

تمهيد

نحن مدفوعون برؤيتنا وأهدافنا في Kellogg.

تتمثل رؤيتنا في إثراء العالم ونشر البهجة فيه من خلال الأطعمة والعلامات التجارية المهمة. هدفنا هو تغذية الأسر حتى يتمكنوا من النمو والازدهار.

سبيل سعينا لتحقيق هذه الأهداف، نلتزم بدعم وممارسة قيمنا في شركة Kellogg، النزاهة، المساءلة، الشغف، التواصل، البساطة والنتائج، في كل أعمالنا. أرسى ويل كيث كيلوغ مؤسس شركة Kellogg، دعائم شركتنا على هذه الأسس، والذي كان مثلاً للطريقة التي أدار بها أعماله، وعامل بها الموظفين، وخدم بها المجتمع. تضمن رؤيتنا وأهدافنا التركيز على مستهلكينا وعملائنا، وتضمن قيمنا في شركة Kellogg أن أعمالنا تتسم بأنها قانونية وأخلاقية ومسؤولة من خلال جميع عملياتنا.

ومع نمو شركتنا، أصبح لدينا وصولٌ عالميٌّ أوسع، وامتداداً لذلك، نمت مسؤولياتنا تجاه الأشخاص الذين نخدمهم، بما في ذلك المستهلكين والموظفين والموردين وجميع المشاركين في عملياتنا والمتأثرين بها. ولهذا السبب لدينا نفس التوقعات لجميع شركاء سلسلة التوريد وعملياتهم كما نفعل لأنفسنا.

تحدد مدونة قواعد سلوك المورد العالمية هذه المعايير والممارسات التجارية التي نطلب من جميع الموردين المباشرين وغير المباشرين لدينا الالتزام بها. يشمل نطاق هذا المتطلب جميع فئات الموردين، المصنعين، المقاولين، الشركاء في المشاريع المشتركة، الوكلاء، الموزعين، والاستشاريين (المُشار لهم منفردين "بالمورد" ومجتمعين "بالموردين"). كما يمتد إلى الشركة الأم، الشركة الفرعية، الوكلاء، المقاولين الفرعيين والكيانات التابعة وينطبق على جميع الموظفين، بما في ذلك العمال الدائمين أو المؤقتين أو المتعاقدين أو الأجانب أو المهاجرين (يُشار لهم منفردين "بالموظف" ومجتمعين "بالموظفين"). يقع على عاتق المورد مسؤولية ضمان الامتثال لكل من هدف ورسالة مدونة قواعد السلوك هذه بين جميع الموظفين وخلال سلسلة التوريد الخاصة به، بما في ذلك جميع الموردين الفرعيين/الأفراد، من خلال النشر والتعليم والتحقق.

تحتفظ Kellogg بالحق في التحقق من الامتثال لهذه المدونة من خلال آليات التقييم الداخلية أو الخارجية مثل، على سبيل المثال لا الحصر، استبيانات التقييم الذاتي، التقييمات المستقلة، الاستطلاعات، وعمليات التدقيق. نحتفظ بالحق في إنهاء أي اتفاقية أو علاقة عمل لا يلتزم المورد فيها بهذه المدونة.^{2 1}

1 تسري مدونة قواعد سلوك الموردين هذه على جميع الموردين وتعتبر بمثابة الحد الأدنى من الأسس اللازمة للسلوك التشغيلي. إذا تضمن عقد مورد محدد على أحكام أو شروط أكثر صرامة، فسوف يبطل ذلك العقد المباشر في حالة عدم الاتساق مع هذه المدونة.

2 يتطلب تضمين الإقرار والموافقة على مبادئ هذه المدونة في كل عقد من عقود Kellogg. في حالة غياب العقد المباشر، فإن قبول طلب الشراء والشروط والأحكام القياسية المرتبطة به، يلزم المورد وجميع عملياته بالالتزام بهذه المدونة.

نزاهة العمل

الامتثال القانوني

يجب أن يلتزم الموردون بجميع القوانين واللوائح المعمول بها في البلدان التي يعمل فيها المورد. بالنسبة لمقدمي الخدمات، يجب أن يُعطى لموقع تقديم الخدمة الأولوية. يلتزم الموردون أيضًا بجميع المعاهدات والمعايير واللوائح الدولية مثل تلك المتعلقة بالتجارة الدولية (بما في ذلك العقوبات وضوابط التصدير والتزامات الإبلاغ) وقواعد حماية البيانات ونقلها وقوانين مكافحة الاحتكار الخاصة بالمنافسة.

مكافحة الرشوة

يجب على الموردين ألا يقدموا أو يعرضوا أو يعطوا وعودًا أو يعطوا أو يقبلوا أي شكل من أشكال الدفع أو الحوافز للحصول على ميزة تجارية غير ملائمة سواء بشكل مباشر أو من خلال الآخرين. يجب على الموردين عدم الانخراط في عمليات الاحتيال أو الرشوة (بما في ذلك مدفوعات التيسير) أو العمولات الخفيفة أو غسيل الأموال أو الاختلاس أو الابتزاز أو أي شكل آخر من أشكال الفساد. يجب على الموردين، حسب الاقتضاء، الامتثال لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الرشوة، وقانون الممارسات الأجنبية الفاسدة الأمريكي، وقانون الرشوة في المملكة المتحدة وعدم اتخاذ أي إجراءات تنتهك أي قوانين سارية لمكافحة الفساد أو مكافحة الرشوة أو تتسبب في جعل شركاء الأعمال ينتهكون هذه القوانين

تضارب المصالح

يجب على الموردين الإفصاح عن أي موقف قد يظهر على أنه تضارب في المصالح، بما في ذلك العلاقات الاقتصادية أو العلاقات الشخصية التي تشمل الصداقة العائلية والرومانسية أو الصداقة الشخصية الحميمة بين موظفيهم وموظفي Kellogg أو المسؤولين المنتخبين في الولايات القضائية التي نعمل فيها.

هدايا الأعمال

قد يقدم الموردون لموظفينا المرطبات المتواضعة، وجبات العمل، وعروض الترفيه المتواضعة و/أو هدايا الأعمال ذات القيمة الاسمية، مثل القبعات الرياضية، والأقلام، والأوراق المكتبية التي تحمل شعار الشركة. يجب ألا تتكرر مثل هذه العروض ويجب ألا يكون لها مظهرًا مخالفًا. النقد أو ما يعادل النقد مثل بطاقات الهدايا، شهادات الهدايا والأوراق المالية غير ملائمة أبدًا. نتوقع من موظفينا اتباع إرشادات مشابهة.

المنافسة العادلة

يجب ألا يتورط الموردون في تعاون غير قانوني مع المنافسين بما في ذلك تزوير المناقصات، التلاعب بالأسعار، تخصيصات السوق أو أي سلوك محظور آخر يحد من المنافسة الحرة العادلة.

المعلومات السرية

يجب على الموردين تأمين خصوصية وسرية معلومات شركتنا الموجودة في حوزتهم، وأن يكون استخدامها فقط وفقًا لتعليماتنا، وحمايتها من الإفصاح غير المعتمد أو غير المقصود. يستمر هذا الالتزام بعد انتهاء علاقتنا التجارية.

جودة المنتج والسلامة

يجب على الموردين تزويد Kellogg بمنتجات عالية الجودة ومكونات وخدمات تلبى جميع معايير الجودة والسلامة الغذائية المعمول بها. يجب أن يبرهن الموردون أنهم يملكون أنظمة قوية للسلامة الغذائية وإدارة الجودة، وأنهم يتبعون **مبادئ تقييم المخاطر ونقاط المراقبة الحرجة (HACCP)**. يجب على الموردين إبلاغ Kellogg على الفور بأي مخاوف تتعلق بسلامة المنتجات.

بيئة العمل

يجب على الموردين توفير ظروف عمل آمنة وصحية للموظفين، بما في ذلك المياه الصالحة للشرب، الصرف الصحي المناسب، الإضاءة، درجة الحرارة، التهوية، والمرافق المناسبة لاحتياجات صحة المرأة. يجب أن تكون المرافق سليمة من الناحية الهيكلية وتتم صيانتها بشكل جيد وفقاً لجميع القوانين واللوائح المعمول بها.

السلامة المهنية

يجب على الموردين توفير التدريب الكافي والمناسب والحماية اللازمة للموظفين للحماية من مخاطر السلامة المحتملة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تلك المرتبطة بالسلامة الكهربائية، الهيكلية، الآلات، المواد الكيميائية، السموم، المركبات، مخاطر السقوط وتصميم المرفق. يجب تزويد الموظفين بمعدات الحماية الشخصية (PPE) المناسبة التي تتسم بالصيانة الجيدة. ينبغي توفير معدات الحماية الشخصية من قبل المورد دون أي تكلفة على الموظف. يجب على الموردين التأكد من نشر المواد التعليمية والتدريبية المرتبطة بالسلامة والمخاطر المحتملة على جميع الموظفين، بما يتناسب مع أدوارهم، وبلغتهم الأساسية. يجب عرض البروتوكولات المتعلقة بالصحة والسلامة بشكل واضح داخل المرفق أو في موقع العمليات. يجب على الموردين توثيق وتحقيق وإبلاغ السلطات المختصة بأي حوادث تؤدي إلى إصابة أحد الموظفين تتطلب رعاية تتجاوز الإسعافات الأولية الأساسية.

أماكن الإقامة

عندما يتم توفير الظروف المعيشية للموظفين، إما من قبل المورد، أو وكيل/وكالة التوظيف، أو أي شركة تابعة أخرى، يجب أن تكون المرافق نظيفة وآمنة ومصانة من الناحية الهيكلية وفقاً لجميع القوانين واللوائح المعمول بها. وينبغي أن تعزز المرافق الكرامة الإنسانية الأساسية من خلال إمكانية الوصول إلى المياه الصالحة للشرب، ومناطق إعداد الطعام الصحي، والمساحة الشخصية المعقولة، والحرارة والتهوية الكافيتين، والحمامات النظيفة المصانة جيداً، وأماكن الاستحمام. يجب أن يكون لجميع المرافق مخارج واضحة وغير مقيدة في حالة حدوث حالات طوارئ محتملة.

التأهب للطوارئ

يحدد الموردون حالات الطوارئ المحتملة وقيمونها ويضعون إجراءات الاستجابة وفقاً لذلك لجميع المرافق ومناطق التشغيل. وتشمل هذه الحالات الإبلاغ عن حالات الطوارئ، وإخطار الموظفين وإجراءات الإخلاء، وإمدادات الإسعافات الأولية المناسبة، ومعدات كشف الحرائق وإخمادها، والمخارج الواضحة وغير المقيدة. يجب إجراء التدريب والتمارين المنتظمة لضمان قدرة الموظفين على تنفيذ إجراءات الاستجابة في حالة الطوارئ. يجب نشر مسارات خروج الطوارئ بشكل واضح، ويفضل استخدام الرسومات المعلوماتية.

معايير العمل

حقوق الانسان

يجب على الموردين احترام موظفيهم عن طريق ضمان حقهم في الحياة والحرية الشخصية والأمن الشخصي في سياق العمليات التجارية للمورد. يجب على الموردين الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، بما في ذلك المعاهدات والمعايير الدولية مثل [المبادئ العشرة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة](#)، [مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية](#)، [الإعلان العالمي لحقوق الإنسان](#)، [القانون الدولي لحقوق الإنسان](#)، [إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات](#)، [ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية](#) كما هو مدون في الاتفاقيات الأساسية الثمانية. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لضمان احترام هذه الحقوق لأولئك الذين يتعرضون لخطر متزايد من الاستضعاف أو التهميش مثل النساء، الشباب، الشعوب الأصلية، الأقليات، الأشخاص ذوي الميول، والعمال المهاجرين أو الأجانب.

لا للعمل القسري

وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية [للعمل القسري](#)، لا يجوز للموردين استخدام أو تسهيل استخدام العمل القسري في أي من تجلياته بما في ذلك العمل غير الطوعي، الإجمالي، والعمل الذي يحمل أشكال السخرة أو الاستعباد أو العبودية أو الاتجار بالبشر. لا يُجبر الموظفون على العمل من خلال استخدام العنف أو التهديد أو عن طريق وسائل مثل التلاعب بالديون، أو الاحتفاظ بأوراق الهوية، أو التهديد بإبلاغ سلطات الهجرة. يجوز للموردين استخدام الموظفين في برامج رسمية وطوعية لإعادة تأهيل السجناء الحكومية ويجب عليهم ضمان خضوع العمال لنفس الشروط والأحكام ومعدلات الأجر التي يتمتع بها الموظفون الآخرون.

رسوم التوظيف

يجب على الموردين اتباع ["مبدأ الغرم بالغنم"](#) والالتزام بالركائز الأساسية [لمبادئ الصناعة ذات الأولوية](#) التي مفادها أنه "لا ينبغي على أي عامل الدفع مقابل وظيفة". لا يجوز للموظفين دفع أي رسوم أو تكاليف للمورد أو وكيل/وكالة العمل أو أي طرف آخر مرتبط بالتوظيف. تشمل أمثلة الرسوم والتكاليف، على سبيل المثال لا الحصر، الرسوم القانونية، السفر، الإقامة، معالجة جوازات السفر والتأشيرات، الفحوصات الطبية، خدمات الدعم داخل البلد، معدات الحماية الشخصية والتدريب.³

حرية التنقل

يجب ألا يقيد الموردون حرية تنقل الموظفين من خلال الحجز، والسجن أو الاحتجاز أثناء أو خارج ساعات العمل في أي مكان، بما في ذلك مواقع العمل أو أماكن إقامة الموظفين وفقاً للركائز الأساسية [لمبادئ الصناعة ذات الأولوية](#) التي مفادها أن "كل عامل له الحق في حرية التنقل". لا يجوز للموردين حجب أي وثائق أو أوراق تخص الموظف أو الاستحواذ عليها، بما في ذلك جوازات السفر وأوراق الهوية والمجوهرات وبطاقات الصراف الآلي أو سندات ملكية الأراضي. يجب بذل كل الجهود لتزويد الموظفين بأماكن آمنة ومأمونة للحفاظ على هذه الأوراق، والتي يمكنهم الوصول إليها في أي وقت دون إخطار أو تطفل من أي أفراد آخرين.³

الإكراه

لا يجوز للموردين أو وكلاء/وكالات العمل، أو الشركات التابعة الأخرى استخدام أي وسائل للإكراه مثل التخويف، التهديد أو المضايقة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، الضغط على الموظفين لقبول وظيفة ما أو البقاء فيها. يتعين على جميع الموظفين اختيار وظائفهم بحرية، ويجب أن يكونوا على دراية بجميع الشروط والأحكام المرتبطة بحالة وظائفهم، مهام وظائفهم، تعويضهم، وعملية إنهاء توظيفهم سواء من قبل المورد أو الموظف. يقدم المورد، وكيل/وكالة العمل أو أي شركة تابعة أخرى هذه المعلومات إلى الموظف بلغته الأساسية ويجب الموافقة على جميع البنود التعاقدية قبل بدء أنشطة التوظيف. يجب الاحتفاظ بسجلات جميع عقود

³ يمكن العثور على إرشادات إضافية بشأن مبادئ الصناعة ذات الأولوية [هنا](#)

واتفاقات الموظفين وإتاحتها لأغراض المراجعة أو التحقق من قبل Kellogg أو طرف آخر مُعَيّن. يجب على المورد العمل وفقاً للركائز الأساسية لمبادئ الصناعة ذات الأولوية التي مفادها أنه "لا ينبغي أن يكون أي موظف مكرهاً أو مُلزماً بالعمل"⁴

عمالة الأطفال

لا يوظف الموردون أي شخص دون سن 15 عاماً، دون الحد الأدنى لسن العمل، أو دون الحد الأدنى لسن إكمال التعليم الإلزامي كما هو محدد في القانون المحلي. يجب على الموردين اتباع القانون/المتطلبات العليا في الحالات التي يوجد فيها تعارض. يلتزم الموردون باتفاقية منظمة العمل الدولية 138 على الحد الأدنى لسن القبول في التوظيف والعمل، والاتفاقية 182 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال. تخضع الاستثناءات لتلك المسموح بها بموجب القانون الوطني والموضحة من قبل منظمة العمل الدولية. وفقاً لمنظمة العمل الدولية، لا ينبغي أن يقوم أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً بأي عمل من شأنه أن يهدد سلامة الأطفال أو صحتهم البدنية والعقلية أو الأخلاقية.

الانتقام

لا يتورط الموردون في أي شكل من أشكال الانتقام بما في ذلك التهديد والتخويف أو الاعتداءات الجسدية أو القانونية ضد المدافعين عن حقوق الإنسان أو حقوق البيئة أو أولئك الذين يمارسون حقوقهم في حرية التعبير وتكوين الجمعيات والتجمع السلمي أو الاحتجاج ضد الشركة أو عملياتها.

ساعات العمل

يلتزم الموردون بجميع القوانين واللوائح المعمول بها، أو الاتفاقات الجماعية، فيما يتعلق بساعات العمل القصوى، العمل الإضافي، وقت الإجازات، فترات الإجازة، إجازة الأمومة/الأبوة، العطلات الرسمية. يجب أن تكون جميع ساعات العمل الإضافي طوعية ويتم تعويضها بأجر ممتاز. لا يجب أن تكون ساعات العمل زائدة، بحيث تتأثر صحة الموظف أو سلامته سلباً. يجب توفير وقت الراحة المناسب، ووقت الطعام، وأيام العطلة لضمان بيئة عمل آمنة ووفقاً لكافة القوانين المحلية أو الاتفاقات الجماعية.

الأجور والفوائد

يجب على الموردين تقديم تعويض عادل، كحد أدنى، بما يتوافق مع جميع قوانين وقواعد ولوائح الأجور وساعات العمل المعمول بها، بما في ذلك تلك المرتبطة بالفوائد الملزمة قانونياً، والعمل الإضافي، وحالات دفع العلاوات الأخرى. ينبغي تطبيق الأجور بمعدل قابل للمقارنة مع تعويض الأجر المعيشي للقطاع الصناعي المعياري ذات الصلة. يدفع الموردون للموظفين أجورهم في الوقت المناسب وإدراج بيانات الأجور الشفافة التي يمكن استخدامها للتحقق من التعويض. يحظر الاستقطاع من الأجور للإجراءات التأديبية. لا يجوز إجراء أي خصومات من أجور الموظفين غير تلك التي يقتضيها القانون. لا يشمل تسديد القروض من الموظفين إلى الموردين، وكلاء/وكالات العمل أو الشركات التابعة الأخرى، معدلات الفائدة الزائدة أو يتم سدادها بطريقة تخلق حالة من المديونية أو العمل بالسخرة كما هو محدد في منتدى السلع الاستهلاكية.⁵

لا مضايقات

يجب على الموردين التعامل مع جميع الموظفين بطريقة تتسم بالاحترام والكرامة. يجب أن يضمن الموردون بيئة عمل خالية من التنمر، التخويف، الإكراه، العقاب الجسدي أو المضايقات بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك المضايقات الجسدية أو النفسية أو الجنسية أو اللفظية. يجب إيلاء اهتمام خاص لأولئك الذين يتعرضون لخطر متزايد من الاستضعاف أو التهميش بسبب

⁴ يمكن إيجاد معلومات إضافية بشأن مبادئ الصناعة ذات الأولوية على الموقع الإلكتروني: www.theconsumergoodsforum.com.

⁵ يمكن إيجاد تعريف منتدى السلع الاستهلاكية CGF [هنا](#)

السن، اللون، العرق، الإثنية، الإعاقة، الحالة العائلية أو الاجتماعية، الهوية الجنسية، المواطنة، الدين، الجندر أو الميول الجنسية.

لا تمييز

يتصرف الموردون وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (التوظيف والمهنة) واتخاذ قرارات التوظيف بما في ذلك التوظيف والدفع والفوائد والتقدم والإنهاء والتقاعد على أساس القدرة والمؤهلات والإنجازات دون تفضيل أو استبعاد على أساس السن، اللون، العرق، الإثنية، الإعاقة، الحالة العائلية أو الاجتماعية، الهوية الجنسية، المواطنة، الدين، الجندر، الميول الجنسية، التوظيف المؤقت أو التعاقدى أو الدائم، أو أي وضع آخر. يجب أن يثبت الموردون أن النساء والرجال ذوي القدرات والمؤهلات والإنجازات المماثلة يحصلون على فرص عمل وأجور وفوائد وشروط تعاقدية وتسهيلات مماثلة.

الحق في التنظيم

يجب على الموردين احترام حقوق موظفيهم في الارتباط والتنظيم والمساومة الجماعية بشكل حر، حيثما يسمح القانون بذلك. يسمح للموظفين، أو ممثليهم، بالاتصال بشكل علني مع الإدارة فيما يتعلق بظروف العمل أو ممارسات الإدارة دون خوف من التمييز، الثأر، الانتقام، التخويف أو المضايقة.

وثائق العمل

يجب على الموردين فقط توظيف الموظفين الذين لديهم تصريح قانوني للعمل وفقاً لجميع القوانين واللوائح المحلية. يجب التحقق من صحة التصريح من خلال الوثائق القانونية المناسبة. لا يصادر الموردون الوثائق القانونية للموظفين أو يحجبونها بأي شكل من الأشكال.

التوظيف الأخلاقي

لا يسعى الموردون إلى تجنب التزامات قوانين ولوائح العمل أو الضمان الاجتماعي من خلال استخدام التعاقدات الخاصة بالعمل أو التعاقد الجانبي أو ترتيبات العمل من المنزل أو برامج التدريب المهني أو الاستخدام المفرط للعقود المحددة المدة. تلتزم جميع ترتيبات التوظيف الخاصة بالطرف الآخر باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 181 بشأن وكالات التوظيف الخاصة.

الاستدامة / استخدام الأراضي

البيئة

يلتزم الموردون بجميع القوانين واللوائح البيئية وتصاريح التشغيل المعمول بها، مع الحفاظ على حالة التوافق القانوني في جميع الأوقات. يدعم الموردون التزامات المسؤولية المؤسسية لدينا من خلال التحسين المستمر ومقاييس الأداء للمؤشرات البيئية والاجتماعية ضمن العمليات الخاصة وغير سلسلة التوريد الخاصة بهم. قد تشمل الأنشطة، على سبيل المثال لا الحصر؛ تنفيذ أفضل الممارسات أو مبادرات الاستدامة المرتبطة بعمليات التصنيع أو الممارسات الزراعية أو نظم الإنتاج أو المشاركة في شركات بناء القدرات أو توفير بيانات ومعلومات إضافية. يجب أن يسعى الموردون سعياً حثيثاً إلى تقليل و/أو تحسين استخدامهم للطاقة والمياه والنفائيات، وتقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، والحد من تلوث المياه، والنفائيات، بما في ذلك فضلات الطعام واستخدام مدافن النفائيات. يبلغ الموردون عن التقدم المُحرز في مؤشرات الأداء الرئيسية مرة واحدة على الأقل كل عام، أو حسبما تطلب Kellogg.

إزالة الغابات

يدعم الموردون طلبات Kellogg للتعاون، وتقديم المعلومات، واتخاذ الإجراءات المتعلقة بقضايا إزالة الغابات، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إمكانية التتبع، والشفافية، وأنشطة بناء القدرات لدعم التزامات الصناعة التي تعمل على إزالة الغابات تماماً ضمن سلاسل التوريد بحلول عام 2020. يعتمد الموردون التزاماتهم وسياساتهم الخاصة وينفذونها لرصد ومعالجة الآثار البيئية الضارة و/ أو المجتمعية الناتجة عن إزالة الغابات نتيجة لأنشطة تحديد المصادر عبر سلسلة التوريد الخاصة بهم. يتعاون الموردون مع سلاسل التوريد الخاصة

بهم لإيقاف أي وجميع التطورات الجديدة على مناطق ذات قيمة حفظ عالية ومخزون كربون مرتفع. سوف تعتبر أي من المنتجات التي تم الحصول عليها من مناطق ذات قيمة حفظ عالية HCV أو مناطق ذات مخزون كربون مرتفع HCS التي تم تطويرها بعد 31 ديسمبر 2015، انتهاكاً لهذه المدونة وتحفظ Kellogg بالحق في اتخاذ إجراء لمعالجة أو إزالة الكيانات غير المتوافقة من سلسلة التوريد الخاصة بها. يمكن إيجاد متطلبات إضافية بشأن حماية الغابات في سياسة النخيل المستدام العالمية الخاصة بشركة Kellogg.

الحقوق بالأراضي

يجب على الموردين احترام وحقوق النساء والسكان الأصليين والمجتمعات المحلية بالأرض الذين يتضررون من عملياتهم وممارسات الاستعانة بالمصادر. يجب على الموردين ضمان الشفافية في الإبلاغ والإفصاح عن اتفاقيات الامتياز و/ أو تصاريح التشغيل. تقديم جميع الوثائق إلى جميع المجتمعات المتضررة بلغاتهم الأساسية. يجب على الموردين ضمان التفاوض العادل حول عمليات نقل ملكية الأراضي والامتياز عن التعاون مع أي استخدام غير مشروع للنطاق البارز لدى الحكومة المضيفة للاستحواذ على الأراضي التي سيتم استخدامها لتوفير المنتجات والخدمات لـ Kellogg. يلتزم الموردون بمبدأ الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة للسكان الأصليين. يجب على الموردين تحديد المنتجين الصغار والتعاون معهم لضمان حصولهم على القيمة السوقية العادلة لمحاصيلهم، وبضائعهم أو خدماتهم. لا يتورط الموردون في أي شكل من أشكال الاستيلاء على الأراضي.

الممارسات الإدارية

النهج المنتظم

يحافظ الموردون على ثقافة النزاهة والامتثال وتوفير الإشراف الكافي لضمان الامتثال لجميع القوانين والمعايير المعمول بها، بما في ذلك مدونة الموردين هذه. ويشمل ذلك وجود فرد (أفراد) يتمتع بسلطة كافية لضمان الامتثال والتواصل مع مثل هذه القوانين والمعايير ضمن عمليات المورد الخاصة وخلال سلاسل التوريد المرتبطة بها.

الإبلاغ عن المظالم

يوفر الموردون وسائل الإبلاغ السري عن الشكاوى/المخاوف لجميع الموظفين، مع الأخذ بعين الاعتبار لإرشادات أفضل الممارسات التي سُلط الضوء عليها في مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية. ينبغي معالجة القضايا في الوقت المناسب وبطريقة محترمة وتشمل توثيق الإجراءات التصحيحية. بالإضافة إلى ذلك، نشجع الموردين على إبلاغ مدى توافر الخط الساخن لأخلاقيات شركة Kellogg كطريقة للموظفين خلال سلسلة التوريد الجماعية لدينا للإبلاغ عن المظالم.

استمرارية الأعمال

سيضع المورد خطة لاستمرارية العمل وعملية لاستعادة عملية الإنتاج أو الخدمات في حالة حدوث كارثة طبيعية أو أي حدث آخر يعطل عمليات الإنتاج، وتقديم الخدمات أو قدرة المورد على الوفاء بالتزامات التسليم الخاصة به إلى Kellogg. إذا طلبت Kellogg، سيراجع المورد خطة استمرارية العمل وإجراء التغييرات وفقاً لما تم الاتفاق عليه مع Kellogg، ومع مراعاة متطلبات تتعلق بالسرية.

تنوع الموردين

يجب أن يسعى الموردون سعياً حثيثاً لاستخدام الشركات ذات الملكية المتنوعة عبر سلسلة التوريد الخاصة بهم، وإعطاء اعتباراً إضافياً للمجموعات المحرومة من حق الامتياز التجاري في محاولة لدعم ثقافة التنوع وعرسها عبر سلسلة التوريد الجماعية الخاصة بنا.

حفظ السجلات

يحفظ الموردون جميع الدفاتر والسجلات والحسابات المالية وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها والمبادئ المحاسبية المقبولة بشكل عام. يشمل هذا المتطلب البيانات والوثائق المتعلقة بجميع

المدفوعات التي تم تقديمها للمسؤولين الحكوميين أو الكيانات الحكومية، وإمكانية تتبع المنتجات، وسلامة الأغذية وسلامة الموظفين، وأي متطلبات ومستندات وسجلات إضافية مطلوبة بموجب القانون، أو تطلب من قبل Kellogg.

التحقق من الامتثال

يجب على الموردين مراجعة كل من العمليات المملوكة وعمليات هؤلاء الشركاء في سلسلة التوريد الذين يوفرون السلع والخدمات لـ Kellogg للتحقق من الامتثال لهذه المدونة. وهذا يشمل التأكد من توفر المدونة وإرسالها إلى جميع الموظفين بلغاتهم الأساسية. سيتعاون الموردون مع Kellogg أو يسمحون لها، أو يسمحون لأي طرف آخر مفوض لإجراء عمليات التدقيق (بما في ذلك عمليات تدقيق المساءلة الاجتماعية) للتحقق من الامتثال. إذا كشفت Kellogg مخالفات لهذه المدونة، فستعمل Kellogg مع المورد لحل هذه المشكلات. إذا لم يتم حل المشكلات بشكل كاف، تحتفظ Kellogg بالحق في شطب المورد من سلسلة التوريد.

الإبلاغ عن التخوفات

أي مورد لديه تخوف يتعلق بسلامة المنتج، أو يعتقد أن موظفًا لدى Kellogg، أو أي شخص يعمل نيابة عن Kellogg، متورطًا في سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي أو غير لائق، يجب أن يبلغ على الفور مكتب الأخلاقيات والامتثال على الموقع الإلكتروني:

<https://www.tnwgrc.com/Kellogg/>