

## مدونة قواعد سلوك الموردين لمجموعة IHG

### التزامنا

إننا في مجموعة IHG ملتزمون بالعمل بشكل مسؤول في جميع جوانب أعمالنا. ولا شك أن مزاولة الأعمال التجارية بصدق ونزاهة ووفق أعلى المعايير الأخلاقية لهو أمر ضروري أكثر من أي وقت مضى. ونحن نعتزم تنمية أعمالنا بطريقة تحترم حقوق الإنسان، وتعزز الشمول، وتؤثر إيجابياً على البيئة والمجتمعات المحلية. وتتشكل أفعالنا وما نتخذه من إجراءات بثقافة حوكمة وسياسات قوية، وسلسلة من الالتزامات الطموحة تتعلق بأهدافنا بشأن الاستدامة كما هو موضح في خطتنا للأعمال التجارية المسؤولة Journey to Tomorrow 2030.

### توقعاتنا من موردينا

في إطار التزامنا المتمثل في التشغيل على نحو مسؤول، نعمل مع الأطراف التي تشاركنا هذا الالتزام من خلال تطبيق شروطٍ على موردينا كما هو موضح في مدونة قواعد السلوك للموردين (مدونة الموردين). نسترشد في ذلك بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية والحقوق في العمل، وإرشادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المؤسسات متعددة الجنسيات، والمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. نتوقع من موردينا أن يلتزموا بهذه المعايير في جميع جوانب أعمالهم التجارية وأن يطبقوها على سلاسل التوريد الخاصة بهم.

وتحتفظ مجموعة IHG بالحق في إجراء تقييمات غير مُعلنة وتدقيقات ميدانية للتحقق من الامتثال لمدونة الموردين. وعلى الرغم من أننا ننوي العمل مع الموردين لحل أي مشاكل يتم تحديدها، إلا أن الانتهاكات الجوهرية لمدونة الموردين قد تُفضي إلى إنهاء العقد.

### معاييرنا

يجب على الموردين التابعين لمجموعة IHG الامتثال للمعايير التالية:

#### 1. الامتثال للقوانين واللوائح

الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، بما يشمل تلك المتعلقة بالعمل والصحة والسلامة والبيئة والأخلاقيات ورعاية الحيوان وسرية المعلومات وحماية البيانات في البلدان التي يعملون فيها ويوردون لها. يجب أيضاً الامتثال لجميع القوانين واللوائح الدولية الأخرى المعمول بها والمتعلقة بسلوك الأعمال، ومن ذلك العقوبات التجارية، وقوانين المنافسة/مكافحة الاحتكار، وقوانين خصوصية/حماية البيانات. وفي الحالات التي قد يفرض فيها القانون الوطني معياراً أقل، فإننا نتوقع من موردينا أن يلتزموا بالمعيار الأعلى المحدد في مدونة الموردين. وفي حالة تعارض القانون الوطني مع مدونة الموردين، فإننا نتوقع من موردينا الامتثال للمتطلبات القانونية والسعي في الوقت نفسه للحفاظ على روح مدونة الموردين قدر الإمكان.

## 2. ممارسات العمل

يجب الامتثال لممارسات العمل التالية وضمن التزام الموردین بها:

- a. **حرية اختيار العمل.** لا ينبغي أن يكون أي عامل مديناً أو مكرهاً للعمل أو دفع رسوم التوظيف أو التكاليف المترتبة على الوظيفة. يجب على العمال أن يحظوا دائماً بحرية التنقل، ومن ذلك الوصول غير المقيد إلى جوازات السفر والمتعلقات الثمينة. ويجب إبلاغ العمال كتابة وبصورة مسبقة بشروط وأحكام وظائفهم من دون تضليل.
- b. **عمالة الأطفال والعمال من الشباب.** يُحظر عمل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى القانوني لسن العمل المُطبق في الدولة أو السن المحددة لإكمال التعليم الإلزامي. وعندما يتم توظيف العمال من الشباب (الذين تتجاوز أعمارهم سن العمل القانوني ولكنهم لم يبلغوا سن 18 عاماً)، يجب ألا يقوموا بعمل يمكن أن يعرض سلامتهم البدنية أو العقلية أو الأخلاقية أو تعليمهم للخطر.
- c. **حرية تكوين النقابات والتفاوض الجماعي لحقوق العمال.** احترام حقوق الموظفين في حرية تكوين النقابات في إطار القانون. ينبغي أن يكون للموظفين الحق في تنظيم النقابات أو الانضمام إليها، وفي التفاوض الجماعي إذا اختاروا ذلك.
- d. **الأجور وساعات العمل.** يجب أن يتوافق التعويض المدفوع للعمال مع جميع قوانين الأجور المحلية المعمول بها، بما في ذلك ما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، وساعات العمل الإضافي، والمزايا المقررة قانوناً. لا يُطلب من العمال العمل أكثر من ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافي التي يسمح بها القانون المحلي أو اتفاقية جماعية معمول بها.
- e. **عدم التمييز.** توفير تكافؤ الفرص في جميع ممارسات التعيين والتوظيف. يجب ألا يخضع العمال للتمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل العرقي أو القومي أو نوع الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير أو العمر أو الدين أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة أو أي سمة أخرى مشمولة بالحماية في المتطلبات القانونية المحلية.
- f. **المعاملة الإنسانية.** معاملة العمال بكرامة واحترام وتوفير مكان عمل خالٍ من التحرش الجسدي أو الجنسي أو النفسي أو اللفظي أو الإساءة أو أي شكل آخر من أشكال التهريب. ينبغي أن يكون العمال قادرين على التواصل بصراحة مع الإدارة فيما يتعلق بظروف العمل دون خوف من التعرض للانتقام.

## 3. الاتجار بالبشر

تطبيق نهج عدم التسامح المطلق مع الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي لأي شخص، بما في ذلك الأطفال، وضمن الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بمنع الاتجار بالبشر.

## 4. التنوع والشمول

تشجع الموردین الذين يتعاملون معنا على القيام بمساعي حميدة لشمول سلسلة التوريد الخاصة بهم على موردين متنوعين، وشركات مملوكة لأفراد من المجتمعات المحرومة تاريخياً أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما يتيح فرص اقتصادية لهذه الفئات.

## 5. الصحة والسلامة.

توفير بيئة عمل آمنة وصحية بما يتوافق مع جميع القوانين المعمول بها المنظمة لشؤون الصحة والسلامة والأمن. حيثما يتم توفير سكن للعمال، يجب أن يكون نظيفاً وأمناً ويلبي الاحتياجات الأساسية للعمال، بما في ذلك الخصوصية الكافية والوصول إلى المرافق الصحية النظيفة ومياه الشرب وتخزين المواد الغذائية.

## 6. البيئة

- الوقاية من الأثر البيئي الناجم عن العمليات والمنتجات والخدمات والحد منه، بما في ذلك الامتثال للوائح البيئية، ومن المتوقع عند اتخاذ قراراتٍ تجاريةٍ أن يسعى الموردون إلى:
- الحد من استخدام الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة، وتعظيم وتحسين دور الطاقة المتجددة
  - تقليل النفايات والمواد البلاستيكية غير الضرورية واستكشاف حلول الاقتصاد الدائري
  - دمج تدابير الكفاءة للحفاظ على المياه
  - مراقبة الأداء البيئي وتسجيله وقياسه معيارياً على أساس دوري. والسعي إلى وضع أهداف مُحدّدة وقابلة للقياس.
  - القيام -حيثما أمكن- باتخاذ خطواتٍ لدعم الحفاظ على التنوع البيولوجي وتجديده

## 7. حقوق الأرض

ضمان احترام حقوق الأرض والملكية للأفراد والسكان الأصليين والمجتمعات المحلية. وتلتزم جميع المفاوضات المتعلقة بممتلكاتهم أو أراضيهم بمبادئ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة.

## 8. نزاهة الأعمال ومكافحة الرشوة

من المتوقع أن يتصرف الموردون بنزاهة. ولا نسمح تحت أي ظرف من الظروف بالرشوة وبأي شكل من أشكال الجرائم المالية، مثل المبالغ غير القانونية، وغسيل الأموال، والتهرب من الضرائب أو تيسير التهرب من الضرائب. وينطبق ذلك أيضاً على أي وكلاء أو مستشارين أو مزودين آخرين للخدمات الذين يعملون بالنيابة عن مورد في توفير السلع لمجموعة فنادق ومنتجات IHG أو تقديم الخدمات لها.

## 9. الهدايا والترفيه

تأكد من عدم استخدام أي هدايا أو وسائل ترفيه لمجموعة IHG في التأثير بشكل غير صحيح على المعاملات التجارية أو القرارات المتعلقة بمنح الأعمال المستقبلية. ويُحظر تقديم الهدايا ووسائل الترفيه لموظفي مجموعة IHG إذا كان المورد يشارك في مفاوضات لمنح الأعمال/العقود أو تجديد ذلك.

## 10. تضارب المصالح

من المتوقع أن يتنافس الموردون على المزايا التي تقدمها منتجاتهم وخدماتهم. يلزم من الموردين تنفيذ تدابير التخفيف المناسبة ضد أي تضارب حقيقي أو متصور في المصالح والإفصاح عنه لمجموعة IHG.

## 11. السرية وحماية البيانات

الحفاظ على المعلومات السرية ومعلومات الملكية الخاصة بمجموعة IHG إلى جانب خصوصية موظفيها وعملائها والمعلومات الشخصية. ومن المتوقع أن يحترم الموردون حقوق الملكية الفكرية لمجموعة IHG وأن يضمنوا حالة أمن البيانات في سلاسل التوريد الخاصة بهم.

## 12. السجلات المالية الدقيقة

تسجيل وإفشاء المعلومات المتعلقة بأنشطة الأعمال والهيكل والموقف المالي والأداء بشكل دقيق ووفقاً للقوانين واللوائح وممارسات الصناعة الجيدة المعمول بها.

## 13. آليات التظلم

إنشاء آليات تظلم للعمال لغرض الإبلاغ عن المخاوف، بما يشمل إجراءات تقديم الشكاوى مجهولة الهوية، وإبلاغ هذه الآليات للعمال، والرد على الشواغل المثارة بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب.

## الإبلاغ عن المخاوف

نتوقع من الموردين التابعين لنا إثارة ما لديهم من مخاوف بشأن أي خرق محتمل لمدونة الموردين أو المخاوف المتعلقة بسلوكيات مزاوله أعمالنا التجارية. يمكن إثارة المخاوف مباشرة مع جهة الاتصال لديك في مجموعة IHG أو بدلاً من ذلك يمكن الإبلاغ عن تلك المخاوف من خلال خدمة الإبلاغ السرية المعمول بها لدينا، حيث تتيح هذه القناة لزملاء مجموعة IHG الإبلاغ عن أي مخاوف أخلاقية أو انتهاكات لمدونة قواعد السلوك الخاصة بمجموعة IHG، كما أنها متاحة للأطراف الخارجية، بما في ذلك الموردين التابعين لمجموعة IHG وأعمالهم. يمكن تقديم البلاغات عبر الإنترنت من خلال [www.ihgethics.com](http://www.ihgethics.com). يمكن تقديم البلاغات عبر الهاتف باستخدام الرقم المجاني المُخصص لدولتك. يمكن العثور على هذا الرقم عبر الإنترنت من خلال [www.ihgethics.com](http://www.ihgethics.com).



**Elie Maalouf**

الرئيس التنفيذي

**(Chief Executive Officer)**