

مدونة قواعد السلوك

إصدار: يوليو 2022



H DEUTSCHE
HOSPITALITY

STEIGENBERGER
ICONS

STEIGENBERGER
PORSCHE DESIGN
HOTELS

STEIGENBERGER
HOTELS & RESORTS

B
HOUSE OF BEATS

Jaz
in the city

MaxX
by DEUTSCHE HOSPITALITY

IntercityHotel

Zleep
HOTELS

مقدمة

تفتخر شركة Deutsche Hospitality باحتوائها على فريق متنوع يتكون من أكثر من 8,850 عاملاً شغوفاً يعملون في عدد كبير من الوظائف المتنوعة. وفيما يلي سنلقي معاً نظرة عامة على طيف من الفنادق الجديرة بالمعرفة، يشمل 167 فندقاً موزعين في 20 دولة في ثلاث قارات، مع العلم أن 43 فندقاً منها ما زالت قيد الإنشاء، ويضم هذا الطيف الفريد من نوعه والمتعدد الجوانب علامات تجارية كبيرة منها Steigenberger Hotels & Steigenberger Icons و Zleep Hotels و IntercityHotel و MAXX by Deutsche Hospitality و House of Beats و Jaz in the City و Resorts.

مع أن نطاقنا الواسع يتيح إلينا إمكانيات عديدة، ولكنه يضع على عاتقنا أيضاً مسؤولية كبيرة تجاه موظفينا وضيوفنا وشركائنا والبلاد المضيفة في جميع أنحاء العالم. وفيما يلي نستعرض الخطوط الإرشادية لتعاملنا اليومي، والمبادئ التي نستند إليها في تعاملنا وردود أفعالنا في شركة Deutsche Hospitality في جميع أنحاء العالم. غالباً ما تساعدنا البوصلة الداخلية في اتخاذ القرار الصحيح، ولكن في الوقت ذاته، يظهر مدى فاعلية وأهمية مدونة قواعد السلوك باعتبارها الإطار الأكبر التكميلي.

تعني النزاهة فعل ما هو صحيح حتى بغير مراقبة واتخاذ القرار الصحيح بغض النظر عن العواقب. وهذا يحظى بأهمية كبيرة لنا في شركة Die Deutsche Hospitality، فسمعنا التي اكتسبناها على مدار عشرات السنين يمكن أن تذهب هباءً بسبب بعض القرارات غير الذكية. نحن نعتمد على كل واحدٍ منكم في تطبيق مدونة قواعد السلوك هذه عند اتخاذ قراراتكم وفي تعاملاتكم اليومية، حتى تستمر شركة Deutsche Hospitality في كفاءتها وفي تمثيل القيم التي ترفع من مكانتنا وتعززنا وتدعم سمعتنا.

تساعدكم مدونة قواعد السلوك في معرفة الجهة التي يمكنكم التوجه إليها إذا ما واجهتم أي صعوبات أو احتجتم أي دعم.

نتوقع نحن أعضاء مجلس الإدارة أن نتصرف جميعاً وفقاً للمبادئ المعروضة في الصفحات التالية وأن نتخذ قراراتنا بناءً عليها. لا تنسوا - نتحمل كلنا المسؤولية تجاه تصرفنا!

شكراً لكم مقدماً!



أولريش جوهانوفيل ، المدير المالي



أوليفر بونك ، الرئيس التنفيذي

إطار مدونة قواعد السلوك

تقدم مدونة قواعد السلوك لشركة Deutsche Hospitality الدعم إلينا جميعًا في التصرف المناسب في مواقف العمل اليومية، ومن الأهمية بمكان أيضًا مراعاة اللوائح المحلية والقوانين الوطنية. ترتبط مدونة قواعد السلوك ارتباطًا وثيقًا بقيمتنا ورسالة شركتنا.

من تسري عليه هذه المدونة؟

جميع الموظفين الذين يعملون في مكاتب الشركة ومكاتب الحجز والفنادق التابعة لشركة Deutsche Hospitality، ينبغي عليهم اتباع المدونة وكذلك التوجيهات والإجراءات التي تشير إليها. ومع أن الفنادق الحاصلة على ترخيص التابعة لشركة Deutsche Hospitality تُدار من قِبَل إدارة مستقلة، إلا أن جميع فنادقنا وملاكنا يتقاسمون المسؤولية في الممارسات التجارية المسؤولة، إلى جانب الرؤية المشتركة لاستمرار تعزيز العلامات التجارية التابعة لشركة Deutsche Hospitality. ولذا تسري القواعد الأساسية للمدونة ومغزاها وهدفها على شركة Deutsche Hospitality بأكملها، بما في ذلك الفنادق الحاصلة على ترخيص، فهذه المدونة وجميع ما فيها من قواعد أساسية وتوجيهات تُعد ملزمة لجميع موظفي شركة Deutsche Hospitality.

نرجو منكم في كل وقت:

- مراعاة اللوائح المحلية والقوانين الوطنية،
- مراعاة توجيهات قطاع العمل المختص،
- تذكر أن مدونة قواعد السلوك تمثل خطأ توجيهيًا قد لا تشمل كل فعلٍ مفرد، وأن وصف "سلوك مناسب" قد لا يشمل كل شيء؛ فنذكر النقاط لا يمثل سوى عرضًا لبعض الأمثلة.

رسالة الشركة

تحدد رسالة الشركة الإطار العام الشامل، وتدعمها مدونة قواعد السلوك دعمًا تكميليًا في وصف التعامل اليومي المتوقع المبني على تصور السلوك.

نحن نريد أن نحظى بحضور عالمي معترف به

نحن نريد أن نحقق نموًا فوق المتوسط على أساس شراكات قوية ونماذج أعمال قابلة للتمدد

نحن نتحمل المسؤولية تجاه تطبيق صورة علامتنا التجارية الواضحة والجازمة

نحن نصب اهتمامنا دائمًا على الضيف

نحن نتحلى بالشغف من أجل شركتنا وعلامتنا التجارية

نحن قادرين على تقديم أفضل أداء عن طريق العمل المرن والمتربط

نحن نعزز السوق بفضل الابتكارات الجريئة

نحن نستخدم دائمًا إمكانيات الرقمنة

نحن نعيش ثقافة تسودها الثقة والاحترام والتقدير

نحن نرفع دائمًا قيمة الشركة بصورة مستدامة

قيمتنا

تمثل قيمنا "لغة مشتركة" وتُعطي شعورًا قويًا بالانتماء، فهي تحافظ وتنمي الشعور بحسن الضيافة بغض النظر عن أماكن العمل أو الأشخاص أو البلاد أو الثقافات، وكذلك الشعور بالاهتمام بالخدمة، وهو السبب وراء سمعتنا في جميع أنحاء العالم.

يُتوقع منا أن نفهم القيم التي تشكل أساس الهوية لهذه المجموعة، وأن نقبلها ونمثلها وننقاسمها، حتى تصبح واقعًا يعيشه جميع الموظفين.

الإلتقان
الرعاية
الشغف
الرؤية
العراقة

المسؤولية العالمية



نسعى إلى خلق بيئة عمل يسودها تقدير واحترام الأشخاص من جميع أنحاء العالم، وتمكّن موظفينا من تقديم أفضل ما لديهم، ولذا تدعم التعددية وتقدر المزج الفريد بين المواهب والخبرات والتصورات لجميع الموظفين المشاركين في نجاحنا.

التصرف الأخلاقي



نتوقع من الجميع من شركائنا التحلي بالأخلاق عند التعامل، والتصرف بطريقة تتوافق مع التوجيهات الثابتة؛ حيث أن قراراتنا التجارية تصب في مصلحة شركة Deutsche Hospitality على أفضل وجه، وتتوافق دائماً مع التوجيهات والقواعد الأخرى الصادرة عن شركة Deutsche Hospitality.

المسؤولية تجاه البيئة



من واقع كوننا شركة تتحلى بالمسؤولية نشعر بمسؤوليتنا تجاه الأجيال الحاضرة والقادمة، ولذا نلتزم بتعزيز التصرف الصديق للبيئة، وفي هذا السياق يمكننا حضورنا العالمي من تعزيز الحلول الصديقة للبيئة في مجالاتنا التجارية.

الرشوة والفساد



نلتزم بالتعامل النزيه؛ فلا نسمح بالرشوة تحت أي ظرف، ويحظر علينا مطلقاً تقديم أي مبالغ رشوة أو تقديم وعدٍ أو ضمان بها في سياق تعاملاتنا التجارية، كما لن نطلب أو نقبل أي مبالغ رشوة. يسري الالتزام على موظفي (الحكومة) وكذلك على رشوة الأفراد والمنظمات في القطاع الخاص.

التعامل مع الزملاء



نلتزم بأن نقدم لجميع المتقدمين والموظفين فرص توظيف متساوية، بغض النظر عن العرق أو لون البشرة أو الدين أو المعتقد أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو السن أو الحالة الاجتماعية أو المنشأ أو الجنسية أو الإعاقة الجسدية أو العقلية أو المعلومات الوراثية (شاملة تاريخ الأسرة) أو حالة المحاربين القدامى أو أي تصنيف آخر محمي بموجب القانون الساري.

السرية وحماية البيانات



نحن نتعامل مع كمية كبيرة من المعلومات الشخصية مثل الاسم وبيانات التواصل وغيرها من المعلومات، مما يخص الضيوف وزملاء العمل والمساهمين والملاك والشركاء التجاريين. توجد قوانين عالمية لحماية البيانات الشخصية تحدد كيفية تصرفنا مع هذه البيانات، ويُعد الالتزام بهذه القوانين جزءاً لا يتجزأ من تعاملنا المسؤول، فمن واجبنا أن نضمن لجميع من يقدمون إلينا أي بيانات أن بإمكانهم الوثوق في أننا سنتعامل معها على الوجه الصحيح.



نسعى إلى خلق بيئة عمل يسودها تقدير واحترام الأشخاص من جميع أنحاء العالم، وتمكّن موظفينا من تقديم أفضل ما لديهم، ولذا ندعم التعددية ونقدر المزج الفريد بين المواهب والخبرات والتصورات لجميع الموظفين المشاركين في نجاحنا.

حقوق الإنسان

نعتمد أن التصرف الأخلاقي والصفات الناجحة يسيران جنباً إلى جنب، ولذا ندعم حماية حقوق الإنسان، ولا سيما لصالح زملائنا وشركائنا التجاريين وفي المحيط الذي نعمل فيه.

كرامة الإنسان

تعتبر شركة Deutsche Hospitality كرامة الإنسان أكثر من مجرد أحد العوامل التي ينبغي مراعاتها، بل إننا نلتزم في الشركة بضمان تحقيق كرامة الإنسان الأساسية، ونرفض أي لون من ألوان العمل القسري والعبودية الحديثة في شركتنا وفي تفاعلنا مع الشركاء التجاريين.

نعني بالتصرف المناسب ما يلي:

- نعامل جميع الأشخاص على قدم المساواة.
- نحترم حق جميع الموظفين في حرية تكوين الجمعيات.
- نحترم حق جميع الموظفين في اختيار (أو عدم اختيار) المفاوضات الجماعية أو التمثيلات الجماعية أو كليهما.
- نلبي جميع متطلبات الرواتب والأجور، كما هو منصوص عليه في القوانين واللوائح المحلية السارية، ولا سيما الحد الأدنى القانوني، ونمنح على الأقل المعونات الإضافية المنصوص عليها قانوناً.
- نلبي جميع المتطلبات وفقاً للقانون الساري فيما يخص وقت العمل، ونمنح أجوراً مناسبة على ساعات العمل الإضافية.
- نلبي جميع المتطلبات فيما يخص الحد الأدنى للعمر في تعيين الموظفين (15 عاماً)، ونتوقع من موردينا وشركائنا التجاريين الالتزام بهذا أيضاً.
- نفخر بتعيين موظفين جدد بدون أي قيود.
- نبرم علاقات عمل تُبنى على أساس اختياري، ويمكن إنهاؤها من قبل الموظفين حسب رغبتهم خلال مهلة مناسبة. لا نستخدم أسلوب العمل لرد الدين.
- نحترم حق جميع الموظفين في حرية التنقل المطلقة أو حرية تنقل الأفراد. ومن الأمور التي يشملها ذلك بقاء مستندات الهوية أو الأغراض الشخصية لدى الموظفين.

التنوع والاحتواء

نحن شركة متعددة الثقافات، وتخدم طيفاً متنوعاً من الضيوف. ونقدر زملائنا بوصفهم أفراداً فريدين، ونحترم الأفكار ووجهات النظر على اختلافها، ونقدر الطاقات التي يجلبونها إلى الشركة، وفي سبيل تعزيز ذلك خلقنا ثقافة تكاملية تشجع الأشخاص على أن يتصرفوا على طبيعتهم أنفسهم.



نتوقع من الجميع من شركائنا التحلي بالأخلاق عند التعامل، والتصرف بطريقة تتوافق مع التوجيهات الثابتة؛ حيث أن قراراتنا التجارية تصب في مصلحة شركة Deutsche Hospitality على أفضل وجه، وتتوافق دائماً مع التوجيهات والقواعد الأخرى الصادرة عن شركة Deutsche Hospitality.

تعارض المصالح

يصب تصرفنا دائماً في مصلحة شركة Deutsche Hospitality على أفضل وجه، ونتجنب أي تعارض مصالح؛ أي أننا نتحاشى دائماً المواقف التي تتعارض فيها المصالح الشخصية أو العائلية أو المالية مع مصالح شركة Deutsche Hospitality. فتجنب أي تعارض أمر مهم حتى نضمن وثوق الموردين والشركاء التجاريين الآخرين في أننا نتعامل بنزاهة وشفافية. فإذا واجهتم أي تعارض مصالح محتمل، يرجى إبلاغ رئيسكم بتفاصيل ذلك، ولا تواصلوا اتخاذ القرار بأنفسكم.

العمل الصادق

تسعى شركة Deutsche Hospitality إلى التعامل الصادق مع الضيوف والشركاء التجاريين والمنافسين والموظفين، فلا نحصل على أي ميزة غير عادلة عن طريق التلاعب في المعلومات أو حجبها أو إساءة استخدامها، أو العرض الكاذب للوقائع أو أي أسلوب آخر غير شريف في أعمالنا التجارية.

التصرف مع المشتريات

نسعى إلى النزاهة والحياد في التعامل مع الموردين والمتعاقدين الخارجيين، ونحاول ضمان أن يستند قرار الشراء إلى معايير مشروعة ومحددة، منها الجودة وحجم التوريد والسعر، كما نلتزم بشروط التعاقد، ونسدد الثمن في موعده، ونحافظ على المعلومات السرية للموردين والمتعاقدين الخارجيين ومقدمي الخدمات.

الأصول التجارية

احرصوا على حماية أصول شركة Deutsche Hospitality من خلال استخدامها استخداماً كفواً ومسؤولاً وفي ظل الالتزام بتوجيهات شركة Deutsche Hospitality، ويدخل في هذه الأصول الأصول العينية والأصول التكنولوجية والملكيات الفكرية؛ وتضم الأصول العينية النقود السائلة والتجهيزات والموجودات وأدوات العمل، وتضم الأصول التكنولوجية الحواسيب والبرامج والهواتف والشبكات، وتشمل الملكيات الفكرية العلامات التجارية والأسرار التجارية وحقوق المؤلف وبراءات الاختراع والشعارات والمعلومات السرية أو المحمية. ينبغي حماية جميع الأصول من إساءة الاستخدام أو الضرر أو الاختلاس أو السرقة، ولا يُسمح باستخدامها لأغراض شخصية أو مخالفة للقانون. يُرجى العلم أن السرقة والإهمال والإهدار يؤثران مباشرةً على نتيجتنا التجارية.

وسائل التواصل الاجتماعي

تشجعكم شركة Deutsche Hospitality عند المشاركة في وسائل التواصل الاجتماعي على اتباع أسلوب محترم وعلى المحافظة على سمعة شركة Deutsche Hospitality ومراعاة القانون الساري. والحرص على الشفافية بخصوص علاقتكم بشركة Deutsche Hospitality، وعلى توضيح ما إذا كنتم تعرضون وجهة نظركم أم تتحدثون باسم شركة Deutsche Hospitality، يرجى التوجه إلى عضو مكتب الشركة عند الرغبة في نشر شيء من عدمه أو إرساله أو مشاركته بأي صورة.

تناول المواد المخدرة

يحظر مطلقاً على جميع موظفي شركة Deutsche Hospitality إساءة استخدام أي مواد مخدرة.



المسؤولية تجاه البيئة

من واقع كوننا شركة تتحلى بالمسؤولية نشعر بمسؤوليتنا تجاه الأجيال الحاضرة والقادمة، ولذا نلتزم بتعزيز التصرف الصديق للبيئة، وفي هذا السياق يمكننا حضورنا العالمي من تعزيز الحلول الصديقة للبيئة في مجالاتنا التجارية.

المسؤولية تجاه البيئة

عند اتخاذ قراراتنا التجارية ينبغي دائماً مراعاة التأثيرات على البيئة، فإدارتنا للفنادق تؤثر على البيئة والمناخ. هذه المسؤولية هي من الـبيدهيات لدى شركة Deutsche Hospitality، ونريد من خلال مدونة قواعد السلوك هذه أن نؤكد على أننا نأخذ هذه المسؤولية على محمل الجد، مما يعني أننا لا نقصر على تلبية المتطلبات القانونية، بل نعزز أيضاً تطوير مجتمع أخضر يتحلى بالوعي تجاه البيئة.

في إطار مسؤوليتنا تجاه البيئة نتخذ التدابير لحماية البيئة وتوفير الطاقة وحماية المناخ وإعادة تدوير النفايات ودمج أنظمة أفضل لإدارة البيئة، وحتى نُكَلِّلَ خططنا بالنجاح من المهم أن نفهم جميعاً كيفية تحمّل هذه المسؤولية وأننا سفراء لهذه القيم.

نتعامل مع البيئة بأسلوب مستدام، ونقدّر الموظفين الذين يهتمون بالتحسين المستمر.

نقدّر الموظفين ذوي النشاط الاجتماعي، أي يشاركون في أنشطة اجتماعية ويدعمون الجمعيات الخيرية والمبادرات ذات الصلة.

نعني بالتصرف المناسب ما يلي:

- تتحمل المسؤولية تجاه بيئتنا، وتتصرف مع الحيوانات والنباتات باعتراف.
- نسعى إلى خفض استهلاك الطاقة من خلال مراحل محددة بوضوح.
- نشجّع الموظفين على إطفاء المصابيح عند مغادرة المكان، ونستخدم أساليب تكنولوجية متقدمة؛ مثل البطاقات المفتاحية للضيوف التي تُطفئ المصابيح تلقائياً عند مغادرة الغرفة.
- نسعى إلى تخفيض كميات النفايات، والتخلص من النفايات بطريقة سليمة.



نلتزم بالتعامل النزيه؛ فلا نسمح بالرشوة تحت أي ظرف، ويحظر علينا مطلقاً تقديم أي مبالغ رشوة أو تقديم وعدٍ أو ضمانٍ بها في سياق تعاملاتنا التجارية، كما لن نطلب أو نقبل أي مبالغ رشوة. يسري الالتزام على موظفي (الحكومة) وكذلك على رشوة الأفراد والمنظمات في القطاع الخاص.

المنافسة وقانون مكافحة الاحتكار

تضع قوانين المنافسة (وتسمى أيضاً قوانين مكافحة الاحتكار أو قوانين الكارتل) قيوداً على المعلومات التي يمكننا مشاركتها، وتضبط كيفية تصرفنا مع المنافسين وأصحاب الامتياز والملك والموردين وغيرهم. ونحن نتعامل في هذا السياق بنزاهة وشفافية ومستقلين عن منافسينا، ويُعد من ضمن منافسينا مجموعات الفنادق والسلاسل والفنادق المحلية.

نعني بالتصرف المناسب ما يلي:

- نمنع التصرف المثير للريبة، فنأخذ حذرنا عند التواصل والتفاعل مع المنافسين (ولا سيما وسائل التواصل غير المباشرة مثل المحادثات غير الرسمية).
- نفعل كل ما بوسعنا للتعرف مبكراً على أي قضايا تنافسية واحتكارية محتملة، ونبتعد عن المواقف المثيرة للمشاكل، حيث نخاطر أي لقاء أو نشاط يتسبب في مداخلات غير مناسبة.
- نتفاعل مع أي تصرف غير مناسب، حيث نبذل مسؤولية الالتزام المختص عن أي دعوات من قبل المنافسين لتبادل معلومات متصلة بالمنافسة.
- نضع الأسعار بدون انتهاك هذه اللوائح.
- ندخل اتفاقيات بدون انتهاك هذه اللوائح.

قوانين مكافحة الفساد

الفساد (أي التصرف من قبل سلطة أو طرف قوي بأدوات غير مشروعة أو غير أخلاقية أو متعارضة مع المعايير الأخلاقية) غير مشروع ويضر الشركة، وغالباً ما ينتج الفساد عن المحسوبية، ويرتبط بالرشوة. لا نتهاون مطلقاً مع جميع أشكال الفساد، وكذلك الحال مع موردينا والمتعاونين معنا في العمل.

غسيل الأموال

يحظر على الموظفين في جميع أنحاء العالم المشاركة في أي معاملات أو تسهيلها، إذا كانت تشمل أموالاً ناتجة عن أنشطة غير مشروعة.



نلتزم بالتعامل النزيه؛ فلا نسمح بالرشوة تحت أي ظرف، ويحظر علينا مطلقاً تقديم أي مبالغ رشوة أو تقديم وعدٍ أو ضمانٍ بها في سياق تعاملاتنا التجارية، كما لن نطلب أو نقبل أي مبالغ رشوة. يسري الالتزام على موظفي (الحكومة) وكذلك على رشوة الأفراد والمنظمات في القطاع الخاص.

الهدايا

ينبغي توخي الحذر الشديد عند قبول هدايا أو عروض ترفيهية، فلا تقبلوا أي هدايا أو مواعيد أو استضافات أو عروض ترفيهية إذا كانت مجانية أو مجاملات، مما قد ينشأ عنه التزامات عليكم، أو يصب في مصلحتكم الشخصية، أو قد يُنظر إليه على أنه تأثير غير مناسب على صفقة تجارية. والحالة الوحيدة التي يُعد فيها قبول الهدايا أو العروض الترفيهية أو المجاملات أمراً مناسباً، هي أن تكون قيمة الشيء منخفضة ومتوافقة مع العادات التجارية المحلية.

في بعض البلاد يُعد تقديم الهدايا دليلاً على الاحترام والأدب، فيسمح بالهدايا طالما كان ذلك معتاداً ومقبولاً بوجه عام، بشرط أن يكون قبول الهدايا متوافقاً مع القوانين واللوائح المحلية، وفي حالة أي شك يُرجى التوجه إلى رئيسكم والمدير التنفيذي المختص.

يرجى مراعاة أن الإكراميات والمكافآت وبعض الهدايا قد تخضع في بلاد محددة إلى الضرائب الشخصية.

نعني بالتصرف المناسب ما يلي:

- ينبغي أن تكون الأغراض المادية منخفضة القيمة؛ فيسمح بالهدايا الصغيرة مثل قطعة على شكل شعار أو نتيجة أو طاقية أو تيشيرت أو طعام أو نبيذ أو أكواب.
- في حالة الأغراض غير المادية يُرجى عدم الاقتصار على مراعاة القيمة الفعلية، بل ينبغي أيضاً ألا يكون فيها إسراف أو مبالغة.
- يُسمح بقبول دعوات مناسبة إلى لقاءات تجارية أو جلسات أو مؤتمرات أو حلقات نقاشية حول التدرّب على المنتج.
- الدعوات إلى الفعاليات الاجتماعية أو الثقافية يُسمح بقبولها بشرط أن تكون التكاليف مناسبة، وأن تكون مشاركتكم فيها لغرض تجاري واضح، مثل بناء شبكة علاقات مثلاً.
- يُسمح بقبول الدعوات إلى الفعاليات الرياضية أو الفعاليات ذات الدخول الإجباري، مما هو متعارف عليه في المجال في إدارة الشركات ويدعم بناء علاقات عمل جيدة مع الزبائن ومقدمي الخدمات والموردين.

نعني بالتصرف غير المقبول ما يلي:

- قبول صندوق شمبانيا باهظة الثمن.
- قبول فعالية يشمل تذاكر الدخول ويشمل الطيران والمبيت في فندق مع شريك الحياة أو أحدهما.
- قبول هدايا شخصية عالية القيمة، مثل الخلى.



نلتزم بأن نقدم لجميع المتقدمين والموظفين فرص توظيف متساوية، بغض النظر عن العرق أو لون البشرة أو الدين أو المعتقد أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو السن أو الحالة الاجتماعية أو المنشأ أو الجنسية أو الإعاقة الجسدية أو العقلية أو المعلومات الوراثية (شاملة التاريخ المرضي للأسرة) أو حالة المحاربين القداماء أو أي تصنيف آخر محمي بموجب القانون الساري.

المضايقات الجنسية وغيرها مما يخالف القانون

نلتزم بتوفير بيئة عمل خالية من أي تمييز جنسي وأي مضايقة جنسية من أي لون، وكذلك خالية من أي مضايقة مخالفة للقانون بسبب الصفات المحمية الأخرى.

نعني بالتصرف المناسب ما يلي:

- تجنب أي وقائع غير مرغوبة في مكان العمل بواسطة ممارسة قواعد عمل المجموعة، وخلق بيئة عمل غير سياسية يتم فيها دعم الانفتاح والصراحة وكافاً فيها التعاون والكفاءة في العمل.
- التعرف على التغييرات في بيئة العمل وتشجيع الزملاء على التحدث عن أفكارهم بخصوص مكان العمل.
- الرد بأسلوب حساس ولكن مناسب على الأفكار المتعلقة بموضوع التنوع، عن طريق مناقشة المشاكل مباشرةً.
- دعم التعامل المبني على المودة والاحترام مع زملائكم.
- يحق لكل موظف إتمام حديثه بدون مقاطعته.
- يقبل كل موظف رأي الآخرين، حتى لو لم يكن موافقاً لرأيه.

الصحة والسلامة

نلتزم بأن نوفر لموظفينا مكان عمل صحي وآمن، في ظل الالتزام بالقوانين السارية. فكونوا على دراية بمتطلبات السلامة والتوجيهات ذات التأثير على عملكم! وأبلغوا الشركة فوراً أو مديركم أو الشخص المسؤول عن الصحة والسلامة عن أي إصابات في مكان العمل، أو أي ظروف قد تتسبب في موقفٍ خطير! حتى يتسنى فحص الأمر في الوقت المناسب واتخاذ التدابير التصحيحية له. وبعد معرفة أي ظروف قد تؤثر على الصحة والسلامة في مكان العمل، يجب على المديرين معالجتها فوراً، حتى يتم التخلص من الخطر الواقع على سلامة موظفينا وصحتهم.



نحن نتعامل مع كمية كبيرة من المعلومات الشخصية مثل الاسم وبيانات التواصل وغيرها من المعلومات، مما يخص الضيوف وزملاء العمل والمساهمين والملاك والشركاء التجاريين. توجد قوانين عالمية لحماية البيانات الشخصية تحدد كيفية تصرفنا مع هذه البيانات، ويُعد الالتزام بهذه القوانين جزءًا لا يتجزأ من تعاملنا المسؤول، فمن واجبنا أن نضمن لجميع من يقدمون إلينا أي بيانات أن بإمكانهم الوثوق في أننا سنتعامل معها على الوجه الصحيح.

أمن المعلومات والسرية

نحن جميعًا مسؤولون عن أمن المعلومات الواقعة تحت تصرفنا، وتُعد المعلومات داخل مجموعة Deutsche Hospitality من أصول الشركة، ومن ثم يجب حمايتها بما يناسب ذلك، وقد تكون بعض المعلومات مثل المعلومات الشخصية محمية أيضًا بموجب القوانين واللوائح، فيجب علينا جميعًا اتباع القوانين المحلية بالإضافة إلى توجيهات ومعايير وأساليب أمن المعلومات التابعة لشركة Deutsche Hospitality.

حفظ المستندات

ثمة عدد كبير من الأحكام القانونية المنظمة للمدة التي ينبغي حفظ المستندات فيها (في صورة ورقية أو إلكترونية)، وفي سبيل تلبية هذه اللوائح وضعت شركة Deutsche Hospitality مواصفات تشمل جميع أنواع المستندات، فيجب على جميع الموظفين وأصحاب الشأن الالتزام بهذه المواصفات. في حالة وجود إجراءات قانونية أو تحقيقات جارية أو مستقبلية أو فحوص ضريبية أو منازعات قانونية لا يُسمح بحذف أي نوع من أنواع المستندات، حتى النسخ.

حماية معلومات الفندق

تتعامل شركة Deutsche Hospitality مع كمية كبيرة من المعلومات الشخصية مثل الاسم وبيانات التواصل وغيرها من المعلومات، مما يخص الضيوف وزملاء العمل والمساهمين والملاك والشركاء التجاريين. توجد قوانين عالمية لحماية البيانات الشخصية تحدد كيفية تصرفنا مع هذه البيانات، ويُعد الالتزام بهذه القوانين جزءًا لا يتجزأ من تعاملنا المسؤول، فمن واجبنا أن نضمن لجميع من يقدمون إلينا أي بيانات أن بإمكانهم الوثوق في أننا سنتعامل معها على الوجه الصحيح.

حماية البيانات

تشمل حماية البيانات أو المعلومات الشخصية تقييد الوصول إلى المعلومات (مثل الاسم ورقم الهاتف وعنوان البريد الإلكتروني ورقم بطاقة الائتمان) إذا كانت هذه المعلومات تُتيح تحديد هوية الشخص بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كما تشمل وضع تعريف للظروف التي يُسمح فيها بجمع المعلومات وتحريرها.

نطاق تطبيق المدونة

بينما يجب علينا جميعًا الوفاء بمسؤوليتنا في التعامل الأخلاقي والحفاظ على سمعة شركة Deutsche Hospitality، إلا أنه قد يحدث أن تقوم مجموعة صغيرة من زملائنا بانتهاك هذه المبادئ، وعلى إثر ذلك فنحن نشجع جميع الموظفين على الإبلاغ بشفافية عن جميع المخاوف الأخلاقية بدون أي تردد، فلا يُسمح بممارسة أي نوع من أنواع القمع تجاه الموظفين الذين يقدمون إرشادات بنوايا حسنة.

انتهاك مدونة قواعد السلوك

أي انتهاك للتوجيهات واللوائح التابعة لمدونة قواعد السلوك هذه يخضع لإجراءات تأديبية تصل حتى إنهاء علاقة العمل وإمكانية فتح إجراءات تقاضي، حسب القانون الساري والظروف ذات الصلة. وجديرٌ بالذكر أن الإجراءات التأديبية يمكن أن تطال أيضًا في إطار القانون أي مدير أو رئيس، طالما أمر بالانتهاك أو وافق عليه أو تكتّم عليه أو لم يخبر به فورًا ولم يعاقب عليه بالرغم من معرفته.

يُفهم تحت سوء التصرف في هذا السياق تلك الأفعال التي تنتهك القوانين أو التوجيهات واللوائح الداخلية أو قواعد التصرف الأخلاقية. لمعرفة المعلومات المفصلة حول سوء التصرف الذي يمكن الإبلاغ عنه يُرجى التوجه إلى خط DH Speak-Up. إلا أننا ننوه إلى التصرفات التالية على وجه الخصوص لكونها شكلاً من أشكال المضايقات:

- العنف أو التهديد به أو الكلام العنيف عند توجيهه إلى شخص آخر.
- النكات الجنسية أو العنصرية أو الكراهة للمثلية الجنسية أو للمتحولين جنسيًا أو أي نكات عنصرية من أي نوع أو الكلام وكذلك نشر أو عرض مواد جنسية صريحة أو عدوانية.
- الإهانات الشخصية، ولا سيما المتعلقة بالجنس أو التوجه الجنسي أو العرق أو الدين أو الإعاقة.
- الالتفات الجنسي غير المرغوب، ومن ذلك التعليقات أو التعبيرات أو النكات التي تؤخذ على محمل جنسي، وكذلك اللمس الجنسي غير المناسب والاقتراب الجنسي.
- التهديد أو المطاردة أو الملاحقة المتعمدة (عبر الإنترنت أو شخصيًا).

الإبلاغ عن سوء التصرف

أنشأنا خط DH Speak-Up بهدف الإبلاغ عن سوء التصرف بدون الإفصاح عن الهوية. يمكنك تقديم إرشادات حول سوء تصرف بصورة مجهولة الهوية تمامًا عبر منصة على الإنترنت مؤمنة.

يتيح خط DH Speak-Up أيضًا وظيفة مكتب الدعم، والتي تمكنك من طرح أسئلة حول القوانين ومدونة قواعد السلوك وتوجيهات الشركة من أجل منع حدوث أي سوء تصرف غير مقصود.

نحن نشجعكم جميعًا على استخدام هذه الخدمة الجديدة، والإبلاغ عن أفكاركم أو ملاحظاتكم. في هذه الطريقة يمكننا منع سوء التصرف أو حتى التعرف عليه مبكرًا قدر الإمكان، ومن ثم فحص عملياتنا الداخلية والسؤال عنها. تأكدوا من أن تصريحاتكم على الخط DH Speak-Up محمية، ولا يمكن أبدًا استنتاج شخصيتكم في حالة البلاغات مجهولة الهوية.

يرجى الامتناع عن الاستنكار أو البلاغات الكاذبة المقصودة.

يمكنكم الوصول إلى الخط DH Speak-Up عبر الرابط: <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

الشرط الوقائي

إذا كان ثمة شرط في مدونة قواعد السلوك هذه غير فعال كليًا أو جزئيًا أو غير قابل للتنفيذ أو سيكون كذلك، تظل سائر الأحكام غير متأثرة بذلك.