



ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس



الموردين المسئولين

المُحتويات

| | |
|----|--|
| 3 | إستدامة المَورد في سيمكس |
| 4 | السياسة البيئية لدى سيمكس |
| 5 | سياسة الصحة والسلامة |
| 6 | العلاقات مع الموردين وعدالة التعامل |
| 7 | ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس |
| 13 | الملحق (1) |
| 14 | معلومات التواصل |

برنامج إستدامة الموردين

يدعم برنامج إستدامة الموردين الجهود الرامية إلى تحقيق الأداء الإقتصادي الفعال والجودة البيئية والمسئولية المجتمعية.

ويُمثل برنامجنا جزءاً من عملية متواصلة تهدف إلى تعزيز ودعم علاقة العمل فيما بين سيمكس ومورديها، بحيث تكون علاقة مربحة وقائمة على أساس راسخ.

ويقوم البرنامج على أربعة مراحل، وهي:

أ. إستبيان التقييم الذاتي، وهو إستبيان يهدف إلى تحديد الإجراءات المُحتمل إتخاذها وصولاً لإبتكار الممارسات المستدامة وتطويرها وتنفيذها.

ب. إيصال ما هو ساري لدى سيمكس من ممارسات وما تؤمن به من مبادئ

ج. تطوير وتنفيذ السياسات المستدامة.

د. التعرف على الممارسات المُستدامة السارية لدى موردينا.

ويُعتبر "ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس" هو بمثابة جزء من المرحلة الثالثة من المراحل الأربعة المُكونة لبرنامجنا، وهو ميثاق يتألف من إثني عشر مبدأ، وهي المبادئ التي تنتظر سيمكس من شركاء العمل حسن مراعاتها.

وإننا إذ ندعوكم للإطلاع على هذا المستند والإلتزام بهذه المبادئ الإثني عشر، بما يضمن توفير بيئة عمل تتسم بالمصداقية والعدالة ومراعاة القانون.

المخلص

(توقيع)
كارلوس سوكري
مدير المشتريات الدولية

(توقيع)
فيسينتي سايسو
مدير الاستدامة المؤسسية



تُعتبر عملية إدارة الأثر البيئي لدينا في سيمكس بمثابة جزء لا يتجزأ من فلسفة العمل لدينا، فنحن على إلتزام تام بتنفيذ نشاطات العمل على نحو يتسم بالمسؤولية والإستدامة البيئية وبما يقلل وإلى أدنى حد مُمكن من التأثيرات البيئية المترتبة على نشاطاتنا.

ووصولاً لتحقيق هذا الإلتزام، فإننا سنقوم بما يلي:

- العمل وبفاعلية على تنفيذ سياسة منع التلوث من خلال تطبيق أفضل التقنيات المتاحة لتقليل وإلى أدنى حد من الأثر الناشئ عن عملياتنا.
- الإلتزام بسياسات الشركة وإجراءاتها، وبجميع القوانين واللوائح السارية على المستوى المحلي.
- بذل الجهود الإستراتيجية الرامية إلى تعظيم كفاءة الطاقة والموارد لدينا وتخفيض كثافة الكربون وتقليل الإنبعاثات، وذلك من خلال إدارة عمليات إستخدام الطاقة وإستهلاك المياه وتوليد النفايات.
- المسؤولية عن إدارة الأرض في إطار عملياتنا، وذلك لحماية الأنظمة البيئية والتنوع البيئي، وكذا تعظيم إسهاماتنا في الحفاظ على الطبيعة.
- الحفاظ على توفير قنوات تواصل مفتوحة وفعالة مع عاملينا ومقاولينا وعملاءنا والمجتمع، ومع كل من يعملون معنا.
- توفير ما هو ضروري من موارد لغرض التوجيه والتدريب والإشراف، بحيث يمكن القيام وبصورة لائقة بإدارة الجوانب البيئية لعملياتنا.
- التخطيط والمراجعة وتقييم الأداء البيئي لدينا في ضوء المستهدفات (القابلة للقياس) وأفضل ممارسات الصناعة، وصولاً للدفع بعجلة التحسين المتواصل.
- الفحص والرقابة والإبلاغ المباشر بشأن الأداء البيئي لدينا.
- وضع جدول أعمال لتطوير المنتج، بحيث تُولي الأولوية للمنتجات والخدمات التي تتسم بالمسؤولية البيئية.
- وضع إشتراطات مؤسسية لتقييم خصائص الإستدامة لدى موردينا ومقاولينا من الباطن.

وعلى كل من يعمل لدى شركتنا أو لصالحها أن يتحمل المسؤولية عن إبداء السلوكيات البيئية الصحيحة والإبلاغ عن المخاطر البيئية المُحتملة، ومنهم - على وجه العموم لا الحصر - العاملین لدينا والموردين والمقاولين والغير وشركاء العمل الخارجيين. كما يتحمل المديرين الإقليميين المسؤولية عن تحديد المهام والمسؤوليات البيئية، وتوفير موارد ملائمة وقياس مستوى الأداء البيئي لدى سيمكس ومراجعتة وتحسينه باستمرار.

(توقيع)

فيرناندو إيه. جونزاليس اوليفيري
المدير التنفيذي

مايو 2016

الموردين المسؤولين



سياسة الصحة والسلامة لدى سيمكس

في سيمكس، ليس هناك أي إلتزام يعلو على إلتزامنا بالحفاظ على الصحة والسلامة ومنع الإصابات، فنحن نؤمن بأن نسبة الإصابة (صفر) ليست فقط أمرًا ممكنًا بل هي مسئولية أخلاقية لدينا. ولهذا فنحن على إلتزام تام بتنفيذ نشاطاتنا على نحو يتسم بالأمان والكفاءة بل وبالعباية برفاهة عاملينا ومقاولينا وغيرهم ممن نتواصل معهم من واقع انشطتنا.

ووصولاً لتحقيق إلتزامنا، فإننا سنقوم بما يلي:

- توفير مقر عمل يتسم بالأمان والصحة لعاملينا ومقاولينا، وذلك من خلال تنفيذ بل والحفاظ على سريان أنظمة من شأنها منع المخاطر في إطار نشاطاتنا.
- الإلتزام بسياسات الشركة ونظام إدارة الصحة والسلامة والأمان وبالإجراءات بل وبكل ما هو واجب التطبيق من قوانين سارية محليا.
- الحفاظ على توفير قنوات تواصل مفتوحة وفعالة مع عاملينا ومقاولينا وعملاءنا والمجتمع بل ومع كل من يعملون معنا.
- تطوير ثقافة إيجابية بشأن الصحة والسلامة، حيث يقوم الأفراد بموجبها بمراعاة صحة وسلامة بعضهم البعض بل والتشارك فيما نؤمن به من إمكان تحقيق إصابات بدرجة (صفر).
- توفير ما هو ضروري من موارد لغرض التوجيه والتدريب والإشراف، بما يضمن صحة وسلامة عاملينا.
- التخطيط المتواصل والتدقيق والمراجعة وتقييم الأداء المرتبط بالصحة والسلامة لدينا في ضوء المستهدفات (القابلة للقياس) وأفضل ممارسات الصناعة، وصولاً للدفع بعجلة التحسين المتواصل.
- الفحص والرقابة والإبلاغ المباشر بشأن الأداء المرتبط بالصحة والسلامة لدينا.

وعلى كل من يعمل لدى الشركة أو لصالحها أن يتحمل المسئولية عن إبداء سلوكيات الصحة والسلامة الصحيحة والإبلاغ عن المخاطر المحتملة عليهم وعلى الآخرين. كما يتحمل المديرين المسئولية عن تحقيق أهداف الصحة والسلامة وإبداء القيادة الفعالة وتطوير ثقافة إيجابية للصحة والسلامة بل وتحديد – وبوضوح – المهام والمسئوليات المرتبطة بالصحة والسلامة، مع توفير الموارد الملائمة وقياس الأداء المرتبط بالصحة والسلامة في سيمكس ومراجعتة وتحسينه بصورة متواصلة.

(توقيع)

فيرناندو إيه. جونزاليس

المدير التنفيذي

سبتمبر 2014.

العلاقات مع الموردين وعدالة التعامل

"إن نجاح سيمكس تدعمه العلاقات المُبرمة مع الموردين والتي تقوم على الثقة والمنفعة المتبادلة، فنحن دائماً نقوم بإدارة العلاقات مع مورديننا على نحو يتسم بالأمانة والإحترام والنزاهة وتكافؤ الفرص لكافة الأطراف المعنية".

وباعتبارنا عضواً في الرابطة العالمية للأسمنت والخرسانة، تتبنى سيمكس مبادئها الوارد بيانها في "ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس" الساري لدينا.

كما تدعو سيمكس جميع الموردين إلى الإلتزام بالمعايير الواردة في الميثاق لديها، وبالتالي ننصح وبشدة مورديننا بعدم إجراء أي تصرف أو المشاركة في أي تصرف يحظره القانون أو الميثاق الساري لدى سيمكس.

ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس

1. الصحة والسلامة المهنية والأمن.
2. أوضاع العمل
3. حرية التنظيم النقابي وحظر الأعمال الإنتقامية
4. العمالة القسرية
5. عمالة الأطفال
6. حظر التمييز
7. الإلتزام باللوائح التنظيمية البيئية
8. إدارة الآثار البيئية
9. الرشوة والفساد (مكافحة غسيل الأموال)
10. الشفافية والنزاهة
11. مراعاة ممارسات العمل النموذجية المرتبطة بالهدايا والخدمات والمجاملات
12. السعي نحو تحقيق المساواة والعدالة في إطار العلاقة مع الموردين

ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس



1. الصحة والسلامة المهنية والأمن

(أ) **الصحة والسلامة المهنية:** يتعين على الموردين توفير بيئة عمل صحية وآمنة لعامليهم ومقاوليهم. كما يتعين على الموردين الإلتزام بالقوانين واللوائح السارية على المستوى المحلي والوطني بشأن الصحة والسلامة المهنية، وأن يكون لديهم ما هو مطلوب من تصاريح وتراخيص صادرة من السلطات المحلية والوطنية. وينبغي أن يكون لدى الموردين سياساتٍ وأو إجراءاتٍ موثقة مستندياً بخصوص الصحة والسلامة، وكذا توفير ما هو ملائم من بنية تحتية ومعداتٍ خاصةً بالصحة والسلامة والأمان. وبالنسبة للموردين ممن يُعرفون بوضعهم المتوسط إلى المرتفع من حيث العرصة لمخاطر الوقوع في مخالفات الصحة والسلامة المهنية، فيتعين عليهم إتخاذ إجراءاتٍ وتقديم إثباتاتٍ تفيد بمواصلة التحسين والتطور نحو تنفيذ وتطبيق نظام إدارة مُقرّر للصحة والسلامة المهنية. وفي مواقع الشركة، يكون على الموردين الإلتزام التام بما هو واجب التطبيق من سياساتٍ وتوجيهاتٍ سارية لدى الشركات المنضمة للرابطة العالمية للأسمنت والخرسانة.

(ب) **الأمن:** يكون على الموردين ضمان إتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الأمنية الرامية لحماية عامليهم وكذا الأصول الخاصة بالموردين. وبوجه خاص، ننتظر من الموردين أن يكون لديهم سياسة قابلة للتنفيذ لإدارة الازمات، وهي سياسة تهدف إلى التجاوب مع حالات الطوارئ على نحو يتسم بحسن التوقيت والكفاءة.

ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس



2. أوضاع العمل

يكون على الموردین توفير ودعم أوضاع عمل تتسم بالعدالة واللياقة، حيث ينبغي أن يُسَدَّد للعاملين على الأقل الحد الأدنى من الأجر المنصوص عليه في القانون الوطني وأن يستفيد العامل من مخططات الضمان الاجتماعي وفق المعايير القانونية الوطنية. وإن لم يكن هناك حد أدنى قانوني للأجور في البلد التي تتم فيها عملية التشغيل، فأوضاع العمل التي تتسم بالعدالة واللياقة إذ تستدعي أن يُسَدَّد المورد للعاملين أجورًا يُراعى فيها المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة ومزايا الضمان الاجتماعي والمستويات المعيشية النسبية.

3. حرية العمل النقابي وحظر الأعمال الإنتقامية

لا يجوز للموردين التدخل في حرية العاملين في إجراء العمل النقابي، كما لا يجوز أن يتعرض ممثلي العاملين للتمييز أو لإنهاء تعاقداتهم على سبيل الإنتقام جراء ممارسة حقوق العمالة أو رفع التظلمات أو المشاركة في النشاطات النقابية أو نتيجة الإبلاغ عما يتشككون بوقوعه من حالات إخلال بالقانون.



4. العمالة القسرية

يحظر على الموردین السير في أي عمل يتم تنفيذه على أساس التهديد بفرض عقوبة، ومن ذلك العمل القسري لساعات إضافية، أو الإتجار بالبشر، أو العمل تحت قيود الدين، أو العمل القسري للمدائنين، أو العبودية، أو العمل بالسخرة. ولا يجوز للموردين إحتجاز مستندات الهوية الخاصة بالعاملين من المهاجرين.



ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس

5. عمالة الأطفال

لا يجوز للموردين تعيين أطفال ما يزالون في سن التعليم الإلزامي. وبالتالي، يحظر تماماً تعيين الأطفال والشباب ممن يناهزن من العمر ما يقل عن ثمانية عشر عاماً أو ممن هم أقل من السن القانونية.



6. حظر التمييز

ينبغي أن تتأسس القرارات المرتبطة بالتعيين على معايير تتسم بالحيادية والإرتباط بالعمل ذاته. كما يتعين على الموردين عدم التمييز بين العاملين على أساس العمر أو الإعاقة أو النوع أو الميول الجنسية أو التوجهات السياسية أو الآراء الأخرى أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو الدين أو خلافه. ويكون من ضمن القرارات المرتبطة بالعمل على وجه العموم لا الحصر قرارات التعيين والترقية والإقالة ونقل العمال والتدريب وتنمية المهارات والصحة والسلامة أو أية سياسة مُرتبطة بأوضاع العمل مثل ساعات العمل والأجور.



7. الإلتزام باللوائح التنظيمية البيئية

ينبغي على الموردين مُراعاة الإشتراطات التنظيمية البيئية والإلتزام بها على كافة المستويات (المستوى المحلي والوطني والدولي). وفي جميع نشاطاتهم، ينبغي عليهم إستصدار ما يلزم من تصاريح وتراخيص بيئية، وكذا دعم المنهج الإحترازي من التحديات البيئية.



ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس



8. إدارة الآثار البيئية

يكون على الموردين القيام وعلى نحو منهجي بإدارة الآثار البيئية لديهم والتي ترتبط على وجه العموم لا الحصر بالطاقة والمواد وموضوعات تغير المناخ والمياه والنفايات والمواد الكيماوية وتلوث الهواء والتنوع البيئي، كما ينبغي عليهم وضع أهداف ومستهدفات لتقليل تلك الآثار. وبالنسبة للموردين ممن يُعرفون بما يُحدثونه من آثار بيئية بالغة، فيتعين عليهم إتخاذ إجراءات وتقديم إثباتاتٍ تفيد بمواصلة التحسين والتطور نحو تنفيذ وتطبيق نظام مُقرر للإدارة البيئية.

9. الرشوة والفساد – مكافحة غسيل الأموال

يكون على الموردين الإلتزام بكل ما هو واجب التطبيق من قوانين ولوائح لمكافحة الفساد، بل ويجب في هذا الصدد أن تكون لديهم سياسة تحظر تماما أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد أو الإبتزاز أو الإحتيال. ويتعين على الموردين وبوجه خاص عدم سداد رشاوي أو عرض أية مُغريات أخرى (ومن ذلك العمولات الخفية أو مدفوعات تسهيل العمل أو الهدايا والإستضافات المُبالغ فيها أو المنح أو التبرعات)، وذلك فيما يتعلق بمعاملاتهم أعمالهم مع العملاء والمسئولية الرسميين.

ويكون من المنتظر من الموردين إجراء كافة معاملاتهم وأعمالهم على نحو يتسم بالشفافية، بل ويتعين أن تنعكس هذه المعاملات ويرد بيانها في دفاتر وسجلات العمل لديهم. وإن إستلزم الأمر أن يتم العمل بناءً على تقييم معقول للمخاطر، فيتعين على الموردين إجراء عمليات الفحص المُسماة بـ "إعرف عميلك" والتي تلزم وفق تشريع مكافحة غسيل الأموال واجب التطبيق. كما لا يجوز للموردين تعيين الغير لغرض إتخاذ إجراءاتٍ ليس مُصرح للموردين باتخاذها بأنفسهم.



ميثاق قواعد السلوك المتبع عند العمل مع سيمكس

10. الشفافية والنزاهة

من المُنتظر من الموردين القيام عند الطلب بتوفير معلومات ومستندات ترتبط بالموضوعات سالفة البيان، وعليهم مراعاة النزاهة والعلاقة القائمة على الثقة المتبادلة. وعلى الرغم من أن المعلومات المذكورة لا تشمل أية معلومات ذات حساسية تجارية، إلا أن جميع المعلومات التي قد يقوم الموردون بتقديمها لإبداء إلتزامهم بمبادئ سلسلة التوريد المستدام هي معلومات سيتم مُعاملتها بكل تحفظ وسرية، وصولاً لتعزيز فرص التحسين والتطوير على جميع الأصعدة.



11. الحفاظ على مُمارسات العمل النموذجية المرتبطة بالهدايا والخدمات والمجاملات

تعتبر الهدايا والخدمات والمجاملات التي ترد من عملاء سيمكس الحاليين أو المحتملين هدايا وخدمات ومجاملات مقبولة إذا كانت تُمنح لدواعي عمل مشروعة. وفي جميع الأحوال، يتعين أن تكون المجاملات قانونية وتتماشى مع ممارسات العمل النموذجية. (وللمزيد من التفصيل في هذا الشأن، يُرجى الإطلاع على الملحق ١).

12. السعي نحو تحقيق المُساواة والعدالة في إطار العلاقة مع الموردين

توفر سيمكس للموردين تكافؤ في الفرص عند تقديم العطاءات وإرساء التعاقدات، فسيمكس دائماً تُجري عمليات الشراء بصورة تتسم بالإتساق والإحترام والسرية. وفي جميع الأحوال، تُؤسس سيمكس تقييمها للعطاءات - لغرض إختيار الموردين - على ما هو ثابت ومُقرر لدى الشركة من معايير.



الملحق رقم (1)

حيث أن ممارسة عرض هدايا العمل وقبول المجاملات تتباين فيما بين مختلف المناطق والبلدان، وحيث تعتبر عملية منح الهدايا بمثابة عنصر بارز من عناصر ومكونات التقاليد الثقافية العديدة على مستوى العالم، وبالتالي فقد يكون من الصعب التقرير بشأن نوعيات الهدايا التي يجوز عرضها أو قبولها.

ولهذا، فحين مواجهة سيناريو أو وضع يتم فيه منح هدايا، فعليك ان تسأل نفسك الأسئلة التالية:

- هل هذه الهدية يُمكن أن أمنحها لأي عميل أو مورد أو شريك عمل آخر؟ وهل عميلنا أو موردنا أو شريك العمل معنا يعرض هذه الهدية على الآخرين أيضاً؟
- وهل هذه الهدية ملائمة للعمل؟
- وهل هذه الهدايا يتم تقديمها بصورة غير متكررة وفي أوقات ملائمة، مثل الهدايا الخاصة بعمليات الترويج أو الهدايا الممنوحة في العطلات الرئيسية؟
- وهل عملية عرض هذه الهدية أو قبولها قد يجعلني أو يجعل شريك العمل معي يتصرف دون حيادية أو بصورة يشوبها الإنحياز؟
- وإذا عرضت هذه الهدية أو قبلتها، وإطلعت وسائل الاعلام على ذلك، فهل هذا يدمر سمعتي أو سمعة شركتي؟

| يتضمن الهدايا التي تحظى بالقبول ما يلي: | إننا نطلب من موردينا ألا يعرضوا علينا هذا النوع من الهدايا |
|---|--|
|---|--|

- | | |
|---|---|
| • البنود الترويجية، مثل الأقلام أو الدفاتر أو المفكرات أو الأقداح أو الأدوات المغناطيسية. | • المبالغ النقدية أو ما يعادلها من شيكات أو بطاقات هدايا أو شهادات / كوبونات هدايا أو خلافه. |
| • سلال أو عبوات الهدايا الموسمية أو غير ذلك من البنود الشائعة أو المألوفة. | • البنود الثمينة، مثل الساعات أو الأقلام باهظة الثمن أو زجاجات النبيذ الجيد أو المعدات الإلكترونية الثمينة. |
| • بطاقات التهئة وكلمات الشكر على الخدمة. | • التذاكر باهظة الثمن لحضور فعالية حصرية أو فعالية بيعت تذاكرها بالكامل، مثل الحدث الرياضي أو الإنتاج المسرحي غير المتاح على المستوى العام. |
| • الدفاتر أو السجلات المؤسسية. | |

الموردين المسئولين



الموردين المسئولين