

مدونة قواعد السلوك لموظفي البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية

جدول المحتويات

- المقدمة
- التعريفات
- المعايير العامة للسلوك
- واجبات موظفي البنك
- تضارب المصالح
 - الأنشطة الخارجية
 - الأنشطة السياسية
 - التوظيف
 - الهدايا والضيافة والإكراميات والأوسمة والمكافآت
- المصالح المالية
- إقرار الامتثال لمدونة قواعد السلوك
- السرية
- ممتلكات البنك وأصوله وموارده
- واجب الإبلاغ عن سوء السلوك وحظر الانتقام
- القوانين المحلية
- إجراءات سوء السلوك:
 - التحري الأولي
 - التحقيق الرسمي
 - رئيس البنك
 - نواب الرئيس
 - كبير مسؤولي التقييم، وكبير مسؤولي المساءلة، وكبير مسؤولي الامتثال، وكبير المدققين الداخليين، والأمين العام
 - التدابير الاحترازية
 - الإفصاح للسلطات المختصة بإنفاذ القانون
- الأحكام الختامية
 - المذكرات التوجيهية والقواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات
 - الإبلاغ
 - المراجعة
 - تاريخ السريان

هذه النسخة العربية هي ترجمة للعمل الأصلي الذي نشره البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية باللغة الإنجليزية بعنوان **Code of Conduct for EBRD Personnel**، في العام 2025. في حال وجود أي تعارض بين نص النسخة الأصلية باللغة الإنجليزية ونص هذه الترجمة، فإن

المقدمة

راجع مجلس المحافظين مدونة قواعد السلوك (ويُشار إليها فيما بعد بـ "المدونة") وفقاً لأحكام المادة (7) من اللائحة الداخلية للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (ويُشار إليه فيما بعد بـ "البنك"). وتسري أحكام هذه المدونة على كلِّ من رئيس البنك، ونواب الرئيس، وكبير مسؤولي التقييم، وكبير مسؤولي المساءلة، وأعضاء الجهاز الوظيفي للبنك (ويُشار إليهم مجتمعين بـ "موظفي البنك")، دون غيرهم. ومع ذلك، ووفقاً لما تنص عليه هذه المدونة، يتعين على موظفي البنك أيضاً مراعاة الأنشطة التي يزاولها أفراد أسرهم المباشرة، والإفصاح عن بعض المعلومات المتعلقة بهم عند الاقتضاء. وتهدف هذه المدونة إلى ترسيخ أعلى معايير النزاهة والسلوك الأخلاقي والصدق والاستقامة في ممارسة موظفي البنك لمهامهم، وبما يُسهم في صون وتعزيز قيم البنك وسمعته ونزاهته ورسالته.

التعريفات

لأغراض تطبيق هذه المدونة، يكون للمصطلحات التالية المعاني المبينة قرين كلِّ منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

- (1) "الكيان التابع أو الجهة التابعة": يعني أي كيان يُسيطر عليه بشكل مباشر أو غير مباشر كيان آخر (الكيان المسيطر أو الجهة المسيطرة)، أو أي كيان يسيطر بشكل مباشر أو غير مباشر على الكيان المسيطر، أو أي كيان يخضع لسيطرة مشتركة مباشرة أو غير مباشرة مع الكيان المسيطر.
- (2) "الطرف المقابل / المتعامل مع البنك": يعني أي عميل حالي أو راعٍ لمشروع ممول أو مزعم تمويله من قبل البنك، أو أي كيان تابع لأيٍّ من هؤلاء.
- (3) "مدونة المجلس": يعني مدونة قواعد السلوك لمسؤولي مجلس إدارة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.
- (4) "مجلس الإدارة": له المعنى الوارد في مدونة مجلس الإدارة.
- (5) "مسؤولو المجلس": له المعنى الوارد في مدونة مجلس الإدارة.
- (6) "توجيه قواعد السلوك والإجراءات التأديبية": يعني التوجيه المعتمد بشأن قواعد السلوك والإجراءات التأديبية، بصيغته المعدلة من حين لآخر.
- (7) "المعلومات السرية": يعني المعلومات التي يعتبرها البنك سرية وفقاً لسياسة الوصول إلى المعلومات الخاصة به، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.
- (8) "تضارب المصالح": يعني الحالة أو الظروف التي تؤثر فيها المصالح الخاصة، السابقة أو الحالية، لموظفي البنك أو يُحتمل أن تؤثر على أدائهم الموضوعي والمحايد لمهامهم الرسمية. وتشمل المصالح الخاصة في هذا السياق أي منفعة تعود على الموظف أو على أفراد أسرته أو معارفه الشخصيين، وكذلك أي نشاط أو أنشطة حالية أو سابقة قد تتعارض أو تتداخل مع واجباته الرسمية أو مركزه، أو قد تسيء إلى سمعة البنك.

- (9) "الشخص (الأشخاص) المشمول(ون):" يعني أي من مسؤولي المجلس، أو رئيس البنك، أو نواب الرئيس، أو كبير مسؤولي التقييم، أو كبير مسؤولي المساءلة، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو كبير المدققين الداخليين.
- (10) "مصلحة مالية غير جوهرية:" يعني مصلحة مالية لا تتجاوز نسبة 1% من إجمالي أي فئة من الأوراق المالية المتداولة الصادرة عن كيان معين.
- (11) "لجنة الأخلاقيات:" يعني اللجنة المشار إليها في القاعدة 14 من مدونة المجلس.
- (12) "المصلحة المالية:" يعني أي حق في تلقي فوائد أو أرباح أو زيادة في رأس المال أو رسوم أو أي مدفوعات أو منافع نقدية أو عينية أخرى.
- (13) "التحقيق الرسمي:" يعني التحقيق الذي يُجرى وفقاً للقاعدة 16 من هذه المدونة.
- (14) "لجنة مجلس المحافظين:" يعني لجنة منبثقة عن مجلس المحافظين تتألف من رئيس مجلس المحافظين ونائبي رئيس مجلس المحافظين، أو من ينوب عن الرئيس أو نائبي الرئيس في حال تعذر حضور أي منهم، بما في ذلك حالات تضارب المصالح. ولأغراض هذه المدونة، يُعيّن المناوبون من بين المحافظين من قبل رئيس مجلس المحافظين في حال غياب أحد نائبيه أو كليهما، ومن قبل النائبيين مجتمعين في حال غياب رئيس المجلس.
- (15) "الأسرة المباشرة:" تعني زوج أو شريك حياة موظف البنك، و/أو أولاده المعالين، على النحو المبين في التوجيه المعنون "الأحكام العامة والمسرد الاصطلاحي لدليل الموظفين" (General Provisions and Glossary of Terms for the Bank's Staff Handbook) بصيغته المعدلة من حين لآخر.
- (16) "الأصول المعلوماتية:" له المعنى الوارد في سياسة أمن المعلومات، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.
- (17) "التحري الأولي:" يعني التحريات التي تُجرى وفقاً للقاعدة 15 من هذه المدونة.
- (18) "المحقق:" يعني الشخص المعين وفقاً للقاعدة 16(أ) من هذه المدونة.
- (19) "التقرير النهائي للمحقق:" يعني التقرير النهائي المُعد من قبل المحقق شاملاً العناصر المرفقة والمشمولة وفقاً لما هو مبين في القاعدة 16(ز) أو 16(ح)(2) من هذه المدونة، بحسب الحالة.
- (20) "مرافق تكنولوجيا المعلومات:" له المعنى الوارد في سياسة أمن المعلومات، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.
- (21) "التدابير الاحترازية:" يعني أي من أو جميع التدابير المنصوص عليها في القاعدة 20(أ) من هذه المدونة.
- (22) "الممارسة المحظورة:" يعني أي ممارسة يعزفها البنك على هذا النحو في سياسة وإجراءات الإنفاذ، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.
- (23) "النشاط المحمي:" له المعنى الوارد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

- (24) "كيان ذو صلة أو جهة ذات صلة": يعني أي كيان يشارك في معاملة مالية أو علاقة مالية أو تعاقدية لتوريد الخدمات أو السلع مع البنك، بما في ذلك أي طرف مقابل/ متعامل مع البنك.
- (25) "الانتقام": له المعنى الوارد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات.
- (26) "وثائق القاعدة 16": لها المعنى الوارد في القاعدة 16(ح)(1)(أ)(2) من هذه المدونة.
- (27) "القواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات: يعني القواعد المشار إليها في القاعدة 22(ب) من مدونة قواعد السلوك لمسؤولي المجلس، بصيغتها المعتمدة أو المعدلة من حين لآخر.
- (28) "التداول قصير الأجل": يعني (1) أي عملية شراء وبيع متتابعة لأوراق مالية من الإصدار ذاته خلال فترة لا تتجاوز ستة أشهر؛ أو (2) شراء أي أداة مالية مشتقة أو ورقة مالية مجمعة يكون لها أو قد يكون لها أثر مماثل لما ورد في البند (1) أعلاه.
- (29) "الشخص المعني": يعني شخص مشمول يخضع أو خضع لإجراءات سوء سلوك وفقاً لأحكام هذه المدونة.
- (30) "سياسة الإبلاغ عن المخالفات": يعني سياسة البنك الخاصة بالإبلاغ عن المخالفات، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

المعايير العامة للسلوك

القاعدة 1

يتعين على موظفي البنك الالتزام بأعلى معايير النزاهة والسلوك الأخلاقي، والتصرف بأمانة واستقامة في جميع الأوقات. وينبغي أن يكون سلوكهم الشخصي والمهني، في جميع الأوقات، جديرًا بالاحترام والثقة في مكانتهم كمسؤولين في منظمة دولية.

واجبات موظفي البنك

القاعدة 2

(أ) عند أداء مهامهم، يتعين على موظفي البنك أن يكرسوا ولاءهم الكامل للبنك دون أي جهة أخرى. ولا يجوز لهم طلب أو قبول أي توجيهات من أي شخص أو كيان خارج البنك. وعند تواصلهم مع مسؤولي المجلس، يجب على موظفي البنك الالتزام بأي مذكرات توجيهية صادرة بشأن هذا الموضوع.

(ب) عند اتخاذ القرارات باسم البنك، يتعين على موظفي البنك أن يأخذوا في الاعتبار فقط العوامل ذات الصلة بأهداف البنك ووظائفه وعملياته، كما هو منصوص عليه في اتفاقية إنشاء البنك. ويجب تقييم تلك العوامل بموضوعية من أجل تحقيق وتنفيذ أهداف البنك ووظائفه.

(ج) يتعين على موظفي البنك أداء واجباتهم الرسمية بطريقة تعزز وتحافظ على ثقة الجمهور في نزاهتهم وفي نزاهة البنك ذاته.

(د) في تعاملاتهم مع الزملاء وموظفي البنك الآخرين، يجب على موظفي البنك إظهار الاحترام والتسامح تجاه التنوع الثقافي والمعتقدات والخلفيات المختلفة. ويجب عليهم تجنب أي سلوك يُشكّل تحرشًا أو تحرشًا جنسيًا أو تنمّرًا أو إساءة استخدام للسلطة، أو أي تصرف قد يُفسّر من قِبل الآخرين على هذا النحو.

(هـ) يجب على موظفي البنك أن يتذكروا دائمًا ما يقتضيه منصبهم من تحفّظ ولباقة، وأن يمارسوا أقصى درجات الحذر فيما يتعلق بجميع الأمور الخاصة بالبنك، سواء أثناء عملهم في البنك أو بعد انتهاء خدمتهم فيه.

تضارب المصالح

القاعدة 3

يتعين على موظفي البنك تجنب أي وضع ينطوي على تضارب في المصالح أو شبهة تضارب في المصالح. وفي حال وجد أحد موظفي البنك نفسه في مثل هذه الحالة، فعليه الإفصاح عنها لكبير مسؤولي الامتثال، الذي ينظر في مدى ملاءمة التشاور مع المدير المباشر للموظف إذا كانت هناك حاجة إلى تنحيه عن الموضوع. وفي حال وجود شك، يتعين على موظف البنك إحالة المسألة إلى كبير مسؤولي الامتثال للحصول على التوجيه اللازم، والالتزام بذلك التوجيه.

الأنشطة الخارجية

القاعدة 4

(أ) لا يجوز لموظف البنك، دون الحصول على التفويض المناسب، الانخراط في أي نشاط خارجي، بما في ذلك العمل الحر، أو العمل لدى أي جهة خارجية، أو تقديم خدمات لها. ويُمنح هذا الإذن عادةً إذا كانت الأنشطة الخارجية لا تتعارض مع الأداء الكامل والسليم لمهام موظف البنك الرسمية ولا تؤدي إلى تضارب في المصالح.

(ب) لا يُشترط الحصول على التفويض المنصوص عليه في القاعدة 4(أ) في الحالات التالية:

(1) الأنشطة التطوعية بدون أجر ذات الطابع المجتمعي، التي تُمارس لصالح جهة خيرية أو اجتماعية أو تعليمية أو دينية أو ما يماثلها، وكذلك الأنشطة الخارجية مثل التدريس أو النشر أو إلقاء المحاضرات، إذا كانت تُمارس في أوقات الفراغ وبصفة شخصية، شريطة أن تكون تلك الأنشطة:

- (1) متسقة مع التزامات الموظف بموجب القاعدتين 1 و3 من هذه المدونة؛
- (2) ولا تؤثر على علاقات البنك مع الجمهور أو مع الدول الأعضاء.

(2) الأنشطة الخارجية التي تُمارس في إطار الواجبات الرسمية لموظفي البنك، مثل التدريس أو إلقاء المحاضرات أو الخطابة أو التأليف أو النشر، شريطة الحصول على الموافقات الداخلية اللازمة وفق القنوات المعتمدة. ولا يجوز للموظف في هذه الحالات قبول أي أجر أو مكافأة أو منفعة مالية أخرى لقاء تلك الأنشطة، باستثناء ما يُعطي النفقات المعقولة للسفر والإقامة.

(ج) انسجامًا مع القاعدتين 1 و2، يجب على موظفي البنك ضمان أن يكون أداءهم لأي نشاط بموجب القاعدة 4 على نحو معقول لا يتعارض مع أداء واجباتهم الرسمية.

(د) تُوجّه طلبات التفويض المنصوص عليها في القاعدة 4(أ) إلى كبير مسؤولي الامتثال لدراستها، ثم تُعرض لاتخاذ القرار من قبل الجهات التالية:

(1) بالنسبة لرئيس البنك: من قِبَل لجنة مجلس المحافظين؛

(2) بالنسبة لنائب رئيس البنك أو كبير مسؤولي المساءلة أو كبير مسؤولي التقييم: من قِبَل لجنة الأخلاقيات؛

(3) بالنسبة لبقية موظفي البنك: من قِبَل رئيس البنك، الذي يجوز له أن يفوض كبير مسؤولي الامتثال صلاحية البتّ في طلبات التفويض.

الأنشطة السياسية

القاعدة 5

لا يُخلّ أي حكم من أحكام هذه المدونة بالحق المشروع لموظفي البنك في المشاركة في العملية الديمقراطية أو في الانتماء إلى حزب سياسي يقوم على مبادئ ديمقراطية. ومع ذلك، وأثناء فترة عملهم في البنك، لا يجوز لموظفي البنك الانخراط في أي نشاط سياسي من شأنه أن يتعارض أو يتداخل مع واجباتهم أو مركزهم الوظيفي. ويتعين على أي موظف من موظفي البنك يتم انتخابه أو تعيينه في منصب سياسي، أو يقبل ترشيحه لمثل هذا المنصب، أن ينفصل عن البنك إذا كان شغل ذلك المنصب قد يؤدي إلى تعارض أو تداخل مع واجباته الرسمية أو وضعه الوظيفي. ويمكن الرجوع إلى المذكرات التوجيهية أو التوجيهات الصادرة عن البنك في هذا الشأن للحصول على مزيد من التوضيح بشأن الأنشطة السياسية المقبولة وحالات شغل المناصب السياسية.

العمل والتوظيف

القاعدة 6

(أ) جهات العمل السابقة

لا يجوز للموظف الاضطلاع بأي مسؤولية تتعلق بأي شأن من شؤون البنك تكون لجهة عمله السابقة مصلحة فيه أو يُحتمل أن يكون لها مصلحة فيه، وذلك لمدة سنتين من تاريخ انفصاله عن تلك الجهة، إلا بعد الحصول على التفويض اللازم.

(ب) جهات العمل المحتملة

يجب على موظفي البنك ألا يسمحوا بأن يتعارض أداء واجباتهم الرسمية أو يتأثر باحتمال حصولهم على وظيفة أو تكليف مستقبلي أو تقديم خدمات لجهة خارجية. وبناءً عليه، إذا كان الموظف يسعى للحصول على عمل خارج البنك، أو يتفاوض بشأنه، أو تلقى عرضًا بذلك، فلا يجوز له الاضطلاع بأي مسؤولية تتعلق بأي شأن من شؤون البنك يكون لذلك الكيان المحتمل أو لأي من الكيانات التابعة له مصلحة فيه أو يُحتمل أن يكون لها مصلحة فيه. وفي حال نشوء مثل هذا التعارض، يجب على الموظف إبلاغ كبير مسؤولي الامتثال، الذي ينظر في مدى ملاءمة التشاور مع المدير المباشر للموظف إذا استدعت الحالة، بتنحيه عن المشاركة في المسألة المعنية.

(ج) ما بعد انتهاء الخدمة

عند انتهاء خدمة الموظف في البنك، يجوز له من حيث المبدأ العمل لدى أي كيان خارجي، ما لم يُنص على خلاف ذلك أدناه. ومع ذلك، ودون الإخلال بما سبق، لا يجوز لموظفي البنك المنفصلين عن الخدمة، ودون الحصول على التفويض اللازم، ولمدة سنة واحدة من تاريخ الانفصال، القيام بأي مما يلي:

(1) التواصل أو المشاركة في أي اجتماعات عمل مع موظفي البنك أو مع أي مسؤول من مجلس إدارة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، أو مع أي شخص آخر ذي صلة بالبنك (مثل الاستشاريين أو المقاولين أو الموظفين المؤقتين أو المتدربين)، وذلك نيابةً عن أي كيان أو أي من كياناته التابعة، بما في ذلك، ودون الحصر، تقديم المشورة أو التوجيه أو الإرشادات لأي طرف من هذه الأطراف بشأن أي مسألة يكون للبنك مصلحة فيها أو يكون البنك طرفاً فيها؛

(2) وفي حالة رئيس البنك، بالإضافة إلى ما ورد في الفقرة (ج)(1)، لا يجوز له قبول أي عمل — سواءً كان مقابل أجر أو بدون أجر — لدى أي جهة خارجية دون الحصول مسبقاً على تفويض من لجنة الأخلاقيات.

(د) لا تسري القيود الواردة في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) من القاعدة 6 في سياق العمل لدى منظمة دولية أو حكومة أو بنك مركزي أو وكالة حكومية، ما لم:

(1) في حالة جهات العمل السابقة: تكون الجهة المعنية طرفاً في علاقة مصرفية مع البنك، وكان الموظف قد شارك في مشروع للبنك كانت تلك الجهة المعنية به؛

(2) أو في حالة جهات العمل المحتملة أو المستقبلية: تكون الجهة المعنية طرفاً في علاقة مصرفية مع البنك، وكان الموظف قد شارك بصفته موظفاً في البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية في مشروع كانت تلك الجهة طرفاً فيه.

(هـ) يُوجّه طلب الاستثناء من الحظر المنصوص عليه في الفقرة (أ) أو الفقرة (ج)(1) إلى كبير مسؤولي الامتثال لدراسته وإبداء الرأي، ثم يُحال لاتخاذ القرار من قبل الجهة المختصة وفقاً لما يلي:

(1) بالنسبة لرئيس البنك: من قِبَل لجنة مجلس المحافظين؛

(2) بالنسبة لنائب الرئيس أو كبير مسؤولي المساءلة أو كبير مسؤولي التقييم: من قِبَل لجنة الأخلاقيات؛

(3) بالنسبة لبقية موظفي البنك: رئيس البنك، الذي يجوز له أن يفوض كبير مسؤولي الامتثال صلاحية البتّ في طلبات التفويض.

الهدايا والضيافة والإكراميات والأوسمة والمكافآت

القاعدة 7

(أ) يجب على موظفي البنك الامتناع تماماً عن قبول الهدايا أو الضيافة أو الإكراميات أو الأوسمة أو الجوائز التي تُقدّم لهم في سياق أداء مهامهم الرسمية من أي شخص أو كيان خارجي.

(ب) ودون الإخلال بما ورد في القاعدة 7(أ)، وفي الحالات التي يكون من الصعب فيها رفض أو الامتناع عن قبول هدية أو ضيافة أو إكرامية أو وسام أو جائزة، خصوصاً عندما يؤدي الرفض إلى حرج أو إساءة للطرف المانح أو للبنك، فإنه يجوز ما يلي:

(1) قبول الهدايا العينية بشرط أن:

(1) لا تتجاوز القيمة السوقية للهدية 100 جنيه إسترليني أو أي قيمة أخرى يحددها كبير مسؤولي الامتثال من حين لآخر. ويجب على موظفي البنك الإبلاغ عن استلام الهدية إلى مكتب كبير مسؤولي الامتثال خلال واحدٍ وعشرين (21) يومًا تقويمياً من تاريخ الاستلام، باستثناء

الهدايا الرمزية التي لا تتجاوز قيمتها السوقية 25 جنيهًا إسترلينيًا، وذلك وفقًا للمذكرات التوجيهية أو التوجيهات الصادرة عن البنك في هذا الشأن.

(2) إذا تجاوزت القيمة السوقية للهدية 100 جنيه إسترليني أو أي قيمة أخرى تحددها لجنة الأخلاقيات من حين لآخر، فيجب على موظف البنك تسليم الهدية إلى مكتب كبير مسؤولي الامتثال في أسرع وقت ممكن، على ألا يتجاوز ذلك واحدًا وعشرين (21) يومًا تقويميًا من تاريخ الاستلام.

(2) يجوز قبول الضيافة المحدودة، شريطة أن تكون في حدود المعقول ومعتادة من حيث النطاق والتكلفة.

المصالح المالية

القاعدة 8

(أ) يُسمح لموظفي البنك عمومًا بإدارة شؤونهم المالية الخاصة كما يرون مناسبًا، بشرط أن يتم ذلك بطريقة: (1) تتجنب تضارب المصالح، و(2) لا تمس استقلالية الحكم أو القرار المطلوب في أداء الواجبات الرسمية، و(3) لا تؤدي إلى تداول الموظفين في الأوراق المالية العامة في ظروف قد تشكل استغلالاً غير مشروع لمعلومات داخلية أو غير علنية.

(ب) وعلى هذا الأساس، يجب على موظفي البنك الامتناع خصوصًا عن:

(1) التداول قصير الأجل في الأوراق المالية الصادرة عن البنك؛

(2) والاستحواذ أو التصرف بالبيع عن علم، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ولحسابهم الخاص أو لحساب الغير، بأي مصلحة مالية في:

(1) أي قرض يقدمه البنك؛

(2) أو الأوراق المالية الصادرة عن أي جهة ذات صلة، من وقت بدء النظر في الصفقة أو العلاقة وحتى انتهائها.

(ج) يسري الحظر الوارد في القاعدة 8(ب) (2) سواء كان موظف البنك مشاركًا شخصيًا في الصفقة أو العلاقة ضمن مهامه الرسمية أم لا. ومع ذلك، لا يسري هذا الحظر على الاستحواذ أو التصرف بالبيع في مصلحة مالية غير جوهرية في كيان ذي صلة مُتداول علنًا، شريطة أن يحصل موظف البنك على موافقة مُسبقة من كبير مسؤولي الامتثال إذا كانت الكيان المعني طرفًا متعاملًا مع للبنك. ولا يسري الحظر على المصالح المالية في الأوراق المالية الصادرة عن البنك، مع الالتزام بحظر التداول قصير الأجل. وفي حال وجود أي لبس، بما في ذلك ما إذا كان الكيان يُعد "كيانًا ذي صلة" أو "طرفًا متعاملًا مع البنك"، فيجب استشارة كبير مسؤولي الامتثال.

(د) إذا علم موظف البنك بأن أحد أفراد أسرته المباشرين لديه مصلحة مالية محظورة بموجب الفقرة 8(ب)، فيجب عليه إبلاغ كبير مسؤولي الامتثال بذلك. كما يجب على موظف البنك الامتناع عن المشاركة في أي مسألة تخص البنك يكون له أو لأحد أفراد أسرته المباشرين فيها مصلحة مالية (باستثناء المصلحة المالية غير الجوهرية)، وأن يُبلغ كبير مسؤولي الامتثال عن هذا التنحي.

(هـ) لا تنطبق القاعدة 8 على المصالح المالية التي يحتفظ بها موظف البنك ضمن صناديق استثمار أو صناديق تقاعد أو صناديق ائتمان أو تركات أو أدوات استثمار مشابهة، بشرط ألا يكون لموظف البنك أو لأحد أفراد أسرته

المباشرين القدرة على ممارسة أيّ سلطة تقديرية بشأن، أو توجيهه، الاستثمارات التي تُجرىها أي من تلك الأدوات الاستثمارية.

إقرار الامتثال لمدونة قواعد السلوك

القاعدة 9

(أ) عند التحاقهم بالبنك، و سنويًا بعد ذلك وحتى انفصالهم عن البنك، يجب على جميع موظفي البنك تقديم إقرار الامتثال لمدونة قواعد السلوك لموظفي البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، وفقًا للنموذج والطريقة التي يقترحها كبير مسؤولي الامتثال وتوافق عليها لجنة الأخلاقيات. تُقدّم الإقرارات إلى كبير مسؤولي الامتثال، باستثناء الحالات التالية: يُقدّم إقرار رئيس البنك إلى لجنة مجلس المحافظين؛ ويُقدّم إقرار كبير مسؤولي الامتثال إلى رئيس البنك. وفي حال أظهر الإقرار المقدم من أحد موظفي البنك، سواء فيما يخصه شخصيًا أو أحد أفراد أسرته المباشرين، وجود تضارب مصالح أو أي حالة عدم امتثال لأحكام المدونة، يتولى كبير مسؤولي الامتثال تقديم التوصيات اللازمة لتلافي أو تخفيف حدة التضارب أو معالجة حالة عدم الامتثال ذات الصلة. أما إذا كان كبير مسؤولي الامتثال نفسه طرفًا في تضارب المصالح، فيتولى رئيس البنك، بالتشاور مع المستشار القانوني العام للبنك، معالجة الأمر أو اتخاذ التدابير الكفيلة بتفادي أو تسوية حالة التضارب أو عدم الامتثال على النحو المناسب.

السرية

القاعدة 10

(أ) يُحظر على موظفي البنك الإفصاح عن أي معلومات سرية لأي شخص داخل البنك أو خارجه ما لم يكن مخوّلًا بالحصول على تلك المعلومات، بما في ذلك أفراد أسرهم المباشرين.

(ب) كما يتعين على موظفي البنك الامتناع عن استخدام المعلومات السرية أو إتاحتها للغير لتحقيق مصلحة خاصة، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك بحكم اطلاعهم عليها من خلال ارتباطهم بالبنك.

(ج) تبقى التزامات موظفي البنك بموجب القاعدة 10 سارية المفعول حتى بعد انتهاء خدمتهم في البنك.

ممتلكات البنك وأصوله وموارده

القاعدة 11

(أ) يتعين على موظفي البنك حماية ممتلكات البنك وأصوله والمحافظة عليها، واستخدام موارده بأقصى درجات الكفاءة، مع تجنب أي هدر أو إساءة استعمال. كما لا يجوز لهم استخدام خدمات البنك أو لوازمه أو مرافقه إلا وفقًا لما تسمح به السياسات المعمول بها في البنك.

(ب) تعود ملكية جميع الحقوق المتعلقة بأي عمل أو ملكية فكرية يبتكرها موظفو البنك في سياق أدائهم لمهامهم الرسمية إلى البنك، ما لم يصرح البنك بخلاف ذلك. ولا يجوز استخدام الملكية الفكرية العائدة للبنك لتحقيق منفعة خاصة أو لمنفعة الغير إلا بعد الحصول على تفويض صريح من البنك.

واجب الإبلاغ عن سوء السلوك وحظر الانتقام

القاعدة 12

(أ) يتعين على موظفي البنك الإبلاغ فوراً عن أي شبهات تتعلق بسوء السلوك من جانب موظفي البنك أو مسؤولي مجلس الإدارة أو أي طرف ثالث متعاقد أو متعاون مع البنك، أو عن أي شبهات تتعلق بممارسة محظورة. ويجوز تقديم البلاغات من خلال أي من قنوات الإبلاغ المنصوص عليها في سياسة الإبلاغ عن المخالفات، بما في ذلك الإبلاغ إلى لجنة الأخلاقيات إذا كانت المخالفة تتعلق بأحد الأشخاص المشمولين بأحكام هذه المدونة.

(ب) يجب على موظفي البنك عدم الانتقام من أي شخص قام بأي نشاط محمي بموجب سياسة الإبلاغ عن المخالفات. ويجب اتخاذ إجراءات تأديبية بحق أي موظف يثبت ارتكابه سلوكاً انتقامياً يُعدّ سوء سلوك.

القوانين المحلية

القاعدة 13

ما لم يرد خلاف ذلك في اتفاقية إنشاء البنك أو في الصكوك القانونية الأخرى ذات الصلة، يخضع موظفو البنك للقوانين الوطنية، ويتعين عليهم الامتناع عن أي أفعال قد يُنظر إليها على أنها إساءة لاستخدام الامتيازات والحصانات الممنوحة للبنك أو لموظفيه.

إجراءات سوء السلوك المنسوب إلى الرئيس أو نواب الرئيس أو كبير مسؤولي التقييم أو كبير مسؤولي المساءلة أو كبير مسؤولي الامتثال أو كبير المدققين الداخليين.

القاعدة 14

تتضمن هذه المدونة القواعد المنظمة لكيفية التعامل مع ادعاءات سوء السلوك المنسوب إلى كل من رئيس البنك، أو نواب رئيس البنك، أو كبير مسؤولي التقييم، أو كبير مسؤولي المساءلة، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو كبير المدققين الداخليين. أما سوء السلوك المنسوب إلى سائر موظفي البنك، فيُتعامَل معه وفقاً لأحكام قواعد السلوك والإجراءات التأديبية في البنك.

التحري الأولي

القاعدة 15

(أ) المعايير

تتولى لجنة الأخلاقيات مراجعة البلاغات المتعلقة بالاشتباه بارتكاب سوء سلوك من قبل كلٍّ من رئيس البنك أو نواب الرئيس أو كبير مسؤولي التقييم أو كبير مسؤولي المساءلة أو كبير مسؤولي الامتثال أو كبير المدققين الداخليين، وإجراء تحري أولي وفقاً لأحكام هذه القاعدة. ويهدف التحري الأولي إلى تحديد ما إذا كانت هناك مبررات لفتح تحقيق رسمي، استناداً إلى المعايير التالية:

(1) المصدقية: أي أن تكون الادعاءات الواردة، عند النظر فيها مجتمعةً مع أية معلومات أخرى تم الحصول عليها خلال التحري الأولي، ذات درجة كافية من المعقولية؛

(2) وإمكانية الإثبات: أي أن يكون من المرجح توفر أدلة ذات صلة إذا ما تم الشروع في تحقيق رسمي؛

(3) ودرجة الجسامة: أي أن سوء السلوك المزعوم على درجة كافية من الجسامة، سواء في ذاته أو بالنظر إلى طبيعة دور الشخص المعني؛

(4) والاختصاص: أي أن يكون سوء السلوك المزعوم ضمن نطاق ولاية لجنة الأخلاقيات؛

(5) والملاءمة للإجراءات التأديبية: أي أن تكون الادعاءات من النوع الذي يمكن أن يخضع للمراجعة التأديبية.

(ب) نطاق التحري الأولي

عند تحديد ما إذا كان فتح تحقيق رسمي مبررًا، يجوز للجنة الأخلاقيات جمع الأدلة ومراجعتها، والحصول على الوثائق والبيانات الإلكترونية وفحصها، وإجراء مقابلات مع موظفي البنك ومسؤولي مجلس الإدارة وأشخاص من خارج البنك، وجمع معلومات إضافية تتجاوز ما ورد في البلاغ الأصلي. وتعين اللجنة شخصًا أو أكثر من داخل البنك أو من خارجه للمساعدة في تنفيذ هذه المهام، على أن يتم ذلك ضمن حدود معقولة تتناسب مع طبيعة التحري الأولي المحدود.

(ج) التحديد الأولي

(1) إذا رأت لجنة الأخلاقيات، استنادًا إلى المعايير الواردة في القاعدة 15(أ)، أن الادعاءات لا تستدعي فتح تحقيق رسمي، فيُعتبر الموضوع منتهيًا.

(2) أما إذا رأت اللجنة، استنادًا إلى المعايير الواردة في القاعدة 15(أ)، أن الادعاءات تستدعي فتح تحقيق رسمي، فعليها الشروع في ذلك.

التحقيق الرسمي

القاعدة 16

(أ) المحقق

إذا قررت لجنة الأخلاقيات، استنادًا إلى القاعدة (15)، أن هناك مبررًا لإجراء تحقيق رسمي، فعليها (1) إبلاغ رئيس البنك (مع تطبيق أحكام هذه القاعدة إذا كان هو الشخص موضوع التحقيق)، و(2) تعيين محقق خارجي من ذوي الخبرة في التحقيقات وشؤون سوء السلوك، ليتولى إجراء تحقيق عادل ومحيد وشامل وفي الوقت المناسب، وفقًا لأحكام هذه القاعدة، بصفته خبيرًا مكلفًا بمهمة لصالح البنك.

(ب) معيار الإثبات

يستخدم المحقق معيار "رجحان الاحتمال"، ويقوم بإثبات الوقائع وتطبيق الأحكام ذات الصلة عليها، لإعداد تقرير خطي بنسخته الأولية والنهائية، متضمنًا توصية بشأن ما إذا كان قد تم إثبات ارتكاب سوء السلوك من عدمه.

(ج) إخطار الشخص المعني بالتحقيق الرسمي ومساعدته

(1) بمجرد بدء التحقيق الرسمي، تقوم لجنة الأخلاقيات بإخطار الشخص المعني، متضمنًا أساس التحقيق وطبيعة السلوك قيد التحقيق.

(2) يجوز للشخص المعني، بعد إشعار لجنة الأخلاقيات خطياً مسبقاً، أن يستعين خلال التحقيق الرسمي بموظف آخر من موظفي البنك (باستثناء موظفي مكتب كبير مسؤولي الامتثال، أو مكتب المستشار القانوني العام، أو إدارة الموارد البشرية)، أو بشخص من خارج البنك، شريطة ألا يعمل أيٌّ منهم بصفة ممثل قانوني.

(د) مقابلة الشخص المعني

(1) كجزء من أيّ تحقيق رسمي، على المحقق، متى كان ذلك ممكناً عملياً، أن يجري مقابلة مع الشخص المعني، بعد أن يُعلمه بطبيعة السلوك قيد التحقيق وكيف يمكن أن يُعدَّ سوء سلوك.

(2) تُسجّل المقابلات باستخدام جهاز تسجيل، وتُسَلَّم نسخة من التسجيل، وإذا تم تفرّغه، نسخة من النص المكتوب إلى الشخص المعني. ويجوز للمحقق أن يطلب من الشخص مراجعة النص مقابل التسجيل، وتبيان أيّ تعديلات لازمة لتصحيح النص، والموافقة على دقته بعد المراجعة.

(هـ) الرد الرسمي للشخص المعني

يُمنح الشخص المعني، خلال مجريات التحقيق الرسمي، فرصة مناسبة لشرح موقفه وتبريره إزاء السلوك قيد التحقيق، وتقديم ما لديه من أدلة، بما في ذلك أسماء الشهود الذين يمكن أن يؤيدوا أقواله.

(و) مسوِّدة تقرير المحقِّق

يقدم المحقق إلى الشخص المعني مسوِّدة لتقريره (بعد حجب ما يلزم من معلومات)، دون استنتاجات، على أن تعكس هذه المسوِّدة بصورة متوازنة ومنصفة المعلومات التي جُمعت. ويجوز للشخص المعني التعليق على دقة الحقائق الواردة فيها وطلب تصحيحها.

(ز) التقرير النهائي للمحقِّق

تؤخذ ملاحظات الشخص المعني وطلباته لتصحيح المسوِّدة بعين الاعتبار ويُعالج ما يلزم منها من قبل المُحَقِّق في تقريره. وبعد ذلك، ينجز المحقق التقرير النهائي ويقدمه إلى لجنة الأخلاقيات. ويجب أن يكون التقرير النهائي وأي نسخة معدّلة له وفق القاعدة (16)(ح)(2)(ب): (1) متوازناً ويعكس المعلومات المجمعة بعدالة؛ و(2) أخذاً في الحسبان الأدلة المثبتة والناقضة، حسب الاقتضاء؛ و(3) مرفقاً بالأدلة الوثائقية التي استند إليها في استنتاجه؛ و(4) متضمناً ملاحظات الشخص موضوع التحقيق وطلباته لتصحيح التقرير؛ و(5) مشتملاً على استنتاج المحقق المُعلل بشأن ما إذا كان سوء السلوك قد ثبت أم لا.

(ح) الخطوات اللاحقة

تتولى لجنة الأخلاقيات تقييم التقرير النهائي للمحقق وفقاً لما يلي:

(1) إذا خلص المحقق إلى ثبوت سوء السلوك:

أ. إذا أقرت لجنة الأخلاقيات ذلك، تُرسل نسخة من التقرير النهائي (بعد تنقيحه أو إخفاء هوية الأطراف عند الاقتضاء) إلى الشخص المعني، الذي يجوز له، إذا كان رئيس البنك أو نائب رئيس البنك، أن يردّ عليه. بعد ذلك يجوز للجنة الأخلاقيات إما:

(1) إنهاء الموضوع؛

(2) أو إحالة تقرير المحقق النهائي، وأي رد من الشخص المعني، وتوصية لجنة الأخلاقيات (ويشار إليها مجتمعة باسم "وثائق القاعدة 16"، بعد إخفاء الهوية و/أو التنقيح كما يقتضي الحال) إلى الجهة المختصة، وفقاً لما هو مبين في القواعد 18 إلى 20 من هذه المدونة، لاتخاذ الإجراءات اللاحقة وفق القواعد المطبقة، مع تزويد الشخص المعني بنسخة منها.

ب. إذا لم توافق لجنة الأخلاقيات على استنتاج المحقق، يُعتبر الموضوع منتهياً.

(2) إذا خلص المحقق إلى أن سوء السلوك لم يثبت:

أ. فتعتمد لجنة الأخلاقيات هذا الاستنتاج ويُعتبر الموضوع منتهياً، ما لم:

ب. توجه لجنة الأخلاقيات المحقق إلى إجراء تحقيق إضافي بشأن سوء السلوك المزعوم محلّ البحث، وفي هذه الحالة يتعين على المحقق إثبات نتائج التحقيق الإضافي في نسخة معدّلة من التقرير النهائي للمحقق. وعند إعداد هذا التقرير المعدّل، تُطبّق الإجراءات المنصوص عليها في الفقرات من (أ) إلى (ز) أعلاه، مع ما يلزم من التعديلات، وتُعتبر النسخة المعدّلة من التقرير النهائي للمحقق نسخةً ومحلّةً للتقرير السابق في ذات الموضوع.

(3) تُبلغ لجنة الأخلاقيات رئيس البنك بنتيجة تقييمها وفقاً لهذه القاعدة فيما يتعلق بنواب الرئيس وكبير مسؤولي التقييم وكبير مسؤولي المساءلة وكبير مسؤولي الامتثال وكبير المدققين الداخليين.

الإجراءات التأديبية

القاعدة 17

(أ) التناسب في الإجراءات التأديبية

يجب أن تكون شدة الإجراء أو الإجراءات التأديبية التي تقرها الجهة المختصة، وفقاً لما تنص عليه القاعدتان 18 و19 من هذه المدونة، متناسبة بشكل معقول مع طبيعة وخطورة سوء السلوك. وعند تقييم خطورة سوء السلوك وتحديد الإجراءات التأديبية الواجب اتخاذها، يجب على الجهة المختصة النظر في طبيعة سوء السلوك وظروف وقوعه وأخذ الاعتبارات التالية في الحسبان:

- (1) مدى تأثير سوء السلوك سلباً على مصالح البنك أو نزاهته أو سمعته؛
- (2) ومدى ما ينطوي عليه سوء السلوك من أفعال متعمدة أو متهورّة أو ناتجة عن الإهمال؛
- (3) والدوافع وراء سوء السلوك للشخص المعني؛
- (4) ودرجة المسؤولية الشخصية للشخص المعني في ارتكاب سوء السلوك؛
- (5) ومستوى الواجبات والمسؤوليات المناطة بالشخص المعني؛
- (6) وما إذا كان سوء السلوك يمثل تكراراً لأفعال أو سلوكيات سابقة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر تلك التي سبق تقييمها وفق هذه القواعد؛
- (7) وسلوك الشخص المعني طوال مسيرته المهنية؛

(8) وسلوك الشخص المعني أثناء العملية التحقيقية وعملية اتخاذ الإجراءات التأديبية اللاحقة.

ويجب على الجهة المختصة إخطار لجنة الأخلاقيات بطبيعة أي إجراءات تأديبية تم اتخاذها، وتزويدها بالوثائق الداعمة ذات الصلة (على أن تُضاف هذه الإخطارات والوثائق إلى الملف السري).

(ب) الإجراءات التأديبية

بأسرع ما يمكن بعد استكمال الإجراءات المنصوص عليها في القاعدتين 15 و16، يجوز للجهة المختصة وفق القاعدتين 18 و19 من هذه المدونة أن تقرر فرض أحد الإجراءات التأديبية أو أكثر، بما في ذلك الحالات التي يعترف فيها الشخص المعني بسوء السلوك، على النحو التالي:

(1) توجيه توبيخ خطي؛

(2) أو تخفيض و/أو مصادرة، سواء بشكل دائم أو لفترة محددة، المبالغ المستحقة فيما يتعلق بالراتب والمزايا (باستثناء مزايا خطط التقاعد)، و/أو البدلات المستحقة بعد تاريخ إخطار الشخص المعني بالإجراء؛

(3) أو إنهاء الخدمة، مع أو بدون إخطار، و/أو مع أو بدون أي مزايا أو مستحقات عند انتهاء الخدمة (باستثناء مزايا خطط التقاعد)، مع ما يترتب على ذلك من فقدان فرص تعاقدية مستقبلية مع البنك بأي صفة كانت.

(ج) دفع أو سداد المبالغ المستحقة للبنك

بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية المذكورة أعلاه في القاعدة 17(ب)، يجوز للجهة المختصة أن تقرر إلزام الشخص المعني الذي:

(1) أساء التصرف بأموال البنك؛

(2) أو أضر عمدًا أو بتهور بممتلكات البنك؛

(3) أو تلقى مدفوعات من البنك بشكل غير صحيح، بما في ذلك ضمن برامج التقاعد و/أو المزايا و/أو البدلات؛

(4) أو تلقى مدفوعات غير صحيحة في أي خطة مزايا يديرها البنك،

بسداد المبالغ المستحقة أو تعويض الخسارة أو الضرر، حسب الاقتضاء.

(د) يجوز خصم أي مبلغ مستحق للبنك وفق الفقرة 17(ج) أعلاه لم يتم سداده خلال فترة معقولة بعد انتهاء الإجراءات التأديبية وأي استئناف لها، من الأموال المستحقة للشخص المعني لدى البنك.

الرئيس

القاعدة 18

(أ) الإحالة من قبل لجنة الأخلاقيات إلى لجنة مجلس المحافظين

في حال وجود ادعاءات سوء سلوك ضد رئيس البنك، وإذا وافقت لجنة الأخلاقيات على التقرير النهائي للمحقق، فتقوم اللجنة بإحالة وثائق القاعدة 16 إلى لجنة مجلس المحافظين.

(ب) لجنة مجلس المحافظين

تنظر لجنة مجلس المحافظين في وثائق القاعدة 16 وفق معيار "رجحان الاحتمال"، وتحدد بأغلبية بسيطة من أعضائها الإجراء الذي توصي باتخاذ من قبل مجلس المحافظين، إذا كان هناك أي إجراء.

(ج) مجلس المحافظين

(1) يحق للرئيس عرض وجهة نظره أمام مجلس المحافظين بشأن توصية اللجنة ووثائق القاعدة 16 قبل أن يتخذ المجلس قراره بشأن الإجراء، إن وجد.

(2) وفق معيار "رجحان الاحتمال"، ينظر مجلس المحافظين في وثائق القاعدة 16 وتوصية اللجنة وأي ملاحظات يقدمها الرئيس، ويحدد ما إذا كان سوء السلوك قد ثبت وما الإجراء الذي يجب اتخاذه نتيجة لذلك.

(3) إذا قرر مجلس المحافظين ثبوت ارتكاب الرئيس لسوء سلوك، فيمكن لمجلس المحافظين اتخاذ أي إجراء تأديبي مناسب وفق القاعدة 17 من هذه المدونة.

نواب الرئيس

القاعدة 19

(أ) الإحالة من قبل لجنة الأخلاقيات إلى مجلس الإدارة

في حال وجود ادعاءات بسوء سلوك ضد نائب الرئيس، وإذا وافقت لجنة الأخلاقيات على التقرير النهائي للمحقق، فتقوم اللجنة بإحالة وثائق القاعدة 16 إلى مجلس الإدارة.

(ب) مجلس الإدارة.

(1) يدعو مجلس الإدارة نائب الرئيس المعني لتقديم تعليقاته على وثائق القاعدة 16. وبلاستناد إلى معيار "رجحان الاحتمال"، ينظر المجلس في وثائق القاعدة 16 وأي تعليقات عليها من قبل نائب الرئيس المعني بالموضوع ويحدد ما إذا كان سوء السلوك قد ثبت وما الإجراء الذي ينبغي اتخاذه نتيجة لذلك.

(2) إذا ثبت ارتكاب نائب الرئيس سوء سلوك، فيمكن لمجلس الإدارة اتخاذ أي إجراء تأديبي مناسب وفق القاعدة 17 من هذه المدونة.

(3) يُبلغ مجلس الإدارة الرئيس بنتيجة قراره وأي إجراءات ستُتخذ بموجب الفقرتين (أ) و(ب) من هذه القاعدة. وفي الحالات التي يقرر فيها مجلس الإدارة ثبوت ارتكاب سوء سلوك، وكان سوء السلوك هذا خطيرًا وقد يؤثر سلبيًا بسمعة البنك أو موظفيه أو عملياته المالية، يكون للرئيس الحق في اتخاذ أي خطوة (ات) إضافية يراها ضرورية لحماية مصالح البنك وسمعته، بما في ذلك حماية الموظفين. ويقوم الرئيس بإبلاغ لجنة الأخلاقيات بهذه الإجراءات(ات).

كبير مسؤولي التقييم، وكبير مسؤولي المساءلة، وكبير مسؤولي الامتثال، وكبير المدققين الداخليين، والأمين العام

القاعدة 20

(أ) في حال وجود ادعاءات سوء سلوك ضد كبير مسؤولي التقييم، أو كبير مسؤولي المساءلة، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو كبير المدققين الداخليين، وإذا وافقت لجنة الأخلاقيات على التقرير النهائي للمحقق، تقوم اللجنة بإحالة وثائق القاعدة 16 إلى المدير التنفيذي للموارد البشرية. تُعامل هذه الوثائق كتقرير تحقيقي مقدم من كبير مسؤولي الامتثال للمدير التنفيذي للموارد البشرية وفقاً للقسم الثاني من قواعد السلوك والإجراءات التأديبية للبنك، ويُعالج وفق القسمين الثالث والرابع من ذات التوجيه، مع مراعاة ما يلي:

(1) لا يحق للمدير التنفيذي للموارد البشرية طلب أي تحري إضافي وفق القسم الثالث من قواعد السلوك والإجراءات التأديبية؛

(2) وبالنسبة لكبير مسؤولي التقييم وكبير مسؤولي المساءلة، فإن فرض أي إجراء تأديبي يؤدي إلى الإبعاد عن المنصب، ويكون أي استئناف لذلك الإجراء، وفق الأطر الإضافية المنصوص عليها في السياسات المنظمة لكل منصب كما يتم تعديلها من وقت لآخر؛

(3) ولأغراض المواد ذات الصلة في قواعد السلوك والإجراءات التأديبية، يتشاور المدير التنفيذي للموارد البشرية مع لجنة الأخلاقيات في المسائل التي تستلزم بموجب التوجيه التشاور مع كبير مسؤولي الامتثال.

(ب) يُبلغ المدير التنفيذي للموارد البشرية لجنة الأخلاقيات ورئيس البنك بنتائج أي إجراءات تتعلق بكبير مسؤولي التقييم، أو كبير مسؤولي المساءلة، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو كبير المدققين الداخليين.

(ج) في حال وجود ادعاءات بسوء سلوك ضد الأمين العام، يتم التشاور مع لجنة الأخلاقيات و/أو رئيس لجنة الأخلاقيات وإبلاغهما وفق ما تنص عليه إجراءات عمل لجنة الأخلاقيات.

التدابير الاحترازية

القاعدة 21

(أ) في أي وقت أثناء سير إجراءات سوء السلوك، ومن أجل الحفاظ على الأدلة، أو ضمان إجراء تحقيق سليم، أو حماية مصالح البنك، أو حماية الأشخاص المشاركين في التحقيق، يجوز اتخاذ أحد التدابير الاحترازية التالية بحق المعني بالأمر:

(1) منعه من الوصول إلى مرافق تكنولوجيا المعلومات أو أصول المعلومات الخاصة بالبنك، أو تقييد هذا الوصول أو جعله مشروطاً؛

(2) و/أو إعفاؤه من بعض المهام المحددة؛

(3) و/أو وقفه عن العمل مع الاحتفاظ بالراتب؛

(4) و/أو منعه من الدخول الكلي أو الجزئي إلى مقرات البنك.

(ب) تُتخذ القرارات المتعلقة بفرض التدابير الاحترازية وفق ما يلي:

(1) إذا كان الشخص المعني هو رئيس البنك، فيتخذ القرار رئيس مجلس الإدارة بالتشاور مع كبير مسؤولي الامتثال والمستشار القانوني العام؛

(2) إذا كان المعني بالأمر نائب الرئيس، أو كبير مسؤولي التقييم، أو كبير مسؤولي المساءلة، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو كبير المدققين الداخليين، فيتخذ القرار رئيس البنك بالتشاور مع رئيس مجلس الإدارة.

(ج) عند اتخاذ قرار يفرض التدابير الاحترازية على الشخص المعني، يُخطر كتابيًا بفرض التدابير ذات الصلة من قبل مُتخذ القرار وفق القاعدة 21(ب).

الإفصاح للسلطات المختصة بإنفاذ القانون

القاعدة 22

(أ) إذا رأت لجنة الأخلاقيات في أي وقت أثناء الإجراءات المنصوص عليها في القواعد 15-20 أن هناك ما يدعو للاعتقاد بأن قوانين أي دولة عضو قد أنتهكت من قبل الشخص المعني، فيجوز للجنة الأخلاقيات التوصية لرئيس البنك بدراسة ما إذا كان ينبغي على البنك الإفصاح عن معلومات بشأن الانتهاك المشتبه به للسلطات المحلية أو الوطنية أو فوق الوطنية لأغراض إنفاذ القانون. ويجب على رئيس البنك أخذ رأي المستشار القانوني العام بشأن الجوانب القانونية للإفصاح، وخاصة ما يتعلق بتبعاته المحتملة على وضع البنك وامتيازه وحصاناته. ويجوز للرئيس، بعد الحصول على أي تنازل ضروري عن الحصانات المطبقة، إذا رآه في مصلحة البنك، أن يأذن بهذا الإفصاح.

(ب) إذا كان الرئيس هو الشخص المعني، فيتولى نائب الرئيس الأول (أو في حال غيابه أو عدم قدرته، نائب الرئيس صاحب أقدم مدة خدمة) أداء الصلاحيات المنصوص عليها للرئيس في القاعدة 22(أ).

الأحكام الختامية

المذكرات التوجيهية والقواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات وآلية الإبلاغ

القاعدة 23

(أ) بخلاف ما هو منصوص عليه في البند 23(ب) أدناه، يجوز لرئيس البنك، بالتشاور مع كبير مسؤولي الامتثال وبموافقة لجنة الأخلاقيات، نشر مذكرات توجيهية عامة لتوضيح أحكام هذه المدونة عند الضرورة. وباستثناء ما هو منصوص عليه في المذكرات التوجيهية ذات الصلة، تُطبق جميع المذكرات التوجيهية المنشورة بموجب هذا البند على جميع موظفي البنك.

(ب) نشر أي مذكرات توجيهية تتعلق بالرئيس بشكل خاص يتطلب موافقة لجنة مجلس المحافظين.

(ج) يجوز إدراج تدابير تدعم كفاءة عمل لجنة الأخلاقيات بموجب هذه المدونة في القواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات، بما يتوافق مع أحكام المدونة.

(د) في نهاية كل ربع سنة ميلادية، أو متى ما رأى كبير مسؤولي الامتثال ضرورة، يقدم كبير مسؤولي الامتثال تقريرًا يوضح أنشطته بموجب هذه المدونة إلى رئيس البنك.

المراجعة

القاعدة 24

تتم مراجعة هذه المدونة متى ما رأَت إدارة البنك، و/أو لجنة الأخلاقيات و/أو رئيس البنك ضرورة لذلك، على ألا تتجاوز المدة خمس سنوات من تاريخ سريانها.

تاريخ السريان

القاعدة 25

(أ) تدخل هذه المدونة حيز النفاذ في تاريخ اعتمادها من قبل مجلس المحافظين (تاريخ السريان). وتحل محل المدونة السابقة المعتمدة بموجب القرار رقم 244. ويُعامل أي فعل أو تقصير يُشكل سوء سلوك وفق هذه المدونة، لكنه حدث أثناء سريان المدونة السابقة، وفق أحكام هذه المدونة، مع مراعاة استمرار أي إجراءات جارية في تاريخ السريان وفق المدونة السابقة كما لو كانت لا تزال سارية.

(ب) تُعالج الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك ضد المعني بالأمر طالما كان مشمولاً بهذه المدونة وفق أحكامها، بغض النظر عن توقيت ارتكاب السلوك المزعوم. وتُعالج الادعاءات ضد من غادر البنك وفق آخر حالة وظيفية له في البنك.