



# مدونة قواعد السلوك

# كل شيء يبدأ بالأخلاق والنزاهة

**الأخلاق هي مطلب يومي يجب أن يوجّه كل قرار نتخذه**

نحن ندرك تمامًا أهمية هذه العملية وكيف أنها توجّه جميع أعمالنا في فالي . يمكن أن تكون قوة وتعقيد هذه العملية أحيانًا مصدرًا لتحديات أخلاقية، مما يستدعي منا إعطاء اهتمامًا إضافيًا. لذا، في مثل هذه المواقف الصارمة، حينما يتوجب علينا اتخاذ قرارات قد تؤثر على أعمال الشركة، يجب أن يكون لدينا توجيهات ومبادئ أساسية قوية لنستند إليها.

هذا هو المكان الذي تأتي فيه مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا. يجب استخدام هذه الوثيقة دائمًا كوسيلة لمساعدة موظفينا والإداريين والمتدربين في تفكيرهم الذاتي وعمليات اتخاذ القرار.

السلوك يجسّد قيم الشركة في المبادئ الأخلاقية، والتي يجب تطبيقها في القرارات الصغيرة والكبيرة. هذه هي الطريقة الوحيدة التي من خلالها سنتمكن من تحقيق هدفنا المتمثل في: نحن موجودون لتحسين جودة الحياة وتحويل المستقبل معًا.

**دانيال أندريه ستيلر**

رئيس مجلس الإدارة

**إدواردو بارتولوميو**

الرئيس التنفيذي



04	1. مقدمة
05	2. قيمنا، ومبادئنا ذات الصلة
06	2.1 حياة الأفراد في مقدمة أولوياتنا
06	2.1.1 السلامة في جميع الجوانب.
07	2.1.2 المسؤولية فيما يتعلق بحياة الأشخاص.
07	2.1.3 صحتنا أثناء العمل.
08	2.2 احترام كوكبنا، والمجتمعات
08	2.2.1 العناية بالمحيط البيئي.
09	2.2.2 علاقتنا بالمجتمع.
09	2.2.3 احترام حقوق الإنسان.
10	2.3 تقدير الأفراد الذين يساهمون في بناء فالي.
10	2.3.1 بيئة عمل شاملة.
11	2.3.2 علاقات صحية، وبناءة.
12	2.4 العمل مع التحلي بالنزاهة
12	2.4.1 حوار مفتوح، وشفاف.
12	2.4.2 عدم وجود تضارب في المصالح.
12	2.4.3 المسؤولية فيما يتعلق بمعلوماتنا، وأصولنا.
13	2.4.4 عدم التسامح مع الفساد، أو أي ميزة غير مستحقة.
13	2.4.5 المنافسة المشروعة.
13	2.4.6 تمثيل شركتنا.
14	2.4.7 الهدايا، والضيافة
14	2.4.8 سمعة فالي.
14	2.4.9 موردونا.
15	2.5 تحقيق الإنجازات
15	2.5.1 نتائج مسؤولة، ومستدامة.
15	2.5.2 إدارة المخاطر والرقابة الداخلية.
16	2.5.3 المشروعية، والرسمانية، والشفافية.
17	3. إدارة قواعد السلوك
18	3.1 من يجب أن يتبعها؟
18	3.2 كيف يمكننا تطبيقها؟
18	3.3 تساؤلات.
18	3.4 قناة الإبلاغات عن المخالفات.
18	3.5 عواقب الإخلال بالقواعد.
19	4. الفهرس
21	5. بند الإقرار، والالتزام

# 1 تقديم

مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة فالي، هي وثيقة تجمع بين المبادئ الأساسية التي تدعم هدف، ورسالة، ورؤية أعمالنا. الغاية: من تواجدها، يهدف إلى تحسين جودة الحياة، وتحويل المستقبل معاً.

إننا نؤمن بأن قطاع التعدين، هو مهم جداً لتنمية العالم. وإننا لا نقوم بخدمة المجتمع إلا في حال تحقيق الرخاء للجميع، والعناية بكوكبنا. لذلك، فإن تواجدها يهدف إلى تحسين جودة الحياة، وتحويل المستقبل معاً.

## قيمنا:

حياة الأفراد في مقدمة أولوياتنا.  
احترام كوكبنا، والمجتمعات.  
تقدير الأفراد الذين يساهمون في بناء فالي.  
العمل مع التحلي بالنزاهة.  
تحقيق الإنجازات.  
تم تطوير قيمنا في إطار مبادئ أساسية، والتي توجه مسارنا لكي تظل فالي شركة تتمتع بأخلاقيات عالية، تنمو باستمرار، وبطريقة مستدامة.

إن الفهم، والامتثال لهذه القيم، والمبادئ يعني تعلم، وممارسة السلوكيات الرئيسية المرجوة دائماً في أعمالنا اليومية: التركيز على فكرة السلامة، وإدارة المخاطر، الحوار المفتوح والشفاف، التمكين والمساءلة، المسؤولية الفردية، والإنصات الإيجابي للمجتمع.



2

قيمنا ومبادئنا ذات الصلة



2.1

## حياة الأفراد في مقدمة أولوياتنا

2.1.1

### السلامة في جميع الجوانب.

نولي أهمية قصوى للأفراد فيما يتعلق باتخاذ قراراتنا، ونؤمن بأن لكل موظف الحق في الحصول على بيئة عمل آمنة وصحية. نتخذ فالي نظام فالي للإنتاج، وهو نموذج إدارة متكاملة والذي يسمح بإنجاز أنشطتنا بجودة عالية، من خلال إدارة روتينية وفعّالة. وأهم مؤشراتنا هي الصحة، والسلامة، وإدارة المخاطر. إننا نؤمن بأنه من خلال جودة العمل، والسلامة، سيتم تحقيق الأهداف الإنتاجية، والمالية كنتيجة طبيعية لهذه الإدارة المسؤولة والواعية.

إننا ندرك أن الأخطاء يمكن أن تحدث، وفي حال حدوثها، يجب التعامل معها بصدق وعدم التغاضي عنها أبدًا. لذلك، نقوم بالإبلاغ عن أي حادث، أو شبه حادث، والظروف غير الآمنة. عندما نتصرف بطريقة أخلاقية، فإننا نتعامل مع إخفاقاتنا بصراحة ومهنية وبطريقة فورية، ودائمًا نضع حياة الأفراد في مقدمة أولوياتنا.

اقرأ المزيد: 

[Golden Rules](#)

[Vale Management Model Policy – VPS \(POL-0035-G\)](#)

[Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures \(POL-0037-G\)](#)



تقديم

قيمنا ومبادئنا ذات الصلة

إدارة قواعد السلوك

الفهرس

بند الإقرار والالتزام



2.1.2

## المسؤولية المتعلقة بحياة الأشخاص

إننا ندرك أن قرار اتنا يمكن أن تؤثر على حياة الآخرين، سواء كانوا موظفين في فالي، أم لا. لذلك، فإننا نعتمد معايير تسمح لنا بالحصول على الانضباط التشغيلي، بالإضافة إلى تخطيط، وتنفيذ أنشطتنا بطريقة أخلاقية، ومسؤولة، وأمنة.

2.1.3

## صحتنا أثناء العمل

العمل مع وجود أهداف هو مصدر مهم للنمو والإرضاء الفردي. إننا دائماً نبحث عن أفضل ممارسات السوق، وذلك رغبةً منا في تعزيز بيئة عمل عصرية، وصحية، وأمنة. إذ نعتمد الحلول، ونراقبها باستمرار، بما في ذلك الحلول التكنولوجية، بقصد إدارة وتحديد، والتقليل، والقضاء على مخاطر الصحة، والسلامة المهنية.

اقرأ المزيد: 

[People Policy \(POL-0014-G\)](#)



## 2.2 احترام كوكبنا والمجتمعات

### 2.2.1 العناية بالمحيط البيئي.

إننا ندرك أن قراراتنا يمكن أن تؤثر على حياة الآخرين، سواء كانوا موظفين في فالي، أم لا. لذلك، فإننا نعتد معايير تسمح لنا بالحصول على الانضباط التشغيلي، بالإضافة إلى تخطيط، وتنفيذ أنشطتنا بطريقة أخلاقية، ومسؤولة، وأمنة.

اقرأ المزيد:

[Sustainability Policy \(POL-0019-G\)](#)  
[Climate Change Policy \(POL-0012-G\)](#)  
[Water and Water Resources Policy \(POL-0032-G\)](#)  
[Mining and Metallurgical Waste Management Policy \(POL-0040-G\)](#) [Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures \(POL-0037-G\)](#)



## 2.2.2 علاقتنا بالمجتمع

قمنا وبكل مسؤولية بإدارة مخاطر، وآثار عملياتنا في المجتمعات، وساهمنا في تعزيز إرث إيجابي في المناطق التي نعمل فيها، مع احترام، ومراعاة الجوانب الاجتماعية، والثقافية، والبيئية، والاقتصادية.

إن تعاملنا اتجاه المجتمع، يتم في إطار تعايش مبني على الاحترام، ويستند دائماً على مبادئ الأخلاق، والنزاهة، والتي تميل دائماً لصالح المشاركة الحرة، والمبنية على المساواة بين أصحاب النوايا الحسنة، وتعزيز الشراكات بين القطاعات.

اقرأ المزيد: 

[Sustainability Policy \(POL-0019-G\)](#)

[Socioenvironmental and Institutional External Expenditures Policy \(POL-0024-G\)](#)

[Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures \(POL-0037-G\)](#)

## 2.2.3 احترام حقوق الإنسان

إننا نحترم حقوق الإنسان، ونشجع على احترامها، ونسعى باستمرار إلى منع التأثيرات، والانتهاكات المحتملة، وعند الضرورة، نعمل على تخفيفها، ومعالجتها أثناء مزاولة الأنشطة، وفي جميع مراحل سلسلة الإنتاج لدينا. تحقيقاً لهذه الغاية، نتبع المبادئ التوجيهية لمنظمة الأمم المتحدة بخصوص الأعمال التجارية، وحقوق الإنسان، وكذلك قوانين كل دولة نعمل فيها، بالإضافة إلى المعايير الوطنية، والدولية. نقوم بتشجيع موظفينا، والشركاء، والمجتمعات المحيطة بنا، على الإبلاغ عن السلوكيات التي لا تُحترم فيها حقوق الإنسان. ولهذا الغرض، نوفر قناة للإبلاغ عن المخالفات من أجل تسجيلها، والتحقق منها.

اقرأ المزيد: 

[Human Rights Policy \(POL-0005-G\)](#)

[Human Rights Guide](#)

[Whistleblower Channel](#)





2.3

## تقدير الأفراد الذين يساهمون في بناء فالي

2.3.1

### بيئة عمل شاملة

إننا نعطي أهمية قصوى للتنوع، ونشجع على بيئة عمل شاملة. حيث نستثمر في التطوير المستمر لموظفينا؛ لأننا نؤمن أن نمو فالي مرتبط بنمو أولئك الذين يشاركون في بناء أعمالنا بشكل يومي. إننا ندرك، ونمنح الفرص بطريقة عادلة، ومتساوية، وتستند على الجدارة لجميع الأشخاص. نعمل على ضمان احترام كل فرد، ونمنحه الفرصة لتطوير إمكاناته بغض الطرف عن الاختلافات الثقافية، أو الأيديولوجية، أو الإعاقات، أو الجنس، أو اللون، أو العرق، أو الجنسية، أو الأصل، أو المعتقدات السياسية، أو المعتقدات الدينية، أو العمر، أو الحالة العائلية، أو الوضعية النقابية، أو الطبقة الاجتماعية، أو الميول الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو أي حالة أخرى. إننا ملتزمون بخلق بيئة حوار، وعمل محترمة، حيث يمكن للأشخاص التصرف بكل طبيعتهم.

إننا لا نتسامح مع أي شكل من أشكال التحيز، أو التمييز، أو العنصرية، أو رهاب المثلية، (الهوموفوبيا)، أو التحرش الأخلاقي، أو الجنسي، أو أي من حالات الإذلال، أو التهيب، أو التعرض للسخرية، أو العداء، أو الإحراج. إننا نشجع على الإبلاغ عن مثل هذه الحالات من خلال قناة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بنا.

يعد إدماج الاختلافات نقطة انطلاق لعالم أكثر عدالة، ومساواة، وبالنسبة لنا الاختلاف يخلق الفارق.

اقرأ المزيد:

[Diversity and Inclusion Policy \(POL-0036-G\)](#)

[Whistleblower Channel](#)



تقديم

قيمنا ومبادئنا ذات الصلة

إدارة قواعد السلوك

الفهرس

بند الإقرار والالتزام



2.3.2

## علاقات صحية وبناءة

قمنا بخلق بيئة العمل لدينا على أساس علاقات الاحترام المتبادل، والأخلاق، والنزاهة.

إننا نعلم أن كل شخص مفرد، ونفس الأمر بالنسبة للسياق الذي يتم إدراجه في الروتين اليومي. تسعى نماذج الإدارة الخاصة بنا، إلى تحديد هذه العناصر، والأخذ بها بعين الاعتبار قبل اتخاذ أي قرارات قد تؤثر على موظفينا.

اقرأ المزيد: 

[\(POL-0014-G\)](#)

[Diversity and Inclusion Policy \(POL-0036-G\)](#)



2.4

## العمل مع التحلي بالنزاهة.

2.4.1

### الحوار المفتوح والشفاف

نعد شركة نتمتع بالإنصات، والتي تولي أهمية كبيرة فيما يتعلق بالتعبير عن الآراء، وتنوع وجهات النظر. ونتصرف بنضج، واحترام مع من لديهم وجهات نظر مختلفة عن نظرتنا. كما أننا نقوم بالتعلم باستمرار. لا نقوم بأي حال من الأحوال بمعاقبة أصحاب الآراء المختلفة عن آرائنا.

نعرف كيفية التعامل مع أخطائنا، وبالتالي نركز على اكتشاف المشاكل، وحلها، وعدم إهمالها. بإمكان دخول الجميع في حوار مفتوح، وشفاف.

2.4.2

### عدم وجود تضارب في المصالح

يحدث تضارب المصالح عندما يتصرف شخص ما لمصلحته الخاصة، أو لصالح أفراد العائلة، أو الأشخاص المقربين، أو المساهمين، أو الموردين، أو الموظفين الحكوميين بغض الطرف عما إذا كانت فالي مستفيدة، أو متضررة. إننا نرفض، ونبتعد عن أي إجراء، أو تأثير، أو قرار قد يكون بدافع مصالح معارضة للمصالح الحصرية، والمشروعة لفالي.

اقرأ المزيد:

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)

[Related Parties Transactions and Conflicts of Interest Policy \(POL-0017-G\)](#)

2.4.3

### المسؤولية المتعلقة بمعلوماتنا وأصولنا

إننا مسؤولون عن أصول فالي التي تشمل المعدات، والمواد، والمعلومات سواء كانت مطبوعة، أو رقمية. يعد الاهتمام بالوصول الصحيح، والصيانة الآمنة لهذه المعلومات وأصولنا جزءًا لا يتجزأ من أخلاقيات العمل لدينا.

"ندرك أن الوصول إلى المعلومات المتضمنة في مهامنا اليومية هو ميزة تنافسية هامة لشركتنا. وبناءً على هذا السبب، تُعد أي بيانات تُنتج أثناء ممارستنا للأنشطة ملكًا خاصًا لفالي. ويتعين دائمًا تصنيف هذه البيانات وفقًا للقواعد الداخلية (كمعلومات سرية ومقيدة للاستخدام الداخلي والعام)."

## عدم التسامح مع الفساد، أو أي ميزة غير مستحقة.

نعلم أن الفساد يحدث عندما يعطي شخص ما أو، يعد، أو يعرض، أو يرخص لإعطاء مزايا، أو شيء ذو قيمة، بشكل مباشر، أو غير مباشر، للتأثير على قرار، أو للحصول على ميزة غير مستحقة، أو الاحتفاظ بصفقات، وهو ما يمكن أن يحدث في المجال العمومي، أو الخصوصي.

بالإضافة إلى اعتباره تصرف غير قانوني، وغير أخلاقي و يمكن أن يخضع تحت الطائلة الجنائية، فإن للفساد عواقب وخيمة على الشركة والمجتمع. إن فالي لا تتسامح مطلقاً مع ممارسات الرشوة، والفساد، ولا تقوم بحماية أي شخص يقوم بهذه الممارسات، سواءً كان إدارياً، أو مورداً.

"لدينا برنامج متعلق بالأخلاقيات والامتثال، بالإضافة إلى الحوكمة والمبادئ التوجيهية، والقواعد الصريحة المتعلقة بمكافحة الفساد، والتي تشمل إجراءات دورية للتدريب والمراقبة وإدارة العواقب. ونولي أهمية كبيرة لعدم التداخل مع أي جهد تفتيش متعلق بهذا

اقرأ المزيد: 

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)

## المنافسة المشروعة.

إننا نؤمن بأن المنافسة الحرة، هي أفضل طريقة لممارسة الأعمال التجارية بطريقة عادلة، وصحية.

نقوم بعملنا بكل نزاهة، ونشجع على خلق بيئة عمل خالية من الاحتيال، والتلاعب من أي نوع كان، سواءً في المناقصات العامة، أو في العقود مع القطاع العام، أو الخاص.

اقرأ المزيد: 

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)

[Anti-Trust Policy \(POL-0015-G\)](#)

## تمثيل شركتنا.

فالي ممثلة مؤسسيًا من قبل الموظفين، والإداريين، والمدراء التنفيذيين، والشركاء الذين يرتبطون بأصحاب المصالح الخارجية. وإننا نؤمن بأن الاحترام المتبادل، والانسجام التام مع قيمنا، هما أساس هذه العلاقات بغض النظر عن المكان، والظرف. لا يوجد مجال لتضارب المصالح، أو إساءة استخدام المعلومات السرية، أو الفساد، أو الممارسات المناهضة للمنافسة في تمثيلنا.



2.4.7

### الهدايا، والضيافة.

إننا نشجع على بناء علاقات جيدة مع مختلف أصحاب المصالح الخارجيين. لا يتم تشجيع تبادل الهدايا، والضيافة ولكن يُسمح به في السياقات الثقافية، أو أثناء الاحتفال بالشراقات التي تقيمها المؤسسات. لا يمكن استخدام هذا التبادل أبداً للتأثير على القرارات، أو للحصول على ميزة غير مستحقة. كما لا ينبغي أبداً أن يتم ذلك نقدًا، أو ما يعادل النقود، مثل القسائم، أو بطاقات الهدايا. بالإضافة إلى ذلك، يجب: (أ) أن يكون حصرياً في إطار مؤسستي (ليس أبداً في مجال الأعمال)؛ (ب) أن يحدث ذلك بطريقة شفافة؛ (ج) عدم وجود تضارب في المصالح؛ (د) احترام القواعد الداخلية المتعلقة بالموضوع.

اقرأ المزيد: 

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)

2.4.8

### سمعة فالي.

وتشويه سمعة الشركة، هذا التنظيم هو تمرين يومي مركب من تصرفات إننا مُلمون جيداً بالجهود اللازمة لبناء صغيرة، وكبيرة نقوم بها جميعاً. إن احترام سمعة فالي هو نتاج للإجراءات المسؤولة، والصحيحة، والقرارات الأخلاقية، والتصحيحات الفورية، واحترام مدونة قواعد السلوك، وقيم شركتنا.

2.4.9

### موردينا

إننا بحاجة إلى الانسجام مع قيمنا، وممارستها بشكل يومي في جميع جوانب أعمالنا، بما في ذلك اختيار موردينا، والعلاقة التي تربطنا معهم. تعتمد علاقاتنا بالموردين، والذين يشكلون جزءاً من سلسلة القيمة لدينا، على حسن النية، والصدق، والأخلاق، والشفافية. كما نسعى دائماً إلى المساهمة بشكل إيجابي في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية للمناطق التي نشغل فيها.

اقرأ المزيد: 

[Principles of Conduct for Third Parties](#)



2.5

## تحقيق الإنجازات

2.5.1

### نتائج مسؤولية ومستدامة

نسعى دائماً لتحقيق نتائج تتماشى مع قيمنا. إننا نعمل بجد حتى يتم الاعتراف بنا كشركة مسؤولة، ومستدامة اجتماعياً. إننا نثق في الأشخاص، ونتبع نموذج الحوكمة، الذي يؤسس الاستقلالية مع توفر المسؤولية، مما يجعل واضحاً ما هو منتظر من الشركاء، والإداريين لدينا. نحتاج إلى التفكير قبل التصرف، ويجب علينا دائماً الإبلاغ عن أي مغالطات، أو أخطاء قد تحدث. هذا السلوك جزءاً من نضجنا، وتطورنا.

اقرأ المزيد: 

[Integrated Report](#)

2.5.2

### إدارة المخاطر، والرقابة الداخلية.

إننا نعترف بوجود مخاطر ناتجة عن عملياتنا، ولدينا هيكل رسمية للحوكمة؛ للوقاية من هذه المخاطر، والتخفيف منها، بأحجامها، ومصادرها المختلفة. تعتمد هذه البنية على نموذج خطوط الدفاع مع تحديد واضح للأدوار، والمسؤوليات، بالإضافة إلى المراقبة الدورية التي تتيح لنا الاطلاع على المخاطر الرئيسية، وفعالية تحكيماتنا الحرجة.

اقرأ المزيد: 

[Risk Management Policy \(POL-0009-G\)](#)



تقديم

قيمنا ومبادئنا ذات الصلة

إدارة قواعد السلوك

الفهرس

بند الإقرار والالتزام

### المشروعية والرسمانية والشفافية

إننا نعمل دائماً على الاحترام، والامتثال لقوانين البلدان التي نعمل فيها. كما نحافظ بنظام منظم للسجلات الرسمية لأنشطتنا، ونتائجنا، والتي تتبع القوانين، والقواعد، والمبادئ، والمعايير الوطنية، والدولية، والتي تخضع بدورها للتدقيق، والتفتيش. إننا ملتزمون بالشفافية، والوضوح فيما يتعلق بقيمنا، ومبادئنا، وسياساتنا، وحوكمتنا، والتفاعل بانتظام مع أصحاب المصالح الخارجيين التابعين لنا. لا يوجد في فالي مكان للأنشطة غير الرسمية، أو السرية.

اقرأ المزيد: 

[20-F Report Reference Form Report of Governance Integrated](#)

[Report Policy of Disclosure of Information and Securities Trading \(POL-0030-G\)](#)





3

## إدارة قواعد السلوك

تمت الموافقة على مدونة قواعد السلوك من قبل مجلس الإدارة، وهي جزءاً من برنامج الأخلاقيات، والامتثال الخاص بشركة فالي، الذي تتم مراقبته من قبل قسم التدقيق والامتثال

### من يجب أن يتبعها؟

تطبق مدونة قواعد السلوك على فالي، والشركات التابعة لها المتواجدة

في البرازيل، أو في بلدان أخرى، وعلى المستخدمين، والإداريين، والمتدربين، والموردين، وعلى أي شخص يعمل في فالي، أو الشركات التابعة لها.

وفي الوقت نفسه، نعمل على تعزيز تبني مبادئ مدونة قواعد السلوك هذه في جميع الشركات التي نمتلك فيها حصة مساهمة.

### كيف يمكننا تطبيقها؟

الأخلاقيات هي ممارسة يومية تحتاج إلى تدريب مستمر في اتخاذ كل قرار. التصرف بنزاهة ومسؤولية يتطلب توعية كبيرة. يجب استخدام مدونة قواعد السلوك كأداة لمساعدة مستخدمينا، ومديرينا، ومتدربينا، وموردنا في تحقيق هذا التفكير.

يوفر برنامج الأخلاقيات، والامتثال الخاص بفالي تدريبات تتعلق بمبادئ مدونة قواعد السلوك، والتي توفر إرشادات حول كيفية التغلب

على المعضلات، واتخاذ أفضل القرارات بطريقة مسؤولة. شارك دائماً في هذه التدريبات، وابق على علم.

### تساؤلات

يتم تشجيع الحوار المفتوح، والشفاف في فالي. لذا، في حال وجود تساؤلات بخصوص مدونة قواعد السلوك، فإننا نوصي دائماً:

- التحدث بصراحة مع مديرك المباشر؛
- إشراك القادة الآخرين في حال مديرك المباشر غير قادر على مساعدتك على إيجاد الحل.
- استشارة قسم الموارد البشرية، الذي يساعد في عملية التوجيه، والإجابة عن التساؤلات.
- الاتصال بقسم النزاهة المؤسسية، الوصي على برنامج الأخلاقيات، والامتثال، إذا ما استمرت التساؤلات

### قناة الإبلاغ عن المخالفات.

في حال عدم وجود تساؤلات، وترغب في الإبلاغ عن حالة مشتبه بها،

أو سوء سلوك أخلاقي، فإن المكان الصحيح هو قناة الإبلاغ عن المخالفات في فالي.

القناة هي وسيلة مخصصة لهذا الهدف، وهي تُديرها شركة مستقلة تتمتع ببنية مخصصة لضمان سرية تامة. تهدف هذه القناة إلى حماية هويات المبلغين المجهولين والمحافظة على سرية المعلومات لضمان تنفيذ تحقيق عادل. تضمن قناة الإبلاغ عن المخالفات الامتثال لجميع معايير التحقق من صحة البلاغ بشكل مستقل. تقوم الشركة بنشر معلومات منتظمة على موقعها الإلكتروني بشأن عدد الشكاوى التي تم استلامها، مع الحفاظ على سرية البيانات الشخصية والنتائج لتعزيز الشفافية في العملية.

نتعامل مع الشكاوى بشكل محايد وجاد. إذا قررت تقديم شكوى، يُرجى تقديم أكبر قدر من المعلومات الممكنة لتعزيز صحة الشكاوى، وهذا سيسهم في توفير تحقيق عادل ومتوازن. عند استلام البلاغ، يتم تفعيل جميع جوانب الهيكل التنظيمي لبدء التحقيق. في حالة الحاجة لاتخاذ إجراءات ضد المخالفين، سيتم ذلك بطرق متساوية دون تهديد أو انتقام أو انتهاك للسرية تحت أي ظروف.

### عواقب الإخلال بالقواعد.

لكل تصرف عواقب، وهذا الأمر لا يختلف في حال حدوث التصرف الأخلاقي السيء.

- سيتم تطبيق الإجراءات التأديبية الموضحة أدناه على أي فرد يقوم بانتهاك مبادئ مدونة السلوك هذه، بالإضافة إلى السياسات والقواعد الأخرى. ستتم هذه الإجراءات وفقاً للقوانين المحلية وبناءً على درجة الخطورة للانتهاك.
- الإخطار.
  - التوجيه.
  - التوقيف عن العمل.
  - الفصل عن العمل.
  - إجراءات القانونية أخرى.

اقرأ المزيد:



[Consequence Management Policy](#)  
(POL-0041-G)

886

VALE

4

الفهرس

VALE

**الإداريون:** تستهدف هذه المدونة، أعضاء مجلس الإدارة، ولجنة التدقيق، واللجان الاستشارية، والمجلس التنفيذي.

**شيء ذو قيمة:** يشمل على أكثر من مجرد المال؛ يشمل الهدايا، والضيافة والرعاية التجارية، والتبرعات، ومناصب الشغل، والسلع، أو الممتلكات، يمكن أن يشمل أيضًا مكاسب معنوية مثل الحصول على معلومات داخلية، والإكرامية.

**المضايقات:** يشمل الهجمات المتكررة باستخدام الكلمات، أو الإيماءات الفاحشة، والتعليقات غير اللائمة، والشتائم، والتميز، والتنمر، والترهيب، ونشر الشائعات، والمزاح غير اللائم، والتي تسيء للموظف وتمكن من إبعاده عن العلاقات المهنية.

**التحرش الجنسي:** يحدث عندما يشعر الشخص بالاضطراب أو الاستياء من تصرفات شخص آخر للحصول على مزايا جنسية أو تعريضه لسياق جنسي غير مرغوب فيه. يمكن أن يشمل التحرش الجنسي والتصرفات غير اللائمة مثل المقدمات الجنسية غير اللائقة، والتعليقات الجنسية غير اللائمة، والمشاهد الفاحشة. كما يمكن أن يتضمن وعودًا للترقية أو المكافأة أو المعاملة الخاصة مقابل خدمات جنسية. بالإضافة إلى ذلك، قد يشمل التحرش للمسات غير لائمة أو غير مرغوب فيها، وكذلك نشر أو مشاركة صور أو مواد أو محتويات جنسية فاحشة.

**حقوق الإنسان:** هي الحقوق والحريات الأساسية التي تنطبق على جميع الأفراد في أي مكان في العالم، بغض النظر عن العمر، أو العرق، أو لون البشرة، أو الجنس، أو الجنسية، أو اللغة، أو الدين، أو أي شرط آخر. تهدف هذه الحقوق إلى ضمان الكرامة والمساواة للجميع، مع احترام الجميع دون أي تمييز.

**الأسرة:** بالنسبة لمدونة قواعد السلوك، يعد من أفراد الأسرة: الزوج، الزوجة، الآباء، الأبناء، الإخوة، الأجداد، الأحفاد، الأعمام، أبناء الأخ، أبناء العمومة، وأسرهم (الحماة، زوجة الابن/ زوج البنت، الصهر، زوجة الأب/ زوج الأم، أبناء الزوج، أو الزوجة).

**الموردون:** أي موردي السلع، أو مقدمي الخدمات، بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر - استشاري، وكيل، ممثل تجاري، مستشار سياسي، وسيط، وغيرهم.

**الموظفون الحكوميون:** ليسوا فقط الأشخاص المنتخبون. بل يشمل كذلك:

- الأفراد الذين يعملون في الجهاز الحكومي أو المؤسسات الحكومية.
- الموظفون الحكوميون.
- العمال الحكوميون.
- المستخدمون الحكوميون.
- مندوبون يمثلون الحكومة.
- من يمثلون شركات مملوكة للدولة.
- من يمثلون شركات ذات رأس مال مشترك بين القطاع الخاص والقطاع العام.
- أي شخص يقوم بأداء وظائف عامة نيابةً عن الجهات والهيئات المذكورة أعلاه.

(ب) الأفراد الذين يعملون كأعضاء في مجالس أو لجان أو يشغلون مناصب مكلفة بأداء وظائف عامة وفقًا للقوانين والقواعد التنظيمية المعمول بها. يتضمن ذلك الأفراد الذين يقومون بتعديل أو صياغة القوانين والقواعد التنظيمية للمساعدة في أداء الوظائف العامة.

(ج) موظف في السلطة التشريعية، أو التنفيذية، أو القضائية، بغض الطرف عما إذا كان منتخبًا، أو معينا.

(د) موظف يعمل في هيئة حكومية، أو سلطة تنظيمية.

(هـ) زعيم حزب، أو شخص يشغل منصبًا في حزب سياسي، أو مرشح لمنصب سياسي.

(و) الشخص الذي يشغل أي منصب رسمي، أو فخري، أو أي منصب آخر معين، أو موث عن حكومة، أو أي من وكالاتها.

(ز) موظف، أو عامل في مؤسسة عمومية دولية، مثل منظمة الأمم المتحدة، أو البنك الدولي، أو صندوق النقد الدولي.

(ح) الشخص الذي يعمل، أو يتصرف كوسيط بالنيابة عن مسؤول حكومي.

(ط) الشخص الذي على الرغم من كونه ليس موظفًا عموميًا، ويتم التنصيص بموجب القانون المعمول به على وجوب معاملته بنفس الطريقة التي يعامل بها الموظف العمومي.

(ي) من يشغل منصبًا، أو وظيفة عمومية، بالرغم من أن ذلك المنصب، أو الوظيفة تعد مؤقتة، أو بدون أجر.

**أصحاب المصالح الخارجيين:** الجمهور الخارجي الذي نتواصل معه، بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر - الزبائن، والموردين، ومقدمي الخدمات، ووسائل الإعلام، والمستثمرين والشركاء، والمجتمعات، والحكومة، والموظفين الحكوميين، والمجتمعات المدنية، والمنظمات غير الحكومية.

**الشخص المقرب:** وفقًا لمدونة قواعد السلوك، هو الفرد الذي يتمتع بروابط متماسكة، أو علاقات عاطفية، أو تعايش معتاد من خلال روابط المحبة أو الصداقة. يتواجد في هذا السياق مصلحة في تحقيق فائدة للآخر.

**الرشوة:** تعني عرضًا أو وعدًا أو دفعًا أو تنازلًا عن شيء ذي قيمة لمسؤول حكومي أو أي شخص آخر، بهدف منح أو الحصول على منفعة غير مستحقة.

## بند الإقرار والالتزام

أقر بأنني قد قرأت، وفهمت محتوى مدونة قواعد السلوك لفاي المتاحة على شبكة الداخلية للشركة، وموقعها الإلكتروني يؤكد توقيع هذا البند التزمي بالامتثال الكامل لمدونة قواعد السلوك المذكورة.

(التوقيع)

(السنة)

(الشهر)

(اليوم)

(المكان)

:الاسم

رقم التعريف لفاي



1 نوع المعلومات السرية التي قد تؤثر على قيمة أسهم الشركة،  
مثل أخبار عمليات الاندماج، أو الاستحواذ، أو مبيعات الشركات  
التابعة، أو العرض المخطط له، أو بيع الأوراق المالية للشركة، إلخ.