



سياسة الإبلاغ عن المخالفات

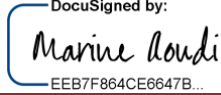
تفاصيل السياسة

سياسة الإبلاغ عن المخالفات	عنوان السياسة
COMP-003	رقم السياسة
إدارة الامتثال	مالك السياسة
1	الإصدار
15 أكتوبر 2024	تاريخ السريان
15 أكتوبر 2025	تاريخ المراجعة المقرر
الجميع	تنطبق على

أعدت بواسطة:

التوقيع	المسمى الوظيفي	الاسم
 0D63CBA9319B4B2...	رئيسة قطاع الامتثال	ناتاشا برداساني (Natasha Pardasani)

تمت المراجعة بواسطة:

التوقيع	المسمى الوظيفي	الاسم
 EEB7F864CE6647B...	المستشار القانوني العام	مارين عودي (Marine Aoudi)

تمت الموافقة بواسطة:

التوقيع	المسمى الوظيفي	الاسم
 22E5C8508E564FC...	المدير التنفيذي	آلان ويليامز (Alan Williamson)
تمت الموافقة في الاجتماع بتاريخ: 1 أكتوبر 2024	لجنة التدقيق	
تمت الموافقة في الاجتماع بتاريخ: 3 أكتوبر 2024	مجلس الإدارة	

جدول المحتويات

رقم الصفحة	عنوان القسم	رقم القسم
3	الهدف	1

3	النطاق	2
4	بيان السياسة	3
5	طرق الإبلاغ	4
5	السرية والخصوصية	5
5	حماية البيانات	6
6	إدارة القضايا	7
6	النتائج	8
7	الإبلاغ عن النتائج	9
8	منع الانتقام	10
8	تقارير الإبلاغ عن المخالفات من قبل الموظفين	11

1. الغرض

تلتزم شركة تعليم القابضة ش.م.ع. (ويُشار إليها فيما بعد بـ «تعليم») بإرساء إدارة مفتوحة ومسؤولة. نهدف إلى غرس ثقافة شفافة ننتهج أعلى معايير الأمانة، تمكّن الأفراد من الإبلاغ فوراً وبتقّة عن أي ادعاءات مشروعة.

وتتضمن هذه السياسة الآلية المستقلة التي اعتمدها «تعليم» للإبلاغ عن أي تجاوزات أو التحقيق فيها ومعالجتها، سواء من قِبَل الموظفين أو الممثلين أو أعضاء مجلس إدارة «تعليم» أو غيرهم من المعنيين بالمنظمة. يُمكن هذا النظام الأفراد من الكشف عن المخالفات أو السلوكيات غير الأخلاقية أو الممارسات غير القانونية دون خوف من الانتقام، ويكفل حمايتهم من أي أذى أو تمييز نظير إبلاغهم عن أي سلوك خاطئ داخل المنظمة.

2. النطاق

تسري هذه السياسة على موظفي «تعليم» وأعضاء مجلس إدارتها، إضافة إلى العملاء والمقاولين والمستثمرين والموردين المتعاملين معها.

ويُعدّ نظام الإبلاغ عن المخالفات مناسباً لأي موضوع، إلا أنه يبرز أهميته في قضايا العدالة والشفافية والنزاهة حيث تكون قنوات الإبلاغ الداخلية غير كافية. ويجوز للمبلغين اختيار الموضوعات التي يرغبون في الإبلاغ عنها، وإليكم قائمة استرشادية على سبيل المثال لا الحصر:

- جريمة جنائية
- خرق الالتزامات القانونية أو السياسات الداخلية لـ«تعليم»
- سلوك غير أخلاقي كالرشوة أو الاحتيال المالي أو غسيل الأموال
- التمييز أو التحرش في بيئة العمل
- تضارب المصالح المؤثر على قرارات العمل
- سوء استخدام أو سرقة أصول الشركة
- سلوك غير مهني أو غير أخلاقي يتعلق بالإدارة التنفيذية أو بأعضاء مجلس الإدارة
- تقصير الإدارة في التحقيق في قضايا حيوية أثّرت داخلياً
- محاولة متعمدة لإخفاء أي من الحالات المذكورة

وتتوفر قنوات أخرى للإبلاغ عن مواضيع محددة، وقد يكون التوجه مباشرة إلى الأقسام ذات الصلة أكثر ملاءمة للحالات التالية:

- التعليم:
 - حماية الطفل
 - القضايا المتعلقة بالمناهج الدراسية
 - القضايا المتعلقة بسلوك الطلاب أو أدائهم
- الصحة والسلامة:
 - ظروف العمل غير الآمنة
 - الانتهاكات البيئية
- الموارد البشرية:
 - استفسارات تتعلق بالرواتب والمكافآت أو الإخفاق في الحصول على ترقية أو دور جديد
- الشؤون القانونية:
 - القضايا المتناقضة مع مبادئ الحوكمة الرشيدة الصادرة عن هيئة الأوراق المالية والسلع (SCA) كما ينصح به [هنا](#).

3. بيان السياسة

- لتقديم خدمة فعالة للإبلاغ عن المخالفات، تلتزم «تعليم» بما يلي:
- توفير الأدوات والإجراءات التي تمكّن المبلغين من الإبلاغ بسرية أو مجهولية، وبالوسيلة الأنسب لاحتياجاتهم.
- تدريب الموظفين والمعنيين على وجود نظام الإبلاغ عن المخالفات وآلية استخدامه.
- التعامل مع جميع المخاوف بجدية ومهنية.
- التحقيق في البلاغات بناءً على درجة المخاطر المرتبطة بالمبلغ والمنظمة.
- توفير البيانات والموارد اللازمة للتحقيقات شاملة.
- إصدار نتائج كل تحقيق خلال فترة زمنية معقولة.
- موافاة المبلغ بتقديم التحقيق ونتائجه.
- إجراء تحليل جذري للأسباب الكامنة وراء أي خلل مكتشف، وتحديث الإجراءات والسياسات وفقاً لذلك.
- رفع نتائج التحقيقات إلى الإدارة العليا ولجان مجلس الإدارة المعنية، ضمن التزامات قسم الامتثال.
- حماية المبلغين من أي إجراءات انتقامية طوال مدة توظيفهم.

4. أساليب الإبلاغ

قد تكون بعض المخاوف أنسب للتعامل بموجب سياسات أو إجراءات أخرى، مثل سياسة تأديب الأداء أو سياسة التظلمات في «تعليم»، بدلاً من سياسة الإبلاغ عن المخالفات. ولا تشمل هذه السياسة الشكاوى المتعلقة بالظروف الشخصية للموظف. فيمثل ذلك حالات سوء المعاملة في العمل وغيرها. وفي مثل هذه الحالات، يُستحسن اتباع إجراءات التظلم. وإذا لم يكن الموظف متأكدًا من السياسة المناسبة للإبلاغ، فعليه استشارة قسم الموارد البشرية أو قسم الامتثال بالمركز الرئيس.

يمكن تقديم البلاغات عبر:

- الإنترنت – النقر على الرابط [هنا](#)
- التطبيق – مسح رمز الاستجابة السريعة أدناه



5. السرية وإخفاء الهوية

تُعالج جميع البلاغات بسرية تامة. ويضمن نظام إدارة الحالات حماية المبلغ والموضوعين لأي بلاغ. وتقتصر المعلومات على مسؤولي التحقيق فقط.

كما يتيح النظام خيار الإبلاغ المجهول حسب الأحكام القانونية. ومع تشجيع ذكر الهوية، فإن البلاغات المجهولة تخضع لنفس معايير التحقيق، وإن كانت قد تواجه تحديات إضافية. ويُسهل النظام التواصل بين المبلغ ومدير الحالة مع المحافظة على السرية وهوية المبلغ.

6. حماية البيانات

قد تتضمن تقارير الإبلاغ عن المخالفات بيانات شخصية تُكشف أثناء عملية الإبلاغ أو تُجمع في سياق التحقيق، سواء أكانت تخص المبلغ أو الموضوع أو غيرهما من المعنيين بالتحقيق. يسهم معالجة هذه البيانات في إجراء تحقيق أكثر شمولاً وفاعلية، كما يمكن «تعليم» من تزويد المبلغ بنتائج التحقيق. وتنطبق على ذلك شروط سياسة حماية البيانات لدى «تعليم»، التي تشترط أن تُعالج البيانات بصورة قانونية ونزيهة وشفافة، وأن تُجمع لأغراض محددة ومشروعة، وأن تكون كافية وذات صلة ومقتصرة على الضروري فقط، وأن تُعالج بما يضمن أمنها وسريتها. تسعى «تعليم» للحصول على موافقة المبلغ لمعالجة بياناته، وقد تطلب موافقة الأطراف الأخرى المعنية، شرط ألا يخل ذلك بسير التحقيق أو بمصالح المبلغ.

7. إدارة القضايا

توثق إجراءات إدارة البلاغات في بروتوكول التحقيق المعتمد لدى «تعليم». وفيما يلي ملخص للعملية:



- **التحقيق:** يجري قسم الامتثال (وفريق التحقيق المختار عند التعيين) عملية تحر حقائق محايدة للثبوت من مصداقية البلاغ.
- **مراجعة التحقيق:** يستخلص قسم الامتثال، بالتنسيق مع القسم القانوني، استنتاجاً موضوعياً من البيانات، ويقرر وجوب اتخاذ أي إجراءات تصحيحية.
- **إبلاغ المُبلغ:** تُبلّغ نتائج التحقيق وأية إجراءات لاحقة للمُبلغ.
- **مراجعة الإدارة:** تتلقى الإدارة التنفيذية تقريراً مفصلاً عن الحالة والإجراءات المتخذة.

8. النتائج

- يُستكمل التحقيق خلال مهلة زمنية معقولة تختلف باختلاف نطاق القضية وحجمها. وقد تُفضي نتائج التحقيق إلى أحد أو أكثر مما يلي:
- **عدم تأييد الادعاءات:** لم تدعم الأدلة الادعاءات الواردة في البلاغ، ولا توجد مسارات تحقيق إضافية.
 - **تأييد الادعاءات:** ثبتت صحة البلاغ كلياً أو جزئياً، فتنطوي «تعليم» اتخاذ الإجراءات اللازمة التي يحددها قسما الامتثال والقانون بدعم من الأطراف ذات الصلة وينفذها الفريق المختص.
 - **دحض الادعاءات:** إذا وُجدت أدلة تنفي صحة الادعاءات، تُعرض تلك الأدلة على المُبلغ إذا رأى فريق التحقيق إمكانية انعكاسها على المعلومات المقدمة؛ مع مراعاة سياسات الشركة واللوائح الخارجية بشأن حماية البيانات وسرية المعلومات، ما قد يقيد حجم وطبيعة الأدلة المشتركة.
 - **نتائج ضد المُبلغ:** إذا بين التحقيق أن البلاغ لم يُقدّم بحسن نية، يُخطر المُبلغ بأنه سيخضع لإجراءات تأديبية.

9. الإبلاغ عن النتائج

للمُبلغ

يُزود المُبلغ عبر النظام بـ:

- **تقرير ملخص للتحقيق** يتضمن الاستنتاجات النهائية وأي إجراءات يُرى ضرورة اطلاع المُبلغ عليها.
- **الخطوات التالية** (إن وجدت)، مع بيان الإجراءات التي ستتخذ بعد التحقيق.
- **معلومات حول آليات منع الانتقام** وكيفية طلب الدعم من القسم المعني.

للإدارة

- يزود قسم الامتثال الإدارة التنفيذية و/أو لجنة التدقيق بما يُطلب من معلومات عن كل بلاغ، وقد يشمل ذلك:
- تقرير ملخص للتحقيق.
 - تقرير كامل يتضمن الملخص، وتحليل الأسباب، والدروس المستفادة، والتوصيات.
 - نسخة مجهولة للبيانات لأغراض التدريب والتواصل الداخلي.
 - خطة إدارة منع الانتقام التي تبين كيفية حماية المُبلغ.

للجهات الخارجية

يجوز لـ«تعليم» توفير معلومات عن أي حالة لـ:

- الجهات التنظيمية إذا تطّلب القانون ذلك.
- الهيئات المعنية بالتقارير بصورة إجمالية (مثل التقرير السنوي المتكامل أو تقارير ESG المبنية على معايير (GRI)).

10. منع الانتقام

تدرك «تعليم» صعوبة قرار الإبلاغ عن المخالفات لخوف المبلغين من الانتقام. ولن تتسامح مع المضايقات أو الانتقام، بل تتخذ الإجراءات اللازمة لحماية المبلغين الذين يرفعون بلاغات بحسن نية.

تضمن «تعليم» خصوصاً ألا يُعاقب المبلغون أو يُهددون بأي مما يلي:

- الحرمان من الترفقيات أو الدورات التدريبية المضايقات
- فقدان المكانة أو المزايا
- تغيير سلبي في مهام الوظيفة
- تعديل ساعات العمل
- فقدان الفرص
- تراجع جودة الخدمات المقدمة
- التعرّض لأذى جسدي

في الحالات التي يخضع فيها المُبلغ لإجراءات داخلية قائمة، مثل الإجراءات التأديبية أو تسريح العمالة، تستمر هذه الإجراءات كالمعتاد بغض النظر عن تقديم المُبلغ لادعاء بموجب سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

وللتوضيح، يُعالج كل من الأمرين بشكل مستقل، ويُعتبران مستقلين عن بعضهما البعض ما لم تظهر أدلة تبيّن خلاف ذلك في أي من التحقيقين: سواء في تحقيق الإجراءات التأديبية (إن وُجد) أو في تحقيق الادعاء المرفوع عبر نظام الإبلاغ عن المخالفات.

11. تقارير الإبلاغ عن المخالفات من الموظفين

تتوقع «تعليم» من موظفيها الالتزام بمعايير الإبلاغ والحماية التالية:

أ. التصرف بحسن نية

إن الحماية الممنوحة للمبلغين ليست مطلقة؛ بل تنطبق حصراً على البلاغات المقدمة بحسن نية.

ويُقصد بـ«حسن النية» أن يكون البلاغ مبنياً على اعتقاد صادق بأن المعلومات المقدمة صحيحة وقت الإبلاغ. وتظل البلاغات غير الدقيقة الناتجة عن سوء فهم حقيقي محمية. أما الادعاءات الكاذبة المتعمدة أو المقدمة بغرض المصلحة الشخصية فغير محمية وقد تترتب عليها إجراءات تأديبية في ظروف محددة.

ب. الإبلاغ عن المخاوف

تتوقع «تعليم» من موظفيها الإبلاغ عن أي مخالفات يلمون بها. ويعدّ تجاهل القضايا الجادة التي قد تؤثر على «تعليم» أو على أي من أصحاب المصلحة فيه خروجاً على معايير السلوك المتوقعة. وإذا تخلف الموظف عن الإبلاغ رغم تأكده من وقوع مخالفة تنطبق عليها هذه السياسة، فقد يُعتبر ذلك سوء سلوك جسيم ويُتخذ بحقه إجراء تأديبي. وفي حالات الشك، يجب عليه استشارة مديره المباشر أو قسم الامتثال أو تقديم بلاغ عبر نظام الإبلاغ عن المخالفات، دون أي مخاوف من تعرضه لعقوبة بسبب الإبلاغ.

إدارة الإصدارات

تفاصيل التغييرات	التاريخ	رقم الإصدار
سياسة جديدة	أكتوبر 2024	1

إخلاء المسؤولية:

يُعدُّ هذا المستند ومحتوياته معلوماتٍ سريةً وملكيةً خاصةً بشركة تعليم القابضة ش.م.ع. وشركاتها التابعة. يُحظر منعًا باتًا أي وصولٍ أو توزيعٍ أو نسخٍ غير مصرح به لهذا المستند.

