

مدونة قواعد سلوك الموردين من Nielsen (الإصدار الثاني)

ديسمبر 2016

تلتزم Nielsen بأعلى معايير النزاهة والمسؤولية الاجتماعية. كما تلزم الأطراف الأخرى التي نتعامل معها بتحقيق أعلى معايير النزاهة على نحو مماثل. تنص مدونة قواعد سلوك الموردين (يشار إليها باسم "المدونة") على المتطلبات العامة السارية على أي مورّد يقدّم بضائع أو خدمات إلى Nielsen. وقد تحتوي بنود عقد معين مبرم بين المورد و Nielsen على أحكام إضافية تنطبق على بعض الموضوعات نفسها. ليس من المقصود أن يحلّ أي نص في هذه المدونة محلّ أي أحكام أكثر تفصيلاً في عقد معين، وتطغى أحكام العقد في أي حالات تعارض بين هذه المدونة وأي حكم منصوص عليه في عقد معين. لا يُقصد بهذه المدونة أن تحل محل أي قانون. يتعين على الموردين الامتثال لكل القوانين واللوائح المعمول بها في كل ولاية قضائية يمارسون فيها أعمالهم.

توافقاً مع مدونة قواعد السلوك الخاصة باتتلاف المواطنة للصناعات الإلكترونية (EICC) والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة، تنبثق أحكام هذه المدونة من المعايير الدولية الأساسية لحقوق الإنسان التي تتضمن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة.

أ. العمالة

يلتزم المورّدون بضمان احترام حقوق الإنسان لصالح العمال، والتعامل معهم بكرامة واحترام وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان. يسري ذلك على جميع العمال بما في ذلك العمال المؤقتون والمهاجرون والطلاب والمتعاقدون والموظفون المباشرين وسائر أنواع العمال الآخرين.

تتضمن معايير العمل الإلزامية ما يلي:

1) حرية اختيار العمل - يُحظر استخدام العمل الإجباري أو الاستعبادي (بما في ذلك استعباد المدين) أو العمالة بالسخرة أو العمل القسري في السجون أو الرّق أو الاتجار بالبشر. يتضمن ذلك نقل الأشخاص أو إيواءهم أو تجنيدهم أو نقلهم أو استقبالهم عن طريق التهديد أو القوة أو الإكراه أو الاختطاف أو التحايل عليهم لأداء العمل أو تقديم الخدمات.

- كجزء من عملية التوظيف، يجب تزويد العمال بوصف لشروط العمل باللغة التي يتقنها المرشح للعمل. في حالة العمال المهاجرين، يجب تزويد العامل بوصف الشروط هذا قبل مغادرته بلده الأصلي.
- يجب أن تكون كل الأعمال طوعية كما يكون للعمال الحرية في مغادرة العمل أو إنهاء توظيفهم في أي وقت. للعمال الحرية في مغادرة مكان عملهم أو مسكنهم في حال عدم انخراطهم في العمل، ويجب ألا يخضعوا لقيود غير معقولة على حرياتهم الأساسية (على سبيل المثال، دخول الحمامات، وشرب المياه، إلخ).
- لا يجوز لأصحاب العمل أو الوكلاء الاحتفاظ بهويّات الموظفين أو وثائق الهجرة الخاصة بهم، مثل الهويّات أو جوازات السفر أو تصاريح العمل الصادرة عن جهات حكومية، أو تدميرها أو إخفاؤها أو مصادرتها أو إنكار حق الموظفين في الوصول إليها، ما لم يقتض القانون مثل هذه الأعمال.
- لا يلتزم العمال بدفع رسوم التوظيف المفروضة على أصحاب العمل أو الوكلاء أو غيرها من الرسوم ذات الصلة بتوظيفهم. في حال اكتشاف أن العمال هم من دفعوا هذه الرسوم، يلزم إعادة دفعها إلى العمال.

(2) العمال الصغار السن - يُحظر ممارسة عمالة الأطفال في أي مرحلة من مراحل سلسلة التوريد. يشير مصطلح "الطفل" إلى كل شخص ما دون سن الـ 15 أو دون سن إتمام التعليم الإلزامي أو دون الحد الأدنى لسن العمل في البلد، أيهما أكبر. تُحظر مزاولته من دون سن الـ 18 من العمال (العمال الصغار السن) أي عمل قد يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر، بما في ذلك نوبات العمل الليلية وساعات العمل الإضافية. يتعين على الموردين ضمان الإدارة المناسبة للعمال من الطلاب من خلال الاحتفاظ بسجلات الطالب على نحو مناسب والعناية الواجبة والصارمة بزملاء التعليم وحماية حقوق الطلاب وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها. ويتوجب على الموردين تقديم الدعم والتدريب المناسبين للعمال من الطلاب. في حال عدم وجود قانون محلي ذي صلة، يكون معدل أجور العمال من الطلاب والمتدربين والمتدربين الداخليين مساوياً على الأقل لمعدل أجور نظرائهم من العمال المبتدئين الذين يؤدون مهام مشابهة أو معادلة.

(3) ساعات العمل - يجب ألا تتجاوز عدد ساعات العمل الأسبوعية الحد الأقصى المنصوص عليه في القانون المحلي وألا تزيد عن 60 ساعة في الأسبوع، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، إلا في حالات الطوارئ أو الظروف غير الاعتيادية. يجب أن يُسمح للعمال بيوم إجازة واحد على الأقل كل سبعة أيام.

(4) الأجر والمزايا - يجب أن تتمثل المقابل المادي للعمال لقوانين الأجر المعمول بها كافة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وساعات العمل الإضافية والمزايا المقررة قانوناً. يلتزم الموردون بتعويض العمال مقابل ساعات العمل الإضافية وفقاً للقوانين المحلية. ولا يُسمح بأي اقتطاعات من الأجر كإجراء تأديبي. في كل فترة يصرف عنها راتب، يُقدم للعمال بيان أجر مفهوم وفي الوقت المناسب بحيث يتضمن معلومات كافية للتحقق من التعويض المناسب مقابل العمل الذي تم إنجازه. ويلتزم الموردون بالقانون المحلي بشأن استخدام العمالة المؤقتة والوافدة والخارجية.

(5) المعاملة الإنسانية - تُحظر معاملة العمال معاملة قاسية أو غير إنسانية، بما في ذلك التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي أو العقاب البدني أو الإكراه الذهني أو البدني أو الإساءة اللفظية؛ ويُحظر التهديد بممارسة أي من هذه المعاملات. ويجب تحديد السياسات والإجراءات التأديبية المؤيدة لهذه المتطلبات وإبلاغ العمال بها بصورة واضحة.

(6) عدم التمييز - يتعين على الموردين معاملة الموظفين بكرامة واحترام وتوفير بيئة عمل خالية من المضايقات والإساءة. لا يجوز للموردين الانخراط في ممارسات تعيين أو توظيف يكون التمييز فيها قائماً على سمات لا علاقة لها بأداء وظيفة العامل. يجب توفير مكان مناسب للعمال لممارسة الشعائر الدينية. إضافة إلى ذلك، يجب عدم إخضاع العمال أو العمال المحتملين لاختبارات طبية أو لفحوصات طبية بدنية يمكن استخدامها بطريقة تمييزية.

(7) حرية التنظيم - يلتزم الموردون باحترام حقوق جميع العمال، وفقاً للقانون المحلي، في تكوين النقابات العمالية من اختيارهم والانضمام إليها والتفاوض الجماعي والمشاركة في التجمعات السلمية، فضلاً عن احترام حقوق العمال في الامتناع عن مثل هذه الأنشطة. ويجب أن يكون العمال و/أو ممثلوهم قادرين على التواصل بحرية مع الإدارة ومشاركة أفكارهم ومخاوفهم معها في ما يتعلق بظروف العمل وممارسات الإدارة بدون خوف من التمييز أو الانتقام أو التهيب أو المضايقات.

ب. الصحة والسلامة

يُتوقع من الموردين تطبيق الممارسات السليمة المتعلقة بالصحة والسلامة في جميع نواحي العمل، بما في ذلك: السلامة المهنية (الحد من تعرض العمال لمخاطر محتملة تتعلق بالسلامة)؛ والتأهب لحالات الطوارئ (تنفيذ خطط الطوارئ وإجراءات الاستجابة، بما في ذلك تدريب العمال وتأهيلهم)؛ والوقاية من الأمراض والإصابات التي تقع في العمل والإبلاغ عنها؛ وممارسات الصحة الصناعية (مراقبة تعرض العمال للمواد الكيميائية والعوامل البيولوجية والفيزيائية والحد من تعرضهم لها)؛ والحد من العمل الذي يتطلب مجهودًا بدنيًا مفرطًا والحماية من استخدام الآلات الخطرة أو الثقيلة؛ والوصول إلى بيئة عمل نظيفة وآمنة (بما في ذلك مرافق الحمامات النظيفة والمياه الصالحة للشرب وإعداد الطعام الصحي)؛ وإبلاغ معلومات الصحة والسلامة بطريقة واضحة.

ج. البيئة

تلتزم Nielsen بمسؤولية اجتماعية وتؤدي دورها لحماية البيئة، ونشجع موردينا على حذو حذونا. نشترط على جميع موردينا الالتزام بجميع اللوائح والقوانين المعمول بها المتعلقة بالبيئة، بما في ذلك متطلبات التصريح والإبلاغ. يتعين على الموردين البحث عن أساليب فعّالة من حيث التكلفة لتحسين كفاءة الطاقة والحد من استهلاكهم للطاقة وتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة.

بالنسبة إلى موردي التصنيع، عليهم الالتزام أيضًا بما يلي: الوقاية من التلوث والحد من مصدره؛ والتعامل مع المواد الخطرة والمواد الكيميائية وتخزينها ونقلها واستخدامها والتخلص منها بطريقة آمنة؛ ومراقبة استخدام مياه الصرف الصحي والحد منه؛ ومراقبة انبعاثات الهواء والسيطرة عليها (بما في ذلك المواد الكيميائية العضوية المتطايرة، والأهباء الجوية، والمواد المسببة للتآكل، والجسيمات، والمواد الكيميائية المستنفدة للأوزون والمنتجات المصاحبة للاحتراق).

د. الأخلاقيات والنزاهة

يجب على الموردين ووكلائهم الالتزام بأعلى معايير الأخلاقيات، ومن بينها ما يلي:

1) العمل التجاري النزيه والأمانة في التعاملات

يلتزم الموردون بأعلى معايير النزاهة في جميع المعاملات التجارية. على الموردين احترام التقاليد والقواعد والممارسات ومدونات السلوك التي تنطبق على قطاع الأعمال الخاص بشركة Nielsen ونواحي ممارساتها في كل البلدان حيث يوفر المورد الخدمات لشركة Nielsen، بما في ذلك تلك المرتبطة بعملاء Nielsen والزملاء فيها والمحترفين الآخرين.

على الموردين أن يتبنوا سياسة عدم التسامح تجاه أي شكل من أشكال الرشوة والفساد والاختلاس والابتزاز وحظرها كافةً.

يجب أداء جميع تعاملات العمل بشفاافية وتسجيلها بدقة في الدفاتر والسجلات الخاصة بأعمال الموردين. ولا يجوز للموردين تقديم أي إعلانات خاطئة أو توفير معلومات أو بيانات خاطئة إلى Nielsen أو متصلة بأي معاملة أو أعمال تشمل Nielsen أو عملاءها. وهذا يشمل الإدلاء ببيانات وقائعية خاطئة أو تقديم بيانات مزيفة أو استخدامها. وعلى الموردين ألا يقبلوا إلا الأعمال التي يتميزون بالمهارات والخبرة المناسبة لأدائها. وعلى الموردين البقاء على اطلاع على الممارسات الخاصة بالمهنة لضمان السلوك الأخلاقي وتوفير منتجات وخدمات عالية الجودة إلى Nielsen وعملائها.

يجب تنفيذ إجراءات المراقبة والتنفيذ لضمان امتثال ممارسات عمل المورد للمتطلبات المذكورة أعلاه.

(2) حظر الرشوة

على الموردین الامتثال لكل القوانين المحلية والدولية السارية الخاصة بمكافحة الفساد، بما في ذلك القانون الأمريكي لمكافحة ممارسات الفساد الأجنبية وقانون الرشوة البريطاني. لا يجوز تقديم الرشوة أو غيرها من طرق الحصول على مزايا غير مستحقة أو غير مناسبة أو الوعد بها أو عرضها أو التصريح بها أو قبولها. يُحظر على الموردین أيضاً الوعد بأي شيء ذي قيمة أو عرضه أو التصريح به أو تقديمه أو قبوله بهدف الحصول على عمل أو الاحتفاظ به أو توجيه عمل إلى أي شخص، أو الحصول على ميزة غير مناسبة. كما تُحظر أيضاً الاكراميات لتسريع أداء عمل حكومي روتيني. ولا يجوز للموردین الاستعانة بأي جهات خارجية للقيام بأي عمل محظور على الموردین القيام به مباشرة وفقاً لما ورد أعلاه.

(3) الإفصاح عن المعلومات

يفصح عن المعلومات المتعلقة بالعمالة والصحة والسلامة والممارسات البيئية والأنشطة التجارية والهيكل والوضع المالي والأداء لدى الموردین وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها والممارسات السائدة في المجال. ولا يجوز للموردین تشويه الأنشطة عند إفصاحهم عنها.

(4) الملكية الفكرية

يتعين على المورد تنفيذ التدابير الوقائية الأمنية والحفاظ عليها، بما في ذلك التدابير الوقائية الإدارية والمادية والفنية المصممة لحماية أنظمة المعلومات من الوصول غير المصرح به، كما يتعين عليه إخطار Nielsen فوراً إذا كان يظن أن أنظمتهم تعرضت للاختراق بطريقة قد تسبب ضرراً لشركة Nielsen.

وعلى الموردین عدم استخدام المعلومات السرية والبيانات والمعلومات التجارية وحقوق النشر والعلامات التجارية الخاصة بشركة Nielsen إلا في حدود الطريقة المسموح بها بموجب العقود المبرمة مع Nielsen وحماية تلك المعلومات بدرجة مناسبة من العناية على أقل تقدير. كما لا يجوز للموردین اختلاس المعلومات التجارية أو العلامات التجارية أو أعمال الآخرين الخاضعة لحقوق النشر أو انتهاك أي منها. وعلى الموردین ألا يسيئوا استخدام الأسرار التجارية أو المعلومات الامتلاكية أو السرية المرتبطة بالآخرين، أو الكشف عن مثل هذه المعلومات لجهات خارجية غير مخول لها الاطلاع عليها. ويتوجب على الموردین إبلاغ Nielsen فوراً بأي استخدام غير مسموح به لبيانات Nielsen أو أسرارها التجارية أو علاماتها التجارية أو شعاراتها أو معلوماتها السرية من قبل المورد أو جهة خارجية.

(5) حماية الهوية وعدم الانتقام

على الموردین إما أن (1) يحتفظوا بخط ساخن للإبلاغ أو بإجراء مشابه يسمح للموظفين بالإبلاغ عن انتهاكات لهذه المدونة أو عن أي مخاوف مرتبطة بالنزاهة تطال عمالاً لصالح Nielsen، أو أن (2) يسمحوا لموظفيهم بالوصول إلى [خط الإبلاغ الساخن الخاص بـ Nielsen](#). ويتعين على الموردین الاحتفاظ ببرامج لضمان سرية المبلغين عن الفساد من الموردین والعمال وعدم الكشف عن هوياتهم وحمايتهم، ما لم يكن ذلك محظوراً بموجب القانون. وفي كلتا الحالتين، من واجب الموردین إبلاغ Nielsen على الفور بأي معلومات أو ادعاءات يتلقونها بشأن انتهاك مدونة قواعد السلوك هذه. وعلى المورد أيضاً إبلاغ Nielsen على الفور في حال علم بقيام أي موظف أو جهة خارجية برفع أي دعوى أو شكوى ضد Nielsen. يجب أن تتم كل عمليات إبلاغ Nielsen عبر Integrity@Nielsen.com أو <https://nielsen.tnwreports.com/>

(6) توفير المعادن المناسبة

يجب أن يتبنى الموردون سياسة للتأكد تماماً من أن المعادن المستخدمة في المنتجات المصنعة لا تمول مرتكبي الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان أو تعود بفائدة مباشرة أو غير مباشرة عليهم. على الموردین ممارسة العناية الواجبة في تحديد مصدر وتسلسل العهدة لهذه المعادن وإتاحة تدابير العناية الواجبة للعملاء بناءً على طلب العميل.

¹ تعريف المبلغ عن الفساد: أي شخص يفصح عن قيام أحد الموظفين أو المسؤولين في الشركة أو موظف حكومي أو هيئة رسمية بسلوك غير لائق.

7) الخصوصية وحماية البيانات

يتعين على الموردّين الحفاظ على السياسات والإجراءات الداخلية المُعدّة بطريقة مناسبة لحماية البيانات المقدّمة من Nielsen أو التي حصل عليها الموردّ نيابةً عن Nielsen أو عملائها ("بيانات Nielsen"). وعلى الموردّين الامتثال للقوانين السارية المتعلقة بالخصوصية وحماية البيانات وأمن المعلومات والمتطلبات التنظيمية والقضائية المتعلقة بجمع بيانات Nielsen أو تخزينها أو معالجتها أو نقلها أو الإفصاح عنها. ويتعين على الموردّين تنفيذ اتفاقيات نقل البيانات المناسبة المبرمة مع Nielsen بأي شكل تلّزم Nielsen أو عملاؤها بموجب القوانين السارية بتنفيذه مع مقدمي الخدمات أو باتباعه مع المتعاقدين من الباطن. وعلى الموردّ تقديم إخطار بمدة لا تقل عن 30 يوماً إلى Nielsen قبل إشراك أي متعاقد جديد من الباطن لمعالجة بيانات Nielsen، كما يتعين عليه الحصول على موافقة Nielsen قبل السماح للمتعاقد من الباطن بمعالجة بيانات Nielsen.

8) تضارب المصالح

على الموردّين تجنب أي وضع أو علاقة قد تنطوي على تضارب غير ملائم للمصالح أو ما قد يبدو أنه يشكل تضارباً مع مصالح Nielsen. على الموردّين ألا يمنحوا أو يقدموا هدايا أو استضافة أو وسائل ترفيه مفرطة لأي موظف في Nielsen أو فرد من أفراد عائلة أي موظف في Nielsen. ويجب ألا يولي موظفو Nielsen وأفراد عائلتهم أي اهتمام اقتصادي كبير بأي كيان يمارس أعمالاً مع Nielsen، وعلى الموردّين أن يتجنبوا أي علاقات فيها تضارب أو ما يبدو أنه تضارب مع موظفي Nielsen.

هـ. نظام الإدارة

على الموردّين اعتماد أو تأسيس نظام إدارة مصمّم لضمان ما يلي:

- 1) الامتثال للقوانين السارية واللوائح ومتطلبات العميل المتعلقة بالمنتجات والعمليات الخاصة بالموردّ؛
- 2) التوافق مع هذه المدونة؛
- 3) وتحديد المخاطر التشغيلية المتعلقة بهذه المدونة والتخفيف من حدتها. ومن شأن هذا الإجراء أيضاً أن يُسهّل التطوير المستمر.

و. التغييرات التي تطرأ على مدونة قواعد السلوك

تحتفظ Nielsen بحقها في تحديث متطلبات مدونة قواعد سلوك الموردّين من Nielsen أو تعديلها أو تغييرها، وعلى الموردّين قبول هذه التغييرات والتصرف وفقاً لها. لا يُعتبر أي شيء وارد في أي مستندات يصدرها الموردّون على أنه يعدل أو يغيّر أي جزء من هذه المدونة.