التخلص بشكل صحيح من المواد الخطرة.
- **عدم التسامح مطلقًا مع الممارسات غير الآمنة :** في حالة حدوث موقف غير آمن، فمن المتوقع أن يوقف أصحاب المصلحة العمل على الفور، والإبلاغ عن الموقف، واستئناف العمل فقط عندما يصبح الوضع آمنًا. إن إعطاء الأولوية للسلامة على المواعيد النهائية أمر ضروري لبيئة عمل صحية.

D. ممارسات الأعمال والأخلاقيات

نحن ندير أعمالنا التجارية بطريقة أخلاقية وعادلة، ونبني سمعة مبنية على الشفافية والثقة. إن ممارساتنا التجارية هي دليل كيفية تفاعلنا مع أصحاب المصلحة لدينا وهي ضرورية لنجاحنا على المدى الطويل.

- **حظر الرشوة والهدايا والعمولات :** **بيرما بايب** تطبق سياسة عدم التسامح مطلقًا تجاه المدفوعات غير السليمة والرشوة والفساد. لا ينبغي لأصحاب المصلحة أبدًا تقديم أو قبول أي شكل من أشكال الرشوة أو العمولات، سواء في شكل أموال أو هدايا أو خدمات، للتأثير

على قرارات العمل. ويتضمن ذلك قبول أي شكل من أشكال المنفعة الشخصية مقابل التأثير على نتائج الأعمال.

- **المنافسة العادلة :** نحن نؤمن بالمنافسة العادلة، من خلال تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة تلبي احتياجات العملاء. يُحظر تمامًا المشاركة في تحديد الأسعار أو تقسيم السوق أو أي ممارسات تنافسية غير قانونية.
- **تضارب المصالح :** يجب على أصحاب المصلحة الكشف عن أي تضارب في المصالح للإدارة. قد ينشأ تضارب في المصالح عندما يكون لدى أحد أصحاب المصلحة أو زوجه أو أحد أبنائه أو أحد أفراد أسرته المقربين (مثل أحد الوالدين أو الأشقاء) عمل خارجي أو مشاركة مالية أو غيرها، على سبيل المثال كموظف أو مدير أو مستشار، في أي عمل تجاري يكون مقاولاً أو مورداً أو منافساً لـ **بيرما بايب** أو يسعى إلى أن يصبح واحداً منهم. قد يؤدي زواج موظفين أو وجود علاقة شخصية بينهما أيضاً إلى نشوء تضارب في المصالح يجب على أصحاب المصلحة الكشف فوراً عن أي حقائق أو ظروف **بيرما بايب** التي قد تؤدي إلى تضارب فعلي أو محتمل في المصالح أو ظهور تضارب في المصالح.
- **الحفاظ على السرية :** يجب على أصحاب المصلحة حماية المعلومات الحساسة للشركة. ويتضمن ذلك عدم مشاركة البيانات المالية السرية أو التقنيات الملكية أو الخطط الاستراتيجية مع أطراف خارجية إلا بعد الحصول على ترخيص كتابي من الشركة.
- **المساهمات السياسية والخيرية :** يتم تشجيع أصحاب المصلحة على أن يكونوا جزءاً من العملية السياسية؛ ومع ذلك، لا ينبغي أبداً تقديم المساهمات الشخصية للمرشحين والقضايا باسم **بيرما بايب**. علاوة على ذلك، يُحظر على أصحاب المصلحة صراحةً التصريح أو الإيحاء أو التلميح إلى أن **لقد قامت منظمة بيرما بايب بتأييد أو دعم أو تشجيع مرشح أو قضية.**

E. حماية سمعة الشركة وأصولها

يقع على عاتق أصحاب المصلحة مسؤولية حماية سمعة الشركة وأصولها. تعتمد سمعة **شركة بيرما بايب** على الثقة، كما أن حماية أصولنا أمر حيوي لضمان استمرار نجاح الشركة.

- **حماية الأصول :** يجب استخدام أصول **بيرما بايب** ، بما في ذلك الملكية الفكرية والملكية المادية والتكنولوجيا والموارد المالية، لأغراض تجارية مشروعة فقط. ومن المتوقع أن يعمل أصحاب المصلحة على منع الهدر والسرقة وإساءة استخدام موارد الشركة. ويتضمن ذلك استخدام تكنولوجيا الشركة بطريقة مسؤولة والتأكد من إنفاق أموال الشركة بحكمة.
- **احترام الملكية الفكرية :** الملكية الفكرية، مثل براءات الاختراع والعلامات التجارية والبيانات الملكية، هي أحد الأصول. لا ينبغي لأصحاب المصلحة أبداً إساءة استخدام المعلومات الملكية أو الكشف عنها دون الحصول على الترخيص المناسب. إن إساءة استخدام الملكية الفكرية قد لا تؤدي إلى الإضرار بالشركة مالياً فحسب، بل قد تؤدي أيضاً إلى الإضرار بسمعتها.
- **حماية البيانات والمعلومات :** البيانات هي واحدة من الأصول الأكثر قيمة. يتعين على أصحاب المصلحة التأكد من أن أي بيانات، سواء كانت متعلقة بالعملاء أو داخلية، آمنة ومحمية من الوصول غير المصرح به. ويتضمن ذلك اتباع بروتوكولات حماية البيانات واستخدام التشفير للمعلومات الحساسة.
- **الإفصاح العام: بيرما بايب** يجب علينا دائماً أن نسعى إلى الحفاظ على ثقة مستثمرينا. وتعتبر الإفصاحات التي ندلي بها لهيئة الأوراق المالية والبورصات ومستثمرينا المصدر

الأساسي للجهات التنظيمية والمستثمرين للحصول على معلومات حول الشركة. في أية تقارير ووثائق تقوم **بيرما بايب** بتقديم الملفات إلى هيئة الأوراق المالية والبورصة أو أي وكالة حكومية أخرى أو إرسالها إليها، وفي اتصالاتنا العامة الأخرى، ستكون إفصاحاتنا دائماً كاملة وعادلة ودقيقة وفي الوقت المناسب ومفهومة.

- **دفاتر وسجلات ومحاسبة دقيقة وكاملة.** يتم الحكم على مصداقية الشركة بعدة طرق، وأحد أهم الطرق هو سلامة دفاترها وسجلاتها ومحاسبتها. بالإضافة إلى **التزام بيرما بايب** بتقديم تقارير دقيقة عن الأداء المالي، **بيرما بايب** مطلوب بموجب قوانين الأوراق المالية أن يتم الإبلاغ وفقاً لمبادئ المحاسبة المقبولة عموماً. كل مدير ومسؤول وموظف في **شركة بيرما بايب** يجب أن يساعد في ضمان أن تكون تقارير المعلومات التجارية، سواء كانت محوسبة أو ورقية أو غير ذلك، دقيقة وكاملة وفي الوقت المناسب. يتضمن ذلك تسجيل التكاليف والمبيعات وجداول العمل والقوائم والفواتير وسجلات الرواتب والمزايا والبيانات التنظيمية وغيرها من البيانات الأساسية بدقة **بيرما بايب** معلومة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على جميع الموظفين المشاركين في الأنشطة المذكورة أعلاه (أ) اتباع جميع القوانين ومتطلبات المحاسبة الخارجية وضوابط المحاسبة الداخلية وضوابط الإفصاح وأي إجراءات أخرى للشركة للإبلاغ عن المعلومات المالية؛ (ii) عدم إدخال أي إدخال خاطئ أو مضلل في أي تقرير أو سجل عمداً؛ (ثالثاً) لا تغير أو تدمر أبداً **بيرما بايب** السجلات باستثناء ما هو مصرح به بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها؛ (iv) لا تبيع أو تنقل أو تتخلص أبداً **بيرما بايب** الأصول دون توثيق وترخيص مناسبين؛ (v) التعاون مع مراجعينا الداخليين والخارجيين؛ و (v) الاتصال بقسم المحاسبة بشأن أي أسئلة حول التسجيل السليم للمعاملات المالية. إن هدف المحاسبة الدقيقة والتقارير المالية يتطلب الامتثال للقواعد الصادرة عن هيئة الأوراق المالية والبورصة، ومجلس معايير المحاسبة المالية، وغيرها من المنظمات التنظيمية. إذا كانت لديك أسئلة حول معايير المحاسبة والتقارير المالية، اتصل بمراقب الوحدة أو مراقب الشركة.

- **الامتثال للقوانين والقواعد واللوائح : بيرما بايب** تلتزم بالامتثال لجميع القوانين والقواعد واللوائح الوطنية والدولية المعمول بها في الولايات المتحدة. ولا أحد مخول بتوجيهك لخرق القانون. إذا كانت لديك أي أسئلة بخصوص شرعية أي إجراء، فاستشر مشرفك، الذي قد يتشاور مع مسؤول الامتثال الرئيسي.

F. الحوكمة الاجتماعية

بيرما بايب ملتزمة بتعزيز بيئة عمل إيجابية وشاملة. نحن نقدر التنوع والمساواة والاحترام، ونهدف إلى دعم هذه القيم في كل جانب من جوانب عملياتنا.

تكافؤ الفرص

- **ممارسات التوظيف الشاملة :** نحن نقدم فرص عمل متساوية لجميع الأفراد، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو أي فئة محمية أخرى. ويمتد هذا إلى التوظيف والترقيات والتدريب وأي شروط أخرى للتوظيف.

- **التنوع والشمول : بيرما بايب** تعزيز ثقافة العمل الشاملة حيث يشعر الجميع بالتقدير والاحترام. نحن نشجع وجهات النظر المتنوعة ونعمل على القضاء على التحيزات في عملية صنع القرار.

احترام حقوق الإنسان ومكان عمل خالٍ من التحرش

- **عدم التسامح مطلقًا مع التحرش :** يُحظر تمامًا التحرش بأي شكل من الأشكال سواء كان لفظيًا أو جسديًا أو جنسيًا. يتم تشجيع أصحاب المصلحة على الإبلاغ عن أي حوادث تحرش إلى مديريهم أو الموارد البشرية، مما يضمن بيئة عمل آمنة ومحترمة.
- **الالتزام بحقوق الإنسان : بيرما بايب** تلتزم بمعايير العمل الدولية ولن تشارك في أو تدعم عمالة الأطفال أو العمل القسري أو أي شكل من أشكال الإتجار بالبشر. ونحن نتوقع نفس الشيء من الموردين والشركاء التجاريين لدينا.

الخصوصية والسرية

- **حماية البيانات الشخصية : بيرما بايب** ملتزمة بحماية خصوصية جميع الموظفين والعملاء. وهذا يعني أن الوصول إلى البيانات الشخصية ينبغي أن يقتصر على أولئك الذين لديهم احتياجات تجارية مشروعة، ويجب التعامل معها بأقصى درجات العناية والأمان.
- **سلامة البيانات :** يجب تسجيل ومشاركة المعلومات الدقيقة والمحدثة فقط. يجب على الموظفين التحقق من دقة المعلومات قبل تقديمها للمعالجة أو الاستخدام.

G. عدم التسامح مع الأفعال الانتقامية وطرح الأسئلة

بيرما بايب يحظر بشدة الانتقام من أي نوع ضد الأفراد الذين يبلغون عن المخاوف بحسن نية. نحن نقدر مكان العمل الذي يشعر فيه الجميع بالأمان عند إثارة المخاوف الأخلاقية أو القانونية.

ينبغي لأصحاب المصلحة أن يشعروا بالراحة عند الإبلاغ عن المخاوف دون خوف من الانتقام. يعد التواصل المفتوح ضروريًا للحفاظ على بيئة عمل صحية. نحن نضمن:

- **عدم الانتقام :** لن يواجه أصحاب المصلحة الذين يبلغون عن الانتهاكات أو السلوك غير الأخلاقي بحسن نية أي إجراءات انتقامية. **تتبع شركة بيرما بايب** سياسة صارمة ضد أي محاولة للانتقام من أي شخص بسبب إثارة المخاوف أو الأسئلة.
- **التشجيع على الإبلاغ :** ينبغي أن يشعر أصحاب المصلحة بالقدرة على الإبلاغ عن الانتهاكات أو السلوكيات غير الأخلاقية. يتضمن ذلك التحدث إذا لاحظوا ممارسات غير آمنة، أو تضارب محتمل في المصالح، أو انتهاكات **سياسات بيرما بايب**.

هذا هو قانون قواعد السلوك بيرما بايب وهي وثيقة حية تعكس التزامنا بالممارسات الأخلاقية والشفافية واحترام جميع الأفراد. كل واحد منا مسؤول عن دعم هذه المبادئ وضمان ذلك تظل شركة بيرما بايب رائدة.

الملحق (أ)

جهات الاتصال بإدارة الموارد البشرية وكبير مسؤولي الامتثال بالشركة

جهات الاتصال في إدارة الموارد البشرية:

الخبير العام بالموارد البشرية – الأمريكتان في رولينغ ميدوز، إلينوي، الولايات المتحدة الأمريكية

نائب رئيس الموارد البشرية ومدير الامتثال في وودلاندز، تكساس، الولايات المتحدة الأمريكية

مدير الموارد البشرية في لبنان، تينيسي، الولايات المتحدة الأمريكية

مدير الموارد البشرية في كامروز، ألبرتا، كندا

مدير الموارد البشرية في فارس، كندا

مدير الموارد البشرية والإدارة في أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة

مدير الموارد البشرية والإدارة في الدمام، المملكة العربية السعودية

مساعد مدير الموارد البشرية في الرياض، المملكة العربية السعودية

مساعد مدير الموارد البشرية في المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية

مدير الموارد البشرية والإدارة في مالاد، مومباي، الهند

مدير الموارد البشرية والإدارة في القاهرة، مصر

مسؤول الامتثال الرئيسي

مدير الامتثال الرئيسي في وودلاندز، تكساس (الولايات المتحدة الأمريكية)

يجب على أصحاب المصلحة الذين يشعرون بالقلق بشأن حدوث أو احتمال حدوث انتهاكات لهذا القانون أو سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي آخر من قبل أصحاب المصلحة، الاتصال بمشرفهم، أو مسؤول الاتصالات الرئيسي **في شركة بيرما بايب** ، أو الاتصال بالخط الساخن السري (877-226-2558). يمكنك أيضًا الوصول إلى خط تقرير نقطة أخلاقيات NAVEX عبر الإنترنت بالنقر [هنا](#). إذا كانت هناك مخاوف أو شكاوى تتطلب السرية، بما في ذلك إبقاء هويتها مجهولة، فسيتم حماية هذه السرية، وفقًا للقوانين واللوائح أو الإجراءات القانونية المعمول بها.

إقرارك ومصادقتك

أقر بما يلي وأصادق عليه:

- لقد حصلت على نسختي الشخصية من قانون **بيرما بايب**.
- أفهم أنه يتعين علي قراءة المدونة والإلمام بها جيدًا.
- إنني تلقيت إجابة وافية عن أي أسئلة تبادرت إلى ذهني عن المدونة أو معنى أي جزء منها بشكل مرضٍ من جانب المشرف عليّ أو عضو آخر في الإدارة.
- أفهم أن الجهل ليس عذرًا لعدم الامتثال للمدونة، وبالتالي، إذا كانت لدي أي أسئلة عن المدونة بعد التوقيع على هذا الإقرار والمصادقة، فإنه يتعين عليّ الحصول على إجابة من مشرفي، أو عضو آخر في الإدارة، أو إذا شعرت بعدم الارتياح لفعل ذلك، فيمكنني الاتصال بإدارة الموارد البشرية أو كبير مسؤولي الامتثال.
- أستطيع وأتعهد أن أؤدي مسؤوليات وظيفتي بما يتفق مع نص وروح المدونة.
- أفهم أنني مسؤول عن مراقبة الامتثال لقواعد المدونة وإنفاذ معاييرها مع الموظفين الذين أشرف عليهم.
- أفهم أنني أتحمل واجبًا شخصيًا للإبلاغ عن جميع الانتهاكات الفعلية أو المشتبه بها لمدونة قواعد السلوك.
- لا أعلم بأي انتهاكات للمدونة لم أقم بالإبلاغ عنها سابقًا أو أبلغ الإدارة بها.

مطبعة اسم

التوقيع

التاريخ

يرجى إعادة هذا الإقرار بعد توقيعه إلى ممثل الموارد البشرية في موقعك.

إعلان تضارب المصالح

وفقًا لقواعد السلوك الخاصة بـ **بيرما بايب**، فإنني أفصح أدناه عن تفاصيل أي تضارب في المصالح.

اسم الشخص/الكيان	العنوان/الهاتف/البريد الإلكتروني للشخص/الكيان	طبيعة العلاقة

اسم الموظف توقيع الموظف التاريخ

توقيع المدير التاريخ

إذا لم يكن هناك تضارب في المصالح لديك علم به، يرجى كتابة "لا شيء" في القسم الأوسط والتوقيع/إثبات التاريخ في النموذج. فقط في حالة الإعلان عن وجود تعارض، سوف تحتاج إلى توقيع مدير على النموذج.