



HYATT®

## مدونة قواعد سلوك الموردين

إن هدفنا في حياة هو الاهتمام بالناس لكي يقدموا أفضل ما عندهم. إن هذا الهدف يدلنا على الطريقة التي يجب أن ندير بها أعمالنا بحيث نكون قادرين على الاهتمام بزملائنا وزوارنا وملاكنا وشركائنا ومجتمعاتنا. إن مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات العمل المطبقة لدى حياة والمبادرات البيئية والاجتماعية والحوكومية التي قامت بإطلاقها توفر إطار عمل لاتخاذ قرارات عمل أخلاقية ومسؤولة.

يلعب موردونا دوراً هاماً في مساعدتنا على الوصول إلى هدفنا. في حين أننا ندرك أن موردينا قد يقوموا بوضع معايير على أساس فردي، فإننا نفضل أن نقوم بالأعمال مع الموردين أيضاً كان حجمها وضمن أي مجال بشرط التقيد بالمعايير والمبادئ الأساسية المذكورة في مدونة قواعد سلوك الموردين ("المدونة"). إن خرق هذه المدونة يمكن أن يعرض علاقة العمل بين أي مورد وحياة للخطر ويمكن أن يؤدي إلى إنهاء العلاقة.

يتوقع أن يكون لدى الموردين أنظمة إدارة ملائمة وأن يقوموا باتخاذ الخطوات الضرورية لتطبيق هذه المدونة، بما في ذلك توفير الشفافية فيما يخص سياساتهم وممارساتهم وآليات تبليغ موظفيهم ومورديهم بهذه الممارسات. نحث موردينا على إلزام موردتهم بهذه المعايير.

تحتفظ الحياة بحقها في تعديل أو تغيير هذه المدونة عند بروز أي مشاكل جديدة تتطلب اتخاذ إجراءات من قبل الموردين. يرجى الاطلاع على آخر نسخة عن المدونة عبر الدخول على الرابط التالي [Hyatt.com/SupplierCodeOfConduct](https://www.hyatt.com/SupplierCodeOfConduct). يتوقع أن يقوم الموردون بمراجعة ممارساتهم على الأقل بشكل سنوي ويجوز للحياة أن ترجع لأي مورد للتأكد ما إذا كانت ممارساته تتوافق مع هذه المدونة.

بالإضافة إلى التطلعات المذكورة في هذه المدونة، تسعى حياة للعمل مع الموردين الذين يبذلون جهوداً تتلاءم مع مبادرات حياة البيئية والاجتماعية والحوكومية. يمكن الاطلاع على المزيد من المواضيع والتعاريف المرتبطة بجهود حياة المسؤولة لتحديد المصادر ضمن بيان وضع إدارة سلسلة التوريد الموضوع من قبل حياة والمتوفر على الرابط [Hyatt.com/WorldOfCare/Statements](https://www.hyatt.com/WorldOfCare/Statements).

لأغراض هذا المستند يعني مصطلح "موردين" أي شركة أو مؤسسة أو كيان آخر يقوم ببيع أو يسعى إلى بيع سلع أو خدمات إلى حياة. يتم استخدام مصطلح "حياة" في هذا المستند للإشارة إلى شركة فنادق حياة وشركاتها الفرعية. تعمل حياة أيضاً مع الملاك وأصحاب الامتيازات من فنادق حياة على إطلاع موردتهم على المعايير المذكورة في هذه المدونة.

### الالتزام

يجب أن يلتزم الموردون بكافة القوانين واللوائح الوطنية والمحلية، بما في ذلك تلك المرتبطة بالعمل والصحة والسلامة والبيئة والأخلاقيات والرفق بالحيوان. يتوقع أن يقوم الموردون بإطلاع جهة الاتصال التي تتواصل مع حياة أو مدير سلسلة التوريد على أي حالات إخلال خطيرة أو ادعاءات بعدم الالتزام أو تحقيقات من قبل السلطات في عدم الالتزام فيما يخص أي سلع أو خدمات يقوم المورد بتوفيرها لحياة والتي يمكن أن يكون لها أثر جوهري على قدرة أي مورد على توفير السلع والخدمات إلى فندق أو مؤسسة تابعة لحياة بشكل يتوافق مع هذه المدونة.

### حقوق الإنسان والعمالة

يجب على الموردين الاعتراف والالتزام بالتقيد بحقوق الإنسان الخاصة بالعمال والتعامل معهم بصورة كريمة ومحترمة. تحت حياة الموردين على ضم المعايير المذكورة في المدونة الأساسية لميثاق إعلان حقوق الإنسان العالمي والميثاق العالمي للأمم المتحدة والمساءلة الاجتماعية الدولية والمبادرة التجارية الأخلاقية للمدونة.

### **حرية اختيار الوظيفة**

إن شركة فنادق حياة تدعم معايير العمل القسري الخاصة بتحالف الضيافة المستدام وهي تتوقع أن يتقيد الموردون بهذه المعايير بحيث: (1) يجب أن يكون لدى كل عامل الحرية في الانتقال؛ (2) يجب ألا يدفع أي عامل لتولي أي عمل؛ (3) يجب ألا يكون أي عامل مدين أو مكره على القيام بعمل. يجب عدم اللجوء إلى العمل القسري أو بالاستعباد أو بالسخرة أو العمل في سجن بصورة غير طوعية، ويجب أن يكون للعمال الحرية في إنهاء عملهم بعد توجيه إشعار معقول بهذا الخصوص. العمال غير مطالبين بالتخلي عن الرقابة على الهويات أو الجوازات أو تصاريح العمل الصادرة عن الحكومة كشرط للتوظيف.

### **عمالة الأطفال**

يجب على الموردين عدم اللجوء إلى عمالة الأطفال في أي مرحلة من مراحل العمل لحساب حياة. في حال عدم تعريف الحد الأدنى لسن التوظيف في أي اختصاص قضائي، يعني مصطلح "الطفل" أي شخص تحت سن الـ 15 عاماً أو تحت سن إكمال التعليم الإلزامي أو تحت الحد الأدنى لسن التوظيف في الاختصاص القضائي. تطلب حياة من الموردين ومقاوليهم (الموردين من الباطن) تطبيق كافة القوانين السارية التي تحكم الحد الأدنى لسن التوظيف ونوع العمل الذي يمكن القيام به.

### **عدم التمييز**

يتوقع أن يتقيد الموردون بشكل كامل بالقوانين واللوائح الوطنية والمحلية الخاصة بكافة الإجراءات المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك التوظيف والتعيين والمهام والترقية. يشمل ذلك القرارات الخاصة بالتعويضات والمنافع والانتقالات والتدريب. تصدر الإجراءات المتعلقة بالموظفين بصرف النظر عن العقيدة أو العرق أو اللون أو السن أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الإثنية أو التوجهات الدينية أو السياسية أو الوضع الصحي أو الحمل أو عضوية النقابات أو الوضع العائلي أو أي وضع آخر محمي بالقانون.

### **المعاملة الإنسانية**

يجب ألا يكون هناك أي معاملة غير إنسانية، بما في ذلك أي تحرش جنسي أو استغلال جنسي أو عقوبة جسدية أو إكراه عقلي أو جسدي للعمال أو تهديد بأي من هذه الأفعال. يجب ألا تساهم أي أنشطة في أي استغلال بشري، بما في ذلك الإتجار بالبشر والاستغلال الجنسي.

### **الأجور**

يجب أن تكون التعويضات التي تدفع للعمال متوافقة مع قوانين الأجور المحلية السارية، بما في ذلك تلك المتعلقة بأدنى حد للأجور وساعات العمل الإضافي والمنافع الملزمة قانونياً.

### ساعات العمل

يجب ألا تتجاوز ساعات العمل خلال أسبوع العمل أقصى عدد ساعات عمل محدد وفقاً للقانون النافذ أو أي اتفاقية جماعية سارية. يجب ألا تكون ساعات العمل الإضافي بالإكراه ويجب أن يتم دفع تعويض إضافي بخصوصها وفقاً للقانون.

### حرية الانتساب

تشكل الاتصالات المفتوحة والتعامل المباشر بين العمال والإدارة أفضل الطرق وأجداها في حل المشاكل المتعلقة بمكان العمل والتعويض. يحترم الموردون حقوق العمال في حرية الانتساب، بما في ذلك حق الانتساب لأي نقابة عمال أو أي مؤسسة مشابهة والتواصل بدون أي قيد مع الإدارة فيما يخص شروط العمل دون أي خوف من الانتقام أو التهيب أو المضايقة.

### الصحة والسلامة

يتوقع أن يقوم الموردون بإعطاء الأولوية لسلامة ورفاهية موظفيهم وعمالهم والعامّة. يتحمل الموردون المسؤولية عن المحافظة على بيئة عمل سليمة وصحية وعن ضمان سلامة وصحة الناس والمجتمعات التي يمكن أن تتأثر بمنتجات أو خدمات المورد. يجب أن يلتزم الموردون بكافة القوانين واللوائح والقواعد التي تحكم الصحة والسلامة المهنية للموظف ضمن الاختصاص القضائي الذي يعمل فيه. يقوم الموردون بتحميل ممثل من الإدارة العليا المسؤولية عن الصحة والسلامة.

### الإصابات والأمراض المهنية

يجب أن تكون هناك إجراءات وأنظمة لإدارة وتعقب والإبلاغ عن حالات الإصابات والأمراض المهنية، بما في ذلك أحكام تقوم على: (1) تشجيع العمال على التبليغ؛ (2) تصنيف وقيد حالات الإصابات والمرض؛ (3) توفير العلاج الطبي الضروري؛ (4) التحقيق في الحالات وتطبيق الإجراءات التصحيحية للتخلص من أسبابها؛ (5) تسهيل عودة العمال إلى العمل. يجب أن يحصل الموظفون على تدريب حول السلامة، بما في ذلك عندما يكون ذلك ملائماً، استخدام المعدات والمواد الكيميائية بالشكل الصحيح واستخدام معدات الحماية الشخصية.

### سكن العمال

في الحالات التي يتم فيها توفير السكن للعمال، يجب أن يحقق السكن كافة معايير الصحة والسلامة المحلية. يجب أن يكون سكن العمال نظيف وآمن ويلبي الاحتياجات الأساسية للعمال، بما في ذلك توفير مرافق صحية نظيفة ومياه صالحة للشرب ومرافق لتخزين الطعام.

### البيئة

يجب على الموردين أن يتقيدوا بكافة اللوائح والتصاريف البيئية، بما في ذلك تلك الخاصة بضوابط التلوث وانبعثات الغازات الدفينة والقيود على محتوى المنتج والتعامل بشكل مسؤول مع المواد والنفايات الخطيرة.

### الرفق بالبيئة



HYATT®

## مدونة قواعد سلوك الموردين

يجب أن يسعى الموردون إلى تخفيف أثر عملياتهم ومنتجاتهم وخدماتهم على البيئة إلى أدنى حد.

### الشفافية في البيع والتسويق

يجب على أي مورد يقدم بيانات استدامة حول منتجاته أو خدماته أو عبواته مثل "صديق للبيئة" "مستدام" "طبيعي" "صالح بيئياً" "قابل للتحويل لسامد" "قابل للتحلل" "قابل لإعادة التدوير" ... الخ تقديم دليل كافي على هذا البيان.

### الحياة البرية

تدعم حياة اتفاقية الإتجار الدولي بأنواع الحيوانات والنباتات البرية المهددة بالانقراض وتحظر تماماً أي نوع من الإتجار بـ أو الترويج لأي منتجات حياة برية بشكل غير قانوني وبما يخالف اتفاقية الإتجار الدولي بأنواع الحيوانات والنباتات البرية المهددة بالانقراض أو أي قوانين أو لوائح أخرى محلية أو إقليمية أو وطنية أو دولية. تحظر حياة شراء أو استخدام أطعمة بحرية من مصادر غير قانونية أو غير مصرح عنها أو غير منظمة معروفة.

### الرفق بالحيوان

يجب على الموردين أن يلتزموا بكافة القوانين واللوائح المتعلقة بالرفق بالحيوان.

### الأخلاقيات

يتوقع أن يتقيد الموردون بالمعايير المذكورة في مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات العمل. بناءً على ذلك، يجب أن يحافظ الموردون وموظفيهم ومقاوليهم ووكلائهم على معايير أخلاقية عالية وأن ينفذوا العمل بأمانة ونزاهة.

### الابتعاد عن الفساد والابتزاز والاختلاس

يتوقع أن يتم اتباع أقصى معايير النزاهة في كافة أنشطة العمل. يمنع منعاً باتاً وجود أي شكل من أشكال الفساد أو الابتزاز أو الاختلاس وفي حال اكتشاف مثل هذا السلوك، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى الإنهاء الفوري لعلاقة عمل المورد مع حياة واتخاذ إجراءات قانونية أخرى.

### الإفصاح عن المعلومات وخصوصيتها

يعني ذلك المحافظة على أكمل وجه على معلومات العميل وملكيته الفكرية فيما يخص أنشطة العمل والوضع المالي والأداء و/أو أي معلومات أخرى تعتبر سرية والإفصاح عن هذه المعلومات فقط وفقاً للإجراءات التوجيهية المحددة في أي اتفاقية عدم إفصاح يتم إبرامها وسياسة الخصوصية ووفقاً للقانون.

### الابتعاد عن المنفعة غير المشروعة

يجب عدم عرض أو قبول أي رشاي أو أي وسيلة أخرى للحصول على منفعة غير مستحقة أو غير مشروعة. يجب على أي مورد أو ممثليه أو موظفيه ألا يعرضوا على أي موظف عمولة أو رشوة، ويجب على الموردين أن يتقيدوا بالأعراف المحلية الخاصة بالهدايا على الرغم من أن قيمة هذه العروض يجب ألا تعتبر جوهرية بما فيه الكفاية للتأثير على قرارات العمل أو مخالفة اللوائح السارية.



HYATT®

## مدونة قواعد سلوك الموردين

### مسك القيود

يجب مسك القيود المالية وفقاً لكافة الممارسات الحسابية السارية ويجب أن تتوافق هذه القيود مع كافة مقتضيات القانونية والتنظيمية ذات الصلة.

### العناية الواجبة السارية على سلسلة التوريد

هناك تزايد في عدد الاختصاصات القضائية حول العالم التي تفرض على الشركات رصد ومعالجة مشاكل حقوق الإنسان والمشاكل البيئية ضمن سلسلة التوريد الموسعة الخاصة بها. يتوقع من موردي حياة أن يلبوا أو يتجاوزوا مقتضيات كافة قوانين ولوائح العناية الواجبة السارية على سلسلة التوريد.

### المشاركة المجتمعية

كرست حياة نفسها لرفاه المجتمعات التي تمارس أعمالها فيها ويمكن التأكد من ذلك من الأعمال الخيرية ومختلف أشكال المشاركة المجتمعية وجهود الاستعانة بالفرص الشبابية (الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و24 سنة والذين لا يذهبون للمدرسة ولا يعملون). تشجع الموردين على التعاون بالمثل مع مجتمعاتهم للمساعدة على تعزيز الاستدامة المجتمعية والاقتصادية والبيئية.