

(توطئة).

تعتبر سمعة شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام المتمثلة في تطبيق معايير الجودة العالية في كل ما تقوم به هي أهم دعائم نجاح الشركة ، ويتحتم أن يكون لدى العاملين الثقة الكاملة بأنهم يستحقون هذه السمعة وأن نحافظ عليها بفضل إلتزامنا المتواصل بأفضل معايير المسؤولية والإدارة والالتزام والمحاسبة.

إن مبادئ عمل الشركة تمثل القيم الأساسية والسلوكيات التي تحدد طريقة عملها، ومن واجب العاملين التعبير عن مخاوفهم فوراً إذا كان هناك سبب ما يدعوهم إلى الشك في وجود انتهاك لمبادئ العمل أو احتمال لإنتهاكها أو أي شكل آخر من أشكال سوء التصرف، ويمكن التعبير عن المخاوف بكل سرية بدون الإفصاح عن الهوية، وعندما تُثار هذه المخاوف فمن المهم أن تُمد الإدارة العليا بأكبر قدر ممكن من المعلومات حتى تتمكن من إجراء التحريات المناسبة.

وبفضل توفير المعلومات والتعبير عن مخاوفك فإنك تقوم بإحدى مسؤولياتك كأحد العاملين في شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام ، وأنت في ذلك تحسن التصرف وتساعد على جعل شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام أكثر قوة وفاعلية.

لذا ، فقد صادق مجلس إدارة شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام على هذه السياسة بناءً على قرارهم الصادر في إجتماع مجلس الإدارة رقم (١٧) المنعقد بتاريخ ٢٨ / ديسمبر / ٢٠١١م ، وبناءً على ما ورد في قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (١) لسنة ٢٠٠٩م، المتوافق مع قرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (٤) لسنة ٢٠١٤م، بشأن إصدار نظام حوكمة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية التي تخضع لرقابة الهيئة، وذلك بهدف تجنب أي ممارسات خاطئة أو أي غش أو فساد مالي أو إداري قد يصدر من جانب أي من الأشخاص الذين يمثلون شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام أو العاملين فيها، على أن يكون ذلك وفقاً للإجراءات التالية :

## المادة (١)

### (الهدف من السياسة).

الهدف من هذه السياسة هو مساعدة الموظفين والعاملين في الشركة على التعبير عن مخاوفهم من الممارسات الخاطئة في وقت مبكر وبالشكل الصحيح ، حيث يُفضل أن يتم لفت الانتباه إلى المسألة في أقرب فرصة متاحة أفضل من أن ينتظر حتى يستفحل الأمر، وتدرك " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " احتمال تحفظ بعض الموظفين أو العاملين من إثارة مثل هذه المسائل أو تفضيلهم أن يحتفظوا بها لأنفسهم.

وتؤكد " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " أنه باستخدام نظام الإبلاغ عن الغش أو الفساد فإنه سوف يتم التعامل مع الأمر بكل فاعلية وحذر وبسرية تامة أيضاً لو رغب العامل في ذلك.

## المادة (٢)

### (رغبة الشركة في الإطلاع على المخالفات والإنتهاكات غير المُعلن عنها).

ترغب شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام في معرفة أي احتمال لإنتهاك أو وجود إنتهاك لللائحة الأخلاقيات والسلوكيات المهنية للعاملين أو أي سلوك غير قانوني أو سوء تصرف مالي مُخالف للأنظمة واللوائح الإدارية المتبعة أو خطر على الشركة أو على أي شخص يعمل لصالح " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " والتي من المحتمل حدوثها رغم إجراءات الالتزام الصارمة المتخذة.

## المادة (٣)

### (واجب الموظفين والعاملين في الإبلاغ عن المخالفات و الإنتهاكات).

على العاملين في " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " التعبير عن مخاوفهم فوراً إذا كان هناك ما يدعوهم للإعتقاد بوجود إنتهاك أو احتمال وجود انتهاك لمبادئ العمل أو أي

سوء تصرف آخر ، واضعين في الإعتبار أنه إذا تم الإبلاغ عن أي مشكلة داخلياً وتم العمل على حلها، فإن ذلك من شأنه أن يُقلل من الأضرار التي قد تحدث للشركة وللعاملين فيها حتى ولو لم يبلغ عنها ، إذ أن الإبلاغ عن المشكلات سوف يكشف وربما يمنع حدوث أي سوء تصرف آخر.

#### المادة (٤)

##### (الإبلاغ للمدير المباشر أولاً).

يجوز لأي من الموظفين أو العاملين بالشركة أي كان دوره أو منصبه ، أن يُبلغ مُديره المباشر بمخاوفه أو ما يحمله على الإعتقاد أو ما نما إليه من معلومات أو بيانات تُفيد بوجود غش أو فساد مالي أو إداري بالشركة ، أو أية مخالفة أخرى مما ورد ذكره بالمادتين (٢) و (٣) أعلاه ، بإعتبار أن التحدث إلى المدير المباشر هو أفضل السبل للوصول إلى نتيجة مرضية ، ويجب أن تكون هذه الخطوة الأولى للتعبير عن مخاوفك بإعتبار أن مديرك هو في العادة الأقرب إلى الموقف وأقدر الناس على المساعدة ، فيرجى التفكير في هذا المسار أولاً.

#### المادة (٥)

##### (الطرق البديلة للإبلاغ).

تدرك إدارة شركة قطر للسينما بأنه و في بعض الحالات قد لا يستطيع الموظفون أو العاملون التعبير عن مخاوفهم وهو اجسهم إلى مديرهم المباشر، لذا فإن سياسة الشركة توفر سبلاً أخرى بديلة للإبلاغ في مثل تلك الحالات، وذلك كما سيجئ بيانه لاحقاً بهذه السياسة.

#### المادة (٦)

##### (سرية البلاغ ، وعدم الكشف عن هوية المُبلغ).

تدرك إدارة الشركة أنّ في بعض الحالات قد لا يكون من السهل إتخاذ قرار بالتعبير عن المخاوف ، لكن إدارة الشركة تؤكد أنه في حال إثارة المخاوف بحسن نية ، وفي ظل وجود أو تقديم بينة مبدئية أو شهود على الواقعة المعينة ، فإنه سيتم الحفاظ على سرية الأمر ، ولن يتم الكشف عن المبلّغ.

#### المادة (٧)

##### (الإبلاغ بسوء نية).

تدرك إدارة الشركة أنّ بعض الموظفين أو بعض العاملين بالشركة قد يتخذون هذه الخطوة كأدوات لتصفية حسابات شخصية أو أحقاد مع من يعملون بالشركة ، لذا فإذا تبين للشركة أنّ من قدّم البيان أو قام بالإبلاغ ، قد قام بذلك بسوء نية واضحة ، أو أنّ دافعه التشفي أو الإنتقام أو الإضرار بالغير ، فإنّ الشركة لن تتسامح معه في ذلك.

#### المادة (٨)

##### (تعاون المبلّغ وتقديمه لمعلومات إضافية).

إنّ واجب الإبلاغ عن المخاوف ينطبق على جميع الموظفين والعاملين في " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " ، ومن أجل أداء هذا الواجب ، يجب عليهم أن يقدموا أكبر قدر ممكن من المعلومات حتى تجرى التحقيقات المناسبة ، ويجب عليهم الرد على طلبات تقديم المعلومات الإضافية كلما تقدمت التحقيقات ، وكلما طُلب منهم ذلك.

#### المادة (٩)

##### (حق الغير المتعاملين مع الشركة في الإبلاغ).

بإمكان أي فرد أو أي جهة تعمل مع " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " مثل متعهد أو مقاول في مشروع ما أن يستخدم هذه السياسة للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بسلوك "شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام" أو أيّ من موظفيها أو أي شخص يعمل نيابة عنها

، حيثُ أنَّ هذه الصراحة تسهم في وصول المعلومات إلينا وهي معلومات قد لا نتوصل إليها إذا لم يتم الإبلاغ عنها ؛ على سبيل المثال الرشوة أو استغلال الهدايا والامتيازات.

## المادة (١٠)

### (الجهات و الأقسام البديلة ، لتوجيه الإبلاغ).

إنَّ المدير المباشر هو المكان الأول لإثارة المخاوف ، حسبما أشارت لذلك المادة (٤) أعلاه ، بإعتبار أنَّ المديرين بشكل عام هم الأقرب وأقدر الناس على المساعدة. لكن إذا شعر الموظف بإحراج في القيام بذلك ، فإنَّ الإدارة تحثه على طلب المساعدة أو المشورة من أقسام " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " الأخرى ، حسبما تقتضي طبيعة الموقف، مثل :

- إدارة الشؤون القانونية.
- وحدة المراجعة الداخلية.
- العلاقات العامة .
- الإدارة المالية.
- إدارة الموارد البشرية.

## المادة (١١)

### (وسيلة الإتصال للإبلاغ للجهات و الأقسام البديلة).

بالإمكان التبليغ عما يشغل بالك لأيِّ من الإدارات والأقسام المذكورة في المادة أعلاه ، على عناوينهم التالية:

- إدارة الشؤون القانونية على العنوان التالي :
  - السيد / إيهاب محمد نور عبدالله ، تلفون : (٤٤٣٢٢٧٣٩) ، جوال :
  - (٥٥٥٢٤١٠٦) ، فاكس : (٤٤٣٢٢٧٣٩) ، بريد إلكتروني :
- ( ) [Ehab@sudanlaws.net](mailto:Ehab@sudanlaws.net)

- وحدة المراجعة الداخلية على العنوان التالي :
  - السيد/ فاروق ميرغني ، تلفون : (٤٤٦٧١٦٢٥) ، جوال : (٥٥٥٢٩٨٨٤) ، فاكس : (٤٤٦٧١٥١١) ، بريد إلكتروني : ([farooqmergani@yahoo.com](mailto:farooqmergani@yahoo.com))
- العلاقات العامة على العنوان التالي :
  - السيد/ محمود عبدالعزيز الجهري ، تلفون : (٤٤٦٧١٨١١) ، جوال : (٥٥٤٦٤٧٦٥) ، فاكس : (٤٤٦٧١٥١١) ، بريد إلكتروني : ([al\\_gohry1818@yahoo.com](mailto:al_gohry1818@yahoo.com))
- الإدارة المالية على العنوان التالي :
  - السيد/ جمال الدين أمين ، تلفون : (٤٤٦٧٥٣٠٨) ، جوال : (٦٦٤٩٢٧٢٥) ، فاكس : (٤٤٦٧١٥١١) ، بريد إلكتروني : ([gamaleldin63@yahoo.com](mailto:gamaleldin63@yahoo.com))
- إدارة الموارد البشرية على العنوان التالي :
  - السيد/ محمد قرني بدوي ، تلفون : (٤٤٦٧٥٣٠٨) ، جوال : (٥٥٥١٣٢٨١) ، فاكس : (٤٤٦٧١٥١١) ، بريد إلكتروني : ([mr\\_adam74@yahoo.com](mailto:mr_adam74@yahoo.com))

## المادة (١٢)

### (الإبلاغ بالبريد الإلكتروني).

إذا شعر الموظف أو العامل بأي نوع من عدم ثقة في الجهة أو القسم الذي يتوجّب عليه تقديم بيان الإبلاغ إليه أو بعدم صحة اختياراتهم فيما يخص المكان الذي يتوجهون إليه للحصول على المساعدة ، أو كانوا يشعرون بالإحراج من إثارة الأمر عن طريق أحد هذه الطرق الداخلية ، فلديهم خيار إضافي للإبلاغ عن مخاوفهم عبر البريد البريدي التالي :

(بريد إلكتروني سري) [suggestion@qatarcinemas.com](mailto:suggestion@qatarcinemas.com)

أو البريد الإلكتروني :

حيثُ أنَّ هناك جهة مستقلة تشرف على إدارة البريد الإلكتروني ، تقوم بفحص البلاغات بسرية تامة تحت إشراف وإطلاع العضو المنتدب للشركة.

### المادة (١٣)

#### (تقديم البلاغ من خلال الموقع الإلكتروني)

يعتبر الموقع الإلكتروني لتقديم البلاغات الموقع المستقبل للبلاغات وسوف يُطلب من المُبلِّغ أن يُحدد إذا ما كان يرغب في أن يكون مجهول الهوية ، إذا ذكر المُبلِّغ أنه يرغب في البقاء مجهولاً ، فإنه سيتم إزالة كل المجالات التي تطلب فيها المعلومات الخاصة به ، وسوف يتم إعطاؤه رقماً خاصاً للتعبقب يسمح له بتسليم الرد أو تقديم مزيد من المعلومات.

وبمجرد أن يتم إدراج البلاغ فإنه سيكون متاحاً للمُبلِّغ ولبعض مستلمي التقارير بالشركة المذكورين أعلاه ولضمان السرية ، فإنه لا يتم أبداً إرسال التقارير بالفاكس أو البريد الإلكتروني ، ويضمن هذا النظام أنَّ الطرف المتورط - المُبلِّغ عنه - لا يطلع على البلاغات حتى لو كانت مهمة ذلك الشخص عادة الاطلاع على التقارير.

### المادة (١٤)

#### (الإتصال بدون الإفصاح عن الهوية)

بموجب هذه السياسة ، ووفقاً لما ذكره بالمادة (٦) أعلاه من هذه السياسة ، يمكن للمُبلِّغ التعبير عن مخاوفه بدون الكشف عن هويته ، لكن إذا لم يُخبر المُبلِّغ عن هويته فسوف يكون من الصعب النظر في الأمر أو حماية وظيفته أو إبلاغه بما تم في هذا الشأن ، وإذا طرأت حالة لا نستطيع فيها إيجاد حل لمخاوفه بدون معرفة هويته ، فإننا سنطلب التحدث معه بخصوص كيفية المضي قدماً.

وإذا عرفنا المبلِّغ بنفسه ، فإننا سوف نتعامل مع مخاوفه بصفة سرية لكن قد تكون هناك بعض الظروف التي تحتم على " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " الكشف عن هويته على سبيل المثال في حال رفع دعوى قضائية.

إذا قام المبلِّغ بالتعبير عن مخاوفه بدون الإفصاح عن هويته و إنتاب " شركة قطر للسينما وتوزيع الأفلام " شك بعد إجراء التحقيقات مثلاً أن المبلِّغ أثار أمراً بصفة كيدية و هو على علم أن ذلك غير صحيح ، فيجوز للشركة أن تتخذ الإجراءات الضرورية لتحديد هويته واتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه ، و التي تصل إلى حد الفصل من العمل.

### المادة (١٥)

#### (الإتصال مع الإفصاح عن الهوية).

إذا أبلغ الموظف أو العامل بالشركة عن مخاوف حقيقية فإنه و بموجب هذه السياسة لن يكون معرضاً لخطر فقدان عمله أو التعرض نتيجة لذلك لأي شكل من أشكال المضايقات أو الإنتقام ، حيث يتم التعامل بمجدية مع أي إدعاء للانتقام وسوف يتم التحقيق في ذلك وإتخاذ الإجراءات الضرورية.

إنَّ أي شخص متورط في عمل إنتقامي ضد الأفراد الذين يبلغون بحسن نية عن سوء السلوك أو أي مخاطر أخرى تهدد عمل الشركة سوف تقوم الشركة بإتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة حيالهم ، والتي قد تصل إلى حد الفصل من العمل .

وما دام المبلِّغ يتصرف بحسن نية ، فإنه ليس مهماً إن أخطأ ، لكن إذا إتضح أن المسألة بصفة كيدية و هو يعلم تمام العلم أنها غير صحيحة ، فهذا سيؤدي إلى اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة في حقه ، والتي قد تصل إلى حد الفصل من العمل.

### المادة (١٦)

#### (التحقيق في البلاغ).



إنَّ التحقيق في المخاوف التي يتم التعبير عنها هي مسؤولية المدير العام و إدارة الشؤون القانونية والمراجع الداخلي الذي يرفع تقاريره إلى الإدارة التنفيذية، أو لجنة المراجعة وفق طبيعة المشكلة وحجمها.

إنَّ جميع المخاوف أو التحفظات التي تثار يتم متابعتها حتى نضمن أنَّ الشركة تتخذ الإجراءات المناسبة لحل أي مسألة، وسوف يتم تقديم أي مخاوف أو تحفظات تتعلق بالحسابات أو ضوابط المحاسبة الداخلية أو أمور المراجعة إلى لجنة المراجعة.

### المادة (١٧)

#### (متابعة البلاغات من قبل الشخص مُقدِّم البلاغ).

رغم أنَّ الهدف من هذه السياسة هو تمكين الشركة من التحقيق في أي سوء تصرف محتمل وإتخاذ الإجراءات المناسبة حيال ذلك، فإننا سوف نقوم بإبلاغ الشخص الذي قام بالإبلاغ عن حالة الغش أو الفساد.... إلخ بما تمَّ في هذا الشأن بقدر الإمكان، إلا أنه قد لا يمكن للشركة أن تخبر الموظف أو العامل بالإجراء المتخذ بشكل محدد لأنَّ ذلك قد يكون فيه انتهاك لإلتزام الشركة بالسرية التي تلتزم بها تجاه شخص آخر، بالتالي فإنَّ المتابعة التي تجريها الشركة قد لا تكون واضحة بالنسبة للشخص (صاحب البلاغ) بسبب الحاجة إلى الحفاظ على السرية.

(إنتهى).