



الفصل السادس: سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات

المادة الرابعة والثلاثون: أهداف السياسة

مع مراعاة الأنظمة واللوائح ذات الصلة، تهدف سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات إلى:

1. تحديد القواعد الإرشادية للإبلاغ عن أي مخالفة للأنظمة واللوائح والقواعد المتبعة في المؤسسة.
2. تشجيع كافة المشمولين بهذه اللائحة على الإبلاغ عن أية مخالفات.
3. توفير الحماية لمقدمي البلاغات، وتشجيعاً لآخرين على الإبلاغ عن أي مخالفة.
4. التعامل مع كافة حالات الغش والاختلاس وسوء السلوك المبلغ عنها في الوقت المناسب وبشكل ملائم ومهني والتعامل معها بجدية وبسرية تامة.

المادة الخامسة والثلاثون: نطاق السياسة

1. تراعي المؤسسة في معالجتها للبلاغات عن المخالفات مدد التقادم الواردة في الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية ولوائح وسياسات المؤسسة.
2. لا تطبق هذه السياسة على الحالات التي يقوم فيها الموظف بتقديم شكوى فنية أو تقنية حول مشكلة معينة بالطرق المعتادة من خلال القنوات الإدارية المخصصة في سياق من الوضوح والشفافية خارج إطار السرية.
3. يجب الإبلاغ عن المخالفة فور العلم بها حتى يسهل اتخاذ الإجراء المناسب في حينه.

المادة السادسة والثلاثون: المخالفات

تشمل المخالفات والسلوكيات الخاطئة والأفعال المخالفة للأنظمة واللوائح أو التصرفات غير الأخلاقية على سبيل المثال لا الحصر، الآتي:

1. الفساد الإداري والمالي، ويشمل أي مخالفة للقواعد والأحكام والسياسات والإجراءات المتبعة التي تحكم وتنظم سير العمل في المؤسسة، أو سوء استخدام الصلاحيات أو السلطات، بقصد الحصول على منفعة أو دفع ضرر مادي أو معنوي للشخص المخالف سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر (السرقة والاختلاس



1. الرشوة والتزوير والغش والاحتيال، بما في ذلك إخفاء أو إضاعة أو إتلاف الوثائق، والمستندات الرسمية، وغسل الأموال، والتلاعب بالأوراق المالية، وتعارض المصالح، وسوء التصرف المالي، وأي تلاعب في الحسابات والبيانات، أو استغلال النفوذ... الخ).
2. مخالفة الأنظمة واللوائح التي تخضع لها المؤسسة؛ وذلك بانتهاك أي نظام أو لائحة واجبة الاتباع متى كان الالتزام على عاتق المؤسسة، وتتحمل تبعة مخالفته، سواء كان التزاماً قانونياً أو مهنياً.
3. مخالفة إجراءات الصحة والبيئة والسلامة واتباع سلوك من شأنه إلحاق الضرر بالبيئة، أو بمكان العمل، أو تهديد أمن وسلامة الموظفين والممتلكات، أو القيام بأعمال تشكل خطراً على صحة وسلامة وأمن أي إنسان.
4. التصرفات غير اللائقة أو المخالفة للآداب، ويشمل ذلك ارتكاب أي سلوك من شأنه تشويه سمعة المؤسسة أو منسوبيها، أو جعلها عرضة للنقد، أو إلحاق الضرر بها، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الإعاقة وخلافه.
5. استخدام ممتلكات المؤسسة أو أصولها والتصرف بها بشكل غير مصرح به أو غير مسموح به، ومن شأنه المخاطرة بسلامتها أو العبث بها وعدم المحافظة عليها.
6. التصريحات والأفعال التي قد تشجع على تحريف أو تشويه أو إخفاء أو إتلاف المعلومات في غير الوقت المناسب أو تؤدي إلى ذلك، سواء تم ذلك بطريق الخطأ أو العمد بغرض الخداع أو التضليل.
7. سوء الاستعمال الإداري بما في ذلك إضاعة، أو إخفاء أو إتلاف الوثائق الرسمية أو الإفصاح عن معلومات سرية بطريقة غير قانونية.
8. التلاعب بالبيانات المحاسبية والقوائم المالية.
9. التستر على أي فعل أو عمل مخالف للأنظمة واللوائح والتعليمات المتبعة أو أي من المسائل المذكورة أعلاه.

المادة السابعة والثلاثون: التزامات المؤسسة اتجاه مقدم البلاغ

1. عدم الإفصاح عن هوية مقدم البلاغ (سواء أفصح عن اسمه أو لم يفصح) وبذل كل جهد ممكن ومناسب للمحافظة على سرية، بما يضمن سلامة مقدم البلاغ وعدم تعرضه للمساءلة من الآخرين، فيما عدا الحالات التي تلزم فيها الأنظمة واللوائح المؤسسة

بالكشف عن هوية مقدم البلاغ لإجراء التحقيق من قبل الجهات الرسمية المعنية وفقا لطبيعة المخالفة، مع التزام المؤسسة بالمحافظة على سرية البلاغ والتفاصيل المتعلقة به. ومع ذلك، تشجع هذه السياسة مقدمي البلاغات على الكشف عن أسمائهم عند الإبلاغ عن أية مخالفة لأن التحقيق في المخالفة ومتابعتها قد لا يكون ممكنا ما لم تعرف المؤسسة مصدر المعلومات.

2. توفير الضمانات والحماية الكافية لمقدم البلاغ، وعدم التسامح مع حالات الانتقام أو التحرش أو الإيذاء أو الاضطهاد بسبب الإبلاغ عن المخالفات.
3. توفير وسائل الإبلاغ اللازمة بما يضمن لأصحاب المصلحة تقديم بلاغاتهم بكل يسر وسهولة مع ضمان السرية وعدم إفشائها وضمان وصولها في الوقت المناسب.
4. العدالة والموضوعية مع كافة البلاغات المقدمة والتعامل معها بالجدية اللازمة مهما كانت طبيعة البلاغ ونوعه أو كفاية معلوماته أو اسم ومنصب مقدم البلاغ، مع إتباع كافة الإجراءات والتحقيقات التي تكفل بذل العناية المهنية اللازمة للتحقق من موضوع المخالفة ومدى كفاية الأدلة بشأنه، بما في ذلك الاستعانة بذوي الخبرة والاختصاص لتقديم المشورة، أو الاتصال بأطراف ذات علاقة في البلاغ لأخذ أقوالهم، وضمان اتخاذ الإجراءات والمعالجات التصحيحية دون تأخير ومنع تفاقم المخالفة والآثار المترتبة عليها.
5. مراعاة مصلحة المؤسسة في المقام الأول دون النظر إلى المصالح الأخرى، سواء تلك التي تتعلق بأحد أعضاء المجلس أو اللجنة المنبثقة منه أو الإدارة التنفيذية أو الموظفين أو المتعاملين معها أو المستفيدين منها وغيرهم من أصحاب المصلحة، وتحقيق التوازن المطلوب بين حق مقدم البلاغ في حمايته وتوفير الضمانات اللازمة له، وبين حق المؤسسة وأصحاب المصلحة بحمايتهم من أي ادعاءات باطلة قد تسيء للسمعة أو تلحق الضرر بهم دون مبرر.
6. توفير كافة الضمانات والحماية الكافية للشهود، وتوفير وسائل إثبات أو تدوين الشهادات بكل يسر وسهولة تضمن السرية وعدم إفشائها وذلك من خلال البريد الإلكتروني أو غيره من وسائل التواصل الآمنة.

المادة الثامنة والثلاثون: التزامات مقدم البلاغ

1. يلتزم مقدم البلاغ بالسرية التامة للبلاغ وعدم إفشاء أي معلومات أو بيانات لأي شخص، واتباع وسائل الإبلاغ المحددة من قبل المؤسسة، وإلا جاز للمؤسسة اتخاذ ما تراه من

1. إجراءات قانونية بحق مقدم البلاغ لتعويضها عن الآثار المترتبة على إفشاء هذه المعلومات أو البيانات التي قد تضر المؤسسة أو تسيء لسمعتها.
2. تحري الدقة والمصداقية والموضوعية عند الإبلاغ عن المخالفات؛ وذلك بتجنب الإشاعات والبعد عن الخلافات الشخصية والوشاية والانتقام أو الإيقاع بالآخرين أو الإضرار بهم وتشويه سمعتهم أو محاولة زعزعة الثقة في المؤسسة وخلق نوع من عدم الولاء بينها وبين العاملين فيها.
3. تقديم بيانات وافية وكافية عن المخالفات المراد الإبلاغ عنها قدر الإمكان، وتجنب الرموز أو التلميحات أو الإشارات غير المفهومة أو المضللة.
4. الإبلاغ عن المخالفة فور العلم بها وتحمل أي آثار مترتبة على التأخر في الإبلاغ عنها بحسب الحال.
5. عدم إجراء مقدم البلاغ أي تحقيقات بنفسه حول المخالفة، وإعطاء المؤسسة الوقت الكافي لأداء مهامها واجباتها تجاه البلاغ وفق سياساتها وإجراءاتها المعتمدة.
6. يتحمل مقدم البلاغ كافة الآثار المترتبة على إدلائه ببلاغ كاذب أو بسوء نية أو بادعاءات باطلة وكيدية لتشويه سمعة المؤسسة أو العاملين فيها أو الإضرار بهم بأي شكل من الأشكال، ويحق للمؤسسة اتخاذ الإجراءات القانونية التي تكفل لها ولعاملها التعويض عن الضرر اللاحق بهم.

المادة التاسعة والثلاثون: الجهة المختصة

1. تشكل لجنة أو أكثر بقرار من لجنة المراجعة، للنظر في البلاغات المقدمة والتحقيق فيها، وتكوّن اللجنة من المراجع الداخلي رئيساً لها وعضوين أساسيين وعضو احتياطي، على أن يراعى أن يكون في اللجنة ممثل من إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.
2. لا يجوز لعضو اللجنة أن يتولى النظر في البلاغات أو التحقيق فيها مع الموظف في حال كان رئيسه المباشر أو تربطه صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة.
3. تكون مدة تشكيل اللجنة ثلاث سنوات كحد أقصى قابلة للتجديد لمرة واحدة.
4. للجنة الاستعانة بمقرر يتولى إعداد الترتيبات اللازمة لانعقادها وتدوين محاضرها وقراراتها وتوصياتها وأي مهام أخرى تكلفه بها اللجنة عدا أعمال التحقيق.

المادة الأربعون: معالجات البلاغات

يعتمد الإجراء المتخذ بخصوص الإبلاغ عن أي مخالفة وفق هذه السياسة على طبيعة المخالفة ذاتها، إذا قد يتطلب ذلك إجراء مراجعة غير رسمية أو تدقيق داخليا وتحقيق رسمي، ويتم اتباع الخطوات التالية في معالجة أي بلاغ:

1. ينشأ بريد إلكتروني مخصص لتلقي البلاغات، ويتم الإعلان عنه في الموقع الإلكتروني للمؤسسة.
2. تتولى اللجنة المختصة في المؤسسة مسؤولية استلام كافة البلاغات عبر البريد الإلكتروني المخصص لذلك.
3. تضع اللجنة المختصة نموذجاً مناسباً للبلاغات يتضمن التفاصيل الكافية للحكم على مدى سلامة البلاغ، وفي ظل ما تتطلبه الأنظمة ذات الصلة.
4. يتم تزويد مقدم البلاغ عند تقديمه للبلاغ بإشعار استلام البلاغ ورقم هاتف أو عنوان بريد إلكتروني للتواصل.
5. تقوم اللجنة المختصة عند استلام البلاغات بإطلاع الأمين العام إذا لم يكون البلاغ موجه ضده أو إطلاع رئيس لجنة المراجعة إذا كان البلاغ موجه ضد الأمين العام أو أحد أعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة منه على مضمون البلاغ خلال أسبوع من استلام البلاغ.
6. إذا تبين أن البلاغ غير حقيقي أو غير مبرر، تصدر اللجنة المختصة قرار برفض البلاغ على أن يكون القرار مسبب، ويحق للمبلغ التظلم من هذا القرار خلال 10 أيام عمل من تاريخ صدوره، وللجنة في حال تم تقديم مستندات إضافية بخصوص البلاغ إعادة النظر في البلاغ.
7. إذا تبين أن البلاغ يستند إلى وقائع أو معطيات معقولة ومبررة، فتتولى اللجنة المختصة، بتوجيه من لجنة المراجعة، التحقيق في مضمون البلاغ وتقديم التوصية المناسبة.
8. يجب على اللجنة المختصة الانتهاء من التحقيق في البلاغ وتقديم التوصية إلى لجنة المراجعة خلال عشرة أيام عمل من تاريخ استلام البلاغ.
9. تنظر لجنة المراجعة في نتائج التحقيق وتوصية اللجنة المختصة، وترفع توصياتها إلى مجلس الأمناء.
10. يتم تحديد الإجراءات التأديبية المترتبة على المخالفة وفق الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
11. تضع اللجنة المختصة إجراءات العمل التفصيلية الخاصة بمعالجة البلاغات بحيث تصف خطوات كل إجراء بشكل مفصل، وتتضمن تحديد المدخلات والمخرجات والنماذج والنظم

الآلية المستخدمة لكل إجراء وأصحاب الصلاحية فيه، على أن يشمل ذلك: استقبال البلاغ، التقييم المبدئي، تحديد خطة التحقق، توثيق المسوغات الداعمة لخطة المعالجة، تفاصيل القرار المتخذ للمعالجة، كيفية متابعة تنفيذ القرار، حفظ السجلات، وتعتمد تلك الإجراءات من لجنة المراجعة قبل بدء العمل بها.

12. تتمتع اللجنة المختصة بالاستقلالية التامة في أداء مهامها ومسؤولياتها، ولها الرفع إلى لجنة المراجعة عند وجود ما يعيق عملها أو الشك في استقلالية أحد أعضائها.

13. تحتفظ اللجنة المختصة بسجل منظم لكافة البلاغات المقدمة والمستندات والتقارير المؤيدة لها والقرارات الصادرة عنه بشأنها.

المادة الحادية والأربعون: الجزاءات

مع مراعاة الأنظمة واللوائح ذات العلاقة ودون إخلال بما تقضي به:

1. يحق للمؤسسة فرض جزاء على الموظف في حال أخل بالالتزام بأحكام هذه السياسة، ولم يفصح عما علمه من مخالفات، وفي هذه الحالة، يتحمل الموظف وحده الآثار المترتبة على عدم الإبلاغ أو الإفصاح بما في ذلك أي عقوبة تفرض من قبل الجهات الرسمية أو الرقابية، وتعويض المؤسسة عن الضرر الذي أصابها نتيجة عدم الإبلاغ عن هذه المخالفة للقيام بواجباتها تجاه ذلك، كما يحق للمؤسسة متى ما ثبت لها أن الموظف قد أخل في الالتزام بهذه السياسة القيام بالإجراءات التأديبية وفق الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
2. لا يؤثر تطبيق أي عقوبة تأديبية على المخالف لأحكام هذه السياسة على حق المؤسسة في تعويضها عن الضرر الذي أصابها جراء عدم إبلاغها بالمخالفة.
3. تنشر هذه السياسة في الموقع الإلكتروني للمؤسسة لتمكين الجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.

