

FIVE ►

قواعد السلوك الخاصة

بالموردين

FIVE ►

الأغراض والأهداف

تلتزم فايف تمام الالتزام باتباع المعايير الأساسية لقانون العمل وحقوق الإنسان والمنتطلبات البيئية والاجتماعية والأخلاقية. وإننا نسعى جاهدين لتمكين موردينا من الامتثال لكافة متطلبات قواعد السلوك وضمان التزامهم بها لتلبية معايير اجتماعية وأخلاقية وحقوقية وبيئية عالية كجزء من نهج أعمالنا المسؤول والمستدام.

يُعرّف المورد، في سياق الأعمال التجارية، بأنه الكادر الخارجي والشركة التي توفر، بشكل فردي أو كجزء من سلسلة التوريد، السلع والخدمات والموارد اللازمة لإجراء الأنشطة وتقديم الخدمات. وتعتزم فايف تطوير علاقات دائمة مع مورديها وخلق قيمة مشتركة مع مراقبة الالتزام بالقانون للحفاظ على معايير الصحة والسلامة للعاملين في الشركات المشاركة في التوريدات.

وتسعى فايف من خلال عملية اختيار الموردين وتأهيلهم إلى تحديد الموردين ذوي المؤهلات المهنية المناسبة والفهم والالتزام بمدونة قواعد الأخلاق واحترام حقوق الإنسان والقانون والمنتطلبات البيئية.

وتسترشد فايف بالمعلومات الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للأمم المتحدة، وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتعهدات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، بالإضافة إلى محتويات مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمؤسسات متعددة الجنسيات لبناء رؤية شاملة ضمن مدونة قواعد سلوك الموردين.

لذلك على الموردين التأكد من أن سلوكهم يتوافق مع مبادئ الولاء والشفافية والإنصاف ومع قواعد السلوك الأخلاقي والاجتماعي الأخرى الواردة في هذه الوثيقة. تقر FIVE بمسؤوليتها تجاه المجتمع لتكون شركة مواطنة صالحة. وتتخذ المبادرة إجراءات في أربعة مجالات تركيز تشمل حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الجنسي في السياحة، وتأمين ظروف عمل عادلة، وضمان إمدادات مياه جيدة، والتخفيف من عواقب تغير المناخ. نقوم بتوسيع مجالات التركيز هذه لتشمل جميع موردينا من خلال مدونة قواعد السلوك هذه.

FIVE ►

وتشمل أولويات أهدافنا المراقبة المستمرة للأثر البيئي والاجتماعي والحوكمة على سلسلة التوريد بأكملها، وزيادة النسبة

المئوية للموردين الحاصلين على شهادات أيزو. وفيما يلي الشهادات الرئيسية المطلوبة من موردينا:

- أيزو 9001 في أنظمة إدارة الجودة
- أيزو 14001 أو برنامج الإدارة والتدقيق البيئي في أنظمة الإدارة البيئية
- شهادة نظام الصحة والسلامة المهنية 18001/ أيزو 45001 بشأن أنظمة إدارة الصحة والسلامة

السريان

تسري هذه السياسة على كافة موردي فايف القابضة وكيانات المجموعة ذات الصلة. وتعتبر مدونة قواعد السلوك هذه ملزمة على كافة الموردين، ويتم الموافقة عليها والتوقيع عليها من قبل الموردين قبل الانضمام. تتضمن مدونة قواعد سلوك الموردين هذه إشراك موردينا وموردينا ومقاولينا المباشرين وغير المباشرين (يشار إليهم مجتمعين باسم "موردينا") في سعينا لتحقيق أداء الأعمال الأخلاقي والجودة البيئية والمسؤولية الاجتماعية في شركتنا وكذلك في سلاسل القيمة الخاصة بنا. لذلك نتوقع من موردينا (والشركات التابعة لهم) الإقرار بمدونة قواعد سلوك الموردين هذه والامتثال لها.

1. التوجيهات

على كافة الموردين الإعلان في وثائقهم التعاقدية أنهم على دراية بمعيار المورد بشأن حقوق العمل ومدونة قواعد الأخلاق وظروف العمل ومكافحة الفساد وحقوق الإنسان والبيئة قبل الانضمام إلى فايف القابضة أو كيانات المجموعة التابعة لها، والامتثال لها:

أ. حظر عمل الأطفال

يعرف "الطفل" بأنه الشخص الذي يقل عمره عن 18 عاما وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل. تعرف منظمة العمل الدولية عمالة الأطفال بأنها "عمل يحرم الأطفال من طفولتهم وإمكاناتهم وكرامتهم ويضر بنموهم البدني والعقلي". وتعتبر عمالة الأطفال من أهم قضايا حقوق الإنسان.

FIVE ►

لذلك تطالب فايف كافة مورديها بالامتثال للمبدأ 5: العمل في منظمة العمل الدولية - اتفاقية الحد الأدنى للسن من قبل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (الأثر العالمي للأمم المتحدة) والتي تنص على حظر عمالة الأطفال لتوظيف من عمرهم أقل من 15 عاماً في حالة العمل المنتظم و18 عاماً في حالة العمل الخطر (الزراعة، البناء، التعدين، إلخ) مع الشركة.

ب. حظر العمل القسري

يشير العمل القسري إلى المواقف التي يُجبر فيها الأفراد على العمل باستخدام العنف أو التهريب أو بوسائل أكثر دقة مثل الديون المتراكمة أو الاحتفاظ بأوراق الهوية أو التهديد بإدانة سلطات الهجرة (المُعَرَّفة بموجب - وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل القسري (رقم 29) واتفاقية إلغاء العمل القسري (رقم 105)).

يمكن أن يكون العمل القسري بشكل - العبودية، والعمل بالسخرة، والاختطاف الجسدي، وبيع شخص، والحبس الجسدي، والعمل الإضافي القسري، وفقاً للمبدأ 4 من اتفاقية الأمم المتحدة الشاملة.

تطلب فايف من كافة مورديها أن يذكروا بوضوح بنود وشروط التوظيف الطوعي كجزء من عقود العمل الخاصة بهم. وعلى كافة الموردين الامتثال بدقة طوال أنشطتهم المهنية من خلال حظر العمل القسري (في شكل 1) الاستغلال التعسفي للعمال (بما في ذلك العمل الجبري والإلزامي) وكذلك أي شكل آخر من أشكال الإكراه النفسي والجسدي؛ (2) العمل غير المصرح به، أي النقد في الجيب؛ والاستغلال الاقتصادي للقُصّر وحرية تأسيس الجمعيات والمفاوضة الجماعية.

تتوقع فايف من مورديها احترام حقوق الإنسان، من خلال:

- (1) الحفاظ على السياسات
- (2) وجود إجراءات مخصصة لمنع استخدام عمالة الأطفال
- (3) وجود إجراءات مخصصة لمنع استخدام العمالة القسرية

FIVE ►

وعلى المورد تحديد الحد الأدنى من معايير حقوق الإنسان التي تسري في كافة الدول وإظهار كيفية تشجيع الامتثال لذلك ومراعاته. ويجب أن تشير تلك المعايير، على الأقل، إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

ج. حرية تأسيس الجمعيات والمفاوضة الجماعية

ينص المبدأ 3 من الميثاق العالمي للأمم المتحدة على أنه يجب أن تدعم كافة الشركات حرية تأسيس الجمعيات والاعتراف الفاعل بالحق في المفاوضة الجماعية. ويتمتع كافة أصحاب العمل والعمال بحرية تأسيس الجمعيات والانضمام إليها طواعية أو تعزيز مصالحهم المهنية والدفاع عنها. علاوة على ذلك، ينبغي تشجيع المفاوضات الحقيقية بين أصحاب العمل وهذه المجموعات بحسن نية للتوصل إلى اتفاق. ولكن، لا يتطلب الميثاق العالمي للأمم المتحدة إنشاء وسائل لتسهيل هذه الحقوق في الحالات التي يقيد بها بالقانون (مثل مجالس العمل)

وعلى كافة موردي فايف ضمان حق العمال في تأسيس الجمعيات النقابية بحرية والاعتراف بالحق في المفاوضة الجماعية، مع الحفاظ على الحوار المسؤول والبناء مع المنظمات النقابية المختصة لتهيئة بيئة من الاحترام المتبادل والتعاون.

د. عدم التمييز في التوظيف

تلتزم FIVE بتوفير بيئة عمل آمنة وغير تمييزية. وفقاً للمبدأ 6 من الميثاق العالمي للأمم المتحدة، يرتبط التمييز في التوظيف والوظيفة (من حيث التعيين والأجور وساعات العمل والتدريب والفرص والتقييمات والترقيات والمزايا) بمعاملة الأشخاص بشكل مختلف أو أقل تفضيلاً بسبب خصائص لا ترتبط بجدارة أو متطلبات كامنة في الوظيفة. تشمل هذه الخصائص: العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والأصل القومي والأصل الاجتماعي والعمر والإعاقة وحالة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعضوية النقابية والتوجه الجنسي.

لذلك، يجب على كافة موردي فايف الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية المعمول بها لتوفير فرص متكافئة في التوظيف لجميع المرشحين وتوفير فرص العمل للموظفين ذوي الجدارة فقط.

FIVE ►

هـ . حماية الصحة والسلامة في أماكن العمل

بناءً على القوانين والتوجيهات المحلية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، يعد تعزيز بيئة صحية وآمنة أمراً ضرورياً لحماية الموظفين من أي إصابات خطيرة ووضع سياسات ووجود أنظمة وبرامج لتعزيز ثقافة آمنة وصحية.

وعلى كافة موردي فايف الالتزام بضمان بيئة عمل آمنة وصحية لاحترام كافة قوانين الصحة والسلامة والحقوق الأساسية لموظفيهم، وتقليل/ إنهاء المخاطر عند الاقتضاء من خلال اعتماد نظام لتقييم المخاطر وإدارتها ومراقبتها ومنعها بالإضافة إلى تنفيذ التدابير المناسبة لضمان التحسين المستمر للسلامة. كما يجب وضع برامج تدريب مناسبة في مكان العمل للوقاية من الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك، عند الإمكان، الاستخدام السليم للمعدات والمواد الكيميائية واستخدام معدات الحماية الشخصية. ويجب أن تقي أماكن سكن الموظفين، عندما تقدمها الشركة، بمعايير الصحة والسلامة المنصوص عليها فيما يلي. وعلى فايف تحسين مراقبة المتطلبات من خلال المشاركة الوثيقة مع الموردين وتبادل المعرفة مع الموردين بشأن السلامة والصحة المهنية.

يجب وضع إجراءات وأنظمة لإدارة الإصابات والأمراض المهنية وتتبعها والإبلاغ عنها، بما في

ذلك الأحكام الخاصة بما يلي:

(أ) تشجيع الإبلاغ العمالي؛

(ب) تصنيف وتسجيل حالات الإصابة والمرض؛

(ج) تقديم العلاج الطبي اللازم؛

(د) التحقيق في الحالات وتنفيذ الإجراءات التصحيحية لإزالة أسبابها؛ و

(هـ) تسهيل عودة العمال للعمل.

علاوة على ذلك، يجب على المورد اتخاذ الخطوات اللازمة والمناسبة لضمان صحة وسلامة

ضيوف فايف وشركائها والجمهور في المجتمعات التي يعمل فيها كل من المورد ومشغل فايف.

راجع "سياسة الصحة والسلامة" المفصلة لمعرفة المزيد.

FIVE ►

و. حظر المضايقات والسلوك المسيء والعنف

يجب على جميع موردي FIVE عدم تنفيذ أو التسامح ، وفي جميع الحالات حظر ، أي شكل من أشكال العنف أو سوء المعاملة اللفظية أو الجسدية أو النفسية أو المضايقة أو التهديدات أو المعاملة اللاإنسانية أو المهينة أو العقاب البدني أو أي شكل من أشكال التهديد. لا يجوز لأي أنشطة أن تسهم في استغلال البشر، بما في ذلك الاتجار بالبشر، والرق الحديث، والعمل القسري أو السخرة أو غير الطوعي، والاستغلال الجنسي للأطفال أو المراهقين. يجب على الموردين توفير بيئة عمل خالية من السلوكيات المسيئة والعنيفة والتهديدية والتخريبية وغيرها من السلوكيات غير اللائقة وعدم التسامح مع التحرش وغيره من السلوكيات غير المحترمة ، بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز والتنمر. يجب على الموردين حظر أو عدم التسامح مع أي بغاء للأطفال في أماكن عملهم ومرافقهم.

وعلى كافة الموردين اعتماد وتنفيذ سياسة مكان العمل بشأن منع العنف والمضايقة، بالتشاور مع العمال وممثليهم وتقديم تدريبات للموظفين بشأن أي مخاوف أو مخاطر وتدابير الوقاية والحماية ذات الصلة.

وعندما يلجأ المورد لوكالات التوظيف/ الوسطاء ، عليه بذل العناية الواجبة المناسبة والإدارة المستمرة لضمان التخفيف بشكل فعال من مخاطر استغلال العمال، مثل استبعاد المدين. ويجب إتاحة الدليل المعقول على هذه الأنشطة لفائيف عند الطلب، في غضون فترة إشعار معقولة.

ز. متطلبات الحد الأدنى للأجور

يشير الحد الأدنى للأجور أو أجر المعيشة إلى الأجر الذي يمكن العمال وأسرهم من تلبية احتياجاتهم الأساسية وتوفير بعض الدخل التقديري. ويجب أن تتوافق التعويضات المسددة للعمال مع كافة قوانين الأجور المحلية المعمول بها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافي بمعدل الأقساط والمزايا التي يفرضها القانون.

وعلى كافة موردي فائيف الامتثال لتوفير متطلبات الأجور المعيشية للموظفين في المستويات المحددة أعلاه. علاوة على ذلك، يجب حماية كافة موظفي المورد من أي تخفيض مجحف للأجور

FIVE ►

بسبب الإجراءات الانضباطية. ويجب تزويد كافة العمال بمعلومات خطية ومفهومة حول ظروف عملهم فيما يتعلق بالأجور قبل دخولهم العمل وحول تفاصيل أجورهم عن فترة السداد المعنية في كل مرة يتم فيها سداد أجور الموظفين يجب إعطاء الأولوية في حالة إعسار/ إفلاس صاحب العمل.

ح. ساعات العمل

تشير ساعات العمل إلى الوقت الذي يكون فيه الموظفون تحت تصرف صاحب العمل. وتشمل ساعات العمل العادية والعمل الإضافي ويستثنى فترات الراحة والعطلات الرسمية. لساعات العمل المفرطة أثر سلبي على صحة الموظفين وسلامتهم ما قد يؤثر بدوره على إنتاجية الموظف ويزيد من مخاطر الإصابة.

لذلك على كافة موردي فايف الحفاظ على ساعات عمل موظفي الموردين، بحيث لا تتجاوز ساعات العمل الحد الأقصى المنصوص عليه في القوانين المعمول بها. وتتص المعايير المعترف بها دولياً على 48 ساعة عمل منتظمة كحد أقصى في الأسبوع، وفترة راحة لا تقل عن 24 ساعة كل سبعة أيام و12 ساعة كحد أقصى من العمل الإضافي الطوعي في الأسبوع. وقد تلغي القوانين الخاصة بكل بلد متطلبات منظمة العمل الدولية. وقد تتطلب أي استثناءات من القاعدة تقديم إجازات تعويضية للموظفين.

ط. توفير عمل منتظم

يجب أن يستند العمل المنجز، إلى أقصى مدى ممكن، على علاقات عمل معترف بها تنشأ من خلال القوانين والممارسات المحلية. وعلى كافة موردي فايف السعي لتوفير فرص عمل منتظمة على شكل عقود عمل دائمة ومباشرة. وعند المقارنة بين العمالة غير المنتظمة والعقود محددة المدة، يجب عدم تشجيع العمالة المتعاقد عليها في سياق الأعمال العادية إلى أقصى حد ممكن. (قد يُستثنى من ذلك المهام قصيرة الأجل وفرص العمل المرنة للتنقل عبر العالم في نفس العمل).

ي. حماية العمال المهاجرين

FIVE ►

يخضع العمال المهاجرون لحماية حقوقهم الإنسانية الأساسية في كافة الشركات. لذلك على كافة موردي فايف حماية حقوق عمالهم المهاجرين من خلال ضمان عدم فرض رسوم توظيف عليهم وقت التوظيف أو الاحتفاظ بوثائق الهوية الرئيسية الخاصة بهم (جواز السفر وإثبات الهوية الآخر) من قبل الشركة كشرط مسبق للتوظيف. ويجب توثيق كافة عقود العمل باللغة التي يفهمها العمال والتي يجب أن تتماشى مع عقد العمل الأصلي مع البنود والشروط المحددة.

ك. توفير فرص عمل متكافئة

يتعهد كافة موردي فايف بإقامة علاقات عمل تمتثل تمام الامتثال للقوانين والأحكام التعاقدية ذات الصلة، ما يضمن لعمالهم نفس فرص العمل ويضمن استفادة الجميع من المعاملة التشريعية والمكافئة العادلة على أساس معايير الجدارة والخبرة.

ل. المساهمة في بيئة مستدامة

تلتزم FIVE بتقليل الأثار البيئية المباشرة وغير المباشرة لعملياتها وسلسلة التوريد الخاصة بها لتحسين أدائها البيئي باستمرار. يجب أن يعمل كافة موردي فايف وفقاً للقوانين والتراخيص الإدارية المعمول بها فيما يتعلق بحماية البيئة ومنع التلوث والإدارة المستدامة للنفايات. من المتوقع أن يحد الموردون من تأثير تغير المناخ بما في ذلك الجهود المبذولة لتحديد وإدارة المخاطر البيئية وآثار تنظيمهم وسلسلة التوريد. وعلى الموردين اعتماد نظام إدارة بيئة، عند الاقتضاء، لتقييم وإدارة وتسجيل ومراقبة تأثيرهم ومنع أي مخاطر رئيسية للتأثير على البيئة بسبب أنشطتهم التجارية (التصنيع، والتجارة، والنقل، وما إلى ذلك). ومن المتوقع أن تتوخى وقاية البيئة وأن تلبى المتطلبات واللوائح البيئية أو تتجاوزها.

- يجب على كافة الموردين الحصول على التصاريح البيئية المطلوبة والحفاظ عليها واتباع متطلبات التشغيل والإبلاغ عن متطلبات هذه التصاريح.
- في حالة اشتغال أعمال المورد على استخدام المواد الكيميائية وإطلاقها في البيئة، فعلى المورد تنفيذ ممارسات وإجراءات لتحديد وإدارة التعامل الآمن مع المواد الكيميائية ونقلها وتخزينها وإعادة تدويرها أو إعادة استخدامها والتخلص منها.

FIVE ►

- يجب على الموردين عدم استخدام مواد من أنواع الأخشاب ذات الأنواع الخطرة ويفضل إظهار الاستخدام الموثق للأخشاب من الغابات المدارة بشكل مستدام.
- على الموردين عدم استخدام أي مواد مدرجة في "قائمة المواد المحظورة" الخاصة بفندق فايف (مثل الأسبستوس والزرنيخ والكاميوم ومركبات الكروم ومركبات الكربون الكلورية فلورية والسيانيد ودي. دي. تي والهالونات ومركبات ثنائي الفينيل متعدد الكلور) ويجب أن يسعوا جاهدين لاستخدام مواد كيميائية منخفضة السمية وقابلية عالية للتحلل البيولوجي.
- يجب على الموردين اتخاذ مبادرات للحد من التأثير البيئي لعملياتهم ومنتجاتهم وخدماتهم على مدار دورة حياتها عن طريق الاستخدام الفعال والمسؤول للموارد الطبيعية، وتفضيل الطاقة من المصادر المتجددة، والتخلص السليم من النفايات وإدارة النفايات، وضع أهداف علمية لخفض انبعاثات غازات الدفيئة، واحتواء الغازات الدفيئة، والحد من الانبعاثات، وحماية الموارد الطبيعية والمياه، وتقليل استهلاك الطاقة والمياه والمواد وتخفيف التأثير على التنوع البيولوجي والنظم البيئية. المستوى المفضل للإدارة البيئية هو أيزو 14001.
- يجب أن يكون لدى الموردين سياسة أو بيان أو برنامج بيئي فعال للتخفيف من المخاطر البيئية، والتي يجب أن يكون تنفيذها واضحاً في كافة مستويات الشركة.
- يجب مراقبة الانبعاثات في الهواء التي يُحتمل أن تسبب التلوث أو تساهم في تغير المناخ والسيطرة عليها وتقليلها قدر الإمكان.
- يجب على الموردين مراعاة أوراق الاعتماد البيئية وأداء البائعين ضمن سلسلة التوريد الخاصة بهم ومطالباتهم بالعمل وفقاً لأدنى مجموعة من المعايير
- يجب أن تتضمن المنتجات والخدمات المقدمة إلى فايف خيارات تقدم تأثيراً بيئياً أقل من خلال استخدام التقنيات والعمليات والمواد المستدامة السليمة بيئياً، إلخ.
- كما يتم تشجيع الموردين على القيام بدورهم في وقف فقدان الطبيعة وحماية التنوع البيولوجي

FIVE ►

م. الامتثال للقوانين

ن. يجب على جميع موردي FIVE الامتثال الكامل لجميع القوانين واللوائح المطبقة عليهم ، بما في ذلك دوليا حيثما ينطبق ذلك في البلدان التي يعملون فيها ، والحد الأدنى من معايير الصناعة وأي متطلبات قانونية أخرى ذات صلة ، أيهما أكثر صرامة. يعتمد الموردون جميع التدابير اللازمة حتى يكونوا على اطلاع دائم بالتغييرات التشريعية والامتثال لهذه التغييرات. **مكافحة**

الرشوة وممارسات الفساد

تُعرّف الرشوة بأنها مخالفة محددة تتعلق بممارسة تقديم شيء ما أو تلقيه، والذي عادةً ما يكون المال، للحصول على ميزة دون وجه حق، أو بقصد التأثير على المتلقي بطريقة تعود بالفائدة على مقدم الخدمة. أما الفساد فهو إساءة استغلال منصب قائم على الثقة أو إساءة استخدام السلطة لتحقيق مكاسب شخصية. ودفعات التسهيل أو تيسير الأمور هي عبارة عن دفعات غير رسمية يتم سدادها إلى مسؤول حكومي أو عام (أو أي شخص آخر) لتأمين أو تسريع أداء إجراء إداري روتيني أو ضروري يحق لأي شخص الحصول عليه بخلاف ذلك.

ويتعين على كافة موردي فايف الامتثال لمتطلبات كافة قوانين الرشوة ومكافحة الفساد المعمول بها في المنطقة الجغرافي المعنية. (مثل: قانون الرشوة في المملكة المتحدة، وقانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة).

على الموردين الامتناع عن المشاركة، وتنفيذ السياسات والأنظمة لمكافحة كافة أشكال الرشوة والفساد والابتزاز والاختلاس والاحتيال وغسيل الأموال وتمويل الإرهاب أو سرقة الهوية.

ولا تسمح فايف بأي شكل من أشكال التسهيلات أو الدفعات التيسيرية. إذ أن دفعات التسهيل أو تيسير الأمور هي شكل من أشكال الفساد (دفعات غير رسمية لموظف قطاع عام). لذلك يجب

الإبلاغ عن كافة المواقف التي تتطوي على دفعات تسهيلية وفقاً لقنوات الإبلاغ. وتحظر فايف العمولات من أي نوع. كما تطلب فايف من مورديها ألا يسددوا أبداً أو يعرضوا أو يقبلوا أي شيء ذي قيمة لأي موظف أو شخص ذي صلة، وقد يكون لدى فايف علاقة عمل أو توظيف معه،

FIVE ►

للتأثير على أي فعل أو قرار لتأمين أي مزايا غير لائقة. ويسري ذلك حتى إذا لم تحصلوا على أي منفعة شخصية من الدفعات أو إذا كانت هذه الدفعات تعود بالفائدة على الشركة

س. حظر تبادل الهدايا والترفيه

يجب أن تكون الهدايا قانونية ومعقولة ومعتمدة من إدارة الشركة. وتحظر فايف تماماً إعطاء أو الوعد بأي شيء ذي قيمة لمسؤول حكومي أو أحد موظفي فايف، سواء للتأثير على هذا الشخص في واجباته الرسمية أو لتشجيعه على اتخاذ سلوك مخالف للقانون، أو إعطاء أو تلقي أي شيء ذي قيمة (والذي يُعرّف بأنه شيء خارج سياق العمل المعتاد). ويجب أن يمارس الموظفون تقديرهم الدقيق لتقييم ما إذا كان ينبغي تقديم هدية معينة أو استلامها ما قد يعيق قرارات وعلاقات العمل. وعلى كافة موردي فايف الامتناع عن الانخراط في تلك المعاملات.

يجب على الموردين التأكد من أن قبول أي مجاملات عمل أو هدايا ترفيهية أمر مناسب ولا يمكن تفسيره بشكل معقول على أنه محاولة من قبل الطرف المقدم لتأمين معاملة تفضيلية. ولا يمكن لموظفينا الانخراط في أي سلوك يمكن أن يؤثر على حكمهم فيما يتعلق بمصلحة الشركة المثلى أو قدرتهم على إيلاء الاهتمام الكامل للمعاملات ذات القيمة النقدية الكبيرة (التي تزيد عن 100 درهم إماراتي) وتتضمن أي ترتيب للرشاوى الشخصية. ولا يجوز للموظفين قبول الهدايا المالية تحت أي ظرف من الظروف، ولا يجوز لهم التماس هدايا غير نقدية أو أي منفعة شخصية أخرى أو خدمة من أي نوع من الموردين. ويؤدي عدم امتثال الموردين لقواعد السلوك إلى الإنهاء الفوري للاتفاقية إلى جانب التعليق ومصادرة كافة المستحقات الواجبة من الفندق بما في ذلك الإجراءات القانونية.

في حالة طلب أي رأي لإعطاء أو قبول أي شيء ذي قيمة، يجوز لموظفي المورد أو موظفي فايف الاتصال بمعرف البريد الإلكتروني الخاص بلجنة الأخلاقيات والامتثال.

ع. تعزيز المنافسة الحرة والمفتوحة

تؤمن فايف بالمنافسة الحرة والمفتوحة وتعززها. لذلك على الموردين حظر أي أنشطة تتضمن اتفاقيات ضد المنافسة، وسلوكاً أحادياً مضاداً للمنافسة يستغل هيمنة السوق أو القوة السوقية والاحتكارات وعمليات الاندماج والاستحواذ المانعة للمنافسة وأي شكل آخر من أشكال النشاط

FIVE ►

المضاد للمنافسة. وعلى الموردين الامتثال لجميع القوانين واللوائح الوطنية والدولية السارية لمكافحة الاحتكار والمناهضة للمنافسة.

ف. احترام الخصوصية والحفاظ على السرية

يجب على كافة موردي فايف ضمان الامتثال للقوانين المعمول بها بشأن قوانين خصوصية البيانات الشخصية. ويجب تصنيف كافة معلومات فايف التي يتم مشاركتها مع الموردين بما في ذلك المعاملات والموظفين ومعلومات المستوى التجاري بشكل مناسب من قبل المورد. ولا يمكن استخدام كافة المعلومات أو المعارف أو البيانات المتاحة أو نقلها أو مشاركتها مع أطراف خارجية دون أي موافقة مسبقة من الموظفين المفوضين من فايف. ويلتزم المورد بجميع الوسائل والتقنيات لأمن وحماية أنظمة تكنولوجيا المعلومات من حيث السرية والنزاهة وتوافر الأصول.

ص. إدارة تضارب المصالح والمواقف الحساسة

تلتزم FIVE بتحديد ومعالجة تضارب المصالح الحقيقي والمحتمل والمواقف الحساسة التي قد تنشأ في إدارة أعمالها قبل قبول أو بدء أو استمرار العلاقة مع مورديها. يجب على الموردين التصرف بشكل عادل وحيادي في أي موقف قد يكون فيه تضارب في المصالح، مع الامتثال الكامل للمبادئ والمعلومات الموضحة بموجبه. يحدث ذلك عندما تتعارض مصالحكم أو علاقاتكم الشخصية أو المالية أو العائلية أو يبدو أنها تتعارض مع القدرة على أن تكونوا موضوعيين وتتصرفوا وفقاً للمصلحة المشروعة للشركة علاوة على ذلك، يتم تعريف الموقف الحساس على أنه أي ظرف يمكن أن يخلق مشكلة تجارية أو سمعة أو علاقة عميل خطيرة ل FIVE. ويجب الإعلان عن أي علاقة مع موظفي فايف قد تشكل تضارباً محتملاً في المصالح قبل التحاقه بالعمل. ويخضع التحاق المورد في مثل هذه الحالات لتقدير الإدارة. إذا علم المورد بعد الإعداد بوجود تضارب فعلي أو محتمل في المصالح أو موقف حساس قد يؤثر على عمله لصالح أو مع FIVE أو غير ذلك، فيجب عليه إخطار FIVE في الوقت المناسب من خلال قنوات الإبلاغ المتاحة. واستناداً إلى الظروف، قد يطلب من الموردين وضع تدابير مناسبة لإدارة تضارب المصالح أو الوضع الحساس.

ق. احترام المجتمعات المحلية

مجموعة فايف مكرسة لرفاهية المجتمعات التي نمارس فيها أعمالنا، كما يتجلى من المساهمات الخيرية ومختلف أشكال المشاركة المجتمعية. لذلك يُشجّع الموردون على المشاركة مع مجتمعاتهم للمساعدة في تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية والاستدامة. وتحتفظ فايف بالحق في تعديل أو

FIVE ►

تغيير مدونة قواعد السلوك هذه. كما يجوز **لفايف** إنهاء علاقتها مع أي مورد يتبين أنه ينتهك هذه المعايير أو لأي سبب آخر يتفق مع عقد فايف مع هذا المورد. **التنافس بشكل عادل**

تلتزم FIVE بالمنافسة العادلة ولا تتسامح مع النشاط المناهض للمنافسة بأي شكل من الأشكال. يجب على الموردين الامتناع عن أي منافسة غير عادلة بموجب قوانين ولوائح مكافحة الاحتكار والمنافسة المعمول بها ، سواء بمفردهم أو بالاشتراك مع كيانات أو أفراد آخرين. وعلى وجه التحديد، لا يجوز للموردين أن يبرموا أي اتفاق، رسمياً أو غير رسمي، لتقييد المنافسة بصورة غير مشروعة؛ تحديد الأسعار أو التعويضات أو المزايا ؛ أو تخصيص عملاء أو أسواق أو أشخاص أو خدمات لصالح أو نيابة عن FIVE أو غير ذلك فيما يتعلق بأي علاقة مع FIVE.

ش. الملكية الفكرية

تلتزم FIVE بحماية ملكيتها الفكرية واحترام حقوق الملكية الفكرية السارية للآخرين. تتوقع FIVE من الموردين احترام الملكية الفكرية لشركة FIVE وغيرها. على سبيل المثال، لا يجوز للموردين استخدام الملكية الفكرية لشركة FIVE بطريقة غير مصرح بها من قبل FIVE أو البرامج أو التكنولوجيا غير المرخصة لأطراف أخرى لدعم أو فيما يتعلق بالعمل لصالح FIVE أو معها.

ت. تنفيذ معايير الرفق بالحيوان

كل مورد ل FIVE يعمل في توريد وتوريد المنتجات الحيوانية مثل الدواجن والمأكولات البحرية والبيض ، إلخ. يجب أن تنفذ معايير مستدامة لتوريد الحيوانات وتخزينها ونقلها وتوريدها والتي تتماشى مع سياسة رعاية الحيوان التي حددتها FIVE. يجب على الموردين استخدام إجراءات إنسانية وممارسات سليمة مصممة لمنع إساءة معاملة الحيوانات وضمان التعامل السليم والذبح الإنساني للحيوانات.

ث. المساهمات السياسية

يجب على الموردين الإفصاح لشركة FIVE عن جميع حالات تضارب المصالح الفعلية أو المحتملة الناشئة عن العلاقات الشخصية أو التجارية مع الموظفين أو التي تتعامل مع FIVE. وهذا يشمل أي مساهمات سياسية يتم إجراؤها باسم الأعمال التي تتم مع FIVE. يجب الكشف عن جميع هذه المساهمات أو العلاقة مع المسؤولين الحكوميين إلى FIVE

خ. حماية الممتلكات

يجب على الموردين حماية وحماية ممتلكات FIVE من السرقة أو الهدر أو الهجمات الإلكترونية أو أي تهديد آخر بالخسارة. يجب استخدام خصائص FIVE فقط لأعمال FIVE.

FIVE ►

إلى الحد الذي يمكن فيه للمورد الوصول إلى نظام البريد الإلكتروني FIVE أو أي شكل آخر من أشكال نظام الاتصالات الإلكترونية ، فإن أي شيء يتم إنشاؤه أو استلامه أو تخزينه في أحد هذه الأنظمة هو ملك لشركة FIVE بالإضافة إلى ذلك ، يجب على جميع الموردين الذين لديهم أي نوع من الوصول الإلكتروني الامتثال لسياسات تكنولوجيا المعلومات المعمول بها في الشركة ، بما في ذلك أمن المعلومات واستخدام البريد الإلكتروني والوصول إلى الشبكة واستخدام الإنترنت. لمزيد من المعلومات المطلوبة ، تواصل مع SPOC للمشتريات في FIVE

وسيتم توفير السياسات عند الطلب

ذ. صيانة الدفاتر والسجلات

يجب على جميع موردي FIVE الاحتفاظ بدفاتر حسابات وسجلات دقيقة تتعلق بالأنشطة التجارية التي تتم لصالح FIVE أو نيابة عنها. يجب إتاحة أي كشف حسابات أو سجلات تتعلق بالمعاملات التي تتم مع FIVE لشركة FIVE عند الطلب.

ظ. حظر الاتجار بالبشر وإساءة معاملة الأطفال

يتعهد جميع الموردين بتوخي أقصى درجات اليقظة لضمان حماية القصر في نشاطهم من الاعتداء الجنسي وعدم استخدام مبانيه لإنتاج وتوزيع وتخزين أي نوع من المواد الإباحية. كما يتعهد جميع الموردين بدعم القضاء على جميع أشكال الاتجار بالبشر والعمل القسري أو السخرة أو الإلزامي، فضلا عن استغلال الأطفال. هذا الحكم هو حكم جوهري لاتفاقية المورد وعدم الامتثال له سيؤدي إلى خرق وإنهاء فوري لعلاقة العمل دون الحاجة إلى أي إشعار قانوني آخر

ع. سلسلة التوريد الموسعة

يطلب من جميع الموردين توسيع نطاق المتطلبات لتشمل سلسلة التوريد الخاصة بهم لضمان معايير عالية في صحة العمل والسلامة وظروف العمل والتدابير البيئية. يجب أن يكون لدى جميع موردي FIVE مدونة قواعد سلوك للموردين موقعة من قبل مورديهم على المتطلبات المذكورة أعلاه لضمان أفضل الممارسات عبر المعايير الاجتماعية والبيئية المطبقة من خلال سلسلة التوريد الموسعة.

2. الحق في مراجعة الامتثال لقواعد سلوك الموردين

تلتزم FIVE بمراقبة الامتثال لمعاييرها وسياساتها الداخلية. يعد الامتثال لمعاييرنا وسياساتنا مكونا مهما لنجاح FIVE.

تتوقع FIVE من الأطراف الثالثة أن يكون لديها عمليات وضوابط مطبقة للامتثال لهذه المدونة. عند الاقتضاء ، تجري FIVE العناية الواجبة على أساس المخاطر على الموردين كجزء من تقييم العلاقة مع الموردين. تتوقع FIVE من مورديها تقديم معلومات كاملة ودقيقة لتسهيل جهود العناية الواجبة التي تقوم بها FIVE ، عند الطلب. إذا قررت FIVE أن المورد قد انتهك هذه المدونة ، فقد تطلب من المورد تنفيذ خطة إصلاح ، أو في ظروف معينة ، قد تعلق أو تنهي العلاقة مع المورد.

FIVE ►

يحق لفائيف القيام على نفقتها الخاصة بمراجعة سلوك مورديها باعتماد مجموعة من عمليات التدقيق والتقييمات الذاتية ومراجعات الوثائق لمراقبة الامتثال لمتطلبات مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين (بما في ذلك معايير الصحة والسلامة). وفي حالة ملاحظة أي ثغرات، يجب على فائيف التعامل مع الموردين لصياغة خطة تحسين لترسيخ ممارسات أكثر مسؤولية.

3. الاتصالات

قامت فائيف بإبلاغ معايير وإرشادات الموردين لجميع زملاء عملها من خلال اتصالات البريد الإلكتروني الدورية. ويتم إبلاغ كافة الموردين داخل المجموعة وخارجها بالامتثال لمعايير الموردين المذكورة في وثيقة مدونة قواعد السلوك وتقديم إعلانهم بشأن الامتثال لهذه المعايير. ويجب على الموردين الترويج لهذه المعايير مع مورديهم ومقاوليهم من الباطن. يجب على أي زميل لديه أسئلة أو مخاوف بشأن هذه السياسة التحدث مع مدير المشتريات.

4. الاستجابة للحوادث والإبلاغ عنها

يجب على زملاء عمل/ موظفي موردي فائيف الإبلاغ عن أي من الحوادث/ عدم الامتثال/ التظلمات التالية إلى هيئة تظلم المورد:

- يجب إبلاغ السلطات المحلية عن أي سلوك مشبوه من الضيوف أو الموظفين أو موظفي موردي المورد أو أي شخص آخر في مقر الموردين أو أثناء الرحلات
- انتهاك حقوق الإنسان
- تعارض المصالح
- عمالة الأطفال/ العمل القسري/ العبودية الحديثة
- تبادل الهدايا/ الرشاوى
- تبادل المعلومات بطريقة خاطئة تؤدي إلى عدم الامتثال لخصوصية البيانات
- استلام أي أمر استدعاء أو طلب تنظيمي أو استفسار إعلامي أو طلب مورد آخر يتعلق ب

FIVE

- أي انتهاكات مشتبه بها لأي قانون أو لوائح تتعلق بأعمال FIVE أو انتهاك لهذه المدونة
- التمييز أو العنف أو السلوك المسيء في مكان العمل
- المساهمات السياسية نيابة عن الشركة

FIVE ►

أي مخاوف أو ادعاءات أو تحقيقات أو حوادث أخرى قد يبدو أنها تعرض العلاقة بين المورد والعميل للخطر أثناء العمل تسعى فايف إلى الحفاظ على سرية الشخص الذي يبلغ عن الحادث في حالة الحالات المذكورة أعلاه. وعلى فايف إجراء تحقيق شامل من خلال فريق الامتثال لمثل هذه الحوادث المبلغ عنها من خلال لجنة الأخلاقيات والامتثال. نشرت فايف هذه الوثيقة باللغات المحلية لموظفي الموردين للتقدم والإبلاغ عن أي شكاوى/ حوادث.

عنوان البريد الإلكتروني لخط المساعدة الخاص بالأخلاقيات والامتثال: ethics@fiveglobalholdings.com.

رقم هاتف المساعدة الخاص بالأخلاقيات والامتثال: **+971-42475270**

إقرار الشروط

لقد قبلت بموجب هذا ووافقت على ونياية عن
اسم الشركة: _____

من خلال التوقيع أدناه، أؤكد أيضا أنني لن أوافق فقط على مدونة قواعد السلوك للمضي قدما ولكنني امتثلت لمدونة قواعد سلوك الموردين في تعاملاتي مع FIVE في الماضي. أفهم أن امتثالي لمدونة قواعد سلوك الموردين مطلوب لأتمكن من التعامل مع FIVE

توقيع:

تاريخ:

تعيين:

ختم الشركة: