

مُدونة قواعد السلوك لموردي مجموعة البريد الألماني "دويتشه بوست دي إتش إل"

تُعد مجموعة البريد الألماني "دويتشه بوست دي إتش إل (DHL Group)" ("المجموعة") الشركة الرائدة على مستوى العالم في مجال تقديم الخدمات اللوجستية، وتمثل المجموعة حلقة الوصل التي تربط بين الأشخاص والأسواق وأداة لتمكين التجارة العالمية. وتطمح المجموعة لأن تكون الخيار الأول للعملاء والموظفين والمستثمرين في أنحاء العالم؛ حيث تضم المجموعة علامتين تجاريتين قويتين: الأولى هي "دي إتش إل" والتي تُقدّم مجموعة شاملة من خدمات توصيل الطرود وخدمة البريد السريع الدولي والشحن وخدمات إدارة سلاسل التوريد وأيضًا حلول الخدمات اللوجستية للتجارة الإلكترونية، والعلامة الثانية هي "دويتشه بوست"، الشركة الرائدة في مجال تقديم خدمة البريد والطرود في جميع أنحاء أوروبا. تُساهم المجموعة في تقديم يد المساعدة للعالم من خلال اتخاذ الخطوات التي من شأنها أن تعمل على الحد من أثرها البيئي، وتوفير بيئة عمل آمنة وجاذبة تُطبّق الدمج الاجتماعي، ودعم المجتمعات التي تعمل فيها، واتباع أنشطة تجارية موثوقة في إطار من الشفافية والامتثال DHL.

إننا نُدرك تمامًا المسؤوليات الناجمة عن أنشطتنا؛ ولذلك فقد فرضنا على أنفسنا مجموعة صارمة من المعايير الأخلاقية التي نسترشد بها في أنشطتنا التجارية. نتوقع من جميع موردينا، بما في ذلك المقاولين من الباطن، ويُقصد بهم جميع الشركات التي تُجري نشاطًا تجاريًا مع أي شركة أو قسم من مجموعة دويتشه بوست دي إتش إل، الالتزام بالمعايير الأخلاقية نفسها. وسعيًا إلى تحقيق هذا الغرض، أصدرت المجموعة مُدونة قواعد سلوك الموردين الماثلة التي تُرشّخ الحد الأدنى من المعايير اللازمة لإجراء أنشطة تجارية مع أي شركة أو وحدة تجارية في المجموعة.

القوانين والمعايير الأخلاقية



يلتزم المورّد بجميع القوانين المعمول بها في الأنشطة التجارية التي يمارسها؛ كما يدعم مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة ومبادئ الأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات وكذلك إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، وذلك بما يتوافق مع القوانين والأعراف المحلية. وينطبق ذلك بشكل خاص على ما يلي:

حقوق الإنسان وممارسات العمل العادلة



عمالة الأطفال



يُمتنع المورّد عن تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن السنّ القانوني للعمل في أي بلد أو دائرة اختصاص قضائية محلية؛ فعليه أن يُطبق الحد الأدنى لسن العمل وهو 15 عامًا، حتى في البلدان التي تسمح فيها التشريعات المحلية بتوظيف الأطفال الأقل سنًا. ويحق للعاملين دون سن 18 عامًا أداء الأعمال المنوطة بهم وفقًا للمتطلبات القانونية التي تفرضها الدولة التي يعملون بها (على سبيل المثال، فيما يتعلق بساعات وظروف العمل)، وطبقًا لأية متطلبات متعلقة بالتعليم أو التدريب.

العمل القسري



لا يجوز للمورّد استخدام أي شكل من أشكال العمل القسري أو العمل بالسخرة أو العمل بالإكراه أو أيّ من أشكال العبودية الحديثة؛ إذ يتعين أن تكون كل أشكال العمل طوعية. ويجب السماح للعاملين بحيازة وثائق إثبات الهوية الخاصة بهم (مثل جوازات السفر أو تصاريح العمل أو أية وثائق قانونية شخصية أخرى). ويضمن المورّد عدم اضطرار العاملين لدفع أية رسوم أو مبالغ فيما يتعلق بالحصول على عمل طوال عملية التوظيف وأثناء مدة العمل، ويتحمّل المورّد مسؤولية دفع جميع الرسوم والتكاليف (مثل التراخيص والرسوم) المتعلقة بالعاملين، حيثما يقتضي القانون ذلك.

يُحظر توقيع أي عقاب أو إكراه معنويّ أو بدنيّ أو أي شكلٍ آخر من أشكال الإكراه بالبشر، ويجب تحديد السياسات والإجراءات التأديبية بكل وضوح وإبلاغ العمال بها.

التعويضات وساعات العمل



يلتزم المورّد بجميع القوانين المحلية المعمول بها ومعايير الصناعة الإجبارية المتعلقة بساعات العمل؛ بما في ذلك العمل الإضافي وفترات الراحة والإجازات مدفوعة الأجر.

يكون المُورِّد مسؤولاً عن تعويض العاملين وفقاً للتشريعات المحلية للحد الأدنى للأجور وبما يتفق مع شروط اتفاقيات المفاوضة الجماعية المعمول بها فضلاً عن المعايير المعمول بها في الصناعة. ويلتزم المُورِّد بدفع أجور العاملين في الوقت المُحدد وإطلاعهم بوضوح على الأساس الذي يقوم عليه دفع الأجور (على سبيل المثال، يستلم العاملون الوثائق المتعلقة بالتوظيف مُترجمة إلى اللغة التي يفهمونها). لا يجوز الاقتطاع من الأجور كإجراءٍ تأديبي، ما لم يكن ذلك جائزاً قانوناً.

حرية الانضمام الى النقابات والمفاوضة الجماعية:



يجب أن يتمتع الموظفون التابعون للمُورِّد بحرية الانضمام أو عدم الانضمام لنقابة عمالية أو هيئة لتمثيل الموظفين من اختيارهم، دون تهديد أو ترهيب. يُقَرُّ المورد ويحترم حق المفاوضة الجماعية وفقاً للقوانين المحلية المعمول بها.

التنوع والدمج الاجتماعي



يقوم المُورِّد بتعزيز بيئة عمل تُطبِّق الدمج الاجتماعي وتُقدِّر التنوع العرقي للموظفين العاملين لديه.

ويلتزم المُورِّد بتحقيق تكافؤ الفرص والامتناع عن التمييز أو التساهل مع التمييز أو المضايقة فيما يتعلق بالجنس أو الأصول العرقية والقومية أو العرق أو اللون أو الدين أو السن أو الإعاقة أو الميول والهوية الجنسية أو أية صفات أخرى محمية بموجب القانون.

الصحة والسلامة



نتوقع من موردينا أن يبذلوا كل ما بوسعهم لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بمستوى عالٍ عن طريق تطبيق منهج إداري للصحة والسلامة يناسب النشاط التجاري.

ويمتثل المُورِّد للوائح الصحة والسلامة المهنية المعمول بها ويوفر بيئة عمل آمنة تساعد على التمتع بصحة جيدة، مثل توفير مياه الشرب؛ وذلك بهدف المحافظة على سلامة الموظفين وصحتهم وحماية الغير والوقاية من الحوادث والإصابات والأمراض المصاحبة للعمل. ويشمل ذلك إجراء تقييمات دورية للمخاطر في أماكن العمل واتخاذ خطوات مناسبة للسيطرة على المخاطر المهنية وتطبيق التدابير الاحترازية، بما فيها توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة. وينبغي تعليم الموظفين وتدريبهم على نحوٍ كافٍ في قضايا الصحة والسلامة بلغة يفهمونها.

حماية البيانات وأمن المعلومات والإفصاح عن المعلومات



يلتزم المُورِّد بقوانين حماية البيانات المعمول بها؛ بما في ذلك أمن البيانات الشخصية، ويلتزم أيضاً بالأنظمة و اللوائح ذات الصلة، على سبيل المثال النظام الأوروبي العام لحماية البيانات، لا سيما فيما يتعلق بالبيانات الشخصية للعملاء والمستهلكين والموظفين والمساهمين. ويمتثل المُورِّد لجميع المتطلبات المذكورة عند جمع البيانات أو تسجيلها أو استضافتها أو معالجتها أو نقلها أو استخدامها أو حذفها.

تجدر الإشارة إلى أن متطلبات أمن المعلومات السارية على المُورِّدين فيما يتعلق بأية بيانات تخضع لسيطرتهم أثناء عملهم مع مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" أو بعد ذلك فهي تستند إلى المعايير العالمية، مثل مُدونة قواعد الممارسة المتعلقة بإدارة أمن المعلومات. ويجب على المُورِّدين مراعاة الحاجة إلى حماية سرية المعلومات وسلامتها وإتاحتها. ولا بدّ أن يكون المستوى المطلوب لأمن المعلومات والتحكم فيها الذي يضمنه المُورِّدون مناسباً في جميع الأوقات لحساسية المعلومات التي يجري معالجتها خلال جميع مراحل دورة حياة المعلومات وما تحظى به من قيمة وما يرتبط بها من خطورة.

يتولى المُورِّد حماية المعلومات السريّة ويتعهد بأن يقتصر استخدامها على الطرق المناسبة فقط، ويمتثل المُورِّد لأية متطلبات تعاقدية تتعلق بحماية البيانات وأمن المعلومات، ويمتنع عن إفشاء أية معلومات غير معروفة للعامة.

الرشوة والفساد



يمتثل المُورِّد لكل قوانين مكافحة الفساد واللوائح المحلية والعالمية المعمول بها في هذا الشأن، ويمتنع المُورِّد عن عرض أو تقديم أو قبول أي شيء ذي قيمة

(سواءً أكان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة) بغرض التأثير غير المشروع على إجراءٍ رسميٍّ أو تأمين ميزة غير لائقة بغية الحصول على أعمال تجارية أو الاحتفاظ بها. ويشمل هذا ما يُسمى بمدفوعات تيسير الأعمال أو غيرها من المزايا المُقدّمة للموظفين العموميين بهدف اتخاذ إجراءات روتينية غير تقديرية.

تنظيم التجارة



يمتثل المُورِّد لجميع القوانين واللوائح المعمول بها والمتعلقة بالرقابة على الصادرات والعقوبات والجمارك، بما فيها السلع المحظورة والمُقيّدة ("قوانين التجارة"). ويضمن المُورِّد على وجه الخصوص عدم إدراج اسمه واسم المالك المستفيد/أسماء المُلّاك المستفيدين وأسماء جميع وكلائه وأسماء أي متعاقدين آخرين من الباطن يستخدمهم المُورِّد من أي قوائم عقوبات سارية تتعلق بالأطراف المرفوضة.

غسيل الأموال والسجلات المالية



يمتثل المُورِّد للقوانين واللوائح المعمول بها التي تهدف إلى مكافحة أنشطة غسيل الأموال. يلتزم المورد بمسك السجلات والتقارير المالية وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

المنافسة العادلة

يمثل المُورِّد لقوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار المعمول بها .



تضارب المصالح

يندرج تحت بند تضارب المصالح أية مصلحة شخصية أو مالية وأي أنشطة أو علاقات تجارية أو شخصية أو علاقة توظيف سابقة أو حالية أو أي التزام قد يتعارض مع القدرة على أداء الواجبات والمسؤوليات الوظيفية بحيادية أو بطريقة تخلّ بالاستقلالية والموضوعية. وتشمل أمثلة تضارب المصالح العلاقات الحرجة مثل علاقة قرابة أو مصاهرة أو شراكة أو مشاركة أو إقامة مشروع استثماري مع شركاء العمل أو المنافسين و يلتزم المُورِّد بالإفصاح على الفور عن أي تضارب مصالح فعلي أو محتمل حدوثه يتصل بأنشطته مع مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل".



البيئة

يمثل المُورِّد لجميع القوانين واللوائح والمعايير البيئية المعمول بها ويُطبَّق أيضًا نظامًا فَعَالًا لتحديد المخاطر المُحتملة على البيئة والقضاء عليها . ونتوقع أن يسعى المُورِّدون لدينا جاهدين لدعم التزامات مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" في حماية البيئة والمناخ من خلال المنتجات والخدمات التي يقدمونها، مع الحرص على تبني الكفاءة في أعمالهم عن طريق وضع الأثر البيئي في الحسبان. ونتوقع مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" أيضًا من مُورِّديها الإبلاغ عند الطلب عن أية بيانات ذات صلة بحماية البيئة والمناخ. إننا نتوقع من مُورِّدنا مراعاة حماية البيئة والمناخ كما ينبغي عند ممارسة عملياتهم؛ على سبيل المثال، عن طريق وضع الأهداف المتعلقة بحماية المناخ والعمل على تحقيقها.



المعادن المُوجَّهة للنزاعات

يمثل المُورِّد لجميع القوانين المعمول بها والتزامات العناية الواجبة المترتبة عليها فيما يتعلق بالحصول على المعادن والمواد من المناطق المتأثرة بالنزاعات والمناطق العالية الخطورة، وهو ما قد يؤدي إلى وقوع انتهاكات لحقوق الإنسان أو فساد أو تمويل جماعات مُسلَّحة أو آثار سلبية مشابهة.



التواصل مع المجتمع

تُشجِّع مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" المُورِّدين لديها على ردِّ الجميل لمجتمعاتهم المحلية والمشاركة في المبادرات والأنشطة التي تعكس أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.



التخطيط لاستمرارية الأعمال

يتعين أن يكون المُورِّد متأهبًا لأية ظروف تتسبب في تعطل أنشطته التجارية (على سبيل المثال، الكوارث الطبيعية أو الحوادث الإرهابية أو تعطل سلاسل التوريد أو تفشي الأمراض المُعدية - مثل الأوبئة أو الجوائح، أو قضايا أمن المعلومات أو الهجمات الإلكترونية). وتشمل حالة التأهب المُشار إليها وضع خطط لاستمرارية الأعمال التجارية التي من شأنها حماية الموظفين وكذلك البيئة من الآثار المترتبة على فترات الإضطرابات الجسيمة المُحتملة التي قد تحدث داخل نطاق العمليات.



الحوار مع الشركاء التجاريين

يلتزم المُورِّد بتنفيذ معايير معادلة، مثل المعايير الأخلاقية، لتلك المنصوص عليها في مُدونة قواعد سلوك المُورِّدين الماثلة، على المُورِّدين التابعين له وذلك في إطار تنفيذ واجباتهم التعاقدية.



الاحترام وواجب العناية

يُطلب من كل المُورِّدين التعامل باحترام وحسن نية مع موظفي مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل".



ويجب أن يتبع المُورِّدون العناية الواجبة عند استخدام الممتلكات والمعدات المعهود بها إليهم، كما لو كانت تلك الممتلكات خاصة بهم.

يتعين أن يتخذ كل المُورِّدين أشد درجات الحرص عند استخدام ممتلكات أو مواد تحمل العلامة التجارية لمجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل"، إذ قد يقترن أيٌّ من أفعالهم أو أنشطتهم بإسم المجموعة. يجب تجنُّب أي استخدام غير مُرَّخصٍ لمواد أو مُعدات تحمل علامة تجارية. وفي حال ظهور أي شبهة لارتكاب مخالفات، فإن ذلك يُعتبر بمثابة إساءة استخدام للمواد والمُعدات التي تحمل العلامة التجارية لمجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل".

الامتثال لمُدونة سلوك المُوردين



تحتفظ مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" بالحق في التحقق من الامتثال لمتطلبات مُدونة سلوك المُوردين الماثلة، على سبيل المثال عن طريق إجراء عمليات التقييم الذاتي والتدقيق سواءً من قبل المجموعة أو طرف ثالث. ويتعين على المُورّد السعي إلى تحقيق التطوير المستمر، مثلاً من خلال وضع أهداف قابلة للقياس تتعلق بالبيئة أو ظروف العمل أو التنوّج، وإعداد تقارير عن التقدم المُحرز بهدف تحقيق الاستدامة. وفي حالة الكشف عن حدوث خرق، يتولى المُورّد إعداد تقريرٍ عن الحادثة ويُقدّم خطة عمل للإجراء التصحيحي.

تعكس الشروط والأحكام الواردة في مُدونة قواعد السلوك الخاصة بالمُوردين الماثلة قيم مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" والتزامها تجاه عملائها والمجتمعات التي نخدمها وحماية البيئة. وبناءً عليه، يجب معالجة أي مخالفة أو خرق لهذه الشروط والأحكام. وسيؤدّي الإخفاق في معالجة أي مخالفة إلى قيام مجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" على الفور بإنهاء العلاقة التجارية، وذلك مع عدم الإخلال بأية حلول تعاقدية أخرى يحق للمجموعة اللجوء إليها.

الإبلاغ عن المخالفات



في حال إذا كنتم ترغبون في الإبلاغ عن انتهاكات قانونية مشتبه بها، أو أي انتهاكات لمُدونة قواعد سلوك المُوردين الماثلة، يمكنكم التواصل مع إدارة الامتثال التابعة لمجموعة DHL Group عبر الموقع الإلكتروني:

<https://group.dhl.com/incident-reporting-system>

التطوير المستمر



نُشجّع المُورّد على المبادرة بالاتصال بمجموعة "دويتشه بوست دي إتش إل" لاقتراح أفكار مبتكرة من شأنها الإسهام في زيادة التطوير الاجتماعي أو الاقتصادي أو البيئي. وتُقدر المجموعة تبادل الأفكار الجديدة، وتُبدي استعدادها لاستكشاف الفرص الجديدة بالاشتراك مع مُورّديها.