

مدونة قواعد سلوك الموردين في IHG

التزامنا

في IHG، نلتزم بالعمل بمسؤولية. فممارسة الأعمال بأمانة ونزاهة وبأعلى المعايير الأخلاقية أمرٌ بالغ الأهمية. حيث نهدف إلى تنمية أعمالنا مع احترام حقوق الإنسان، وتعزيز الشمول، والتأثير إيجابياً على البيئة والمجتمعات المحلية. تسترشد أعمالنا بحوكمة قوية وسياسات والتزامات واضحة في خطة عملنا التجاري المسؤول "Journey to Tomorrow".

توقعاتنا من مورديننا

نتوقع من مورديننا أن يشاركوا نفس التزامنا بالعمل بمسؤولية. ويجب على الموردين الوفاء بالتزاماتهم بموجب الاتفاقية المبرمة مع IHG، والالتزام بالمعايير المنصوص عليها في مدونة قواعد سلوك الموردين (مدونة الموردين). حيث تستند هذه المعايير إلى المبادئ التوجيهية للشركات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والمبادئ العشرة المدرجة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة. ونتوقع من مورديننا الالتزام بهذه المعايير في جميع أعمالهم وسلاسل التوريد الخاصة بهم. هذا وتحفظ (IHG) بالحق في إجراء تقييمات مفاجئة وعمليات تدقيق ميدانية لضمان الامتثال لمدونة قواعد سلوك لموردين. وبينما نسعى جاهدين للتعاون مع الموردين لحل المشكلات، إلا أن أية مخالفات جوهرية لمدونة قواعد سلوك الموردين قد تؤدي إلى إنهاء التعاقد.

معاييرنا

1. الامتثال للقوانين واللوائح

يجب على الموردين الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمل والصحة والسلامة والبيئة ورعاية الحيوان ومكافحة الرشوة والعقوبات الاقتصادية والتجارية والمنافسة ومكافحة الاحتكار وخصوصية البيانات/حماية البيانات في البلدان التي يستوردون منها ويعملون فيها ويوردون إليها. وإذا كانت القوانين المحلية تفرض معايير أقل، فإننا نتوقع من مورديننا الالتزام بالمعايير الأعلى المنصوص عليها في مدونة قواعد سلوك الموردين. وفي حال تعارض القانون المحلي مع مدونة قواعد سلوك الموردين، يجب على الموردين الامتثال للمتطلبات القانونية ولكن مع السعي جاهدين للحفاظ على روح مدونة قواعد السلوك.

2. حقوق الإنسان

يُتوقع من الموردين وضع إجراءات لتحديد ومعالجة المخاطر على حقوق الإنسان الناجمة عن أنشطتهم التجارية أو علاقاتهم. وإذا ما تسببت أنشطة المورد أو ساهمت في تأثير سلبي على حقوق الإنسان، فمن المتوقع منه توفير ودعم إجراءات المعالجة للأشخاص المتأثرين المتضررين.

3. ممارسات العمل

يجب على الموردين الالتزام بممارسات العمل التالية:

- أ. حرية اختيار العمل.** يجب ألا يكون الموظفون محملين بالديون، أو مجبرين على العمل أو دفع رسوم مقابل التوظيف أو تكاليف للحصول على الوظيفة. ويجب أن يتمتعوا دائماً بحرية التنقل، بما في ذلك الوصول غير المقيد إلى جوازات سفرهم ومقتنياتهم الثمينة. كما يجب إبلاغ الموظفين بشروط تعيينهم كتابياً ومسبقاً دون أي تحريف.
- ب. توظيف الأطفال والعمال الشباب.** لا يُسمح بتشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى القانوني للعمل في البلاد أو سن إكمال التعليم الإلزامي. كما يجب ألا يقوم العمال الشباب (فوق سن العمل القانونية ولكن دون سن 18 عاماً) بعمل يُعرض سلامتهم البدنية أو العقلية أو الأخلاقية أو تعليمهم للخطر.

- ج. حرية تكوين الروابط والتفاوض الجماعي. يجب احترام حقوق العمال في تكوين التنظيمات أو الانضمام للروابط والتفاوض الجماعي إذا اختاروا ذلك، بموجب القانون. وفي حال تقييد حرية تكوين الروابط بموجب القانون، يجب السماح للعمال بالتجمع بشكل مستقل لمناقشة القضايا المتعلقة بمكان العمل.
- د. الأجور وساعات العمل. يجب أن يتوافق التعويض مع جميع قوانين الأجور المحلية المعمول بها، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافية والمزايا المقررة قانونًا. ولا ينبغي إجبار العمال على العمل أكثر من ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافية المسموح بها بموجب القانون المحلي أو بموجب الاتفاقيات الجماعية.
- هـ. عدم التمييز. يجب توفير تكافؤ الفرص في جميع ممارسات التوظيف والتعيين. ويُحظر التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الأصل العرقي، أو الأصل القومي، أو الدين، أو التوجه الجنسي، أو الجنس، أو العمر، أو الإعاقة، أو الحالة الاجتماعية أو العائلية، أو الموقف من التجنيد، أو أي سمة أخرى يحميها القانون.
- و. المعاملة الإنسانية. يجب معاملة العمال بكرامة واحترام، وتوفير بيئة عمل خالية من التحرش الجسدي، أو الجنسي، أو النفسي، أو اللفظي، أو الإساءة، أو التهريب. وينبغي أن يتمكنوا من التواصل بانفتاح مع الإدارة بشأن ظروف العمل دون أي خوف من الانتقام.

4. الاتجار بالبشر

يتعين على الموردين اتباع نهج عدم التسامح مطلقًا مع الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي لأي شخص، بما في ذلك الأطفال. ويجب عليهم ضمان الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بمنع الاتجار بالبشر.

5. الصحة والسلامة

يتعين على الموردين توفير بيئة عمل آمنة وصحية، بما يتوافق مع جميع قوانين الصحة والسلامة والأمن المعمول بها. كما يجب أن تكون مساكن العمال نظيفة وآمنة، وأن تلبي احتياجاتهم الأساسية، بما في ذلك توفير الخصوصية الكافية، والمرافق الصحية النظيفة، ومياه الشرب، وتخزين المواد الغذائية.

6. حقوق امتلاك الأراضي

يتعين على الموردين احترام حقوق الملكية والأراضي للأفراد والسكان الأصليين والمجتمعات المحلية. ويجب عليهم ضمان التزام جميع المفاوضات بخصوص الأراضي بمبادئ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة.

7. البيئة

يجب على الموردين الحفاظ على البيئة والحد من آثار العمليات والمنتجات والخدمات، بما في ذلك الامتثال للوائح البيئية والسعي إلى تحقيق ما يلي:

- زيادة كفاءة استخدام الطاقة في العمليات، وخفض انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري، وكذلك تحسين دور الطاقة المتجددة، حيثما أمكن.
- تقليل النفايات والبلاستيك غير الضروريين، واستكشاف حلول الاقتصاد الدائري.
- دمج تدابير الكفاءة للحفاظ على المياه وتوفيرها.
- مراقبة الأداء البيئي وتسجيله وقياسه بانتظام، مع وضع أهداف محددة وقابلة للقياس.
- دعم الحفاظ على التنوع البيولوجي وتجديده، حيثما أمكن.

8. رعاية حقوق الحيوان

تُدرِك IHG أهمية رعاية حقوق الحيوان بالتأكد من استخدام عمليات آمنة ومسؤولة. حيث يجب على الموردين إدراك مسؤوليتهم تجاه المعاملة الأخلاقية للحيوانات التي يرعونها، بالإضافة إلى رعاية مورديهم وموظفيهم ومقاوليهم.

9. التطوير والتوطين في سلسلة التوريد

نحن نشجع موردينا على بذل جهود صادقة لإشراك الشركات المحلية والصغيرة والمتوسطة في سلسلة التوريدات الخاصة بهم. تحتفظ IHG بالحقوق في مطالبة الموردين بالإبلاغ عن أعمالهم ونفقاتهم مع هذه الشركات.

10. نزاهة الأعمال ومكافحة الرشوة

يُتوقع من الموردين التصرف بنزاهة. لا يُسمح تحت أي ظرف من الظروف بالرشوة وأي شكل من أشكال الجرائم المالية، بما في ذلك المدفوعات غير القانونية والاحتيايل وغسل الأموال والتهرب الضريبي أو تسهيل التهرب الضريبي. وينطبق هذا أيضًا على أي وكلاء أو مستشارين أو مقدمي خدمات آخرين يعملون مع أي مورد في توفير السلع أو تقديم الخدمات لـ IHG.

11. الهدايا والترفيه

يتعين على الموردين ضمان امتثال أي هدايا أو ترفيه يُقدم إلى IHG لإرشاداتها. ويجب عدم استخدامها للتأثير بشكل غير لائق على المعاملات أو القرارات التجارية. ويُحظر تقديم الهدايا والترفيه لموظفي IHG إذا كان المورد منخرطًا في مفاوضات لمنح أو تجديد عقد عمل مع المجموعة.

12. تضارب المصالح

يُتوقع من الموردين التنافس على أساس مزايا منتجاتهم وخدماتهم. ويجب عليهم تطبيق إجراءات التخفيف المناسبة والإفصاح لـ IHG عن أي تضارب مصالح حقيقي أو مُفترض.

13. السرية وحماية البيانات

يجب على الموردين احترام المعلومات السرية والخاصة بـ IHG، بالإضافة إلى خصوصية موظفيها وعملائها ومعلوماتهم الشخصية. كما يجب عليهم احترام حقوق الملكية الفكرية لـ IHG وضمان أمن البيانات في سلاسل التوريد الخاصة بهم.

14. دقة السجلات المالية

يجب على الموردين تسجيل المعلومات المتعلقة بأنشطة الأعمال وهيكلها ووضعها المالي وأدائها والإفصاح عنها بكل دقة، وفقًا للقوانين واللوائح المعمول بها والممارسات الجيدة في الصناعة.

15. آليات التظلم

يجب على الموردين إنشاء آليات تظلم تُمكن العمال من الإبلاغ عن مخاوفهم، بما في ذلك إجراءات التحقيق في الشكاوى من مجهول. ويجب عليهم إبلاغ العمال بهذه الآليات والرد على المخاوف التي يطرحونها بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب. وينبغي أن يكون العمال قادرين على التواصل بانفتاح مع الإدارة وتقديم شكاواهم دون خوف من الانتقام.

16. الإبلاغ عن المخاوف

نتوقع من موردينا الإبلاغ عن أية مخاوف بشأن أي خرق محتمل لمدونة سلوك الموردين أو معايير سلوك العمل لدينا. يمكنكم الإبلاغ عن أي مخاوف مباشرة مع جهة اتصالكم IHG أو عبر خدمة الإبلاغ السرية لدينا. هذه الخدمة متاحة للأطراف الخارجية، بما في ذلك موردو IHG وموظفهم، للإبلاغ عن أي مخاوف أخلاقية أو انتهاكات لمدونة قواعد سلوك IHG ومدونة قواعد السلوك الخاصة بموردو IHG. يمكنكم تقديم البلاغات عبر الإنترنت على الموقع www.ihgethics.com. كما يمكنكم تقديم البلاغات عبر الهاتف باستخدام الرقم المجاني لبلدكم. يمكنكم العثور على هذا الرقم عبر الإنترنت على الموقع www.ihgethics.com.



Elie Maalouf

الرئيس التنفيذي
(Chief Executive Officer)