



في اف اس جلوبال مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين

الإصدار 1.1



مذكرة إصدار الوثيقة

تم إصدار هذه المدونة لقواعد سلوك الموردين الإصدار 1.1، للاستخدام في اف اس جلوبال اعتبارًا من 1 أغسطس 2023. يخضع هذا المستند لإجراءات مراقبة المستندات الخاصة بمجموعة في اف اس جلوبال. نسخة إلكترونية من أحدث إصدار من هذا المستند متاحة على My Space. تم التحديث بواسطة: مانوج راو - مسؤول الامتثال لمكافحة الفساد مرخص من قبل: بابسي داستور - المستشار العام، رئيس قسم مخاطر الشركة والشؤون القانونية والامتثال © 2021 هذا المستند خاضع للرقابة. يحظر الوصول غير المصرح به والنسخ والتكرار. يجب عدم نسخ هذا المستند كليًا أو جزئيًا بأي وسيلة، دون الحصول على إذن كتابي من رئيس إدارة المخاطر والامتثال والشؤون القانونية لمجموعة في اف اس جلوبال.

قائمة المراجعة

رقم الاصدار	تاريخ المراجعة	وصف المراجعة	رقم الجزء	منطق التغيير	نوع التغيير (إضافة / تعديل / حذف)
1.0	1 أغسطس 2021	إصدار	-	-	-
1.1	1 أغسطس 2023	تعريف محدث للمورد	1	متطلبات الأعمال	تعديل
		توفير ESG	6		إضافة

1. الهدف:

تلتزم في اف اس جلوبال بمعايير عالية من السلوك الأخلاقي والامتثال للقوانين واللوائح. وفقاً لذلك، لا نتسامح مطلقاً مع السلوك والأنشطة التجارية غير القانونية وغير الأخلاقية، بما في ذلك الرشوة والفساد والتهرب الضريبي والعمل القسري وغيرها من انتهاكات حقوق الإنسان.

تتوقع في اف اس جلوبال من جميع مورديها، وهم جميع المشتركين في توفير المنتجات والخدمات لشركة في اف اس جلوبال ("المورد" أو المورد) أن يلتزموا بنفس هذه المعايير الأخلاقية. تحدد مدونة قواعد سلوك الموردين الخاصة بنا مبادئنا الخاصة بممارسة الأعمال التجارية، والتي يجب عليك كمورد الالتزام بها، كجزء من الترتيبات التعاقدية الخاصة بك مع في اف اس جلوبال.

2. المسؤولية والتنفيذ:

المستشار العام، رئيس إدارة المخاطر والشؤون القانونية والامتثال بشركة في اف اس جلوبال هو مالك مدونة السلوك الخاصة بالمورد هذه. سيتم إجراء أي تغييرات على السياسة بالموافقة الكتابية من المستشار العام، رئيس إدارة المخاطر والشؤون القانونية والامتثال

3. الأهلية / الانطباق:

تنطبق مدونة قواعد السلوك الخاصة بموردي في اف اس جلوبال هذه على جميع موردي في اف اس جلوبال والمقاولين من الباطن المشاركين في تقديم السلع أو الخدمات إلى في اف اس جلوبال.

4. الامتثال للقوانين والمعايير الأخلاقية:

يجب عليك الامتثال لجميع القوانين واللوائح الدولية والمحلية التي تنطبق على عملك في البلدان التي تعمل فيها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: حماية البيانات والسرية والرشوة والفساد وحقوق الإنسان والتوظيف والضرائب والتمويل والبيئة والصحة والسلامة والمنافسة ومكافحة الاحتكار.

يجب أن تجري عملك بطريقة أخلاقية ومسؤولة وشفافة من خلال:

- حظر جميع أشكال الرشوة والفساد، بما في ذلك مدفوعات التسهيل أو رشوى قضاء المصالح أو الرشوى؛
- تنفيذ الإجراءات المصممة لمنع الرشوة والفساد في عملك ومن قبل أطراف أخرى تعمل لصالح شركتك أو بالنيابة عنها؛
- احترام قاعدة أن موظفي UGT يجب ألا يقدموا أو يتلقوا ضيافة أو ترفيهًا مفرطًا أو غير مناسب، ويجوز لهم فقط تقديم وقبول الهدايا ذات القيمة المتواضعة. يجب عدم تقديم الهدايا أو الترفيه أو الضيافة أو تقديمها إلى موظفي UGT بقصد التأثير على الموظف؛
- التأكد من أن أي هدايا أو ترفيه أو ضيافة مقدمة أو مقدمة فيما يتعلق بأعمال في اف اس جلوبال قد تم ترخيصها مسبقاً من قبل في اف اس جلوبال ويتم إبلاغها بشكل كامل ودقيق إلى في اف اس جلوبال. يجب أن تكون أي من هذه الهدايا أو وسائل الترفيه أو الضيافة متواضعة ومناسبة وغير معروضة أو مقدمة بقصد التأثير على المتلقي أو الحصول على ميزة غير لائقة.
- منع التهرب الضريبي في عملك وعدم مساعدة الآخرين في التهرب من دفع الضرائب؛ ووضع التدابير الفنية والتنظيمية المناسبة لحماية جميع المعلومات السرية والمعلومات المتعلقة بالعمل، بما في ذلك بيانات الملكية الفكرية والشخصية الخاصة بنا، المقدمة لك من قبل في اف اس جلوبال و/أو من قبل شركائنا التجاريين المعنيين، ولمنع الوصول غير المصرح به أو الفقد العرضي أو التدمير لهذه البيانات؛
- تجنب الممارسات التي قد يُنظر إليها على أنها غير تنافسية، بما في ذلك تثبيت الأسعار والتلاعب بالعملاء والمشاركة في الكارتلات وتبادل معلومات التسعير مع المنافسين؛

- تجنب تضارب المصالح، والإفصاح لنا عن أي حالات تضارب مصالح محتمل أو فعلي فيما يتعلق بعملك وأنشطتك مع في اف اس جلوبال، بما في ذلك أي مصالح مالية أو مصالح أخرى قد تكون لديك مع أحد موظفي في اف اس جلوبال أو أحد أفراد أسرته المقربين؛
- عدم استخدام أي معلومات سرية تم الحصول عليها في سياق العمل مع في اف اس جلوبال كأساس للتداول أو تمكين الآخرين من التداول في الأسهم أو الأوراق المالية لأي شركة؛
- ضمان وجود مستندات وسجلات عمل دقيقة وكاملة والاحتفاظ بها، وفقاً للقوانين واللوائح المحلية والدولية المناسبة.

5. الصحة والسلامة والبيئة:

- يجب أن توفر لعمالك بيئة عمل آمنة وصحية، وأن تقلل التأثير البيئي لعملك، بما في ذلك عن طريق:
- الحصول على جميع التراخيص والتصاريح المناسبة المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة والحفاظ عليها؛
- تزويد العاملين لديك بمرافق نظيفة يمكن الوصول إليها بشكل معقول مع مياه الشرب؛
- تنفيذ نهج منهجية استباقية لتحديد وإدارة وتقليل ومنع حوادث الصحة والسلامة، بما في ذلك تأثير النفايات الخطرة وملوثات الهواء المفرطة؛
- الامتثال لجميع التشريعات واللوائح البيئية المعمول بها، بما في ذلك التعامل مع المواد الخطرة والخطرة؛ و
- تنفيذ سياسة بيئية وبرنامج إدارة بيئية فعال يتناسب مع حجم وطبيعة عملك.

6. البيئة والظروف الاجتماعية والحوكمة ("ESG")

- تلتزم في اف اس جلوبال بالمواطنة القوية للشركة، والتحسين المستمر لأداء ESG لدينا. تعني الاستدامة في في اف اس جلوبال العمل بشكل أخلاقي، والحفاظ على ثقافة قوية للأمن والسلامة والحوكمة، والمسؤولية الاجتماعية، ودعم مجتمعاتنا، وحماية البيئة.
- تسترشد إستراتيجية في اف اس جلوبال للاستدامة بإطار عمل ESG المتوافق مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs). هناك 17 هدفاً من أهداف التنمية المستدامة مدمجة وتقر بأن العمل في مجال ما سيؤثر على النتائج في مجالات أخرى، وأن التنمية يجب أن توازن بين الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.
- تلتزم في اف اس جلوبال بالحد من تأثير عملياتها على البيئة الطبيعية وبالعامل مع مورديها لفعل الشيء نفسه. يجب على الموردين الامتثال لجميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها على النحو المبين في هذه السياسة.
- تتوقع في اف اس جلوبال من الموردين معالجة المخاطر البيئية الخاصة بهم وتأثيرها. تتوقع في اف اس جلوبال من الموردين قياس وإدارة ومعالجة استخدام الطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري.
- تحتفظ في اف اس جلوبال بحقوق التدقيق الكاملة فيما يتعلق بمورديها لضمان امتثالهم لمدونة قواعد سلوك الموردين.

7. العمل وحقوق الإنسان:

- يجب عليك احترام المعايير الدولية لحقوق الإنسان والامتثال لها بما في ذلك:
- عدم استخدام أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العبودية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر العمل القسري أو الاستعبادي أو العمل بالسخرة أو السجن. (يشمل العمل غير الطوعي نقل الأفراد أو إيوائهم أو تجنيدهم أو نقلهم أو توظيفهم بالقوة أو التهديد بالإكراه أو الاختطاف أو الاحتيال أو عن طريق الدفع إلى شخص آخر يتحكم في ذلك الشخص)؛

- عدم التسامح مع عمالة الأطفال أو استخدامها أو الاستفادة منها وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها ولكن على وجه التحديد اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل واتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل (C138)؛ عدم حجز وثائق الهوية والسفر الصادرة عن الحكومة للعمال؛
- عدم التمييز ضد أي عامل على أساس العمر أو الإعاقة أو العرق أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الأصل القومي أو الانتماء السياسي أو العرق أو الدين أو التوجه الجنسي أو العضوية النقابية أو غيرها من الحالات المحمية بموجب القوانين الوطنية أو المحلية المعمول بها، أثناء ممارسات التوظيف أو أي عمل آخر؛
- توفير مكان عمل خالي من الإساءة والمضايقات مع عدم إخضاع العمال لمعاملة قاسية أو غير إنسانية بما في ذلك التحرش النفسي والإكراه الجسدي والعقلي والتحرش الجنسي؛
- التأكد من أن جميع عقود العمال تحدد بوضوح شروط العمل بلغة يفهمها العامل؛
- تعويض جميع الموظفين بشكل عادل ووفقاً للوائح الأجور المحلية، وتعويض العمال عن ساعات العمل الإضافية التي يتم أدائها بالمعدلات القانونية؛ و
- ضمان ألا تتجاوز ساعات العمل الحد الأقصى لساعات العمل التي تسمح بها القوانين الوطنية والمحلية المعمول بها، مع حصول العمال على يوم عطلة واحد على الأقل كل سبعة أيام باستثناء الحالات غير العادية أو الطارئة.

8. المراقبة:

تتوقع في اف اس جلوبال أن يشارك جميع موردينا والمقاولين من الباطن القيم والمبادئ الواردة في مدونة قواعد سلوك الموردين هذه، وأن يكون لدى موردينا والمقاولين من الباطن نفس التوقعات لسلسلة التوريد الخاصة بهم.

سنراجع ونقيم امثال الموردين لقواعد السلوك هذه، ونحتفظ بالحق في تدقيق أي من موردينا أو المقاولين من الباطن لتأكيد الامتثال لمدونة قواعد السلوك. قد يؤدي عدم الامتثال لمثل هذا التدقيق إلى إنهاء علاقتنا مع المورد.

سيعتبر عدم امتثال المورد لهذه المدونة انتهاكاً مادياً للعقد من قبل المورد. في حالة مخالفة الموردين لمتطلبات هذه المدونة، نحتفظ بالحق في: (1) طلب إجراءات تصحيحية أو إصلاحية؛ (2) إنهاء أي اتفاقية مرتبطة بعلاقة تجارية حسب الاقتضاء؛ و (3) المطالبة بمقابل الأضرار أو التعويضات أو أي علاجات أخرى متاحة بموجب القانون وحقوق الإنصاف لأي عدم امتثال للمدونة.

في حالة إنهاء اتفاقية أو علاقة عمل نتيجة عدم الامتثال لهذه المدونة، لن يحق للمورد المطالبة بتعويض أو أي أتعاب إضافية من في اف اس جلوبال، بغض النظر عن أي أنشطة تم تنفيذها أو اتفاقيات مع أطراف أخرى تم إبرامها قبل الإنهاء.

9. حقوق الإدارة:

تمتلك إدارة في اف اس جلوبال السلطة التقديرية الحصرية لتغيير أو سحب أو تعديل مدونة قواعد السلوك هذه في أي وقت دون إشعار أو إجراء مسبق.

يرجع تفسير مدونة قواعد السلوك هذه حصرياً إلى إدارة في اف اس جلوبال. يعتبر قرار إدارة في اف اس جلوبال نهائياً وملزماً.