

# Brambles

سياسة حقوق الإنسان

برامبلز المحدودة (Brambles Limited)

تاريخ التنقيح: 1 يوليو 2023

الإصدار رقم 4.0

## سياسة حقوق الإنسان

## احترام حقوق الإنسان

إنَّ احترام حقوق الإنسان من الأمور المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك المعمول بها في شركة برامبلز باعتباره ركيزة أساسية تقوم عليها الشركة والشركات التابعة لها والمجتمعات التي تعمل فيها. ويتجسد هذا المعنى في نموذجنا التجديدي الذي يُسَوِّل "مشاركة وإعادة استخدام" أكبر مجموعة من المنصات والحواليات القابلة لإعادة الاستخدام في العالم أثناء العمل على خلق اقتصاد إيجابي طبيعي يوفر سلسلة توريد أكثر أماناً وفعالية للمستقبل. ولقد اعتمدنا في إطار تنفيذنا لهذا النموذج مجموعة كبيرة من السياسات والممارسات والبرامج المستقلة في عدد من المجالات المهمة لحقوق الإنسان، كالسلامة وحقوق العمل والتنوع والإنصاف والشمول والخصوصية.

وتسترشد سياسة برامبلز بشأن حقوق الإنسان بمدونة قواعد السلوك التي تسترشد هي الأخرى بالمبادئ الدولية لحقوق الإنسان الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وإثباتاً لالتزام شركة برامبلز بهذه السياسة، فقد وقَّعت الشركة على الميثاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC) وتواصل دعم مبادئ الميثاق العشرة في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.

وإننا في برامبلز وفي جميع شركات المجموعة ملتزمون بضمان معاملة الناس معاملة عادلة تقوم على صون الكرامة والاحترام والتعاون مع الأطراف المعنية في المجتمع المحلي—لا سيما الذين ينتمون إلى السكان الأصليين أو غيرهم من السكان المعرضين للخطر—للتأكد من أننا نستمتع إليهم ونتعلم منهم ونأخذ آرائهم بعين الاعتبار ونحترم ثقافتهم وتراثهم وحقوقهم التقليدية أثناء تنفيذنا للأعمال. كما أننا نسعى إلى العمل التعاوني مع الحكومات ومنظمات المجتمع المدني لإحراز تقدم في مجال معالجة القضايا وتعزيز فهمنا لكيفية إحداث فروق إيجابية.

## التزامنا

إننا ملتزمون باحترام جميع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً والوثيقة الصلة بعملياتنا. وفي حالة تعارض القانون الوطني مع حقوق الإنسان الدولية ذات الصلة، فإننا نسعى إلى اتباع أعلى المعايير. وفي حالة تعارض القانون الوطني مع معايير حقوق الإنسان ذات الصلة (ما يعني أن برامبلز قد تنتهك القانون الوطني إذا التزمت بمعايير حقوق الإنسان الدولية المتضاربة)، فإننا سنلتزم بالقانون الوطني وسنبحث عن طرق لاحترام حقوق الإنسان الدولية إلى أقصى حد ممكن.

## نطاق هذه السياسة

تنطبق سياسة حقوق الإنسان هذه على جميع المديرين والمسؤولين والموظفين العاملين في برامبلز وفي كل شركات مجموعتها. ويتعين على كل هؤلاء الأشخاص الامتثال لهذه السياسة وممارسة أنشطتهم نيابةً عن برامبلز وفقاً لها. كما تلتزم برامبلز وشركات مجموعتها بالعمل مع مجازفين مشتركين وموردين وأطراف ثالثة أخرى تلتزم بالمبادئ الواردة في هذه السياسة أو تتبنى سياسات مماثلة داخل شركاتها.

## تقدير قيمة التنوع والمساواة والشمول

تقدّر شركة برامبلز قيمة تنوع الأشخاص الذين تعمل معهم والإسهامات التي يقدمونها، وتلتزم منذ أمد بعيد بمبدأ المعاملة العادلة وتكافؤ الفرص، ولا تتسامح مع أي نوع من أنواع التمييز أو التحرش، وتلتزم أيضاً بالحفاظ على خلو أماكن العمل من أعمال التمييز أو التحرش على أساس العرق أو الجنس أو اللون أو الجنسية أو الأصل القومي أو الطبقة الاجتماعية أو الدين أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الرأي السياسي أو أي حالة أخرى محمية بموجب القانون المعمول به.

وتسعى برامبلز إلى أن تكون جهة عمل يرغب أناس من كل البلدان والثقافات في العمل معها، وذلك من خلال توظيف من هم أفضل للوظائف وتدريبهم ومكافئتهم وتطويرهم على أساس الجدارة والكفاءة المتعلقة بالوظيفة— دون تمييز.

كما أن برامبلز تؤمن بالأجر العادل للعمل، ويرتكز نهجها في المكافآت على مبدأي العدل والإنصاف لجميع الموظفين، ويتقاضى موظفوها العاملون في نفس الوظائف أو في الوظائف المتشابهة أجورًا عادلة ومنصفة مقابل أعمالهم.

وبغض النظر عن السمات أو الأحوال الشخصية، لا تتهاون برامبلز مع أي نوع من أنواع السلوك غير المحترم أو غير اللائق أو المعاملة غير العادلة أو الانتقام في مكان العمل وفي أي ظرف متعلق بالعمل خارج مكان العمل. وتنص سياسة التنوع المعمول بها في برامبلز على التزامها بتلك القيم.

### العمل القسري والاتجار بالبشر

وفقًا لما هو منصوص عليه في مدونة قواعد السلوك، تُجرّم برامبلز - في عملياتها وفي عمليات مورديها - استخدام جميع أشكال العمل القسري، التي منها عمل المسجونين والعمل بعقود طويلة والعمل لرد الدين والعمل العسكري والسخرة وأي شكل من الأشكال الاتجار بالبشر.

وتدرك برامبلز أن العمال المهاجرين الذين جاؤوا من داخل البلد أو من خارجها للحصول على عمل قد يمثلون إحدى أكثر الفئات عُرضة للخطر. وحرصًا من برامبلز على توفير أعلى درجات الحماية لهذه الفئة، فإنها تضمن ما يلي: (1) يحصل العمال المهاجرون على نفس الاستحقاقات التي يحصل عليها الموظفون المحليون؛ (2) يجب أن تتحمل الشركة وليس العمال المهاجرين أي عمولات أو رسوم أخرى متعلقة بتوظيف العمال المهاجرين؛ (3) لا يُطلب من العمال المهاجرين تسليم وثائق هويتهم إلا حسبما تقتضي الضرورة لفترة وجيزة للتحقق من هويتهم وأهليتهم للعمل.

### عمل الأطفال

لن نتسامح شركة برامبلز مع عمل الأطفال في عملياتها أو في عمليات مورديها.

وإننا نؤمن بأنّ العمل كله يكون ضارًا أو استغلاليًا أو مدمرًا إذا بدأ في سن مبكرة للغاية. ومن ثمّ فإننا لا نوظف أطفالًا - ولا ندخل في عمل مع موردين أو أطراف ثالثة توظف أطفالًا - تقل أعمارهم عن 15 عامًا أو تقل أعمارهم عن سن إكمال التعليم الإلزامي أو تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسن العمل في الدولة، أيهم أكبر. كما أننا لن نوظف أي شخص لم يبلغ من العمر 18 عامًا إذا كان من الممكن أن يشارك في عمل يمكن تصنيفه على أنه خطير، ولن نتسامح مع أي موردين أو أطراف ثالثة تفعل ذلك. وتُعرّف برامبلز عمل الأطفال الخطير بأنه أي عمل من المحتمل أن يعرض صحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه أو تعليمه للخطر، ويتضمن ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- العمل الذي يتطلب استخدام آلات أو معدات تعمل بالطاقة.
- العمل في أماكن مرتفعة خطيرة أو في أماكن ضيقة.
- العمل الذي يُعرض الأطفال لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات تضر بصحتهم.
- العمل في ظروف صعبة، مثل العمل لساعات طويلة أو العمل أثناء الليل أو العمل الذي يجعل الطفل مقيدًا في مكان العمل بشكل غير معقول.

### السكان الأصليين

إننا نحترم حقوق السكان الأصليين إذا تأثروا بما نقوم به من أعمال.

## ساعات العمل والأجور والمزايا

تدرك برامبلز أنّ الأجر شيء ضروري لتحقيق مستوى معيشي لائق، وتمتثل في أعمالها امتثالاً تاماً لجميع قوانين الأجور وساعات العمل والعمل الإضافي والمزايا المعمول بها، وتدرك أنّ لكل شخص الحق في الراحة ووقت الفراغ، بما في ذلك الحد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وتسعى أيضاً إلى العمل مع موردين وأطراف ثالثة أخرى تمتثل لقوانين الأجور وساعات العمل والعمل الإضافي والمزايا المعمول بها وتوافق على ضمان الشفافية ومعالجة كل أوجه القصور ودفع عجلة التحسين المستمر إلى الأمام.

## مكان العمل الآمن والصحي

تبذل برامبلز قصارى جهدها لتوفير مكان عمل آمن وصحي لكل موظفيها، وتمتثل للقوانين واللوائح والمتطلبات الداخلية المعمول بها بشأن السلامة والصحة. ولمزيد من المعلومات عن هذا الموضوع، يُرجى الرجوع إلى ميثاق عدم إلحاق الضرر بالموظفين المعمول به في برامبلز وسياسة الصحة والسلامة المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك وسياسات الصحة والسلامة التجارية المحلية.

وعلاوة على ذلك، تلتزم شركة برامبلز بالحفاظ على خلو مكان العمل من أعمال العنف والترويع والظروف الخطيرة أو الهدامة الأخرى التي تُسببها تهديدات داخلية أو خارجية. وتوفر الشركة إجراءات الحماية الأمنية للموظفين حسب الضرورة وستواظب على توفيرها احتراماً لخصوصية الموظف وكرامته.

## حرية تكوين الجمعيات والدخول في مفاوضات جماعية

وفقاً لما هو منصوص عليه في مدونة لقواعد السلوك، تحترم برامبلز حق موظفيها في الانضمام إلى نقابة عمالية أو تشكيلها أو عدم الانضمام إليها دون خوف من الانتقام أو العقاب أو التهديد أو التحرش. وحين يكون للموظفين نقابة عمالية معترف بها قانوناً، فإنّ الشركة تلتزم بإجراء حوار بناء مع ممثليهم المختارين بحرية، وتلتزم أيضاً بالتفاوض مع هؤلاء الممثلين بحسن نية.

## الخصوصية

إننا ملتزمون بالامتثال لجميع قوانين ولوائح الخصوصية المعمول بها. وإنّ سياستنا بشأن الخصوصية هي التي تحدد الإطار الذي نتبعه للوفاء بهذا الالتزام.

## التزاماتنا

إننا نحترم حقوق الإنسان في كل المجتمعات التي نعمل فيها، ونعلم أنه يتعين علينا استخدام الموارد بوعي وحكمة، وقد انتهت بنا هذه الالتزامات إلى ريادةتنا لإحدى سلاسل التوريد المتجددة، التي تساعد من خلالها على إنشاء اقتصاد يحمي الطبيعة ويعتمد في جوهره على إعادة الاستخدام والمرونة والتجديد من أجل مصلحة المجتمع على المدى الطويل. كما أننا نشجع موظفينا بكل حماسة على بذل كل جهد ممكن لإحداث فرق في مجتمعاتهم المحلية.

## سلسلة التوريد والتقصي اللازم والانتصاف

إننا من خلال إجراءات التقصي اللازم المستمرة والقائمة على المخاطر والشروط التعاقدية المناسبة وسياسة الموردين التي تتماشى مع التوقعات والالتزامات المنصوص عليها في سياسة حقوق الإنسان هذه نحرص على إعلام الموردين وغيرهم من الأطراف الثالثة بالتزامات حقوق الإنسان ونتوقع منهم الامتثال لهذه الالتزامات وغيرها من الأمور. ويتعين على الموردين وغيرهم من الأطراف الثالثة الإقرار بالشروط المنصوص عليها في هذه السياسة وسياسة الموردين ووضع ممارسات مماثلة تحترم هذه الالتزامات وتدعمها.

كما أننا نعلم أنّ هناك مخاطر انتهاكات حقوق إنسان نظمية عالية في بعض البلدان التي نعمل فيها. وحرصاً منا على التخفيف من حدة هذه المخاطر، فإننا نتخذ المزيد من إجراءات التقصي اللازم، ونطبق ضوابط أكثر صرامة حسب الاقتضاء، ونراجع فئات الموردين ذات المخاطر العالية ونراقبها.

## الإبلاغ عن المخالفات والانتصاف

يُعد الانتصاف جزءًا لا يتجزأ من برنامجنا المعني بحقوق الإنسان، وإننا في شركة برامبلز ملتزمون بتوفير آليات فعالة للتظلم والحصول على سبل الانتصاف في الحالات التي قد نكون قد تسببنا فيها في إحداث أي تأثير سلبي على حقوق الإنسان أو البيئة أو قد ساهمنا فيها في إحداث هذا التأثير أو قد ارتبطنا فيها بشكل مباشر بإحداثه. ولن نتغاضى عمدًا عن التأثيرات السلبية التي تضر بحقوق الإنسان بسبب تصرفات مورديننا أو غيرهم من الأطراف الثالثة ولن نساهم في حدوث هذه التأثيرات. وإذا علمنا بوجود تأثير سلبي، سنشارك في القضاء عليه، وسنسعى إلى منعه أو التخفيف من حدته، وسننهى علاقتنا بالمورد إذا تطلبت الظروف ذلك (كطبيعة التأثير أو عدم رغبة المورد في العمل معنا).

وتُعد الشفافية جزءًا من ثقافتنا التي ننتبها في شركة برامبلز، وقد أثبتنا نهجًا شاملاً لتوفير آليات للتظلم، ونواصل تعزيز وعي موظفينا ومعرفتهم بحقوق الإنسان وتشجيعهم على الإبلاغ، باستخدام آليات التظلم المتاحة التي منها الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات، عن أي مخاوف قد تكون لديهم بدون جزع من الانتقام أو العقاب أو الإيذاء. كما أننا نحقق في المخاوف، ونتخذ عند الاقتضاء إجراءات الانتصاف المناسبة لمعالجة هذه المخاوف، لا سيما المخاوف المشتبه بها بشأن حقوق الإنسان.

وبالإضافة إلى ذلك، نحثُ مورديننا على إتاحة آليات تظلم فعالة لموظفيهم، ونتيح لهم وللعاملين في سلسلة توريداتنا الممتدة الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات.

## الامتثال لهذه السياسة

يجب على جميع الموظفين التآني في قراءة سياسة حقوق الإنسان هذه. وفهمها، لأن عدم الامتثال لها قد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية منها الفصل من العمل.

## المسؤولية عن نجاح هذه السياسة

يتحمل مجلس إدارة برامبلز المسؤولية الكاملة عن هذه السياسة. ويتحمل مسؤول الامتثال الرئيسي مسؤولية التطبيق اليومي لهذه السياسة ويضمن تلقي جميع الموظفين تدريبات منتظمة ومناسبة على السياسة.

وسيتولى مسؤول الامتثال الرئيسي، بالاشتراك مع مجلس الإدارة، مسؤولية مراجعة هذه السياسة ومراجعة برنامج التقيّم للقيام بالفعالية ودمج الدروس المستفادة. وستُرفع النتائج إلى مجلس إدارة برامبلز. ولا تشكّل هذه السياسة طرفًا في عقد أي موظف بأي شكل من الأشكال، وقد تخضع للتعديل من وقت لآخر. وإننا ندعو الموظفين إلى إبداء تعليقاتهم حول هذه السياسة واقتراح طرق يمكن من خلالها تحسينها. ويجب توجيه التعليقات أو الاقتراحات إلى مسؤول الامتثال الرئيسي.

## الإبلاغ عن المخاوف أو الأخطاء بموجب سياسة برامبلز بشأن الإبلاغ عن المخالفات

توفر شركة برامبلز أماكن عمل يحظى فيها التواصل الصريح والصادق بين جميع الموظفين بكل تقدير واحترام. فإذا كانت لديك أية تساؤلات بشأن سياسة حقوق الإنسان هذه أو كنت تريد الإبلاغ عن انتهاك محتمل لها، يُرجى التحدث إلى مديرك المباشر أو ممثل الموارد البشرية المحلي أو أي عضو في فريق الشؤون القانونية أو فريق المديرين التنفيذيين. كما يمكنك، متى يسمح القانون بذلك، الإبلاغ عن الانتهاكات المشكوك بها لهذه السياسة من خلال الخط الساخن الذي تخصصه برامبلز للإبلاغ عن المخالفات عن طريق زيارة الموقع الإلكتروني [www.brambles.ethicspoint.com](http://www.brambles.ethicspoint.com) أو عن طريق الاتصال برقم الهاتف المناسب المخصص لمكانك الذي يمكنك إيجاده على ملصقات الإفصاح عن المخالفات المنتشرة في مكان عملك.

وتماشياً مع سياسة برامبلز بشأن الإبلاغ عن المخالفات، لن يُتخذ أي إجراء انتقامي أو عقابي ضد أي موظف يبلغ عن أي مخاوف بموجب سياسة حقوق الإنسان هذه. وتلتزم برامبلز بالتحقيق في مخاوف الموظفين والتعامل معها والرد عليها واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة ردًا على أي انتهاك.