

مُدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2019

مقدمة

تحدد مُدونة قواعد سلوك موردي شركة بريمارك المتطلبات التي من شأنها ضمان توافر ظروف عمل جيدة للعاملين في سلسلة التوريد الخاصة بنا ومنحهم الحقوق المُخولة لهم في موقع العمل واحترام هذه الحقوق.

يتعين على جميع المُوردين، بمن فيهم المقاولين والشركاء التجاريين الآخرين، الذين يتولون تصنيع البضائع أو تعبئتها أو إضفاء اللمسات الأخيرة عليها أو مناولتها أو توفير الخدمات لشركة بريمارك الالتزام بمدونة قواعد سلوك المُوردين هذه فضلاً عن جميع القوانين واللوائح المعمول بها في الدول والمناطق التي يعملون فيها. إذا كانت متطلبات مدونة قواعد سلوك الموردين تحدد معايير أعلى مما تتطلبه القوانين واللوائح المحلية، فيتعين على الموردين الوفاء بمتطلبات هذه المدونة. هذا، ويتحمل الموردون أيضاً مسؤولية ضمان الالتزام بمدونة قواعد سلوك الموردين هذه إلى جانب جميع القوانين واللوائح ذات الصلة في سلاسل التوريد الخاصة بهم.

لمزيد من المعلومات حول السياسات والإجراءات التي تقوم عليها قواعدها، يرجى النقر [هنا](#) وفيما يتعلق بالشروط والأحكام، يرجى النقر هنا.

وقد صيغت مدونة قواعد سلوك الموردين وهي سارية باللغة الإنجليزية. يجب اعتبار أية إصدارات بلغات مختلفة لمدونة قواعد سلوك الموردين هذه ترجمات للمدونة الأصلية تهدف لتسهيل القراءة فقط وفي حالة وجود تعارض فإن النسخة الإنجليزية هي التي يُعتد بها.

بول مارشانت، الرئيس التنفيذي، بريمارك

مُدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2019

1. اختيار الوظيفة بإرادة حرة
 - 1.1 لا يجب أن تكون العمالة قسرية أو إجبارية بأي شكل من الأشكال، مثل العمالة من أجل رد الدين أو بالسخرة أو عمالة الأشخاص الذين يتم الإتجار بهم أو العمالة الجبرية للسجناء ويجب أن تكون ساعات العمل الإضافية طوعية.
 - 1.2 يجب على جهة العمل سداد أية رسوم مرتبطة بتوظيف العمال.
 - 1.3 يجب ألا يُطلب من العمال تقديم أية ودائع نقدية أو أوراق الهوية الخاصة بهم لجهة العمل.
 - 1.4 يجب أن يتمتع العمال بحرية مغادرة جهة العمل بعد تقديم إشعار قبل فترة ملائمة.
2. الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية
 - 2.1 يتمتع جميع العمال بالحق في الانضمام إلى النقابات التي يختارونها أو تكوينها إلى جانب الحق في المفاوضة الجماعية.
 - 2.2 سوف تتبنى جهات العمل موقفاً منفتحاً تجاه أنشطة النقابات وإجراءاتها التنظيمية.
 - 2.3 لا يجب أن يتعرض ممثلو العمال للتمييز كما يجب أن يُفسح لهم المجال لأداء مهامهم التمثيلية في مكان العمل.
 - 2.4 إذا كان القانون يحظر الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فيجب على جهات العمل تسهيل، وعدم إعاقة، تطوير آليات موازية للنقابات الحرة والمستقلة والمفاوضة الجماعية.
 - 2.5 ينبغي على الأفراد الذين يمثلون العمال القيام بذلك عن طيب خاطر، وأن يتم انتخابهم بحرية وشفافية، دون أي تأثير من أي طرف آخر.
3. ظروف عمل آمنة وصحية
 - 3.1 يجب على جهات العمل توفير محيط عمل آمن وصحي، مع الأخذ في الاعتبار المعرفة السائدة بمجال العمل وبأية مخاطر معينة. ويشمل ذلك الهيكل المادي للمباني والمرافق المستخدمة.
 - 3.2 يجب على جهات العمل اتخاذ الخطوات المناسبة عبر السياسات والإجراءات لمنع وقوع الحوادث والإصابات التي تلحق الضرر بالصحة والتي تنشأ في أثناء العمل أو ترتبط به.
 - 3.3 يجب على جهات العمل تعيين ممثلًا للإدارة العليا يكون مسؤولاً عن التأكد من توافر محيط عمل صحي وآمن.
 - 3.4 يجب أن يتلقى العمال التدريب المنتظم والمسجل في مجال الصحة والسلامة على أن يُكرَّر هذا التدريب للعمال الجدد أو المُعاد تعيينهم.
 - 3.5 يجب توفير دورات مياه نظيفة ومياه الشرب النقية. ويجب توفير المرافق النظيفة والأمنة لإعداد الطعام وتناوله وتخزينه، إن أمكن ذلك.
 - 3.6 يجب على جهات العمل توفير المساعدة الطبية والمرافق الصحية الملائمة لعلاج المرضى أو المصابين أثناء العمل.
 - 3.7 يجب أن تكون الإقامة، في حالة توافرها، من اختيار العامل وأن تكون نظيفة وآمنة وتفي باحتياجاته الأساسية.
4. عدم اللجوء لعمالة الأطفال
 - 4.1 لا يجب تشغيل أو توظيف الأطفال كعمال.

مُدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2019

- 4.2 سيتم تحديد الحد الأدنى لسن العمل، وكذلك القواعد المتعلقة بتوظيف العامل الشاب في أي بلد معين وفقًا لاتفاقيات منظمة العمل الدولية أو القانون الوطني أو الإقليمي، أيهما يوفر حماية أكبر للفرد. وللتوضيح، يشير مصطلح "العامل الشاب" في هذا السياق إلى فرد يزيد عمره عن سن العمل القانوني ولكن قبل بلوغه سن الثامنة عشرة.
- 4.3 يجب أن يكون لدى الشركات سياسات وبرامج تمنع تشغيل وتوظيف الأطفال.
5. تقاضي أجور تكفي نفقات المعيشة
- 5.1 يجب أن تستوفي الأجور والاستحقاقات التي تُدفع للعمال عن أسبوع العمل القياسي على الأقل الحد الأدنى الإقليمي للأجور، أو المرجع المعياري المقبول في المجال في حالة عدم تلقي أجور. ويجب أن تكون الأجور في جميع الأحوال كافية على الدوام لتلبية الاحتياجات الأساسية ولتوفير بعض الدخل الإضافي. تدعم شركة بريمارك بنشاط الخطوات التي تتم لضمان تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق المفاوضة الجماعية الوطنية على مستوى المجال.
- 5.2 يجب تزويد جميع العمال بمعلومات مكتوبة وسهلة الفهم حول شروط توظيفهم المرتبطة بالأجور قبل أن يبدأوا في ممارسة مهام عملهم، وأيضًا بخصوص تفاصيل أجورهم ذات الصلة في كل مرة يُصرف عنها الأجر.
- 5.3 غير مسموح بالخصم من الأجور كإجراء عقابي أو بأية خصومات من الأجور لا تنص عليها القوانين المحلية من دون الحصول على موافقة صريحة من العامل. ويجب تسجيل جميع التدابير العقابية.
- 5.4 يجب أن يتم تعويض العامل عن ساعات العمل الإضافي بأعلى أجر ممكن، ويوصى بالأقل عن 125% من الأجر المعتاد.
- 5.5 ينبغي دفع ساعات العمل الإضافي والاستحقاقات في فترة العمل.
6. عدم زيادة ساعات العمل بشكل مفرط
- 6.1 يجب أن تمتثل ساعات العمل للقوانين الوطنية والمعايير القياسية للصناعة، أيهما يوفر حماية أفضل.
- 6.2 يجب أن تكون ساعات العمل القياسية، باستثناء الوقت الإضافي، محددة في العقد ويجب ألا تتجاوز 48 ساعة أسبوعيًا*.
- 6.3 يجب استخدام الوقت الإضافي بشكل ملائم، مع الأخذ في الاعتبار المدى، والتكرار والساعات التي يمضيها كل عامل ومجموعة العمال بوجه عام في العمل.
- 6.4 يجب ألا يتجاوز إجمالي عدد الساعات بما في ذلك الوقت الإضافي 60 ساعة خلال 7 أيام ما لم تكن هناك ظروف استثنائية. وفي مثل هذه الحالات، يجب استيفاء جميع الشروط التالية:
- أن يجيز القانون المحلي ذلك؛ و
 - أن تجيز ذلك اتفاقية جماعية تم التفاوض عليها بحرية مع منظمة عمالية تمثل جزءًا كبيرًا من قوة العمل؛ و
 - أن يتم اتخاذ الإجراءات الوقائية الملائمة لحماية صحة العمال وسلامتهم؛ و
 - أن يكون بوسع جهة العمل توضيح أية ظروف استثنائية طارئة مثل فترات ذروة الإنتاج غير المتوقعة، أو الحوادث أو حالات الطوارئ.

مُدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2019

- 6.5 يجب أن يحصل العمال على عطلة لمدة يوم واحد على الأقل عن فترة 7 أيام عمل، أو عطلة لمدة يومين كل 14 يوم عمل، إذا كان القانون المحلي يجيز ذلك.
- *توصي المعايير الدولية بالخفض التدريجي لساعات العمل القياسية (باستثناء العمل الإضافي)، إن أمكن ذلك، لتصل إلى 40 ساعة أسبوعياً، دون أي خفض لأجور العمال مع خفض عدد ساعات العمل.
7. عدم التمييز
- 7.1 لا يجب التمييز ضد العمال في أمور، على سبيل المثال لا الحصر، التوظيف أو المهنة أو التعويض أو توفير التدريب أو الترقية أو إنهاء العمل أو التقاعد بسبب، على سبيل المثال لا الحصر، العرق أو الطبقة الاجتماعية أو اللون أو الأصل القومي أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو النوع أو الحالة الاجتماعية أو الميول الجنسية أو العضوية في النقابات أو الانتماء السياسي.
8. توفير الوظيفة الدائمة
- 8.1 يجب أن يقوم العمل الذي يتم أدائه على أساس علاقة التوظيف المعترف بها والتي يقرها القانون المحلي وممارسات الصناعة إلى أقصى حد ممكن.
- 8.2 لا يجب تفادي الالتزامات تجاه العمال والمكفولة لهم بموجب قوانين ولوائح العمل أو الضمان الاجتماعي والتي تنشأ عن علاقة التوظيف المعتادة من خلال التعاقد لتوفير اليد العاملة فقط أو التعاقد من الباطن لتوريد العمال، أو ترتيبات العمل من المنزل، أو من خلال خطط التدريب على العمل حيث لا توجد أي نوايا حقيقية لنقل المهارات أو توفير الوظيفة الدائمة، أو يتم تجاهل مثل تلك الالتزامات من خلال الاستخدام المفرط لعقود التوظيف ذات المدة المحددة.
- 8.3 لا يجب استخدام الوقت الإضافي كبديل للوظيفة الدائمة.
- 8.4 يجب أن يستند إنهاء العقد إلى عملية عادلة وواضحة ومتسقة مع متطلبات القانون المحلي، والتي يتم إبلاغها إلى العمال المعنيين بشكل واضح.
9. عدم التعامل بقسوة أو بصورة غير إنسانية
- 9.1 يجب أن يخلو محيط العمل من أشكال الإيذاء أو العقاب البدني، أو التهديد بالإيذاء البدني، أو التحرش الجنسي أو خلافه، أو الإساءة اللفظية أو غيرها من أشكال التهريب مثل خلق محيط عمل عدائي أو مهين.
10. المسؤوليات تجاه البيئة
- 10.1 يجب أن يلتزم الموردون بجميع القوانين واللوائح المحلية المعمول بها بشأن حماية البيئة والمحافظة عليها. ويشمل ذلك الحصول على جميع التصاريح والموافقات ووثائق التسجيل البيئية المطلوبة والاحتفاظ بها.
- للحصول على المزيد من المعلومات، يُرجى قراءة سياسة البيئة وإرشادات الموردين حول الاستدامة البيئية [هنا](#).

مُدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2019

11. المتطلبات القانونية
- 11.1 تلتزم شركة بريمارك بالقوانين واللوائح السارية في كل مواقع الشراء التي تُزاول أعمالها فيها، وتتعهد بعدم مخالفة مثل هذه القوانين واللوائح عن عمد.
- 11.2 إذا كانت متطلبات مدونة قواعد سلوك الموردين تحدد معايير أعلى مما تتطلبه القوانين واللوائح المحلية، فيتعين على الموردين الوفاء بمتطلبات هذه المدونة.
12. إجراءات التظلم
- 12.1 ينبغي أن يكون هناك إجراء يسمح للعمال بتقديم ومعالجة التظلمات في مكان العمل، دون خوف من الانتقام.
- 12.2 يجب إعلام العمال بالإجراءات بشكل واضح في وقت تعيينهم وأن يتسنى لجميع العمال وممثليهم استخدام هذه الآليات.
- 12.3 يجب أن تتسم إجراءات التظلم بمستوى مناسب من الإدارة.
- 12.4 يجب أن تتعامل الإدارة مع مخاوف العمال بشكل فوري، باستخدام عملية شفافة وسهلة الفهم توفر التعقيب في الوقت المناسب للأشخاص المعنيين.
- 12.5 لا يجب استخدام إجراءات التظلم للتقليل من دور النقابات العمالية وعمليات المفاوضة الجماعية ولا يجب أن تعوق الوصول إلى الإجراءات الأخرى القضائية أو التحكيمية أو الإدارية القائمة.
13. عدم التسامح مع الرشوة أو الفساد
- 13.1 يُمنع منعًا باتًا تقديم الرشوى أو الإكراميات غير المشروعة أو دفعها أو طلبها أو قبولها، بما في ذلك المدفوعات مقابل تسهيلات. قد تتضمن الرشوى تقديم الهدايا أو البدلات أو المكافآت أو الميزات أو عرض أي نوع منها لشخص في شركة أو شخص يشغل وظيفة حكومية من أجل نيل ميزة تجارية أو الاحتفاظ بها أو لحث المستفيد أو مكافأته على التصرف بشكل غير ملائم أو إذا كان قبول المتلقي للمنفعة أمرًا غير مشروع.
- قد تقع الرشوة أيضًا إذا تم عرضها أو تقديمها من قبل طرف ثالث أو من خلاله، مثل وكيل أو مندوب أو وسيط.
- فيما يلي بعض الأمثلة على الرشوة. لا توفر هذه القائمة حصراً لجميع أنواع الرشوى:
- الهدايا، أو مصاريف السفر
 - استخدام خدمات الشركة أو مرافقها أو ممتلكاتها من دون تعويض
 - المدفوعات النقدية
 - القروض، أو الضمانات على القروض أو غيرها من أشكال الائتمان الأخرى
 - توفير ميزات، مثل المنح التعليمية أو خدمات الرعاية الصحية، لأحد أفراد عائلة عميل محتمل/مسؤول عام أو حكومي
 - إرساء عقد من الباطن على شخص على صلة بشخص آخر مشارك في إرساء العقد الرئيسي
 - التعامل مع شركة محلية مملوكة لأحد أفراد عائلة عميل محتمل/مسؤول عام أو حكومي.

مُدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2019

- 13.2 مدفوعات التسهيلات هي مبالغ أو رسوم منخفضة القيمة يطلبها المسؤولون الحكوميون للإسراع من اتخاذ إجراء حكومي روتيني أو لتسهيل تلك الإجراءات (مثل إصدار تأشيرة أو تخليص جمركي). يُحظر تمامًا دفع مثل هذه المدفوعات.
- 13.3 يجب على الموردين وممثليهم وموظفيهم الامتثال لجميع قوانين مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. إذا لم تكن تسري مثل هذه القوانين الخاصة بمكافحة الرشوة أو الفساد، أو إذا كانت ذات معيار أقل درجة من تلك المنصوص عليها في قانون الرشوة بالمملكة المتحدة الصادر عام 2010، فيتعين على الموردين وممثليهم وموظفيهم الالتزام بقانون الرشوة في المملكة المتحدة لعام 2010.
- 13.4 يجب أن يُطبَّق الموردون وممثلوهم إجراءات لمكافحة الفساد والرشوة لمنع الموظفين أو الأشخاص ذوي الصلة بأعمالهم من ارتكاب جرائم الرشوة أو الفساد. ويجب عليهم تطبيق هذه الإجراءات على النحو الملائم على أعمالهم التجارية وإخضاعها للمراجعة بشكل منتظم للتأكد من إنفاذها بشكل فعال.