

نلتزم بالمبادئ

قواعد السلوك الخاصة بشركة ابن يقطين®

جذورنا في العراق، نبني للأجيال.

IBN-YAKTEEN® LIMITED

رسالة من المدير التنفيذي للاستراتيجية



أعزاءي الزملاء،

في عالم اليوم الذي يتسم بتزايد التوقعات التنظيمية، وتزايد المطالب بالشفافية، وتفاقم التحديات الإقليمية، لم تكن الحاجة إلى سلوك أخلاقي موحد أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى. في شركة ابن يقطين، نؤمن بأن أسلوبنا في البناء لا يقل أهمية عن جوهره.

منذ تأسيسنا عام ٢٠٠٤، لم نكتفِ بإنجاز المشاريع، بل سعينا أيضًا إلى خلق قيمة مضافة للناس جميعاً: للأفراد، للعمال، للأسر والمجتمعات في جميع أنحاء العراق وخارجه. نعمل في منطقة عانت من تقلبات اقتصادية وصراعات وهشاشة مؤسساتية. في ظل هذه الظروف، اتخذنا قرارًا مدروسًا: أن نكون شركة تلتزم بالنزاهة، وتحترم كرامة الإنسان، وتعزز الاستدامة، وتصر على السلامة دون أي مساومة.

نعمل مع شركاء من جميع الأحجام، من المقاولين الثانويين المحليين إلى العملاء والمؤسسات والشركات العالمية. وبغض النظر عن حجم أعمالنا، يجب أن يظل سلوكنا متسقًا: صادقًا، وقانونيًا، ومهنيًا. هذه ليست مجرد أعمال ناجحة؛ بل هي التزامنا. نحن ملتزمون بالتوظيف العادل، والتزويد المسؤول، وعدم التسامح مطلقًا مع الفساد أو التمييز أو الإهمال.

يُحدد هذا الميثاق مبادئنا بوضوح، وهو ينطبق على جميع موظفي شركة ابن يقطين ومتعاقديه وشركائه. إنه ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو أساس عملنا. نتوقع من الجميع قراءته وفهمه وتطبيق معاييره في عملهم اليومي من مكتبنا الرئيسي في بغداد إلى جميع فروعنا ومواقعنا في جميع أنحاء العراق.

في حال الشك، تصرّف بضمير. وعندما يكون هناك خطأ، تحدّث بصراحة. لدينا أنظمة جاهزة لتلقي الشكاوي بأمان وسرية تامة. أود أن أؤكد لكم شخصيًا أنه لن يُعاقَب أحد على فعله الصواب.
في شركة ابن يقطين، لا نتبع الطرق المختصرة. لا نخفي الأخطاء. نتحمل المسؤولية، ونُقدّم الجودة، ونتعامل مع كل مهمة، مهما كانت روتينية، كجزء من مشروع أكبر.

لأن هذا ليس مجرد عمل بالنسبة لنا. هكذا نساعد على بناء الثقة في المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة. هكذا نخدم الناس. هكذا نُرسي معايير الجودة، ليس فقط في البناء، بل في السلوك أيضًا.

دعونا نبني شركة لا تنمو فحسب، بل تدوم.

مع خالص التحيات،



د. انمار عدنان رحيم
المدير التنفيذي للاستراتيجية
شركة ابن يقطين المحدود

المبدأ الأول: الصدق والنزاهة والإنصاف 2
المبدأ الثاني: تكافؤ الفرص للجميع 3
المبدأ الثالث: ممارسات السلامة والصحة 4
المبدأ الرابع: المنافسة العادلة 5
المبدأ الخامس: لا نقبل بالفساد 6
المبدأ السادس: التقارير المالية 7
المبدأ السابع: الاتفاقيات التقييدية وسرية معلومات الأطراف الثالثة 8
المبدأ الثامن: الامتثال في العقود الحكومية والمشتريات العامة 9
المبدأ التاسع: قبول الهدايا والمزايا 10
المبدأ العاشر: تضارب المصالح 11
المبدأ الحادي عشر: إساءة استخدام المنصب 12
المبدأ الثاني عشر: التعامل مع المعلومات السرية 13
المبدأ الثالث عشر: استخدام ممتلكات الشركة 14
المبدأ الرابع عشر: العمل الخارجي 15
المبدأ الخامس عشر: الامتثال للمدونة 16
المبدأ السادس عشر: العقوبات 17
المبدأ السابع عشر: المقاولون الثانويون والمزودين 18
المبدأ الثامن عشر: مدير الموارد البشرية والإدارة 19
الملحق الاول: تعريف "الميزة" وأمثلة على المحظورات 21
الملحق الثاني: أمثلة على كيفية التخلص من الهدايا المقدمة لموظف في منصبه الرسمي 22
الملحق الثالث: أمثلة على حالات تضارب المصالح 23

المبدأ الأول: الصدق والنزاهة والإنصاف

في شركة ابن يقطين، نؤمن بأن الصدق ليس مجرد كلام، بل هو آلية بقاء في منطقة غالبًا ما تُزعزع فيها الثقة، وتكافح فيها المؤسسات الحكومية طويلًا للحفاظ على العدالة. بغض النظر عن الفساد والمحسوبية عند التقدم للعقود، فإننا نختار مسارًا مختلفًا. فنحن ندعم الشفافية والجدارة والسلوك الأخلاقي، ليس فقط لأنها الصواب، بل لأنها ضرورية.

نحن ملتزمون تمامًا بإدارة جميع أنشطة الأعمال، من المشتريات والتوظيف إلى الشراكات وتنفيذ المشاريع بنزاهة وإنصاف مطلقين. نرفض جميع أشكال التلاعب والرشوة والمحسوبية، بغض النظر عن مدى شيوعها أو طبيعتها في البيئة المحلية.

هدفنا هو بناء شركة تقود بالقدوة، وتُثبت أن النجاح لا يتطلب أي تنازلات. وهذا يعني:

يجب أن يعكس كل عقد نوقعه أو نتقدم به مؤهلات حقيقية، لا نفوذًا شخصيًا.

يجب معاملة كل موظف أو متعاقد أو متقدم على قدم المساواة، مع التقييم بناءً على الجدارة والسلوك والقدرة فقط.

يجب أن يكون كل خدمة نقدمها، وكل دينار ننفقه، قابلًا للدفاع عنه، علنًا وسرًا.

لا نتسامح مع الكذب أو التقصير أو إساءة استخدام أصول الشركة لأغراض شخصية أو سياسية.

تحدد مدونة قواعد السلوك هذه توقعاتنا للسلوك في جميع المستويات، من الإدارة العليا إلى الموظفين المؤقتين وبدوام جزئي. يتحمل كل عضو في شركة ابن يقطين، بغض النظر عن دوره، مسؤولية الالتزام بهذه المبادئ في أعماله اليومية. سواء في بغداد أو المثنى أو ميسان أو البصرة أو في أي مكان في العراق، سواء في الميدان أو المكتب، فإن المعيار واحد.

نحن نطلب من كل عضو في شركة ابن يقطين أن يحمل هذا المبدأ كالتزام شخصي، وليس مجرد سياسة، وأن يتذكر أن التقدم الحقيقي لا يبدأ بالقوانين أو الشعارات، بل بالسلوك الشخصي.

المبدأ الثاني: تكافؤ الفرص للجميع

في شركة ابن يقطين، نتمسك بمبدأ أن الموهبة والإمكانات لا تعرف طائفة أو عشيرة أو جنسًا أو خلفية. نحن شركة توفر فرص عمل متساوية. نحكم على الناس من خلال أفعالهم وأخلاقيات عملهم وقدرتهم على المساهمة - لا من خلال اسم عشيرتهم أو انتماءاتهم السياسية أو علاقاتهم الشخصية. ندرك مدى سهولة تشكيل الفرص في العراق بناءً على المعارف بدلًا من القدرات. نرفض هذا النموذج، ونلتزم ببناء ثقافة عمل تُقدّر العدالة والشمول والكفاءة.

ينطبق هذا المبدأ على كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف - من التوظيف إلى التدريب والترقية والأجور وتكليف العمل وإنهاء العقود. أبوابنا مفتوحة بالتساوي للرجال والنساء، الشباب والكبار، السنة والشيعة، المسيحيين، الأكراد، العرب، التركمان، وكل فئة أخرى تُشكل نسيج عراقنا الحبيب.

التمييز - سواءً كان خفيًا أم ظاهرًا - لا مكان له في شركة ابن يقطين. وكذلك المحسوبية، أو أي شكل من أشكال الإقصاء القائم على العِرق، أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل القومي أو الإعاقة أو المعتقد الشخصي.

نؤمن بأن منح الناس فرصةً نزيهةً ليس مجاملةً، بل هو واجبنا. إنه ما يُحوّل الوظائف إلى سبل عيش، وأماكن العمل إلى منصاتٍ للنمو الحقيقي. يرتكز عملنا على بناء أنظمةٍ عادلةٍ وشفافةٍ، لا تُبالي بأي شيءٍ سوى الجدارة والنزاهة.

ندعو كل مديرٍ وكل مشرفٍ وكل عاملٍ في شركة ابن يقطين إلى ضمان تجسيد هذا المبدأ - وليس مجرد كتابة. ليُجسّد في طريقة توظيفنا، وطريقة ترقيتنا، وطريقة تعاملنا مع بعضنا البعض كل يوم.

نلتزم بجعل شركتنا نموذجًا يُحتذى به في كيفية إنجاز الأمور بشكلٍ مختلفٍ وصحيح.

المبدأ الثالث: ممارسات السلامة والصحة

في شركة ابن يقطين، السلامة ليست مجرد كلام، بل هي انضباط. إنها الحد الفاصل بين النظام والفوضى، بين إنجاز المشروع وفقدان حياة. فإننا نختار الالتزام بمعايير أعلى، ليس لأننا مطالبون بذلك، بل لأنه الصواب.

نحن ملتزمون تمامًا بالحفاظ على أماكن عمل خالية من الإصابات والأمراض، وتراعي المخاطر، سواء في مكاتبنا أو مواقع عملنا. يجب أن تعكس كل بيئة نعمل فيها التزامنا بحماية موظفينا.

نلتزم بجميع القوانين واللوائح البيئية العراقية، لكننا لا نتوقف عند هذا الحد. نسعى إلى خلق ثقافة تشغيلية تتجاوز مجرد الامتثال، حيث يتم تدريب كل مدير، مشرف عمل، مهندس وعامل على إدراك أن السلامة مسؤوليتهم الشخصية، وليست مسؤولية الإدارة فقط.

نقوم بذلك على الرغم من التحديات: نقص الدعم، بطء استجابة المقاولين الثانويين، وصعوبة إيجاد عمالة مدربة تدريبًا جيدًا، او تستقبل التدريب بصورة واعية، في بعض المحافظات. نستثمر في التدريب والمعدات والإشراف، والأهم من ذلك، في بناء عقلية تُقرّ بأن الوقاية خير من الاعتذار.

دليل الصحة والسلامة والبيئة الخاص بنا قد تم تسجيل حقوق ملكيته بالطبع والنشر لدى وزارة الثقافة العراقية عام ٢٠٢٠، وهو غير قابل للتفاوض. يُتوقع من كل عامل - بغض النظر عن منصبه - أن يفهم ويطبق ما ورد فيه بالكامل. لا نتسامح مع السلوكيات غير الآمنة، مهما كانت الأعذار أو مدى إلحاح المهمة

نُدرك أن السلامة الحقيقية لا تتحقق بالشعارات، بل بالانضباط واليقظة واحترام سلامة الأشخاص. وبينما نواصل النمو والبناء والتطوير، لن نتنازل أبدًا عن هذا المبدأ.

كل حياة مهمة. كل إصابة هي إصابة "كثيرة". كل موقع هو انعكاس لهويتنا.

فليكن هذا هو المعيار.

المبدأ الرابع: المنافسة العادلة

في بيئة الأعمال المعقدة في العراق، تُعد الطرق المختصرة أمرًا شائعًا. يتلاعب العديد من الأطراف الفاعلة بالعطاءات، ويُخفون شراكاتهم، ويستغلون شبكاتهم الشخصية لتحقيق مكاسب غير عادلة. في شركة ابن يقطين، نرفض هذا النهج رفضًا قاطعًا، عن قناعة راسخة فينا

نختار المسار الصعب، مسار المنافسة العادلة. تحظر سياستنا جميع أشكال السلوك المناهض للمنافسة، سواءً كان رسميًا أو غير رسمي. لا نُحدد الأسعار، ولا نُقسّم الأسواق، ولا نتواطأ في العطاءات، ولا نُعرقل عمل المنافسين. لا نُقدم عروضًا وهمية لزيادة تكاليف المشتريات. لا نُسيء استخدام علاقاتنا القائمة لسرقة العملاء، أو زعزعة تنظيم عمليات شركة أخرى، أو استقطاب الموظفين كأداة لتخريب الشركة. نُركز على بناء القيمة، لا التلاعب بالنظام.

يُحظر على موظفي شركة ابن يقطين منعًا باتًا ما يلي:
التنسيق مع المنافسين للتلاعب بتوازن السوق.
تقديم أو المشاركة في عروض تواطؤيه في مناقصات عامة أو خاصة.
تطبيق شروط تمييزية على الشركاء التجاريين لتحقيق مكاسب غير عادلة.
ربط العقود التجارية بالتزامات غير ذات صلة أو قسرية.
إساءة استخدام المعرفة أو العلاقات الداخلية لتقويض الشركات المنافسة.
خرق ثقة أصحاب العمل أو الشركاء السابقين لتحقيق مكاسب شخصية أو مؤسسية.

ندرك أن الآخرين قد لا يتنافسون دائمًا بنزاهة. فالبعض قد ينتهك القواعد، ويستغل الثغرات القانونية، ويعتمد على النفوذ أو العلاقات. لكننا نقيس نجاحنا بكيفية فوزنا - وليس مجرد فوزنا. ونحن مستعدون للانسحاب من العقود التي تتطلب منا التنازل عن هذا المبدأ الأساسي.

نتنافس من خلال تقديم الجودة والشفافية والموثوقية، وليس بالتحريف أو الخداع أو الانتهازية. رؤيتنا طويلة المدى لا تتوافق مع الحيل قصيرة المدى.

بُنيت سمعة ابن يقطين على الجدارة والثقة - وستبقى دائماً هكذا.

المبدأ الخامس: لا نقبل بالفساد

تلتزم شركة ابن يقطين بموقف صارم بعدم التسامح مطلقًا مع الفساد بجميع أشكاله. لا يُسمح لأي موظف - تحت أي ظرف من الظروف - بعرض أو إعطاء أو وعد بأي شيء ذي قيمة، سواءً بشكل مباشر أو من خلال وسطاء، على المسؤولين الحكوميين أو الشركاء بهدف الحصول على ميزة غير مشروعة.

يُحظر تمامًا تقديم الرشاوى والعمولات، وأي محاولة للتأثير على القرارات بوسائل غير أخلاقية. ويشمل ذلك كلاً من الإجراءات المباشرة والترتيبات غير المباشرة المصممة لتحقيق نفس النتيجة. لا يُسمح بالتعامل مع أطراف ثالثة إلا في الحالات التالية:
أن تكون الخدمات مشروعة ومتوافقة بوضوح مع مصالحنا التجارية.
أن يكون التعويض عادلاً ومبررًا.
أن تكون الشروط موثّقة بشفافية.
أن تتوافق جميع الترتيبات تمامًا مع السياسات الداخلية لشركة ابن يقطين ومعايير مكافحة الفساد.

تذكر دائماً، لا تستحق أي صفقة أو علاقة المساس بنزاهتنا وسمعتنا.

المبدأ السادس: التقارير المالية

يجب توثيق جميع المعاملات المالية التي تجريها شركة ابن يقطين بدقة لدعم إعداد بيانات مالية شفافة، بما يتوافق تمامًا مع مبادئ المحاسبة المقبولة عمومًا. لا يجوز بأي حال من الأحوال إدخال قيود خاطئة أو مضللة في سجلات الشركة، ولا يجوز لأي موظف المشاركة في أنشطة تؤدي إلى مثل هذه الأفعال.

يُحظر منعًا باتًا إنشاء أموال أو أصول غير مُعلنة أو غير مُسجلة - بغض النظر عن النية. لا يجوز إجراء أي دفع نيابةً عن شركة ابن يقطين، بما في ذلك المدفوعات النقدية، دون تقديم وثائق داعمة مناسبة، ولا يجوز إجراء أي دفع على أساس أنه سيُستخدم لأي غرض آخر غير الغرض المذكور بوضوح في الوثائق المرفقة.

قد تُصدر شركة ابن يقطين، من وقت لآخر، سياسات إضافية تتعلق بالتقارير المالية والإفصاح والامتثال. يُتوقع من جميع الموظفين، بغض النظر عن مناصبهم، الالتزام الكامل بهذه المعايير وتطبيقها دون استثناء.

المبدأ السابع: الاتفاقيات التقييدية وسرية معلومات الأطراف الثالثة

لا تنخرط شركة ابن يقطين في أي ممارسات تهدف إلى الحصول على مزايا تنافسية غير عادلة، ولا تتسامح معها. يجب على الموظفين الامتناع عن انتهاك أي اتفاقيات سرية مشروعة قد يكونون قد أبرموها لصالح أطراف أخرى. وبالمثل، لا يجوز لأي موظف، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، استخدام أو الكشف عن المعلومات السرية أو الأسرار التجارية التي اكتسبها خلال عمله السابق أو ارتباطه بأطراف ثالثة.

تحدد سياسة الخصوصية الخاصة بالشركة معايير حماية جميع المعلومات الحساسة الموكلة إلينا - سواء من قِبل الموظفين أو العملاء أو الزبائن أو الشركاء. الامتثال الكامل لهذه السياسة إلزامي لجميع الموظفين.

المبدأ الثامن: الامتثال في العقود الحكومية والمشتريات العامة

تلتزم شركة ابن يقطين بالامتثال الكامل لجميع القوانين واللوائح العراقية التي تحكم العقود الحكومية والمشتريات العامة. ونحن ملتزمون بضمان دقة واكتمال وشفافية جميع التقارير والشهادات والمراسلات المقدمة إلى الجهات الحكومية. يجب مراجعة أي انحرافات عن الالتزامات التعاقدية رسميًا والموافقة عليها بشكل صحيح من خلال القنوات المناسبة.

المبدأ التاسع: قبول الهدايا والمزايا

تلتزم شركة ابن يقطين بسياسة صارمة تمنع جميع موظفيها من طلب أو قبول أي شكل من أشكال المزايا، مالية كانت أم غير مالية، من الأفراد أو الجهات التي تتعامل معها، بما في ذلك العملاء والموردون والمقاولون، من الجهات الحكومية او غير الحكومية. يجب على أي موظف يُعرض عليه هدية أو ميزة الحصول على موافقة كتابية مسبقة من مدير الإدارة والموارد البشرية قبل قبولها.

تُعتبر الهدايا المقدمة بصفة رسمية ملكًا لشركة ابن يقطين، ولا يجوز الاحتفاظ بها شخصيًا دون إذن صريح. وكقاعدة عامة: يجب رفض هذه العروض بأدب إذا كان من المعقول اعتبار قبولها مساسًا بمصالح الشركة، أو دعوةً للتحيز، أو يعكس سلوكًا غير لائق.

مع ذلك، في الحالات التي يُعد فيها رفض هدية ذات قيمة منخفضة (أقل من 50,000 دينار عراقي) أمرًا غير لائق ثقافيًا أو غير مهذب، يجوز قبولها بشكل استثنائي، مع إخطار مدير الإدارة والموارد البشرية كتابيًا في غضون 5 أيام. يتطلب أي شكل آخر من أشكال الهدايا أو المزايا موافقة كتابية مسبقة.

يجب ان يحتفظ مدير الموارد البشرية والإدارة بسجلات مفصلة لجميع طلبات الموافقة على الهدايا، بما في ذلك اسم مقدم الطلب، ومناسبة تقديمه، وطبيعته، وقيمته التقديرية، والقرار النهائي. يجب أن يوقع كل سجل موافقة ويؤرخ من قبل كل من مقدم الطلب ومدير الإدارة والموارد البشرية.

يرجى مراجعة الملحق الاول للاطلاع على تعريفات وأمثلة على المزايا المحظورة، والملحق الثاني للاطلاع على الطرق المعتمدة للتخلص من الهدايا.

المبدأ العاشر: تضارب المصالح

تحظر سياسة شركة ابن يقطين على جميع الموظفين طلب أو قبول أي ميزة من أي أشخاص يتعاملون تجاريًا مع الشركة (مثل العملاء والموردين والمقاولين). على الموظفين الراغبين في قبول أي ميزة من هؤلاء الأشخاص طلب المشورة والحصول على إذن من مدير الإدارة والموارد البشرية. تُعتبر أي هدايا تُقدم طواعيةً للموظفين بصفتهم الرسمية هدايا لشركة ابن يقطين، ولا يجوز قبولها دون إذن.
بشكل افتراضي، يجب على الموظفين رفض العرض إذا كان من الممكن اعتبار القبول ضد مصلحة الشركة أو المجتمع. بالنسبة للهدايا المقدمة للموظفين بصفتهم الرسمية وذات القيمة الاسمية المنخفضة (أقل من 50,000 دينار عراقي)، والتي يمكن اعتبار رفضها غير اجتماعي أو غير مهذب، فيمكن قبولها بشكل استثنائي. في ظروف أخرى، يجب على الموظفين الحصول على موافقة واضحة (أي كتابية) وفورية (في غضون 5 أيام من العرض) من مدير الإدارة والموارد البشرية لقبول الهدايا.
يجب على مدير الإدارة والموارد البشرية الاحتفاظ بسجلات مناسبة للطلبات والأذونات. يجب أن يشير كل إذن إلى اسم مقدم الطلب، ومناسبة العرض، وطبيعة الهدية وقيمتها التقديرية، وما إذا كان قد تم منحه إذنًا للاحتفاظ بالهدية أو صدرت توجيهات أخرى للتخلص منها. يجب أن يتم توقيع الأذونات وتأريخها من قبل كل من مدير الموارد البشرية والإدارة ومقدم الطلب. اتبع الملحق 1 للحصول على تعريف للمزايا وأمثلة على الحظر والملحق 2 للطرق الممكنة للتخلص من مثل هذه الهدايا.

المبدأ الحادي عشر: إساءة استخدام المنصب

سيتم اخذ إجراءات تأديبية بحق أي موظف يستغل منصبه في شركة ابن يقطين لتحقيق منفعة شخصية أو لمصلحة أقاربه أو معارفه. اذا اقتضى الامر، سيم اخذ إجراءات قانونية ايضاً. ويشمل سوء الاستخدام، على سبيل المثال، قيام أحد الموظفين المتورطين في اختيار المقاولين الثانويين او المزودين بتقديم معاملة تفضيلية أو تسريب معلومات سرية لشركة أحد أقاربه للحصول على ميزة غير عادلة.

المبدأ الثاني عشر: التعامل مع المعلومات السرية

يُحظر تمامًا الكشف عن المعلومات السرية أو الحساسة دون تصريح مناسب. ويتعين على الموظفين المؤتمنين على هذه المعلومات اتخاذ تدابير أمنية كافية لمنع إساءة الاستخدام أو الوصول غير المصرح به. ويشمل سوء الاستخدام بيع المعلومات لتحقيق مكاسب شخصية أو استغلالها لمصالح شخصية. كما أن الكشف عن البيانات الشخصية دون موافقة قد يُخالف قوانين الخصوصية ويؤدي إلى عواقب قانونية.

المبدأ الثالث عشر: استخدام ممتلكات الشركة

يجب على الموظفين الذين يُمنحون حق الوصول إلى أصول أو ممتلكات شركة ابن يقطين ضمان استخدامها لأغراض تجارية مشروعة فقط. يُحظر تمامًا الاستخدام الشخصي أو الاختلاس أو إعادة بيع ممتلكات الشركة، وسيؤدي ذلك إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

المبدأ الرابع عشر: العمل الخارجي

يجب على الموظفين الراغبين في العمل في أي وظيفة خارجية مدفوعة الأجر، بما في ذلك الوظائف بدوام جزئي، الحصول على موافقة كتابية مسبقة من مدير الإدارة والموارد البشرية. تُمنح الموافقة فقط إذا لم يُشكل العمل الخارجي أي تضارب في المصالح مع واجبات أو سياسات أو قيم شركة ابن يقطين.

المبدأ الخامس عشر: الامتثال للمدونة

يتحمل كل موظف مسؤولية فهم هذا الدليل والامتثال له. يُطلب من جميع الموظفين توقيع إقرار مبادئ عند توقيع عقد التوظيف او المشاركة، ويحتفظ بهذه السجلات مدير الإدارة والموارد البشرية أو مسؤول مُكلف نيابة عنه.

يتحمل المشرفون والموظفون ذوو المستوى الأعلى مسؤولية ضمان اطلاع موظفيهم على هذا الدليل وامتثالهم له. يجب توجيه أي استفسارات أو مقترحات للتحسين إلى مدير الإدارة والموارد البشرية لمراجعتها.

يؤدي انتهاك أي جزء من هذا الدليل إلى اتخاذ إجراءات تأديبية. وسيتم إحالة الحوادث المتعلقة بالفساد أو النشاط الإجرامي إلى السلطات المختصة دون استثناء.

المبدأ السادس عشر: العقوبات

لشركة ابن يقطين الحق في اتخاذ إجراءات تصحيحية سريعة ومناسبة ردًا على انتهاكات المدونة. أي موظف يرتكب سلوكًا محظورًا بموجب المدونة، وفقًا لما يحدده مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية، سيخضع لإجراءات تأديبية وعقوبات وفقًا لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
بمجرد تقديم الشكوى، يقوم مدير الإدارة والموارد البشرية بتحليلها أولًا، وقد يجتمع مع مقدم الطلب على انفراد لفهم الحقائق المحيطة بالمشكلة. بعد مرحلة تقصي الحقائق، يمكن عقد اجتماع تحقيقي مع الموظف المتهم بالانتهاك، لمزيد من التحقق من الحقائق وتلقي الملاحظات. يجب أن يصدر القرار كتابيًا (مؤرخًا وموقعًا)، مع ذكر ملخص للوقائع، والإشارة إلى المخالفة المحددة، والدوافع.
قد تكون العقوبة على شكل:
إنذار
خطاب توبيخ خاص أو عام
نقل إلى مهام أو وحدة أخرى
إيقاف عن العمل
إنهاء الخدمة أو الفصل.
في كل حالة مخالفة، يُغرّم الموظف بما يتراوح بين ٢٠٪ و١٠٠٪ من آخر راتب شهري. تُطبّق الغرامة بخصم مباشر من راتبه التالي أو أي رصيد سابق له لدى شركة ابن يقطين.
يُبلغ مدير الإدارة والموارد البشرية عن أي مخالفات جسيمة إلى الجهات الحكومية أو القانونية المختصة.

المبدأ السابع عشر: المقاولون الثانويون والمزودين

تُلزم شركة ابن يقطين جميع المقاولين الثانويين والمزودين بنفس المعايير الأخلاقية والقانونية والعملية التي تتوقعها من موظفيها. يجب على جميع الأطراف الثالثة التي تُتعاقد معها الشركة، سواءً أفرادًا أو كيانات، العمل بنزاهة واحترافية وامتثال تام للقوانين واللوائح العراقية المعمول بها والسياسات الداخلية لشركة ابن يقطين.

١ .الاختيار والعناية الواجبة

يتم اختيار جميع المقاولين الثانويين والمزودين من خلال عمليات شفافة وموثقة. قبل التعاقد، تُجري شركة ابن يقطين الاجراءات الازمة للتحقق من وكفاءتهم وشرعيتهم وسجل امتثالهم. تُعطى الأفضلية للمقاولين الثانويين والمزودين الذين يُثبتون موثوقيتهم وكفاءتهم الفنية والتزامهم بممارسات العمل العادلة.

٢. الامتثال والسلوك الأخلاقي

يجب على المقاولين الثانويين والمزودين:

الامتناع عن الانخراط في الرشوة أو العمولات أو أي شكل من أشكال الفساد.

الاحتفاظ بسجلات مالية شفافة وقابلة للتحقق تتعلق بتعاملاتهم مع شركة ابن يقطين.

الالتزام باللوائح العراقية للصحة والسلامة والبيئة (HSE) وتعليمات شركة ابن يقطين، المطبقة على نطاق عملهم.

معاملة جميع العمال بإنصاف ووفقًا لقوانين العمل العراقية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالأجور وساعات العمل والسلامة.

يؤدي عدم الامتثال إلى إنهاء العقد، وإبلاغ الجهات المختصة، عند الاقتضاء.

٣. حظر الممارسات غير الرسمية

تحظر شركة ابن يقطين بشدة ما يلي:

التعاقد مع المقاولين الثانويين والمزودين غير المسجلين.

استخدام وثائق مزورة، بما في ذلك التراخيص المزورة، وشهادات السلامة، أو السير الذاتية المزورة.

الاتفاقيات غير الرسمية أو الصفقات الشفهية التي تتجاوز إجراءات التعاقد الرسمية.

نظرًا لانتشار الممارسات غير الرسمية في السوق العراقية، تتبع شركة ابن يقطين نهجًا لا يتسامح مطلقًا مع التعاقد الموازي، وتتوقع شفافية كاملة في توزيع العمالة، واستخدام المعدات، وإعداد تقارير التكاليف.

٤. معايير الأداء والمراقبة

يجب أن تستوفي جميع أعمال الجهات الخارجية المعايير الفنية ومعايير الجودة الموضحة في العقد.

تحتفظ شركة ابن يقطين بالحق في إجراء عمليات تفتيش وتدقيق ومراجعات أداء دون إشعار مسبق.

يجب على المقاولين الثانويين والمزودين التعاون الكامل خلال هذه التقييمات.

٥. تضارب المصالح

يجب على المقاولين الثانويين والمزودين الإفصاح عن أي علاقة شخصية أو عائلية أو مالية مع موظفي شركة ابن يقطين. أي تضارب مصالح غير مُعلن قد يؤثر على عملية اتخاذ القرار أو يُحقق ميزة غير عادلة سيُعامل كسوء سلوك وسبب للاستبعاد أو إنهاء العقد.

٦. الإبلاغ عن سوء السلوك

نشجع المقاولين الثانويين والمزودين على الإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي أو إكراه أو طلب رشاوى من موظفي شركة ابن يقطين أو ممثليها. نضمن سرية هوية المُبلغين عن المخالفات وحمايتهم بحسن نية.

المبدأ الثامن عشر: مدير الموارد البشرية والإدارة

يتولى مدير الموارد البشرية والإدارة مسؤولية أخلاقيات العمل داخل شركة ابن يقطين. يُشترط في مدير الموارد البشرية والإدارة أن يكون شخصًا موثوقًا به، مستقلًا، وكفؤًا؛ وأن يكون مُهيأً ومُدرَّبًا و مُعتمدًا للتعامل مع المسائل المتعلقة بقواعد السلوك هذه. ويؤدي مدير الموارد البشرية والإدارة واجباته بأقصى درجات اللباقة والسرية والاحترام والإنصاف والكفاءة.

يتولى مدير الموارد البشرية والإدارة إدارة شؤون الامتثال اليومية، بما في ذلك:

استلام ومراجعة والتحقيق في، وحل، الشواغل والتقارير المتعلقة بالمسائل الموضحة في هذا الدليل؛

تفسير وتقديم التوجيه بشأن معنى وتطبيق هذه الدليل؛

تقديم تقارير دورية، وعند الحاجة، إلى ادارة الشركة حول تطبيق وفعالية هذه القواعد وغيرها من مسائل الامتثال، والتوصية بأي تحديثات أو تعديلات تُرى ضرورية أو مُناسبة على هذه القواعد.



اسأل نفسك

إذا كنتَ غير متأكدٍ من موقفٍ أو قرارٍ قد يكون غيرَ أخلاقي، فاسأل نفسك:

هل يتوافق هذا مع سياسات وقيم شركة ابن يقطين؟ إذا كان يتعارض مع قواعدنا، فهو غير مقبول.
هل هو قانوني؟ إذا كان لديك أي شك، فتوقف وتحقق. إن مخالفة القانون - عن علمٍ أو بغير علم - تُعرِّضك أنت والشركة للخطر
ما رأي زملائي أو مديري؟ هل ستشعر بالارتياح إذا علموا بما تفعله؟
هل سأفخر بشرح هذا لشخصٍ أحترمه؟ إذا كنتَ ستشعر بالحرج أو ستضطر إلى إخفاء الأمر، فربما لا يجب عليك فعل ذلك.
كيف سيكون رد فعل العميل أو الشريك إذا اكتشف الأمر؟ بناء الثقة يستغرق سنواتٍ وثوانٍ لهدمها.
ماذا لو ظهر هذا في الأخبار؟ هل سيضرّ باسم الشركة أو بسمعتك الشخصية؟
هل يضرّ هذا بالبيئة أو بالأشخاص من حولي؟ نحن مسؤولون ليس فقط عن النتائج، بل أيضًا عن كيفية تحقيقها.

إذا أجبت بـ **"لا"**، أو شعرت بعدم اليقين بشأن أي مما سبق، فلا تُقدم على أي خطوة. توقف واطلب المشورة من مديرك أو من فريق الموارد البشرية والإدارة.

الملحق الاول: تعريف "الميزة" وأمثلة على المحظورات

"**الميزة**" تعني:
أي هدية أو قرض أو رسوم أو مكافأة أو عمولة تتكون من أموال أو أي أوراق مالية قيّمة أو أي ممتلكات أخرى أو مصلحة في ممتلكات من أي نوع؛
أي منصب أو وظيفة أو عقد؛
أي دفعة أو تصفية لأي قرض أو التزام أو أي مسؤولية أخرى، سواء كانت كليًا أو جزئيًا؛
أي خدمة أخرى، بما في ذلك الحماية من أي عقوبة أو إعاقة متكبدة أو متوقعة أو من أي إجراء أو إجراءات ذات طبيعة تأديبية أو مدنية أو جنائية، سواء تم البدء فيها بالفعل أم لا؛
ممارسة أو التسامح مع ممارسة أي حق أو أي سلطة أو واجب؛
أي عرض أو تعهد أو وعد، سواءً كان مشروطًا أو غير مشروط، بأي ميزة ضمن معنى أي من الفقرات السابقة.

يلتزم كل موظف بما يلي:

عدم طلب أو قبول أو عرض أو الوعد أو دفع رشوة، سواءً بشكل مباشر أو من خلال طرف ثالث.
عدم قبول مواصلات أو نفقات سفر أو إقامة لرحلات غير متعلقة بالعمل.
عدم تقديم أو قبول تبرعات للحفلات، بما في ذلك حفلات الوداع.
عدم طلب أو قبول خصومات شخصية غير متاحة لجميع الموظفين أو غير متاحة لعامة الناس.
عدم تقديم أو قبول حسومات شخصية أو استردادات ناتجة عن مشتريات الشركة.
عدم تقديم أو قبول وجبات أو ترفيه مفرط أو غير مناسب. عمومًا، المبلغ المفرط هو مبلغ لا تنفقه عادةً على نفسك.

يجب ألا تُظهر الهدايا المقدمة تأثيرًا غير مبرر، أو إلزامًا للمتلقي، أو تقديم ميزة غير لائقة للشركة. يجب ألا تؤثر الهدايا أو وسائل الترفيه سلبًا على شركة ابن يقطين أو شركة المتلقي، ويجب تقديمها علنًا. يجب تسجيل الهدية أو وسائل الترفيه بدقة في تقرير مصروفات الموظف وفي دفاتر وسجلات شركة ابن يقطين. إذا كانت لديكم أي استفسارات حول قبول أو تقديم هدية أو دعوة، يُرجى استشارة مدير الإدارة والموارد البشرية.

الملحق الثاني: أمثلة على كيفية التخلص من الهدايا المقدمة لموظف في منصبه الرسمي

إذا كانت الهدية قابلة للتلف (مثل الطعام أو الشراب)، فيجب توزيعها على موظفي المكتب أو خلال نشاط تنظمه الشركة.

إذا كانت الهدية مفيدة، فيُمكن إرسالها إلى مؤسسة خيرية.

إذا كانت الهدية ذات أهمية تاريخية أو أي قيمة أخرى، فيُمكن إرسالها إلى مكتبة أو متحف.

إذا كانت الهدية مناسبة للعرض (مثل لوحة فنية، مزهرية، إلخ)، فيُمكن الاحتفاظ بها لعرضها في مقر الشركة.

إذا كانت الهدية عبارة عن غرض شخصي ذو قيمة منخفضة (أقل من 50 ألف دينار عراقي) فيجوز الاحتفاظ بها للمتلقي.

الملحق الثالث: أمثلة على حالات تضارب المصالح

يمتلك أحد الموظفين مصلحة مالية في شركة قيد الدراسة والتقييم كمزود أو مقاول ثانوي لشركة ابن يقطين.
يقبل أحد الموظفين هدايا متكررة من مقاول ثانوي او مزود لشركة ابن يقطين.
يؤثر أحد الموظفين على توظيف، أو اختيار، أو تعيين، أو ترقية الموظفين.
يواعد مدير موظفة تعمل تحت إمرته، أو العكس.
ان كان له سلطة التوظيف، يوظف مدير مشتريات من اقربائه.
يمتنع الموظف الذي له صلاحية التوظيف ف شركة ابن يقطين عن الإفصاح عن صلة القرابة التي تربطه بالمتقدم للوظيفة.