



النزاهة

الاحترام

مبادئ العمل

العامّة لمجموعة

شركات شل

الأمانة

الامتثال لمبادئنا

وتهدف مجموعة شركات "نشل" إلى المشاركة بكفاءة، ومسؤولية، وبصيغة مربحة في أعمال النفط، والغاز، والكيمويات، وأعمال أخرى متنافسة، والمساهمة في البحث عن موارد أخرى للطاقة والعمل على تطويرها، لتلبية احتياجات العميل المتطورة، وتلبية للطلب العالمي المتنامي للطاقة.

إن قيمنا الأساسية التي نتقاسمها وهي الأمانة، والنزاهة، واحترام الناس، تعزز كل ما نعمله وتعتبر أساس مبادئنا في العمل.

تنطبق مبادئ العمل على كافة التعاملات، كبيرة كانت أم صغيرة، وهي تشكل الدافع الأول للسلوك المتوقع في كل وقت من كل موظف في كل شركة من شركات نشل عند القيام بأعمالهم.

يتم الحكم علينا من خلال تصرفاتنا، ونصان سمعتنا إذ تصرفنا طبقاً للقانون ولمبادئ العمل، لذا نشجع شركائنا على الامتثال لهذه المبادئ أو ما يوازيها من مبادئ مماثلة.

والإدارة مسؤولة عن إعطاء المثال والقوة الحسنة وضمان إمام الموظفين بهذه المبادئ، والتصرف طبقاً لروح ونص هذا البيان.

كما أن تطبيق هذه المبادئ فُعزز في الأساس بمجموعة شاملة من إجراءات تأمينية تم تصميمها لكي يفهم موظفونا محتوى هذه المبادئ حق الفهم ويؤكدوا لنا أنهم يتصرفون طبقاً لمقتضياتها.

وتقع على الإدارة، كجزء من نظام التأمين، مسؤولية توفير قنوات آمنة وسرية للموظفين للتعبير عما يقلقهم، والإبلاغ عن حالات عدم الامتثال. وفي المقابل، تقع على موظفي شركة نشل مسؤولية إبلاغ الشركة بالحالات التي يحتمل أن يكون فيها خرق لمبادئ العمل.

شكلت مبادئ العمل على مرور السنين أساساً للطريقة التي نُؤدي بها أعمالنا، وكان امتثالنا لهذه المبادئ في حياتنا اليومية السبب الجوهري في استمرار نجاحنا.

وائل صوان
المدير التنفيذي

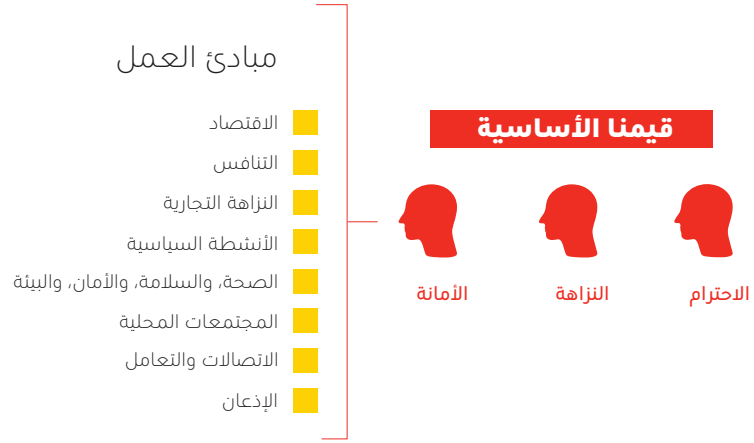
مبادئ العمل العامة لمجموعة شركات "نشل" تتحكم في كيفية إدارة كل شركة من شركات "نشل" * لثنؤونها.

* نشل الملكية الهولندية شركة مساهمة محدودة وشركاتها التي تملك استثمارات بها سواء مباشرة أو بطريق غير مباشر هي هيئات قائمة بذاتها ومنفصلة. ولكن المصطلحات الجماعية في هذا المنشور «نشل» و«مجموعة نشل» يمكن أن يستخدمها كتعبير ملائم حينما يشار عموماً إلى هذه الشركات. وبالمثل، كلمتا «نحن»، و«أنفسنا» والضمان المتصلة مثل «نا» تستخدم في بعض المواقع للإشارة إلى شركات مجموعة «نشل» عموماً. كما تستخدم هذه المصطلحات حينما لا تتحقق فائدة من تحديد أية شركة أو أكثر من الشركات بعينها.

التنمية المستدامة

كجزء من أخلاقيات العمل، نلتزم بدعم التنمية المستدامة. ويتطلب هذا الموازنة بين المصالح القصيرة والطويلة الأجل، ودمج الاعتبارات الاقتصادية، والبيئية، والاجتماعية عند اتخاذ قرارات الأعمال التجارية.

قيمنا



يتشارك موظفو نشل في الالتزام بمجموعة من القيم هي - الأمانة، والنزاهة، واحترام الآخرين.

كما نؤمن بالأهمية القصوى للثقة، والانفتاح، والعمل كفريق والمهنية، والافتخار بما نقوم به من أعمال.

المبادئ

1. الاقتصاد

إن تحقيق الأرباح على المدى الطويل ضروري لتحقيق أهدافنا واستمرار نموها. كما أنه مقياس الكفاءة والقيمة التي يشترطها عملاؤنا في منتجات شركة شل وخدماتها. وتعتبر هذه الأرباح الموارد الضرورية لاستمرارية الاستثمارات اللازمة لتنمية وإنتاج إمدادات الطاقة المستقبلية وذلك من أجل تلبية احتياجات العملاء. فيدون تحقيق أرباح ووجود أساس مالي قوي، يصبح من المستحيل الإيفاء بمسؤولياتنا.

وتتضمن معايير اتخاذ القرار بخصوص الاستثمارات أو استرجاع الاستثمارات اعتبارات التنمية المستدامة (اقتصاديًا، واجتماعيًا، وبيئيًا) وتقييم لمخاطر الاستثمار.

2. التنافس

تشجع شركات شل الاقتصاد الحر. ونحن نسعى إلى المنافسة بشكل عادل يحترم أخلاقيات العمل ويخضع لقوانين التنافس المعمول بها، ولن تمنع الآخرين من التنافس معنا بحرية.

3. النزاهة التجارية

تصر شركات شل على الأمانة، والنزاهة، والعدالة في جميع أوجه أعمالها وتوقع الأخلاقيات نفسها مع كل من نتعامل معهم. يعتبر عرض الرشاوي بأي صورة ض الصور، أو دفعها، أو الإغواء بها، أو قبولها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أمرًا غير مقبول.

كما أن الدفع من أجل التسهيل يعتبر أيضًا رشوة ويجب تجنبه. يجب على الموظفين كذلك تجنب تضارب المصالح بين أنشطتهم الخاصة وبين الأعمال التي يقومون بها ضمن مهامهم بالشركة. ويجب عليهم الإفصاح للشركة التي تشغلهم عن الحالات المحتملة لتضارب المصالح. يجب أن تنعكس جميع التعاملات المالية التي يتم القيام بها نيابة عن شركة من شركات شل في الحسابات الرسمية بكل وضوح، ودقة، وأمانة وفقًا للإجراءات المعمول بها في الشركة، وأن تتعرض للفحص، والتدقيق، والمراجعة.

المسؤوليات

تحدد شركات شل خمس اتجاهات للمسؤولية. ويتعين على الإدارة أن تقوم بتقييم مستمر للأنشطة، والتخلص من تلك المسؤوليات المتلازمة بناءً على هذا التقييم.

أ. تجاه حملة الأسهم

حماية استثمارات حملة الأسهم وتوفير عوائد طويلة الأمد تُنافس ما تقدمه الشركات الأخرى الرائدة في هذه الصناعة.

ب. تجاه العملاء

كسب العملاء والاحتفاظ بهم عن طريق تنمية وتقديم منتجات وخدمات تُوفّر قيمة بالنسبة للأسعار، والجودة، والسلامة، والتأثير على البيئة، والتي تكون مدعومة بالخبرة العلمية، والبيئية، والتجارية الضرورية.

ج. تجاه الموظفين

احترام حقوق الإنسان الخاصة بالموظفين، وتوفير أجواء عمل آمنة وجيدة وشروط توظيف تنافسية.

تنمية واستغلال مواهب موظفينا، وخلق بيئة عمل تتصف بالشمولية تُتيح لهم فرص متساوية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم. وتشجيعهم على المشاركة في تخطيط وإدارة أعمالهم، وتزويدهم بالفنوتات لتبليغ اهتماماتهم ومخاوفهم.

نحن ندرك أن النجاح التجاري يعتمد في الأساس على الالتزام الكامل لجميع الموظفين.

د. تجاه الأطراف التي نتعامل معها

السعي نحو بناء علاقات تقوم على المنفعة المتبادلة مع المقاولين، والموردين، وشركائنا في المشاريع المشتركة، وكذا تطبيق مبادئ العمل العامة لشركات شل أو المبادئ المماثلة لها في هذه العلاقات. وستكون القدرة على تعزيز هذه المبادئ بكفاءة عاملًا حاسمًا عند اتخاذ القرار بإنشاء علاقة جديدة، أو الحفاظ على العلاقات القائمة.

هـ. تجاه المجتمع

إدارة الأعمال كشركات مسؤولة في المجتمع، ومراعاة القوانين والقواعد التي تنطبق علن كل حالة، ودعم حقوق الإنسان السياسية تماشيًا مع الدور القانوني للأعمال التجارية، وإعطاء اهتمام خاص للصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة.

المبادئ

7. الاتصالات والتعامل

تدرك شركة شتل أن التماور المنظم والتعامل مع أصحاب المصالح شيء حيوي، وتلتزم بتقديم تقارير عن الأداء وتوفير معلومات كاملة ومناسبة لتقديمها إلى الجهات المعنية التي يهمها الأمر وذلك طبقاً للقانون وشريطه ألا يتناقض ذلك مع السرية الواجبة حول خصوصيات العمل.

كما نسعى أثناء تعاملنا مع موظفينا، وشركائنا، والمجتمعات الوطنية التي نعمل داخلها، أن نستمع لهم ونرد على استفساراتهم بأمانة ومسؤولية.

8. الإذعان

نراعي ونذعن لكل القوانين والنظم المطبقة في البلدان التي نعمل فيها.

المبادئ

4. الأنشطة السياسية

أ. للشركات

تقوم شركات شتل بممارسة أنشطتها بطريقة مسؤولة ومقبولة اجتماعيًا في إطار قوانين الدول التي تعمل فيها سعياً وراء تحقيق أهدافها التجارية المشروعة.

شركات شتل لا تنفق أية مبالغ على أحزاب، أو منظمات سياسية أو ممثليها. كما تمتنع عن المشاركة في السياسات الحزبية. لكنها مسؤولة ويحق لها، أثناء تعاملها مع الحكومات، توضيح موقفها حيال قضايا قد يكون لها تأثير عليها كشركة، أو على موظفيها، أو عملائها، أو على حاملي أسهمها، وذلك بالتوافق مع قيمها ومبادئها في العمل.

ب. للموظفين

إذا رغب أحد الأفراد في الاندماج في نشاطات المجتمع المحلي بما في ذلك الترشح للوظائف العامة، فإن الشركة تمنحه الفرصة طالما كان ذلك مناسباً ومتماشياً مع الظروف الوطنية.

5. الصحة، والسلامة، والأمان، والبيئة

تتبع شركات شتل أسلوباً منهجياً لإدارة مفاهيم الصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة من أجل تحقيق التحسن المستمر للأداء.

ومن أجل هذا الغرض، تقوم شركات شتل بإدارة هذه الأمور باعتبارها أنشطة حيوية وهامة. نبحث باستمرار عن طرق لتخفيض التأثير الناتج عن عملياتنا، ومنتجاتنا، وخدماتنا على البيئة.

6. المجتمعات المحلية

تهدف شركة شتل إلى أن تكون جازاً بسناً ووفياً وذلك عن طريق الاستثمار في تعزيز مساهمتها المباشرة وغير المباشرة في المجتمعات الوطنية التي تعمل داخلها بما يضمن رفاهية ومصالحة هذه المجتمعات.

ونقوم بإدارة التأثير الاجتماعي لأنشطتنا بحرص، والعمل مع الآخرين على تعزيز الفوائد التي تعود على المجتمعات الوطنية، والتخفيف من أي أثر سلبي ناتج عن عملياتنا.

وبالإضافة إلى ذلك، تولي شركة شتل اهتماماً بتأثير قضايا المجتمع المحلي المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بأعمالها.

© شل إنترناشيونال المحدودة 2014

لإعادة إصدار أي جزء من هذه النشرة يجب طلب التصريح بذلك من شل إنترناشيونال المحدودة، والذي يُمنح عادةً بشرط الإشارة إلى المصدر.

نُشرت الطبعة الأولى من بيان مبادئ العمل عام 1976. وتم تحديثها في 1984, 1988, 1990, 1994, 1997 و2005.

في حالة وجود تعارضات بين النسخة المُترجمة والنسخة الإنجليزية، فإن النسخة الإنجليزية ستكون سائدة.