

# شركة نون للطباعة والتغليف

## قواعد سلوك الموردين

(1)

1.1 لا يوجد أي عمل إجباري أو بالإكراه من أي نوع، بما في ذلك العمل بالسخرة، التجارة غير المشروعة، أو العمل بالسجون.

1.2 لا يُلزم العمال بإيداع "ضمانات" أو أوراقهم الثبوتية مع رب عملهم ولهم مطلق الحرية في ترك العمل بعد إعطاء إخطار مناسب ومعقول.

(2) احترام حرية الشراكة والحق في التفاوض الجماعي

2.1 يحقّ للعَمال من دون أيّ تمييز الانضمام إلى نقابات العمّال حسب اختيارهم أو بتشكيلها، كما لهم الحق في التفاوض الجماعي.

2.2 على رب العمل أن يبدي انفتاحًا تجاه نشاطات نقابات العمال ونشاطاتها التنظيمية.

2.3 يجب عدم ممارسة التمييز ضد ممثلي العمّال، فهم مخوّلون لممارسة مهامهم التمثيلية في مكان العمل.

2.4 حيث تخضع حرية الشراكة والتفاوض الجماعي لقيود معيّنة بموجب القانون، على رب العمل تسهيل تطوّر وسائل موازية لحرية واستقلالية الشراكة وعدم الحيلولة دون تطوّرها.

(3) توفير بيئة عمل آمنة وصحية

3.1 يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية مع الإدراك العام لماهية الصناعة ولأي مخاطر محدّدة. لذا، يجب اتخاذ تدابير ملائمة لتفادي الحوادث والإصابات التي قد تنتج من سير العمل أو تحدث خلاله أو تتعلق بممارسة العمل، وذلك من خلال تقليل أسباب المخاطر المتعلقة مباشرة ببيئة العمل قدر المستطاع.

3.2 على العمال الخضوع للتدريب المسجّل والنظامي على الصحة والسلامة، كما يجب إخضاع العمّال الجدد والذين يُعاد توظيفهم لهذا التدريب.

3.3 يجب تأمين الوصول إلي حَمّامات نظيفة ومياه صالحة للشرب ومرافق صحية لحفظ الطعام إذا أمكن.

3.4 يجب أن تكون الإقامة، في حال توفيرها، في مكان نظيف وآمن ويتلاءم مع حاجات العمّال الأساسيّة.

3.5 على الشركة التي تخضع لمدونة قواعد السلوكيات أن تسلم مسؤولية الصحة والسلامة لممثل عن الإدارة العليا.

4. المتطلبات البيئية

4.1 ترغب شركة نون للطباعة والتغليف في مشاركة التزامها تجاه البيئة مع الموردين الذين تتوافق ممارساتهم مع المعايير البيئية المعمول بها.

5. حظر اللجوء إلى عمالة الأطفال

5.1 يمنع منعًا باتًا استخدام الأطفال للعمل.

5.2 علي الشركات أن تطوّر أو تشارك في السياسات والبرامج التي تساهم في تحسين وضع أي طفل عامل من خلال تمكينه من الخضوع للتعليم الملائم والجيد إلي أن يبلغ. ونشير إلى أنّ عبارتي "طفل" و"عمالة الأطفال" قد تم تعريفهما في الملاحق.

5.3 يجب عدم توظيف الأطفال أو المراهقين دون سن الـ 18 في ظروف خطيرة أو في أعمال ليلية.

5.4 يجب أن تتطابق هذه السياسات والإجراءات مع أحكام معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

## 6. تسديد الأجور المعيشية

6.1 يجب تسديد الأجور والمزايا مقابل أسبوع عمل عادي بما يتماشى مع المعايير القانونية المحلية أو مع معايير الصناعة المرجعية كحد أدنى، أيهما كان أعلى. وفي جميع الأحوال، يجب أن تتلاءم الأجور مع ما يكفي لتلبية الحاجات الأساسية ولتوفير دخل اختياري.

6.2 يجب أن يحصل جميع العمّال علي معلومات خطيّة ومفهومة عن شروط عملهم فيما يتعلق بالأجور قبل مباشرتهم العمل وبتفاصيل أجورهم لدي تسديدها عن الفترة المحددة في كلّ مرّة.

6.3 لا يُسمح بالاقطاع من الأجور كإجراء تأديبي، كما لا يُسمح باللجوء إلي أيّ اقطاع من الأجور غير منصوص عليه في القانون المحلي من دون موافقة العامل المعني صراحة. ويجب تسجيل كافة الإجراءات التأديبية.

## 7. ساعات عمل غير زائدة

7.1 يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين الوطنية، والاتفاقيات المشتركة، وأحكام البندين 7.2 و 7.6 أدناه، أيها يوفر الحماية الأكبر للعمال. يستند البندين 7.2 و 7.6 إلى معايير العمل الدولية.

7.2 يُحدد العقد ساعات العمل العادية، باستثناء ساعات العمل الإضافية، على ألا تتعدى 48 ساعة في الأسبوع\*.

7.3 نكون جميع ساعات العمل الإضافية اختياريًا. ويُستخدم العمل الإضافي بشكل مناسب، مع مراعاة كل ما يلي: مدى العمل، والوتيرة والساعات التي يعملها العمال بشكل فردي وقوة العمل مجتمعة. ولا يُستخدم ليحل محل العمل العادي. وتعوض ساعات العمل الإضافي بأجر مميز، ويفضل بالأقل عن 125 % من معدل الأجر العادي.

7.4 لا يتعدى إجمالي ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي، خلال 7 أيام 60 ساعة، باستثناء ما يغطيه البند 7.5 أدناه.

7.5 يمكن أن يتعدى إجمالي ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي، 60 ساعة في مدة 7 أيام فقط في الظروف الاستثنائية حيث تنطبق كل الشروط التالية:

(1) يسمح القانون الوطني بذلك؛

(2) يسمح بذلك أحد الاتفاقيات المشتركة التي تمت مناقشتها اختياريًا مع إحدى المنظمات العمالية التي تمثل نسبة كبيرة من قوة العمل؛

(3) أن يتم اتخاذ إجراءات الحماية المناسبة لحماية صحة وسلامة العمال؛

(4) إمكانية قيام صاحب العمل بإثبات وجود ظروف استثنائية مثل فترات إنتاج غير متوقعة، أو حوادث، أو حالات طارئة.

7.6 يحصل العمال على يوم إجازة واحد على الأقل كل 7 أيام أو، حسبما يجيزه القانون الوطني، ويومان إجازة كل 14 يومًا.

## 8. عدم ممارسة التمييز

8.1 يجب عدم ممارسة التمييز في التوظيف أو المكافأة أو التدريب أو الترقية أو إنهاء الخدمة أو التقاعد بالاستناد إلى العرق أو الطبقة الاجتماعية أو الجنسية أو الدين أو العمر أو العجز أو الجنس أو الوضع العائلي أو الميول الجنسي أو العضوية النقابية أو الانتماء السياسي.

## 9. توفير التوظيف الدائم

9.1 يجب أن يركز العمل الذي يؤدّيه العمّال قدر المستطاع على أساس علاقة العمل المعترف بها والتي يصونها العرف والقانون المحلي.

9.2 يجب عدم تفادي الالتزامات تجاه العمّال المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي أو قوانين العمل والتشريعات المتعلقة بهما الناتجة من علاقة العمل المنتظمة من خلال اللجوء إلي آليات التعاقد على أساس العمل فقط أو التعاقد من الباطن أو الاتفاقات للعمل من المنزل أو آليات التدرّب على المهنة حيث لا توجد نية فعلية لنقل المهارات أو

توفير التوظيف الدائم. كذلك، يجب عدم تقاضي أي من تلك الالتزامات من خلال اللجوء المفرط إلى عقود عمل بأجال محدّدة.

## 10. منع المعاملة القاسية أو غير الإنسانية

10.1 يمنع منعاً باتاً اللجوء إلى التعذيب أو الاعتداء الجسدي، والتهديد بذلك، والتحرّش الجنسي أو أي تحرش آخر، والاعتداء الشفهي أو غيره من أشكال التخويف.

## 11. المتطلبات القانونية

11.1 تلتزم شركة نون للطباعة والتغليف بالانصياع التام للقوانين والتشريعات في كل موقع من مواقع الشراء تمارس فيه شركة نون للطباعة والتغليف نشاطها التجاري، ولن تعمل عن قصد بما ينتهك أي من تلك القوانين والتشريعات.

11.2 لن تستخدم شركة نون للطباعة والتغليف عن قصد موردين ينتهكون القوانين والتشريعات المعمول بها.

## 12. عدم التهاون في التعامل مع الرشاوي وقضايا الفساد

12.1 يحظر بشدة عرض أو دفع أو الاستجداء في طلب أو قبول الرشاوي أو العمولات غير القانونية بما في ذلك أي أموال يتم دفعها بغرض تسهيل الأعمال. تتضمن أشكال الرشوة منح أو تقديم أي هدايا أو تقديرات مالية أو مكافآت أو مزايا لأي شخص في قطاع الأعمال أو الحكومة بغرض الحصول على انتفاع تجاري أو الحفاظ عليه أو لاستقطاب الموظف أو مكافأته للقيام بأعمال غير مشروعة أو حيثما يحظر على الموظف قبول أي انتفاع. يعتبر عرض أو تقديم أي مما سبق من قبيل الرشوة حتى إذا كان بواسطة طرف ثالث أو من خلاله كالوكيل أو المندوب أو الوسيط. وفيما يلي بعض الأمثلة على حالات الرشوة، مع العلم أن هذه القائمة غير شاملة لجميع أنواع الرشاوي:

أ. الهدايا أو نفقات السفر

ب. الاستفادة المجانية من خدمات الشركة أو مرافقها أو ممتلكاتها؛

ج. المبالغ النقدية؛

د. القروض، أو ضمانات القروض أو أي اعتمادات مالية أخرى؛

هـ. تقديم أي انتفاع مثل المنح التعليمية أو الرعاية الطبية لفرد من عائلة العميل المحتمل/المسؤول الحكومي؛

و. تقديم عقد من الباطن لشخص على علاقة بالشخص المشارك في عملية ترسية العقد الرئيسي؛

ز. المشاركة في شركة محلية مملوكة لفرد من عائلة العميل المحتمل/المسؤول الحكومي؛

12.2 إن دفعات التسهيل هي مبالغ أو رسوم بسيطة يطلبها المسؤولون بالحكومة لتسهيل أداء الإجراءات الحكومية الروتينية أو تسريعها. (مثل توفير تأشيرة ما أو استكمال التخليص الجمركي). ويحظر قبول أي من هذه المدفوعات بأي حال من الأحوال.

12.3 يتعين على الموردين أو المندوبين وموظفيهم الالتزام بقوانين مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. وفي حال عدم العمل بقوانين مكافحة الرشوة والفساد هذه، أو أن المعايير المذكورة في قانون الرشوة تفوق تلك المنصوص عليها في هذه القوانين، يتعين على الموردين والمندوبين وموظفيهم الالتزام بقانون الرشوة .

12.4 كما يتعين على الموردين والمندوبين اتخاذ الإجراءات المناسبة لمكافحة الفساد والرشوة وذلك بالتصدي للموظفين والأشخاص المرتبطين بأعمالهم لمنعهم من القيام بمثل تلك الجرائم الأخلاقية. على أن يقوم هؤلاء الموردون والمندوبون بتطبيق هذه الإجراءات بصورة صحيحة ومراجعتها بصفة دورية لضمان سريتها بشكل فعال.