الشركة القابضة لكهرباء مصر

سياسة الإلتزام

سياسة الإلتزام

مقدمة

لقد أصبحت الحوكمة الجيدة للشركات جزءاً لا يتجزأ من معايير السوق، وخاصة مع صدور قانون الكهرباء (رقم ٨٧ - يوليو ٢٠١٥) ولائحته التنفيذية وتشجيع إستثمارات القطاع الخاص في مجالات الطاقة، وهو ما يحتم علينا التغيير من سياستنا وإستراتيجيتنا حتى نتمكن من مواجهة تحديات السوق ونضمن إستمرارية النشاط.

ونظراً لحرص الشركة القابضة لكهرباء مصر (يشار إليها لاحقاً بـ "الشركة القابضة") على مواكبة أحدث التغييرات والإتجاهات العالمية من خلال إتباع أفضل ممارسات ومعايير السوق، قامت الشركة القابضة وشركاتها التابعة بإعداد إطار مؤسسي لحوكمة الشركات يتضمن استحداث وحدة تنظيمية (إدارة) مختصة بشؤون الإلتزام. وقد تمت الموافقة بتاريخ ١٤ يناير ٢٠١٥ على إنشاء "الإدارة العامة للإلتزام"، وعلى إقرار الخطة التنفيذية لتطبيق نظام الإلتزام والإبلاغ بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة .

غرض وهدف سياسة الإلتزام

الغرض من هذه السياسة هو أن يكون جميع أعضاء الجهاز التنفيذي والإداري للشركة القابضة والشركات التابعة على دراية بسياسات الإلتزام وإجراءات تنفيذها المعتمدة.

والهدف من هذه السياسة هو إيجاد إطار فعال للإلتزام يتيح ممارسة أنشطة الإلتزام بكفاءة وإدارة مخاطره بشكل ناجح، والمساهمة في إتخاذ القرارات بواسطة مجالس الإدارة والجهاز الإداري لكل من الشركة القابضة والشركات التابعة بكفاءة وفاعلية.

نطاق تطبيق سياسة الإلتزام

هذه السياسة مُلزمة لكل العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة من أعضاء مجلس إدارة ومسئولين وموظفين. والإلتزام بنصوص وأحكام هذه السياسة يمتد أيضاً إلى كل الوكلاء والمستشارين الذين يطلب منهم - كجزء من عملهم مع الشركة - القيام بمهامهم في إطار ما توجبه التشريعات المصرية. وإذا لزم الأمر، ستحتوي العقود المبرمة على شروط وأحكام محددة تخص الإلتزام.

سياسة الإلتزام

الإطار العام والتعريفات

أولا : الإلتزام ومخاطر عدم الإلتزام :-

- **الإلتزام :-**

هو مسألة متعددة الجوانب تختلف تعريفاتها ونطاقات تطبيقها حسب طبيعة المؤسسة المعنية، المسؤولية النهائية للإلتزام تقع على عاتق العضو المنتدب للشركة، وبالتالي فقد أنشئت الإدارة العامة للإلتزام لكي تؤكد للعضو المنتدب أن الشركة تلتزم فعليا بكل القوانين والتشريعات واللوائح والإجراءات المعمول بها.

يمكن تعريف الإلتزام كالآتي :-

التقيد بكافة القوانين واللوائح التنفيذية والمعايير والقرارات الحكومية السارية (من وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة، ووزارة البيئة وغيرها)، وكذلك إتباع أنظمة الشركة ولوائحها الداخلية وقيمها ومعاييرها الأخلاقية. إن الإلتزام لا ينحصر فقط في القوانين واللوائح الرسمية بل يتعداها إلى تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية في كل قطاعات وتعاملات الشركة القابضة والشركات التابعة.

- **مخاطر عدم الإلتزام :-**

تتمثل في خطر التعرض لعقوبات قانونية أو تنظيمية، أو تكبد خسائر مالية، أو فقدان للسمعة ولثقة الجمهور بسبب إخفاق الشركة في تطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين والقيم الأخلاقية التي تعمل من خلالها.

هناك العديد من المخاطر والعواقب المرتبطة بعدم الإلتزام، لكن أبرزها كالآتي:

أ. المخاطر القانونية والتنظيمية

ب. الخسائر المالية

ج. سوء سمعة الشركة

سياسة الإلتزام

المخاطر القانونية والتنظيمية تعرف بأنها العقوبات القانونية أو التنظيمية التي قد تتعرض لها الشركة نتيجة عدم إلتزامها بالقوانين واللوائح السارية والمعايير التي إعتمدتها الشركة.

الخسائر المالية قد تنجم عن عدم الإلتزام بالقوانين واللوائح وتؤدي إلى:

- تكبد نفقات إصلاح الضرر، وهي المصروفات التي تتكبدها الشركة لإعادة الأمور إلى نصابها.
- ضياع فرص تحقيق إيرادات بسبب قضاء وقت العاملين في عمليات الإصلاح.
- تعطل العمل ونقصان إنتاجية العاملين بسبب عوامل التشتيت وتأثيرها على إنتاجيتهم التي إنخفضت نتيجة عدم الإلتزام.

سوءالسمعة تعرف بأنها الخطر الأكبر لنشاط أى شركة والتى قد يؤثرعلى سمعة الشركة نتيجة عدم الإلتزام بالقوانين أواللوائح أوالمعايير التي يضعها مجلس الإدارة.

- **المحاور الثلاثة المعتادة لتقييم مخاطر عدم الإلتزام** :-

١- **الإلتزام المؤسسى:-** ويشمل مبادئ الحوكمة والهيكل التنظيمي/ الإداري للشركة واللوائح الداخلية.

٢- **الإلتزام التشغيلى:-** ويشمل تقييم المخاطر المتعلقة بمسائل النزاهة وأخلاقيات العمل والسمعة في كل معاملات الشركة وأنشطتها اليومية، وكذلك مسائل الإلتزام المتعلقة بتقديم الخدمات أو بالممارسات التجارية.

٣- **الإلتزام السلوكى/الأخلاقى:-** ويشمل المخاطر المتعلقة بمسائل الفساد والرشوة وتضارب المصالح وغيرها من مشاكل السلوك المهني الأخلاقي لموظفي ومسئولي الشركة القابضة والشركات التابعة.

سياسة الإلتزام

ثانيا : مفهوم الإدارة العامة للإلتزام :-

هى وحدة تنظيمية مستقلة تحدد مخاطر عدم الإلتزام في الشركة القابضة وشركاتها التابعة، و تقوم بتقييم تلك المخاطر وتقديم النصح والمشورة بشأنها ومراقبتها، كما تقوم بإعداد التقارير الخاصة بها.

ثالثاً:- أهمية الإدارة العامة للإلتزام :-

تستمد الإدارة العامة للإلتزام بالشركة القابضة والشركات التابعة أهميتها بسبب قيامها بما يلي :-

١. تقليص مخاطر عدم الإلتزام وخصوصاً المخاطر القانونية ومخاطر السمعة ومخاطر العقوبات المالية أوالقانونية.
٢. التعاون والإتصال الفعال مع الجهات الرقابية.
٣. متابعة مدى الإلتزام بالقوانين واللوائح الداخلية للشركة القابضة والشركات التابعة ومتابعة الإجراءات التصحيحية لجوانب القصور.
٤. إعداد نظام فعال لتقييم مخاطر عدم الإلتزام.
٥. إقتراح الآليات والأطر التي تكفل مكافحة الجرائم والفساد والوقاية منها.
٦. المحافظة على القيم والممارسات الأخلاقية في العمل.
٧. مراجعة أنشطة القطاعات وتقديم المشورة اللازمة لضمان إلتزامها بالقوانين واللوائح والسياسات والإجراءات المعمول بها.
٨. متابعة فاعلية التحسين المستمر لجوانب القصور في عملية الإلتزام.

سياسة الإلتزام

رابعاً:- قواعد الإلتزام :-

تشمل قواعد الإلتزام الواجب تطبيقها ما يلي:

١. قوانين ولوائح الإلتزام بمختلف مصادرها، بما في ذلك التشريعات الأساسية والقواعد والمعايير والقرارات الصادرة عن جهات التشريع ووزارة الكهرباء والطاقة المتجددة والأجهزة الرقابية والإتفاقيات التجارية، تعليمات الجهات المعنية بأنشطة الشركة (مثل وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة، وزارة القوى العاملة، وزارة البيئة، جهاز تنظيم مرفق الكهرباء وغيرها). وأيضا قواعد السلوك المهني التي تسري على كافة العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة.

٢. قوانين أخرى مثل قوانين البيئة والعمل والضرائب ومكافحة الفساد والرشوة.

٣. الإتفاقيات والبروتوكولات وغيرها من معايير الإلتزام المتعارف عليها دولياً.

٤. أطر العمل الداخلية للشركة القابضة والشركات التابعة من سياسات ولوائح وتعليمات.

تولى الشركة القابضة العناية الكاملة للأنشطة الخاصة بكل شركة من الشركات التابعة على حدة، لتتمكن من تقييم كل ما يطرأ من مخاطر. ورغم أن الإلتزام يعتبر أحد أساسيات أنشطة إدارة المخاطر بالشركة، لكن المسؤولية النهائية عن الإلتزام بجميع القوانين والقواعد والمعايير المعمول بها تقع على عاتق الرؤساء التنفيذيين للشركة القابضة والشركات التابعة.

مبادئ ومسؤوليات الإلتزام

الإلتزام جزء لا يتجزأ من ثقافة الشركة القابضة والشركات التابعة، وحينما تطبق مبادئ الإلتزام كحد أدنى، تنجح الشركة في التعامل بكفاءة مع المخاطر المتعلقة بعدم الإلتزام. تلك المبادئ تتمثل فيما يلي:

- **الحفاظ على السمعة الحسنة والنزاهة :-**

كي تحافظ الشركة والعاملين بها على السمعة الحسنة والنزاهة لا بد من الإلتزام بأحكام هذه الوثيقة، والتي لا يمكن تطبيقها إلا من خلال الفهم الجيد والتطبيق السليم للقوانين والتوصيات الصادرة من الجهات الرقابية وجهاز تنظيم مرفق الكهرباء وحماية المستهلك ولوائح الشركة الداخلية.

- **الدعم من مجلس الإدارة :-**

يبدأ الإلتزام من رأس الشركة ويجب أن يكون جزءاً من ثقافتها وثقافة مجلس إدارتها، حيث يقدم رئيس المجلس وأعضاؤه مثالاً يحتذى به في الإلتزام.

ويقوم مجلس الإدارة بدعم الإدارة المختصة بالإلتزام عبر منحها كافة الصلاحيات والقدرات والموارد اللازمة والكافية لتمكينها من القيام بمسؤولياتها بصورة فعالة ومستقلة.

- **الدعم من العضو المنتدب والإدارة العليا :-**

المقصود بأعضاء الإدارة العليا في هذا الدليل كل من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة والأعضاء المتفرغين ورؤساء الشركات التابعة ورؤساء القطاعات ورؤساء القطاع ومديري العموم.

تتحمل الإدارة العليا في الشركة القابضة والشركات التابعة مسؤولية دعم كافة سياسات الإلتزام، وذلك بأن تكون قدوة يحتذى بها في كيفية تعميم تلك السياسات وتطبيقها ومراقبتها ورفع التقارير الخاصة بها إلى مجلس الإدارة بواسطة العضو المنتدب. تلك التقارير توضح مؤشرات الوضع الراهن لممارسات الإلتزام في الشركة القابضة، وكذلك كيفية معالجة مخاطر عدم الإلتزام بالشركة القابضة والشركات التابعة.

ينبغي على الإدارة العليا خلق مناخ يعزز الثقة والتناغم في العلاقة بين الإدارة العامة للإلتزام وبقية الإدارات، بأن تقرر الإجراءات اللازمة لتسهيل ذلك المطلب.

سياسة الإلتزام

- **الإلتزام مسؤولية كل موظف :-**

يعتبر الإلتزام المبدأ الأساسي الذي تقوم عليه كل سياسات الشركة القابضة والشركات التابعة، وبالتالي فإن كل موظفي الشركة مسئولين عنه. كما أنه يعتبر أحد المعايير الأساسية لأداء الشركة لمهامها، حيث أن موظفي الشركة يقومون بمهامهم وفقاً للإطار القانوني الساري على الشركة، ووفقاً للمعايير العامة المقبولة للممارسات المالية والإدارية. وفي قيامهم بذلك يجب عليهم الإلتزام بقواعد السلوك المهني للشركة حيث إن العمل المهني الجيد يستند إلى إلتزام قوي.

- **الإلتزام جزء لا يتجزأ من أنشطة الشركة :-**

في أي عملية تقييم لمدى الإلتزام بالشركة يجب مراعاة عناصر هامة وهي: تحديد مخاطر عدم الإلتزام، وتقييمها، وتحديد الإجراءات المناسبة للتعامل مع هذه المخاطر.

- **دعم وتفعيل الإدارة العامة للإلتزام وإستقلاليتها :-**

قامت الشركة القابضة تنفيذاً لتلك المبادئ بإنشاء إدارة إلتزام دائمة وفعالة بالشركة وتابعة لرئيس قطاع العلاقات والإتصال والإلتزام، وتقوم هذه الإدارة بالتنسيق مع مديرى إدارات الإلتزام بالشركات التابعة بشأن تطبيق مهام الإلتزام وتتمتع بصلاحيات ومسؤوليات كافية لمتابعة الإلتزام وتطبيق معاييره.

- **الإلتزام بالتعليمات الرقابية :-**

تحرص الإدارة العامة للإلتزام على أن يكون لدى الشركة القابضة والشركات التابعة أنظمة كافية لمراقبة مستويات الإلتزام بالقوانين واللوائح. وسوف تتخذ الشركة القابضة والشركات التابعة كل التدابير اللازمة للإلتزام بالضوابط الرقابية لضمان سلامة مركزها المالي وضمان جودة نتائج الأعمال وقواعد الإفصاح.

سياسة الإلتزام

الضوابط الرقابية والقوانين

أولاً : القوانين :-

فيما يلي أهم القوانين والضوابط الرقابية التى تخضع لها الشركة القابضة والشركات التابعة :-

ـ الإطار القانونى للشركة القابضة لكهرباء مصر والشركات التابعة لها :-

- القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بشأن هيئة كهرباء مصر والمعدل بقانون رقم (٣٦) لسنة ١٩٨٤ والمعدل بقانون رقم (١٠٠) لسنه ١٩٩٦
- القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ وتعديلاته بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم وشركات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحددة.
- القانون رقم (١٨) لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم (١٢) لسنه ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر.
- القانون رقم (١٦٤) لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية .
- القانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٧ بإلغاء هيئة كهرباء الريف ونقل أصولها إلى شركات نقل وتوزيع الكهرباء.
- قانون البيئة رقم (٤) لسنة ١٩٩٤ وتعديلاته.
- قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته.
- القرارات الوزارية لوزارة الكهرباء والطاقة المتجددة.
- تعليمات وزارة الصحة فيما يخص نشاط مستشفى الكهرباء والعيادات الطبية بالمواقع.
- قانون الكهرباء رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٥.
- قانون سوق رأس المال رقم (٩٥) لسنة ١٩٩٢ وتعديلاته.
- قانون التأمينات رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ .
- قانون الجمارك.
- قانون رقم (٧٧) لسنة ١٩٧٥ بشأن الهيئات الخاصة للشباب والرياضة وجميع القرارات المتعلقة به.

سياسة الإلتزام

- قانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥ بشأن تعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦.
- قانون الإستثمار (٧٢) لسنة ٢٠١٧ ولائحته التنفيذية.
- قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٠.
- الدستور المصرى.
- قانون التحكيم رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤.
- قانون القيمة المضافة (٦٧) لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية.
- قانون رقم (١٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن نزع ملكية العقارات للمنفعة العامة.
- قانون رقم (١١٩) لسنة ٢٠٠٨ بشأن البناء الموحد.

ثانياً : اللوائح والسياسات :-

ـ اللوائح والسياسات والإجراءات المنظمة لأعمال الشركة القابضة والشركات التابعة :-

- النظام الأساسي للشركة.
- اللائحة التجارية بشركات التوزيع والشركة المصرية لنقل الكهرباء.
- اللائحة المالية الموحدة في الشركة القابضة والشركات التابعة.
- لائحة العقود والمشتريات الموحدة في الشركة القابضة والشركات التابعة
- لائحة المخازن بكل من الشركة القابضة والشركات التابعة.
- لائحة نظام العاملين بكل من الشركة القابضة والشركات التابعة.
- لائحة المخالفات والجزاءات بكل من الشركة القابضة والشركات التابعة.
- قواعد نظام العلاج الطبي للعاملين (اللائحة الطبية بكل من الشركة القابضة والشركات التابعة).
- لائحة التدريب بكل من الشركة القابضة والشركات التابعة.
- لائحة الإسكان بكل من الشركة القابضة والشركات التابعة.
- لائحة بدل السفر ومصاريف الإنتقال الموحدة في الشركة القابضة والشركات التابعة.

سياسة الإلتزام

- لائحة نظام الخدمة الاجتماعية بالشركات التابعة.
- القرارات الإدارية الصادرة من مجلس إدارة كل من الشركة القابضة والشركات التابعة.
- قواعد السلامة والصحة المهنية لشركات الإنتاج والنقل والتوزيع.
- قواعد العمل على الشبكة الموحدة لكهرباء مصر.
- سياسات ودليل إجراءات الإدارة العامة للإلتزام.
- قواعد السلوك العامة.
- قواعد (ميثاق) السلوك المهني.
- سياسة الإبلاغ عن الممارسات غير المشروعة وحماية المُبلغ.

ثالثاً: قواعد (ميثاق) السلوك المهنى :-

تم الإنتهاء من إعداد واعتماد ونشر قواعد السلوك المهنى على المواقع الإلكترونية للشركات، وذلك بهدف توفير بيئة عمل ملائمة تتسم بتطبيق أعلى درجات الإلتزام من حيث النزاهة والأمانة والسلامة والمصداقية. هذا ويعتبر الميثاق جزءاً لا يتجزأ من سياسة الإلتزام.

رابعاً: سياسة الإبلاغ عن الممارسات غير المشروعة وحماية المُبلغ :-

تم إعتماد سياسة الإبلاغ عن الممارسات غير المشروعة وحماية المُبلغ بواسطة مجلس إدارة الشركة القابضة، وتم نشرها على الموقع الإلكترونى للشركة القابضة، وتهدف هذه السياسة إلى توفير الأمان للعاملين عند قيامهم بالتبليغ عن ممارسات غير مشروعة، وهي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من سياسة الإلتزام.

تتأكد الإدارة العامة للإلتزام من أن العاملين يتقيدون بأحكام سياسة الإلتزام، عن طريق إبلاغ الجهات المختصة في حال تعرضهم لمحاولات إبتزاز أو رشوة مقابل تقديم خدمات لصالح جهات خارجية تستغل مناصب العاملين بالشركة.