

سياسة الإبلاغ عن المخالفات في إفكو

1.1. نظرة عامة

تلتزم شركة إفكو بأعلى معايير أخلاقيات العمل وممارسات الإدارة في إدارة أعمالها. كما تلتزم شركة إفكو بأعلى معايير الانفتاح والنزاهة والمساءلة الممكنة.

إن أحد الجوانب المهمة للمساءلة والشفافية هو وضع آلية تمكن أي شخص يتعامل مع إفكو، أي الموظفين أو الموردين أو العملاء والسلطات الحكومية، من إثارة المخاوف/ الانتهاكات التي يعتقد أنها ذات طبيعة خطيرة تتعلق بالإهمال، أو سوء التصرف، أو الإساءة، أو السلوك غير الأخلاقي، أو الاحتيال المشتبه به، أو عدم الامتثال للسياسات وما إلى ذلك داخل المنظمة والتي لا تتوافق مع مدونة قواعد السلوك وممارسات العمل الخاصة بشركة إفكو. يدعم توفير هذه السياسة ويشجع على الإفصاح دون أي خوف من التمييز أو الحرمان اللاحق. إن روح سياسة الإبلاغ عن المخالفات هذه هي تعزيز الشعور بالمسؤولية الجماعية في حماية مصالح العمل. غالباً ما يكون الموظفون أول من يدرك أنه قد يكون هناك شيء غير سليم يتطلب تصحيحه من قبل إفكو. من خلال هذه السياسة، يتم وضع آلية مراقبة لكل موظف للإبلاغ عن أي مخاوف حقيقية.

يتم تعزيز الضمانات والتعاون من جانب الإدارة في حماية مصالح الأفراد الذين يختارون الإبلاغ عن المخاوف/ عدم الانتهاك من خلال سياسة الإبلاغ عن المخالفات هذه.

1.2. النطاق والتطبيق

تهدف هذه السياسة إلى:

- ✓ توفير السبل للموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين لإثارة المخاوف وتلقي ردود الفعل بشأن الإجراءات المتخذة.
 - ✓ توفير السبل للموردين والعملاء لإثارة المخاوف وتلقي ردود الفعل بشأن الإجراءات المتخذة.
 - ✓ طمأنة الموظفين والموردين والعملاء بأنهم سيحظون بالحماية من الانتقام أو الانتقام بسبب الإبلاغ عن المخالفات بحسن نية.
- يجب رفع شكاوى الموظفين المتعلقة باحتياجاتهم الوظيفية إلى فريق الموارد البشرية الخاص بهم، ولن يتم تناولها من خلال سياسة الإبلاغ عن المخالفات هذه.
- تتطبق هذه السياسة على:
- ✓ جميع الموظفين الدائمين/ المتعاقدين في مجموعة شركات إفكو.
 - ✓ جميع أصحاب المصلحة الآخرين مثل الموردين والعملاء والحكومة والهيئات التنظيمية التي تتعامل بشكل مباشر أو غير مباشر مع إفكو.

1.3. آلية الحوكمة والمراقبة

يتم الإبلاغ عن جميع حالات سياسة الإبلاغ عن المخالفات إلى مسؤول الامتثال. ثم يتم إدارتها ومراقبتها من قبل لجنة الأخلاقيات والامتثال (ECC). تتكون لجنة الأخلاقيات والامتثال من الأعضاء التاليين:

1. المدير التنفيذي - إفكو

2. مدير المجموعة - الموارد البشرية

3. مدير المجموعة - المالية

ستعمل لجنة الأخلاقيات والامتثال وفقاً للمبادئ التوجيهية التالية:

- ✓ يجب أن يكون هناك عضوان على الأقل من أعضاء لجنة الأخلاقيات والامتثال حاضرين كلما كانت هناك مناقشة لأي تحقيق.
- ✓ تجتمع لجنة الأخلاقيات والامتثال مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر لمراجعة حالة المخاوف/ الانتهاكات المبلغ عنها واتخاذ الإجراءات المناسبة حسب الضرورة لضمان الإنصاف في الوقت المناسب.
- ✓ يتم تقديم تقرير حالة ربع سنوي إلى مجلس الإدارة من قبل لجنة الأخلاقيات والامتثال.

1.4 أدوار ومسؤوليات لجنة الأخلاقيات والامتثال

تم إنشاء لجنة الأخلاقيات والامتثال (ECC) في إفكو لتوفير آلية إنصاف للموظفين/ الموردين/ العملاء وغيرهم لأي مخاوف/ انتهاك تم الإبلاغ عنه وفقاً لإطار سياسة الإبلاغ عن المخالفات هذه.

1.4.1 أدوار ومسؤوليات لجنة الأخلاقيات والامتثال

يجب أن تتأكد لجنة الأخلاقيات والامتثال من أنه لدى المنظمة آلية امتثال وتعبويض فعالة سارية المفعول في جميع الأوقات. تتحمل لجنة الأخلاقيات والامتثال مسؤولية:

- ✓ الإشراف على إصدار سياسة الإبلاغ عن المخالفات والتواصل بشأن مدونة قواعد السلوك
- ✓ الإشراف على تنفيذ برنامج التعليم والتدريب فيما يتعلق بمدونة قواعد السلوك وسياسة الإبلاغ عن المخالفات
- ✓ الإشراف على إدارة برنامج الشهادات لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين لضمان تلقيهم وقراءتهم والاعتراف بفهمهم والموافقة على الامتثال للسياسة
- ✓ ضمان الإنصاف في الوقت المناسب للمخاوف/ الانتهاكات المبلغ عنها من قبل الموظفين أو العملاء أو الموردين وتوجيه الموارد المناسبة لإجراء التحقيق
- ✓ استلام وتوجيه جميع الانتهاكات/ المخاوف المبلغ عنها من قبل الموظفين أو الموردين أو عملاء مجموعة إفكو
- ✓ القيام بالتحقيق الأساسي وإعداد تقرير مفصل عن الانتهاكات/ المخاوف المبلغ عنها والإبلاغ عنها إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال
- ✓ الحصول على المساعدة اللازمة من أي من الإدارات الوظيفية لإكمال التحقيق أي المالية/ نظم المعلومات/ إدارة سلسلة التوريد/ الموارد البشرية والإدارة وغيرها
- ✓ التواصل والمناقشة مع جميع أولئك المطلوب أخذهم في الاعتبار لإعداد تقرير عادل ومنصف للتحقيق
- ✓ تقديم تقرير حالة عن الحالات المعلقة (قيد التحقيق) إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال على أساس شهري

1.5 ما الحالات التي تشكل قلقاً أو انتهاكاً يستوجب الإبلاغ عنه؟

يمكن أن تشمل المخاوف/ الانتهاكات الإهمال، والتصرفات غير اللائقة، والتحرش، والإساءة، والتصرفات غير السليمة، فضلاً عن مجموعة كاملة من القضايا ذات الصلة. وفيما يلي بعضاً منها. ومع ذلك، هذه ليست قائمة شاملة، ولكنها تهدف إلى توضيح نوع القضايا التي يمكن إثارتها بموجب هذه السياسة:

- ✓ أي فعل غير قانوني، سواء كان جنائياً أو خرقاً للقوانين المعمول بها أو سياسة قواعد السلوك
- ✓ أي حالة فساد بما في ذلك الرشاوى النقدية أو العينية من/ إلى العميل أو المورد أو الحكومة أو الكيان التنظيمي
- ✓ مضايقة أو إساءة معاملة أي فرد من قبل موظف في إفكو إما بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الإيذاء البدني أو الجنسي أو الإكراه أو الإساءة المالية أو الاستغلال
- ✓ حالة الانحياز أو التمييز غير المبرر لأي شريك تجاري أو موظف
- ✓ الانتهاك المتعمد للقوانين البيئية المعمول بها
- ✓ أي حالة من حالات سوء الممارسة المالية أو الاحتيال أو سوء استخدام أموال/ موارد إفكو
- ✓ الوصول غير المصرح به إلى تطبيقات المحاسبة أو تجاوز ضوابط النظام أو اختراق البيانات أو الفيروسات أو استخدام تطبيقات/ شبكات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بشركة إفكو لارتكاب الاحتيال
- ✓ التحريف المتعمد في تقارير الإدارة والسجلات المحاسبية والقوائم المالية
- ✓ أي حالة من حالات العبث بالمنتج أو تغييره أو إساءة استخدام حقوق الملكية الفكرية
- ✓ الانتقام من شخص ما لإثارة مشكلة الامتثال

1.5.1 كيفية الإبلاغ عن مشكلة/ انتهاك

يمكن للموظفين، عند مواجهة أي مخاوف أو انتهاكات، الإبلاغ عنها بالطرق التالية:

1. عن طريق الاتصال بالرقم: +97165029393
2. عن طريق كتابة بريد إلكتروني إلى complianceofficer@iffco.com
3. عن طريق إرسال بريد إلى التدقيق والامتثال الداخلي على صندوق بريد 29220 ميناء خالد، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة

1.5.2. إجراءات التعامل مع القلق/ المخالفة

يتم اتباع الإجراء التالي بمجرد الإبلاغ عن أي مشكلة:

- ✓ يقوم مسؤول الامتثال بتسجيل الشكوى، والحصول على التفاصيل الكاملة والتوضيحات من المشتكي والإبلاغ عنها إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال
- ✓ يقوم مسؤول الامتثال بتقييم ما يلي:
- ✓ طبيعة الانتهاك المرتكب/ القلق المثار
- ✓ تحديد من هي السلطة المختصة للتحقيق في القضية
- ✓ الخسارة/ الضرر المالي الناتج
- ✓ إذا كان الدعم مطلوباً من أي وكالة تحقيق خارجية أخرى أو شخص آخر حسب خطورة القضية
- ✓ تسليم جميع هذه الحالات إلى السلطات المعنية بعد الحصول على تأكيد من لجنة الأخلاقيات والامتثال.
- ✓ السلطات المعنية لإجراء تحقيق في القلق/ الانتهاك المبلغ عنه.
- ✓ تعمل سلطة التحقيق المعنية على إعداد تقرير مكتوب مفصل وتقديمه إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال
- ✓ اعتماداً على حجم ونطاق التحقيق، يمكن لسلطات التحقيق المعنية الحصول على تمديد لتقديم التقرير إلى لجنة الأخلاقيات والامتثال كحالة خاصة. يجب تسجيل موافقة التمديد هذه من قبل لجنة الأخلاقيات والامتثال خطياً.
- ✓ يمكن للجنة الأخلاقيات والامتثال دعوة الأطراف المهمة مثل الموظف/ المورد/ العميل للاستجواب المتبادل لشرح جانبهم من القضية. اعتماداً على الحالة، يمكن للجنة الأخلاقيات والامتثال مراجعة والاستعانة بالشؤون الحكومية/ القانونية في إفكو لإنهاء أي تحقيق معين.
- ✓ يتم اتخاذ قرار لجنة الأخلاقيات والامتثال على أساس الأغلبية البسيطة. يتم اتخاذ القرار النهائي بعد التشاور الضروري مع مجلس الإدارة:

- ☒ يتم مشاركة المعلومات المتعلقة بالانتهاك المبلغ عنه مع رئيس وحدة الأعمال المعنية بمجرد موافقة لجنة الأخلاقيات والامتثال.
- ☒ تقدم إفكو أكبر قدر ممكن من الملاحظات ولكنها قد لا تكون قادرة على إبلاغ الإجراء الدقيق المتخذ للشخص الذي أبلغ عن انتهاك/ مخاوف.
- ☒ إذا كان الشخص مطلوباً منه تقديم أدلة في إجراءات جنائية أو تأديبية، فستقدم إفكو المشورة بشأن الإجراء الذي يجب اتبعه.
- ☒ تقوم لجنة الأخلاقيات والامتثال بتقديم تقرير حالة ربع سنوي إلى مجلس الإدارة.

تدرك إفكو أن قرار الإبلاغ عن القلق/ الانتهاك هو قرار صعب بسبب (خطر الانتقام أو الثأر من الرؤساء/ الأقران).	
تؤكد إفكو أنها لن تتسامح مع الإيذاء أو الإساءة وستتخذ الخطوات المناسبة لحماية الفرد عندما يؤثر مخاوفه بحسن نية. في حالة خضوع المبلغ عن المخالفات بالفعل لأي تحقيق/ إجراء تأديبي، فإنه يتمتع أيضاً بخيار إثارة مخاوفه/ انتهاكه.	

الإيذاء أو الانتقام

ستبدل إفكو قصارى جهدها لحماية هوية الفرد عندما يؤثر مخاوف ولا يريد الإفصاح عن هويته. ومع ذلك، يجب أن ندرك أن إفادة من المبلغ عن المخالفات قد يكون مطلوباً كجزء من الأدلة في عملية التحقيق.

تشجع هذه السياسة الأفراد على الإفصاح عن هويتهم عند الإبلاغ عن أي مخاوف/ انتهاكات. ومع ذلك، يجوز لهم إثارة هذه المخاوف/ الانتهاكات بشكل مجهول ويتم تقييم ما يلي وفقاً لتقدير إفكو

- مصداقية الشكوى والمصدر
- شدة القلق/ الانتهاك المبلغ عنه
- احتمالية تأكيد الادعاء إلى مصدر يمكن نسبه

إذا قام المبلغ بالإبلاغ عن مخالفة عن انتهاك لقواعد السلوك بحسن نية ولكن لم يتم تأكيد من خلال التحقيق التفصيلي، فلن يتم اتخاذ أي إجراء ضد المبلغ عن المخالفة. ومع ذلك، إذا تبين أن انتهاك قواعد السلوك المبلغ عنه كان بسبب نية خبيثة لتشويه سمعة شخص ما، فسيتم اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ضد الشخص الذي أبلغ عن المخالفة.

1.7. أسئلة شائعة

السؤال 1: ماذا تغطي هذه السياسة؟

تحدد هذه السياسة المعايير والإجراءات المتعلقة بزمان وكيفية قيام موظفي مجموعة إفكو بالتحدث والإبلاغ عن اعتقادهم بحسن نية أن هذا ينتهك القانون أو اللوائح أو سياسة الشركة.

السؤال الثاني: من يجب عليه إتباع هذه السياسة؟

إذا لاحظت أو علمت أو اشتبهت في سلوك غير لائق، فيجب عليك الإبلاغ عنه على الفور. ينطبق هذا الالتزام الأساسي على كل من يعمل في مجموعة شركات إفكو في أي مكان في العالم.

بغض النظر عن مكان عملك أو وظيفتك أو درجة راتبك، إذا علمت بارتكاب مخالفات، فإن إفكو يهتما أن تسمع منك.

السؤال الثالث: هل يمكن أن أتعرض للانتقام بسبب الإبلاغ عن مخاوف/ انتهاك؟

لا. عندما تتحدث بصراحة وتعبّر عن مخاوفك أو تبلغ عن مخالفات بحسن نية، فإنك تفعل الشيء الصحيح ولن تتسامح إفكو مع أي انتقام ضدك. إذا كنت تعتقد أن شخصاً ما انتقم منك أو من أي موظف آخر بسبب التعبير عن مخاوفه، فأبلغ مسؤول الامتثال بذلك. من ناحية أخرى، لن يتم التسامح مع المخاوف أو الادعاءات التي يتم إثارتها بسوء نية (على سبيل المثال، مع العلم أنها غير صحيحة)، ويتعرض الموظفون الذين يثيرونها لإجراءات تأديبية.

السؤال الرابع: ماذا تتوقع إفكو مني؟

لا تستطيع شركة إفكو الوفاء بالتزاماتها بالعمل بنزاهة إذا لم نتكلم نحن، كموظفين في شركة إفكو، عندما يتعين علينا ذلك. ولهذا السبب، بالإضافة إلى معرفة مسؤوليات الامتثال والنزاهة التي تنطبق على وظيفتك، يجب عليك أن تتكلم على الفور إذا:

كنت غير متأكد من المسار الصحيح لأي من أفعالك وتحتاج إلى نصيحة،

كنت تعتقد أن شخصاً يتصرف نيابة عن إفكو قد فعل أو يفعل أو قد يكون على وشك القيام بشيء ينتهك القانون أو مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة إفكو أو أي من سياسات إفكو؛

كنت تعتقد أنك أو شخصاً آخر تعرفه ربما تورط في سوء سلوك عند القيام بشيء نيابة عن إفكو.

السؤال الخامس: لماذا يجب عليّ/ علينا الإبلاغ عن مخاوف الامتثال؟

تحتاج الإدارة إلى معرفة المخاوف حتى تتمكن من معالجة قضايا الامتثال بسرعة وبشكل صحيح. من خلال إثارة المخاوف، تساعد في حماية نفسك وزملائك في العمل وإفكو. إذا رأيت شيئاً يثير سوء الأ أو مخاوف تتعلق بالامتثال، فإنك ملزم بالتحدث على الفور. يعد التوقيت في الإبلاغ أمراً ضرورياً حتى يمكن معالجة المسائل بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية.

قد يتعرض الموظفون الذين يدركون مشاكل الامتثال المحتملة ولا يبلغون عنها لإجراءات تأديبية

السؤال السادس: من يجب أن أتصل به للإبلاغ عن المخاوف/ الانتهاكات؟

اعتماداً على طبيعة الشكوى وشدتها، والأفراد المعنيين، يمكنك الإبلاغ إلى:

مسؤول الامتثال

المدير المباشر

رئيس وحدة الأعمال

رئيس الموارد البشرية

قد ترغب أيضاً في الإبلاغ عن المخاوف/ الانتهاكات بشكل مجهول.

السؤال السابع: ماذا لو لم أكن متأكداً من رغبتني في إثارة مشكلة أو انتهاك؟

نحن ندرك أنه قد يكون من الصعب التعبير عن المخاوف. وعادةً لا يفعل الناس ذلك لسببين.

أولاً، قد يخشون الانتقام. يرجى التأكد من أن إفكو لن تتسامح مع الانتقام.

هناك سبب آخر لعدم إثارة الناس للمخاوف وهو خوفهم من عدم حدوث أي شيء. ونؤكد لك أنه في أي وقت يثير فيه موظف مخاوفه بحسن نية بشأن مشكلة محتملة، فستتخذ الإجراءات المناسبة للتحقيق والاستجابة. وإذا قررنا أن سوء السلوك قد حدث، فستتخذ إفكو إجراءات تصحيحية، بما في ذلك الإجراءات التأديبية عند الاقتضاء، بغض النظر عن رتبة أو منصب الأشخاص المعنيين.

السؤال الثامن: ماذا سيحدث إذا قمت بالإبلاغ عن مشكلة؟

نحن نأخذ جميع التقارير على محمل الجد. ولا نفترض أن الشخص "مذنب" بناءً على تقرير دون إجراء مزيد من التحقيق في الأمر. نحن نحقق في الوقائع لتحديد ما حدث بشكل موضوعي ونقرر ما يجب فعله بناءً على هذه الوقائع. تعمل لجنة الأخلاقيات والامتثال (ECC) مع الوظائف والإدارة المناسبة، اعتماداً على طبيعة وخطورة الأمر، لتحديد أفضل السبل للتحقيق فيه وحله بهدف أن يكون

- ✓ محايد
- ✓ مختص
- ✓ صادق ومنصف
- ✓ في الوقت المناسب
- ✓ شامل
- ✓ سري

السؤال التاسع: هل سيتم الحفاظ على سرية مخاوفي أو انتهاكي المبلغ عنه؟

سنتعامل إفكو مع جميع التقارير باحترام وحذر. بالطبع، يحتاج بعض الأفراد إلى معرفة التقرير وتفاصيل الادعاء من أجل إجراء تحقيقات ومتابعة فعالة.



IFFCO