

سياسة وإجراءات التبليغ و الشكاوى عن الممارسات المخالفة

تم الموافقة على هذه السياسة والإجراءات من قبل مجلس إدارة شركة مرجان لتطبيقها على الشركة وشركاتها الفرعية

١. الغرض
٢. الموظفون المسؤولون عن تنفيذ السياسات
٣. من الذي تغطيه السياسة؟
٤. ما هي البلاغات التي يتم تغطيتها؟
٥. كيف يتم التبليغ؟
٦. التحقق في البلاغ
٧. عدم الكشف عن الهوية (Anonymously)
٨. السرية
٩. حماية ودعم المبلغين عن المخالفات
١٠. التقدير (Recognition)
- ١١.مراجعة وتعديل هذه السياسة

(١) الغرض

وفقا لقيم شركة مرجان للكيماويات التخصصية الراسخة والتي تنطلق منها عند ممارسة أعمالها وأنشطتها سواء أفراد أو فريق عمل أو كشركة، فإن شركة مرجان للكيماويات تسعى من خلال هذه السياسة إلى تعزيز قيمها الأخلاقية ومبادئها وروح الفريق والعمل الجماعي والثقافة التنظيمية في جميع الأوقات، مما يعزز عملياتها وأنشطتها. إن القيم والسمات المميزة لشركة مرجان للكيماويات تتضح من خلال كونها مجموعة من الأفراد ذوي المهارات العالية الذين يتخذون قرارات مدروسة، ويتميزون بالعزم وبيحثون باستمرار عن المعرفة من خلال القدوة الحسنة، وتدعم ديناميكية العمل الجماعي وروح الفريق والثقة المتبادلة، والتسامح، والتضامن والحرص. كما أن الثقافة التنظيمية في شركة مرجان للكيماويات تعزز من ثقافة النزاهة والالتزام والعزم والمجاهدة.

ومع ذلك، فإننا نقر بأن جميع المنظمات تواجه من وقت لآخر مخاطر قد تنشأ بسبب إدارة وتسيير أنشطتها مما قد يتسبب في الوقوع في بعض الأخطاء، أو بسبب سوء التصرف غير المتعمد، ونحن نعتقد أن من واجبنا اتخاذ التدابير المناسبة لتحديد هذه الحالات ومحاولة معالجتها من خلال تشجيع ثقافة الانفتاح والمساءلة داخل المنظمة، كما نعتقد أنه يمكننا أن نساعد في منع مثل هذه الحالات من الحدوث. كما نتوقع من جميع المعنيين بهذه السياسة المحافظة على معايير عالية من السلوك والأخلاق المهنية وفقا لقواعد السلوك المتبعة لدينا، والإبلاغ عن أي مخالفات لا ترقى إلى هذه المبادئ الأساسية. والهدف من هذه السياسة هو التأكد من أن الموظفين وكل الأشخاص المعنيين لديهم الثقة والطمأنينة لإثارة أي مسائل ذات أهمية حقيقية دون خوف من المسؤولين أو من الانتقام منهم لاحقا، على أساس أن أي مسائل قد يثيرونها ستؤخذ على محمل الجد وأن يتم التحقيق فيها على نحو مناسب وبصفة سرية.

الإرشادات التالية تحدد الإجراء الذي يمكن للأشخاص المعنيين بما فيهم الموظفين من خلاله الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالممارسات الخاطئة التي تحدث في مكان العمل:

٢) الموظفون المسؤولون عن تنفيذ السياسات

يتولى مجلس الإدارة المسؤولية العامة عن سياسة شركة مرجان للكيماويات في مجال الإبلاغ عن المخالفات أو الفساد، ولكنه يفوض مسؤولية الإشراف عليها وتنفيذها بصفة يومية إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) والذي يتم تعيينه خصيصاً لهذه المسؤولية، كما يقع على عاتق لجنة المراجعة مسؤولية مراقبة ومراجعة تطبيق هذه السياسة وأية توصيات للتغيير في الشركة تأتي بعد التحقيق في الشكاوى بموجب هذه السياسة.

يعتبر جميع المعنيين مسؤولون عن إنجاح هذه السياسة، ويجب عليهم التأكد من اتخاذ خطوات للكشف عن أي مخالفة أو سوء تصرف قد يصل إلى علمهم. إذا كانت هنالك أية استفسارات أو أسئلة حول مضمون أو تطبيق هذه السياسة، فيجب الاتصال بالموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) للإيضاح والرد على الاستفسارات اللازمة.

٣) من الذي تغطيه السياسة؟

تسري هذه السياسة على جميع الأفراد العاملين في مجموعة شركة مرجان للكيماويات على جميع المستويات والدرجات الوظيفية بما في ذلك فريق الإدارة التنفيذية وكبار المديرين والموظفين (بما في ذلك الموظفين الدائمين والمؤقتين وبدوام جزئي)، كما تسري على المتدربين والعملاء وأفراد الجمهور وموظفي الوكالات، والمستشارين الخارجيين، وموردين وبائعين (الذين يشار إليهم جميعاً باسم "المعنيين" في هذه السياسة) الذين قد يصل إلى علمهم حدوث أي نوع من المخالفات أو سوء السلوك أو الممارسات غير المشروعة داخل المنظمة إما من خلال مشاهدة هذه السلوكيات والممارسات أو تم الإخطار بخصوصها كمعلومات سرية (Tip-Offs) و التي قد تحدث من ضمن الفئات الموضحة أدناه.

٤) ما هي البلاغات التي يتم تغطيتها؟

ينبغي العمل بهذه السياسة إذا كان هناك قلق حقيقي من وجود أسباب معقولة تدعو إلى الاعتقاد بأن:

١. الاشتباه بحدوث سرقة أو عملية احتيال.
٢. ارتكبت جريمة بالفعل أو يجري ارتكابها أو من المحتمل أن ترتكب؛ أو
٣. إن الشخص قد فشل، أو قد يفشل، أو من المحتمل أن يفشل في الامتثال لالتزاماته القانونية سواء المستمدة من النظام الأساس أو اللوائح أو العقود؛ أو
٤. تهديد الحالة الصحية وسلامة أي فرد كان، أو جاري تهديدها، أو من المحتمل أن تكون مهددة بالهلاك؛ أو حدوث ظلم في ترقية أو معاملة غير لائقة و حدوث تجاوزت مالية أو اى شكوى من قبل العاملين بالشركة تجاه شخص أو بعض الامور
٥. إلحاق الضرر بالبيئة، أو جاري تضررها، أو من المحتمل أن تتضرر؛ أو
٦. الإخفاء عمداً لأي مما سبق أعلاه، أو من المحتمل إخفائه. منها.

تتضمن المخاوف الخاصة التي قد تقع ضمن شروط هذه السياسة، وفي سياق أعمال مجموعة شركة مرجان للكيماويات ، على سبيل المثال، انتهاك قواعد السلوك والأخلاقيات الخاصة بالمجموعة، وانتهاك السرية، والاحتيال المالي، والتعدي أو خرق متطلبات الصحة والسلامة. ويوجه عام، تغطي هذه السياسة الأفعال والتجاوزات التي قد تعتبر غير قانونية، بما يتعارض مع السياسات أو الإجراءات المعمول بها أو خارج نطاق صلاحية الفرد، أو تضارب المصالح أو أي إجراءات قد تضر بسمعة مجموعة شركة مرجان للكيماويات.

وينبغي الإبلاغ أو الإفصاح عن المخاوف بحسن نية، ويحظر الإبلاغ عن اتهامات زائفة وكاذبة وكيدية بموجب هذه السياسة. وفي حال كانت هناك شكوك فيما إذا كانت المسائل المثيرة للقلق والمخاوف تقع في نطاق البلاغات التي يتم تغطيتها بموجب هذه السياسة (على سبيل المثال، وجود شكوك وعدم يقين بشأن خرق للقانون، أو التصرف خارج نطاق الصلاحية)، ينبغي الإبلاغ عن هذه المخاوف إلى الموظف المختص بالإبلاغ (مدير الموارد البشرية) وفقا للإجراءات المبينة أدناه.

٥) كيف يتم التبليغ؟

يجب الإبلاغ عن حالات أو أنشطة الغش المحتملة / أو الفعلية من خلال صندوق الشكاوى الموجود بالشركة علما بأنه قد يتم طرح قنوات أخرى مثل الإبلاغ عن طريق الهاتف والبريد الإلكتروني.. الخاص بمالك الشركة او رئيس مجلس الادارة

بعد ذلك، يجب على شركة مرجان للكيماويات وموظفيها وشركاتها الفرعية إضفاء شكلا رسميا على إبلاغهم لدى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) وذلك بتقديم بلاغهم ومخاوفهم كتابياً، ويجب على أي شخص يثير المخاوف (الإبلاغ عن المخالفات) أن يذكر أنه يستخدم سياسة الإبلاغ عن المخالفات أو التجاوزات وحالات الفساد وأن يحدد ما إذا كان يرغب في أن تظل هويته سرية. وسيطلب الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) من هؤلاء المبلغين إضفاء الطابع الرسمي على مخاوفهم كتابة قبل أو بعد مشاركتهم. حيث سيتم استلام البلاغ من قبل الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) كتابة و الاحتفاظ بالإجراءات اللاحقة التي سيتم اتخاذها.

وينبغي أن توجه جميع البلاغات المكتوبة رسميا إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) ، ويجب أن تتضمن (إن أمكن) فهما واضحا للمسألة التي يتم رفعها، ويجب أن تكون أحداث واقعية وليست مجرد تخمين، ويجب ذكر التاريخ والوقت والفترة المتعلقة بالبلاغ المشتبه فيه وطبيعته، وظروف الادعاء، وموقع الادعاء، واسم أو أسماء المتهمين، والمبلغ المعني بالواقعة.

٦) التحقيق في البلاغ

تلتزم شركة مرجان للكيماويات بالتحقيق في البلاغات بشكل كامل وعادل وسريع وسري حيثما تسمح الظروف بذلك. بعد تقديم البلاغ مكتوبا بصفة رسمية، فإن الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (مدير الموارد البشرية) أو (أي شخص آخر يعمل في مكانه) يقر باستلام البلاغ وسيتم اتخاذ الترتيبات المناسبة لفحص البلاغ وبدء التحقيق فيه.

ويتوقف طول ونطاق الفحص على موضوع البلاغ. وفي معظم الحالات، سيقوم الموظف المختص (مدير الموارد البشرية) بإجراء تقييم أولي للبلاغ لتحديد ما إذا كانت هناك أسباب تدعو لإجراء تحقيق مفصل أو ما إذا كان البلاغ يستند على سبيل المثال إلى معلومات خاطئة أو كيدية، واستنادا إلى التقييم الأولي، يمكن للموظف المختص (مدير الموارد البشرية) أن يفوض، ويستشير، أو يطلب الارشاد من الإدارات المعنية في مجموعة شركة مرجان للكيماويات وشركاتها الفرعية، (على سبيل المثال، إذا كان البلاغ يتعلق بمسألة مالية، ينبغي أن يستشير الإدارة المالية، وإذا كان يتعلق بالصحة والسلامة، يجب أن يستشير مسئول الصحة والسلامة، وما إلى ذلك). وعليه وبعد الفحص والتقييم الأولي فإن للموظف

المختص إما أن يوصي بإغلاق البلاغ أو إجراء تحقيق مفصل. ومع ذلك، إذا كان البلاغ يتعلق بمسائل شخصية بين الموظفين، سوف يتم تفويض إدارة الموارد البشرية للنظر فيها وترفع إلى لجنة التظلمات إذا لزم الأمر، وسيتم رفع تقرير بالنتائج إلى لجنة المراجعة فور الانتهاء من هذه المسائل وإغلاق ملفاتها عن طريق الموظف المختص (**مدير الموارد البشرية**).

وعلى أية حال، سيتم تقديم تقرير إلى لجنة المراجعة، والتي بدورها ستقوم بإبلاغ مجلس الإدارة بملخص نتائج البلاغات والمخالفات ضمن التقارير الدورية التي تقدمها لجنة المراجعة إلى مجلس الإدارة خلال السنة. وفي حالة عدم الرضا عن التحقيق أو نتائجه، يجب على المُبَلِّغ عن المخاوف أن يكتب مباشرة إلى رئيس مجلس إدارة شركة مرجان للكيماويات مفصلاً المخاوف المبلغ عنها وبالتالي يقوم رئيس المجلس بتقديم الشكوى المكتوبة إلى لجنة التظلمات.

إذا كانت هناك ضرورة لتحقيق مطول، يقوم الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (**مدير الموارد البشرية**) بتعيين محقق أو فريق تحقيق يكون من بينهم أشخاص لديهم خبرة في إجراءات إدارة أماكن العمل أو معرفة متخصصة بموضوع البلاغ. كما سيقوم فريق التحقيق بتقديم توصيات للتغيير حتى يتم التقليل من مخاطر تكرار أي سوء سلوك أو مخالفة تم الكشف عنها لأدنى درجة ممكنة. وستكون لجنة المراجعة هي المسؤولة بعد ذلك عن مراجعة هذه التوصيات وتطبيقها (متى ما كان ذلك مناسباً).

وفي حال كان التقييم الأولي لنتائج التحقيق يستوجب التحقيق مع كبار الموظفين من شركة مرجان للكيماويات وشركاتها الفرعية، فإنه ينبغي أن تقوم لجنة المراجعة بتعيين لجنة خاصة للقيام بالتحقيق في ذلك.

وبحسب تقدير الموظف المختص (**مدير الموارد البشرية**) أنه من الملائم والعملي إبقاء المبلغين عن المخالفات على علم بما يجري ويستجد في مسار التحقيق. غير أن الحاجة إلى السرية قد تمنع شركة مرجان للكيماويات من تقديم تفاصيل محددة عن التحقيق أو الإجراءات المتخذة حياله.

(٧) عدم الكشف عن الهوية (Anonymously)

تدرك شركة مرجان للكيماويات وشركاتها الفرعية أن البلاغات عن بعض الأمور التي يتم تقديمها بموجب هذه السياسة قد تنطوي على مسائل سرية وحساسية للغاية، وأن المبلغون قد يفضلون التبليغ عن أمر ما دون الكشف عن هويتهم، لذا فإن شركة مرجان للكيماويات قد لا تستطيع ضمان التحقيق في جميع الادعاءات المجهولة. حيث يصعب التحقيق بطريقة سليمة، إذا لم يتمكن المحقق من الحصول على مزيد من المعلومات أو إبداء الرأي أو التأكد مما إذا كان البلاغ قد تم بحسن نية، ومن الأفضل للمبلغين الكشف عن هويتهم لدى الموظف المختص (**مدير الموارد البشرية**)، ويمكن اتخاذ تدابير للحفاظ على سرية المبلغين وحمايتهم بعدم الكشف عن هويتهم إذا كان ذلك مناسباً (انظر أدناه بشأن الحفاظ على السرية).

وسيتعامل مع جميع البلاغات بصفة سرية ولن يتم الكشف عن هوية المبلغ، إلا في حالات نادرة والتي تتطلب تحقيقاً خارجياً من قبل السلطات الحكومية ذات الصلة.

فقط أولئك الذين تستدعي الحاجة إلى معرفتهم سوف يعلمون أو يشاركون في التحقيق.

وتدرك شركة مرجان للكيماويات أنه قد تكون هناك مسائل لا يمكن التعامل معها داخلياً، وستحتاج لإخطار جهات خارجية بها وإشراكها إما أثناء التحقيق أو بعده، وسوف تسعى شركة مرجان للكيماويات إلى إخطار المبلغين عن المخالفات إذا كان سيتم إحالة التحقيق إلى سلطة خارجية، على الرغم من أن صافولا قد تحتاج إلى إجراء مثل هذه الإحالة دون علم أو موافقة المبلغين عن المخالفات، متى ما رأت مجموعة صافولا ذلك مناسباً.

(٨) السرية

وسوف يبذل كل جهد ممكن للحفاظ على سرية هوية الشخص الذي يقوم بالتبليغ بموجب هذه السياسة، حتى يتم البدء في تحقيق رسمي على الأقل حتى لا يتم الاخلال بعملية التحقيق وتعريضها للخطر ، عليه يتوقع أن يبقي المبلغ عن المخالفات، وطبيعة المخالفة وهوية المتورطين في سرية تامة. ومع ذلك، قد تكون هناك ظروف قد يكون من الضروري فيها، بسبب طبيعة التحقيق، الكشف عن هوية المبلغ عن المخالفات. وقد يحدث ذلك فيما يتعلق بالتحقيقات أو الإجراءات التأديبية أو القانونية ذات الصلة. وإذا ما رأيت شركة مرجان للكيماويات وجود مثل هذه الظروف، فإن مجموعة شركة مرجان للكيماويات ستبذل ما في وسعها لأخطار المبلغين عن المخالفات بأن هويتهم من المرجح أن يتم الكشف عنها وستتخذ جميع الخطوات المعقولة لحماية هؤلاء الأشخاص من أي ضرر أو انتقام نتيجة لقيامهم بالإبلاغ عن المخالفة. وإذا كان من الضروري للأشخاص المبلغين أن يشاركوا في التحقيق كونهم قاموا بالتبليغ ستبقى هويتهم سرية بقدر الإمكان، غير أنه من الممكن أن تكون هوية المبلغين عن المخالفات معروفة لأطراف ثالثة أثناء التحقيق.

(٩) حماية ودعم المبلغين عن المخالفات

ينبغي ألا يتعرض أي من المعنيين ممن يقومون بالتبليغ بحسن نية عن أية مخاوف بموجب هذا الإجراء لأي ضرر نتيجة لهذا التبليغ، ويشمل الضرر العمل التأديبي غير المبرر أو الإيذاء. إذا رأى المبلغون أنهم يتعرضون للضرر داخل مكان العمل نتيجة للكشف عن مخاوفهم بموجب هذا الإجراء، يجب عليهم إبلاغ الموظف المختص (**مدير الموارد البشرية**) على الفور. وسيخضع الموظفون الذين يتعرضون للمبلغين أو الثأر منهم إلى إجراءات تأديبية بموجب هذه السياسة.

وإذا خلص التحقيق بموجب هذا الإجراء إلى أن التبليغ قد تم بهدف الكيد أو الإضرار أو بسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية، سيخضع المبلغون للإجراءات التأديبية. كما أن الأشخاص الذين يختارون التبليغ بطرق أخرى غير دون اتباع هذه الإجراءات قد لا يحصلون على الحماية المذكورة أعلاه.

(١٠) التقدير (Recognition)

استنادا على طبيعة وخطورة البلاغ المقدم، قد يوصي الموظف المختص (**مدير الموارد البشرية**) بالطريقة المناسبة لتقدير (Recognition) الشخص المبلغ عن المخالفة إلى لجنة المراجعة للموافقة عليها. وسيتم تحديد آلية وطريقة التقدير من قبل الرئيس التنفيذي للشركة ومدير إدارة الموارد البشرية، على أن يتم اعتمادها من قبل لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة. وهذا ينطبق فقط في حال كشف المبلغ عن هويته كاملة، وساعد في التحقيق من خلال تقديم البراهين والأدلة. ومع ذلك، فإن هذه السياسة تؤكد من جديد أنه عند حدوث أي تبليغ بهدف الإضرار أو الكيد على الآخرين وبسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية، فإن المبلغين سيخضعون لإجراءات تأديبية.

(١١) مراجعة وتعديل هذه السياسة

يقوم مجلس الإدارة بمراجعة هذه السياسة بصفة دورية (كل سنتين على سبيل المثال) وكلما دعت الضرورة وذلك لضمان تماشيها مع القواعد والأنظمة وأنها مستوفية لمتطلبات أصحاب المصالح المختلفة.

آخر تعديل في ٢٠٢٤/١/١