



# نفت عمان ميثاق أخلاقيات العمل



الذكري العاشرة  
Year Anniversary  
إهتمامنا يتعدى الوقود  
Care beyond fuelling

# ميثاق أخلاقيات العمل





رَسَخَتْ شركة النفط العمانية للتسويق سمعتها ونجاحها على أساس من النزاهة السلوكية والمهنية. فقد الزمنا أنفسنا بمعايير من السلوكيات الأخلاقية التي لا نتوقف عند المتطلبات القانونية فقط. حيث لا تتنازل الشركة أبداً عن هذه المعايير، ولن نطلب من أي فرد من أفراد شركة النفط العمانية للتسويق التنازل عن تلك المعايير .

نحن في نفط عمان ، نؤمن أن الجميع يستفيد من ممارسة وتعزيز السلوك الأخلاقي. حيث أن الاستقامة والنزاهة تنمي بيئة عمل ايجابية تعزز الثقة لدى جميع المعنيين بهذا الميثاق.

عندما تمارس الشركة وتبرز السلوك الأخلاقي فإن ذلك يعود بالخير على الجميع. عندما نكون صادقين في تعاملاتنا مع الآخرين فإن ذلك يشجع على تنمية بيئة عمل ايجابية، والشركة إذ تفتخر بالنزاهة ، تلهم وتبعث الثقة في نفوس الموظفين والعملاء والمساهمين والموردين وغيرهم من أصحاب المصلحة.

على الرغم من أن هذه القيم أصبحت نمط حياة لافراد شركة النفط العمانية للتسويق، فقد شعرنا بضرورة توضيح هذه القيم و إعداد وثيقة واضحة المعالم والتي يمكن أن تكون بمثابة دليل لنا جميعا عن القيم والأخلاق ومبادئ ممارسة الأعمال التجارية المتوقعة من كل شخص.

يطبق الميثاق في كافة الأوقات دون استثناء، وعلى الجميع؛ كأعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية والموظفين. ومن المنتظر أيضا من الموردين لنفط عمان، وشركاءها، والوكلاء وعملاءها الإلتزام بالميثاق عند تعاملهم مع نفط عمان او تصرفهم نيابة عنها. يجب أن نتأكد أن قراراتنا اليومية يتم اتخاذها بالالتزام بمتطلبات الميثاق.

علينا أن نضع في اعتبارنا أن أي انتهاك لميثاق أخلاقيات العمل و القيم ، والمبادئ أو القواعد فإن ذلك امر خطير يمكن أن ينتج عنه عواقب ضارة ويمكن ان يؤثر سلباً على سمعة نفط عمان.

وإنني أحث كل عضو من أسرة شركة النفط العمانية للتسويق أن يقرأ بعناية، ويطلع ومن ثم ينفذ هذه الوثيقة ويفخر بالتمسك بالقيم الواردة فيها، سواء على المستوى المؤسسي او الشخصي، والتي شكلت نقطة ارتكاز لسمعة شركة النفط العمانية للتسويق واحترام تأسس على مر السنين.

المهندس عمر بن أحمد سالم قطن  
الرئيس التنفيذي  
شركة النفط العمانية للتسويق ش.ع.م.ع.

# المقدمة:

الأخلاقيات تدور حول الممارسة النزيهة والإحساس الصادق، والاختيار بين الصواب والخطأ: تطبيق القانون وسياسة الشركة وشعور الفرد نفسه بالصواب والخطأ هو جوهر المسائل الأخلاقية.

تم تصميم ميثاق أخلاقيات العمل لإنشاء معيار للتعاملات والسلوكيات الممارسة داخل نفط عمان.

ميثاق أخلاقيات العمل يحدد ما هي السلوكيات المقبولة في العمل، ومن ثم خلق المسؤولية والمساءلة، والصدق والمؤازرة بين الموظفين. المعايير التي تم وضعها في ميثاق أخلاقيات العمل تحدد مستوى عالي من النزاهة لبناء هيكل مئين في مكان العمل. موثيق الأخلاق مهمة، لأنها تحدد السلوكيات المقبولة في الشركة.

عندما تصبح هذه السلوكيات معروفة، فإنها أيضا تضع مستوىً عالياً من الممارسة العملية لمجلس ادارة شركة النفط العمانية للتسويق، والإدارة والموظفين للتمسك بها. هذا المستوى العالي من الممارسة يجعل شركة النفط العمانية للتسويق تحلق بعيداً عن المنافسين.

ميثاق أخلاقيات العمل ينشئ مبدأ المساءلة على كل من مجلس الإدارة والإدارة والموظفين. وذلك عندما يكون هناك معيار للممارسة داخل الشركة؛ فان الموظفين يمكنهم اجراء تقييم ذاتي لسلوكهم في اطار السلوكيات المطلوبة في ميثاق أخلاقيات العمل، وبالتالي تنشأ المساءلة.



ميثاق أخلاقيات العمل يعزز بيئة من الاحترام مؤسسية على النزاهة، عندما يعرف الناس ميثاق أخلاقيات العمل ويلتزمون به، فإن هذا يخلق جو من الثقة والاحترام في تصرفات كل شخص ينضم الي الشركة.

في ظل وجود ميثاق أخلاقيات العمل مكتوباً، فإن مجلس ادارة شركة النفط العمانية للتسويق، والإدارة التنفيذية والموظفين يتوقع منهم التصرف بطريقة محددة تجاه بعضهم البعض وتجاه العملاء. النتيجة العملية لهذا هو جو أكثر هدوءاً للعمل. إن ميثاق أخلاقيات العمل لا يكون فعالاً إلا عندما يكون جميع أصحاب المصلحة على ثقة من أن القواعد سوف يتم تطبيقها.

إن ميثاق أخلاقيات العمل يعزز الثقة، وخاصة عندما يتم تطبيقه باستمرار. عندما يكون هناك مخالفة لميثاق أخلاقيات العمل، يتم التعامل مع المشكلة بحيث يمكن للموظفين ان يتعلموا شيئاً من هذه المخالفة. ميثاق أخلاقيات العمل ينبغي أن يتيح مجالاً لتطور الفرد والتعلم المستمر لضمان فهم أفضل لميثاق أخلاقيات العمل، ولكن ينبغي علي كل موظف أن يحاول بذل قصارى جهده لاتباع الإرشادات. مجلس الإدارة وجميع العاملين في شركة النفط العمانية للتسويق بمختلف المستويات الوظيفية عليهم أن يحملوا ميثاق أخلاقيات العمل على محمل الجد حتى يكسبون ثقة بعضهم البعض.

عندما يتحمل الناس المسؤولية عن تصرفاتهم فإن الجميع يستفيد. المسؤولية هي المساءلة والصدق، وعندما تضع نفسك في موضع المساءلة فإن هذا ينمي مميزات الشخصية الجيدة مما يجعلك نموذجاً يحتذى به.. وهذا يساعد على خلق بيئة عمل متماسكة ومنتجة، مما ينعكس إيجاباً على القوى البشرية العاملة في الشركة ويساعد الشركة على الإحتفاظ بموظفيها لأطول فترة. فالموظفون على الأرجح يواصلون العمل من أجل الشركة التي تتبع وتطور القواعد التي تحمي مصالح الجميع على أساس المساواة.

# قيم نـفـط عـمـان

## الأخلاقيات

- الالتزام بميثاق أخلاقيات العمل بشركة النفط العمانية للتسويق، وسياسات الشركة وإجراءاتها والقوانين واللوائح الأخرى.
- يطبق الموظفون السلوك الأخلاقي، في كل أنشطتهم اليومية.
- القيام بالأعمال التجارية وفقاً للمبادئ المقبولة.

## الأمان

- الالتزام الفائق في تنفيذ إجراءات السلامة في عملياتنا.
- التعامل مع الناس، وأصول الشركة والبيئة مع مراعاة صحتهم وسلامتهم، وامنهم.
- الحفاظ على الصحة و السلامة و الأمن و البيئة وكذلك شركاؤنا التجاريين.

## الاهتمام

- حفظ مصلحة أصحاب الشأن، دون المساس بمصالح شركة النفط العمانية للتسويق.
- تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة.

## تطوير سلطنة عمان

- تطوير العمانيين كقادة المستقبل.
- الانخراط بإيجابية مع المجتمع والمساهمة في تنمية الوطن .
- الالتزام بنهج الوطن.

## الحيوية

- تحفيز الموظفين للأداء بشغف ، وطاقه وحيوية .
- تأسيس بيئة ذات عناية واداء عالي يكون أثرها المباشر عمل ذو إنتاجية عالية وجودة اعلى.

## الجدارة بالثقة

- كسب ثقة العملاء وأصحاب المصلحة الآخرين عند ممارسة الأعمال التجارية.
- الاستمرار في تقديم منتجات وخدمات ذات نوعية تلبى متطلبات العميل.



# مبادئ شركة النفط العمانية للتسويق



ETHICAL

Compliance to the

internal policies and external

Implementing

safe manner with high commit-

ment and respect

ment.

jeopardizing OOM-

ple responsibly

ment.

Developing Origin

develop-

Energy

on, energy and drive.

ance environment

transparent

tment

vation

Create a

# مبادئ شركة النفط العمانية للتسويق

## ● التناعم في الإدارة العليا :

تقع على الإدارة التنفيذية مسؤولية متعاضمة في إثبات أهمية هذا الميثاق، من خلال تصرفاتهم. في أي عمل، خلق جو من السلوك الأخلاقي في كل مؤسسة ليس عملاً بسيطاً، بل هو نتاج تواصل واضح ومباشر من السلوكيات المتوقعة، التي تشكل وتظهر الإدارة العليا كقدوة حسنة. مرة أخرى في نهاية المطاف، تصرفاتنا هي ما يهم.

التناعم المناسب يبدأ من المدراء على جميع المستويات الذين يقودون دوائرهم بنزاهة و يجعلون انفسهم قدوة يحتذى بها. وينبغي أن يظهر القادة من خلال تصرفاتهم الخاصة و التزامهم بالصدق، والقوة الأخلاقية، والإنصاف، الإدارة لا يمكن أن تتصرف بالمخالفة لهذه الخصال ولا تتوقع من الآخرين في نفط عمان ان يتصرفوا بشكل مختلف.

## ● إيجاد ثقافة تواصل صريحة ومنفتحة :

في شركة النفط العمانية للتسويق، يجب ان يشعر الجميع بالحرية في التعبير عن ما يجول في خواطرهم، لا سيما فيما يتعلق بالأخلاق. المدراء يطلعون بمسؤولية خلق بيئة متفتحة وداعمة للنقاش فيما يتعلق بسلوكيات العمل حيث أن الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين يشعرون بالحرية بإثارة الأسئلة في هذا الصدد. نحن جميعاً نستفيد بشكل كبير عندما يمارس الموظفون وأصحاب المصلحة الآخرين سلطاتهم لمنع الأخطاء أو المخالفات عن طريق طرح الأسئلة المناسبة في الأوقات المناسبة.

شركة النفط العمانية للتسويق سوف تحقق في جميع الحالات التي يتم الإبلاغ عنها من سلوك مشكوك فيه أو غير أخلاقي. في كل حالة يتم إيجاد ان سلوكاً غير ملائم قد حدث، فان الشركة ستقوم باتخاذ الاجراء المناسب.

لن نتسامح مع اي رد فعل سلبي ضد الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يثيرون المسائل الاخلاقية الحقيقية بحسن نية. سياسة الابلاغ عن المخالفات وجدت للعمل على تطوير بيئة العمل.

يتم تشجيع الموظفين في المرحلة الاولى على تقديم تقرير عن هذه المسائل لمدراءهم المباشرين أو إدارة الموارد البشرية، حيث أن معظم المشاكل يمكن حلها بسهولة ويسر. فإذا لم يكن ذلك ممكناً لأي سبب من الأسباب، أو إذا كان الموظف لا يشعر بالراحة في اثاره القضية مع مديره أو مع إدارة الموارد البشرية، فإن الرئيس التنفيذي لشركة النفط العمانية للتسويق يتعامل بسياسة الباب المفتوح فيما يتعلق بأخلاقيات العمل.





ان الحكمة تقتضي، رفض المجاملة من الموردين، عندما تشارك شركة النفط العمانية للتسويق في اختيار أو في إعادة تأكيد مورد، أو في ظل ظروف من شأنها أن تخلق انطباعات بأن تقديم المجاملات هي الطريقة للحصول على أعمال شركة النفط العمانية للتسويق.

يجب على مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية وغيرهم من الموظفين من شركة النفط العمانية للتسويق ان لا يطلب أو يقبل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، أي رشوة من أي شخص، اذ أن الوعد، العرض، الطلب، الدفع، أو قبول أي رشوة، يشكل انتهاكا لسياسة شركة النفط العمانية للتسويق وقد يكون جريمة جنائية، و يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية للموظف يحتمل ان تشمل إنهاء عمل الموظف او الموظفة.

### ● الالتزام بالصحة والسلامة والأمن والبيئة :

تكرس شركة النفط العمانية للتسويق في الحفاظ على بيئة صحية. وقد تم تصميم سياسة الصحة والسلامة والأمن والبيئة لتثقيفكم عن السلامة في مكان العمل.



# القواعد المعمول بها

## ● النزاهة في ممارسة الأعمال التجارية

نحن نتصرف بنزاهة: نحن عادلون وصادقون ونزيهون في تعاملنا. نتعامل مع الآخرين بكرامة واحترام. ونولي المتعاملين معنا الرعاية والعتناء التي نود الحصول عليها.

يجب علي موظفي شركة النفط العمانية للتسويق وأصحاب المصلحة التعامل بصدق واطلاص ونزاهة في تعاملهم مع الشركة. ينبغي علي جميع الموظفين وأصحاب المصلحة التصرف بكل نزاهة وصدق وإنصاف في جميع المعاملات التجارية والمهنية والعلاقات الشخصية.

اننا حريصون على المنافسة الأخلاقية والنزاهة والقوية. سنقوم ببيع منتجات وخدمات شركة النفط العمانية للتسويق على أساس الجدارة والجودة العالية، وبأداء وأسعار تنافسية. وسوف نجعل قرارات التسعير والتسويق مستقلة، ولن نتعاون بشكل غير ملائم، أو ننسق أنشطتنا مع منافسينا. ونحن لن نقدم أو نطلب أي مدفوعات غير لائقة أو إكراميات فيما يتصل بشراء سلع أو خدمات لشركة النفط العمانية للتسويق أو فيما يتصل ببيع منتجاتها أو خدماتها، كما لن نشارك أو نساعد على مقاطعة غير مشروعة لعميل معين.

في حين انه يجب على الموظفين بشركة النفط العمانية للتسويق متابعة الالتزام بأحكام وشروط عملهم، فإنه لا يجوز طلب منهم الانخراط في أي عمل غير قانوني. وإذا ما تم الطلب منهم، او تم اصدار تعليمات لهم أو تشجيعهم على الانخراط في نشاط غير قانوني، فإنه يجب عليهم ان لا يقبلوا بذلك، ويبلغوا الرئيس التنفيذي او مدير عام الموارد البشرية أو مدير التدقيق الداخلي عن هذه الإنتهاكات للقوانين والنظم.

## ● المعلومات السرية

يكون كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وجميع العاملين مسؤولون عن الحفاظ على المعلومات السرية التي تحت ايديهم. المعلومات السرية قد تشمل الأسرار التجارية، وسجلات الموظفين او الافراد واستراتيجيات التسويق، وقوائم العملاء والزبائن وغيرها.

المعلومات فقط من أجل تعزيز أعمال الشركة وليس مناقشتها مع الغرباء بما في ذلك عائلاتهم. إذا كنت موظفاً جديداً فلا تفصح عن المعلومات السرية الخاصة بشركتك السابقة، وبالمثل إذا تركت شركتنا فإن إلتزامك بحماية معلوماتنا السرية يظل قائماً.

## ● التوثيق الدقيق

نزاهة سجلات شركتنا ومكاتبها تعتمد علي النزاهة لكل معاملة على حدة. الإدارة والموظفين لديهم مسؤولية أساسية لضمان أن جميع سجلات الشركات يجب أن تكون صحيحة ودقيقة وكاملة، ويجب أن يتم ادخال بيانات الشركة في الدفاتر المخصصة لذلك بالسرعة والدقة اللازمة وفقاً للمبادئ المحاسبية المعمول بها.

نشأ ونحتفظ بسجلات الشركة ، كجزء من مسارنا الطبيعي في العمل وفي ذات الوقت وفقاً لمتطلبات القانون واللوائح المنظمة في نفط عمان. يجب ان نتجنب اي تأثير ومعالجة غير ملائمة او تضليل اي تدقيق حسابي؛ كما يجب عدم التدخل في اعمال اي مدقق يشارك في تنفيذ اي تدقيق مستقل لدفاتر نفط عمان و سجلاتها؛ عملياتها؛ او ادارتها الداخلية.

## ● بيئة عمل ايجابية وفرص توظيف متساوية

توفر شركة النفط العمانية للتسويق بيئة حيث يمكن للموظفين أداء واجباتهم بأقصى طاقاتهم، وتتيح فرص عمل متساوية، بحيث ان الموظفين يتم استيعابهم وتعيينهم وترقيتهم وفقاً لمؤهلاتهم؛ خبراتهم؛ ادائهم وهكذا.

الشركة لا تميز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو عوامل أخرى لا علاقة لها بمقدرة الشخص على القيام بعمله. ذلك ان قرارات التوظيف والترقية والاجر لا يتم اتخاذها تحت تأثير اي علاقات شخصية او ممارسات تمييزية.

وتتوقع الشركة أن جميع العلاقات بين العاملين في مكان العمل، وسوف تكون عملية وخالية من التحيز، والمضايقة والإجفاف.

## ● تجنب تضارب المصالح

يجب أن نتجنب أي علاقة أو نشاط قد يضعف أو حتى يحتمل أن يضعف قدرتنا على اتخاذ قرارات فعالة وعادلة عند أدائنا لأعمالنا. في بعض الأحيان، قد نواجه بمواقف يكون فيها ممارستنا للأعمال التجارية نيابة عن نفط عمان قد يتعارض مع مصالحنا الشخصية أو مصالح أسرنا بسبب أن المجرى العادي للأعمال قد يكون مفيداً لنا شخصياً ولكن ليس لنفط عمان، ونحن مدينون بواجبنا لشركة النفط العمانية للتسويق، للمضي قدماً لمصالحها المشروعة، عندما تسنح الفرصة للقيام بذلك. يجب علينا دائماً وابتداءً من استخدام ممتلكات شركة النفط العمانية للتسويق أو معلوماتها لتحقيق مكاسب شخصية أو انتهاز أي فرصة قد تتاح لنا بسبب وظائفنا في نفط عمان.

### فيما يلي بعض الطرق الأخرى التي قد ينشأ عنها تضارب مصالح :

- ١ . يتم توظيفك ( سواء أنت أو أحد أفراد الأسرة المقربين) لكونك موظفاً في شركة النفط العمانية للتسويق، أو العمل مستشاراً لجهة منافسة أو منافس محتمل أو مورد أو مقاول، بغض النظر عن طبيعة العمل، في حين أنك موظف مع شركة النفط العمانية للتسويق.
- ٢ . التعاقد أو الإشراف على أحد أفراد الأسرة، أو الأشخاص الذين ترتبط بهم ارتباطاً وثيقاً.
- ٣ . العمل عضواً في مجلس إدارة شركة تجارية في الخارج، أو منظمة لها أنشطة مماثلة مع شركة النفط العمانية للتسويق، أو لها تعاملات تجارية مع شركة النفط العمانية للتسويق.
- ٤ . امتلاك أو وجود مصلحة جوهرية، في جهة منافسة، مورد أو مقاول.
- ٥ . وجود مصلحة شخصية، أو مصلحة مالية أو مكاسب محتمل في أي تعامل.
- ٦ . ادخال الشركة في أعمال مع شركة يملكها أو يسيطر عليها الموظف أو أحد أفراد أسرته.

تحديد ما إذا كان تضارب المصالح موجود ليس دائماً من السهل القيام به، يجب على الموظفين الذين هم في موضع تساؤل عن وجود تضارب مصالح أن يطلبوا المشورة من الإدارة، يجب على الموظفين قبل الانخراط في أي نشاط، تعامل أو علاقة قد تؤدي إلى نشوء تضارب في المصالح إلتماس المراجعة من مديرهم أو إدارة الموارد البشرية.

## ● الهدايا، والإكراميات والمجاملات التجارية

شركة النفط العمانية للتسويق ملتزمة اعتماداً على جودة خدماتها ومنتجاتها فقط. يجب علينا تجنب اتخاذ أي إجراءات تؤدي إلى نشوء انطباع بأن المعاملة التفضيلية للكيانات الخارجية عن طريق شركة النفط العمانية للتسويق قد تلمس أو تستلم أو تعطي مقابل المجاملات التجارية الشخصية. وتشمل المجاملات التجارية الهدايا، المنح، المزايا الترفيحية وغيرها من المزايا من الأشخاص أو الشركات الذين تتعامل معهم نفط عمان أو يحتمل أن يكون لها أعمال تجارية معهم. وسوف لن نعطي ولا نقبل مجاملات تشكّل، أو من الممكن أن ينظر إليها على أنها تشكّل أية إغراءات تجارية غير مشروعة والتي من شأنها أن تنتهك القانون أو اللوائح أو سياسات شركة النفط العمانية للتسويق أو العملاء، أو من شأنه أن يسبب إرجاء أو ينعكس سلباً على سمعة شركة النفط العمانية للتسويق.

### ١ . قبول المجاملات التجارية

تقدم معظم المجاملات التجارية لنا في سياق عملنا بسبب مراكزنا في شركة النفط العمانية للتسويق، ونحن لا ينبغي أن نشعر بأننا في موقف يخلو لنا لقبول والاحتفاظ بالمعاملة، بالرغم من أننا لا نستخدم مناصبنا في شركة النفط العمانية للتسويق للحصول على مجاملات الأعمال التجارية، ويجب علينا أن لا نطلبها منهم، قد نقبل بعض المجاملات التجارية التي لم نسع إليها (وفقاً لسياسة الموارد البشرية) التي تعزز علاقات عمل ناجحة وتظهر حسن النوايا مع الشركات التي لها علاقة عمل مع نفط عمان أو قد تنشأ معها علاقة عمل.

يجب أن تكون الإدارة التنفيذية والموظفين الذين يمنحون العقود، أو الذين يمكن أن يؤثروا في تخصيص الأعمال، والذين ينشئون المواصفات التي تؤدي إلى منح الاعمال أو الذين يشاركون في التفاوض على العقود عليهم الحذر بشكل خاص لتجنب أي أفعال قد ينشأ عنها اظهار المحسوبية أو التي قد تترك أثراً معاكساً على سمعة نفط عمان في مساعها للتعامل العادل والنزيه. وسياق الحكمة هو رفض المعاملة من اي مورد عندما تكون نفط عمان في طور اختيار او اعادة تعيين مورد او في ظل ظروف قد تعطي انطباعاً ان تقديم المجاملات هو السبيل للحصول على الاعمال من نفط عمان.

## ٢ . وجبات الطعام، المرطبات والترفيه

قد تقبل وجبات الطعام في بعض الأحيان، والمرطبات، والترفيه، ومجاملات الأعمال المماثلة التي يتم تقاسمها مع الشخص الذي عرض دفع ثمن الوجبات أو وسائل الترفيه، شريطة أن:

- \* أنهم لم يكونوا اسخياء او مفرطين.
- \* المجاملات ليست متكررة، ولا تعكس نمطا من القبول المتكرر للمجاملات، من نفس الشخص أو الكيان.
- \* المجاملة لا تضيي مظهر محاولة التأثير على القرارات التجارية، مثل قبول المجاملات أو الترفيه من المورد الذي ينتهي عقده في المستقبل القريب .
- \* ان الموظف الذي يقبل المجاملة لا يشعر بالحرج من مناقشتها مع رئيسه/ رئيسها او مع زملاؤه او من ان تظهر المجاملة على الملأ.

## ٣ . الهدايا

الإدارة والموظفين قد يقبلوا الهدايا التي لم يسعوا اليها. باستثناء المال، والتي تتوافق مع الممارسات الأخلاقية المقبولة في مجال العمل التجاري، بما في ذلك :

- \* الزهور، ووسائل الفاخرة والهدايا المتواضعة الأخرى التي تكون لإحياء مناسبة خاصة.
- \* هدايا بقيمة اسمية، مثل الرزنامات، والأقلام، والأكواب، والقبعات والقمصان (أو التذكارات، والاغراض الترويجية والدعائية الأخرى).

عموما، لا يجوز للإدارة او الموظفين قبول اي مقابل او اكراميات أو مال بأي مبلغ كان من الكيانات الذين تتعامل معهم شركة النفط العمانية للتسويق أو قد يكون لها تعامل معهم. الهدايا الملموسة (بما في ذلك تذاكر لحدث رياضي أو ترفيهي) التي لها قيمة أكبر من ١٠٠ ريال عماني لا تقبل إلا بعد الحصول على موافقة من الرئيس التنفيذي.

عندما يكون الموظفون في موضع تساؤل حول قبول مجاملات الأعمال يجب عليهم مناقشة الامر بشأنها مع مدراءهم المباشرين أو إدارة الموارد البشرية.

## ٤ . تقديم مجاملات الأعمال

أيا من مجلس الإدارة، والإدارة أو الموظف الذي يقدمه مجاملة أعمال يجب عليه أن يتأكد ان ذلك يمكن ببساطة ان يفسر على انه محاولة لكسب اعمال او ميزة بطريقة غير عادلة او ينعكس سلبا باي طريقة على نفع عمان. وأيا من مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية أو موظف لا يجوز لهم أبدا استخدام الأموال الشخصية، أو الموارد لفعل شيء لا يمكن عمله مع موارد شركة النفط العمانية للتسويق . المساءلة على مجاملات الأعمال التجارية يجب أن تتم وفقا لإجراءات الشركة المعتمدة.

بامكاننا تقديم الهدايا غير النقدية (مثلا، الملابس التي عليها شعار الشركة أو مواد ترويجية مماثلة.) لعملائنا، علاوة على ذلك، قد توافق الإدارة على مجاملات أخرى، بما في ذلك وجبات الطعام، المرطبات أو الترفيه ذات القيمة معقولة شريطة أن:

- \* . هذه الممارسة لا تنتهك أي قانون أو لائحة أو معايير الممارسة لدى المؤسسة المقدم لها الهدية.
- \* . مجاملة الأعمال تتسق مع الممارسة الصناعية، ليست ذات طبيعة نادرة وليست سخية.
- \* . تظهر المجاملة بالطريقة الصحيحة في دفاتر وسجلات نفع عمان.

### ● التواصل مع الجمهور

تواصل الشركة مع الجمهور ينبغي أن يكون دائما دقيقاً ونزيهاً وبما يتفق مع القانون، مع احتفاظنا بحماية خصوصيتنا ومصالحنا. بما ان شركة النفط العمانية للتسويق شركة مدرجة في سوق الاسهم، فان التواصل مع وسائل الإعلام أو المستثمرين قد تؤثر على صورة شركة النفط العمانية للتسويق وسمعتها أو قد يكون لها تأثير على أسعار أسهم شركة النفط العمانية للتسويق.

لضمان تحقيق هذه الأهداف، فإن إدارة شؤون الشركة فقط هي المسؤولة عن تقديم جميع التصريحات الإعلامية، إما من خلال هذا القسم أو بالتنسيق معه.

المدير المالي هو المسؤول عن جميع الاتصالات المالية مع المحليين والمستثمرين وبالتالي فإن أي استفسار من المحليين والمستثمرين بطلب معلومات متعلقة بشركة النفط العمانية للتسويق ينبغي ان توجه إلى المدير المالي.

## ● الألتزام بالصحة والسلامة والأمن والبيئة :

ويتحقق التزام شركة النفط العمانية للتسويق بسياساتها في الصحة والسلامة والأمن والبيئة من خلال وضع الخطوط العريضة لخطة الرصد التي تضمن الامتثال الكامل للمعنيين وأصحاب المصلحة. كما يلتزم الجميع في الإدارة والموظفين والمقاولين والشركاء بصرامة بكتيب اجراءات الصحة والسلامة والامن والبيئة.

ويمكن تحقيق ذلك عن طريق ما يلي :

- \* الألتزام بعمليات التدقيق في نظام ادارة واجراءات وخطط الصحة والسلامة والأمن والبيئة
- \* تواصل المراقبة عن طريق عمليات تفتيش منتظمة لكافة الأنشطة الحرجة.
- \* مراجعة واستعراض التعلم من الحوادث.

يجب ان تقدم الشركة وتنفذ خطة رقابة سنوية لانتظمة الصحة والسلامة والبيئة والتحقق في كل الحوادث وتعميم الدروس المستفادة من الحادثة.

المراجعة الدورية لمفاهيم نظم ادارة الصحة والسلامة والامن والبيئة يساعد على التعرف على اوجه القصور والثغرات التي تتيح التحسين المستمر.

## ● المساءلة

كل واحد منا مسؤول عن معرفة والتمسك بالقيم والمعايير المنصوص عليها في هذ الميثاق وعن تقديم التساؤلات إذا كنا غير متأكدين من سياسة الشركة.

إذا كنا نشعر بالقلق عن مدى التقيد والوفاء بالمعايير، أو على بيئة من انتهاكات للميثاق، يجب علينا الاتصال بالمدير المباشر أو إدارة الموارد البشرية.

أن شركة النفط العمانية للتسويق تأخذ على محمل الجد المعايير المنصوص عليها في الميثاق، والانتهاكات هي سبب لاتخاذ إجراءات تأديبية وقد تصل إلى إنهاء الخدمة.



## التنفيذ والالتزام بميثاق أخلاقيات العمل

عدة أسئلة رئيسية يمكن أن تساعد في تحديد الحالات التي قد تكون غير أخلاقية، أو غير لائقة أو غير قانونية. اسأل نفسك:

- \* هل ما أقوم به يتوافق مع المبادئ التوجيهية لشركة النفط العمانية للتسويق، وميثاق أخلاقيات العمل وسياسات الشركة؟
- \* هل حدث أن طلب مني إعطاء معلومات بصورة خاطئة أو منحرفة عن الإجراء العادي؟
- \* هل ينتابني شعور بالراحة عند توصيف قراري في اجتماع الموظفين؟
- \* كيف يبدو الأمر إذا تصدر العناوين الرئيسية؟
- \* ألم أكن موالياً لعائلتي، شركتي ونفسي؟
- \* هل هذا هو الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله؟

إقرار سنوي يتم الألتزام فيه بميثاق أخلاقيات العمل (كما في الملحق 1) يجب أن يكتمل ويقدم من قبل جميع أعضاء مجلس الإدارة إلى أمين سر المجلس. على الإدارة والموظفين أن يملؤوا الإقرار ويقوموا بإرساله إلى مكتب مدير عام الموارد البشرية في يوم ٣١ ديسمبر من كل عام.

الالتزام بهذه المبادئ هو عنصر أساسي في نجاح أعمالنا. قسم الموارد البشرية مسؤول عن ضمان ان هذه المبادئ يتم تبليغها للجميع وفهمها ومراقبتها من قبل الإدارة والموظفين. حيث يتم تفويض المسؤولية يوماً بعد يوم لكافة أعضاء الإدارة والذين يتحملون مسؤولية تنفيذ هذه المبادئ وإذا لزم الأمر من خلال إرشادات أكثر تفصيلاً. ضمان الالتزام يتم مراقبته واعداد تقرير سنوي عنه. يخضع الالتزام بالميثاق للمراجعة بواسطة مجلس الإدارة كما يخضع لمراجعة المدقق. ومن المتوقع من الموظفين أن يلتفتوا اهتمام الإدارة عن أي خرق، أو اشتباه في أي خرق لهذه المبادئ. تم وضع إستراتيجية للموظفين، وأصحاب المصلحة الآخرين ليكونوا قادرين على الإبلاغ بسرية عن طريق سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

من وقت لآخر قد يكون للموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين تساؤلات عن كيفية تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل والسلوك المهني هذا في حالات معينة. ونحن نتوقع من جميع العاملين الذين لديهم مثل هذه التساؤلات مناقشة الملابس الدقيقة مع مدراءهم المباشرين. في حال أن المدراء المسؤولين مباشرة غير متأكدين من الاجراء الذي يجب اتخاذه لضمان الالتزام بهذا الميثاق فانه يتعين عليهم إتّماس الارشادات من قسم الموارد البشرية.



## ملحق 1

أقر بأنني قد قرأت ميثاق أخلاقيات العمل لشركة النفط العمانية للتسويق وأني فهمت محتوياته وأني أوافق على الشروط الواردة فيه.

أنا أقبل شروط الميثاق المذكورة آنفاً، وهذا الإقرار يشكل جزءاً من شروط وأحكام عقد عملي مع شركة النفط العمانية للتسويق واني ألتزم ايضاً بأي سياسات واجراءات قد تصدر لاحقاً لضمان الامتثال للأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها وللحفاظ على سمعة ونزاهة شركة النفط العمانية للتسويق.

كما أفهم أن أي انتهاك لأخلاقيات وثيقة الامتثال، قد تخضعني لإجراءات تأديبية، وبما يصل إلى الفصل من الخدمة، فضلاً عن الإجراءات التأديبية الأخرى.

### يرجى التاشير بالموافقة على العمل بما جاء فيها

- أنني لا أشارك في أي نشاط تجاري خارجي يتطلب إفشاء أسرار عملي.
- لم استغفد أنا وأفراد عائلتي من أي نشاط خاص بأعمال الشركة.
- أنا، زوجتي، أطفالي، أي أقارب آخرين، ليس لدينا أي علاقة مع أي موظف/بائع مورد/وكيل لأعمال شركة النفط العمانية للتسويق.

أشهد بأن المعلومات التي قدمتها في هذه الاستمارة صحيحة وسوف أخطر على الفور قسم الموارد البشرية عن أية تغييرات في هذه المعلومات .

-----:التوقيع:  
-----:الأسم:  
-----:الصفة:  
-----:التاريخ:







[www.oomco.com](http://www.oomco.com)