



شركة نسور الرافدين للخدمات الامنية والحراسات الامنية العامة
سياسة التصفير

جدول المحتويات

تاريخ المراجعة	1
جدول المحتويات	2
ملخص تنفيذي	3
آلية	4
المخالفات الواجب الإبلاغ عنها	5
النطاق	6
الإبلاغ عن فعل خاطئ	7

الملخص التنفيذي

شركة نسور الرافدين للخدمات الامنية هي مزود عراقي للخدمات والحلول الامنية للشركات والحكومات والمنظمات في جميع أنحاء العراق. يمثل الوجود المكثف للشركة وتنوع أعمالها تحديًا لوسائل الاتصال العادية واحتمال ألا يكون كبار المديرين على دراية بالمسائل الحرجة التي يجب أن يكونوا على دراية بها إذا كان يتعين إطلاعهم بشكل مناسب على حل هذه المشكلات.

عادةً ، قد تتضمن المشكلات ذات الصلة الانتهاكات المحتملة أو الفعلية لسياسة الصحة والسلامة ، أو المخالفات المالية ، حيث إذا لم تتم معالجة المشكلة على الفور ، فقد تؤثر بشكل خطير على سلامة الموظف أو العميل ، أو سمعة الشركة.

ولذلك تشجع شركة نسور الرافدين للخدمات الامنية الحوار بين الأشخاص الذين يخدمون الشركة (سواء كانوا موظفين بدوام كامل أو مقاولين أو استشاريين ؛ "موظفين") والإدارة لضمان مكان عمل مفتوح. عندما يفشل الحوار العادي ، ربما بسبب التقارير التي تم إنشاؤها من قبل الموظفين الذين يعبرون عن قلقهم بشأن قضية ما ثم فشلوا في الوصول إلى الإدارة التنفيذية ، يجب أن يكون هناك إجراء رسمي يمكن من خلاله للأفراد أن يكون الملاذ الأخير لإدارة خط المرور في محاولة لتنبيه المدير التنفيذي إدارة لهذه القضية.

الآلية

تري شركة نسور الرافدين للخدمات الامنية أنه من المهم أن يكون هناك إجراءات للموظفين للإبلاغ عن أي مخاوف قد تكون لديهم بشأن أي أفعال خاطئة فعلية أو مشتبه بها أو مخطط لها تتعلق بشركة نسور الرافدين للخدمات الامنية أو عملية فرعية أو أي من مديريها أو مسؤوليها أو موظفيها.

يمكن لأي موظف في شركة نسور الرافدين للخدمات الامنية يثير مثل هذه المخاوف بحسن نية أن يفعل ذلك بمعرفة وثقة أن مجلس إدارة شركة نسور الرافدين للخدمات الامنية سيضمن أن فعل إثارة مثل هذه المخاوف لن يؤدي إلى مثل هذا الفرد في مواجهة أي اتهامات أو عقاب أو إيداء. في هذا الصدد ، فإن الحوكمة متاحة لتقديم التوجيه فيما يتعلق بنطاق وتطبيق هذه السياسة.

الأفعال الخاطئة التي يمكن الإبلاغ عنها

الأغراض الإبلاغ عن المخالفات ، تشمل "الأخطاء" ما يلي
(أ) الأنشطة الإجرامية ؛

(ب) الرشوة أو الفساد أو الاحتيال

(ج) تقديم معلومات مضللة أو تزوير السجلات المالية أو غيرها من السجلات ؛

(د) انتهاكات حقوق التأليف والنشر وبراءات الاختراع والتراخيص

(هـ) انتهاك تشريعات الصحة والسلامة

(و) مخالفة التشريعات البيئية

(ز) انتهاك القيود المفروضة على التشريعات التجارية ؛

(ح) عدم الامتثال للالتزامات القانونية الأخرى ؛

(ط) انتهاك مدونة الأخلاقيات أو كتيب الموظفين أو قواعد استخدام القوة في الشركة الامنية ؛

(ي) انتهاك رابطة قواعد السلوك الدولية لمقدمي خدمات الأمن الخاصة ، 2010 ؛

(ك) خرق السياسات والإجراءات الأخرى ، بما في ذلك أي انتهاكات للضوابط المالية ومتطلبات إعداد التقارير ،

(ل) إخفاء أو إغفال أي مما سبق.

المجال العام

تنطبق هذه السياسة على جميع الشركات التابعة والعمليات ، وبينما تستند السياسة إلى قانون المملكة المتحدة ، يتم تطبيقها من قبل الشركة بغض النظر عن الولاية القضائية التي حدث فيها الفعل الخاطئ أو يشتبه في حدوثه ، أو ما إذا كان هذا الفعل الخاطئ أم لا أو يشتبه في حدوث فعل خاطئ في البلد الأصلي أو الولاية القضائية للشركة الفرعية أو العملية ذات الصلة. على هذا النحو ، لا يحتاج الموظفون إلى القلق بشأن تشريعات الإبلاغ عن المخالفات الوطنية المحددة المطبقة في البلد الذي يخدمون فيه أو حيث يتم تسجيل العملية التي يُزعم أنها كانت على خطأ.

الإبلاغ عن فعل خاطئ

1. عندما يشتبه الموظف (سواء كان موظفًا أساسيًا ، أو متعاقدًا محدد المدة ، أو غيره) في وجود فعل خاطئ أو طلب منه المشاركة في فعل خاطئ ، فمن واجبه الإفصاح عن مخاوفه في أقرب وقت ممكن فرصة.
2. يجب أن يتم الكشف عن هذه المعلومات بحسن نية وأن تستند إلى اعتقاد معقول بحدوث فعل خاطئ أو من المحتمل حدوثه. إذا كشف تحقيق لاحق أنه لم يكن هناك فعل خاطئ ، فلن يخضع الموظف الذي قام بالإفصاح الأصلي لأي إيداء أو إجراء تأديبي من قبل الشركة التي يعمل بها ، بشرط أن يكون هذا الموظف قد تصرف بحسن نية.
3. لن يتم التسامح مع أي إفصاحات تهدف في المقام الأول إلى أن تكون ضارة ، وسيخضع أي شخص يقوم بهذه الإفصاحات لإجراءات تأديبية من قبل الشركة التي يعمل بها.
4. إذا كان لدى أي شخص أي استفسارات أو مخاوف تتعلق بأي من "الأفعال الخاطئة" المذكورة أعلاه ، فيجب عليه مناقشة الأمر أولاً مع مديره المباشر ، أو مع الرئيس ، إذا كانت المشكلة تتعلق بإجراءات مديره المباشر إلى من يتبعه المدير أو مع إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك ، إذا لم يؤد ذلك إلى حل المشكلة أو أنه لا يرى أنه من المناسب إثارة هذه المخاوف مع المشرف المباشر عليهم ، فيجب عليهم إثارة مخاوفهم ، على info@mes106.com. بعد التأكد من الحقائق الضرورية حول مخاوفك ، سيناقتش المدير المعني الموقف معك ، إذا كان من الممكن التنبؤ به بشكل معقول ، في غضون خمسة أيام عمل في محاولة لحل الموقف. إذا لم تؤد المناقشة إلى حل الموقف ، فيجب عليك تصعيد الموقف إلى أي مما يلي ؛

● الرئيس التنفيذي

● المدير القطري للشركة

● مدير الموارد البشرية

5. يتم التعامل مع جميع الإفصاحات من قبل موظفي الشركة بسرية تامة وسيتم الحفاظ على هذه الثقة طالما أنها لا تعيق أي تحقيق في فعل خاطئ محتمل. قد يكون من الضروري الكشف عن مصدر المعلومات من أجل إكمال التحقيق بنجاح ، ولكن هذا لن يتم دون أن تناقش الشركة الأمر أولاً مع الموظف الذي قدم الادعاء.
6. حيثما كان ذلك ممكناً يجب على الموظفين الإفصاح علناً. الإفصاحات المجهولة تجعل المتابعة صعبة على الشركة وقد تفتقر إلى المصداقية في المقام الأول. ومع ذلك ، إذا تم الإفصاح بشكل مجهول ، فلن يتم النظر في هذه الإفصاحات إلا إذا :

أ. الموضوع جاد بما يكفي لتبريره ؛

ب. عدم الكشف عن هويته لا يضر بمصداقية الكشف ؛ و

ج. عدم الكشف عن هويته لا يمنع تأكيد التفاصيل مع مصادر أخرى.

7. سيتم التحقيق في جميع عمليات الكشف لتحديد الحقائق ذات الصلة في أقرب وقت ممكن وسيتم إجراؤها من قبل أشخاص لديهم السلطة المناسبة والذين لا يرتبطون بشكل مباشر بأي جانب من جوانب الفعل الخاطيء. سيتم إخطار الرئيس التنفيذي بتقارير الإبلاغ عن المخالفات التي يتلقاها أي موظف في الشركة (سواء تم بدء هذا
8. التقرير من قبل موظفي الشركة أو طرف ثالث) وسيعين مسؤولاً تنفيذياً للتحقيق في الأمر وسيتم إبلاغه بالنتيجة أي تحقيق بشأن الإبلاغ عن المخالفات وسيسجل إجراءات أي قضية إبلاغ عن المخالفات.
9. حيثما كان ذلك ضرورياً ، أو مطلوباً بموجب القانون ، يمكن إحالة الإفشاء إلى هيئة خارجية لمزيد من التحقيق.
10. سيتم إبلاغ نتائج التحقيق إلى الشخص أو الطرف الثالث الذي يقوم بالكشف ، بشرط أن يكون قد وافق على الحفاظ على النتائج بسرية تامة.
10. أي شخص لديه مخاوف من عدم الامتثال لسياسة الإبلاغ عن المخالفات ، كما هو موضح هنا ، بشكل صحيح ، يجب أن يثير مخاوفه ، في المقام الأول ، مع رئيسه المباشر. في الظروف التي يعتقد فيها الشخص المبلغ عن المخالفات أن الأمر لا يحظى بالاهتمام الكافي ، لأي سبب من الأسباب ، فيجب على هذا الشخص رفع الأمر على مستوى أعلى.

