

## القواعد السلوكية لشركاء أعمال ORNUA

### أ. القيم

تكمّن روح التعاون في جوهر كيفية قيام شركة "Ornua" (Ornua Co-operative Limited) بأعمالها. بصفتها شركة تعاونية، تأسست شركة Ornua على أساس العمل مع مورديها الأعضاء ومنتجي الألبان لخلق قيمة مشتركة لصناعة الألبان الأيرلندية.

وتتمثل خبرة Ornua في بناء طرق مستدامة للسوق بهدف المساعدة في إضافة قيمة إلى الحليب الأيرلندي وتحقيق عوائد قوية لأعضائها، وبالتالي لمنتجي الألبان الأيرلنديين.

يقع المقر الرئيسي لشركة Ornua في أيرلندا، وقد أضفت بكل فخر المذاق الفريد والرفيع لمنتجات الألبان الأيرلندية إلى العالم لأكثر من 55 عامًا وأنشأت فروعًا وشركات تابعة ومكاتب في جميع أنحاء العالم. ويجري مشاركة قيم Ornua عبر Ornua Group.

### ب. GROWING FOR GOOD, SUSTAINABLY (النمو من أجل الخير والاستدامة)

يحدد إطار الاستدامة لـ Ornua Group، "Growing for Good" (النمو من أجل الخير) والاستدامة، الخطوات الإيجابية التي نتخذها للوصول إلى أهداف الاستدامة لدينا. Growing for Good "النمو من أجل الخير"، تعمل بشكل مستدام بما يتماشى مع إستراتيجيتنا الداخلية للمجموعة حتى عام 2025، Growing for Good "النمو من أجل الخير"، مما يضمن تضافر خطط تنمية أعمالنا بشكل أكبر مع خطط الاستدامة الطموحة بشكل متزايد. ولتحقيق أهدافنا، فإن Growing for Good "النمو من أجل الخير" والاستدامة سيجعلنا نركز على ثلاث ركائز أساسية - الاعتناء ببيئتنا وحيواناتنا ومجتمعنا. تحدد إستراتيجيتنا مبادرات بيئية واقتصادية واجتماعية إيجابية تفيد بيئتنا وأعمالنا ومجتمعنا.

تعد القواعد السلوكية لشركاء أعمال ORNUA ("المدونة") جزءًا من تنفيذ Growing for Good "النمو من أجل الخير" والاستدامة وتعكس التزام Ornua الأوسع نطاقًا للعمل بروح من المسؤولية ودعم حقوق الإنسان. تتطلب فلسفة الأعمال لدى Ornua، المتجذرة في روح التعاون، أن نعمل فقط مع شركاء الأعمال الذين يتمتعون بالقدرة على تلبية معاييرنا ومواصفاتنا باستمرار والذين يلتزمون بقيم السلوك التي تتوافق مع معاييرنا.

تسترشد هذه المدونة بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ILO) وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

### ج. النطاق والتطبيق والتنفيذ

تنطبق هذه المدونة على جميع موردي السلع و/أو الخدمات المباشرين وغير المباشرين لدى Ornua، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، موردي المكونات والتعبئة وغيرها من المواد الخام الأخرى والشركات المصنعة والمعالجات وشركات التعبئة وإعادة التعبئة والموزعين والمستودعات ومتعهدو النقل والوكلاء والوسطاء وغيرهم ممن يعملون لصالحنا أو بالنيابة عنا في جميع أنحاء العالم في جميع القنوات، بما في ذلك الكيانات الأم والفرعية والتابعة (يُشار إليها هنا باسم "شركاء الأعمال").

كما تعد هذه المدونة أيضًا إحدى السياسات الإلزامية لموردي السلع و/أو الخدمات إلى شركة Ornua وفقًا للشروط والأحكام القياسية لشراء كيانات Ornua، والتي تتوفر عند الطلب أو على [www.ornua.com/purchasetermsandconditions](http://www.ornua.com/purchasetermsandconditions).

في هذه المدونة، تعتبر أي إشارة إلى "الموظف (الموظفين)" يجب أن تشمل الموظفين والعمال المتعاقدين وأي عمالة مؤقتة مستخدمة أو محتفظ بها، وأي إشارة إلى "Ornua" يجب أن تشمل Ornua Co-operative Limited وجميع الشركات الفرعية والشركات التابعة لها والمكاتب في جميع أنحاء العالم.

من المتوقع أن يتماشى شركاؤنا في العمل مع المعايير والمتطلبات المنصوص عليها في هذه المدونة. وفي حالة وجود علاقة موجودة مسبقًا مع أحد شركاء الأعمال، فإن تطبيق هذه المدونة يُضاف إلى،

وليس عوضًا عن، أي اتفاقية قانونية أو تعاقدية بين شريك الأعمال هذا والكيان المعني لدى Ornua.

كما ندرك أن شركاء الأعمال لدينا يعملون في العديد من البيئات القانونية والثقافية المختلفة. ومع ذلك، في جميع الحالات، نتوقع من شركاء الأعمال لدينا الامتثال لجميع القوانين والتشريعات واللوائح التنظيمية والمدونات المنطبقة في الولاية القضائية المعنية ("القوانين المنطبقة") والالتزام بالمعايير والمتطلبات المنصوص عليها في هذه المدونة.

وللتحقق من امتثال شركاء الأعمال لهذه المدونة، تحتفظ Ornua بالحق، عند تقديم إشعار معقول، في إجراء عمليات التدقيق والمراجعة لأماكن العمل والعمليات والسجلات. وفي حالة وجود نتائج مراجعة غير مرضية، فإن Ornua تحتفظ، وفقًا لتقديرها الخاص، بالحق في تعليق أي عمليات شراء من شريك الأعمال المعني حتى يجري تنفيذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، على النحو الذي أوصت به Ornua. كما تحتفظ Ornua أيضًا بالحق في إنهاء علاقتها مع شريك الأعمال إذا لم يجرِ تصحيح أي مشكلات تتعلق بعدم الامتثال قد تم تحديدها في إحدى عمليات المراجعة.

## د. متطلبات

### 1. عدم تشغيل الأطفال

1.1 لا يجوز لشركاء الأعمال توظيف الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 16 عامًا، إلا إذا سمحت بذلك القوانين المنطبقة ويتوافق هذا الاستثناء مع اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، 1973 (رقم 138).

1.2 يجب على شركاء الأعمال التأكد من عدم السماح للموظفين الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا بما يلي:

1. العمل في ظروف خطيرة أو الظروف التي تتطلب التعامل مع المواد الخطرة بطريقة غير آمنة؛

2. العمل لأكثر من 8 ساعات في اليوم؛

3. العمل في المقام الأول في الليل؛

4. العمل بطريقة تتعارض بشكل غير معقول مع تعليمهم.

1.3 في حالة عدم توفر المستندات المستقلة، يحتاج شركاء الأعمال إلى استخدام وسائل أخرى مشروعة وموثوقة لتحديد عمر الموظف.

### 2. العمل الطوعي / عدم العمل القسري

2.1 يجب أن يكون جميع العمل طوعيًا. لا يجوز لشركاء الأعمال استخدام أي نوع من أنواع العمالة بالسجن أو العمالة بالسخرة أو العمالة الرهينة أو العمالة القسرية أو العمالة بعقود طويلة الأجل أو الانخراط في أي شكل من أشكال العمل الإلزامي أو أي شكل من أشكال العبودية أو الاتجار بالبشر.

2.2 لا يجوز تقييد قدرة الموظفين على التحرك بحرية من جانب شركاء الأعمال من خلال سوء المعاملة أو التهديدات أو الممارسات مثل مصادرة جوازات السفر أو الممتلكات القيمة بطريقة غير قانونية ودون موافقة الموظف.

2.3 يجب أن يعمل الموظفون بحرية، وأن يكونوا على دراية بشروط وأحكام عملهم مقدمًا، ويجب أن يكونوا قادرين على إنهاء عملهم طواعية دون جزاءات عند تقديم إشعار معقول.

### 3. سوء المعاملة والتحرش والإجراءات التأديبية

- 3.1 يجب على شركاء الأعمال معاملة جميع الموظفين باحترام وكرامة والامتثال للقوانين المُطبَّقة فيما يتعلق بالممارسات التأديبية.
- 3.2 لا يجوز لشركاء الأعمال الانخراط في أي شكل من أشكال الإساءة الجسدية أو العقلية أو اللفظية أو الجنسية أو أي نوع آخر من الإساءة للموظفين أو السماح بذلك.
- 3.3 لا يجوز لشركاء الأعمال فرض غرامات مالية أو استقطاعات من الأجور لأسباب تأديبية.

### 4. المعاملة العادلة والمتساوية / عدم التمييز

- 4.1 يجب على شركاء الأعمال ضمان المعاملة العادلة والمتساوية لجميع الموظفين. لا يجوز لشركاء الأعمال التمييز على أساس العرق أو اللون أو العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الدين أو الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الحالة العائلية أو العضوية النقابية.
- 4.2 يجب على شركاء الأعمال الامتثال لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100) واتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111).
- 4.3 يجب على شركاء الأعمال التأكد من أن شروط وأحكام العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالتوظيف والتدريب وظروف العمل والتعويضات والاستحقاقات والترقيات والانضباط والإنهاء والتقاعد، يجب أن تستند إلى مؤهلات الفرد ومهارات أدائه وخبراته.
- 4.4 لا يجوز لشركاء الأعمال إجراء فحوصات طبية على الموظفين يمكن استخدامها للتمييز (مثل اختبار الحمل).
- 4.5 يجب أن يبذل شركاء الأعمال قصارى جهدهم لخلق مكان عمل يتسم بالإنصاف والتنوع والشمول للموظفين.

### 5. التعويضات والاستحقاقات

- 5.1 يجب على شركاء الأعمال تعويض جميع الموظفين بشكل عادل من خلال تقديم الأجور والاستحقاقات وفقاً لجميع القوانين المُطبَّقة.
- 5.2 يجب على شركاء الأعمال التأكد من أن الأجور المدفوعة لجميع ساعات العمل تفي على الأقل بالحد الأدنى للأجور بموجب القوانين المُطبَّقة أو الحد الأدنى من معايير القطاع المحلي المتعلقة بالتعويضات، أيًا كان الأعلى قيمة.
- 5.3 يجب على شركاء الأعمال دفع رواتب الموظفين في الوقت المحدد، وفقاً للقوانين المُطبَّقة، وفي جميع الظروف، يجب دفع الأجور على أساس شهري على الأقل.
- 5.4 يجب على شركاء الأعمال تقديم جميع الاستحقاقات التي يفرضها القانون مثل الإجازات الرسمية والإجازة مدفوعة الأجر / الإجازة السنوية وأيام الإجازات المرضية وإجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة العائلية.

- 6. ساعات العمل**
- 6.1** يجب على شركاء الأعمال الامتثال لجميع القوانين المُطبقة فيما يتعلق بساعات العمل المنتظمة وفترات الراحة وساعات العمل الإضافية.
- 6.2** يجب على شركاء الأعمال منح العمال فترة راحة لا تقل عن 24 ساعة متصلة خلال فترة سبعة أيام. إذا طُلب من الموظفين العمل في يوم راحة بسبب ظروف ملحة بما في ذلك الحاجة إلى استمرارية الإنتاج أو الخدمة، يجب أن يحصل العمال على فترة راحة تعويضية بعد ذلك مباشرة.
- 6.3** لا يجوز إجبار الموظفين على تجاوز الحد القانوني المُطبق أو ساعات العمل العادية والعمل الإضافي. لا يُسمح بوقت إضافي إلزامي ما لم تنص القوانين المُطبقة على خلاف ذلك.
- 6.4** لا يجوز مطالبة الموظفين بشكل غير معقول بالعمل الإضافي ولن تُفرض عليهم عقوبات أو جزاءات أو يتم فصلهم لرفضهم العمل لساعات إضافية.
- 7. حرية إنشاء النقابات**
- 7.1** يجب على شركاء الأعمال احترام حق الموظفين في تشكيل النقابات والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية بطريقة قانونية وسلمية، مع مراعاة القوانين المُطبقة وطبقاً لها. لا يجوز لشركاء الأعمال التمييز على أساس الانتماء أو عدم الانتماء.
- 7.2** يجب ألا يسمح شركاء الأعمال بالتدخل غير القانوني من جانب المديرين في تنظيم الموظفين.
- 8. الصحة و السلامة**
- 8.1** يجب على شركاء الأعمال توفير بيئة عمل آمنة ونظيفة وصحية تتوافق مع جميع القوانين المُطبقة المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل.
- 8.2** يجب على شركاء الأعمال توفير مياه شرب نقية لجميع الموظفين وتوفير عدد كافٍ من مرافق الاغتسال ودورات المياه لكل من الموظفين والموظفات.
- 8.3** كما يجب أن تتوافر مخارج الطوارئ وإجراءات حالات الطوارئ المناسبة في موضعها الصحيح، بما في ذلك أبواب وسلالم مخارج الطوارئ التي يسهل الوصول إليها.
- 8.4** يجب أن يكون لدى المنشآت معدات إطفاء وأجهزة إنذار حريق مناسبة لمستوى المخاطر بالنسبة لعمليات المنشأة.
- 8.5** يجب على شركاء الأعمال توفير جميع معدات الحماية الشخصية المناسبة للموظفين.
- 8.6** يجب على شركاء الأعمال إمعان النظر في وضع السياسات والبرامج بهدف منع الإصابات المرتبطة بالبيئة في مكان العمل وتعزيز الصحة والرفاهية بين الموظفين.
- 8.7** يجب على شركاء الأعمال الاحتفاظ بسجلات للتدريب على الصحة والسلامة والحوادث والإصابات في مكان العمل.

## 9. البيئة المحيطة

- 9.1 يجب على شركاء الأعمال الامتثال لجميع القوانين المُطبقة فيما يتعلق بالبيئة المحيطة. يجب أن يبذل شركاء الأعمال قصارى جهدهم باستمرار لتحسين الأداء البيئي.
- 9.2 يجب على شركاء الأعمال الحصول على جميع التصاريح البيئية المطلوبة وتحديثها.
- 9.3 يجب على شركاء الأعمال ضمان المناولة الآمنة للمواد والنفايات الخطرة ونقلها وتخزينها والتخلص منها، ويجب عليهم مراقبة هذه الأنشطة وتسجيلها.
- 9.4 يُشجع شركاء الأعمال على تنفيذ برامج لجعل أعمالهم أكثر ملاءمة للبيئة، بما في ذلك الحد من النفايات وإعادة التدوير حيثما أمكن ومراقبة وتسجيل الانبعاثات واستخدام المياه بهدف زيادة الاستدامة.
- 9.5 كما يُشجع شركاء الأعمال على وضع سياسات الشراء المستدام لمورديهم وشركائهم التجاريين.

## 10. الممارسات الأخلاقية في مجال الأعمال

- 10.1 يجب على شركاء الأعمال الامتثال لجميع القوانين المُطبقة المتعلقة بمكافحة الرشوة ومكافحة الفساد بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، قانون العدالة الجنائية الأيرلندي (جرائم الفساد) لعام 2018، وقانون الرشوة البريطاني لعام 2010 وأي قوانين مماثلة مُطبقة في الولايات القضائية المعنية.
- 10.2 يجب على شريك الأعمال ما يلي:
1. عدم الانخراط في أي نشاط أو ممارسة أو سلوك قد يشكل جريمة بموجب قانون العدالة الجنائية الأيرلندي (جرائم الفساد) لعام 2018 إذا جرى تنفيذ هذا النشاط أو الممارسة أو السلوك في أيرلندا؛
  2. عدم الانخراط في أي نشاط أو ممارسة أو سلوك قد يشكل جريمة بموجب المواد 1 أو 2 أو 6 من قانون الرشوة في المملكة المتحدة لعام 2010 إذا جرى تنفيذ هذا النشاط أو الممارسة أو السلوك في المملكة المتحدة؛
  3. أن يكون لديه سياساته وإجراءاته الخاصة ويجب أن يحافظ عليها لضمان الامتثال لمتطلبات مكافحة الرشوة والفساد وهذه المدونة وأن يقوم بإنفاذها عند الاقتضاء؛
  4. إبلاغ Ornua فورًا بأي طلب أو مطالبة للحصول على أي مزايا مالية غير ضرورية أو أي مزايا أخرى من أي نوع يتلقاها فيما يتعلق بأداء اتفاقه مع Ornua أو خدماته المُقدمة؛
  5. إخطار Ornua كتابةً على الفور إذا أصبح موظف عمومي أجنبي مسؤولاً أو موظفًا بالشركة ويضمن عدم وجود موظفين عموميين أجنبان باعتبارهم مالكيين أو مسؤولين أو موظفين بشكل مباشر أو غير مباشر.

القواعد السلوكية لشركاء أعمال Ornua، الإصدار 2.16.08.2022، الإصدار  
للحصول على أحدث إصدار من هذه المدونة، يُرجى مراجعة [www.ornua.com](http://www.ornua.com)