

مدونة الأخلاقيات لسلسلة التوريد

مالك الوثيقة:	رئيس الخدمات العالمية
جهة الاعتماد:	رايتشل ستون، الرئيسة المشاركة المؤقتة للخدمات العالمية
جهة الاتصال للشؤون المتعلقة بالوثيقة:	مايك مولينبورج، كبير المديرين، إدارة الموردين والعقود
تاريخ الإصدار:	1 أكتوبر 2023
آخر تحديث:	1 أكتوبر 2023
دورة المراجعة:	سنوية
التصنيف:	عامة

تاريخ المراجعة

التاريخ	الإصدار	اسم الشخص الذي يجري التغييرات	وصف التغييرات
أغسطس 2023	1.0	مايك مولينبورج وساندير كير واليزابيث بيتزلر وكريستينا جيليت وكين كوربيت وجون برايان وجيلبرتو سوليس	خضعت للمراجعة لتتوافق مع معايير الصناعة ونظام شركة طومسون رويترز للمخاطر

المحتويات

تاريخ المراجعة.....	2
A. الخلفية	4
B. متطلبات الموردين.....	4
C. التعريفات	4
D. النطاق	4
E. الالتزامات	4
1. لا يجوز التوظيف القسري	4
2. لا تجوز عمالة الأطفال	5
3. الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية	5
4. الصحة والسلامة في العمل	5
5. الرواتب والمزايا	6
6. لا يجوز التحيز	6
7. لا تجوز المعاملة القاسية واللاإنسانية	6
8. مكافحة الرشوة والفساد	6
9. التنوع والإدماج	7
10. الاستدامة البيئية	7
11. التنوع في سلسلة التوريد	8
12. خصوصية البيانات وأمنها	8
13. ضمان الامتثال والأسئلة والإبلاغ عن المخاوف	8

A. الخلفية

تسعى شركة طومسون رويترز جاهدة إلى فعل الصواب من جميع النواحي، ونمارس نشاطنا التجاري بصدق وحسن التقدير ونمتثل لمختلف القوانين والقواعد والمعايير المتعددة المتعلقة بالسلوك التي تنطبق علينا حيثما مارسنا نشاطنا التجاري، ونحن ملتزمون بتكوين العلاقات التجارية الوطيدة مع الموردين ذوي الجودة العالية الذين التزموا بدورهم بالعمل وفقاً للمعايير الأخلاقية المماثلة لمعاييرنا، بحيث تتماشى ممارساتهم التجارية مع احتياجات العملاء والمستثمرين والمجتمع العالمي الذين نخدمهم وتوقعاتهم.

نحن في طومسون رويترز نؤمن بأن الخوض في النقاشات المتعلقة بالاستدامة وتنفيذ الفحوص البيئية في سلسلة توريدنا سيُلهِم عملاءنا ومستثمرينا والمجتمع لترسيخ الممارسات الفعالة والمستدامة وتحديد الأهداف المراعية لعلم المناخ.

من خلال توظيف الموردين الذين يساعدوننا على تلبية الاحتياجات المتنوعة للسوق العالمية والترويج لممارسات الإدماج المالي لصالح الأقليات، نتعهد شركة طومسون رويترز بتزويد الأنشطة التجارية المتنوعة والمراعية للاستدامة بالفرص التي تحتاج إليها للازدهار.

تنعكس القيم الأخلاقية لشركة طومسون رويترز وأساليبنا في ممارسة نشاطنا التجاري في مدونة طومسون رويترز للسلوك والأخلاقيات في العمل، وهي تنطبق على جميع الضباط والمديرين والموظفين والعمال المؤقتين لدى طومسون رويترز.

تنطبق مدونة طومسون رويترز الأخلاقية لسلسلة التوريد بصفة خاصة على موردينا (أو "شركائنا التجاريين") في جميع أنحاء العالم، وهي تسعى إلى الحث على معايير السلوك المماثلة، وبالتالي إلى تحقيق الالتزام بتحسينات الأخلاقية من خلال سلسلة توريدنا.

B. متطلبات الموردين

بصفقتك أحد موردي شركة طومسون رويترز، أنت مطالب بالامتثال للأحكام الواردة في هذه المدونة.

C. التعريفات

في هذه المدونة:

- يشير المصطلح "مورد" أو "شريك تجاري" إلى أي شركة أو شريك أو فرد يورد البضائع و/أو يقدم الخدمات إلى أحد أعضاء مجموعة الشركات التابعة لشركة طومسون رويترز أو أكثر.
- يشير المصطلح "موظف" إلى أي فرد يستعين به المورد أو يوظفه أو يتعاون معه أو يستخدمه بأي طريقة أخرى لممارسة نشاطه التجاري.

D. النطاق

تنطبق الشروط الواردة في هذه المدونة بالتساوي على (1) أي شركة تابعة للمورد و(2) أي وكيل أو متعاقد فرعي للمورد إذا كان الوكيل أو المتعاقد الفرعي يقدم الخدمات إلى المورد أو الشركة التابعة له.

على نفس النحو، قد يشمل المصطلح "عامل" أي فرد يستعين به المورد أو الشركات التابعة له أو الوكلاء أو المتعاقدين الفرعيين للشركات التابعة أو يوظفه أو يتعاون معه.

E. الالتزامات

1. لا يجوز التوظيف القسري

- يجب أن يكون العمل طوعياً ولا يجوز إجبار العمال أو إكراههم على العمل ولا يجوز لهم العمل بصفة غير طوعية في ظروف عمل استعبادية. يجب أن يتمتع المورد عن أي شكل من أشكال الاتجار بالبشر أو التورط فيه أو الاستفادة منه.
- يجب الامتناع عن مطالبة العمال بدفع رسوم استقدام أو أي رسوم أخرى للموردين أو وكلائهم. يجب الامتناع عن مطالبة العمال بتقديم "ودائع" أو وثائق هوياتهم (مثل جوازات السفر أو رخص القيادة) إلى المورد ويجب على المورد ألا يمنعهم من

حق الاطلاع على وثائق الهوية هذه. يجب أن يتمتع العمال بالحرية المعبر عنها صراحة في إنهاء وظيفتهم أو أي علاقة عمل أخرى مع المورد في أي وقت دون أي خوف من الانتقام أو العواقب السلبية عند تقديم إشعار بمهلة معقولة.

- يجب إجراء جميع الأعمال ضمن إطار التوظيف أو علاقة مع متعاقد مستقل يعترف بهما القانون والالتزام بجميع القوانين واللوائح الإرشادية المعمول بها.
- يجب أن يمنع المورد الممارسات المضللة أو الاحتيالية أثناء عملية الاستقدام أو التوظيف.
- يجب أن يُمنح العمال حق استلام معلومات التوظيف بتنسيق ولغة يسهل فهمها والاطلاع عليهما. تشمل هذه المعلومات التفاصيل الأساسية حول وظائفهم، مثل المرتب والمزايا وموقع العمل والظروف المعيشية والترتيبات السكنية والتكاليف ذات الصلة (عند الاقتضاء) والرسوم الإضافية التي تقع على عاتق العمال ومخاطر العمل المحتملة.
- يُمنع منعاً باتاً على الموظف أو وكيل الاستقدام أو الوكيل الفرعي أن يفرض رسوم الاستقدام أو غيرها من الرسوم المشابهة على العمال. إذا اكتشفت أن العمال قد دفعوا هذه الرسوم، فسيُطالب المورد بسداد هذه الرسوم للعمال.

2. لا تجوز عمالة الأطفال

- يجب على المورد ألا يستعين بعمالة الأطفال. يشير المصطلح "طفل" إلى أي شخص (أ) دون سن الخامسة عشرة أو (ب) دون الحد الأدنى لسن التوظيف في البلد، أيهما أكبر.
- يجب أن يتمتع العمال دون سن الثامنة عشرة عن أداء عمل من شأنه أن يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر، ويشمل ذلك المناوبة الليلية أو العمل في ظروف خطيرة.

3. الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية

- يجب منح العمال الحرية في تشكيل النقابات وتكوين منظمات من اختيارهم والانضمام إليها (أو الامتناع عن الانضمام إليها) والمفاوضة الجماعية دون التدخل أو التحيز أو الانتقام أو التحرش.
- يجب أن يمنح المورد وسيلة موازية للحرية والاستقلال في تشكيل النقابات والمفاوضة عندما يقيد القانون حق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.
- يجب أن يتمتع المورد عن التحيز ضد العمال الضالعين في المفاوضة الجماعية أو الوسيلة الموازية وأن يحرص على عدم وجود عوائق أمام العمال تمنعهم من أداء واجباتهم أو دخول موقع العمل.

4. الصحة والسلامة في العمل

- يجب تزويد العمال ببيئة عمل آمنة وصحية.
- يجب تقديم تدريب منتظم ومسجل على الصحة والسلامة إلى جميع العمال، بما في ذلك العمال الجدد أو المنقولين إلى وظيفة جديدة.
- يجب أن يمثل المورد لجميع القوانين واللوائح الإرشادية حول ظروف العمل المعمول بها.
- يجب أن تظل صحة العامل وسلامته الأولوية في كافة الجوانب المهمة من الأنشطة التجارية.
- يجب أن يضع المورد السياسات والمعايير والإجراءات وتدابير الطوارئ والأنظمة الإدارية المناسبة لتجنب الأمراض المهنية والحوادث المتعلقة بالعمل ولتزويد عماله بموقع عمل آمن وصحي.

5. الرواتب والمزايا

- يجب أن تمتثل الرواتب والمزايا التي يتلقاها العمال للقوانين واللوائح الإرشادية المعمول بها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحد الأدنى للرواتب والساعات الإضافية والمزايا المفروضة بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية. يجب دفع رواتب العمال كاملة وفي الموعد المحدد.
- يجب أن يمتنع المورد عن تحريض العمال على العمل دون أجر.
- يجب ألا يتجاوز أسبوع العمل 60 ساعة في الأسبوع، ويشمل ذلك الساعات الإضافية، إلا في الحالات الطارئة أو المواقف غير المعتادة.
- يجب تزويد جميع العمال بمعلومات مكتوبة وواضحة حول شروط توظيفهم فيما يتعلق بالرواتب والمزايا قبل توظيفهم، وحول تفاصيل رواتبهم عن فترة الدفع المعنية كلما تلقوا رواتبهم.
- لا يجوز للمزود خصم الرواتب كتدبير تأديبي إلا إذا سمح بذلك القانون المعمول به وكان العامل قد أعطى إذنًا صريحًا بذلك (مثلًا، عن طريق عقد توظيف أو اتفاقية بالامتثال لسياسات المورد).
- يجب على المورد أن يحتفظ بسجلات حول ساعات عمل الموظف وأن يدفع راتبه وفقًا للقوانين أو اللوائح الإرشادية المعمول به وتزويد شركة طومسون رويترز بهذه السجلات عند الطلب.

6. لا يجوز التحيز

- يجب أن يلتزم المورد بأن تكون قوته العاملة بريئة من التحرش والتحيز غير المشروع. يجب أن يمتنع المورد عن التحيز في التعيين أو ممارسات التوظيف الأخرى، مثل الأجر أو تلقي التدريب أو الترقية أو إنهاء العقد، بناءً على العرق أو اللون أو الديانة أو العمر أو الجنس أو الجندر أو الحمل أو الحالة المدنية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجندرية والتعبير عنها أو الأصل الوطني أو حالة المواطنة أو الإعاقة أو مستوى التمرس أو أي تصنيف آخر يخضع لحماية القوانين أو اللوائح الإرشادية المعمول بها.
- يجب ضمان الحركة الحرة للعمال وعدم تعريضهم لمراقبة حراس الأمن.
- يجب أن تكون إجراءات التظلم في متناول الجميع وأن تراعي الثقافة وأن تشمل خيار الإبلاغ المجهول حيثما كان ذلك مناسبًا. يجب أن يكون العاملون و/أو ممثلوهم قادرين على التواصل وتبادل الآراء والأفكار مع الإدارة بصراحة فيما يتعلق بظروف العمل والممارسات الإدارية دون الخوف من التحيز أو الانتقام أو التخويف أو التحرش. يجب أن يزود المورد العمال بالمعلومات والتدريب حول جميع إجراءات التظلم بانتظام.

7. لا تجوز المعاملة القاسية واللاإنسانية

- يجب أن يمنع المورد منعًا باتًا جميع أشكال الاعتداء أو التأديب الجسديين والتهديد بالأذى الجسدي والتحرش الجنسي أو أي نوع آخر من التحرش والاعتداء اللفظي أو أي شكل آخر من التخويف.

8. مكافحة الرشوة والفساد

- يجب أن يمتثل المورد لجميع القوانين واللوائح الإرشادية المعمول بها في مكافحة الرشوة والفساد، على سبيل المثال لا الحصر، قانون الممارسات الفاسدة التابع لوزارة الخارجية الأمريكية وقانون الرشوة التابع للمملكة المتحدة.
- يجب ألا يقبل المورد أو يعرض أو يعد أو يدفع أو يسمح أو يأذن بما يلي:
 - الرشوات أو المدفوعات الميسرة أو العمولات الخفية أو التبرعات السياسية غير القانونية.

- المال أو البضائع أو الخدمات أو الأنشطة الترفيهية أو التوظيف أو العقود أو أي أشياء ثمينة أخرى للحصول على ميزة غير لائقة أو الاحتفاظ بها.
- أي مدفوعات أو مزايا أخرى غير قانونية أو غير لائقة.
- يجب أن يحرص المورد على أن سجلاته التجارية، بما في ذلك جميع طلبات الدفع، تعكس المعاملات والنفقات و/أو الخدمات المقدمة بالكامل وبدقة. يجب إثبات جميع المدفوعات أو طلبات السداد بإيصالات مكتوبة معتمدة أو فواتير أو وثائق مناسبة أخرى توضح النفقات أو التكاليف المتكبدة و/أو العمل المؤدى بالنيابة عن المورد أو شركة طومسون رويترز.
- يجب أن يحتفظ المورد بسجل مكتوب بجميع المدفوعات (على سبيل المثال لا الحصر، الهدايا والوجبات والأنشطة الترفيهية أو أي شيء ثمين آخر) المتكبدة بالنيابة عن شركة طومسون رويترز أو بالأموال التي توفرها شركة طومسون رويترز. سيقدم المورد نسخة من هذا السجل إلى شركة طومسون رويترز عند الطلب.
- يجب على المورد فحص العمال ومراقبتهم ودعوتهم للمشاركة للحرص على فهمهم لهذه المتطلبات والتزامهم بها.
- يجب على المورد تقديم التدريب والإرشاد على نحو مناسب ومنظم للحرص على الالتزام بجميع القوانين واللوائح الإرشادية المعمول بها في مكافحة الرشوة والفساد.

9. التنوع والإدماج

- يجب على المورد إبداء التزامه بالتنوع والإدماج عن طريق بث روح التنوع والإدماج لدى القوى العاملة التي تعكس المجتمعات التي تعمل فيها.
- يجب على المورد إرساء الأهداف وطرح المبادرات لرفع مستوى التمثيل الذي تحظى به الأقليات في قوته العاملة.
- يجب على المورد تدريب العمال وتنقيفهم حول التنوع والإدماج والتحيز اللاوعي و/أو الكفاءة الثقافية لبث روح الإدماج لدى القوى العاملة.
- يجب على المورد مراقبة الجهود التي يبذلها لتحقيق التنوع والإدماج والإبلاغ عنها، بما في ذلك مبادرات التنوع والإدماج وأهداف تمثيل التنوع لدعم الشفافية والمساءلة.
- يجب على المورد أن يسعى سعيًا حثيثًا وراء وجهات النظر والآراء المختلفة في عمليات صنع القرار، بما في ذلك اختيار الموردين وتطوير المنتجات والتخطيط الاستراتيجي.
- يجب على المورد الامتثال لجميع القوانين واللوائح الإرشادية المعمول بها في التنوع والإدماج وتكافؤ الفرص، والسعي لتجاوز هذه المتطلبات القانونية لخلق بيئة عمل أكثر مراعاة للإدماج.
- يجب على المورد غرز التنوع في سياساته وبرامجه ومبادراته.

10. الاستدامة البيئية

- يجب أن يكون المورد قد وضع (أو سيضع بحلول عام 2025) برنامجًا للاستدامة البيئية يحدد أهدافًا تتماشى مع علم المناخ المعترف به دوليًا، بما في ذلك التي تنص عليها مبادرة الأهداف القائمة على العلم.
- يجب على المورد العمل بطريقة تمتثل للقوانين واللوائح الإرشادية البيئية، على سبيل المثال لا الحصر، تلك المتعلقة بالهواء والماء والنفائات الصلبة والخطرة والكهربائية والكفاءة في استخدام الطاقة/البصمة الكربونية. يجب على المورد تخفيف الآثار الخطرة على صحة المجتمعات المحلية والبيئة.

11. التنوع في سلسلة التوريد

- يجب أن يستعين المورد بسلسلة توريد متنوعة وأن يدرّب العمال على التنوع في سلسلة التوريد وعند الطلب، يجب أن يزود شركة طومسون رويترز بتقارير ربع سنوية توضح النفقات المتعلقة بمورديه الحاصلين على اعتماد التنوع وتفصيل فئة التنوع المعنية عند توفرها.
- يجب على المورد أن يبذل العناية الواجبة تجاه سلاسل التوريد وأن يستمد الموارد بروح المسؤولية.
- يجب على المورد أن يشارك مشاركة حثيثة في مبادرات تنوع الموردين وأن يروج للإدماج في الشركات التي تملكها فئات متنوعة (مثلاً، التي تملكها الأقليات أو النساء أو الأفراد المعوقون، إلخ.) في سلسلة توريده.

12. خصوصية البيانات وأمنها

- يجب على المورد أن يتعامل مع بيانات طومسون رويترز بأمان وبما يتماشى مع شروط العقد والقوانين واللوائح الإرشادية حول حماية البيانات المعمول بها.
- يجب على المورد تنفيذ جميع التدابير الفنية والتنظيمية المناسبة لحماية سرية البيانات ونزاهتها وتوفرها.
- يجب على المورد إرساء إجراءات للاستجابة لحالات خرق البيانات وغيرها من الحوادث الأمنية وإبلاغ طومسون رويترز بسرعة إذا وقعت حالات خرق البيانات أو الحوادث أو ربما وقعت وأثرت على معلومات طومسون رويترز.

13. ضمان الامتثال والأسئلة والإبلاغ عن المخاوف

- عند الطلب، سيزود المورد شركة طومسون رويترز بالمعلومات والبيانات اللازمة لدعم الامتثال لهذه المدونة.
- مع مراعاة القوانين المحلية والقيود القانونية التي تنطبق على عملية الإبلاغ، تتوقع شركة طومسون رويترز من المورد أن يبلغها بحالات خرق هذه المدونة التي تكتشفها.
- يجب على المورد ويجوز لأي من عماله الإبلاغ عن حالات الخرق أو طرح الأسئلة حول هذه المدونة من خلال الاتصال بخط المساعدة المخصص لمدونة طومسون رويترز للسلوك والأخلاقيات في العمل والمتاح على العنوان <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> أو بالاتصال على الرقم: +1.877.373.8837 في الولايات المتحدة أو كندا (للاتصال بخط المساعدة من خارج الولايات المتحدة أو كندا، انتقل إلى العنوان <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html> وحدد الخيار "File a Report by Phone" (تقديم بلاغ عبر الهاتف)).
- قد يخضع المورد إلى فحوص دورية لتقييم مدى التزامه بالمدونة الأخلاقية لسلسلة التوريد.
- يجب على المورد التعاون في إجراء عملية التقييم التابعة لشركة طومسون رويترز وتقديم المعلومات اللازمة واتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجة حالات المخالفة المكتشفة.
- سيُحافظ على السرية إلى أقصى حد ممكن بما يتماشى مع الحاجة إلى إجراء مراجعة كافية.
- يجب أن يمتنع المورد عن الانتقام من أي من عماله الذين يبلغون بحسن نية عما يعتقدون من باب المنطق أنه اختراق لهذه المدونة.