



Good food, Good life

# قواعد السلوك المهني لشركة نستله

ممارسة الأعمال على نهج نستله

# Po

Policy  
Mandatory

General Use

**Issuing department**

Group Legal and Compliance

**Target audience**

All employees

**Approver**

Board of Directors

Executive Board

**Date of approval**

April, 2025

**Repository**

All Nestlé Principles and Policies, Standards and Guidelines can be found in *NestléDocs*, on the Nest.

**Copyright and confidentiality**

All rights belong to Société des Produits Nestlé S.A., Vevey, Switzerland.

©2025, Société des Produits Nestlé S.A.

## فهرس المحتويات

|    |  |
|----|--|
| 4  | رسالة من رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي            |
| 5  | ما نمثله وما نؤمن به                                   |
| 6  | الفصل الأول: حول قواعد السلوك لشركتنا                  |
| 8  | كيفية استخدام قواعد السلوك لشركتنا                     |
| 9  | اتخاذ القرار الصحيح: دليل اتخاذ القرارات على نهج نستله |
| 10 | الالتزام بقواعد السلوك لشركتنا والامتثال إلى القانون   |
| 11 | التعبير عن الآراء بكل صراحة وشفافية                    |
| 12 | الفصل الثاني: مستهلكونا                                |
| 13 | نلتزم بالجودة وسلامة المنتجات                          |
| 14 | نسوق منتجاتنا بمسؤولية                                 |
| 15 | الفصل الثالث: موظفونا وسلسلة القيمة لدينا              |
| 16 | ندعم توفير بيئة عمل آمنة وصحية                         |
| 17 | نحترم بعضنا البعض                                      |
| 18 | نُعلي كرامة الإنسان ونحترم حقوقه                       |
| 19 | نحرص على التوريد المسؤول وحماية الكوكب                 |
| 20 | الفصل الرابع: نزاهة أعمالنا                            |
| 21 | نتجنب تضارب المصالح ونفصح عنها                         |
| 23 | نتعامل بمسؤولية مع الهدايا والضيافة والترفيه           |
| 24 | نكافح الرشوة والفساد                                   |
| 26 | نحافظ على سجلات دقيقة ونمنع الاحتيال                   |
| 27 | نحمي أصول الشركة                                       |
| 28 | نحافظ على سرية المعلومات                               |
| 29 | نحترم قواعد التداول الداخلي                            |
| 30 | نكافح غسل الأموال وتمويل الإرهاب                       |
| 31 | نلتزم بالامتثال للعقوبات التجارية                      |
| 32 | نتنافس بقوة ولكن بنزاهة                                |
| 33 | نتواصل وندافع بمسؤولية                                 |
| 34 | ندير البيانات بأخلاقية                                 |
| 35 | الموارد  |
| 36 | المصطلحات  |



## رسالة من رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

السادة الزملاء الأعزاء،

نحن على أعتاب فصل جديد ومثير في مسيرة نستله، حيث نركز أكثر من أي وقت مضى على وضع المستهلكين والعملاء وموظفينا في صميم كل ما نقوم به.

انطلاقاً من أهدافنا وقيمتنا التي هي مصدر إلهام بالنسبة لنا، نتجلى أمامنا الفرصة لتكون الأفضل في هذا المجال، وذلك عن طريق إسعاد المستهلكين من خلال مجموعة علامتنا التجارية المميزة.

قواعد السلوك المهني لشركتنا هي دليلنا في هذه الرحلة. فهي تقدّم إرشادات عملية حول كيفية ترسيخ قيم نستله ومبادئها التجارية، والارتقاء إلى المعايير العالية التي نفرسها على أنفسنا وعلى بعضنا البعض.

اقرأ القواعد، ناقشها مع زملائك، اسأل مدير شؤون الأفراد لديك أو أحد أعضاء فريق الشؤون القانونية والامتثال إذا كان هناك شيء غير واضح لك. نحن نعمل في بيئة عالمية معقدة، ومن الضروري أن يكون عملنا قائماً على النزاهة والإحترام. تقع على عاتقنا مسؤولية شخصية وجماعية لفعل الصواب، كل يوم وفي كل مكان نعمل فيه.

إذا لاحظت أو اشتبهت في سلوك ينتهك قواعداً أو القانون، فيجب عليك أن تُعبر عن ذلك. كن مطمئناً أن طرح المخاوف بصدق بشأن أي سلوك غير لائق في نستله سيجد أذاناً صاغية.

يقع على عاتقنا جميعاً تشكيل مستقبل نجاح أعمالنا. معاً، نحن من نصنع نستله.



*P. Navratil*

**Philipp Navratil**  
Chief Executive Officer

*P. Isla*

**Pablo Isla**  
Chair

## ما نمثله وما نوّمن به

### هدفنا

إطلاق العنان لقوة الغذاء لتحسين جودة الحياة للجميع، اليوم وللأجيال القادمة.

### قيمنا

تتمثل قيمنا في الاحترام – لأنفسنا، وللآخرين، وللتنوع، وللمستقبل – وهي أبسط تعبير عن هويتنا وكيف نعيش هدفنا. لقد أرشدتنا قيمنا وألهمت عملنا لأكثر من ٥١ عامًا، ولا تزال تلهم كل ما نقوم به، كل يوم، وفي كل مكان.

### مبادئنا

تحكم مبادئنا المهنية المؤسسية كيف نُدير أعمالنا كشركة، وتحدد مسؤولياتنا تجاه المساهمين والعملاء والموظفين والشركاء التجاريين والمجتمع. إنها توفر إطارًا لكيفية العمل بنزاهة، وخلق قيمة مشتركة في كل خطوة من الرحلة.

### قواعد السلوك المهني لشركتنا

تعتبر قواعد السلوك المهني هي حجر الأساس لبرنامج الامتثال لدينا. فهي تحدد السلوكيات المطلوبة من كل من يعمل في نسنله، وتوجهنا في كيفية التصرف على نهج نسنله.





## الفصل الأول: حول قواعد السلوك لشركتنا

- |    |  |
|----|--|
| 8  | كيفية استخدام قواعد السلوك لشركتنا                     |
| 9  | اتخاذ القرار الصحيح: دليل اتخاذ القرارات على نهج نستله |
| 10 | الالتزام بقواعد السلوك لشركتنا والامتثال إلى القانون   |
| 11 | التعبير عن الآراء بكل صراحة وشفافية                    |

## نحن من نصنع نسلته

نحن الشركة الرائدة عالمياً في مجال التغذية والصحة والرفاهية ، نقدم منتجات استثنائية لمستهلكينا وعملائنا، ونعمل على تحسين الحياة في جميع الأوقات.

يساهم شغفنا وابتكارنا وكذلك نز يساهم شغفنا وابتكارنا وكذلك نزا هنتنا الراسخة وقيم شركتنا التي نعيشها في خلق قيمة دائمة لمساهمي نسلته وللمجتمع.

اهتنا الراسخة وقيم شركتنا التي نعيشها في خلق قيمة دائمة لمساهمي نسلته وللمجتمع.

هذا هو نهج نسلته.



## كيفية استخدام قواعد السلوك لشركتنا

تُعد قواعد السلوك المهني هذه (المشار إليها بـ «القواعد») مرجعًا لكل منا، حيث تحدد معايير السلوك المتوقع في كل ما نقوم به.

على الرغم من أن المدونة لا تقدم إجابات لكل موقف، إلا أنها تُحدد إطارًا لمساعدتنا على التصرف بنزاهة في نسلته واتخاذ قرارات أخلاقية سليمة. كما أنها توفر روابط لموارد مهمة وتُشير إلى من يجب التحدث إليه إذا كان لدينا قلق أو كنا بحاجة إلى مزيد من التوجيه. تُجرى مراجعة مدونتنا وتُحدَّث بانتظام حسب الحاجة.

### هذه هي «القواعد الذهبية» لكل منا في نسلته:

- التعرف على القواعد وفهم كيفية تطبيقها في أدوارنا.
- التصرف باحترام وأخلاقية وأمانة في كل ما نقوم به.
- الإلمام بالقوانين واللوائح ذات الصلة بأعمالنا.
- تجنب أي سلوك يمكن أن يلحق الضرر بنسلته أو بسمعتها.
- إتمام أي تدريبات إلزامية ذات صلة.
- طلب التوجيه إذا كان هناك شك في قرار أو إجراء.
- التعبير عن الآراء بكل صراحة وشفافية إذا كان هناك ما يثير القلق.

### مديرو شؤون الأفراد

ام لك ي ف قودق نوكت نأ عق و عملنا نم ، دارفألا نووشل اريدم كتفصب دل عفت

- تحدث عن القواعد وذكر فريقك بأن تحقيق نتائج الأعمال يجب أن يكون دائمًا بنزاهة. كيفية تحقيق أهدافنا لا تقل أهمية عما نحققه.
- تأكد من أن فريقك على دراية بالمخاطر التي قد يواجهونها في أدوارهم وكيفية إدارتها.
- تأكد من إتمام أعضاء الفريق تدريباتهم الإلزامية.
- دعم ثقافة الإمتثال من خلال إتاحة الاطلاع على القوانين واللوائح ذات الصلة لفريقك.
- كن متاحًا للإجابة على الأسئلة واعرف أين تبحث عن الإجابات عند الحاجة.
- اعمل على توفير مناخًا من الاحترام والثقة والشمول حيث يشعر الأفراد بالثقة والدعم للتعبير عن آرائهم.

### على من تنطبق قواعد السلوك المهني؟

يُعد الإمتثال للقواعد إلزاميًا لجميع موظفي نسلته، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة التنفيذي وكبار القادة ومديري شؤون الأفراد والموظفين بشركتنا، وكذلك العاملين المؤقتين من الوكالات. كما تنطبق على مجلس إدارة شركتنا وجميع موظفي الشركات التابعة لمجموعة نسلته.


نتوقع من موردينا وشركائنا التجاريين اتباع معايير متكافئة في الممارسات الأخلاقية كما هو موضح في متطلبات نسلته الأساسية للتوريد المسؤول ومبادئ العمل المؤسسي.





## اتخاذ القرار الصحيح: دليل اتخاذ القرارات على نهج نستله

بينما نسعى دائمًا إلى اتخاذ قرارات حكيمة، قد نواجه مواقف لا يكون فيها القرار الصحيح واضحًا.


عند مواجهة قرار صعب أو طلب غير اعتيادي، يمكن أن تساعدك الأسئلة التالية في تحديد المسار الصحيح – نهج نستله – للتصرف:

01 هل يتماشى قراري مع القانون؟ 

02 هل يتماشى قراري مع قيم نستله ومبادئ العمل المؤسسي وقواعد السلوك المهني وسياسات الشركة؟ 

03 هل أشعر بالراحة في شرح قراري لزميل أو أحد أفراد العائلة أو صديق؟ 

04 هل أنا واثق من أن قراري لن يكون له تأثير سلبي على نستله؟ 

05 هل لدي الصلاحية لاتخاذ هذا القرار؟ 

إذا كانت الإجابة على أي من هذه الأسئلة "لا" أو "لست متأكدًا"، فمن المحتمل أن يكون القرار غير صحيح. توقف واطلب التوجيه من مدير شؤون الأفراد لديك، أو من فريق الموارد البشرية، أو من فريق الشؤون القانونية والامتثال في البلد.



## الالتزام بقواعد السلوك لشركتنا والامتثال إلى القانون

نتعامل بجدية تامة مع الالتزام بقواعد السلوك لشركتنا والامتثال إلى القوانين في البلدان التي نعمل فيها.

قد يكون لانتهاك قواعدنا أو القوانين عواقب وخيمة على المستهلكين والعملاء والزملاء والشركاء التجاريين، وعلى الشركة، وكذلك عليك شخصيًا.

قد يؤدي عدم الامتثال لقواعد السلوك المهني أو المبادئ المؤسسية أو سياسات الشركة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك الفصل من العمل. وفي الحالات الخطيرة، قد تكون هناك عقوبات مدنية أو جنائية على الأفراد أو على نسلته.

يتعين علينا الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها. إذا كانت هناك تضارب بين القوانين المحلية والقواعد، أو إذا كان هناك غموض، فيجب استشارة فريق الشؤون القانونية والامتثال للحصول على التوجيه.



## التعبير عن الآراء بكل صراحة وشفافية

يُعد تحمل نسلته المسؤولية في الحفاظ على المعايير العالية للنزاهة التي نطالب بها أنفسنا مسؤولية جماعية. تشجع نسلته دائماً على ثقافة يشعر فيها الموظفون بالراحة للتحدث بصراحة عن أي مسألة.

إذا لاحظنا أو تعرضنا لسلوك يتعارض مع قواعد السلوك لشركتنا أو طلب منا القيام بأمر لا يتماشى مع قيمنا أو مبادئ العمل المؤسسي أو سياسات الشركة أو القانون، فيجب علينا التحدث بصراحة وشفافية.

### طرق التعبير عن الآراء بكل صراحة وشفافية في نسلته:

مناقشة الأمر مع مدير شؤون الأفراد لديك، أو فريق الموارد البشرية، أو فريق الشؤون القانونية والامتثال.

الإبلاغ عن القلق من خلال نظام "سبيك أب" الخاص بنسلته. يُدار هذا النظام من قبل جهة خارجية مستقلة، وهو متاح على مدار الساعة من أي مكان. يمكن تقديم البلاغات بشكل مجهول حيثما يسمح القانون.

بعد تقديم البلاغ، قد يتم التواصل معك للحصول على مزيد من المعلومات. ستُجرى تحقيقات عادلة وحيادية، وسيتم موافاتك بالمستجدات ضمن حدود السرية والخصوصية. يجب على الموظفين التعاون في التحقيقات الداخلية المتعلقة بأي سلوك غير لائق محتمل.

نظام "تحدث بصراحة" مفتوح لموظفي نسلته وكذلك لأصحاب المصلحة الخارجيين.

### السرية والحماية من الانتقام

إذا قمت بالإبلاغ عن سلوك خاطئ بحسن نية، فسنبدل قصارى جهدنا لحماية سرية معلوماتك، بما يتماشى مع إجراء تحقيق شامل. لن نتعرض لعقوبات إذا كان بلاغك غير صحيح. سنحرص أيضاً على حماية حقوق أي شخص متورط في هذا البلاغ.

يُحظر تماماً الانتقام من أي شخص يبلغ عن مشكلة بحسن نية. يُعد تقديم معلومات كاذبة أو مضللة أمراً غير مقبول وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية أو حتى التعرض إلى مساءلة مدنية أو جنائية.

### ما هو الانتقام؟

الانتقام هو أي سلوك سلبي أو معاملة غير منصفة تجاه شخص بسبب إثارة مخاوفه أو مشاركته في تحقيق. قد يتخذ الانتقام أشكالاً متعددة، مثل التهديدات، أو رفض الزيادة في الراتب أو الترقية، أو خفض من المرتبة الوظيفية، أو العزل عن الفريق. إذا كنت تعتقد أنك أو أي شخص آخر قد تعرض للانتقام بسبب إثارة المخاوف، فيجب عليك التحدث بصراحة. تتبنى نسلته سياسة عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال الانتقام ضد من يُفصح عن مخاوفه بحسن نية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة "سبيك أب".





## الفصل الثاني: مستهلكونا

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 13 | نلتزم بالجودة وسلامة المنتجات |
| 14 | نسوق منتجاتنا بمسؤولية        |

## نلتزم بالجودة وسلامة المنتجات

### نهج نستله

ينبغي أن يضمن اسم نستله التجاري ثقة المستهلكين في أن منتجاتنا آمنة وتتمتع بأعلى مستويات الجودة.

إن التزامنا بالتميز في سلامة وجودة المنتجات يشمل كل زاوية من زوايا شركتنا: من مرحلة التصميم والتصنيع، مروراً بالتوزيع، ووصولاً إلى تجربة المستهلك وخدمات ما بعد البيع. نحن نرسي ثقافة قوية تركز على سلامة وجودة المنتجات في كل مكان نمارس فيه أعمالنا.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ السلامة والجودة والامتثال ليست شعارات نرفعها، بل نتائج مباشرة لأفعالنا. افهم واطبق قواعدا وسياساتنا ومعاييرنا الخاصة بالسلامة والجودة – حتى في غياب الرقابة.
- ✓ لا تخاطر أبداً أو تتساهل فيما يتعلق بسلامة منتجاتنا. ما يبدو بسيطاً قد يؤثر بشكل كبير على سلامة المنتج.
- ✓ إذا لاحظت خللاً ما، عبّر عنه. تصرفك لحل المشكلة أو منعها يساعد في الحفاظ على ثقة المستهلكين وصورة وسمعة نستله.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عملياً

- س. في بداية مناويتي، لاحظت أنه لم يتم إجراء فحوصات جهاز الكشف عن المعادن منذ ثلاث ساعات، رغم أن الإجراءات تقتضي تنفيذها كل ساعة. ماذا يجب أن أفعل؟
- ج. تجاهل المعايير والإجراءات قد يؤثر على سلامة المنتج. بلّغ مشرفك فوراً لتحديد الخطوات اللازمة.
- س. بسبب ضيق الوقت، لم أتمكن من إجراء دراسات مفصلة حول مدة الصلاحية، واعتمدت على بيانات من منتجات مشابهة. لكن وردت شكاوى من المستهلكين تفيد بأن مدة الصلاحية أقصر مما توقعت. ماذا أفعل؟
- ج. تبدأ سلامة وجودة المنتج من مرحلة التصميم. يجب أن تتخذ إجراءً للتحقيق في سبب الشكاوى وتحديد ما إذا كانت ناتجة عن خلل في تصميم المنتج لنتمكن من إيجاد حل مناسب.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نُسوق منتجاتنا بمسؤولية

### نهج نسنله

تُعدّ علامتنا التجارية وشعاراتنا وعباراتنا التسويقية من بين الأكثر شعبية وتميزًا في العالم. ولأن رسائلنا التسويقية تؤثر على حياة المستهلكين، فإن ذلك يحملنا مسؤولية كبيرة.

نلتزم بتقديم اتصالات تسويقية مسؤولة وموثوقة تمكّن المستهلكين من اتخاذ قرارات مستنيرة. يحتفي إعلاننا بالتنوع العالمي لمستهلكينا، ويهدف إلى عكس واقع المجتمع. نوفر معلومات مفيدة وواضحة وذات صلة حول التأثيرات الغذائية والصحية لمنتجاتنا.

نولي اهتمامًا بالغًا في تسويق المنتجات الموجهة للرضع والأطفال، بما يتماشى مع إرشاداتنا الداخلية والقوانين المحلية، وملتزم بسياسة نسنله الخاصة بتنفيذ القواعد الدولية لتسويق بدائل حليب الأم الصادرة عن منظمة الصحة العالمية.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ تواصل مع المستهلكين وتحلى بالأمانة والمسؤولية، بما يتماشى مع التزامات نسنله والأنظمة المعمول بها في الإعلان والتسويق.
- ✓ اعكس تنوع قاعدة مستهلكينا من خلال حملات شاملة ومتنوعة.
- ✓ قم بالتسويق لمنتجات نسنله ووسمها بصدق وشفافية، ووفر معلومات دقيقة.
- ✓ كن أكثر حذرًا في التواصل التسويقي الموجه للأطفال والشباب، واتبع الإرشادات الداخلية للترويج للاستهلاك المسؤول، وأنماط الحياة الصحية، وخيارات التغذية السليمة، ومساعدة الأهالي ومقدمي الرعاية في اتخاذ قرارات مناسبة لرعاية أطفالهم.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

س. إذا لم يكن المنتج موجهًا للأطفال، فهل يجب أن يتبع سياسة نسنله لتسويق المنتجات للأطفال؟

ج. نعم. تتطبق سياسة نسنله بشأن الاتصالات التسويقية الموجهة للأطفال على جميع منتجات نسنله. نحن لا نوجه تسويقنا للأطفال دون سن السادسة، ولا نتعاون مع مؤثرين تقل أعمارهم عن ٨١ عامًا، كما لا نجمع بيانات شخصية من أي شخص أقل من ٨١ عامًا لأغراض التسويق. ويخضع عدد من المنتجات لقواعد إضافية، مثل حظر استهداف الأطفال دون سن ٦١ عامًا من خلال الإعلانات المدفوعة.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال



## الفصل الثالث: موظفونا وسلسلة القيمة لدينا

- |    |  |
|----|--|
| 16 | ندعم توفير بيئة عمل آمنة وصحية         |
| 17 | نحترم بعضنا البعض                      |
| 18 | نُعطي كرامة الإنسان ونحترم حقوقه       |
| 19 | نحرص على التوريد المسؤول وحماية الكوكب |

## ندعم توفير بيئة عمل آمنة وصحية

### نهج نستله

موظفونا هم محور أعمالنا، وسلامتهم وصحتهم وأمنهم تمثل أولويات قصوى بالنسبة لنا. نحن نُعزز ثقافة عمل آمنة وداعمة تستند إلى قيمنا في الاحترام.

كل واحد منا يتحمل مسؤولية الحفاظ على هذه الثقافة، من خلال الوقاية من الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل، وحماية أنفسنا وزملائنا والعاملين الخارجيين ضمن منشآت نستله. نرصد أداءنا في سبيل تحقيق بيئة عمل خالية من الأذى، ونسعى باستمرار إلى تحسين ممارساتنا.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا



✓ افهم وطبّق قواعد السلامة المنقّدة للحياة، إلى جانب إجراءات الصحة والسلامة الخاصة بطبيعة عملك. لا تتجاهل أبدًا أي جانب من جوانب السلامة.

✓ بادر بالتعرف على المخاطر التي يمكن تفاديها، وقيّمها وتصرف لمعالجتها. بلّغ على الفور عن أي مخاوف تتعلق بالسلامة أو الصحة أو الأمن لمدير شؤون الأفراد لديك، أو فريق السلامة والصحة، أو قسم الأمن المؤسسي.

✓ انتبه لسلامتك وصحتك، وكن يقظًا لزملائك أيضًا. إذا لاحظت أن أحدهم يواجه صعوبة، أظهر اهتمامك من خلال عرض المساعدة.



### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

س. لاحظت أن إحدى الآلات في المصنع ترتفع حرارتها بشكل أسرع من المعتاد، ولا يبدو أن أحداً يتعامل مع الأمر. ماذا عليّ أن أفعل؟

ج. لا تساوّم أبدًا على السلامة. أوقف مهمتك مؤقتًا وتأكد من عدم وجود أي خطر مباشر على المتواجدين في المنطقة. بعد ذلك، أبلغ مشرفك، وإذا أمكن، تواصل مع أحد أفراد فريق السلامة والصحة في الموقع لاتخاذ التدابير المناسبة بسرعة عند الحاجة.

س. زميلي في العمل يمر بفترة ضغط نفسي ويبدو عليه القلق مؤخرًا. كيف يمكنني المساعدة؟

ج. الصحة النفسية لا تقل أهمية عن الصحة الجسدية. تعامل مع الموقف بحساسية وتعاطف، فقد يكون وراءه أسباب متعددة. اسأله بلطف عن حاله، وشجعه على التحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديه أو شريك الموارد البشرية التجاري، مع احترام خصوصيته في جميع الأوقات.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نحترم بعضنا البعض

### نهج نستله

يحمل الاحترام معنى خاصاً وقويًا في نستله، فهو يشكّل جوهر الطريقة التي نعمل بها وندير بها أعمالنا. نحتمي بتنوع الثقافات وجهات النظر داخل نستله، مما يساعدنا على إطلاق العنان للإمكانات الكاملة لموظفينا وأعمالنا. نحرص على توفير بيئة عمل شاملة يتمكن فيها الجميع من الازدهار ضمن أجواء من التعاون والاحترام، حيث يشعر كل فرد بالتقدير والأمان. ندعم إدماج جميع المجتمعات والثقافات والفئات العمرية في كوادرننا، ونعمل باستمرار على تعزيز التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص. لدينا سياسة عدم التسامح مطلقًا مع جميع أشكال العنف أو الإساءة أو التمييز.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

✓ عاين الجميع باحترام وصن كرامة. تقبل وجهات النظر المختلفة.

✓ كن واعيًا لتأثير كلماتك وسلوكك على الآخرين، سواء في مكان العمل أو خارجه. فقد تكون بعض العبارات أو النكات أو التصرفات مسيئة دون قصد.

✓ لا تكن طرفًا في أي سلوك هدفه التمييز أو الإساءة أو تتغاضى عنه. تدخل باحترام وقدم الدعم أو اطلب المشورة من مدير شؤون الأفراد لديك أو شريك الموارد البشرية، أو بلغ من خلال قناة منصة "سبيك أب".

### ? تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** بعض الزملاء يطلقون تعليقات غير لائقة على أحد الموظفين الجدد، يسخرون من لهجته ويستبعدونه من اجتماعات الفريق. عندما واجهتهم بذلك، قالوا إنها "مزحة" ويجب أن أتقبل الأمر بروح مرحة. ماذا علي أن أفعل؟

**ج.** المزاح على حساب الآخرين قد يكون مهينًا ومقللاً من شأنهم. واستبعاد أحد الزملاء بهذه الطريقة قد يُعد إساءة. تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو شريك الموارد البشرية التجاري، أو استخدم منصة "سبيك أب" شجع الآخرين ممن يشاركونك القلق على التحدث أيضًا.

### 👁️ كن عيننا، وكن صوتنا

قد تتخذ أشكال العنف والإساءة في مكان العمل عدة صور، منها:

- التعليقات المهينة
- التهديدات اللفظية أو الجسدية
- النكات المسيئة أو التي تقلل من الكرامة
- الاعتداء الجسدي أو التدخل غير المرغوب به
- اللمس غير المرغوب فيه
- التعليقات أو التصرفات ذات الطابع الجنسي
- التنمر

يحظر التمييز على أساس أي صفة محمية، بما في ذلك:

- الجنسية
- الدين
- العرق
- النوع الاجتماعي
- العمر
- الإعاقة
- التوجه الجنسي



### 1 الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نُعلي كرامة الإنسان ونحترم حقوقه

### نهج نستله

يُعد احترام حقوق الإنسان أحد أقدم وأهم القيم الجوهرية لدينا. بدءًا من المزارع الذي يزرع المحصول، إلى العاملين في سلاسل التوريد، وزملائنا، ومستهلكينا، وعملائنا، وكل من نؤثر فيه فيما بينهم، نعمل على تحقيق تحول عادل يمكن الأفراد بشكل أفضل من إعالة أنفسهم وعائلاتهم.

نحن نحترم وتدعم حقوق الإنسان على مستوى سلسلة القيمة لدينا، تماشيًا مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والمبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة. نسعى للحفاظ على حوار مفتوح مع أصحاب المصلحة بشأن جهودنا لتقليل الأضرار ومعالجتها، مع التركيز على الفئات الضعيفة. كما نتوقع من موردينا وشركائنا في الأعمال الالتزام بالمعايير نفسها وإدارة المخاطر عبر سلاسل التوريد الخاصة بهم.

### قضايا حقوق الإنسان ذات الأولوية لدينا

- عمالة الأطفال وإتاحة التعليم
- العمل القسري والتوظيف المسؤول
- الدخل الكافي والأجور الكافية
- المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وعدم الإساءة
- السلامة والصحة في مكان العمل
- حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية
- الحق في المياه والصرف الصحي
- حقوق الشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية في الأراضي
- حماية البيانات والخصوصية
- الحق في الغذاء والوصول إلى أنظمة غذائية مغذية وميسورة وكافية

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ اطلع على التزاماتنا تجاه حقوق الإنسان كما وردت في سياسة نستله لحقوق الإنسان والأطر وخارطة الطريق ذات الصلة.
- ✓ انظر إلى أنشطتك وقراراتك المهنية من منظور حقوق الإنسان. كن واعيًا لظروف العمل التي يمر بها الأفراد داخل الشركة وخارجها، وكيف يمكن لقرارات العمل في مجالك أن تؤثر على الأشخاص والمجتمعات.
- ✓ حدّد أي مخاطر أو سياسات تتعلق بحقوق الإنسان وقد تنطبق على عملك، لا سيما عند التفكير في موردين أو منتجات أو عمليات تجارية أو شراكات جديدة.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

- س. أثناء زيارة لأحد الموردين، لاحظت وجود عدد من العمال يبدو أنهم صغار السن بشكل لافت. قد يكونون دون السن القانوني. ماذا أفعل؟
- ج. تثير عمالة الأطفال قلقًا بالغًا. إذا ساورك الشك بشأن أمر ما لدى أحد الموردين أو العملاء أو الشركاء التجاريين، فاطلب التوجيه من مدير شؤون الأفراد لديك أو من قسم الشؤون القانونية والامتثال، أو أبلغ عنه من خلال منصة "سبيك أب" كلُّ منا مسؤول عن احترام حقوق الإنسان في نستله، ونضمن معاملة جميع من هم ضمن سلسلة القيمة لدينا بكرامة واحترام.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نحرص على التوريد المسؤول وحماية الكوكب

### نهج نسلته

بصفتها أكبر شركة للأغذية والمشروبات في العالم، تتمتع نسلته بمكانة فريدة تمنحها الفرصة لإحداث تأثير إيجابي على الأفراد والمجتمعات والمناخ ومستقبل النظم البيئية الغذائية.

في عملياتنا الخاصة، نهدف إلى تحقيق تأثير إيجابي على الكوكب من خلال العمل نحو تحقيق صافي انبعاثات صفرية من الغازات الدفيئة والانتقال إلى اقتصاد دائري أكثر استدامة عبر التغليف القابل لإعادة التدوير، والاستخدام الكفء للموارد. كما نطبق المتطلبات الأساسية للتوريد المسؤول عبر سلسلة القيمة لدينا، ونقدم الانتقال العادل وتطوير أنظمة غذائية متجددة على نطاق واسع.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ كن واعيًا بكيفية تأثير تصرفاتك في العمل على بصمتنا الكربونية وعلى البيئة الطبيعية. قلل، وأعد الاستخدام، وأعد التدوير قدر الإمكان، واتخذ ما تستطيع من خطوات لتخفيف التأثيرات السلبية.
- ✓ تأكد من معرفتنا بمن نتعامل معهم من خلال الالتزام بعمليات الاختيار والتعاقد الخاصة بشركاء الأعمال.
- ✓ تحرك فورًا عند حدوث أي انتهاك لمعاييرنا. يجب على الموردين وشركاء الأعمال الالتزام بالمتطلبات الأساسية للتوريد المسؤول الخاصة بنسلته كي يتمكنوا من التعامل معنا.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

- س. سمعت شائعات تفيد بأن أحد الموردين المحليين يقوم بتوسعة الإنتاج في منطقة تم تحويلها من غابة طبيعية. لست متأكدًا من مدى صحة ذلك. هل علي القيام بشيء؟
- ج. نعم، يجب أن تتخذ إجراء. يجب على موردينا الالتزام بالمتطلبات الأساسية للتوريد المسؤول، وإبلاغ نسلته مباشرة بأي عدم امتثال لهذه الالتزامات. وإذا لم يحدث ذلك، عليك إبلاغ مدير شؤون الأفراد لديك أو قسم الشؤون القانونية والامتثال، أو استخدام منصة (سبيك أب) حتى تتمكن من التحقيق في الأمر بشكل مناسب.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال



## الفصل الرابع: نزاهة أعمالنا

- |    |  |
|----|--|
| 21 | نتجنب تضارب المصالح ونفصح عنها               |
| 23 | نتعامل بمسؤولية مع الهدايا والضيافة والترفيه |
| 24 | نكافح الرشوة والفساد                         |
| 26 | نحافظ على سجلات دقيقة ونمنع الاحتيال         |
| 27 | نحمي أصول الشركة                             |
| 28 | نحافظ على سرية المعلومات                     |
| 29 | نحترم قواعد التداول الداخلي                  |
| 30 | نكافح غسل الأموال وتمويل الإرهاب             |
| 31 | نلتزم بالامتثال للعقوبات التجارية            |
| 32 | نتنافس بقوة ولكن بنزاهة                      |
| 33 | نتواصل وندافع بمسؤولية                       |
| 34 | ندير البيانات بأخلاقية                       |

## تجنب تضارب المصالح ونفصح عنها

### نهج نستله

نستله شركة تنبض بالحياة ويعمل فيها أشخاص ملهمون يملكون شغفاً يتجاوز حدود العمل، ويثرون حياتهم بعلاقات ومشاركات خارج إطار الوظيفة.

ومع ذلك، إذا تعارضت مصالحنا الشخصية مع مصالح نستله، فقد تنشأ حالات تضارب في المصالح. وفي مثل هذه الحالات، قد يصبح من الصعب علينا الوفاء بمسؤوليتنا في التصرف بما يخدم مصلحة نستله على أكمل وجه. بل إن مجرد ظهور تضارب محتمل في المصالح قد يسيء إلى سمعة نستله ويقوّض ثقة الآخرين في شركتنا.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

✓ تحلى بالشفافية والصدق بخصوص أي حالة قد تنطوي على تضارب مصالح. حيثما توجد تضاربات فعلية أو محتملة أو حتى ظاهرية، عليك الإفصاح عنها على الفور لمدير شؤون الأفراد لديك أو لفريق الشؤون القانونية والامتثال، حسب الإجراءات المحلية، حتى يمكن التعامل معها.

✓ لا تدع قراراتك في نستله تتأثر باعتبارات شخصية، مثل الأنشطة الخارجية أو المصالح المالية أو العلاقات الشخصية. وانسحب من أي عملية اتخاذ قرار إذا كنت تعتقد أن حكمك قد يتأثر.

✓ لا تمارس أنشطة خارجية إلا إذا كانت لا تتعارض مع مسؤولياتك في نستله أو تُعرض الشركة للخطر.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** توجد فرصة شاغرة في نستله، وابن عمي يمتلك المؤهلات المثالية لهذا الدور. هل يمكنني ترشيحه؟

**ج.** إذا كان ابن عمك يمتلك المؤهلات والمهارات والخبرة المطلوبة لهذا المنصب، نعم يمكنك اقتراحه. تأكد من الإفصاح عن علاقتك به لتجنب أي مظهر لتضارب المصالح، ولا تشارك في عملية التوظيف بأي شكل من الأشكال. وإذا تم اختياره، يجب التأكد من أنك لا ترتبط به بعلاقة إشراف مباشرة. أما في حال وجود علاقة إشراف غير مباشرة، فقد تكون هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير تخفيف مناسبة.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نتجنب تضارب المصالح ونفصح عنها (متابعة)

### معلومات إضافية

هناك العديد من المواقف التي قد تشكل تضاربًا محتملاً في المصالح. تعلم كيفية التعرف على هذه المواقف حتى تتمكن من تجنبها، وإذا حدثت، عليك الإفصاح عنها فوراً عبر إجراءات تضارب المصالح.

**العضويات الخارجية أو المناصب الخارجية:** قد يشمل ذلك العمل في منظمات أخرى كعضو مجلس إدارة أو عضو استشاري أو مسؤول أو موظف أو شريك أو مستشار.

يمكن قبول هذه الأدوار طالما أنها لا تتعارض مع مسؤولياتك في نسلته أو تُعرض سمعة نسلته ومصالحها للخطر، ويجب الحصول على موافقة مسبقة من رئيس السوق أو رئيس الوحدة الوظيفية. أما عضويات مجالس الإدارة في الشركات المدرجة، فتتطلب موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي. ويجب على أعضاء المجلس التنفيذي الحصول على موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات في المجلس.

**العائلة والمعارف المقربون:** قد يشمل ذلك توظيف أو ترقية أفراد العائلة أو الشركاء أو المقربين داخل نسلته. كما يشمل التعامل، أو الرغبة في التعامل، مع شريك تجاري يعمل فيه أي من هؤلاء الأشخاص أو لديه مصلحة مالية فيه. وقد ينطبق ذلك أيضاً إذا كان أحدهم يعمل لدى منافس مباشر.

يجب علينا الإفصاح عن جميع هذه الحالات والانسحاب من أي قرارات تتعلق بها. سيتم تقييم هذه الإفصاحات وإدارتها من خلال تدابير تخفيف مناسبة.

لا يُسمح بوجود علاقة إشراف مباشرة بين أفراد العائلة أو الشركاء أو المقربين. أما علاقات الإشراف غير المباشرة، فيجب الإفصاح عنها وتقييمها كل حالة على حدة.

كل قرار نتخذه في نسلته يجب أن يكون عادلاً وشفافاً، ويتبع الإجراءات المعتمدة دون أي معاملة تفضيلية بناءً على المصالح الشخصية، بما في ذلك مصالح أفراد العائلة أو الشركاء أو المقربين.

**فرص الأعمال:** قد يشمل ذلك العمل المدفوع لدى منافس أو عميل أو مورد أو شريك تجاري، أو استغلال فرص تجارية مرتبطة بنسلته أو اكتشفت أثناء فترة العمل.

يجب على كل منا الالتزام التام بدفع عجلة أعمال نسلته. لا يجوز لنا بأي حال من الأحوال المشاركة في مشاريع تنافس الشركة، بشكل مباشر أو غير مباشر. يجب إبلاغ مدير شؤون الأفراد لديك بأي فرصة عمل جديدة تُكتشف أثناء عمالك مع نسلته. قد يُسمح لك بمتابعتها بشكل مستقل إذا تنازلت نسلته عن حقها في ذلك، وإذا لم يتعارض ذلك مع مسؤولياتك الحالية أو يتنافس مع نسلته. يجب عليك أيضاً إبلاغ مدير شؤون الأفراد لديك إذا كنت ترغب في التعامل معك بصفتهك مورداً لنسلته من خلال عمل تجاري شخصي منفصل.

**المصالح المالية:** قد يشمل ذلك وجود مصلحة مالية كبيرة مع منافس أو مورد أو شريك تجاري آخر لنسلته. قبل اتخاذ أي خطوة في هذا الاتجاه، عليك الإفصاح عن الأمر وطلب الموافقة.

**الأنشطة الخارجية الأخرى:** قد يشمل ذلك تلقي مبالغ مالية أو مكافآت من الموردين أو العملاء أو الشركاء أو **الأطراف الخارجية** مقابل تقديم معلومات أو المشاركة في فعاليات أو إلقاء محاضرات.

تمثل خبرتنا ومعرفتنا من أئمن أصولنا في نسلته. وبينما يمكن أن يكون للمشاركة في الفعاليات أثر إيجابي على سمعة نسلته ويُنح لنا التواصل بشأن قضايا مهمة، عليك تجنب تقاضي أي مبالغ مالية مقابل هذه المشاركات عند تمثيل نسلته. وإذا شاركت بصفة شخصية في فعالية تتعلق بالعمل، أبلغ مدير شؤون الأفراد لديك وتأكد من أن مشاركتك لا تنطوي على أي مخاطر تمس سمعة نسلته. ولا تشارك أبداً أي معلومات سرية.

### اسأل نفسك

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كنت في موقف قد ينطوي على تضارب مصالح، فاطرح على نفسك هذه الأسئلة:

هل سأجني أنا، أو أحد أفراد عائلتي أو معارفي المقربين، أي منفعة أو ميزة غير مستحقة من هذا الموقف؟

هل يمكن أن يبدو الموقف كأنه تضارب مصالح للآخرين؟

هل يمكن أن يؤثر هذا الموقف على حكمي بأي شكل من الأشكال؟

هل سأشعر بعدم الارتياح إذا علم زملائي أو مديري أو الجمهور بهذا الموقف؟

إذا كانت الإجابة على أي من هذه الأسئلة هي "نعم" أو "لاست متأكدًا"، فتحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك.

## نتعامل بمسؤولية مع الهدايا والضيافة والترفيه

### نهج نستله

نؤمن بأن تُدار أعمالنا بشفافية وصدق ونزاهة. ويجب أن تقوم علاقتنا مع شركائنا التجاريين على أسس خالية تمامًا من أي تأثيرات غير مشروعة. فالهدايا أو الدعوات أو المجاملات غير الملائمة قد تثير الشكوك حول قيمنا، ومهما كانت النية حسنة، فإن تقديم أو تبادل الهدايا قد يفهم على أنه شكل من أشكال الرشوة، مما قد يترتب عليه عواقب جسيمة.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ نحن لا نشجع على تبادل الهدايا أو الدعوات أو المجاملات.
- ✓ وإذا استندت التقاليد الثقافية أو الأعراف المحلية تقديمها، فعليك التحلي بحسن التقدير والتأكد من أن هذه المبادرات متوازنة ومعقولة وترتبط بهدف مشروع.
- ✓ التزم بسياسة شركتك المحلية وحدود القيمة المسموح بها، واتباع القواعد الخاصة بالإفصاح عن الهدايا وتسجيلها، بما في ذلك الدعوات والمجاملات. وفي حال عدم وجود سياسة محلية محددة، يجب الالتزام بالحد الأدنى لهذه الممارسات وبأشد الممارسات المحلية صرامة.
- ✓ يُمنع منعًا باتًا تقديم أو قبول أي **هدية أو دعوة أو مجاملة** تأخذ تكون عبارة عن نفوذ أو قروض أو عمولات سرّية أو ما يعادلها نقدًا، بغض النظر عن قيمتها.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** تلقيت دعوة من أحد موردينا لحضور فعالية رياضية كبرى في جناح ضيافة فاخر. قيمة التذاكر تتجاوز الحد المسموح به لدينا، لكن في حال رفضت الهدية، قد أسيء إلى المورد. ما الذي ينبغي عليّ فعله؟

**ج.** إذا كانت قيمة الهدية تتجاوز الحد المسموح به محليًا، فمن الأفضل التفكير في رفضها. وإذا كنت تعتقد أن هذا الرفض قد يؤثر على العلاقة التجارية، فاستشر مدير شؤون الأفراد لديك وفريق الشؤون القانونية والامتثال للحصول على التوجيه المناسب، واتباع الإجراءات المحلية المعتمدة في مثل هذه الحالات.

### ماذا عن الهدايا والمجاملات المقدّمة للمسؤولين الحكوميين؟

يُمكن بسهولة اعتبار الهدايا أو وسائل الترفيه المقدّمة للمسؤولين الحكوميين على أنها شكل من أشكال الرشوة، لذا يجب التعامل معها بحذر شديد. ويجب عليك الالتزام بالقواعد والحصول على موافقة مسبقة من رئيس السوق أو من قائد رفيع المستوى معيّن لهذا الغرض، قبل تقديم أي هدية لمسؤول حكومي، أو لأحد أفراد عائلته أو أي من معارفه المقربين.

لا يجوز تقديم أي نوع من الهدايا — بما في ذلك منتجات نستله — لأي جهة أو مسؤول حكومي إذا كانت هناك قرارات وشبكة أو قيد الدراسة قد تؤثر على نستله.

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نكافح الرشوة والفساد

### نهج نستله

تعتمد نستله سياسة عدم التسامح مطلقاً مع الرشوة والفساد. ونحن نلتزم التزاماً صارماً بقوانين مكافحة الرشوة وبالالتعهدات التي قطعناها بموجب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. نحن نحقق النجاح من خلال قوة علامتنا التجارية، وجودة منتجاتنا، وقدرتنا التنافسية، وأدائنا في مجال الاستدامة - وليس من خلال السعي وراء مكاسب غير مشروعة أو امتيازات غير مستحقة.

نحن لا نقدم ولا نعد بدفع رشوي، كما لا نسمح لأي وكيل أو وسيط أو طرف ثالث بأن يفعل ذلك نيابة عنا. وبالمثل، لا نقبل بأي شيء ذي قيمة مقابل معاملة تفضيلية. ويجب على شركائنا في العمل الالتزام التام بقوانين مكافحة الرشوة، والخضوع لإجراءات العناية الواجبة الخاصة بنا، وذلك وفقاً لمتطلبات نستله الأساسية للتوريد المسؤول ومبادئ العمل المؤسسي لشركتنا.

بغض النظر عن مكان عملنا أو طبيعة الموقف، فإننا ندير أعمالنا بأعلى درجات النزاهة. إن سياسة عدم التسامح مطلقاً مع الرشوة والفساد تسري في جميع الأحوال، حتى في الحالات التي تكون فيها القوانين المحلية أكثر تساهلاً. وفي حال وجود قوانين أو إجراءات محلية أكثر صرامة، فإنها تسري وتُمنح الأولوية.

يجب على شركائنا في العمل الالتزام التام بقوانين مكافحة الرشوة والخضوع لإجراءات العناية الواجبة الخاصة بنا.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ كن واعياً بمخاطر الرشوة والفساد في مجال عملك وكن متيقظاً لأي تفاعلات قد تبدو غير أخلاقية للآخرين.
- ✓ لا تقدم أبداً أو تعد بأي ميزة شخصية أو غير مشروعة، سواء كانت مالية أو غيرها، للتأثير على قرار طرف ثالث، ولا تقبل أي شيء ذي قيمة مقابل خدمة غير مشروعة. ويشمل ذلك العمولات أو المدفوعات غير المباشرة لأفراد العائلة أو المقربين.
- ✓ تأكد من تسجيل وتصنيف وتوثيق جميع المعاملات التجارية والمالية بشكل صحيح، بما في ذلك الهدايا والترفيه والضيافة والمنح الدراسية والمنح والرعايات والتبرعات الخيرية.
- ✓ كن حذراً عند التعامل مع المسؤولين الحكوميين أو موظفي القطاع العام. **الدفعات التسهيلية** لتسريع الإجراءات الإدارية الروتينية قد تُعتبر رشوة، وهي غير مقبولة.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عملياً

س. قامت إدارتي بالتعاقد مع شركة استشارية لتقديم «نصائح استراتيجية» بشأن البيئة التنظيمية في سوق جديدة ندخلها. ولكن العقد يحتوي على وصف عام ومبهم للخدمات، دون مخرجات محددة أو جدول زمني واضح، ومع ذلك فإن الرسوم المتفق عليها مرتفعة وتُدفع بشكل غير منتظم. ماذا أفعل؟

ج. يمكن أن تُستخدم اتفاقيات الاستشارات المبهمة لتغطية مدفوعات غير مشروعة. لذا يصعب غياب المخرجات الواضحة قياس الخدمة الفعلية المقدمة، مما يجعل السلوك غير الأخلاقي وغير القانوني أكثر سهولة في التموه. يجب أن تبلغ عن مخاوفك إلى مدير شؤون الأفراد لديك، أو قسم الشؤون القانونية والامتثال، أو من خلال نظام (سبيك أب).

### عندما تشعر بالريبة، تكلم

“لنحتفظ بهذا بيننا”

“يمكننا حل هذا باتفاق خاص”

“سأحتاج إلى شيء إضافي لتسريع العملية”

“التبرع سيضعك في مقدمة القائمة”

العمولات السرية، والمساعدات المالية، وعروض العمل، والهدايا أو التبرعات السياسية، كلها قد تكون أشكالاً مُموَّهة من الرشوة. إذا بدا الأمر كمعاملة مصلحة غير لائقة، فغالباً هو كذلك. لا تتردد، قَدِّم البلاغ فوراً.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نكافح الرشوة والفساد (متابعة)

### مزيد من المعلومات

س. هل يُسمح لنا بتقديم تبرعات سياسية؟

ج. تحظر قوانين الانتخابات في العديد من البلدان التبرعات السياسية من قبل الشركات للأحزاب السياسية أو المرشحين. تمنع شركة نستله هذه التبرعات، باستثناء تلك التي تقدمها الشركة الأم في سويسرا. ويجب أن تحصل أي تبرعات من هذا النوع أو أي استثناءات عن هذه السياسة على موافقة الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة.

س. ماذا عن المنح الدراسية، والرعايات غير التجارية، والتبرعات الخيرية أو المنح؟

ج. من وقت لآخر، قد تقدم نستله منحًا دراسية أو منحًا مالية أو تبرعات خيرية، أو رعايات غير تجارية لدعم مجالات مثل العلوم والتغذية والرعاية الصحية أو لأهداف اجتماعية نافعة أخرى.

يجب ألا تُستخدم هذه المبادرات أبدًا لتحقيق مكاسب غير مشروعة لنستله أو أن تكون مشروطة بترويج منتجاتنا. ويجب اتباع إجراءات مراجعة وموافقة مناسبة، تشمل تقييم سمعة المستفيد، وسجله السابق، ومدى ملاءمته للغرض المقصود، بالإضافة إلى الفوائد الاجتماعية المتوقعة.

يجب أن تشارك إدارة الشؤون المؤسسية في عملية المراجعة والاختبار. كما يجب أن تحصل المبالغ المالية الكبيرة على موافقة رئيس السوق أو أي قائد رفيع المستوى مخول مع توثيق ذلك كتابيًا.

س. كيف نمنع الآخرين من التصرف بشكل غير لائق نيابةً عنا؟

ج. شركة نستله لن تلجأ أبدًا لأطراف ثالثة لدفع رشاي أو للمشاركة في ممارسات فساد. نُطالب موردينا ومقدمي الخدمات والموزعين والأطراف الثالثة الذين يتصرفون نيابةً عنا بالعمل بنزاهة ووفقًا لقوانين مكافحة الرشوة.

يجب أن تخضع قرارات الشراء من مورد معين، أو التعاقد مع مُقدم خدمة، أو تعيين وكيل تجاري أو موزع، لإجراءات العناية الواجبة المناسبة. وإذا تبين أو بدا من المحتمل أن الطرف الثالث يتورط في ممارسات غير ملائمة أو غير قانونية نيابةً عنا، يجب إبلاغ فريق الشؤون القانونية والامتثال فورًا.

س. ماذا إذا كانت سلامتنا الجسدية مهددة ما لم ندفع رشوة؟

ج. في حال تعرّض أحد الموظفين أو طرف خارجي متعاون مع نستله لتهديدات أو خطر محتمل على سلامته الجسدية إذا رفض دفع رشوة نيابةً عن نستله، فإن سلامة أفرادنا تُعد أولوية قصوى. في مثل هذه الحالات، يجب إبلاغ قسم الشؤون القانونية والامتثال، بالإضافة إلى فريق الأمن في المجموعة بأسرع وقت ممكن، وذلك لتمكينهم من اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة وضمان حماية الأشخاص المعنيين.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نحافظ على سجلات دقيقة ونمنع الاحتيال

### نهج نستله

عندما نخطط لمستقبلنا، وعندما يتخذ المستثمرون قراراتهم، وعندما يقيم أصحاب المصلحة تأثير نستله على حياة الناس ومستقبل الغذاء، فإن المعلومات التي تتسم بالشفافية والدقيقة ضرورية لتقديم صورة صادقة عن حساباتنا وعملياتنا، بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي تواجهنا كشركة.

يقع على عاتق كل منا مسؤولية ضمان دقة السجلات التجارية والمالية وغير المالية التي نديرها، بما في ذلك الحسابات والمخزونات وأوامر الشراء وفواتير المبيعات وإشعارات استلام البضائع والعقود وتوقعات المبيعات وتقارير المصروفات ومؤشرات الأداء الرئيسية وجدول العمل وغيرها. يُحظر تمامًا التمثيل الخاطئ أو السلوك غير الصادق المرتبط بتسجيل أو تقديم تقارير زائفة.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ اتبع العمليات والسياسات الداخلية بحيث تعكس السجلات المعاملات بوضوح ودقة وكاملة.
- ✓ لا تقدم أي تصريحات زائفة، ولا تحرف الحقيقة، ولا تشارك في أي نشاط احتيالي يتعلق بنستله أو بأي طرف ثالث.
- ✓ إذا كنت مسؤولاً عن الإبلاغ عن بيانات مالية أو غير مالية، فتأكد من أن تكون هذه البيانات عادلة ودقيقة ومتوافقة مع سياسات ومعايير نستله المعمول بها.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** استلمت شحنة من مورد نتعامل معه منذ سنوات، وكان جزء من الطلب مفقودًا عن غير قصد. طلبوا مني توقيع مذكرة التسليم مع توضيح أنهم سيسلمون باقي الطلب خلال الأسبوع. ماذا أفعل؟

**ج.** التوقيع عن علم على فواتير أو مذكرات تسليم غير دقيقة يعد احتيالًا. قد يضر هذا بسمعة نستله ويعرضك لإجراءات تأديبية وربما عواقب قانونية. يرجى طلب من المورد إعداد مذكرة تسليم صحيحة تتوافق مع الكميات التي تم تسليمها فعليًا. وإذا كان لديك سبب للاعتقاد بأن المورد يحاول خداع نستله عمدًا، فعليك رفع الأمر إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو إلى فريق الشؤون القانونية والامتثال.

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نحمي أصول الشركة

### نهج نسنلته

في عملنا في نسنلته، نمنح الثقة لاستخدام ممتلكات الشركة بما يُمكننا من أداء مهامنا بأفضل صورة ممكنة كل يوم. وتشمل هذه الممتلكات ما يلي:

- لأصول المادية، مثل مخزون منتجاتنا وأجهزة الحواسيب المحمولة والهواتف والمركبات بالإضافة إلى المعدات الخاصة بالمصانع ومختبرات البحث والتطوير؛
- الأصول الرقمية والإلكترونية بما في ذلك البرمجيات وأنظمة المعلومات وقواعد بيانات العملاء والمستهلكين وبيانات التسويق والإعلان؛
- الملكية الفكرية مثل العلامات التجارية وبراءات الاختراع والأسرار التجارية والأفكار والاختراعات

يقع على عاتق كل منا مسؤولية الاستخدام الصحيح والكفء لأصول الشركة، إذ يعد ذلك أمرًا حيويًا لقدرة نسنلته على التوسع والنجاح. تحتفظ نسنلته بحقها في المراقبة والتفتيش على كيفية استخدام موظفيها لهذه الأصول، وذلك ضمن الحدود المسموح بها وفقًا للقانون المعمول به.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ تعامل مع ممتلكات نسنلته بنفس العناية التي تعامل بها ممتلكاتك الشخصية، وحافظ عليها من الضياع أو التلف أو سوء الاستخدام أو السرقة أو الاحتيال.
- ✓ استخدم أصول الشركة للأغراض المخصصة لها فقط. لا تستخدم ممتلكات نسنلته أو تقنياتها في أنشطة غير قانونية أو غير أخلاقية، بما في ذلك الوصول إلى أو نشر محتوى مسيء.
- ✓ تذكر أن أصول الشركة ملك لنسنلته. لا تستخدم ممتلكات الشركة لأغراض شخصية، وتأكد من إعادة جميع الممتلكات والمعلومات الملكية عند مغادرتك الشركة. يعد تنزيل أو نسخ المعلومات بدون تصريح انتهاكًا لسياسة الشركة، وقد يؤدي إلى إجراءات تأديبية أو قانونية.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

- س.** كنت مسافرًا في رحلة عمل وتعرضت لسرقة الحاسوب المحمول. ماذا يجب أن أفعل؟
- ج.** يجب عليك دائمًا التعامل بحرص واتخاذ التدابير اللازمة لحفظ الأجهزة بطريقة آمنة ومأمونة. قم فورًا بإبلاغ مدير شؤون الأفراد لديك وقسم تقنية المعلومات عن فقدان الجهاز.



يقع على عاتق كل منا مسؤولية الاستخدام الصحيح والكفء لأصول الشركة، إذ يعد ذلك أمرًا حيويًا لقدرة نسنلته على التوسع والنجاح.

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نحافظ على سرية المعلومات

### نهج نسنله

من تطوير أشكال ونكهات جديدة إلى تحسين الاستدامة والفوائد الغذائية، نحن نتجاوز حدود ما يعنيه أن تكون نسنله الشركة التي ترفع شعار "غذاء جيد، حياة جيدة". ويتطلب ذلك أيضًا إدارة دقيقة للمعلومات السرية وغيرها من المعلومات غير المنشورة لحماية ميزة نسنله التنافسية.

تعد مشاركة المعلومات السرية دون إذن انتهاكًا لسياسة الشركة وقد تؤدي إلى عواقب قانونية. ولن تسعى نسنله أبدًا للحصول على معلومات ملكية أو سرية من الموظفين أو استخدامها إذا كانوا قد حصلوا عليها خلال فترة عملهم السابقة.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ افهم أنواع المعلومات التي تديرها والقواعد التي تنطبق عليها. اطلب التوجيه إذا كنت غير متأكد.
- ✓ شارك المعلومات السرية فقط إذا كنت مخولًا بذلك، ويشمل ذلك وسائل التواصل الاجتماعي وأصدقائك وعائلتك، ويمتد هذا الالتزام حتى بعد انتهاء فترة عملك في نسنله. كما يجب توخي الحذر عند مشاركة المعلومات داخليًا.
- ✓ أظهر نفس الاهتمام والاحترام للمعلومات الملكية والسرية لشركائنا في الأعمال والموردين والمعلماء.
- ✓ استخدم فقط البرامج والتقنيات وأنظمة المعلومات التي توافق عليها نسنله على أجهزة الشركة وعند التعامل مع بيانات الشركة. اتبع ممارسات جيدة لأمن البيانات واحم جميع الأجهزة الإلكترونية.
- ✓ تجنب مناقشة المعلومات السرية في الأماكن العامة حيث قد يتم التنصت عليك.

### ? تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** نحن على وشك إطلاق منتج جديد كنت أعمل عليه لعدة أشهر. أثناء تناول المشروبات مع زملاء سابقين، طرأ موضوع المنتج لأنه أصبح بصدد الإطلاق أخيرًا. هل يمكنني الإعلان عنه؟

**ج.** إذا كنت تتحدث إلى أشخاص خارج الشركة أو في مكان عام، بما في ذلك الزملاء السابقين، فكن حذرًا جدًا بعدم مناقشة أي معلومات سرية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بتطوير وإطلاق المنتجات الجديدة. كقاعدة عامة، تجنب الكشف عن أي معلومات لم تفصح عنها نسنله علنًا.

### هناك العديد من الأمثلة على المعلومات السرية، وفيما يلي بعض منها:

- الأسرار التجارية
- الدراية الفنية
- خطط العمل
- مستجدات البحث والتطوير
- استراتيجيات التسويق والتسعير
- رؤى المستهلكين
- الأفكار الهندسية والتصنيعية
- وصفات المنتجات
- العلامات التجارية والتصاميم
- معلومات الرواتب
- البيانات المالية غير المنشورة

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نحترم قواعد التداول الداخلي

### نهج نستله

أثناء عملك في نستله، قد تحصل على معلومات سرية أو غير منشورة عن شركتنا، أو عن موردينا وشركائنا التجاريين، والتي قد تؤثر على سعر سهم الشركة أو شركة أخرى. قد تشمل هذه المعلومات المحتملة عمليات الاندماج والاستحواذ أو تغييرات في فريق الإدارة أو إطلاق المنتجات أو القضايا القانونية الهامة، أو نتائج المبيعات والمالية. تُعتبر كل هذه المعلومات "معلومات داخلية" ومن غير القانوني استخدامها لتحقيق مكاسب شخصية من خلال التداول في الأسهم.

تحظر نستله شراء وبيع الأسهم أو الأوراق المالية استنادًا إلى معلومات قد تؤثر على سعر السهم ولم يتم الإفصاح عنها بعد علنًا. قد يؤدي عدم الامتثال إلى اتخاذ إجراءات تأديبية تشمل الفصل من العمل، وقد يترتب عليه أيضًا مسؤوليات جنائية.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ افهم قواعد **التداول بناءً على المعلومات الداخلية**، ولا تقم بشراء أو بيع الأسهم أو الأوراق المالية استنادًا إلى معلومات داخلية.
- ✓ احتفظ بسرية المعلومات الداخلية. يُحظر الكشف عنها أو تمريرها أو تسريبها لشخص آخر، حيث يمكن أن يستخدمها لاتخاذ قرارات استثمارية.
- ✓ احترم قواعد نستله المتعلقة ب**فترات الحظر** (الفترة التي يُمنع فيها التداول). يجب على الزملاء المشاركين في إعداد القوائم المالية وأرقام المبيعات فهم هذه القواعد الإضافية والالتزام بها خلال هذه الفترات.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** لي زميل يستعد لإطلاق علامة تجارية جديدة أعلم أنها ستحقق نجاحًا كبيرًا في السوق. أعلم أنني لا يمكنني شراء الأسهم بنفسني، لكن هل يمكنني إبلاغ زوجي وتشجيعه على شراء الأسهم؟

**ج.** إذا كانت المعلومات عن العلامة التجارية الجديدة لم يتم الإفصاح عنها بعد علنًا، فإنها تعتبر معلومات داخلية، لذا فإن مشاركتها مع آخرين أو تشجيعهم على شراء الأسهم قد يشكل «إفشاء غير قانونيًا». هذا محظور بموجب القانون، حتى لو لم تحقق أي مكسب شخصي من ذلك.

### أسأل نفسك

إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كانت لديك معلومات داخلية، اسأل نفسك:

هل هذه المعلومات غير معروفة للجمهور؟

هل أنا أو أي مستثمر سيعتبر أن هذه المعلومات ذات صلة عند اتخاذ قرار بشراء أو بيع الأسهم أو الأوراق المالية؟

إذا كانت الإجابة نعم، فقد تكون هذه معلومات داخلية.

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نكافح غسل الأموال وتمويل الإرهاب

### نهج نسنّله

تلتزم نسنّله في أي مكان نمارس فيه أعمالنا بالقوانين المعمول بها لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب، وتهدف دائماً إلى العمل مع شركاء جديرين بالثقة وذوي سمعة طيبة. ترفض نسنّله تماماً أي تورّط بمثل هذه الجرائم.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ قبل الدخول في أي علاقة تجارية، اتخذ خطوات للتأكد من هوية الطرف الذي تتعامل معه. اتبع إجراءات التحقق والعناية الواجبة المتعلقة بدورك والطرف الثالث المعني.
- ✓ تأكد من أن الدفعات تُسدد فقط للأشخاص أو الشركات المحددة بوضوح. لا تستخدم وسطاء غير معتمدين أو حسابات طرف ثالث في المعاملات.
- ✓ كن على دراية بعلامات الخطر التي تُنذر بوجود نشاط غسل أموال وتمويل إرهاب، وبلغ عن أي مخاوف فورًا.

### ? تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

- س.** قام أحد الموردين فجأة بطلب أن يتم الدفع إلى حساب مختلف عن المعتاد وموجود في دولة أخرى. هل يشكل هذا خطراً؟
- ج.** كن حذراً إذا تلقيت تفاصيل بنكية من مورد مع طلب الدفع إلى حساب في دولة مختلفة عن المعتاد، خاصة إذا كانت الولاية القضائية تعتبر ملاذاً ضريبياً. قد يشير هذا إلى وجود خطر احتيال أو غسل أموال. إذا كان لديك أي شكوك، لا تتابع الدفع واطلب التوجيه من مدير شؤون الأفراد لديك أو جهة الاتصال في قسم المشتريات.

### 👁️ كن عيننا، وكن صوتنا

إذا بدا غير أخلاقي، فمن المحتمل أنه كذلك. كل هذه مؤشرات تحذيرية لعمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

- طلبات التعامل بالنقد
- معاملات ذات حجم غير معتاد وعالي
- طلبات تحويل أموال غير معتادة من أو إلى دول أجنبية
- أطراف التعامل ذات هياكل ملكية غامضة أو معقدة بشكل مفرط
- تغييرات مفاجئة أو غير مبررة في تعليمات الدفع
- طلبات الاستلام من أو الدفع إلى حسابات بنكية في دولة أخرى
- طلبات استخدام مكاتب صرف العملات

### 1 الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نمتثل للعقوبات التجارية

### نهج نسنله

تعمل نسنله في كل ركن في العالم تقريبًا على إطلاق العنان لقوة الغذاء لتحسين جودة الحياة اليوم وللأجيال القادمة. إن وجودنا العالمي يحملنا مسؤولية الامتثال للقوانين الوطنية والدولية المتعلقة **بالعقوبات التجارية** وضوابط التجارة التي تحكم استيراد وتصدير منتجاتنا وخدماتنا، بالإضافة إلى التقنيات التي نستخدمها لإدارة أعمالنا. كل منا مسؤول عن ضمان عدم تورط نسنله في انتهاكات العقوبات التجارية أو التسبب عن غير قصد في انتهاك الآخرين لقوانين التجارة المطبقة عليهم. قد تؤدي انتهاكات قوانين العقوبات التجارية إلى اتخاذ إجراءات مدنية أو جنائية ضد نسنله والموظفين المعنيين.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ افهم قواعد الامتثال للتجارة التي تنطبق على جنسيتك أو دورك أو منطقتك و/أو عملياتك، وامتثل لجميع الإجراءات المعمول بها. إذا كنت غير متأكد، اطلب التوجيه من فريق الشؤون القانونية والامتثال أو المركز المختص بالامتثال للعقوبات التابع للمجموعة.
- ✓ اتبع إجراءات العناية الواجبة الخاصة بنا عند قبول شركاء الأعمال والأطراف الثالثة الأخرى. كن دقيقًا بشكل خاص لا سيما عند التعاقد مع وكلاء التجارة والجمارك.
- ✓ لا تحاول التهرب من العقوبات التجارية من خلال استخدام أطراف ثالثة لإجراء معاملات نيابة عن نسنله أو نقل السلع أو الخدمات أو التكنولوجيا إلى الدول الخاضعة للعقوبات عبر طرق بديلة من خلال دول غير خاضعة للعقوبات.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

- س.** لقد علمت أن أحد الموردين الذين نتعامل معهم منذ سنوات لديه شركة فرعية في دولة خاضعة للعقوبات. هل يجب علينا إنهاء جميع العلاقات التجارية مع هذا المورد؟
- ج.** قوانين العقوبات التجارية معقدة. إذا شككت في أن للجهة أي ارتباط بدولة خاضعة للعقوبات، يجب عليك التواصل مع فريق الشؤون القانونية والامتثال للتحقيق في الوضع قبل اتخاذ أي إجراء.

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

اتبع إجراءات العناية الواجبة الخاصة بنا عند قبول شركاء الأعمال والأطراف الثالثة الأخرى.

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## نتنافس بقوة ولكن بنزاهة

### نهج نستله

نحن نؤمن بأهمية المنافسة. جميعنا مستهلكون للمنتجات والخدمات ونقدّر وجود خيارات في الجودة والسعر، بالإضافة إلى التنوع والابتكار وتأثير الاستدامة.

نتنافس نستله بقوة مع الالتزام بقوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار المطبقة في جميع أنحاء العالم. لدينا عمليات صارمة لضمان المنافسة بشكل مستقل، وعدم تنسيق السلوك الاستراتيجي والتنافسي لنستله مع شركات أخرى. من خلال ذلك، نحمي سمعتنا ونحافظ على مستوى عالٍ من الثقة التي يمنحها لنا المستهلكون والمستثمرون وشركاؤنا التجاريون.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ كن على دراية بمخاطر المنافسة التي قد تنطبق على دورك. استخدم حُسن التقدير واطلب التوجيه إذا كانت لديك أسئلة أو مخاوف بشأن ممارسات قد تكون مناهضة للمنافسة.
- ✓ لا تتفق أبدًا، سواء رسميًا أو غير رسميًا، مع شركات أخرى على:
  - تثبيت الأسعار أو (سواءً في عمليات شراء أو بيع)
  - تخصيص أو حظر العملاء أو الموردين أو تقسيم المناطق أو أسواق المنتجات
  - المشاركة في أي شكل من أشكال التلاعب بالعملاء
  - تقييد سوق العمل أو عرقلة دخول منافسين جدد
- ✓ كن بقطرًا عند التعامل مع المنافسين، بما في ذلك في التعاونات المشروعة وعند المشاركة في جمعيات تجارية ومنتديات مماثلة. غادر النقاش إذا لزم الأمر. تذكر أن نستله تنافس الشركات التي تبيع منتجات مماثلة للمستهلكين، مثل القهوة، وكذلك تنافس الشركات التي تشتري المواد مثل مواد التغليف اللازم لتوصيل منتجاتنا إلى السوق.
- ✓ اجمع معلومات السوق بطريقة أخلاقية وقانونية. لا تتبادل معلومات سرية مع شركة أخرى بدون سبب قانوني وإطار قانوني مناسب.

### الموارد

اضغط هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## تواصل وندافع بمسؤولية

### نهج نستله

تشارك نستله بنشاط مع المجتمع لتعزيز والمساهمة في بناء حياة صحية وكوكب صحي. يعتبر حجم شركتنا واتساع نشاطنا عالمياً دليلاً على أننا نعمل في بيئة ثقافية وتنظيمية وسياسية معقدة.

نسعى للتعاون بشكل بنّاء مع القطاع الصناعي والمجتمع المدني لتعزيز الحلول لمواجهة تحديات المناخ والاستدامة العالمية. يجب أن تكون تعاملاتنا مع الحكومات والأطراف المعنية متسمة بالشفافية ومسؤولة ومتوافقة دائماً مع قيمنا ومبادئ عمل شركتنا.

### كيف نُطبق هذا الالتزام يومياً

- ✓ تصرف بنزاهة وصدق عند التعامل مع ممثلي الحكومات والسلطات العامة والمجتمع المدني أو الجمعيات الصناعية.
- ✓ حافظ على أدب تفاعلاتك على وسائل التواصل الاجتماعي. وإذا كنت تطرح آراء سياسية أو حزبية، فوضح أن الآراء التي تطرحها تعبر عن رأيك الشخصي فقط .
- ✓ إذا كنت تشارك في أنشطة الضغط أو الدفاع عن مصالح الشركة، تأكد من أن مدير شؤون الأفراد لديك قد سجّل كممثل معتمد لمصالح نستله خارجياً. انقل فقط مواقف نستله المعتمدة، وأبلغ بسرعة ودقة عن محتوى ونتائج تلك التفاعلات.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عملياً

**س.** أنا مدير عام لمصنع في دولة حيث توجد نستله محدود. دعاني عضو مجلس محلي لحضور فعالية. أنا عادة لا أمثل الشركة خارجياً، ماذا أفعل؟

**ج.** قبل قبول الدعوة التي قد يُنظر فيها إليك كممثل لنستله، ناقش الأمر مع مدير شؤون الأفراد لديك لتحديد ما إذا كان ذلك مناسباً لك ولشركة نستله. قد يقوم مديرك أيضاً بالتشاور مع قسم الشؤون القانونية والامتثال وقسم الشؤون المؤسسية/الاتصالات. إذا كانت الفعالية تشمل مسؤولين حكوميين، فستحتاج إلى التسجيل كشخص يمثل مصالح نستله وتقديم سجل المناقشات التي دارت خلال الفعالية.



### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب



إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال

## ندير البيانات بأخلاقية

### نهج نستله

قيمنا متأصلة في نستله ويتجلى ذلك في الاحترام، ويشمل ذلك احترام خصوصية الأفراد. نأخذ على محمل الجد واجبنا في حماية البيانات الشخصية ونسعى جاهدين لنكون موثوقين في ممارسات الخصوصية لدينا من خلال استخدام البيانات بطرق أخلاقية ومسؤولة.

نلتزم بالقوانين المعمول بها في شأن حماية وخصوصية البيانات في جميع الأماكن التي نعمل بها. كما أن برنامج الخصوصية العالمي لدينا وإطار أخلاقيات البيانات يهدفان إلى دمج الخصوصية والإدارة الأخلاقية للبيانات في جميع عملياتنا التجارية.

### كيف نطبق هذا الالتزام يوميًا

- ✓ افهم وتحل بالشفافية بشأن ممارسات نستله في استخدام البيانات. اجمع واعالج البيانات الشخصية فقط عند الضرورة ولغرض محدد قانوني وعادل.
- ✓ احترم خصوصية الآخرين – من زملاء العمل والعملاء والمستهلكين والشركاء التجاريين – وكن حريصًا على كيفية منع انتهاكات الخصوصية من البداية.
- ✓ قم بالإبلاغ عن أي قلق أو حادث يتعلق بخصوصية البيانات وأمنها إلى مركز عمليات الأمن السبيري في نستله.

قيمنا متأصلة في نستله ويتجلى ذلك في الاحترام، ويشمل ذلك احترام خصوصية الأفراد.

### تطبيق قواعد السلوك لشركتنا عمليًا

**س.** لقد تم إرسال نسخة رسالة بريد إلكتروني عن غير قصد تحتوي على معلومات شخصية حساسة تخص بعض الزملاء. ماذا يجب أن أفعل؟

**ج.** قد تُعتبر هذه المعلومات بيانات شخصية، وقد يشكل ذلك انتهاكًا لحماية البيانات الشخصية. يجب عليك حذف الرسالة وإبلاغ المرسل فورًا. وإذا كنت بحاجة إلى توجيه إضافي، فاتصل بمسؤول حماية البيانات المحلي الذي سيوجهك باتخاذ الإجراءات المناسبة.

### ما هي البيانات الشخصية؟

**المعلومات الشخصية،** أو البيانات الشخصية، هي أي بيانات يمكن استخدامها للتحقق من بيانات فرد على قيد الحياة. ومن الأمثلة على ذلك:

- الأسماء
- العناوين
- أرقام الهواتف
- عناوين البريد الإلكتروني

• أرقام تعريف الموظفين  
تخضع البيانات الشخصية الحساسة لوسائل حماية إضافية. ومن أمثلتها

البيانات المتعلقة بـ:

- المعتقدات الدينية
- الخلفية العرقية أو العنصرية
- الآراء السياسية
- البيانات الصحية أو البيومترية
- الحياة الجنسية أو التوجه الجنسي
- العضوية في النقابات العمالية

### ماذا عن الذكاء الاصطناعي؟

الذكاء الاصطناعي يغير بسرعة مجريات الأعمال ووتيرة الحياة اليومية. ورغم ما يتيح من فرص واعدة لنستله، فإنه يطرح تحديات قانونية وأخلاقية كبيرة. إليك ما تحتاج إلى معرفته

- فهم الفرص والقيود المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، وتأكد من ملاءمته للغرض قبل استخدامه.
- امتثل لسياسات نستله ومعاييرها عند استخدام الذكاء الاصطناعي، واطلب التوجيه إذا لم تكن متأكدًا من أي استخدام معين.
- طبق إجراءات التقييم والمراقبة المناسبة للمخاطر (بما في ذلك الرقابة البشرية) لضمان الاستخدام المسؤول والأخلاقي للذكاء الاصطناعي.

### الموارد

**اضغط** هنا لمزيد من المعلومات والموارد الداخلية.

### تحدث بصراحة

تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الموارد البشرية أو الشؤون القانونية والامتثال أو أبلغ عن مخاوفك عبر منصة سبيك أب

إذا كان لديك استفسار حول قواعد السلوك لشركتنا، تحدث إلى مدير شؤون الأفراد لديك أو فريق الشؤون القانونية والامتثال



## فهرس المصطلحات

### الرشاوى

هدايا أو قروض أو رسوم أو مكافآت أو مزايا أخرى تُقدّم لشخص آخر أو يتم الحصول عليها منه كحافز للقيام بأمر غير نزيه أو غير قانوني.

### الفترة المحظورة

فترة تسبق الإعلان العلني عن النتائج المالية لشركة نستله، يُمنع خلالها الأشخاص المسؤولون في الشركة من تداول أوراق نستله المالية. تبدأ هذه الفترة من اليوم الأول لكل ربع سنة حتى يوم نشر النتائج المالية أو أرقام المبيعات.

### الدفعات التسهيلية

دفعات صغيرة عادةً تُدفع لتسريع أو ضمان أداء إجراء روتيني من قبل موظف حكومي، مثل التخليص الجمركي أو إصدار التأشيرات أو التصاريح أو التراخيص.

### حسن النية

التصرف بإخلاص وصدق، دون نية في الخداع أو الغش.

### التداول بناءً على معلومات داخلية

تحقيق مكاسب أو محاولة تحقيق مكاسب من معلومات سرية وذات تأثير على الأسعار من خلال استخدامها أو كشفها أو تشجيع الآخرين على تنفيذ معاملات بأوراق نستله المالية استناداً إلى تلك المعلومات.

### العمولات السرية

دفعات غير مشروعة تُقدّم عادةً كمكافأة على تسهيل صفقة بطريقة غير سليمة.

### الشركات التابعة لمجموعة نستله

جميع الشركات التابعة التي تندرج ضمن قوائم نستله المالية الموحدة من خلال الدمج الكامل.

### الأطراف الخارجية

العملاء أو المورّعون أو الموردون أو مقدمو الخدمات أو المسؤولون الحكوميون أو الأطباء أو المهنيون الآخرون الذين تتعامل معهم نستله.

### العقوبات التجارية

القوانين واللوائح الخاصة بالرقابة الاقتصادية وعمليات التصدير، مثل الحواجز التجارية والتعريفات الجمركية وغيرها من القيود التجارية المرتبطة بالسياسة الخارجية والتي قد تستهدف أفراداً أو جهات أو ولايات قضائية، وقد يؤدي انتهاكها إلى اتخاذ إجراءات إدارية أو جنائية.