



مدونة السلوك  
الخاصة بالموردين  
مجموعة MELITTA



# مقدمة

3

إبرام المعاملات التجارية بصورة أخلاقية والالتزام بالسلوك الرشيد هما أساس النجاح طويل الأمد لشركتنا. كما أن هذه الوسائل تساعدنا في التعبير عن قيمنا ومعتقداتنا. ومن ثم، نتوقع من موردينا أيضاً تطبيق هذه المبادئ، والالتزام بالمعايير المنصوص عليها في مدونة سلوك الموردين ودعم الالتزام بها في سلسلة التوريد بأكملها.

والإطار المرجعي في ذلك الصدد هو إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان، والمبادئ التوجيهية للشركات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGP)، واتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO).

مدونة سلوك الموردين هذه موجهة إلى جميع الموردين، فهي جزء من عقود الموردين وشروط الشراء الخاصة بنا. حيث تستند إلى إعلان مبادئ التنمية المستدامة وكذلك مدونة السلوك في شركة Melitta.

تنطبق مدونة سلوك الموردين على جميع الشركات وأقسام الشركات التابعة لمجموعة Melitta وفقاً للمادة 15 من قانون الشركات المساهمة. وفيما يلي، فالمقصود بشركة Melitta كل أقسام الشركة المسؤولة عن إبرام العقد وتنفيذه.

# المحتوى

مقدمة.....	3
نهجنا.....	4-5
<b>I. المعايير الأخلاقية.....</b>	6-7
1. الالتزام بالقانون الساري واحترام حقوق الإنسان.....	6
2. المنافسة العادلة وإبرام	
الممارسات التجارية بطريقة أخلاقية.....	6-7
<b>II. معايير العمل والمعايير الاجتماعية.....</b>	8-12
1. لا يُسمح بعمل الأطفال.....	8
2. الحماية الخاصة للشباب.....	8
3. لا يُسمح بالعمل القسري.....	8
4. لا يُسمح بالتمييز، أو العنف، أو التحرش.....	9
5. الدفع العادل.....	10
6. مواعيد العمل المناسبة.....	10-11
7. الصحة والسلامة المهني.....	11
8. حرية التجمع وكذلك مفاوضات التعريفه.....	12
9. لا يوجد عمل غير مستقر.....	12
<b>III. المعايير البيئية.....</b>	13
<b>IV. إجراءات تقديم الشكوى.....</b>	14

# نهجنا

في حالة انتهاك المعايير المنصوص عليها في مدونة سلوك الموردين يجب على المورد المعني وضع خطة عمل والتنسيق على الفور مع شركة Melitta للتعامل مع التأثيرات المعنوية لوقف الانتهاكات أو تقليلها لأدنى حد ممكن.

فيما يتعلق بالتحديات المنصوص عليها في سلسلة التوريد، يمكن لشركة Melitta بدء حوار بناء مع المورد المعني. إنهاء علاقة العمل أو العقد مع المورد تعتبر الحل الأخير. وقد يحدث ذلك على وجه الخصوص إذا حدث انتهاك خطير لمدونة سلوك الموردين أو في حالة انعدام الرغبة على اتخاذ التدابير اللازمة للوفاء بالمعايير المنصوص عليها في مدونة سلوك الموردين هذه.

يجب على كل شركة الالتزام في المقام الأول بالمتطلبات القانونية المطبقة في بلدها.

وفي البلدان التي تتعارض فيها القوانين واللوائح المحلية مع مدونة سلوك الموردين الخاصة بشركة Melitta أو تنص على مستوى أقل من الحماية، يجب على الموردين التوصل إلى طرق لتوفير أعلى مستوى من الحماية للموظفين وكذلك ضمان الامتثال للحد الأدنى من الالتزامات البيئية على النحو المنصوص عليه في إعلان مبادئ التنمية المستدامة المطبق في مجموعة Melitta.

تستهدف شركة Melitta إجراء المزيد من الفحوصات لأسباب التأثيرات السلبية على حقوق الإنسان، وخصوصًا عند التوريد من المناطق أو الصناعات التي تنطوي على مخاطر عالية. لتجنب مثل هذه التأثيرات السلبية على حقوق الإنسان بصورة فعّالة والتعامل معها، فإن شركة Melitta تحرص على اتباع العناية الإلزامية وتقوم بتطوير أنظمة الإدارة، والمبادئ التوجيهية، والعمليات الضرورية. تحتفظ شركة Melitta بالحق في التحقق من الامتثال للمعايير المنصوص عليها في مدونة سلوك الموردين بعدة وسائل، من بينها عمليات التدقيق التي يمكن أن تكلف بها أيضًا شركات تدقيق مستقلة. وتُجرى عمليات التدقيق هذه خلال ساعات العمل العادية بناءً على إشعار مسبق مناسب.

4

تتحقق شركة Melitta من فعالية تحليل المخاطر ومن الالتزام بالتدابير الوقائية لمرة على الأقل سنويًا كما تُجرى الفحص كذلك بصورة مخصصة في مواقف الخطر.

مدونة سلوك الموردين تمثل إطارًا ملزمًا لإبرام المعاملات التجارية بصورة أخلاقية وانتهاج السلوك المسؤول والتمثال للقواعد من قبل موردينا. يجب على موردينا ضمان الالتزام بالقيم والمبادئ المحددة في مدونة السلوك الخاصة بالموردين مع شركائهم التجاريين. وللقيام بذلك، يمكن لموردينا الاعتماد على مدونة السلوك الخاصة بهم إذا كانت تعكس معايير مدونة سلوك الموردين الخاصة بشركة Melitta بشكل كامل.

5



# I. المعايير الأخلاقية

يجب على جميع الموردین تجنب المواقف التي قد تتعارض فيها مصالحهم الشخصية أو مصالح موظفيهم مع مصالح شركة Melitta. وينطبق ذلك بشكل خاص على العلاقات المالية، أو العائلية، أو الشخصية الحميمة مع المنافسين، والعملاء، والموردین، وشركاء الأعمال. يجب على الموردین إبلاغ شركة Melitta عن تضارب المصالح المحتمل. يتعامل موردونا مع المعلومات الداخلية لمجموعة شركات Melitta بسرية ويحمون أسرار العمل.

يجب الحفاظ على حماية البيانات الخاصة بكل فرد وسرية المعلومات غير العامة حتى بعد انتهاء علاقة العمل مع شركة Melitta.

يحمي موردونا البيانات الشخصية ويمتثلون لقوانين حماية البيانات الوطنية والدولية. كما يضمنون سرية وسلامة المعلومات والبيانات التي تتم معالجتها وحمايتها من الوصول إليها.

ويحترم جميع الموردین حقوق الملكية الفكرية الخاصة بالأطراف الأخرى (مثل براءات الاختراع، والتصميمات، والعلامات التجارية، وحقوق التأليف والنشر، والمعارف المحمية). ويُستبعد أي استخدام غير مصرح به.

7

## 1. الالتزام بالقوانين السارية واحترام حقوق الإنسان

يلتزم موردونا في جميع الأوقات بالقوانين واللوائح المعمول بها في البلدان التي يعملون فيها. وينطبق ذلك بغض النظر عما إذا كانت السلطات الحكومية تتحقق من هذا الامتثال.

بالإضافة إلى ذلك، يحترم موردونا حقوق الإنسان ويلتزمون بها على النحو المنصوص عليه في الإعلان العام لحقوق الإنسان، ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) بالإضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية (ICESCR).

## 2. المنافسة العادلة والمعاملات التجارية الأخلاقية

يتعامل موردونا مع شركائهم التجاريين والأطراف الأخرى بشكل عادل ويدعمون المنافسة العادلة والحقيقية. حيث لا يتسامحون مع الفساد أو منح أو تلقي مزايا غير مبررة أياً كان نوعها. حيث يتخذون التدابير المناسبة لمكافحة الفساد بناءً على التوصيات المنصوص عليها في المبادئ التوجيهية الحالية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات بوصفها توجيهاً لهم.

لا يمنح موردونا أي مزايا لموظفي شركة Melitta أو ممثليها أو لممثلي السلطات الحكومية التي قد تؤثر بشكل غير لائق على القرارات التجارية أو الرسمية. حيث يجب افتراض ذلك على وجه الخصوص إذا كانت طبيعة هذه الميزة ونطاقها قد تؤثر بشكل غير مسموح به على تصرفات وقرارات العمل الخاصة بالشخص الذي يحصل عليها.

وبطبيعة الحال، لا يُسمح بالاستعانة بأي طرف آخر، مثل الوسطاء، أو الجهات الراعية، أو الوكلاء أو غيرهم من الوسطاء للتحايل على هذه القاعدة. وقد تدرج الدعوات والهدايا إلى هذه المزايا غير المسموح بها إذا تجاوزت المقدار العادي والمقبول. ويسري ذلك بشكل خاص عندما يكون من المحتمل أن تؤثر طبيعة مثل هذه الميزة ومداهها على الإجراءات والقرارات بشكل غير عادل. ويجب توخي الحرص البالغ، ولا سيّما عند التعامل مع الموظفين العموميين، حيث إن المتطلبات القانونية في هذا الصدد تكون صارمة للغاية.

6

## II. معايير العمل والمعايير الاجتماعية

4. لا يُسمح بالتمييز، أو العنف، أو التحرش

يعامل موردونا جميع الموظفين باحترام وكرامة. حيث يضمنون أن الموظفين لن يتعرضوا للعنف، أو المضايقة، أو المعاملة غير الإنسانية أو المهينة في مكان العمل، ولا للتهديدات بالعنف والشتائم، بما في ذلك العقاب الجسدي، أو الإساءة اللفظية، أو الإساءة الجسدية، أو الجنسية، أو الاقتصادية، أو النفسية، أو الإكراه العقلي أو الجسدي أو غير ذلك من أشكال المضايقات أو يتعرضوا للتهيب.

يتعهد موردونا أيضًا بعدم انتهاج التمييز أو إقصاء أي شخص بسبب الجنس، أو النوع، أو العمر، أو الدين، أو المعتقد، أو الأصل، أو الخلفية الاجتماعية، أو الإعاقة، أو النسب، أو الجنسية، أو العضوية في النقابات العمالية أو غيرها من المنظمات القانونية، أو الانتماء السياسي، أو الرأي (طالما أنه يستند إلى المبادئ الديمقراطية)، أو التوجه الجنسي، أو المسؤوليات العائلية، أو الحالة الاجتماعية، أو الحمل، أو الحالة الصحية، أو غير ذلك من الأشياء.

يضمن موردونا الالتزام بالمساواة والمعاملة العادلة في عمليات التوظيف والتعيين. في ذلك الصدد، تنطبق اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 100، ورقم 111، ورقم 159.

9

1. لا يُسمح بعمل الأطفال

يتعهد موردونا بعدم توظيف الأطفال الذين لم يبلغوا الحد الأدنى المنصوص عليه قانونًا لسن نهاية التعليم الإلزامي بعد، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر، حيث ينص القانون على منع عمل الأشخاص الذين يقل عمرهم عن 15 عامًا، ما لم تنطبق بعض الاستثناءات التي أقرتها منظمة العمل الدولية. وفي إطار عملية التوظيف، يستخدم موردونا آليات موثوقًا بها للتحقق من العمر. تنطبق كلتا اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 148 و182 وكذلك توصية منظمة العمل الدولية رقم 146.

2. الحماية الخاصة للشباب

يضمن موردونا أن الشباب لا يعملون في فترات الليل، وأن طبيعة العمل الموكلة إليهم لا تعرض صحتهم أو موهم للخطر، وأن ساعات العمل لا تؤثر على الالتحاق بالمدارس، أو المشاركة في التدريب المهني المعترف به أو برامج التدريب المستمر. وفي ذلك الصدد تسري اتفاقتنا منظمة العمل الدولية رقم 79 ورقم 142.

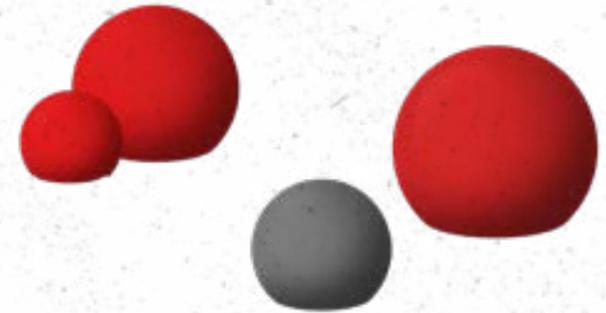
3. لا يُسمح بالعمل القسري

لا يُسمح لموردونا باستخدام أي شكل من أشكال الاستعباد، أو العمل القسري، أو الإكراه على العمل لرد الدين، أو الاتجار بالبشر، أو العمل غير التطوعي، بما في ذلك العمل القسري الذي تفرضه الحكومة، سواءً بأنفسهم أو من خلال شركاء العمل. كما لا يُسمح كذلك بعمل السجناء.

يلتزم موردونا بالمبادئ الدولية للتوظيف العادل، بما في ذلك مبادئ الدفع الخاصة برب العمل (يجب أن يتحمل المورد مصروفات عملية التوظيف والتعيين بأكملها حصريًا باعتباره رب العمل) كما يطلبون نفس الشيء من شركائهم في التوظيف.

يمنح موردونا الموظفين الحق في ترك وظيفتهم وإنهاء عقد العمل الخاص بهم إذا أبلغوا رب العمل خلال الفترة الزمنية التي نصَّ عليها القانون الوطني. وفي ذلك الصدد تسري اتفاقتنا منظمة العمل الدولية رقم 29 ورقم 105.

8



#### 7. الصحة والسلامة المهنية

يضمن موردونا توفير الحق في الاستمتاع بظروف عمل وظروف معيشة صحية للموظفين والمجتمعات المحلية. وفي ذلك الصدد، يتمتع الأشخاص المعرضون للخطر، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، الشباب، والحوامل، والأمهات، والمصابون بإعاقة بحماية خاصة.

يلتزم موردونا بقوانين الصحة والسلامة الوطنية المطبقة في مكان العمل أو يلتزمون بالمعايير الدولية، أيهما يوفر مستوى أعلى من الحماية. حيث يتخذون تدابير فعالة لمنع وقوع حوادث، أو إصابات، أو أمراض لموظفيهم أثناء العمل، أو في إطار العمل، أو ناجمة عن العمل.

يوفر موردونا تجهيزات حماية شخصية (PPE) فعالة وكافية مجاناً لجميع الموظفين عند الاقتضاء، مع مراعاة احتياجات الفئات المختلفة من العمال، مثل الحوامل والمرضعات.

يوفر موردونا الرعاية والمرافق الصحية المناسبة مهنيًا، ويضمنون حصول جميع الموظفين على فرص متساوية لاستخدامها. الخدمات الصحية (بما في ذلك التأمين) يجب أن تلبى المصالح والاحتياجات المختلفة لجميع الأجناس.

يضمن موردونا توفير إمكانية الحصول على مياه الشرب الآمنة والنظيفة، وتوفير مناطق لتناول الطعام والاستراحة، ومرافق لإعداد الطعام وتخزينه، وعدد كافٍ من المراحيض الآمنة والمنفصلة لجميع الأجناس. في ذلك الصدد، تسري اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 وكذلك توصية منظمة العمل الدولية رقم 164.

11

#### 5. الدفع العادل

يوافق موردونا على دفع الحد الأدنى القانوني للأجور على الأقل أو دفع الأجور المتعارف عليها في مجال الصناعة المعني على النحو الذي يتم تحديده في المفاوضة الجماعية على التعريفة، أيهما كان أعلى. وينطبق حساب الأجور على ساعات العمل العادية. ويجب عمومًا إبرام عقود العمل كتابيًا.

يقوم موردونا بدفع الأجور بانتظام، وفي المواعيد المحددة، وبشكل موثوق به وبالكامل باستخدام وسائل الدفع القانونية. يوفر موردونا لموظفيهم الإعانات الاجتماعية التي يحق لهم الحصول عليها بموجب القانون، دون أن يؤثر ذلك بالسلب على رواتبهم، أو مستواهم الوظيفي، أو مناصبهم، أو فرصهم في الترقية. يقوم رب العمل بتعويض مصروفات معدات العمل التي يدفع الموظفون ثمنها بالكامل.

يضمن موردونا أن الموظفين المهاجرين والمحليين يُكَلَّفون بنفس المهام، ولديهم نفس المؤهلات، ويحصلون على نفس الأجور. تسري اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 26 ورقم 131 في ذلك الصدد.

#### 6. مواعيد العمل المناسبة

يلتزم موردونا بألا يعمل موظفهم لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع. وتراعى الاستثناءات التي أقرتها منظمة العمل الدولية.

يُفسَّر موردونا القوانين الوطنية المطبقة، أو معايير الصناعة المعنية، أو الاتفاقيات الجماعية على الأجور ضمن الإطار الدولي الذي وضعته منظمة العمل الدولية.

ولا يعمل موردونا لساعات إضافية إلا في حالات استثنائية وعلى أساس تطوعي. ويجب ألا يؤدي ذلك إلى زيادة كبيرة في مخاطر وقوع حوادث مهنية، ولا يُسمح بأي حال من الأحوال بتجاوز الحدود المفروضة بموجب التشريعات القانونية الوطنية.

يمنح موردونا موظفيهم الحق في الحصول على فترات راحة في كل يوم عمل والحق في الحصول على يوم إجازة على الأقل كل سبعة أيام، ما لم تنطبق استثناءات من الاتفاقيات الجماعية للأجور. في ذلك الصدد، تسري اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 1 ورقم 14 كما تسري توصية منظمة العمل الدولية رقم 116.

10

# III. المعايير البيئية

نتوقع من موردينا أن يتعاملوا مع مسؤوليتهم تجاه حماية البيئة بجدية.

ويشمل ذلك، بشكل خاص الحفاظ على التأثير البيئي لعمليات الإنتاج عند أدنى مستوى ممكن، وتطوير عمليات جديدة لحماية البيئة وتصميم منتجات جديدة بطريقة تُحافظ على الموارد الطبيعية وتتيح استخدامها بكفاءة. يجب أن يسعى الموردون دائماً لتحقيق أعلى مستويات السلامة والجودة لمنتجاتهم.

يلتزم موردينا بالامتثال للقوانين الوطنية ذات الصلة. علاوة على ذلك، تسري الاتفاقيات البيئية التالية:

- اتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق بتاريخ 2013
- اتفاقية ستوكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة بتاريخ 2004
- اتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود بتاريخ 1989

يلتزم موردينا بتحديد الآثار البيئية لعملياتهم واتخاذ التدابير المناسبة لمنع، وتخفيف، وإزالة الآثار السلبية الواقعة على المجتمعات والمقيمين بها وعلى الموارد الطبيعية في المناطق المحيطة بهم، وكذلك على المناخ والبيئة بشكل عام.

يتعهد موردينا بعدم التسبب في تلوث ضار للتربة، والمياه، والهواء أو انبعاثات ضارة وتجنب الاستهلاك المفرط للمياه.

كما يتعهدون بعدم المشاركة في عمليات الإخلاء القسري غير القانونية والانتزاع غير القانوني للأراضي، والغابات، والمساحات المائية. ويحترم موردينا أصحاب الحقوق الذين يحتاجون بشكل خاص إلى الحماية الخاصة، مثل الشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية.

8. حرية التجمع والمفاوضات الجماعية على الأجور

يحترم موردينا حقوق الموظفين في تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها - وحقوقهم في عدم القيام بذلك - وفي التفاوض الجماعي الحر والديمقراطي على التعريفة.

لا يتم التمييز ضد أي موظف لدى موردينا بسبب عضويته في إحدى النقابات. في ذلك الصدد تسري اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87، ورقم 98، ورقم 135 وكذلك توصية منظمة العمل الدولية رقم 143.

9. لا يُسمح بالعمل غير المستقر

يجب على موردينا التأكد من أن عمليات التوظيف وعلاقات التوظيف الخاصة بهم لا تؤدي إلى زعزعة الأمن والتسبب في أي ضرر اجتماعي أو اقتصادي لموظفيهم. علاوة على ذلك، فإنهم يضمنون تنفيذ العمل بموجب علاقة عمل معترف بها وموثقة وبما يتوافق مع القوانين، أو الأعراف، أو الممارسات الوطنية المعمول بها وفقاً لمعايير العمل الدولية، أيهما يوفر حماية أعلى.

قبل إبرام عقد عمل، يعمل موردينا على إمداد الموظفين بمعلومات مفهومة بلغتهم الأم ويتأكدون من أنهم على دراية بحقوقهم، ومسؤولياتهم، وظروف عملهم، بما في ذلك ساعات العمل، والأجور، وشروط الدفع بلغتهم الأم.

لا يُسمح لموردينا باستخدام علاقات العمل عمداً بطريقة لا تتوافق مع الغرض الفعلي للقانون. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، (أ) علاقات التدريب أو برامج التدريب التي لا تهدف إلى نقل المهارات أو الحصول على وظيفة، و(ب) العمل الموسمي أو العمل المؤقت، إذا كان الهدف منها إلغاء حماية الموظفين.

## IV. إجراءات تقديم شكوى

تنطبق مدونة سلوك الموردين هذه على جميع مورديننا.

ومن ثم، إذا اشتبه أحد الموردين في قيام أحد موظفيه أو شركائه التجاريين بانتهاك مدونة سلوك الموردين، فيجب عليه إبلاغ شركة Melitta على الفور.

وإذا أُجري تدقيق على أعمال الشركة، فإن المورد ملزم بالتعاون الكامل مع شركة Melitta.

نشجّع شركاءنا في العمل على مواجهة تحديات الامتثال للمدونة، وجوانب المعاملات التجارية غير الأخلاقية بشكل علني داخل شركاتهم ومع شركائهم التجاريين. ويُسمح للأفراد، مثل الموظفين العاملين لدى الموردين أو الأطراف الأخرى، بالإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة لمدونة سلوك الموردين هذه إلى مكتب الامتثال التابع لشركة Melitta.

بالإضافة إلى ذلك، يُمكن لأي فرد الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه بها لقيم ومبادئ مدونة سلوك الموردين بشكل سري ومجهول الهوية باستخدام قنوات الإبلاغ عن الامتثال المعنية لدى شركة Melitta ([www.speakupfeedback.eu/web/melittaexternal](http://www.speakupfeedback.eu/web/melittaexternal)).





[www.melitta-group.com](http://www.melitta-group.com)

هيئة التحرير

نشر بمعرفة مجموعة شركات Melitta Bentz KG

قسم التحرير للتواصل والاستدامة، 88 Marienstraße في 32425 ميندن،

رقم الهاتف: +49 571 40 46-0، رقم الفاكس: +49 571 40 46-499، البريد الإلكتروني: [due.diligence@melitta.de](mailto:due.diligence@melitta.de)

الصورة DAQ، برشلونة / التصميم Dreiquartel، ميونخ

© مجموعة شركات Melitta Bentz KG 2022