مدونة قواعد السلوك
لمسؤولي مجلس إدارة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية

جدول المحتويات

- المقدمة
- التعريفات
- المعايير العامة للسلوك
- مسؤوليات مسؤولي المجلس
- 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
- التنفيذ:
  - لجنة الأخلاقيات
- إجراءات سوء السلوك:
  - التحري الأولي
  - التحقيق الرسمي
  - التدابير الاحترازية
  - التعاون وعدم التدخل في إجراءات سوء السلوك
  - الإفصاح للسلطات المختصة بإنفاذ القانون

- الأحكام الختامية
  - المذكرات التوجيهية والقواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات
  - المراجعة
  - تاريخ السريان

الملحق 1: القواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات

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

المقدمة

راجع مجلس المحافظين مدونة قواعد السلوك (ويُشار إليها فيما بعد بـ "المدونة") وفقًا لأحكام المادة (7) من اللائحة الداخلية للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (ويُشار إليه فيما بعد بـ "البنك"). وتسري أحكام هذه المدوّنة على كلٍّ من أعضاء مجلس الإدارة أو الأعضاء المناوبين أو الأعضاء المناوبين المؤقتين والمستشارين (ويُشار إليهم مجتمعين باسم "مسؤولي المجلس")، دون غيرهم. ومع ذلك، ووفقًا لما تنص عليه هذه المدونة، يتعين على مسؤولي المجلس أيضًا مراعاة الأنشطة التي يزاولها أفراد أسرهم المباشرة، والإفصاح عن بعض المعلومات المتعلقة بهم عند الاقتضاء. كما تُعد هذه المدوّنة الإطار المرجعي لتنظيم عمل لجنة الأخلاقيات، التي تضطلع بدورٍ محوري في تعزيز السلوك الأخلاقي لدى الأشخاص المشمولين بأحكامها، بمن فيهم مسؤولو المجلس. وتهدف هذه المدوّنة إلى ترسيخ أعلى معايير النزاهة والسلوك الأخلاقي والصدق والاستقامة في ممارسة مسؤولي المجلس لمهامهم، وبما يُسهم في صون وتعزيز قيم البنك وسمعته ونزاهته ورسالته.

التعريفات

لأغراض تطبيق هذه المدونة، يكون للمصطلحات التالية المعاني المبينة قرين كلٍّ منها، ما لم يقتضِ 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) "السلطات المسؤولة" يعني:

أ. بالنسبة إلى عضو مجلس الإدارة، العضو أو الأعضاء الذين يُمثّلهم المحافظ أو المحافظون الذين انتخبوا عضو مجلس الإدارة أو أعطوه أصواتهم؛

ب. وبالنسبة إلى العضو المناوب أو المستشار، العضو أو الأعضاء الذين يُمثّلهم المحافظ أو المحافظون الذين انتخبوا عضو مجلس الإدارة الذي قام بتعيينهم أو أعطوه أصواتهم.

(3) "موظفو البنك": له المعنى الوارد في مدوّنة قواعد السلوك لموظفي البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية.

(4) "الطرف المقابل/ المتعامل مع البنك": يعني أي عميل حالي أو راعٍ لمشروع ممول أو مزمع تمويله من قبل البنك، أو أي كيان تابع لأيٍّ من هؤلاء.

(5) "مجلس الإدارة": في الحالات التي تنقل فيها لجنة الأخلاقيات مسائل سرّية، يعني اجتماع مجلس الإدارة المنعقد في جلسة تنفيذية مغلقة/ أو محدودة الحضور/ أو حضور مقتصر على أعضاء محددين، برئاسة رئيس مجموعة تسيير المجلس، ويقتصر حضورها على أعضاء مجلس الإدارة أو العضو المناوب أو العضو المناوب المؤقت بحسب الحالة، عند ممارسته مهام عضو مجلس الإدارة.

(6) "المعلومات السرية": يعني المعلومات التي يعتبرها البنك سرية وفقًا لسياسة الوصول إلى المعلومات الخاصة به، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

(7) "تضارب المصالح": يعني الحالة أو الظروف التي تؤثّر فيها المصالح الخاصة، السابقة أو الحالية، لمسؤولي المجلس أو يُحتمل أن تؤثر على أدائهم الموضوعي والمحايد لمهامهم الرسمية. وتشمل المصالح الخاصة في هذا السياق أي منفعة تعود على مسؤول المجلس 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.

(8) "الشخص (الأشخاص) المشمول(ون)": يعني أيٌّ من مسؤولي المجلس، أو رئيس البنك، أو نواب رئيس البنك، أو كبير مسؤولي التقييم، أو كبير مسؤولي المساءلة، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو كبير المدققين الداخليين.

(9) "مصلحة مالية غير جوهرية": يعني مصلحة مالية لا تتجاوز نسبة 1% من إجمالي أي فئة من الأوراق المالية المتداولة الصادرة عن كيان معين.

(10) "المسؤول المعيّن" يعني، بحسب الحالة، أيًّا من:

أ. الشخص الذي تعيّنه لجنة الأخلاقيات وفقًا للقاعدة 16(ب) من هذه المدوّنة أو القاعدة 15(ب) من مدوّنة قواعد سلوك الموظفين؛

ب. أو المُحقّق على النحو المبيّن في هذه المدوّنة أو في مدوّنة قواعد سلوك الموظفين،

وذلك عند ممارسته مهامه بمقتضى هذه المدوّنة أو مدوّنة قواعد سلوك الموظفين فيما يتعلّق بادعاءات سوء السلوك الصادرة بحق الأشخاص المشمولين، وفي الحدود اللازمة لأداء تلك المهام.

(11) "لجنة الأخلاقيات": يعني اللجنة المشار إليها في القاعدة 14 من هذه المدوّنة.

(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 وفقًا للقاعدة 17 من هذه المدونة.

(14) "الأسرة المباشرة": يعني زوج أو شريك حياة مسؤول المجلس، و/أو أولاده المعالين، على النحو المبيّن في التوجيه المعنون "الأحكام العامة والمسرد الاصطلاحي لدليل الموظفين" (General Provisions and Glossary of Terms for the Bank's Staff Handbook) بصيغته المعدّلة من حين لآخر.

(15) "الأصول المعلوماتية": له المعنى الوارد في سياسة أمن المعلومات، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

(16) "التحري الأولي": يعني التحريات الأولية التي تُجرى وفقًا للقاعدة 16 من هذه المدونة.

(17) "المحقق": يعني الشخص المعيَّن وفقًا للقاعدة 17(أ) من هذه المدونة.

(18) "التقرير النهائي للمحقّق": يعني التقرير النهائي المُعدّ من قِبل المحقّق، مرفقًا به جميع العناصر والملحقات المنصوص عليها في القاعدتين 17(ز) أو 17(ح)(2) من هذه المدوّنة، بحسب الحالة.

(19) "مرافق تكنولوجيا المعلومات": له المعنى الوارد في سياسة أمن المعلومات، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

(20) "التدابير الاحترازية": يعني أي من أو جميع التدابير المنصوص عليها في القاعدة 19(أ) من هذه المدونة.

(21) "الممارسة المحظورة": يعني أي ممارسة يعرّفها البنك على هذا النحو في سياسة وإجراءات الإنفاذ، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

(22) "النشاط المحمي": له المعنى الوارد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

(23) "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.

(24) "الانتقام": له المعنى الوارد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

(25) "وثائق القاعدة 17": لها المعنى الوارد في القاعدة 17(ح)(1)(أ)(2) من هذه المدوّنة.

(26) "القواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات": يعني القواعد الإجرائية المشار إليها في القاعدة 22(ب) من هذه المدوّنة، بصيغتها المعدّلة من حين لآخر وفقًا لتلك القاعدة.

(27) "التداول قصير الأجل": يعني

أ. أي عملية شراء وبيع لأوراق مالية من الإصدار ذاته خلال فترة لا تتجاوز ستة أشهر؛ و

ب. شراء أي أداة مشتقة أو منتج توريق له الأثر ذاته أو المحتمل ذاته للفقرة (1) أعلاه.

(28) "مدوّنة قواعد سلوك الموظفين": يعني مدوّنة قواعد السلوك لموظفي البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، بصيغتها المعدّلة من حين لآخر.

(29) "الشخص المَعنيّ": يعني شخص مشمول خضع أو يخضع لإجراءات سوء سلوك وفقًا لأحكام هذه المدوّنة أو وفقًا لأحكام مدوّنة قواعد سلوك الموظفين.

(30) "التأثير غير المشروع" لمسؤول المجلس: يعني استخدام موقعه أو سلطته لتوجيه موظفي البنك أو حملهم على اتخاذ إجراءات تتعارض مع السياسات أو اللوائح أو الإجراءات المعمول بها في البنك، مثل تلك المتعلقة بدراسة وتمويل المشاريع، أو إبرام العقود، أو إدارة الموارد البشرية.

(31) "المبلِّغ عن المخالفات": له المعنى الوارد في سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

(32) "سياسة الإبلاغ عن المخالفات": سياسة البنك الخاصة بالإبلاغ عن المخالفات، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

المعايير العامة للسلوك

القاعدة 1

يتعين على مسؤولي مجلس الإدارة 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، وأن يسهم في ترسيخ الحوكمة الرشيدة في البنك.

واجبات مسؤولي مجلس الإدارة

القاعدة 2

أ. على مسؤولي المجلس أداء واجباتهم تجاه البنك بما يراعي مصالحه وأهدافه، وبما يتفق مع التزاماتهم تجاه السلطات التي يمثلونها. وعليهم أن يضعوا في اعتبارهم ما تنص عليه اللائحة الداخلية للبنك من وجوب تخصيص ما يلزم من وقت وجهد لأعمال البنك بما تقتضيه مصالح المؤسسة.

ب. إدراكًا بأن موظفي البنك يؤدّون واجباتهم كاملةً تجاه البنك وحده عند ممارستهم لمهامهم، وأنهم ملزمون في قراراتهم بمراعاة الحياد التام، فعلى مسؤولي المجلس أن يضعوا في اعتبارهم ما ينص عليه البند 3 من المادة 32 من اتفاقية إنشاء البنك، والتي توجب على جميع الأعضاء احترام الطابع الدولي لهذا الالتزام. واستنادًا إلى ذلك، يجب على مسؤولي المجلس الامتناع عن ممارسة أي تأثير غير مشروع على موظفي البنك.

ج. يتعين على مسؤولي المجلس 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 مسؤولي المجلس إظهار الاحترام والتسامح تجاه التنوع الثقافي والمعتقدات والخلفيات المختلفة. ويجب عليهم تجنّب أي سلوك يُشكّل مضايقات أو تحرشًا جنسيًا أو تنمّرًا أو إساءة استخدام للسلطة، أو أي تصرف قد يُفسَّر من قِبل الآخرين على هذا النحو.

هـ. يجب على مسؤولي المجلس 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 مسؤولى المجلس تجنّب أي وضع ينطوي على تضارب فى المصالح أو شبهة تضارب فى المصالح. وإذا وجد أي من مسؤولى المجلس نفسه فى مثل هذا الوضع، فعليه التنحي وإبلاغ مكتب كبير مسؤولى الامتثال بذلك. وفى حال وجود لبس أو شك، يجوز لأي من مسؤولى المجلس أو رئيس البنك أو كبير مسؤولى الامتثال طلب تفسير من لجنة الأخلاقيات بموجب القاعدة 14(ب)(1)، لتحديد ما إذا كانت الحالة المعنية تنطوي على تضارب في المصالح أو شبهة تضارب في المصالح.

الأنشطة الخارجية

القاعدة 4

(أ) لا يجوز لمسؤولي المجلس، دون الحصول على التفويض المناسب من لجنة الأخلاقيات، 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 مسؤول المجلس الرسمية ولا تؤدي إلى أي 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 تُمارَس لصالح جهة خيرية أو اجتماعية أو تعليمية أو دينية أو ما يماثلها، وكذلك الأنشطة الخارجية مثل التدريس أو النشر أو إلقاء المحاضرات، إذا كانت تُمارَس في أوقات الفراغ وبصفة شخصية، شريطة أن تكون تلك الأنشطة:

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

(2) الأنشطة الخارجية التي تُمارس في إطار الواجبات الرسمية لمسؤول المجلس، مثل التدريس أو النشر، على ألا يقبل مسؤول المجلس أي مكافأة مالية أو أي شكل آخر من التعويض لقاء تلك الأنشطة، باستثناء ما يغطي النفقات المعقولة للسفر والإقامة.

(3) الأعمال التي تُنفذ بناءً على طلب السلطات التي يمثلها مسؤول المجلس، بما في ذلك العمل لصالح أي جهة حكومية أو سياسية تابعة لتلك السلطات أو أي كيان مملوك لها كليًا أو جزئيًا، على أن يضمن مسؤول المجلس دائمًا — اتساقًا مع القاعدة 2(أ) — أن أداءه لأي من تلك الأعمال لا يؤثر على قدرته على تخصيص الوقت والاهتمام اللازمين لأنشطة البنك وفقًا لما تتطلبه مصالح المؤسسة. وإذا كان هذا العمل يؤثر في أنشطة البنك أو سياساته، فعلى مسؤول المجلس إبلاغ رئيس البنك ولجنة الأخلاقيات بذلك.

الأنشطة السياسية

القاعدة 5

لا يخل أي حكم من أحكام هذه المدونة بالحق المشروع لمسؤولي المجلس في المشاركة في العملية الديمقراطية أو في الانتماء إلى حزب سياسي يقوم على مبادئ ديمقراطية. ومع ذلك، وأثناء فترة عملهم في البنك، لا يجوز لمسؤولي المجلس الانخراط في أي نشاط سياسي من شأنه أن يتعارض أو يتداخل مع واجباتهم أو مركزهم الوظيفي. ويتعين على أي مسؤول من مسؤولي المجلس 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.

العمل والتوظيف

القاعدة 6

(أ) جهات العمل السابقة

لا يجوز لمسؤول المجلس 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 من لجنة الأخلاقيات.

(ب) جهات العمل المحتملة

يجب على مسؤولي المجلس 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 أي من مسؤولي المجلس يسعى للحصول على عمل خارج البنك، أو يتفاوض بشأنه، أو تلقّى 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 فيها، ويجب عليه إبلاغ كبير مسؤولي الامتثال بتنحّيه عن المشاركة في المسألة المعنية.

(ج) ما بعد انتهاء الخدمة

عند انتهاء خدمتهم في البنك، يجوز لمسؤولي المجلس من حيث المبدأ العمل لدى أي كيان خارجي. ومع ذلك، ودون الإخلال بما سبق، لا يجوز لأي مسؤول في المجلس انفصل عن البنك، ودون الحصول على تفويض من لجنة الأخلاقيات، ولمدة سنة واحدة من تاريخ انفصاله عن البنك، أن يتواصل أو يشارك في أي اجتماعات عمل مع أي من مسؤولي المجلس أو أي من موظفي البنك أو أي شخص آخر ذي صلة بالبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (مثل الاستشاريين أو المقاولين أو الموظفين المؤقتين أو المتدربين)، وذلك نيابة 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 طرفًا فيها.

لا تسري القيود المنصوص عليها في الفقرات (أ) و(ب) و(ج) من القاعدة 6 في سياق العمل لدى منظمة دولية أو حكومة أو بنك مركزي أو وكالة حكومية (بما في ذلك السلطات التي يمثلها مسؤول المجلس).

(هـ) التوظيف في البنك

لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أو الأعضاء المناوبين التقدم لشغل وظيفة ضمن موظفي البنك، أو قبول أي تعيين أو إيفاد (أو أي ترتيبات مشابهة) أو مهمة استشارية لدى البنك، أثناء خدمتهم كمسؤولي مجلس أو خلال سنة واحدة من تاريخ انتهاء تلك الخدمة.

(و) لا يجوز للمستشارين قبول أي عرض عمل لدى البنك أثناء خدمتهم أو خلال ستة أشهر من تاريخ انتهائها، إلا بعد الحصول على تفويض من لجنة الأخلاقيات. ويجب على أي مستشار يسعى للحصول على وظيفة ضمن موظفي البنك أن يُعلم عضو مجلس الإدارة الذي يتبع له بذلك.

الهدايا والضيافة والإكراميات والأوسمة والمكافآت

القاعدة 7

(أ) يجب على مسؤولي المجلس الامتناع تمامًا عن قبول الهدايا أو الضيافة أو المكافآت أو الأوسمة أو الجوائز التي تُقدَّم لهم في سياق أداء مهامهم الرسمية من أي شخص أو كيان خارجي، باستثناء السلطات التي يمثلونها.

(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، خصوصًا 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 تحددها لجنة الأخلاقيات من حين لآخر. ويجب على مسؤولي المجلس الإبلاغ عن استلام الهدية إلى مكتب كبير مسؤولي الامتثال خلال واحدٍ وعشرين (21) يومًا تقويميًا من تاريخ الاستلام، باستثناء الهدايا الرمزية التي لا تتجاوز قيمتها السوقية 25 جنيهًا إسترلينيًا أو أقل، حيث يكفي إرسال بريد إلكتروني إلى: compliance@ebrd.com

(2) إذا تجاوزت القيمة السوقية للهدية 100 جنيه إسترليني أو أي قيمة أخرى تحددها لجنة الأخلاقيات من حين لآخر، فيجب على مسؤولي المجلس 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 لمسؤولي المجلس 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 مسؤولي المجلس في الأوراق المالية العامة في ظروف قد تشكل استغلالًا غير مشروعٍ لمعلومات داخلية أو غير علنية.

(ب) وعلى هذا الأساس، يجب على مسؤولي المجلس 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 مسؤول المجلس مشاركًا شخصيًا في الصفقة أو العلاقة ضمن مهامه الرسمية أم لا. ومع ذلك، لا يسري الحظر على الاستحواذ أو التصرف بالبيع في مصلحة مالية غير جوهرية في كيان ذي صلة متداول علنًا، شريطة إبلاغ كبير مسؤولي الامتثال والحصول على موافقة مسبقة. إذا أبدى كبير مسؤولي الامتثال اعتراضًا، يمكن لمسؤول المجلس طلب إحالة الأمر إلى لجنة الأخلاقيات للفصل فيه ومنح التفويض إذا اقتضت الحاجة. 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 كانت الجهة تُعد "جهة ذات صلة" أو "طرفًا متعاملاً مع البنك "، فيجب استشارة كبير مسؤولي الامتثال.

(د) إذا علم مسؤول المجلس بأن أحد أفراد أسرته المباشرين لديه مصلحة مالية محظورة بموجب الفقرة 8(ب)، فيجب عليه إبلاغ كبير مسؤولي الامتثال بذلك. كما يجب على مسؤول المجلس 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 مسؤول المجلس ضمن صناديق استثمار أو صناديق تقاعد أو صناديق ائتمان أو تركات أو أدوات استثمار مشابهة، بشرط ألا يكون لمسؤول المجلس أو لأحد أفراد أسرته المباشرين القدرة على ممارسة أيّ سلطة تقديرية بشأن، أو توجيه، الاستثمارات التي تُجريها أي من تلك الأدوات الاستثمارية.

إقرار الامتثال لمدونة قواعد السلوك

القاعدة 9

عند التحاقهم بالبنك، وسنويًا بعد ذلك وحتى انفصالهم عن البنك، يجب على مسؤولي المجلس تقديم إقرار الامتثال لمدونة قواعد السلوك لمسؤولي مجلس إدارة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية إلى كبير مسؤولي الامتثال، وفقًا للنموذج والطريقة التي يقترحها كبير مسؤولي الامتثال وتوافق عليها لجنة الأخلاقيات. في حال كشف الإقرار، سواء بما يتعلق بالمسؤول نفسه أو بأفراد أسرته المباشرة، عن تضارب مصالح أو أي حالة أخرى من عدم الالتزام بالمدونة، يقوم كبير مسؤولي الامتثال بتقديم التوجيه اللازم لتفادي أو التخفيف من أثر تضارب المصالح أو حالة عدم الالتزام بالمثل.

السرية

القاعدة 10

(أ) الالتزامات العامة المطبقة على جميع مسؤولي المجلس:

(1) يُحظر على مسؤولي المجلس الإفصاح عن أي معلومات سرية لأي شخص داخل البنك أو خارجه ما لم يكن مخوَّلًا بالحصول على تلك المعلومات، بما في ذلك أفراد أسرهم المباشرين. ويستثنى من ذلك ما نصت عليه هذه القاعدة 10 بخصوص إفشاء المعلومات السرية للسلطات المسؤولة عن مسؤول المجلس أثناء أداء واجباته، مع مراعاة القيود المنصوص عليها في القاعدة 10(ب) من هذه المدونة.

(2) كما يتعين على مسؤولي المجلس 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.

(3) تبقى التزامات مسؤولي المجلس بموجب القاعدة 10 سارية المفعول حتى بعد انتهاء خدمتهم في البنك.

(ب) الالتزامات الخاصة بمسؤولي المجلس المشاركين في لجنة الأخلاقيات و/أو مجلس الإدارة عند التعامل مع مسألة سوء سلوك:

وبالإضافة إلى ذلك، ودون الإخلال بما ورد في القاعدة 10(أ)، لا يجوز لمسؤول المجلس الإفصاح عن المعلومات السرية التي يطلع عليها خلال أداء مهامه كعضو في لجنة الأخلاقيات أو مجلس الإدارة في مسألة سوء سلوك لأي شخص داخل أو خارج البنك، بما في ذلك السلطات المسؤولة عنه، إلا في الحالات التالية:

(1) للأعضاء الآخرين في لجنة الأخلاقيات أو مجلس الإدارة عند إحالة مسألة سوء سلوك إلى المجلس للفصل فيها، وللمسؤولين المعينين، وللمستشارين الداخليين أو الخارجيين للجنة الأخلاقيات، وللمعني بالأمر، وذلك فقط بالقدر الضروري لمعالجة مسألة سوء السلوك الخاصة بالشخص المعني، وحيث يقوم هؤلاء الآخرون بالتصرف في نطاق مهامهم؛

(2) أو لغايات تقديم معلومات من لجنة الأخلاقيات في توصيتها إلى الجهة المختصة باتخاذ القرار، (وذلك فقط بالقدر الذي تُتاح فيه هذه المعلومات لتلك الجهة ولا تُفصح لأي طرف آخر، داخلي أو خارجي للبنك) المتعلقة بإجراءات سوء السلوك؛

(3) أو لأغراض التقارير الدورية عن أعمال لجنة الأخلاقيات، شريطة أن تكون هذه التقارير مجهولة الهوية و/أو مجمعة.

أي إفصاح يتم وفقًا لهذه الاستثناءات يجب أن يكون بما يحفظ السرية والامتياز القانوني، خصوصًا هوية أي مُبلغ عن المخالفات وفقًا لسياسة الإبلاغ عن المخالفات.

ممتلكات البنك وأصوله وموارده

القاعدة 11

(أ) يتعين على مسؤولي المجلس 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) 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 مسؤولي المجلس الإبلاغ فورًا عن أي شبهات تتعلق بسوء سلوك 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 كان سوء السلوك يتعلق بأحد الأشخاص المشمولين بأحكام هذه المدونة. ويجب على مسؤولي المجلس الامتناع عن تقديم ادعاءات واهية أو كاذبة عن عمد.

(ب) يجب على مسؤولي المجلس عدم الانتقام من أي شخص قام بأي نشاط محمي. ويجب اتخاذ إجراءات تأديبية بحق أي موظف يثبت ارتكابه سلوكًا انتقاميًا يُعدّ سوء سلوك.

القوانين المحلية

القاعدة 13

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

التنفيذ

القاعدة 14

لجنة الأخلاقيات

تُنشأ لجنة الأخلاقيات بقرار من مجلس المحافظين، وتتكون وتعمل وفق أحكام القاعدة 14 من هذه المدونة، وبما يتوافق مع الأحكام الأخرى ذات الصلة، ومدونة قواعد سلوك الموظفين، والقواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات.

(أ) تتألف لجنة الأخلاقيات من خمسة أعضاء، جميعهم من أعضاء مجلس الإدارة. ويتولى عضوان منصبي رئيس اللجنة ونائب رئيس اللجنة، بينما يكون الثلاثة الآخرون أعضاءً عاديين في اللجنة. كما يُعين ثلاثة أعضاء احتياطيين، يشترط أن يكونوا أيضًا من أعضاء مجلس الإدارة. ويتم ترشيح وتحديد وتعيين رئيس اللجنة، ونائب رئيس اللجنة، والأعضاء العاديين والاحتياطيين وفق القواعد الاجرائية للجنة الأخلاقيات.

(ب) تتولى لجنة الأخلاقيات المهام التالية:

(1) تقديم تفسير لأي حكم من أحكام هذه المدونة عند طلب أي من مسؤولي المجلس، أو رئيس البنك، أو كبير مسؤولي الامتثال، أو من تلقاء نفسها إذا رأت ذلك مناسبًا، وحل أي خلافات تتعلق بتفسير أو تطبيق المدونة.

(2) دراسة منح الاستثناءات من بعض المحظورات لمسؤولي المجلس، إذا كان ذلك مسموحًا به وفق هذه المدونة.

(3) دراسة منح الاستثناءات من بعض المحظورات لرئيس البنك، ونواب رئيس البنك، وكبير مسؤولي التقييم، وكبير مسؤولي المساءلة، إذا كان ذلك مسموحًا به وفق مدونة قواعد سلوك الموظفين.

(4) الموافقة على صيغة وطريقة إقرار الامتثال لمسؤولي المجلس وموظفي البنك، كما يقترحها كبير مسؤولي الامتثال، وأي تعديلات تطرأ عليها.

(5) أداء المهام المنصوص عليها في هذه المدونة ومدونة قواعد سلوك الموظفين المتعلقة بحالات سوء السلوك أو ادعاءات سوء السلوك، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الموافقة على التدابير الاحترازية المؤقتة بالنسبة للأشخاص المشمولين الذين يخضعون لإجراءات سوء سلوك.

(6) الموافقة على الملاحظات التوجيهية العامة التي توضح أحكام مدونة قواعد سلوك الموظفين وفق القاعدة 22(أ) من تلك المدونة، واتخاذ القرار بشأن اعتماد ملاحظات مماثلة توضح أحكام هذه مدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس.

(7) تقديم تقرير سنوي عن أنشطة اللجنة إلى مجلس الإدارة، بما تسمح به قيود السرية.

(ج) عندما تتطلب هذه المدونة الحصول على موافقة لجنة الأخلاقيات، يجب على مسؤولي المجلس تقديم طلب الموافقة أولًا إلى رئيس البنك بصفته رئيس مجلس الإدارة. في حالة طلب الموافقة وفق القاعدة 4(أ) المتعلقة بالأنشطة الخارجية، يجب أن يوضح الطلب كتابةً طبيعة النشاط المقترح، ومدته المتوقعة، وأي مكافآت متوقعة. في جميع طلبات الموافقة، يُحيل رئيس البنك الطلب إلى كبير مسؤولي الامتثال ليبدي رأيه حول ما إذا كان الطلب لا يتعارض مع مصالح البنك. كما يطلب رئيس البنك رأي المستشار القانوني العام في الحالات التي تتعلق بمسائل قانونية، خصوصًا فيما يتعلق بوضعية البنك أو حصانات مسؤولي المجلس. ثم يُحال الطلب، مع رأي كبير مسؤولي الامتثال ورأي المستشار القانوني العام إن وُجد، إلى لجنة الأخلاقيات لاتخاذ القرار النهائي.

إجراءات سوء السلوك

القاعدة 15

تتضمن هذه المدونة القواعد المنظمة لكيفية التعامل مع ادعاءات سوء السلوك المنسوبة إلى مسؤولي المجلس.

التحري الأولي

القاعدة 16

(أ) المعايير

تتولى لجنة الأخلاقيات مراجعة البلاغات المتعلقة بالاشتباه بارتكاب سوء سلوك من قبل مسؤولي المجلس وإجراء تحري أولي وفقًا لأحكام هذه القاعدة. ويهدف التحري الأوّلي إلى تحديد ما إذا كانت هناك مبررات لفتح تحقيق رسمي، استنادًا إلى المعايير التالية:

(1) المصداقية: أي أن تكون الادعاءات الواردة، عند النظر فيها مجتمعةً مع أية معلومات أخرى تم الحصول عليها خلال التحري الأوّلي، 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 يكون 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 الأوّلي

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 المجلس وأشخاص من خارج البنك، وجمع معلومات إضافية تتجاوز ما ورد في البلاغ الأصلي. وتعيّن 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 الأوّلي المحدود.

(ج) التحديد الأوّلي

(1) إذا رأت لجنة الأخلاقيات، استنادًا إلى المعايير الواردة في القاعدة 16(أ)، أن الادعاءات لا تستدعي فتح تحقيق رسمي، فيُعتبر الموضوع منتهيًا.

(2) أما إذا رأت اللجنة، استنادًا إلى المعايير الواردة في القاعدة 16(أ)، أن الادعاءات تستدعي فتح تحقيق رسمي، فعليها الشروع في ذلك.

التحقيق الرسمي

القاعدة 17

(أ) المحقّق

إذا قررت لجنة الأخلاقيات، استنادًا إلى القاعدة (16)، أن هناك مبررًا لإجراء تحقيق رسمي، فعليها (1) إبلاغ رئيس البنك، و(2) تعيين محقق خارجي من ذوي الخبرة في التحقيقات وشؤون سوء السلوك، ليتولى إجراء تحقيق عادل ومحايد 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 بنسختيه الأولية والنهائية، متضمنًا توصية بشأن ما إذا كان قد تم إثبات ارتكاب سوء سلوك من عدمه.

(ج) إخطار الشخص المعني بالتحقيق الرسمي ومساعدته

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

(2) يجوز للشخص المعني بالتحقيق، بعد إشعار لجنة الأخلاقيات خطيًا مسبقًا، أن يستعين خلال التحقيق الرسمي بمسؤول آخر من مسؤولي المجلس، 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 ممكنًا عمليًا، أن يجري مقابلة مع الشخص المعني، بعد أن يُعلمه بطبيعة السلوك قيد التحقيق وكيف يمكن أن يُعدّ سوء سلوك.

(2) تُسجّل المقابلات باستخدام جهاز تسجيل، وتُسلَّم نسخة من التسجيل، وإذا تم تفريغه، نسخة من النص المكتوب إلى الشخص المعني. ويجوز للمحقق أن يطلب من الشخص مراجعة النص مقابل التسجيل، وتبيان أي 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) مسوّدة تقرير المحقّق

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

(ز) التقرير النهائي للمحقّق

تُؤخذ ملاحظات الشخص المعني وطلباته لتصحيح المسوّدة بعين الاعتبار ويُعالج ما يلزم منها من قبل المُحقق في تقريره. وبعد ذلك، ينجز المحقق التقرير النهائي ويقدّمه إلى لجنة الأخلاقيات. ويجب أن يكون التقرير النهائي وأي نسخة معدّلة له وفق القاعدة (17)(ح)(2)(ب): (1) متوازنًا ويعكس المعلومات المجمعة بعدالة؛ و(2) آخذًا في الحسبان الأدلة المثبتة والناقضة، حسب الاقتضاء؛ و(3) مرفقًا بالأدلة الوثائقية التي استند إليها في استنتاجه؛ و(4) متضمنًا ملاحظات الشخص المعني بالتحقيق وطلباته لتصحيح التقرير؛ و(5) مشتملًا على استنتاج المحقق المُعلل بشأن ما إذا كانت سوء السلوك قد ثبت أم لا.

(ح) الخطوات اللاحقة

تتولى لجنة الأخلاقيات تقييم التقرير النهائي للمحقق وفقًا لما يلي:

(1) إذا خلص المحقق إلى ثبوت سوء السلوك:

أ. إذا أقرّت لجنة الأخلاقيات ذلك، تُرسل نسخة من التقرير النهائي (بعد تنقيحه أو إخفاء هوية الأطراف عند الاقتضاء) إلى الشخص المعني، الذي يجوز له 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 17") بعد إخفاء الهوية و/أو التنقيح كما يقتضي الحال، إلى مجلس الإدارة لمزيد من الإجراءات وفقًا للقاعدة 18 من هذه المدونة، مع تزويد الشخص المعني بنسخة منها.

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

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

أ. تعتمد اللجنة هذا الاستنتاج ويُعتبر الموضوع منتهيًا، ما لم:

ب. توجّه لجنة الأخلاقيات المحقّق إلى إجراء تحقيقٍ إضافي بشأن سوء السلوك المزعوم محلّ البحث، وفي هذه الحالة يتعيّن على المحقّق إثبات نتائج التحقيق الإضافي في نسخةٍ معدَّلة من التقرير النهائي للمحقّق. وعند إعداد هذا التقرير المعدَّل، تُطبَّق الإجراءات المنصوص عليها في الفقرات من (أ) إلى (ز) أعلاه، مع ما يلزم من التعديلات، وتُعتبر النسخة المعدَّلة من التقرير النهائي للمحقّق ناسخةً ومحلّةً للتقرير السابق في ذات الموضوع.

(3) تُبلغ لجنة الأخلاقيات رئيس البنك بنتيجة تقييمها وفق هذه القاعدة 17.

القاعدة 18

(أ) في حال وجود ادعاءات سوء سلوك ضد مسؤول المجلس، وإذا وافقت لجنة الأخلاقيات على التقرير النهائي للمحقق، فتقوم اللجنة بإحالة وثائق القاعدة 17 إلى مجلس الإدارة.

(ب) يدعو مجلس الإدارة المسؤول المعني لتقديم تعليقاته على وثائق القاعدة 17. وبالاستناد إلى معيار "رجحان الاحتمال"، ينظر مجلس الإدارة في وثائق القاعدة 17 وأي تعليقات يقدمها الشخص المعني ويقررون ما إذا كان سوء السلوك قد ثبت أم لا.

(ج) إذا حدد مجلس الإدارة أن سوء السلوك قد ثبت، فيمكنه توجيه إنذار رسمي للمسؤول المعني، وعند الاقتضاء، قد يوصي السلطات المسؤولة باتخاذ أي إجراءات مناسبة أخرى. وتشمل هذه الإجراءات ما يلي:

أ. 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 بالتدبير؛ أو

ب. أو سحب التعيين (في حالة عضو مجلس الإدارة) أو إنهاء الخدمة (في حالة أي مسؤول مجلس آخر غير عضو مجلس الإدارة) مع أو بدون إخطار، و/أو مع أو بدون أي مزايا أو مستحقات عند انتهاء الخدمة (باستثناء مزايا خطط التقاعد)، و/أو فقدان فرص تعاقدية مستقبلية مع البنك بأي صفة كانت.

(د) إذا كان الشخص المعني عضو مجلس إدارة وحدد مجلس الإدارة أن سوء السلوك قد ثبت، فيجب على المحافظ/المحافظين الذين يتبع لهم عضو مجلس الإدارة تزويد مجلس الإدارة خلال فترة زمنية معقولة بما تم اتخاذه أو سيتم اتخاذه من إجراءات تجاه الشخص المعني، وأي إجراءات أخرى اتخذها أو سيتخذها المحافظ/المحافظين الذين يتبع لهم عضو مجلس الإدارة أو السلطات التي يمثلها عضو مجلس الإدارة.

(هـ) إذا كان الشخص المعني عضوًا مناوبًا، أو عضوًا مناوبًا مؤقتًا، أو مستشارًا وقرر مجلس الإدارة أن سوء السلوك قد ثبت، فيجب على السلطات المعينة للشخص المعني خلال فترة زمنية معقولة إبلاغ مجلس الإدارة بما تم اتخاذه أو سيتم اتخاذه من إجراءات تجاه الشخص المعني، وأي إجراءات أخرى اتخذها أو ستتخذها السلطات المسؤولة.

(و) إذا كان عضو مجلس الإدارة من نفس دائرة التمثيل بالمجلس للعضو المناوب أو العضو المناوب المؤقت أو المستشار المعني متورطًا في قضية سوء سلوك ذات صلة، فيجب على مجلس الإدارة منح المحافظ/المحافظين الذين يتبع لهم عضو مجلس الإدارة فترة زمنية معقولة لإبلاغ مجلس الإدارة بما تم اتخاذه أو سيتم اتخاذه من إجراءات تجاه الشخص المعني، وأي إجراءات أخرى اتخذتها أو ستتخذها السلطات التي يمثلها عضو مجلس الإدارة.

(ز) يُبلغ مجلس الإدارة رئيس البنك بنتائج قراراتهم وتوصياتهم بموجب البندين (ب) و(ج) من هذه القاعدة وأي إجراءات ستُتخذ نتيجة لذلك. وفي الحالات التي يقرر فيها مجلس الإدارة أن سوء السلوك قد ثبت، وكان السلوك جديًا وقد يؤثر سلبًا على سمعة البنك أو عملياته المالية، يجوز لرئيس البنك، بعد التشاور مع لجنة الأخلاقيات، اتخاذ أي إجراءات إضافية يراها ضرورية لحماية سمعة ومصالح البنك.

(ح) لأغراض هذه القاعدة، يُقصد بـ "المحافظ/المحافظين الذين يتبع لهم عضو مجلس الإدارة" المحافظ/المحافظين الذين انتخبوا عضو مجلس الإدارة أو أعطوه أصواتهم.

التدابير الاحترازية

القاعدة 19

(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 مشروطًا؛

(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 مجلس الإدارة، فيتخذ القرار نائب رئيس مجلس الإدارة بالتشاور مع رئيس البنك؛

(2) إذا كان الشخص المعني هو مسؤول في المجلس (وليس رئيس المجلس)، يتخذ القرار رئيس مجلس الإدارة بالتشاور مع رئيس البنك؛

(ج) عند اتخاذ قرار بفرض التدابير الاحترازية على المسؤول المعني، يُخطر كتابيًا بفرض التدابير ذات الصلة من قبل مُتخذ القرار وفق القاعدة 19(ب).

التعاون وعدم التدخل في إجراءات سوء السلوك

القاعدة 20

يجب على مسؤولي المجلس التعاون مع لجنة الأخلاقيات وعدم التدخل في سير عملها خلال إجراءات سوء سلوك.

الإفصاح للسلطات المختصة بإنفاذ القانون

القاعدة 21

إذا رأت لجنة الأخلاقيات في أي وقت أثناء الإجراءات المنصوص عليها في القواعد 16-18 أن هناك ما يدعو للاعتقاد بأن قوانين أي دولة عضو قد أُنتهكت 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 استشارة المستشار القانوني العام بشأن الجوانب القانونية للإفصاح، وخاصة ما يتعلق بتبعاته المحتملة على وضع البنك وامتيازاته وحصاناته، كما يجب عليه التشاور مع رئيس لجنة التدقيق. ويجوز للرئيس، بعد الحصول على أي تنازل ضروري عن الحصانات المطبقة، إذا رآه في مصلحة البنك، أن يأذن بهذا الإفصاح.

الأحكام الختامية

المذكرات التوجيهية والقواعد الإجرائية للجنة الأخلاقيات

القاعدة 22

(أ) تأخذ لجنة الأخلاقيات في الاعتبار المذكرات التوجيهية الصادرة عن رئيس البنك وفقًا للصلاحيات المنصوص عليها في القاعدة 22 من مدونة قواعد سلوك الموظفين، وتقرر ما إذا كان ينبغي، وإلى أي مدى، اعتماد نفس هذا التوجيه أو توجيهات مشابهة لتوضيح أحكام هذه المدونة فيما يتعلق بمسؤولي المجلس.

(ب) يجوز لمجلس الإدارة وضع قواعد إجرائية لدعم كفاءة عمل لجنة الأخلاقيات. وبناءً على توصية رئيس البنك أو لجنة الأخلاقيات، أو بمبادرة من مجلس الإدارة، يجوز لمجلس الإدارة تعديل هذه القواعد من وقت لآخر، شريطة أن تكون أي تعديلات متوافقة مع أحكام هذه المدونة ومدونة قواعد سلوك الموظفين.

المراجعة

القاعدة 23

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

تاريخ السريان

القاعدة 24

(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 مشمولًا بهذه المدونة وفق أحكامها، بغض النظر عن توقيت ارتكاب السلوك المزعوم. وتُعالج الادعاءات ضد من غادر البنك وفق آخر حالة وظيفية له في البنك.