

مدونة قواعد السلوك



04

1. تقديم

05

2. قيمنا ومبادئنا الأخلاقية ذات الصلة

06

2.1 الحياة أولاً

2.1.1. سلامة في جميع الجوانب

2.1.2. صحتنا في العمل

07

2.2 احترام كوكبنا

2.2.1. العناية بالبيئة

2.2.2. علاقتنا بالمجتمع

2.2.3. احترام حقوق الإنسان

09

2.3 تقدير من يشكلون

2.3.1 بيئة عمل شاملة

2.3.2 علاقات صحية وبناءة

10

2.4 النزاهة في

2.4.1 العمل بدون تضارب المصالح

2.4.2 المسؤولية فيما يتعلق بالمعلومات والأصول

2.4.3. عدم التسامح مع الفساد أو أي ميزة غير مستحقة

2.4.4 المنافسة العادلة والمعاملات المسؤولة

2.4.5 ممثلو شركتنا

2.4.6 الهدايا والضيافة

2.4.7. موردينا

13

2.5 اجعلها تحدث

2.5.1 نتائج مسؤولة ومستدامة

2.5.2 إدارة المخاطر والضوابط الداخلية

2.5.3 المشروعية والرسمية والشفافية

14

3. إدارة مدونة قواعد

3.1. من المُلزم بتطبيق قواعد السلوك

3.2. كيف تُطبَّق قواعد السلوك؟

3.3. أسئلة

3.4. قناة الإبلاغ عن المخالفات

3.5. إدارة سوء السلوك

17

4. المصطلحات

19

5. وثيقة الإطلاع والالتزام

نحن موجودون لتحسين الحياة وتحويل المستقبل. معًا.

الأخلاقيات والنزاهة هي عناصر أساسية لشركتنا.

توجه الأخلاقيات قراراتنا اليومية. بالنسبة لنا، التصرف بأخلاقية يعني القيام بالشيء الصحيح، مع مراعاة تأثير كل قرار على مجتمعنا والبيئة. النزاهة هي أساس الثقة التي نريد بناؤها مع شركائنا، ومستثمريننا، والمجتمعات التي نعمل فيها. كسب والحفاظ على هذه الثقة يتطلب الشفافية، والصدق، والالتزام الثابت بقيمنا. في شركة فالي، نؤمن بأن التصرف بشكل صحيح ومسؤول هو أمر أساسي لبناء مستقبل مستدام. يوفر لنا ميثاق السلوكيات لدينا التوجيه في هذه الرحلة. هذا المستند يحدد مبادئنا الأخلاقية ويساعدنا في اتخاذ قرارات تتماشى مع قيمنا. اتخاذ القرارات الصحيحة ليس فقط مسؤولية فردية، بل هو أيضًا واجب جماعي. كل قرار نتخذه يعكس من نحن كأفراد وكمنظمة. معًا، يمكننا خلق بيئة عمل قائمة على الأخلاقيات والنزاهة، مما يعزز سمعتنا ويساهم في نمو مستدام وتطوير المجتمعات. المستقبل الذي نريد بناؤه يبدأ بالقرارات التي نتخذها اليوم. دعونا نضع قيمنا ومبادئنا الأخلاقية موضع التنفيذ من خلال القيام بالشيء الصحيح. معًا، نحو تحويل التعدين



دانييل أندري ستيلر
رئيس مجلس الإدارة



غوستافو بيمينتا
المدير التنفيذي



تقديم



قيمنا

الحياة أولاً. احترام كوكبنا ومجتمعاتنا. تقدير الأشخاص الذين يشكلون شركتنا. النزاهة في العمل. اجعله يحدث.

لقد تم تعزيز قيمنا إلى مبادئ توجه طريقنا لكي نظل فالي باستمرار شركة أخلاقية، نتطور باستمرار بطريقة مستدامة وفعالة ومبتكرة.



هدفنا

إننا متواجدون هنا بهدف تحسين الحياة وتحويل المستقبل. معاً

إننا نؤمن بأن مجال التعدين هو ضروري لتنمية العالم، كما أننا نقوم بخدمة المجتمع من خلال تحقيق الرخاء للجميع والعناية بالكوكب. لذلك، فإننا متواجدون هنا بهدف تحسين الحياة وتحويل المستقبل. معاً

إن مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة فالي هي وثيقة تجمع المبادئ الأساسية التي ينبغي أن توجه تصرفاتنا وقراراتنا اليومية، معززة ثقافتنا والغاية من أعمالنا

من خلال الإشراف بهذه القيم والمبادئ، فإننا نُشجّع دائماً على تعلّم وممارسة السلوكيات الرئيسية المتطلبة بشكل يومي: الإنشغال الدائم بالسلامة وإدارة المخاطر؛ الحوار المفتوح والشفاف؛ التمكين مع المساءلة؛ حس المسؤولية؛ الاستماع الفعال ومشاركة المجتمع



2. قيمنا ومبادئنا الأخلاقية ذات الصلة

2.1. الحياة أولاً

2.1.1. السلامة في جميع الجوانب

تعد السلامة مبدأ غير قابل للتفاوض بالنسبة لشركتنا وهو شرط أساسي للقيام بأنشطتنا. إننا ندرك أن قراراتنا يمكن أن تؤثر على حياة الأفراد داخل وخارج فالي، ولهذا السبب فإننا نضع الأفراد دائماً في صلب قراراتنا

إننا نعتمد معايير تسمح لنا بالعمل بانضباط تشغيلي وتصميم وتنفيذ أنشطتنا بطريقة أخلاقية ومسؤولة وأمنة. إذ نقوم بذلك من خلال ممارسة سلوكياتنا لنظام الإنتاج (VPS)، الرئيسية واستخدام نموذج الإدارة الخاص بنا (فالي)، الذي يعزز الإدارة الروتينية بكفاءة، بغية تحقيق التميز التشغيلي

بالنسبة لنا، فإن وضع الحياة في المقام الأول يعني التصرف بشكل أخلاقي، والتعامل مع إخفاقاتنا بطريقة شفافة ومهنية وفورية. وعليه، فإننا نقوم بالإبلاغ عن الأحداث والظروف غير الآمنة التي تحصل عندنا وأيضاً معالجتها واستخلاص الدروس منها، وذلك بهدف منع حدوثها مرة أخرى

اقرأ المزيد:

← (Vale Management Model Policy – VPS (POL-0035-G))

← Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures (POL-0037-G)



2.1.2. صحتنا في العمل

نؤمن بأن لكل شخص الحق في الحصول على بيئة عمل آمنة وصحية. إننا نبحث دائماً عن أفضل ممارسات سوق العمل لتعزيز بيئة عمل شاملة وصحية وأمنة في جميع الجوانب

نحن نتبنى ونراقب باستمرار الحلول والتقنيات لتحديد وإدارة وتقليل والقضاء على التعرض لمخاطر الصحة والسلامة المهنية

ونسعى لتعزيز الصحة الشاملة، بما في ذلك الجوانب الجسدية والعقلية والاجتماعية، مما يساهم في الرفح من جودة حياة الأشخاص الذين هم جزء من شركة فالي

اقرأ المزيد:



← People Policy (POL-0014-G))





2.2. احترام كوكبنا والمجتمعات

2.2.2 علاقتنا بالمجتمع

نحن ندبر المخاطر والتأثيرات الناتجة عن عملياتنا على المجتمعات بمسؤولية، بينما نسعى للمساهمة في تطوير المناطق التي نعمل فيها، مع احترام ومراعاة الجوانب الاجتماعية والثقافية والبيئية والاقتصادية.

إن معاملتنا تجاه المجتمع تتم من خلال بناء تفاعلات قائمة على الاحترام والثقة، وعلى أساس مبادئ الأخلاق والنزاهة، والتي تدعم المشاركة الحرة والعادلة بحسن نية للأشخاص وتعزز الشراكات بين القطاعات القطاعات

اقرأ المزيد:

- ← Integrated Report
- ← 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)

2.2.1 العناية بالبيئة

إننا نحترم الطبيعة وندرك مدى أهمية الحفاظ على مصادر الموارد الطبيعية في السياق العالمي

وبالتالي، فإننا نقدّم التزامات واضحة ورسمية فيما يتعلق بممارساتنا التشغيلية وإدارة التأثيرات الاجتماعية والبيئية المرتبطة بأنشطتنا من خلال إجراءات المراقبة والتخفيف والتعويض المناسبة. نسعى إلى المساهمة في تحقيق مستقبل أكثر استدامة وتحول في مجال الطاقة، ولعب دور مهم في نزع الكربون على المستوى العالمي والعمل على التطوير فيما يتعلق بتوليد القيمة للمجتمع

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)



2.2.3 احترام حقوق الإنسان

إننا ملتزمون باحترام وتعزيز حقوق الإنسان، وتجنب حدوث التأثيرات السلبية المحتملة، وعند الضرورة، القيام بالتخفيف منها ومعالجتها في إطار تطوير أنشطتنا، وفي شراكتنا وفي جميع جوانب سلسلة القيمة لدينا، وذلك من خلال إشراك الأطراف المعنية لدينا

تستند أفعالنا وممارساتنا الإدارية إلى المبادئ والمعايير الدولية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة المتعلقة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وقوانين كل دولة نعمل فيها

كما نعمل على تشجيع الأشخاص العاملين والمتعاقدين، إضافة إلى ممثلي المجتمعات التي نعمل فيها، على القيام بالإبلاغ عن الحالات التي لا يتم فيها احترام حقوق الإنسان. ولتحقيق هذه الغاية، قمنا بإنشاء قناة الإبلاغ لتسجيل الوقائع والتحقيق فيها

اقرأ المزيد:



Human Rights Policy (POL-0005-G)



Human Rights Guide



2.3. تقدير الأفراد الذين يساهمون في بناء فالي



2.3.2 علاقات صحية وبناءة

نعمل على خلق بيئة عملنا على أساس علاقات الاحترام المتبادل والأخلاق والنزاهة.

ندرك أن لكل شخص خصوصياته الشخصية، كما هو الشأن بالنسبة للسياق الذي يتواجد فيه بشكل يومي. ولذلك، فإننا نسعى لتحديد هذه الخصوصيات وأخذها بعين الاعتبار قبل اتخاذ أي قرار قد يؤثر على موظفينا.

نحن شركة تمارس الاستماع الفعال، وتقدر الآراء ووجهات النظر المختلفة. نؤمن بأن السلامة النفسية أساسية لبناء علاقات ثقة ولممارسة الحوار المفتوح والشفاف باستمرار. نتصرف بنضج ونظهر الاحترام للآراء المعارضة؛ بهذه الطريقة نتعلم باستمرار. نحن لا ننتقم أبداً من الآخرين للتعبير

اقرأ المزيد:

← [People Policy \(POL-0014-G\)](#)

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



2.3.1 بيئة عمل شاملة

نولي أهمية كبيرة للتنوع وتعزيز بيئة عمل شاملة. نقوم بالإستثمار في التطوير المستمر لموظفينا، وذلك إيماناً منا بأن نمو فالي يرتبط بنمو أولئك الذين يشاركون في بناء أعمالنا بشكل يومي. إننا ندرك ونعطي الفرص بشكل معتدل ومتوازن لجميع الأفراد

كما نسعى إلى ضمان احترام جميع الأشخاص وإتاحة الفرصة لهم لتطوير إمكاناتهم، بغض النظر عن اختلافاتهم الثقافية أو الأيديولوجية أو حالة الإعاقة أو الجنس أو اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصل أو المعتقدات السياسية أو المعتقدات الدينية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الإنتماء النقابي أو الطبقة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو أي شرط آخر. إننا ملتزمون بخلق بيئة من الاحترام والحوار، حيث يمكن للأفراد أن يكونوا على طبيعتهم حقاً

إننا لا نتساهل مع أي شكل من أشكال التحيز أو التمييز أو التحرش الأخلاقي أو الجنسي، كما لا نتساهل مع أي حالة من حالات العنف أو الإذلال أو الترهيب أو التعرض للسخرية أو العدائية أو الإحراج. نشجع دائماً على القيام بالإبلاغ عن مثل هذه الوقائع من خلال قناة الإبلاغ فالي.

اقرأ المزيد:

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

← [Whistleblower Channel](#)

2.4. النزاهة في العمل

2.4.1 العمل بدون تضارب المصالح

يجب علينا دائماً التصرف بنزاهة وشفافية. لذلك، يجب الإبلاغ عن أي تضارب في المصالح بمجرد اكتشافه. نحن نرفض أي إجراء أو تأثير أو قرار يكون مدفوعاً بمصالح غير حصرية وغير مشروعة لشركة فالي.

يكون هناك تضارب للمصالح عندما تؤثر أنشطة الشخص أو علاقته على قدرته على اتخاذ قرارات موضوعية ومحيدة تتعلق بشركتنا، بغض النظر عما إذا كانت هناك فوائد أو أضرار لفالي.

اقرأ المزيد:

← Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

← Related Parties Transactions and Conflicts of Interest Policy (POL-0017-G)

2.4.2 المسؤولية فيما يتعلق بالمعلومات والأصول

نحن مسؤولون عن جميع أصول شركة فالي، بما في ذلك المعدات والمواد والمعلومات، سواء كانت مطبوعة أو رقمية. ضمان الوصول الصحيح والصيانة الآمنة لهذه المعلومات وهذه الأصول جزء من أخلاقيات عملنا. لتحقيق ذلك، نستخدم فقط البرامج والتجهيزات المعتمدة من قبل المجالات المسؤولة.

نعلم أن الوصول إلى المعلومات جزء من أنشطتنا اليومية وميزة تنافسية رئيسية لشركتنا. لهذا السبب، جميع البيانات الناتجة عن أنشطتنا - سواء كانت سرية أو مفيدة أو للاستخدام الداخلي أو عامة - تنتمي إلى شركة فالي، وتصنيف المعلومات بشكل صحيح وفقاً لقواعدنا الداخلية هو واجب كل من هو جزء من شركتنا. يجب أن يكون واجب السرية والرعاية أكبر عندما تكون المعلومات التي تتم معالجتها حساسة أو ذات امتيازات تنافسية وفقاً للقواعد الداخلية الخاصة بفالي والتشريعات المعمول بها.

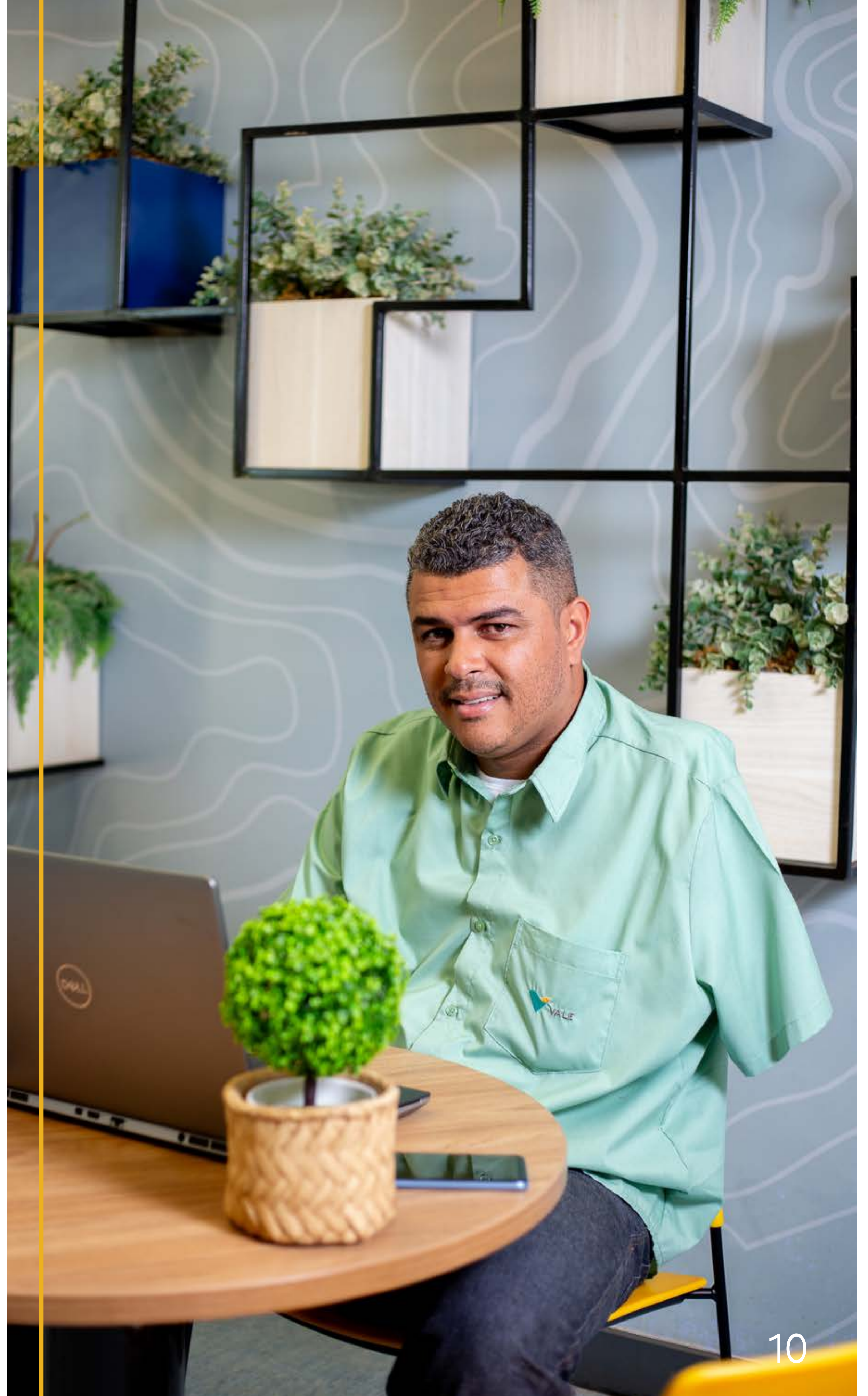
نقوم بأنشطتنا بما يتوافق مع تشريعات الخصوصية وحماية البيانات الشخصية المعمول بها في الأماكن التي نعمل فيها. لتحقيق ذلك، نعتمد على القواعد والمعايير المنهجية والأدوات التي تسعى لضمان حماية البيانات الشخصية التي تتم معالجتها في شركة فالي، وبالتالي منع حدوث الحوادث والانتهاكات الخصوصية.

اقرأ المزيد:

← Antitrust Policy (POL-0015-G)

← Policy of Disclosure of Information and Securities Trading (POL-0030-G)

← Information Security Policy (POL-0007-G)



2.4.3 عدم التسامح مع الفساد أو أي ميزة غير مستحقة

ندرك أن الفساد يحدث عندما يقدم شخص ما خدمات أو أشياء ذات قيمة أو يعد بها أو يعرضها أو يأذن بها، بشكل مباشر أو غير مباشر، للتأثير على قرار أو الحصول على ميزة غير مستحقة أو الحصول على أعمال أو الحفاظ عليها، وهو الأمر الذي يمكن حدوثه سواء في القطاع العام أو الخاص.

بالإضافة إلى كونه عملاً غير قانوني وغير أخلاقي، ويخضع للمسؤولية الجنائية، فإن الفساد له عواقب وخيمة على الشركة والمجتمع. إن فالي لا تتسامح مطلقاً مع الرشوة والفساد ولا تحمي أي شخص يقوم بهذه الممارسات، سواء أكان شخصاً موظفاً في فالي أو طرفاً ثالثاً.

نتوفر على برنامج للأخلاقيات والامتثال، مع حوكمة ومبادئ توجيهية وقواعد واضحة لمكافحة الفساد، والذي يتضمن أيضاً تدريباً دورياً وإجراءات مراقبة وإدارة العواقب، مما يضمن عدم عرقلة أي نشاط تفتيشي يتعلق بهذا الموضوع.

اقرأ المزيد:



Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)



2.4.5 ممثلو شركتنا

إن فالي ممثلة مؤسسياً من قبل الموظفين والإداريين الذين يتفاعلون مع أصحاب المصالح الخارجيين. إننا نؤمن بأن الاحترام المتبادل والتوافق مع قيمنا هما أساس هذه العلاقات، بغض النظر عن المكان والحالة.

يجب أن تتم التفاعلات مع أصحاب المصالح الخارجيين دائماً بطريقة أخلاقية ومهنية، وفقاً للقوانين المعمول بها والقواعد الداخلية لشركتنا.

لا وجود لتضارب المصالح أو إساءة استخدام المعلومات أو الفساد أو الممارسات المخلة بالمنافسة في تمثيلتنا.

اقرأ المزيد:



International and Governmental Relations Policy (POL-0044-G)

2.4.4 المنافسة العادلة والمعاملات المسؤولة

إننا نؤمن بأن المنافسة الحرة هي الطريقة الوحيدة لممارسة الأعمال التجارية.

كما أننا ملتزمون بالامتثال لقواعد وأنظمة مكافحة الاحتكار والعقوبات الدولية وضوابط التصدير التي تقوم بوضعها مختلف البلدان والمنظمات الدولية.

نعمل بطريقة نزيهة ونعمل أيضاً على تعزيز بيئة أعمال خالية من الاحتيال وغسل الأموال والممارسات غير المشروعة، بما في ذلك الممارسات المخلة بالمنافسة والتلاعبات من أي نوع، سواء في المناقصات أو في العقود مع القطاع العام أو الخاص.

اقرأ المزيد:



Antitrust Policy (POL-0015-G)



Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)



Sanctions and Export Controls Policy (POL-0025-G)



2.4.6 الهدايا والضيافة

إننا نشجع على بناء علاقات جيدة مع مختلف أصحاب المصالح الخارجيين. لا يتم تشجيع تبادل الهدايا والضيافة، ولكنه أمر مسموح به في السياقات الثقافية أو خلال الاحتفالات بالشراكات المؤسسية. ولا يجوز أبداً استخدام هذا التبادل للتأثير على القرارات أو الحصول على ميزة غير مستحقة، ولا يجوز أبداً أن يتم ذلك نقداً أو ما يعادله، مثل القسائم أو بطاقات الهدايا.

علاوة على ذلك، يجب أن: (أ) تكون ذات طابع مؤسسي (غير تجاري على الإطلاق)؛ (ب) تحدث بطريقة شفافة؛ (ج) عدم وجود أي نوع من تضارب المصالح؛ و (د) احترام القواعد الداخلية المتعلقة بهذا الموضوع.

اقرأ المزيد:



Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

2.4.7 موردنا

نحن بحاجة إلى أن نكون متوافقين مع قيمنا وأن نمارس هذه الأخيرة بشكل يومي في جميع جوانب أعمالنا، بما في ذلك فيما يتعلق باختيار موردنا والعلاقات معهم.

إن علاقتنا مع الموردين، والذين يشكلون جزءاً من سلسلة القيمة لدينا، مبنية على حسن النية والصدق والأخلاقيات والشفافية واحترام حقوق الإنسان، كما نسعى إلى المساهمة بشكل إيجابي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق التي نعمل فيها.

اقرأ المزيد:



Principles of Conduct for Third Parties



2.5. اجعله يحدث

2.5.2 إدارة المخاطر والضوابط الداخلية

إننا نعلم بخصوص مخاطر أعمالنا، كما أننا نحافظ على هيكل حوكمة رسمي يهدف إلى منع وتخفيف هذه المخاطر بمختلف أبعادها وأصولها.

يعتمد هذا الهيكل على نموذج خطوط الدفاع، مع تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات، إضافة إلى المراقبة الدورية، مما يتيح لنا الحصول على نظرة عامة بخصوص المخاطر الرئيسية وفعالية المراقبة الحرجة.

اقرأ المزيد:



Risk Management Policy (POL-0009-G)

2.5.1 نتائج مسؤولية ومستدامة

نسعى دائماً للحصول على نتائج تتماشى دائماً مع قيمنا. كما أننا نعمل من أجل الاعتراف بنا كشركة مسؤولة اجتماعياً ومستدامة.

إننا نثق في الأفراد ونتوفر على نموذج حوكمة والذي يبين بوضوح ما المتوقع من كل شخص يُعدُّ فرداً من فالي. نحن بحاجة إلى التفكير قبل التصرف ويجب علينا دائماً الإبلاغ عن أي فشل أو خطأ يحدث. وهذا السلوك يشكل جزءاً من استحقاقنا وتطورنا.

اقرأ المزيد:



Integrated Report



2.5.3 المشروعية والرسمانية والشفافية

نقوم بالالتزام باحترام قوانين الدول التي نعمل فيها. ونحتفظ أيضاً بنظام منظم للسجلات الرسمية لأنشطتنا ونتائجنا، والتي تتبع القوانين واللوائح والمبادئ والمعايير الوطنية والدولية والتي يتم تدقيقها وتفتيشها.

نتفاعل بانتظام مع أصحاب المصالح الخارجيين. ليس هناك مجال للأنشطة غير الرسمية أو السرية أو الخفية داخل فالي.

نلتزم أيضاً بالشفافية والوضوح فيما يتعلق بقيمنا ومبادئنا وإرشاداتنا وحوكمتنا. نعمل أيضاً على مشاركة المعلومات العامة والتحديثات الدورية على موقعنا الإلكتروني.

اقرأ المزيد:



Integrated Report



Tax Policy (POL-0046-G)



Policy of Disclosure of Information and Securities Trading (POL-0030-G)



3. إدارة مدونة قواعد السلوك

3.2. كيفية التطبيق؟



ن الأخلاق هي ممارسة يومية، والتي تتطلب الممارسة المستمرة لكل قرار نتخذه. إن التصرف بنزاهة ومسؤولية، دون تقصير، يتطلب من الشخص القدرة على التمييز والإدراك. يجب استخدام مدونة قواعد السلوك كألية لمساعدة الأفراد الذين يشكلون شركتنا في هذا التفكير الذاتي.

إننا ندرك مقدار الجهد المبذول في بناء سمعة الشركة وكيفية إمكان سرعة تدميرها. إن احترام سمعة شركة فالي هو نتيجة لأفعال مسؤولة وصائبة، وقرارات أخلاقية وتصحيحات فورية واحترام قواعد السلوك لدينا ولقيم شركتنا.

قبل اتخاذ أي قرار، يجب علينا دائماً التفكير وطرح بعض الأسئلة على أنفسنا:

هل يتوافق هذا السلوك مع قيم شركة فالي ومدونة قواعد السلوك لدينا، والوثائق التنظيمية الداخلية والتشريعات المعمول بها؟



هل أنا متأكد من أنني لست بحاجة إلى ضرورة استشارة أشخاص آخرين أو أقسام أخرى داخل الشركة؟



هل يمكن أن يؤدي هذا الإجراء إلى تعريض سلامة أو صحة شخص ما للخطر؟



هل يمكن أن يؤثر هذا القرار سلباً على سمعتي أو سمعة فالي في المجتمعات التي أعمل فيها أو في السوق؟



هل أنا مرتاح لاتخاذ هذا القرار؟



إن اتخاذ القرار ليس دائماً بالأمر البسيط. يقدم برنامج الأخلاقيات والامتثال لفالي تدريباً على المبادئ التوجيهية لهذا القانون مع إرشادات حول كيفية التعامل مع مواقف معينة واتخاذ أفضل القرارات بشكل مسؤول. ومن واجب جميع الأشخاص المنتمين لفالي المشاركة في هذه التدريبات والبقاء على اطلاع على جميع التحديثات. تعرّف أدناه على كيفية التصرف في حالة وجود معضلات أخلاقية أو وجود شكوك بخصوص مدونة قواعد السلوك.

تعد مدونة قواعد السلوك جزءاً من برنامج الأخلاقيات والامتثال لفالي. يتم تقييم المبادئ التوجيهية الواردة في هذه الوثيقة والموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة، بناءً على اقتراح اللجنة التنفيذية وتوصية لجنة التدقيق والمخاطر.

يتوجب مراجعة هذه الوثيقة خلال فترة أقصاها خمس سنوات أو كلما لزم الأمر، من أجل الحفاظ على تحديث محتواها.

3.1. من الملزم بالامتثال؟

تنطبق مدونة قواعد السلوك على فالي والشركات التابعة لها، سواء في البرازيل أو في البلدان الأخرى، وعلى الموظفين وأعضاء الإدارة العليا والمتدربين أو أي شخص يتصرف نيابة عن شركة فالي أو الشركات التابعة لها.

كما نشجع جميع المنظمات التي تمتلك فيها شركة فالي حصة على اعتماد هذه المدونة.

يجب على موردينا والأطراف الثالثة الأخرى التي تعمل بالشراكة معنا الالتزام بمبادئ قواعد سلوك للأطراف الثالثة لفالي.

3.3. الأسئلة

الحوار المفتوح والشفاف هو أحد سلوكياتنا الأساسية. لذلك، في حالات المعضلات الأخلاقية أو وجود شكوك بخصوص مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة فالي، نوصي دائماً

التحدث بصراحة مع مديرك المباشر؛

- القيام بإشراك قادة آخرين في حال استعصاء مساعدتك على الحل من طرف مديرك المباشر؛
- استشارة قسم الموارد البشرية، المسؤول عن عملية التوجيه وتوضيح الشكوك؛
- الإتصال بقسم نزاهة الشركة، المسؤول عن برنامج الأخلاقيات والامتثال، في حال استمرار وجود الشكوك

3.4. قناة الإبلاغ

إذا كنت ترغب، بدلاً من الحصول على استفسارات بخصوصك شكوكك، بالإبلاغ عن حالة اشتباه أو سوء سلوك، فإن قناة الإبلاغ فالي هي أداة حصرية لهذا الغرض ويمكن استخدامها من قبل أي شخص، داخل أو خارج فالي

تم تسجيل التقارير من قبل شركة مستقلة وإرسالها إلى فريق إدارة التدقيق والامتثال في شركة فالي، وهو المسؤول عن إجراء التحقيقات. يتم التعامل مع المعلومات بسرية وخصوصية. نحن نتعامل مع الشكاوى بحيادية وجدية. لن يكون هناك تحت أي ظرف من الظروف أي انتهاك للسرية أو تهيب أو انتقام ضد الجهة المبلغة عن المخالفات

توفر قناة الإبلاغ كافة الشروط اللازمة للتحقيق في التقرير بشكل مستقل. يتمتع فريق قناة الإبلاغ عن المخالفات بوصول غير مقيد إلى أنظمة ومعلومات فالي لأغراض التحقيق

عند اتخاذ قرار بإعداد تقرير، يجب توفير أكبر قدر ممكن من المعلومات لدعمه، مما يتيح إجراء تحقيق محايد ومتوازن. عندما يتم تقديم شكوى، يتم حشد هيكل مؤسسي كامل لإجراء التحقيق، وإذا لزم الأمر، محاسبة المتورطين

تقوم شركة فالي بالإفصاح الدوري، من خلال تقرير برنامج الأخلاقيات والامتثال المتاح على موقعها الإلكتروني، عن عدد ونوعية الشكاوى المستلمة، مما يضمن الشفافية الكاملة في العملية مع الحفاظ على سرية التحقيقات والأطراف المعنية

3.5. إدارة سوء السلوك

تم إحداث برنامج الأخلاقيات والامتثال لفالي لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة، من خلال إجراءات لمنع وكشف وتصحيح سوء السلوك

عندما يتم تأكيد وجود سوء السلوك، فإننا نتصرف وفقاً لسياسة إدارة سوء السلوك لدينا

إن أي شخص أو موظف أو عضو من موظفي الإدارة الرئيسية يقوم بانتهاك مبادئ مدونة قواعد السلوك هذه وغيرها من السياسات والقواعد التنظيمية لفالي، فإنه سيخضع للعواقب المنصوص عليها في سياسة المؤسسة

اقرأ المزيد:



Misconduct Management Policy (POL-0041-G)



4. المصطلحات

المسؤولون الحكوميون

ليس فقط الأشخاص المنتخبون؛ بل يشمل: (أ) مسؤول أو موظف أو خادماً أو مستخدم أو ممثل للحكومة أو شركة مملوكة للدولة أو شركة ذات اقتصاد مختلط، أو أي شخص يؤدي وظائف عامة نيابة عن الكيانات المذكورة أعلاه؛ (ب) عضو في جمعية أو لجنة، أو موظف يعمل في أداء وظائف عامة، وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، للمساعدة في أداء الوظائف العامة، مثل تعديل أو صياغة القوانين أو الأنظمة؛ (ج) موظف في السلطة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية، بغض النظر عما إذا كان منتخباً أو معيناً؛ (د) موظف أو مسؤول في وكالة حكومية أو سلطة تنظيمية؛ (هـ) زعيم أو شخص يشغل منصباً في حزب سياسي أو مرشح لمنصب سياسي؛ (و) الفرد الذي يشغل أي منصب رسمي أو شرفي أو أي منصب آخر معين أو موروث لدى الحكومة أو أي من وكالاتها؛ (ز) موظف أو مسؤول في منظمة دولية عامة، مثل الأمم المتحدة أو البنك الدولي أو صندوق النقد الدولي؛ (ح) الشخص الذي يعمل وسيطاً نيابة عن مسؤول حكومي؛ (أ) الشخص الذي، على الرغم من عدم كونه موظفاً عاماً، إلا أن القانون المعمول به يحدد بأنه يجب معاملته بنفس الطريقة التي تتم بها معاملة الموظف العام؛ (ج) كل من يشغل منصباً أو وظيفة عامة ولو بصفة مؤقتة أو بدون أجره.

أصحاب المصالح الخارجيين:

الأطراف الخارجية التي تتفاعل معها ، بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر - العملاء والموردين ومقدمي الخدمات والصحافة والمستثمرين والشركاء والمجتمعات والحكومة والمسؤولين الحكوميين والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية

موظفو الإدارة الرئيسيون

لأغراض هذه السياسة، هم أعضاء مجلس الإدارة ومجلس الإشراف

الرشوة

عرض أو وعد أو دفع أو منح شيء ذي قيمة لمسؤول حكومي أو أي شخص آخر ، بقصد منح أو الحصول على ميزة غير مستحقة

الطرف الثالث

أي فرد أو شركة أو كيان تتعامل معه شركة فالي، بما في ذلك الموردون والعملاء والشركاء التجاريون والمستفيدون من النفقات الخارجية الاجتماعية والبيئية والمؤسسية

:المدراء

لأغراض هذه السياسة، هم أعضاء مجلس الإدارة واللجان الاستشارية لمجلس الإدارة واللجنة التنفيذية لشركة فالي أو حاملي منصب قانوني آخر أو منصب مماثل، وفقاً للقوانين المعمول بها، في الأماكن التي تعمل فيها شركة فالي والشركات التابعة لها

أي شيء ذو قيمة

يتضمن أكثر من مجرد الأموال؛ يشمل الهدايا والضيافة والرعاية والتبرعات وفرص العمل والسلع أو العقارات. وقد يشمل ذلك أيضاً فوائد غير ملموسة مثل المعلومات الداخلية والإكراميات

التحرش الأخلاقي

وهو الاعتداءات المتكررة من خلال الكلمات أو الإيماءات البذيئة وغير اللائقة، والتعليقات الخبيثة والإهانات المتحيزة أو التمييزية والتنمر والترهيب والشائعات والنكات غير اللائقة التي تنتهي بإذلال الموظف، بل وحتى إبعاده عن العلاقات المهنية

التحرش الجنسي

يحدث عندما يشعر الشخص بالحرج من شخص يسعى للحصول على ميزة أو مصلحة جنسية أو يضعه في سياق جنسي غير مرغوب فيه. ويحدث ذلك من خلال التقدّمات الجنسية غير المناسبة أو التعليقات غير اللائقة أو التصريحات البذيئة. ويشمل الوعد بتوفير فرص عمل أو ترقية أو أجر أو معاملة خاصة مقابل الحصول على خدمات جنسية. ويشمل أيضاً اللمس غير اللائق أو غير المرغوب فيه، بالإضافة إلى نشر أو مشاركة الصور أو الأشياء أو المواد البذيئة

حقوق الإنسان

هي حقوق وحريات أساسية 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 حالة أخرى، بهدف ضمان الكرامة والاحترام بشكل متساوي للجميع، دون أي نوع من التمييز

الموردون

أي موردي السلع و/أو مقدمي الخدمات، بما في ذلك - على سبيل المثال لا الحصر - الاستشاريون والوكلاء والممثلون التجاريون والمستشارون السياسيون والوسطاء، وغيرهم

¹ ،تكرشلا مهساً تميق بلع رثوت دق يتلا تيرسلا تامولعملا عون تاكرشلا تاعبيموأ ،ذاوحتسلاواوأ ،جامدنلا تايلمع رابخأ لثم خلا ،تكرشلل تيلاملا قارولأا عيبوأ ،هل ططخملا ضر علاوأ ،تعباتلا.



5. وثيقة الاطلاع والإلتزام

5. وثيقة الاطلاع والإلتزام

أقر بأنني قرأت وفهمت محتوى مدونة قواعد السلوك الخاصة بفالي المتاحة على شبكة الإنترنت والموقع الإلكتروني للشركة إن التوقيع على هذه الوثيقة يشير إلى التزامي بالامتثال الكامل لقواعد السلوك المذكورة أعلاه

التوقيع

السنة

الشهر

اليوم

المكان

الإسم

رقم التسجيل داخل فالي

