

## ٥,٦ . سياسة الإبلاغ عن المخالفات

### ٥,٦,١ . الغرض

١. من سمات التميز في الهلال أن يوفر نظامًا فاعلاً لتلافي واحتماء أي سلبيات في بيئة عمله، خاصة ما يختص بالنزاهة والقيم، ولذا وضعت هذه السياسة ليتمكن منتسبو الهلال من الإبلاغ عن أي ظواهر سلبية غير قومية ويتمكن الهلال من التعامل معها بما يعزز الثقافة المؤسسية المرموقة والتميز المؤسسي الذي يسعى إليه دوماً.

٢. الغرض من هذه السياسة ما يلي:

حث منتسبي الهلال على الإبلاغ عن أي واقعة احتيال أو أمور غير أخلاقية تقع في الهلال وهم على علم بها .

تقديم الوسيلة المناسبة للمنتسبين للإبلاغ عن أي واقعة احتيال أو أمور غير أخلاقية .

حماية المبلغين بحسن نية عن وقائع الاحتيال أو الأمور غير الأخلاقية .

الارتقاء بمستوى التواصل والشفافية والقيم الفاضلة في الهلال .

٣. إن الإخفاق في الالتزام بهذه السياسة قد يعرض الهلال إلى ما يلي:

تدهور سمعة الهلال وصورته وتراجعها سلباً بسبب الاحتيال أو الأمور غير الأخلاقية .

مساءلة قانونية .

إخفاق في استعادة الأصول المسروقة أو المساء استغلالها .

خرق سياسات أخرى بالتبعية، مثل مدونة السلوك المهني السارية في الهلال .

٤. لا يُراد من هذه السياسة التشكيك في القرارات المالية أو الإدارية التي يتخذها الهلال.

### ٥,٦,٢ . المعنيون بالالتزام بالسياسة

١. تسري هذه السياسة على جميع منتسبي الهلال.

### ٥,٦,٣ . نطاق عمل السياسة

١. يشمل نطاق عمل السياسة حالات الاحتيال وحالات الأمور غير الأخلاقية وحالات المخالفة لنظم الهلال، كما هي معرفة تحت عنوان **تعريف السياسة** أدناه.

٢. لا يشمل نطاق عمل السياسة خلافات العمل أو الخلافات الشخصية التي تنشأ بين الزملاء أو بين الرئيس والمرؤوس وتحل بالتراضي بينهم ولا تتجاوزهم إلى الإضرار بمصالح الهلال أو منتسبيه أو المتعاملين معه.

٣. في الوقت الذي يحث فيه الهلال منتسبيه على الإفصاح عن المخالفات، فرمياً رأي أحد المنتسبين مسألة خطيرة للغاية تستدعي الإبلاغ عنها لجهات خارجية، يتوجب أن يكون هذا الإبلاغ نابعاً عن حسن النية، وليس ظلماً ولا للحصول على مكاسب شخصية.

### ٥,٦,٤ . تعريف السياسة

١. الاحتيال: تصرف أو ممارسة غير أخلاقية تتسم بعدم الأمانة وبالنية المبيتة لإخفاء حقيقة ما، سواءً بالكلمات أو بالتصرف أو بالتزييف،

ما من شأنه أن يسفر عن خسارة مالية أو غير مالية للهلال. ويدخل في عداد ذلك الممارسات المحاسبية المغلوطة أو إعداد التقارير المالية المغلوطة بنية الاحتيال.

٢. الأمور غير الأخلاقية: التصرفات أو الممارسات المقصودة أو غير المقصودة التي تنافي الأخلاق القويمة وتضر بالسمعة وتفتقر إلى الإنصاف أو لا تتوافق مع معايير العمل المعتمدة لدى الهلال أو السلوك المهني أو الاجتماعي السديد.

٣. المخالفة: احتيال أو أمر غير أخلاقي أو أمر مخالف لنظم الهلال يصدر من منتسب إلى الهلال.

٤. الإبلاغ: العملية المتبعة في التبليغ عن واقعة الاحتيال أو الأمور غير الأخلاقية داخل الهلال.

٥. المبلغ: الشخص الذي يبلغ عن واقعة احتيال أو أمور غير أخلاقية داخل الهلال، أو في أوساط الجهات التي تزاوّل أعمال مع الهلال. ويدخل في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: الاستشاري ون والمقاول ون والباطن والمورد ون.

٦. خط الإبلاغ: المسار الذي حدده الهلال للإبلاغ عن المخالفات غير الأخلاقية. وهو خط هاتفي خاص يتيح للمبلغ تقديم البلاغ في سرية تامة ودون الإفصاح عن هويته في ما يتصل بسوء التصرف أو الاحتيال أو مخالفات مدونة السلوك المهني أو لسياسات الهلال.

## ٥,٦,٥ . استقبال البلاغات

١. يجوز لأي موظف أو متطوع أو استشاري أو عضو مجلس الإدارة أو لأي طرف خارجي متيقن من وقوع مخالفة إبلاغ إدارة الموارد البشرية أو لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق التابعة إلى مجلس الإدارة بالمخاوف أو الشكاوى أو المخالفات الواقعة وفق الأحكام هذه السياسة.

إذا كانت المخالفة مجرد خلاف عمل أو خلاف شخصي مع رئيس أو زميل أو مرؤوس ولا يمس مصالح الهلال أو منتسبيه أو المتعاملين معه، وأمكن حله بالتراضي فلا داعي للإبلاغ عنه.

إذا كانت المخالفة تعالج من خلال سياسة أخرى معتمدة في الهلال فيفضل اتباع تلك السياسة .

إذا كان المبلِّغ مطمئنًا إلى تصعيد الأمر إلى رئيسه المباشر فليفعل، وإلا فليتجاوز، وفي الحالتين إذا كانت المخالفة بينة فيجب رفع الأمر إلى إدارة الموارد البشرية أو لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق، بما يتفق وأحكام هذه السياسة. وينبغي للرئيس المباشر ألا يباشر التحقيق في الواقعة على أي وجه بصورة مستقلة، إلا بما يتفق مع سياسات الهلال والإجراءات المتبعة لديه.

٢. تقدم بلاغات المخالفات من خلال خط الهاتف الساخن المخصص لذلك، وهذه خدمة سرية متاحة للجميع من أجل مناقشة المخالفات

المحتملة والإبلاغ عنها، وكذلك التصرفات غير القويمة أو غير الأخلاقية. ويمكن الوصول إلى خط الإبلاغ الساخن مجاناً وطوال ٢٤ ساعة وعلى مدار أيام الأسبوع السبعة. وإذا لم يكن أحد مشغلي الخط الساخن متاحاً على الفور، فيمكن للمتصل ترك رسالة صوتية مسجلة. ولا يتوجب على الأفراد المتصلين بخط الإبلاغ الساخن الكشف عن هوياتهم، علماً بأنهم سيلقون معاملة قائمة على الاحترام، وستلقى مخاوفهم ومباعت قلقهم كل التقدير والاهتمام. كما يمكن تقديم البلاغات مباشرة من خلال الموقع الإلكتروني للهلال على الرابط:

<https://www.qrcs.org.qa/tellus>

٣. إذا كانت المخالفة في حق أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين أو تستدعي النظر فيها من جهات عليا، فتوجه إلى لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق للنظر والتحقيق فيها. ما دون ذلك من المخالفات يوجه إلى إدارة الموارد البشرية للتحقيق فيها.

## ٥,٦,٦ . حماية المبلِّغ

١. يمكن لأي موظف التقدم بأي بلاغ عن المخالفة دون خوف من التعرض للمضايقة أو أي تأثير سلبي على منصبه أو مستحقاته الوظيفية ودون خوف من الفصل من العمل أو التعرض لإجراء تأديبي أو إجراء انتقامي أو إيقاف عن العمل أو أي تهديدات أخرى من جانب الهلال أو أي من منتسبيه.

٢. إذا تصرف المبلِّغ بإنصاف وحسن نية عند الإبلاغ بما يعتقد أنه يشكل - استناداً لأسباب معقولة - واقعة احتيال أو أمر غير أخلاقي فإنه لن يتعرض لمخاطر من قبيل فقدان عمله أو التعرض لأي صورة من صور الضرر جراء الإبلاغ، حتى وإن لم يقدّم دليل على المخالفة موضوع البلاغ لاحقاً. غير أن أي ادعاءات مزيفة أو كيدية ستفضي إلى إنزال عقوبة الإجراء التأديبي بالمبلِّغ وهو ما قد يصل إلى الفصل من العمل.

٣. لن ينزل الهلال أي عقوبة ولن يتهاون مع أي إجراءات انتقامية يتخذها أي منتسب للهلال بصفة مباشرة أو غير مباشرة بحق أي شخص يتصرف بحسن نية أو يتقدم بادعاء لم يقدّم عليه دليل في إطار التحقيق اللاحق على البلاغ.

٤. أي تصرف انتقامي أو إيداء يلحق بالمبلِّغ إنما يفضي إلى إنزال عقوبة الإجراء التأديبي بحق المنتقم، ويشمل ذلك الفصل من العمل.

٥. إذا ظن المبلِّغ أنه يتعرض للعقوبة والانتقام من أي وجه بسبب بلاغه، أو اعتقد بوجود تستر على واقعة احتيال أو أمر غير أخلاقي تم الإبلاغ عنه، أو ظن أنه لم تحدث استجابة مرضية في أعقاب البلاغ، فإنه ينبغي له التوصل فوراً مع لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق موردًا ما لديه من وقائع.

٦. لتجنب المساس بسير التحقيق في مسائل يزعّم فيها بوجود احتيال أو تصرفات لا تمت للأخلاق، ينبغي على المبلِّغ أن يبقي على المعلومات التي أبلغ عنها وعلى طبيعة المسألة محل البلاغ وعلى هوية من يشك بصلووعهم فيها، طبي الكتمان.

## ٥,٦,٧ . التحقيق في المخالفات المبلِّغ عنها ومتابعة التصحيح

١. تخضع كل البلاغات المقدمة للمراجعة والتحقيق على يد أفراد مفوضين بذلك في إدارة الموارد البشرية أو بتكليف من لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق حسب المخالفة كما تقدم ذكره في: استقبال البلاغات، وتقتضي السياسة بإخضاعها للتحقيق الدقيق والكامل وإدارتها على الوجه المناسب وفي الوقت المناسب.

٢. بعد الإبلاغ عن الواقعة من خلال الخط المخصص للإبلاغ عن المخالفات أو من خلال الموقع الإلكتروني للهلال، تتواصل لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق أو المفوضون من قبلها مع المبلِّغ الذي أفضى بمخاوفه أو شكواه أو أبلغ عن المخالفة، لاستكمال أي معلومات

لازمة بما يتيح اتخاذ قرار بشأن مدى التعامل مع الأمر على نحو يتسم بالمعقولية والإنصاف والتناسب.

٣. إذا كانت الشكوى لا تقتضي فتح تحقيق فيتواصل مع المبلغ لإبلاغه بذلك ويقفل ملف الشكوى. وإذا كانت الشكوى تقتضي فتح تحقيق فتباشر لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق التحقيق بنفسها أو تكلف فريقاً للتحقيق في البلاغ.

٤. بعد استكمال التحقيق، تحدد لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق أو المفوضين من قبلها ما إذا كانت الحالة تقتضي إجراءً تقويميًا تصحيحيًا من عدمه، استنادًا إلى الوقائع والظروف المحيطة بالمخالفة وما أسفرت عنه نتائج التحقيق. وقد ينطوي هذا الإجراء على سبيل المثال على ما يلي:

- الإجراء التأديبي.
- التسريح من العمل.
- استعادة الأصول.
- الشروع في إجراءات قانونية.

٥. إذا كانت المخالفة في حق أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين: بناءً على توصية لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق يتخذ مجلس الإدارة الإجراءات التقويمية المقررة أو يحيلها إلى الإدارة التنفيذية لاتخاذ الإجراءات المقررة، وتعد لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق وثيقة بالدروس المستفادة ترفعها إلى مجلس الإدارة.

٦. إذا كانت المخالفة بحق أحد الموظفين أو المتطوعين: بناءً على توصية إدارة الموارد البشرية يتخذ الأمين العام الإجراءات التقويمية المقررة أو يحيلها إلى إدارة الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات المقررة، وتعد الإدارة وثيقة بالدروس المستفادة ترفعها إلى الأمين العام ولجنة الامتثال والشفافية والتدقيق.

### ٥,٦,٨. الإشراف على السياسة والالتزام بها

١. تشرف لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق التابعة إلى مجلس الإدارة على تنفيذ هذه السياسة من خلال استقبال البلاغات والتحقيق فيها ورفع التوصيات إلى مجلس الإدارة، وتدوين الدروس المستفادة، ومتابعة إجراء أي تعديلات معتمدة في سياسات الهلال بناءً على هذه الدروس.

٢. تبلغ اللجنة الأطراف المعنية بهذه السياسة، وتنشر على الموقع الإلكتروني للهلال وعلى أي وسائل أخرى للنشر يراها مجلس الإدارة، بغرض تمكين الأطراف المعنية من الاطلاع عليها.

٣. يراجع مجلس الإدارة هذه السياسة من فترة إلى أخرى وفقًا لما تقتضيه الحاجة وبناءً على توصية من لجنة الامتثال والشفافية والتدقيق، ولا تعدل إلا بموافقة المجلس.