




شركة حراس الدفاع الدولية

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

مايس ٢٠٢٢

الإصدار 4

الإصدار	صادر	كاتب	مصرح بالنشر
1	AUG 15	G WINTER	I GORDON
2	JUN 19	G WINTER	I Gordon
3	Dec 20	R BOLGER	G Winter 
4	May 22	J PLETT	R BOLGER

Error! Bookmark not defined.	DMCC مجموعة آي دي جي	2
2.....	جدول المحتويات	2
4.....	سياسة الإبلاغ عن المخالفات	4
.....	1.التعريف	4
.....	2.النطاق	4
4.....	3. الأساسيات	4
4-الموظفون	4-المسؤولون عن تنفيذ السياسة	4
4.....	5.من الذي تغطيه البوليصه؟	4
4.....	6.ما هي الإفصاحات التي يتم تغطيتها؟	4
4.....	7.متى يجب عليك الإفصاح؟	4
6.....	8. كيفية عمل إفصاح	6
الاتصال الأولى	1.8 نقطة	6
الاتصال الثانية	8.2 نقطة	6
الخارجية	8.3.الوكالات	7
المصدر	9.إفصاحات مجهولة	7
في الكشف	10.التحقيق	7
.....	11.السرية	7
8.....	12. حماية ودعم المبلغين عن المخالفات	8
التصحيحية والامتثال	13.الإجراءات	8
8.....	14-رصد هذه السياسة واستعراضها	8

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

1. التعريف

الإبلاغ عن المخالفات هو الكشف عن المعلومات من قبل الموظف أو العامل التي تتعلق ببعض المخاطر أو الاحتيال أو أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي في مكان العمل.

"المبلغ عن المخالفات" هو الشخص الذي يكتشف شيئاً خاطئاً وينبه صاحب العمل أو السلطات المختصة إلى ما يحدث.

تحدد الإرشادات التالية الإجراء الذي يمكن للأفراد من خلاله الإبلاغ عن المخاوف بشأن الممارسات الخطرة أو غير القانونية أو غير الأخلاقية في مكان العمل.

2. النطاق

ترحب IDG بتحديد جميع انتهاكات الممارسات الخطرة أو غير القانونية أو غير الأخلاقية في مكان العمل ومعالجتها لاحقاً. تم تصميم هذه السياسة لتشجيع أعلى معايير السلوك الشخصي والمؤسسي وهي مصممة لحماية الموظفين الذين يبلغون عن الممارسات السيئة من التعرض لأي ضرر.

وليس الغرض منه تغطية عملية الإدارة الموحدة ولا ينبغي اعتباره وسيلة لتقويض التسلسل القيادي العادي. تختلف هذه السياسة عن سياسة التظلم الخاصة ب IDG ، والتي تغطي قضايا من هذا النوع.

3. الأساسيات

نحن نقدر أي مخاوف يتم الإبلاغ عنها بحسن نية بموجب هذا الإجراء. إذا كنت غير متأكد مما إذا كانت الأمور المتعلقة بك تقع ضمن نطاق هذه السياسة (على سبيل المثال ، إذا كنت مشبوهاً ولكنك غير متأكد مما إذا كان قد تم خرق القانون ، أو ما إذا كان الشخص يتصرف خارج نطاق سلطته) ، فنحن نشجعك على الإبلاغ عن المخاوف على الفور باستخدام الإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة.

القاعدة الذهبية هي "إذا كنت في شك - أبلغ عنه".

4. الموظفون المسؤولون عن تنفيذ السياسة

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الشاملة عن سياسة IDG بشأن الإبلاغ عن المخالفات ولكن قد يختار تفويض المسؤولية اليومية للإشراف عليها وتنفيذها إلى المسؤول المعين (DO). يشغل المدير التنفيذي حالياً منصب نائب الرئيس ، أليستر جونز: nick.alister-jones@idg-security.com.

تقع مسؤولية مراقبة ومراجعة تشغيل السياسة وأي توصيات للتغيير داخل المنظمة ناتجة عن التحقيقات في الشكاوى بموجب السياسة ، حيث يتحمل أعضاء مجلس الإدارة مسؤولية محددة لتسهيل تشغيل هذه السياسة والتأكد من أن الموظفين يشعرون بالقدرة على إثارة المخاوف دون خوف من الانتقام وفقاً للإجراء المبين أدناه. ولتيسير هذه العملية، سيجري تدريب المديرين على الإطار القانوني والتشغيلي ذي الصلة وأفضل الممارسات.

جميع الموظفين مسؤولون عن نجاح هذه السياسة ويجب عليهم التأكد من أنهم يتخذون خطوات للكشف عن أي مخالفات أو ممارسات خاطئة يعلمون بها. إذا كانت لديك أي أسئلة حول محتوى أو تطبيق هذه السياسة ، فيجب عليك الاتصال ب DO لطلب التدريب أو مزيد من المعلومات.

5. من الذي تغطيه السياسة؟

تطبق هذه السياسة على جميع الأفراد الذين نوظفهم على جميع المستويات والدرجات ، سواء كانوا من كبار المديرين أو المديرين أو الموظفين أو الاستشاريين أو المتدربين أو العاملين في المنازل أو موظفي الوكالات أو المتدربين (المعروفين مجتمعين باسم الموظفين في هذه السياسة).

6. ما هي الإفصاحات التي يتم تغطيتها؟

تختلف هذه السياسة عن إجراءات التظلم الخاصة ب IDG. إذا كانت لديك شكوى تتعلق بظروفك الشخصية في مكان العمل ، فيرجى استخدام إجراءات التظلم.

وينبغي إثارة الشواغل المتعلقة بسوء الممارسة داخل المنظمة التي تقع ضمن الفئات المبينة في الفقرة 7 والتي تؤثر أو يمكن أن تؤثر، على سبيل المثال، على العملاء أو مستخدمي الخدمات أو أفراد الجمهور أو غيرهم من الموظفين، وذلك باستخدام الإجراء المنصوص عليه في الفقرة 8.

7. متى يجب عليك الإفصاح؟

يجب عليك استخدام هذه السياسة إذا كان لديك قلق حقيقي / أسباب معقولة للاعتقاد بما يلي:

- جريمة جنائية ارتكبت أو يجري ارتكابها أو من المحتمل أن ترتكب
- الشخص لديه أو من المحتمل أن يفشل في الامتثال لالتزام قانوني
- حدث إجهاض للعدالة أو يحدث أو من المحتمل أن يحدث
- صحة وسلامة أي فرد كان أو يتعرض أو من المحتمل أن يكون معرضا للخطر
- البيئة قد تضررت أو تتعرض أو من المحتمل أن تتضرر
- كان هناك خرق ومدونة قواعد السلوك الخاصة بنا أو سياسات IDGs فيما يتعلق على سبيل المثال بمنع الاعتداء والاستغلال الجنسيين أو مكافحة العبودية والاتجار بالبشر أو مكافحة الرشوة والفساد
- أي من الفئات المذكورة أعلاه قد تم إخفاؤها عمدا أو يجري أو من المحتمل أن يتم إخفاؤها.

في سياق أعمال IDG ، تشمل المخاوف الخاصة التي قد تندرج ضمن شروط هذه السياسة ، على سبيل المثال ، خرق مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا ، والسرية ، وتقديم المشورة (غير الأمانة) أو الخطيرة أو المهملة ، والاحتيال المالي ، والمضايقات التي تحدث للآخرين والصحة والسلامة. بشكل عام ، تغطي هذه السياسة الإجراءات أو الإغفالات التي تعتبرها غير قانونية ، أو تتعارض مع السياسة أو الإجراءات المعمول بها أو خارج نطاق سلطة الفرد ، والإجراءات التي قد تضر بسمعة الشركة وتضارب المصالح. ومع ذلك ، فإن الإفصاحات المتعلقة بتلك الإجراءات التي تقع ضمن الفئات الواردة في هذه الفقرة أعلاه هي وحدها المؤهلة للحصول على الحماية القانونية ذات الصلة. هذه القائمة ليست شاملة.

تقدم IDG إرشادات واضحة حول ما يعتبر سلوكا أخلاقيا. ويوجه انتباه الموظفين إلى ثلاثة مجالات معينة للتوجيه.

- توجيهات رئيس مجلس الإدارة بشأن أخلاقيات الشركة
- مدونة قواعد السلوك الخاصة ب IDG
- التزام IDG بحقوق الإنسان.

IDG هي إحدى الدول الموقعة على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. وينص على العديد من الأحكام التي توجه سلوكنا المؤسسي والفردي. يتم تكدير جميع الموظفين بالمبادئ:

حقوق الإنسان	
المبدأ 1:	على الشركات دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعلنة دوليا
المبدأ 2:	للتأكد من أنهم ليسوا متواطئين في انتهاكات حقوق الإنسان
العمل	
المبدأ 3:	يجب على الشركات دعم حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضات الجماعية
المبدأ 4:	لقضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي
المبدأ 5:	الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال
المبدأ 6:	لقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة
وسط	
المبدأ 7:	يجب على الشركات دعم نهج احترازي للتحديات البيئية
المبدأ 8:	تخاذ مبادرات لتعزيز قدر أكبر من المسؤولية البيئية
المبدأ 9:	تشجيع تطوير ونشر التكنولوجيات الصديقة للبيئة
مكافحة الفساد	
المبدأ 10:	يجب على الشركات العمل ضد الفساد بجميع أشكاله ، بما في ذلك الابتزاز والرشوة

تطبق جميع القوانين المحلية والدولية، بما في ذلك التشريعات الدولية لحقوق الإنسان في جميع الأوقات.

8 . كيفية عمل إفصاح

1.8 . نقطة الاتصال الأولى

نحن ندرك أنك قد لا تشعر دائما بالراحة عند مناقشة المخاوف مع مشرفك المباشر أو مدير المباشرة. لأغراض هذا الإجراء ، يطلب منك ، في المقام الأول ، إثارة المخاوف بشأن أي شكل من أشكال سوء الممارسة التي تقع ضمن الفئات الموضحة في الفقرة 7 ، مع DO.

أرسل بريدا إلكترونيا إلى DO على comments@idg-security.com واذكر بوضوح أنك تستخدم سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحدد ما إذا كنت ترغب في الحفاظ على سرية هويتك.

سيطلب منك أمين المظالم إضفاء الطابع الرسمي على مخاوفك كتابيا إما قبل الاجتماع الأول أو بعده. سيقر أمين المظالم باستلام إفصاحك الكتابي الرسمي ويحتفظ بسجل للإجراءات الأخرى المتخذة.

بدلا من ذلك ، يمكن لأي شخص يرغب في إجراء إفصاح الذهاب إلى www.idg-security.com وملء نموذج الويب. يسمح هذا أيضا بعدم الكشف عن هويتك إذا كنت تفضل ذلك حيث يمكنك اختيار ما إذا كنت تريد ترك بياناتك الشخصية أم لا.

2.8 . نقطة الاتصال الثانية

إذا كان الكشف خطيرا للغاية ؛ بأي شكل من الأشكال ينطوي على القيام به ؛ أو إذا كنت قد قدمت إفصاحا بموجب الإجراء ولم تكن راضيا عن التحقيق أو نهايته ، فيجب عليك إبلاغ الرئيس مباشرة.

انتقل إلى www.idg-security.com ، واملأ نموذج الويب.

3.8. الوكالات الخارجية

الهدف من هذه السياسة هو توفير آلية داخلية للإبلاغ عن أي مخالفات ذات صلة في مكان العمل والتحقيق فيها ومعالجتها. تلتزم IDG تماما بأعلى معايير السلوك الأخلاقي والقانوني وتتعهد بالاتصال بأي وكالات خارجية ذات صلة في حل أي حوادث. لذلك من المأمول ألا يكون من الضروري أن يقوم الموظفون بتنبيه المنظمات الخارجية.

ومع ذلك ، في الظروف الخطيرة للغاية ، أو بعد تقرير داخلي لم يعالج السبب ، ندرك أنه قد يكون من المناسب لك الإبلاغ عن مخاوفك إلى هيئة خارجية ، مثل الجهة التنظيمية. إذا كنت ترغب في الإبلاغ عن حادث إلى هيئة خارجية ، فيمكنك القيام بذلك على <https://icoca.ch/registering-a-complaint>. IDG هي عضو معتمد في ICoCA ويمكن تقديم الشكاوى من قبل أي شخص تعرض للذم أو لديه سبب للاعتقاد بأن انتهاكا للمدونة حدث أو على وشك الحدوث.

9. إفصاحات مجهولة المصدر

نحن ندرك أن الإفصاحات التي تتم بموجب هذه السياسة قد تنطوي على أمور سرية وحساسة للغاية وأنت قد تفضل الإفصاح عن الهوية. من الأهمية بمكان حماية إخفاء هوية المبلغين عن المخالفات ، إذا اختاروا ذلك. لذلك يجب على أي شخص يرغب في الكشف عن ذلك الذهاب إلى www.idg-security.com وملء نموذج الويب. يمكنهم بعد ذلك اختيار ما إذا كانوا سيتركون بياناتهم الشخصية أم لا. نأسف لأننا لا نستطيع ضمان التحقيق في الادعاءات المجهولة بالكامل ، حيث قد يكون التحقيق المناسب مستحيلا إذا لم يتمكن المحقق من الحصول على مزيد من المعلومات أو التفاصيل أو تأكيد الحقائق. من المهم لنجاح الإجراء أن يكون أمين المظالم قادرا على الحصول على مزيد من المعلومات منك ، أو إعطائك ملاحظات ، أو التأكد مما إذا كان الكشف الخاص بك قد تم بحسن نية. وعلى هذا النحو ، يفضل أن يكشف المبلغون عن المخالفات عن هويتهم للمسؤول عن المخالفات ويمكن اتخاذ تدابير للحفاظ على السرية إذا كان ذلك مناسباً (انظر الفقرة 11 بشأن السرية).

10. التحقيق في الكشف

تلتزم IDG بالتحقيق في الإفصاحات بشكل كامل وعادل وسريع وسري حيثما تسمح الظروف بذلك. بعد تقديمك لإفصاح كتابي رسمي ، سيقر المسؤول أو أي شخص آخر يتصرف بدلا منه بالاستلام في غضون خمسة أيام عمل ويتخذ الترتيبات المناسبة للتحقيق. يحق لك أن يرافقك زميل في مكان العمل في أي اجتماع مع أمين المظالم (أو ، إذا كان DO غير متاح ، فرد يتصرف في مكان DO ، عادة رئيس الموارد البشرية) بموجب هذا الإجراء. سيطلب من رفيقك احترام سرية إفصاحك وأي تحقيق لاحق. يعتمد طول ونطاق التحقيق على موضوع الكشف. في معظم الحالات ، سيقوم أمين المظالم بإجراء تقييم أولي للكشف لتحديد ما إذا كانت هناك أسباب لإجراء تحقيق أكثر تفصيلا أو ما إذا كان الكشف ، على سبيل المثال ، يستند إلى معلومات خاطئة. على أي حال ، سيتم إصدار تقرير ، وسيتم تقديم نسخ إلى مجلس الإدارة ، وعند الاقتضاء ، ستلقى أيضا نسخة. إذا كنت غير راض عن التحقيق أو استنتاجه ، فعليك الرجوع إلى الفقرة 8.2.

إذا اعتبر إجراء تحقيق أطول أمرا ضروريا ، فسنقوم عادة بتعيين محقق أو فريق تحقيق بما في ذلك الموظفين ذوي الخبرة في تشغيل إجراءات مكان العمل أو المعرفة المتخصصة بموضوع الإفصاح. على سبيل المثال ، إذا كان الكشف يتعلق بسوء الممارسة المالية ، فقد يطلب من كبير الموظفين الماليين التحقيق. سيطلب من الموظفين المنفصلين إصدار حكم على التقرير المقدم من المحقق (أو فريق التحقيق). كما سيتم دعوة توصيات التغيير من فريق التحقيق لتمكيننا من تقليل مخاطر تكرار أي سوء تصرف أو سوء تصرف تم الكشف عنه. وسيكون المجلس عندئذ مسؤولا عن استعراض هذه التوصيات وتنفيذها.

بقدر ما يرى DO أنه مناسب وعملي ، سيتم إطلاعك على تقدم التحقيق. ومع ذلك ، فإن الحاجة إلى السرية قد تمنعنا من إعطائك تفاصيل محددة عن التحقيق أو الإجراءات المتخذة. وليس من المناسب عادة تحديد إطار زمني محدد لإنجاز التحقيقات مقدما ، لأن الطبيعة المتنوعة للإفصاحات المتوخاة تجعل ذلك غير قابل للتطبيق. ومع ذلك ، سنهدف إلى التعامل مع جميع الإفصاحات في الوقت المناسب ومع إيلاء الاعتبار الواجب لحقوق جميع الأفراد المعنيين.

نحن ندرك أنه قد تكون هناك أمور لا يمكن التعامل معها داخليا والتي ستحتاج السلطات الخارجية إلى إخطارها والمشاركة فيها إما أثناء تحقيقنا أو بعده. سنسعى لإبلاغك إذا كانت الإحالة إلى سلطة خارجية على وشك أو حدثت ، على الرغم من أننا قد نحتاج إلى إجراء مثل هذه الإحالة دون علمك أو موافقتك إذا رأينا ذلك مناسباً.

11. السريه

سيتم بذل كل جهد ممكن للحفاظ على سرية هوية الفرد الذي يقوم بالكشف بموجب هذه السياسة ، على الأقل حتى يتم إجراء أي تحقيق رسمي. من أجل عدم تعريض التحقيق في سوء الممارسة المزعومة للخطر ، يتوقع منك أيضا الحفاظ على سرية حقيقة أنك أثارت المشكلة وطبيعة القلق وهوية المتورطين.

ومع ذلك ، قد تكون هناك ظروف ، بسبب طبيعة التحقيق أو الكشف ، سيكون من الضروري الكشف عن هويتك. قد يحدث هذا فيما يتعلق بالتحقيقات أو الإجراءات التأديبية أو القانونية ذات الصلة. إذا رأينا أن مثل هذه الظروف موجودة ، فسنبذل جهودا لإبلاغك بأنه من المحتمل أن يتم الكشف عن هويتك.

إذا كان من الضروري بالنسبة لك المشاركة في التحقيق ، فإن حقيقة أنك قمت بالكشف الأصلي ، بقدر ما هو ممكن عمليا ، ستبقى سرية وسيتم اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لحمايةك من أي إيذاء أو ضرر بسبب الإفصاح. ومع ذلك ، من المحتمل أن يظل دورك كمخبر واضحا لأطراف ثالثة أثناء التحقيق.

12. حماية ودعم المبلغين عن المخالفات

لن يتم فصل أي موظف يثير مخاوف حقيقية بحسن نية بموجب هذا الإجراء أو يتعرض لأي ضرر بسبب هذا الإجراء.

ويشمل الضرر اتخاذ إجراءات تأديبية لا مبرر لها والإيذاء. إذا كنت تعتقد أنك تتعرض لضرر داخل مكان العمل نتيجة لإثارة المخاوف بموجب هذا الإجراء ، فيجب عليك إبلاغ DO. سيخضع الموظفون الذين يقعون ضحية أو ينتقمون من أولئك الذين أثاروا مخاوف بموجب هذه السياسة لإجراءات تأديبية.

إذا خُصص التحقيق بموجب هذا الإجراء إلى أن الكشف قد تم بشكل ضار أو كيدي أو بسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية ، فقد يخضع المبلغ عن المخالفات لإجراءات تأديبية. أولئك الذين يختارون الإفصاح دون اتباع هذا الإجراء أو بشكل مجهول قد لا يحصلون على الحماية الموضحة في هذه السياسة.

13. الإجراءات التصحيحية والامتثال

كجزء من التحقيق في الإفصاحات التي تتم بموجب هذه السياسة ، ستتم دعوة توصيات التغيير من فريق التحقيق لتمكين IDG من تقليل مخاطر تكرار أي سوء تصرف أو سوء تصرف تم الكشف عنه. وسيكون المجلس مسؤولا عن استعراض هذه التوصيات وتنفيذها في المستقبل والإبلاغ عن أي تغييرات مطلوبة.

14. رصد ومراجعة هذه السياسة

الموظفون مدعوون للتعليق على هذه السياسة واقتراح طرق يمكن من خلالها تحسينها عن طريق الاتصال ب DO.