



## دليل السياسات والإجراءات سياسات المبلغين عن المخالفات

### صفحة 1 من 1

تؤمن شركة Spraying Systems Co. بأن جميع موظفي الشركة، ومتعاقداتها، وعمالها، ومورديها يجب أن يتمتعوا ببيئة آمنة، وعادلة، وأخلاقية يمكنهم فيها القيام بواجباتهم اليومية. تحدد هذه السياسة الحماية المطبقة للإبلاغ عن حالات سوء السلوك، أو انتهاك القانون، أو انتهاك سياسة الشركة، أو أي جرائم محظورة أخرى، وتحديث تلك التحقيقات الآمنة في هذه التقارير دون خوف من الانتقام.

تنطبق هذه السياسة على جميع مواقع شركة Spraying Systems، بما في ذلك تلك التي لا تدرج تحت قوانين، وقواعد، ولوائح المبلغين عن المخالفات الفيدرالية والمحلية المعمول بها.

### الإبلاغ عن الانتهاكات

يجوز للموظفين إبلاغ قسم الموارد البشرية في الشركة الموجود في مقر ويتون، إلينوي، بالانتهاكات لبدء عملية تحقيق آمنة. يتم التعامل مع التقارير كافة بسرية تامة إلى الحد المسموح به قانوناً.

ويجب أن يتوقع جميع الأشخاص الملزمين بالعمل بهذه السياسة تضمين تفاصيل كافية بشأن الانتهاك المبلغ عنه للسماح بإجراء تحقيق كامل ومناسب. من المهم تقديم معلومات عن أسماء الأشخاص المتورطين (أو الشهود على الواقعة)، والتواريخ الدقيقة أو التقريبية وأوقات الواقعة (الوقائع)، وموقع وقوعها، وسبب اعتقاد الشخص ضرورة الإبلاغ عنها.

سيتم التحقيق في جميع تقارير الانتهاكات بشكل سريع ودقيق، وستظل جميع المعلومات التي تم الكشف عنها أثناء التحقيق سرية، باستثناء ما هو ضروري لإجراء التحقيق واتخاذ أي إجراء إصلاحي، وفقاً للقانون، والقواعد، واللوائح المعمول بها.

وعلى جميع الموظفين (الموظفين، والمشرفين، والمتعاقدين، إلخ) واجب التعاون في عملية التحقيق. يقع الموظفون تحت الإجراءات التأديبية، التي تصل إلى وتتضمن إنهاء الخدمة، في حال حدوث عدم تعاون في تحقيق، أو تقديم معلومات خطأ عمداً أثناء التحقيق.

### الانتقام

تحظر شركة Spraying Systems Co. الانتقام من أي موظف يقدم تقريراً بحسن نية عن انتهاك مزعوم أو يشارك في تحقيق. يجب إبلاغ قسم الموارد البشرية فوراً عن أي انتقام مشتبه.

وتشمل أمثلة الانتقام، على سبيل المثال لا الحصر، الحرمان من فرص التوظيف أو الترقية، والتهديدات أو عبارات التوبيخ، وتقييمات الأداء السلبية، والمراجع الوظيفية السلبية.

وسيخضع أي شخص تكتشف الشركة تورطه في سلوك انتقامي للتأديب بدرجة تصل إلى وتشمل إنهاء الخدمة مهما كان منصبه أو مسماه الوظيفي.

سيتم التعامل مع أي تقارير عن الانتهاكات على أنها تمت بحسن نية طوال عملية التحقيق. إذا كشفت عملية التحقيق عن أن التقرير قد تم تقديمه بسوء نية، فقد يتعرض الموظف المبلغ إلى إجراء تأديبي يصل إلى ويتضمن إنهاء الخدمة، وقد يتحمل مسؤولية التكاليف التي تتكبدها الشركة لإكمال عملية التحقيق.