

القواعد الأخلاقية لسلسلة التوريد

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 تتعكس بوضوح في مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات العمل التجاري لشركة Thomson Reuters والتي تطبق على جميع مسؤولي ومديري وموظفي الشركة. يمكنك إيجاد مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات العمل التجاري الحالية بعدة لغات على موقعنا الإلكتروني:

<http://ir.thomsonreuters.com/phoenix.zhtml?c=76540&p=irol-govConduct>.

وتطبق القواعد الأخلاقية لسلسلة التوريد الخاصة بشركة Thomson Reuters تحديداً على الموردين الذين يتعاملون معنا (أو "شركائنا التجاريين") على مستوى العالم ونهدف إلى التشجيع على تطبيق معايير مماثلة للسلوك مما يؤدي إلى الالتزام بتحسين القواعد الأخلاقية المتبعة عبر سلسلة التوريد. يمكنك إيجاد القواعد الأخلاقية لسلسلة التوريد الحالية بعدة لغات على موقعنا الإلكتروني:

<http://thomsonreuters.com/en/about-us/corporate-responsibility-inclusion/our-markets/supply-chain-ethical-code.html>

متطلبات الموردين

بصفقتك مورداً تابعاً لشركة Thomson Reuters، فأنت مطالب بالامتثال لأحكام هذه القواعد.

التعريفات

في هذه القواعد:

- "المورد" و"الشريك التجاري" يعني شركة أو شركة تضامن أو فرد يقوم بتوريد السلع و/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 متساو 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. ووفقاً 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

- يلتحق العمال بوظائفهم طواعية ولا يتم إجبارهم أو إلزامهم بالعمل أو استخدامهم في أعمال السخرة. لا يستخدم المورد أو يشارك في أو يستفيد من أي شكل من أشكال الاتجار بالبشر.
- لا يُطلب من العمال دفع رسوم توظيف أو أي رسوم أخرى إلى المورد أو وكلائه. كما لا يُطلب من العمال أيضاً إيداع "ودائع" أو أوراق هوية خاصة بهم (مثل جوازات السفر أو رخص القيادة) لدى المورد ولا يجوز للمورد رفض الحصول على أوراق الهوية هذه. للعمال مطلق الحرية في ترك العمل أو إنهاء أي علاقة عمل أخرى مع المورد في أي وقت بعد تقديم إخطار معقول دون التعرض لأي عمل انتقامي.
- إلى أقصى حد ممكن، يجب أن يكون العمل المنفذ قائماً على علاقة عمل معترف بها أو علاقة مع مقاول مستقل يتم إنشاؤها وفقاً للقوانين والممارسة الوطنية.



2. احترام حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية

- يتمتع العمال بحرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها أو تكوين النقابات العمالية أو مجالس العمل وفقاً لاختيارهم والمفاوضة الجماعية وفقاً للقوانين المحلية. يحق للعمال أيضاً الامتناع عن أي من هذه الأنشطة.
- يلتزم الموردون بكافة التشريعات المعمول بها فيما يتعلق بأنشطة النقابات العمالية ومجالس العمل وأنشطتها التنظيمية.
- يجب أن يكون ممثلي العمال قادرين على التواصل العلني مع الإدارة وتبادل الأفكار والمخاوف معها فيما يتعلق بظروف العمل وممارسات الإدارة دون خوف من التعرض لتمييز أو انتقام أو إرهاب أو مضايقة.
- وفي الحالات التي تكون فيها حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية مقيدة بموجب القانون المعمول به، فإنه لا يجوز للمورد تقييد وضع الوسائل القانونية الأخرى للحياة النقابية والمفاوضة الحرة والمستقلة.

3. ظروف العمل آمنة وصحية

- تُوفّر للعمال بيئة عمل 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. في حالة عدم القدرة على السيطرة على المخاطر سيطرة كافية، يُزود العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة والمصانة صيانة جيدة. يُحظر معاقبة العمال على الإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بالسلامة. يحدد المورد الحالات والأحداث الطارئة المحتملة ويعالجها وينفذ خطط الطوارئ وإجراءات الاستجابة (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الكشف عن الحريق والمعدات المناسبة لإخماد الحرائق والمخارج الكافية).
- يتلقى العمال التدريب المناسب في مجال الصحة والسلامة. تُنشر المعلومات المتعلقة بالصحة والسلامة بوضوح وباللغات المناسبة في مرافق المورد.
- يتيح للعمال الوصول إلى مرافق نظيفة ومياه صالحة للشرب ويتم، ما أمكن، توفير مرافق صحية لتخزين الأطعمة.
- يجب أن تكون أماكن الإقامة، في حال توفيرها، نظيفة وآمنة وتلبي الاحتياجات الأساسية للعمال.
- يقوم المورد بإسناد مسؤولية شؤون الصحة والسلامة إلى أحد ممثلي الإدارة العليا.
- يُتوقع أن يعمل المورد بطريقة تتوافق مع قوانين ولوائح الصحة والسلامة المعمول بها.

4. منع عمالة الأطفال

- يُحظر على المورد استخدام عمالة الأطفال. ومصطلح "طفل" يعني أي شخص (أ) تحت سن 15 عام أو (ب) دون الحد الأدنى لسن العمل في البلاد، أيهما أكبر.
- لا ينفذ العمال اللذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا الأعمال التي من المحتمل أن تضر بصحتهم أو سلامتهم، بما في ذلك المناوبات الليلية أو العمل في ظروف خطيرة.

5. الأجور والمزايا

- تتوافق الأجور والمزايا المدفوعة للعمال مع قوانين الأجور المعمول بها، بما في ذلك القوانين المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافي والمزايا المقررة قانوناً.
- تُوفر 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 من خلال قسائم دفع أو أي وثائق أخرى.
- لا يجوز السماح بالخصم من الأجور كإجراء عقابي، كما يجب ألا يُسمح بأي خصومات من الأجور غير منصوص عليها في القانون المعمول به دون إذن صريح من العامل المعني.

6. عدم الإفراط في ساعات العمل

- يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الحد الأقصى للساعات التي حددها القوانين المحلية. يجب ألا يزيد أسبوع العمل عن 60 ساعة، شاملة العمل الإضافي، إلا في حالات الطوارئ أو الحالات غير العادية أو التي يختار فيها العامل طوعاً العمل لساعات أكثر، دون أن يتعرض لضغط من أجل القيام بذلك، ويظل المورد ممتثلًا للقوانين المعمول بها والمتعلقة بالحد الأقصى لساعات العمل. يُسمح للعمال بيوم عطلة واحد على الأقل كل سبعة أيام.



7. عدم ممارسة أي تمييز

- يلتزم المورد بتوفير بيئة عمل خالية من المضايقات والتمييز غير القانوني. لا يشارك المورد في أي تمييز في ممارسات التوظيف والتعيين، مثل المكافآت والحصول على التدريب أو الترقية أو إنهاء الخدمة أو التقاعد على أساس العرق أو اللون أو الدين أو السن أو الجنس أو الحمل أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية والتعبير عنها أو الأصل الوطني أو الجنسية أو الإعاقة أو الحالة العسكرية أو أي تصنيف آخر محمي بموجب القوانين أو اللوائح المعمول بها.

8. عدم السماح بالمعاملة القاسية أو اللاإنسانية

- يحظر تمامًا 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.

9. مكافحة الرشوة والفساد

- 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.
- ويجب على الموردين عدم قبول أو تقديم أي مما يلي أو الوعد به أو دفعه أو السماح به أو تفويضه:
 - الرشوى أو مدفوعات التسهيل أو العمولات غير المشروعة أو التبرعات السياسية غير المشروعة،
 - 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،
 - أي مدفوعات أو مزايا غير قانونية أو غير ملائمة.
- ويجب أن يضمن الموردون أن سجلاتهم التجارية وكافة طلبات الدفع تعكس بشكل كامل ودقيق المعاملات و/أو النفقات و/أو الخدمات الفعلية. يتم إثبات جميع المدفوعات أو طلبات السداد بموجب إيصالات كتابية معتمدة أو فواتير أو غيرها من الوثائق المناسبة التي توضح تفاصيل النفقات أو التكاليف المتكبدة و/أو العمل المنجز نيابة عن المورد أو شركة Thomson Reuters.
- يحتفظ المورد بحساب كتابي لجميع المدفوعات (بما في ذلك أي هدايا أو وجبات أو ضيافة أو أي شيء آخر ذو قيمة) التي قدمت نيابة عن شركة Thomson Reuters أو من الأموال المقدمة من قبل شركة Thomson Reuters. يوافق المورد على تقديم نسخة من هذا الحساب على الفور إلى شركة Thomson Reuters بناء على طلبها.
- يستعين المورد بالعمال الذين يحظون بسمعة طيبة ويتأكد من استيعابهم لهذه الشروط والتزامهم بها.

10. التنوع لدى المورد

- يزود المورد شركة Thomson Reuters، بناءً على طلب منها، بالدليل الذي يثبت تطبيقه أو سعيه لتطبيق برنامج و/أو سياسة تتعلق بالتنوع لديه. وفي حالة عدم وجود هذا الدليل، يقدم المورد بيانًا يصف موقفه الحالي فيما يتعلق بالتنوع لديه.

11. البيئة

- يزود المورد شركة Thomson Reuters، بناءً على طلب منها، بالدليل الذي يثبت تطبيقه أو سعيه لتطبيق برنامج و/أو سياسة تتعلق بالبيئة. وفي حالة عدم وجود هذا الدليل، يقدم المورد بيانًا يصف موقفه الحالي فيما يتعلق بالبيئة.
- يُتوقع أن يعمل المورد بطريقة تتوافق مع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها. ويشمل هذا الامتثال، على سبيل المثال لا الحصر، الهواء والماء والنفايات الصلبة والنفايات الخطرة والنفايات الإلكترونية وكفاءة الطاقة/ انبعاثات الكربون.

12. ضمان الامتثال وطرح الأسئلة والإبلاغ عن المخاوف

- يقدم المورد إلى شركة Thomson Reuters، بناءً على طلب منها، المعلومات والبيانات ذات الصلة وذلك لدعم امتثاله لأحكام هذه القواعد.
- وبموجب القوانين المحلية وأي قيود قانونية تنطبق على هذه التقارير، يُتوقع أن يبلغ المورد شركة Thomson Reuters على الفور عن أي انتهاك لهذه القواعد يصبح على علم به. يجوز للمورد أو أي من عماله الإبلاغ عن أي انتهاكات أو طرح الأسئلة المتعلقة بهذه القواعد من خلال الاتصال بالخط الساخن المسؤول عن مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات العمل التجاري في شركة Reuters Thomson على رقم: 877.373.8837 (1+) (للاتصال من خارج الولايات المتحدة وكندا، اطلب كود بلدك قبل رقم "1" وهو الكود الدولي المستخدم



للاتصال بالولايات المتحدة وكندا) أو تواصل عن طريق الانترنت على موقع: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/42584/index.html>. ستتم المحافظة على خصوصية المعلومات إلى أقصى درجة ممكنة، وبما يتفق مع الحاجة للقيام بمراجعة مناسبة. يوافق المورد على عدم الانتقام من أي عامل يبلغ بحسن نية عما يعتقد أنه انتهاك معقول لهذه القواعد.

