

# القواعد الأخلاقية لسلسلة التوريد في شركة THOMSON REUTERS

## نبذة عامة

تسعى شركة Thomson Reuters دائماً إلى فعل الشيء الصحيح من خلال إنجاز أعمالها بنزاهة وبحكم سديد مع الامتثال في الوقت نفسه بالقوانين والقواعد ومعايير السلوك الكثيرة المختلفة التي تنطبق علينا في البلدان التي نعمل بها. ونلتزم كذلك ببناء علاقات عمل قوية مع الموردين المتميزين الذين أبدوا التزاماً بالعمل وفق المعايير الأخلاقية المكافئة لمعاييرنا.

إن القيم الأخلاقية لشركة Thomson Reuters بما يشمل النهج الناتج الخاص بنا في مزاولة الأعمال تنعكس بوضوح في مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات العمل التجاري لشركة Thomson Reuters. وتطبق القواعد الأخلاقية لسلسلة التوريد على الموردين الذين يتعاملون معنا على مستوى العالم وتهدف إلى التشجيع على تطبيق معايير مماثلة للسلوك وتحفيز تحسين القواعد الأخلاقية المتبعة عبر سلسلة التوريد.

## التزامات الموردين

بصفقتك مورداً تابعاً لشركة Thomson Reuters، فأنت مطالب بالامتثال لأحكام القواعد الأخلاقية لسلسلة التوريد في شركة Thomson Reuters كما هي موضحة أدناه.

## تعريفات

في هذه القواعد:

"المورد" يعني شركة أو شراكة أو فرد يقوم بتوريد السلع أو الخدمات إلى عضو واحد أو أكثر في مجموعة شركات Thomson Reuters.

"العامل" يعني أي شخص يقوم المورد بتوظيفه أو تشغيله أو إشراكه أو بطريقة أخرى استخدامه في تنفيذ أعماله.

## النطاق

تتطبق شروط هذه القواعد بشكل متساوٍ على (1) أي شركة تابعة للمورد و(2) أي وكيل أو مقاول من الباطن للمورد إلى الحد الذي يقوم فيه هذا الوكيل أو المقاول من الباطن بتنفيذ خدمات للمقاول أو الشركة التابعة له. وفقاً لذلك، فإن مصطلح "عامل" قد يشمل كذلك أي شخص يتم توظيفه أو تشغيله أو إشراكه بأي طريقة أخرى من قبل الشركات التابعة للمورد أو الوكلاء والمقاولين من الباطن المتعاونين مع المورد أو الشركات التابعة له.

## الالتزامات

### 1. حرية اختيار العمل

- 1.1. يلتحق العمال بوظائفهم طوعية ولا يتم إجبارهم أو إلزامهم بالعمل أو استخدامهم في أعمال السخرة.
- 1.2. لا يُطلب من العمال إيداع "ودائع" أو أوراق هوية خاصة بهم لدى المورد ولهم مطلق الحرية في ترك العمل لدى المورد بعد إخطار معقول.

### 2. احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

- 2.1. يحق للعمال الانضمام إلى أو تكوين النقابات العمالية التي يختارونها كما يحق لهم استخدام المفاوضة الجماعية.
- 2.2. يلتزم الموردون بكافة التشريعات المعمول بها فيما يتعلق بأنشطة النقابات العمالية والأنشطة التنظيمية لها.
- 2.3. يحظر التمييز ضد ممثلي العمال ولهم مطلق الحرية في أداء وظائفهم التمثيلية في مكان العمل.
- 2.4. وفي الحالات التي تكون فيها الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية مقيدة بموجب القانون، فإنه لا يجوز للمورد القيام بتقييد وضع الوسائل القانونية الأخرى للحياة النقابية والمفاوضة الحرة والمستقلة.

### 3. ظروف العمل آمنة وصحية

- 3.1. تُوفّر للعمال بيئة آمنة وصحية مع الوضع في الاعتبار المعرفة السائدة في الصناعة وأية مخاطر محددة. ويتم اتخاذ الخطوات المناسبة لمنع وقوع حوادث أو إصابات للعمال تكون ناشئة عن العمل المنفذ أو مقترنة به أو تحدث خلال تنفيذه وذلك عن طريق القضاء على، إلى الحد الممكن عملياً بطريق معقولة، أسباب المخاطر المصاحبة لبيئة العمل.
- 3.2. يحصل العمال على تدريب منتظم ومسجل في مجال الصحة والسلامة ويجب تكرار مثل هذا التدريب للعمال الجدد أو المنقولين إلى وظائف جديدة.
- 3.3. يتاح للعمال الوصول إلى مرافق نظيفة ومياه صالحة للشرب ويتم، ما أمكن، توفير مرافق صحية لتخزين الأطعمة.
- 3.4. يجب أن تكون أماكن الإقامة، في حالة توفيرها، نظيفة وآمنة وتلبي الاحتياجات الأساسية للعمال.
- 3.5. يقوم الموردون بإسناد مسؤولية شؤون الصحة والسلامة إلى أحد ممثلي الإدارة العليا.



#### 4. عمالة الأطفال ممنوعة

- 4.1. يجب أن تكون أعمار جميع العمال 16 عاماً أو أكثر.  
4.2. ويحظر توظيف العمال الذين تبلغ أعمارهم 18 عاماً أو أقل في ورديات ليلية أو ظروف خطيرة.

#### 5. الحد الأدنى للأجر

- 5.1. يجب أن تُلبي الأجور والمزايا المدفوعة إلى العمال عن أسبوع عمل قياسي المستوى الأعلى للمعيار القانوني الوطني المعمول به (إن وجد) أو المبلغ المطلوب لتلبية الاحتياجات الأساسية وتوفير بعض الدخل التقديري.  
5.2. تُوفّر لكافة العمال معلومات مكتوبة ومفهومة عن أجورهم ومزاياهم قبل التحاقهم بالعمل وعن تفاصيل أجورهم عن فترة الدفع ذات الصلة في كل مرة تدفع لهم فيها أجورهم.  
5.3. لا يجوز السماح بالخصم من المرتبات كإجراء عقابي، كما يجب ألا يسمح بأي خصومات من مرتبات العمل غير منصوص عليها في القانون الوطني دون إذن صريح من العامل المعني. يجب تسجيل كافة الإجراءات العقابية.

#### 6. ساعات العمل غير مفرطة

- 6.1. يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين المحلية والمعايير الإرشادية المتبعة في الصناعة، أيهما يوفر حماية أكبر للعامل.

#### 7. عدم ممارسة أي تمييز

- 7.1. يُحظر التمييز في التعيين أو التعويضات أو الحصول على فرص التدريب أو الترقية أو إنهاء الخدمة أو التقاعد على خلفية الجنس أو الطائفة أو الأصل الوطني أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو النوع أو الحالة الاجتماعية أو الميول الجنسية أو عضوية الاتحادات أو الانتماءات السياسية.

#### 8. توفير عمل منتظم

- 8.1. إلى أقصى حد ممكن، يجب أن يكون العمل المنفذ قائماً على علاقة عمل معترف بها يتم إنشاؤها وفقاً للقوانين والممارسة الوطنية.  
8.2. ويجب عدم تقاضي الالتزامات المستحقة للعمال بموجب قوانين ونظم العمل أو التأمين الاجتماعي عن طريق استخدام عقود العمل فقط أو التعاقد من الباطن أو ترتيبات العمل من المنزل أو من خلال برامج التدريب المهني التي لا يُقصد بها إكساب المهارات أو توفير وظيفة منتظمة، كما يجب ألا يتم تقاضي مثل هذه الالتزامات من خلال الاستخدام المفرط لعقود التوظيف محدد المدة.

#### 9. عدم السماح بالمعاملة القاسية أو اللاإنسانية

- 9.1. يحظر تماماً اللجوء في معاملة العمال إلى الإيذاء الجسدي أو التأديب الجسدي أو التهديد بالإيذاء الجسدي أو التحرش الجنسي أو أي أشكال التحرش والإيذاء اللفظي أو أشكال الترويع الأخرى.

#### 10. مكافحة الرشوة والفساد

- 10.1. يلتزم المورد في كافة الأوقات بكافة قوانين مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، القانون الأمريكي لممارسات الفساد الأجنبية وقانون الرشوة البريطاني.  
10.2. ويجب على الموردين عدم قبول أو تقديم أي مما يلي أو الوعد به أو دفعه أو السماح به أو تفويضه:  
10.2.1. الرشاوى أو مدفوعات التسهيل أو العمولات غير المشروعة أو التبرعات السياسية غير المشروعة،  
10.2.2. الأموال أو السلع أو الخدمات أو الترفيه أو الوظائف أو العقود أو الأشياء الأخرى ذات القيمة، من أجل الحصول على أو الاحتفاظ بمزايا غير ملائمة،  
10.2.3. أي مدفوعات أو مزايا غير قانونية أو غير ملائمة.  
10.1. ويجب أن يضمن الموردون أن سجلاتهم وكافة طلبات الدفع تعكس بشكل كامل ودقيق المعاملات والنفقات و/أو الخدمات الفعلية.  
10.2. يستعين المورد بالعمال الذين يحظون بسمعة طيبة ويتأكد من استيعابهم لهذه الشروط والتزامهم بها.

#### 11. التنوع لدى المورد

- 11.1. يقوم المورد، عند الطلب، بتزويد شركة Thomson Reuters بالدليل الذي يثبت تطبيقه أو سعيه لتطبيق برنامج و/أو سياسة تتعلق بالتنوع لديه. وفي حالة عدم وجود مثل هذا الدليل، يقدم المورد بياناً يصف موقفه الحالي فيما يتعلق بالتنوع لدى المورد.

#### 12. البيئة

- 12.1. يزود المورد، عند الطلب، شركة Thomson Reuters بالأدلة التي تثبت قيامه بتطبيق أو سعيه لتطبيق برنامج بيئي و/أو سياسة بيئية. وفي حالة عدم وجود مثل هذا الدليل، يقدم المورد بياناً يصف موقفه الحالي فيما يتعلق بالبيئة.

