

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

هذه النسخة العربية هي ترجمة للعمل الأصلي الذي نشره البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية باللغة الإنجليزية بعنوان "Whistleblowing Policy"، في العام ٢٠٢١. في حال وجود أي تعارض بين نص النسخة الأصلية باللغة الإنجليزية ونص هذه الترجمة، فإن النسخة الأصلية باللغة الإنجليزية هي المعتمدة.

(تاريخ السريان اعتباراً من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

القسم الأول: الغرض

تُحدد هذه الوثيقة حقوق ومسؤوليات موظفي البنك ومسؤولي مجلس الإدارة ومقدمي الخدمات والأطراف الثالثة فيما يتعلق بالإبلاغ عن أي سوء سلوك مشتبه به، أو ممارسات محظورة، أو أي قضايا غير معالجة تتعلق بالأنظمة أو العمليات أو ضوابط الرقابة، وكذلك إثارة المخاوف المتعلقة بسير وإجراءات الفحوصات النافية للجهالة في مجال النزاهة. كما تقدّم هذه الوثيقة إرشادات حول قنوات الإبلاغ المتاحة، ويؤكد مجددًا حظر أي أعمال انتقامية، ويوضح الإجراءات الخاصة بطلب تدابير الحماية المؤقتة والنهائية والحصول عليها.

القسم الثاني: التعريفات

تُفسّر المصطلحات الواردة في هذه السياسة وفق المعاني التالية:

موظفو البنك	يعني أعضاء فريق العمل، والرئيس، ونواب الرئيس، وكبير مسؤولي التقييم، ورئيس الألية المستقلة لمساءلة المشاريع.
مدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس	يعني مدونة قواعد السلوك لمسؤولي مجلس إدارة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، التي تم اعتمادها بموجب قرار مجلس المحافظين رقم ٢١٢، مع ما يطرأ عليها من تعديلات من حين إلى آخر.
مسؤولو المجلس	يعني أعضاء مجلس الإدارة، والأعضاء المناوبين، أو الأعضاء المناوبين المؤقتين، والمستشارين.
قواعد السلوك والإجراءات التأديبية	يعني توجيه قواعد السلوك والإجراءات التأديبية، مع ما يطرأ عليه من تعديلات.
الشخص (الأشخاص) المشمول(ون) بهذه السياسة	له المعنى الوارد في مدونة قواعد السلوك لمسؤولي مجلس إدارة البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية.
سياسة وإجراءات الإنفاذ	يُقصد به سياسة وإجراءات الإنفاذ التي أقرها مجلس الإدارة، بصيغتها المعدلة من حين إلى آخر.
لجنة الأخلاقيات	يعني المعنى الوارد عنها في مدونة قواعد السلوك لمسؤولي المجلس.
إجراءات بيئة العمل الخالية من التحرش والقائمة على الاحترام	يُقصد به التوجيه و/أو الإجراءات الخاصة ببيئة العمل الخالية من التحرش والقائمة على الاحترام، وذلك بصيغتها المعدلة من حين لآخر.

<p>يُقصد به الإخفاق المتعمد أو الطائش أو الناتج عن إهمال من أحد موظفي البنك أو أحد مسؤولي مجلس الإدارة في الالتزام — حسب الحالة — بمدونة قواعد السلوك موظفي البنك أو مدونة قواعد السلوك لمسؤولي المجلس أو اللوائح والقواعد الخاصة بالموظفين أو أي التزامات أخرى مفروضة عليهم بموجب قرارات مجلس المحافظين أو مجلس الإدارة أو الرئيس أو بموجب الصلاحيات المفوضة لأيٍ منهم.</p>	<p>سوء السلوك</p>
<p>يُقصد به مكتب كبير مسؤولي الامتثال</p> <p>يُقصد به المعنى الوارد في سياسة وإجراءات الإنفاذ، بصيغتها المعدلة من حين لآخر.</p>	<p>OCCO</p> <p>ممارسة محظورة</p>
<p>يُقصد به ما يلي: (١) تقديم بلاغ - عبر إحدى قنوات الإبلاغ المحددة في هذه السياسة - بشأن الاشتباه في سوء سلوك، أو ممارسات محظورة، أو قضايا غير معالجة تتعلق بالأنظمة أو العمليات أو الضوابط، أو إثارة مخاوف بسير وإجراءات الفحوصات النافية للجهالة في مجال النزاهة في البنك؛ أو (٢) مساعدة إدارة التدقيق الداخلي بناءً على طلبها المعقول في أداء مهامها؛ أو (٣) المشاركة بأي صفة كانت في الإجراءات أو العمليات التأديبية أو حل النزاعات الداخلية، بما في ذلك بصفة مشتكٍ أو شاهد أو مستشارٍ يرافق أو يساعد أحد موظفي البنك أو مسؤولي المجلس؛ أو (٤) طلب الإنصاف في ما يتعلق بقرار إداري بموجب إجراءات حل النزاعات الداخلية المعمول بها في البنك؛ أو (٥) الانخراط في أنشطة مجلس الموظفين.</p>	<p>النشاط المحمي</p>
<p>يُقصد به أي إجراء ضار مباشر أو غير مباشر يُوصى به أو يُهدد به أو يُتخذ ضد المُبلِّغ عن المخالفات أو أي طرف ثالث بسبب قيامه أو الاعتقاد بأنه سيقوم بنشاط محمي، من قبل أحد موظفي البنك أو مسؤولي المجلس و/أو مقدم خدمة. وقد تشمل أعمال الانتقام - دون أن تقتصر على ذلك - المضايقة أو المعاملة التمييزية أو التقييم غير المنصف للأداء أو تجميد أو تعديل الراتب أو تغيير المهام الوظيفية أو خفض الرتبة الوظيفية أو إنهاء الخدمة أو حجب أي استحقاق.</p>	<p>الانتقام</p>
<p>يُقصد به أي فرد تربطه بالبنك علاقة تعاقدية مباشرة لتقديم خدمات. ويشمل ذلك الاستشاريين والمقاولين والخبراء المكلفين بمهام لصالح البنك، والمتدربين، والموظفين المعارين، والأفراد المعيّنين لفترة تقل عن ثلاثة أشهر.</p>	<p>مقدم الخدمة</p>
<p>يُقصد بها مدونة قواعد السلوك لموظفي البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، التي تم اعتمادها بموجب قرار مجلس المحافظين رقم ٢١٢، بصيغتها المعدلة من وقت إلى آخر.</p>	<p>مدونة قواعد سلوك الموظفين</p>
<p>يقصد به مجلس الموظفين في البنك، المنشأ وفقاً لأحكام المادة ١١ من لوائح الموظفين، بصيغتها المعدلة من وقت إلى آخر.</p>	<p>مجلس الموظفين</p>
<p>يُقصد به نشاط ممثل مجلس الموظفين المنتخب أثناء ممارسته لمهامه وفقاً للتوجيه الخاص بالتشاور مع الموظفين وترتيبات عمل مجلس الموظفين، بصيغته المعدلة من وقت إلى آخر.</p>	<p>نشاط مجلس الموظفين</p>
<p>يُقصد به لوائح الموظفين في البنك، التي يعتمد عليها مجلس الإدارة، بصيغتها المعدلة من وقت إلى آخر.</p>	<p>لوائح الموظفين</p>
<p>يقصد به أي شخص أو جهة ليست من موظفي البنك، أو مسؤولي في المجلس، أو مقدّمي الخدمات.</p>	<p>طرف ثالث</p>

يُقصد به نقاط الضعف الجوهرية أو الإخفاقات المشتبه بها في الأنظمة أو العمليات أو الضوابط، والتي سبق طرحها عبر جميع قنوات الإدارة الداخلية ذات الصلة في البنك، لكنها ما زالت دون معالجة.

قضايا الأنظمة
والعمليات
والضوابط غير
المعالجة

يُقصد به أي من موظفي البنك أو مسؤولي المجلس أو مقدّمي الخدمات الذين يشاركون، أو شاركوا، أو يُعتقد أنهم على وشك المشاركة في نشاط محمي.

المبلّغ عن
المخالفات

القسم الثالث: الأساس القانوني

القاعدة ١٢ من مدونة قواعد سلوك الموظفين، والقاعدة ١٢ من مدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس.

القسم الرابع: النطاق

١. نطاق التطبيق

يتم تطبيق هذه السياسة على: (1) موظفي البنك، و(2) مسؤولي المجلس، و(3) مقدمي الخدمات، وذلك بغض النظر عن موقع عملهم أو مكان تقديمهم للخدمات، في ما يتعلق بالإجراءات المتخذة أثناء أدائهم لمهام عملهم.

٢. التزامات الإبلاغ في البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية

أ. يُلزم موظفو البنك أو مسؤولي المجلس و/أو مقدمو الخدمات، الذين يطلعون على أو يتلقون معلومات تتعلق بحالات يُشتبه بأنها سوء سلوك أو ممارسات محظورة، وكانت لديهم قناعة معقولة بأن تلك المعلومات صحيحة أو يُرجح أن تكون صحيحة، بأن يُبلغوا فورًا عن المسألة من خلال إحدى قنوات الإبلاغ المحددة في المادة (٣) أدناه.

ب. يجوز لموظفي البنك أو مسؤولي المجلس و/أو مقدمي الخدمات، الذين يطلعون على أو يتلقون معلومات تتعلق بقضايا الأنظمة والعمليات والضوابط غير المعالجة، أو لديهم أي مخاوف بشأن سير وإجراءات الفحوصات النافية للجهالة في مجال النزاهة لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، وكان لديهم اعتقاد معقول بأن تلك المعلومات صحيحة أو يُرجح أن تكون صحيحة، أن يقوموا بالإبلاغ عن المسألة من خلال إحدى قنوات الإبلاغ المحددة في المادة (٣) أدناه.

ج. إذا علم موظف من موظفي البنك أو أحد مسؤولي المجلس و/أو مقدم خدمة أن طرفًا ثالثًا لديه معلومات عن سوء سلوك مشتبه به أو ممارسة محظورة مشتبه بها، فيجب عليه الإبلاغ عن المسألة فورًا من خلال إحدى قنوات الإبلاغ المحددة في المادة (٣) أدناه، وحيثما أمكن، تشجيع الطرف الثالث على التواصل مباشرة مع البنك عبر إحدى القنوات نفسها.

٣. قنوات الإبلاغ

أ. مكتب كبير مسؤولي الامتثال (OCCO) : يجوز لموظفي البنك أو مسؤولي المجلس أو مقدمي الخدمات أو الأطراف الثالثة الإبلاغ عن أي سوء سلوك مشتبه به، أو ممارسات محظورة، أو قضايا الأنظمة

والعمليات والضوابط غير المعالجة، أو أي مخاوف تتعلق بسير وإجراءات فحص النزاهة النافي للجهالة لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية إلى كبير مسؤولي الامتثال أو إلى مكتب كبير مسؤولي الامتثال، باستخدام عدة قنوات تشمل ما يلي: (١) إرسال رسالة بريد إلكتروني إلى: whistleblowing@ebrd.com؛ أو (٢) تقديم بلاغ عبر الإنترنت من خلال الرابط المعنون: "Report Fraud, Corruption and Misconduct" على موقع www.ebrd.com؛ أو (٣) طباعة نموذج الإبلاغ الإلكتروني المشار إليه في (٢) أعلاه، وإرساله عبر البريد الإلكتروني إلى whistleblowing@ebrd.com. أو بالبريد العادي إلى:

Office of the Chief Compliance Officer,
One Exchange Square, London EC2A
2JN, United Kingdom.

ب. المسائل خارج نطاق مسؤولية مكتب كبير مسؤولي الامتثال (OCCO): إذا قرر كبير مسؤولي الامتثال أن المسألة المبلّغ عنها ليست سوء سلوك مشتبه به، ولا ممارسة محظورة، ولا قضية تثير مخاوف بشأن سير وإجراءات فحص النزاهة النافي للجهالة لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، فيجوز له إحالة المسألة إلى أي إدارة/إدارات ذات صلة في البنك لمراجعتها، واتخاذ أي إجراء إضافي إذا لزم الأمر. وعند القيام بهذه الإحالة، يجب على كبير مسؤولي الامتثال، بالقدر الضروري والمعقول وبما يتوافق مع الأحكام الواردة في الفقرة ٤ (ب) أدناه، حماية هوية الشخص الذي قدم البلاغ.

ج. قنوات الإبلاغ الأخرى: إذا اعتبر موظف البنك أو مسؤول المجلس أو مقدم خدمة أو طرف ثالث أنه غير قادر أو غير راغب في تقديم البلاغ إلى كبير مسؤولي الامتثال أو إلى مكتب كبير مسؤولي الامتثال، فيجوز له الإبلاغ عن المسألة من خلال أي من قنوات الإبلاغ التالية: (١) رئيس إدارة التدقيق الداخلي؛ أو (٢) المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية؛ أو (٣) الرئيس أو أي عضو آخر في اللجنة التنفيذية للبنك. بالإضافة إلى ذلك، إذا كانت المسألة تتعلق بشخص مشمول بهذه السياسة، فيجوز أيضًا الإبلاغ عنها إلى لجنة الأخلاقيات عبر إرسال رسالة بريد إلكتروني إلى: ECwhistleblowing@ebrd.com. وعند استلام أي بلاغ، يجب على المستلم إحالته فورًا، وعلى الأكثر خلال 24 ساعة من الاستلام، إلى كبير مسؤولي الامتثال ليتم التعامل معه وفقًا لمدونة سلوك الموظفين، أو مدونة سلوك

² يتيح الإبلاغ عبر هذا الرابط خيار البقاء مجهول الهوية.

³ يمكن الوصول إلى حساب البريد الإلكتروني هذا من قبل رئيس و نائب رئيس لجنة الأخلاقيات فقط.

¹ يمكن الوصول إلى حساب البريد الإلكتروني هذا من قبل كبير مسؤولي الامتثال، ونائب كبير مسؤولي الامتثال، ومدير قسم التحقيقات فقط.

مسؤولي المجلس، أو قواعد السلوك والإجراءات التأديبية، أو سياسة وإجراءات الإنفاذ حسب الحالة، مع استثناء ما يلي:

(١) إذا كان موضوع الادعاء يتعلق بأحد موظفي البنك العاملين في مكتب كبير مسؤولي الامتثال (OCCO) (بخلاف كبير مسؤولي الامتثال)، فيجب أن يتولى المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية التعامل مع المسألة. ويقوم المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية بتعيين مسؤول أو فريق أو جهة لممارسة صلاحيات المكتب عادةً، وتنفيذ المسؤوليات التي يقوم بها مكتب كبير مسؤولي الامتثال وفقًا لتوجيه قواعد السلوك والإجراءات التأديبية.

(٢) إذا كان موضوع الادعاء يتعلق بكبير مسؤولي الامتثال، فيجب على المستلم إحالة المسألة فورًا، وعلى الأكثر خلال 24 ساعة من استلام البلاغ، إلى لجنة الأخلاقيات عبر عنوان البريد الإلكتروني المحدد في المادة ٣ (ج) أعلاه. ليتم التعامل معها وفقًا لمدونة قواعد سلوك الموظفين، دون التواصل مع كبير مسؤولي الامتثال.

(٣) إذا كان موضوع الادعاء يتعلق بشخص مشمول بهذه السياسة، فيجب على المستلم إحالة المسألة فورًا، وعلى الأكثر خلال 24 ساعة من استلام البلاغ، إلى رئيس لجنة الأخلاقيات (أو، إذا كان رئيس لجنة الأخلاقيات هو موضوع الادعاء، إلى نائب رئيس لجنة الأخلاقيات)، ليتم التعامل معها وفقًا لما يقتضيه الحال في مدونة قواعد سلوك الموظفين أو مدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس.

(٤) إذا كان الادعاء يتعلق بالسلوك الشخصي غير السليم (مثل التنمر، أو التحرش، أو التحرش الجنسي، و/أو إساءة استخدام السلطة)، فيجب أن يتولى المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية التعامل مع المسألة وفقًا لإجراءات بيئة العمل الخالية من التحرش والقائمة على الاحترام.

د. ما لم يُقدّم البلاغ بشكل مجهول، يجب على الشخص الذي استلم البلاغ أن يؤكد استلامه البلاغ للشخص المبلغ في وقت معقول، وأن يؤكد، عند الاقتضاء، أنه قد أحال المسألة إلى الجهة المختصة كما هو موضح في هذه السياسة.

٤. السرية وإخفاء الهوية

أ. يجوز لموظف البنك أو مسؤول المجلس أو مقدم خدمة أو طرف ثالث أن يُقدّم بلاغًا عن سوء سلوك مشتبه به، أو ممارسات محظورة مشتبه

بها، أو قضايا الأنظمة والعمليات والضوابط غير المعالجة، أو إثارة مخاوف بشأن سير وإجراءات فحص النزاهة النافي للجهالة لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية بشكل مجهول. لكنهم في هذه الحالة، لن يتمتعوا بالحماية المتاحة بموجب هذه السياسة.

ب. عندما يُقدّم موظف البنك أو مسؤول المجلس أو مقدم خدمة أو طرف ثالث بلاغًا مجهولًا عن سوء سلوك مشتبه به، أو ممارسات محظورة مشتبه بها، أو قضايا الأنظمة والعمليات والضوابط غير المعالجة، أو إثارة مخاوف بشأن سير وإجراءات فحص النزاهة النافي للجهالة لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، أو يطلب بأي شكل آخر حفاظ البنك على سرية هويته، فلا يجوز للبنك اتخاذ أي إجراءات لتحديد هويته أو الكشف عنها إلا إذا:

(١) وافق الفرد (أو الجهة، في حالة الأطراف الثالثة) على الكشف عن هويته؛

(٢) أو إذا بدا أن هناك خطرًا وشيخًا أو ضررًا جسيمًا يهدد الأفراد أو البنك، وكان الكشف عن الهوية قادرًا على منع هذا الأمر؛

(٣) أو إذا طلب من البنك الكشف عن هذه المعلومات من قبل سلطة قضائية مختصة ضمن حكومة إحدى الدول الأعضاء، ووافق البنك على الامتثال لهذا الطلب؛

(٤) أو إذا كان البنك ملزمًا قانونيًا بالكشف عن هذه المعلومات لأي سبب كان.

٥. الإبلاغ الخارجي

يجوز لموظف البنك أو مسؤول المجلس أو مقدم خدمة أيضًا الإبلاغ عن سوء سلوك مشتبه به، أو ممارسات محظورة، أو قضايا الأنظمة والعمليات والضوابط غير المعالجة، أو إثارة مخاوف بشأن سير وإجراءات فحص النزاهة النافي للجهالة لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية إلى شخص أو جهة خارجية عن البنك، مع الاستمرار في الاستفادة من الحماية المنصوص عليها في هذه السياسة، شريطة أن يتمكن من إثبات ما يلي:

أ. لديه أساس معقول للاعتقاد بأن هذا الإبلاغ الخارجي كان ضروريًا من أجل تجنب:

(١) تهديد كبير للصحة العامة أو السلامة؛

(٢) أو إلحاق ضرر جوهري بعمليات البنك؛

(٣) أو انتهاك القانون الوطني أو الدولي؛

(تاريخ السريان اعتبارًا من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

للجهاز لدى البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية.

ج. يجوز لأي مبلغ عن المخالفات أو أي طرف ثالث يعتقد أنه تعرض للانتقام، الإبلاغ عن ذلك من خلال إحدى قنوات الإبلاغ المحددة في المادة ٣ أعلاه.

د. سيُجرى التحقيق في البلاغات المتعلقة بالانتقام المزعوم، وعند الاقتضاء، تطبيق العقوبات وفقاً لمدونة قواعد سلوك الموظفين، و/أو مدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس، و/أو قواعد السلوك والإجراءات التأديبية، و/أو أداة (أدوات) التعاقد المعمول بها بحسب الحالة.

٧. الحماية المؤقتة من الانتقام لموظفي البنك ومقدمي الخدمات

أ. يجوز لأي مبلغ عن المخالفات، الموظف في البنك أو مقدم الخدمة، ويعتقد أن الانتقام قد حدث أو من المرجح أن يحدث، أن يطلب توفير تدابير حماية مؤقتة من خلال التواصل مع كبير مسؤولي الامتثال. ويجب على كبير مسؤولي الامتثال، أو المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية، أو الرئيس، حسبما ينطبق في هذه المادة ٧، التعامل مع هذه الطلبات بسرعة معقولة، كما يجوز لهم، وفقاً لما هو وارد في هذه المادة ٧، اتخاذ قرار بتوفير تدابير حماية مؤقتة من تلقاء أنفسهم.

ب. عند البحث في توفير تدابير حماية مؤقتة، يجب على كبير مسؤولي الامتثال التشاور مع المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية لاستيضاح الحقائق الأساسية، وذلك من أجل اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان سيتم توفير تدابير حماية مؤقتة أم لا.

ج. دون الإخلال بما ورد في المادة ٧ (أ) أعلاه، إذا ادعى المبلغ عن المخالفات، الموظف في البنك أو مقدم الخدمة، أن فعل انتقام قد ارتكب أو من المرجح أن يُرتكب من قبل رئيس البنك أو نائبه وطلب تدابير حماية مؤقتة، فيجب على كبير مسؤولي الامتثال، دون تأخير غير مبرر، إحالة أي ادعاء من هذا النوع إلى المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية.

د. في حال ادعى مبلغ عن المخالفات، سواء كان موظفًا في البنك أو مقدم خدمة، أن فعلاً انتقاميًا قد ارتكب أو يُحتمل أن يُرتكب من جانب كبير مسؤولي الامتثال أو أحد موظفي مكتبه، ودون الإخلال بما ورد في هذه المادة (٧)، يجب على المبلغ تقديم طلب توفير تدابير حماية مؤقتة مباشرة إلى المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية، من دون التواصل مع كبير مسؤولي الامتثال. ويجوز للمدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية توفير تدابير

ب. وإذا كانت الآليات الداخلية للبنك غير كافية بسبب ما يلي: (١) أن موظف البنك أو مسؤول المجلس أو مقدم الخدمة أو الطرف الثالث المعني قد قدم سابقاً بلاغاً (غير مجهول) بشأن نفس المسألة إلى البنك، وفشل البنك خلال ستة أشهر من تقديم ذلك البلاغ في إبلاغ الشخص كتابةً بكيفية معالجة المسألة؛ أو (٢) أن الشخص المعني لديه أسس معقولة للاعتقاد بأنه لن يكون قادرًا على الإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه به من خلال أي من الآليات الداخلية المعمول بها، لأن جميع هذه القنوات قد تعرضه للانتقام داخل البنك؛ أو (٣) أن الشخص المعني لديه أسس معقولة للاعتقاد بأنه لن يكون قادرًا على الإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه به من خلال أي من الآليات الداخلية المعمول بها، لأن جميع هذه القنوات قد تؤدي إلى احتمال إخفاء أو تدمير الأدلة المتعلقة بسوء السلوك المشتبه به؛

ج. وأن الشخص المعني لم يتلقى أي أموال أو أي منافع أخرى من أي طرف مقابل تقديم هذا البلاغ، وأن الإبلاغ لا يؤدي إلى خرق البنك لالتزاماته بحماية المعلومات السرية لأي طرف آخر.

د. لا يمنع أي نص في هذه السياسة البنك من الإبلاغ عن أي مسألة إلى شخص أو جهة خارجية عن البنك خلال فترة زمنية أقصر من ستة أشهر، وفقاً للقواعد المنصوص عليها في قواعد السلوك والإجراءات التأديبية و/أو سياسة وإجراءات الإنفاذ.

هـ. أي إبلاغ وفقاً لهذه المادة (٥) لا يُعد، ولا يُفسر على أنه تنازل أو تخلي أو تعديل آخر، سواء صريح أو ضمني، عن أي من الامتيازات، أو الحصانات، أو الإعفاءات الممنوحة للبنك بموجب اتفاقية إنشاء البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، أو أي اتفاقية دولية، أو أي قانون معمول به.

٦. الانتقام

أ. الانتقام محظور بموجب مدونة قواعد سلوك الموظفين، ومدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس و/أو، عند الاقتضاء، أداة (أدوات) التعاقد المعمول بها للبنك، ويُعتبر شكلاً محددًا من أشكال سوء السلوك وفقاً للوائح البنك.

ب. يجب على موظفي البنك، ومسؤولي المجلس، ومقدمي الخدمات عدم ارتكاب أي فعل انتقامي ضد المبلغ عن المخالفات، أو أي طرف ثالث آخر قام بالإبلاغ، أو يعتقد أنه قد أبلغ، أو يُرجَّح أنه على وشك الإبلاغ عن سوء سلوك مشتبه به، أو ممارسات محظورة مشتبه بها، أو قضايا الأنظمة والعمليات والضوابط غير المعالجة، أو إثارة مخاوف بشأن سير وإجراءات فحص النزاهة النافي

(تاريخ السريان اعتبارًا من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

موجزًا لأسباب القرار، وعند الاقتضاء، طبيعة ومدّة تدابير الحماية المؤقتة. وتُنقذ أي تدابير حماية مؤقتة من جانب الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية.

ح. يتعهد موظفو البنك بالالتزام، وتنفيذ، أي قرار أو إجراء يتعلق بتقديم تدابير الحماية المؤقتة.

ط. يجب التشاور مسبقًا مع موظف البنك أو مقدم الخدمة الذي تم توفير تدابير حماية مؤقتة له قبل إدخال أي تغييرات على طبيعة أو مدة تلك التدابير.

٨. تدابير الحماية النهائية من الانتقام

أ. عندما يثبت وقوع الانتقام المزعوم، يتعين، حسب الاقتضاء، على المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية أو رئيس البنك تطبيق تدابير حماية نهائية تكون معقولة ومناسبة للتخفيف من عواقب ذلك الانتقام. وعند اتخاذ هذا القرار، ينبغي على الشخص المعني بالبت في المسألة أن يضع في اعتباره الحقائق المحددة للقضية وأن يأخذ في الحسبان المصلحة الفضلى للمبلغ وللبنك على حد سواء.

٩. الموارد المتاحة للمبلغين عن المخالفات

أ. يجوز للمبلغين عن المخالفات التواصل مع مكتب كبير مسؤولي الامتثال للحصول على مشورة سرية تتعلق بحقوقهم ومسؤولياتهم بموجب هذه السياسة. سيُعامل مع جميع الاتصالات مع المكتب بسرية تامة، وفقًا لأحكام الفقرة (ب) من المادة (٤) أعلاه ووفقًا لقواعد السلوك والإجراءات التأديبية، بحسب الاقتضاء.

ب. يجوز للمبلغين عن المخالفات من موظفي البنك أيضًا التواصل مع الجهات التالية للحصول على مشورة سرية تتعلق بحقوقهم ومسؤولياتهم بموجب هذه السياسة: (١) إدارة علاقات الموظفين، و/أو (٢) أمين المظالم، و/أو (٣) المستشار القانوني للموظفين. ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات حول هذه الموارد على شبكة الإنترنت الخاصة بالبنك.

الحماية المؤقتة المناسبة للموظف أو مقدّم الخدمة المعني.

هـ. المعيار الذي يتعين على كبير مسؤولي الامتثال أو المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية أو رئيس البنك، بحسب الحالة، تطبيقه عند اتخاذ قرار بشأن توفير تدابير الحماية المؤقتة، يتمثل في ما يلي: (١) أن يكون المبلغ عن المخالفات قد قدّم أدلة أولية كافية على أن عملاً انتقاميًا قد حدث أو يُحتمل أن يحدث (أي بإثبات أن لديه اعتقادًا معقولاً بأن تصرفه بصفته مبلغًا عن المخالفات كان عاملاً مساهمًا في اتخاذ إجراء ضده أو الإحجام عن اتخاذ إجراء محدد)؛ و(٢) أن تكون تدابير الحماية المؤقتة معقولة ومناسبة للتخفيف من احتمال وقوع الانتقام و/أو التأثيرات الناجمة عنه.

و. يجوز أن تشمل تدابير الحماية المؤقتة التي تُقدّم بموجب المادتين ٧ (أ) إلى ٧ (ج)، على سبيل المثال لا الحصر، تدييرًا أو أكثر من التدابير التالية:

- ١) تعليق أثر القرار أو القرارات الداخلية للبنك التي يُزعم أنها انطوت على عمل انتقائي؛
- ٢) أو تعليق أثر الإجراء أو الإجراءات الداخلية التي يُزعم أنها انطوت على عمل انتقائي؛
- ٣) أو فرض قرار أو قرارات إدارية داخلية مؤقتة؛
- ٤) أو إعادة تعيين الموظف المعني (بموافقته)؛
- ٥) أو السماح بإجازة إدارية مدفوعة الأجر للموظف المعني؛
- ٦) أو أي إجراء آخر يراه البنك معقولاً ومناسباً للتخفيف من احتمالية وقوع عمل انتقائي و/أو آثاره.

ز. يُتخذ القرار بشأن تقديم، أو عدم تقديم، تدابير الحماية المؤقتة للموظف في البنك أو لمقدم الخدمة بعد إجراء المناقشات مع الشخص المعني. ويُخطر الموظف أو مقدم الخدمة المعني بهذا القرار كتابةً من جانب كبير مسؤولي الامتثال أو المدير التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية أو الرئيس، حسب الاقتضاء، متضمنًا

الاستثناءات

غير منطبق.

الإفصاح

سيتم نشر هذه السياسة على الموقع الإلكتروني للبنك فور دخول تاريخ سريانها (وفقًا للتعريف الوارد في القسم السابع).

القسم الخامس:

الإعفاءات والاستثناءات والإفصاح

الإعفاءات

يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر تجاوز أحد متطلبات هذه السياسة.

(تاريخ السريان اعتبارًا من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

الوثائق ذات الصلة

١. مدونة سلوك الموظفين
٢. مدونة سلوك أعضاء المجلس الادارة
٣. سياسة وإجراءات الإنفاذ
٤. قواعد السلوك والإجراءات التأديبية
٥. دليل الموظفين (غير متاح للعمامة)
٦. بيان البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية بشأن الانتقام من المجتمع المدني وأصحاب المصلحة في المشاريع

القسم السادس: الأحكام الانتقالية

غير منطبق.

القسم السابع: تاريخ السريان

يبدأ العمل بهذه السياسة اعتبارًا من التاريخ الذي يؤكد فيه الرئيس اعتماد مجلس المحافظين لمدونة قواعد سلوك الموظفين ومدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس، واعتماد الهيئات المعنية في البنك لجميع التعديلات التي أدخلت على السياسات والتوجيهات والإجراءات ذات الصلة بهذه القواعد.

القسم الثامن: إطار صنع القرار

الخاضع للمساءلة

الرئيس خاضع للمساءلة عن هذه السياسة.

المسؤول

كبير مسؤولي الامتثال مسؤول عن هذه السياسة

القسم التاسع: المراجعة وإعداد التقارير

المراجعة

تخضع هذه السياسة للمراجعة كل خمس سنوات أو قبل ذلك إذا اقتضت الضرورة، بما في ذلك الحالات التي تستلزم إدخال تعديلات على السياسة نتيجة لاعتماد تعديلات على مدونة قواعد سلوك الموظفين و/أو مدونة قواعد سلوك مسؤولي المجلس.

إعداد التقارير

يتم إعداد التقارير، مرة واحدة سنويًا كحد أدنى، ضمن التقارير الدورية الصادرة عن كبير مسؤولي الامتثال (OCCO) في إطار تقرير النزاهة ومكافحة الفساد.

القسم العاشر:

(تاريخ السريان اعتبارًا من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

الملحق ١ - المخططات التوضيحية

١. على من تنطبق سياسة الإبلاغ عن المخالفات؟

موظفو البنك
مسؤولو المجلس
مقدمو الخدمة

٢. ما الذي يجب الإبلاغ عنه بموجب سياسة الإبلاغ عن المخالفات؟

الممارسات المحظورة المشتبه بها	سوء السلوك المشتبه به
--------------------------------	-----------------------

٣. ما الذي يمكن الإبلاغ عنه بموجب سياسة الإبلاغ عن المخالفات؟

المخاوف المتعلقة بسير وإجراءات الفحوصات النافية للجهالة في مجال النزاهة	قضايا الأنظمة والعمليات والضوابط غير المعالجة
-------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

يجب على الأشخاص الذين يبلغون عن أي من المسائل المشار إليها في الفقرتين (٢) و(٣) أعلاه عبر قنوات الإبلاغ المخصصة أن "يكون لديهم اعتقاد معقول بأن [المسألة التي يبلغون عنها] صحيحة أو يُرجَّح أن تكون صحيحة." وعلى العكس من ذلك، ووفقاً للوائح البنك الداخلية، فإن البلاغات غير المستندة إلى أدلة أو البلاغات الكيدية بشأن مخالفات مزعومة تُعد سوء سلوك.

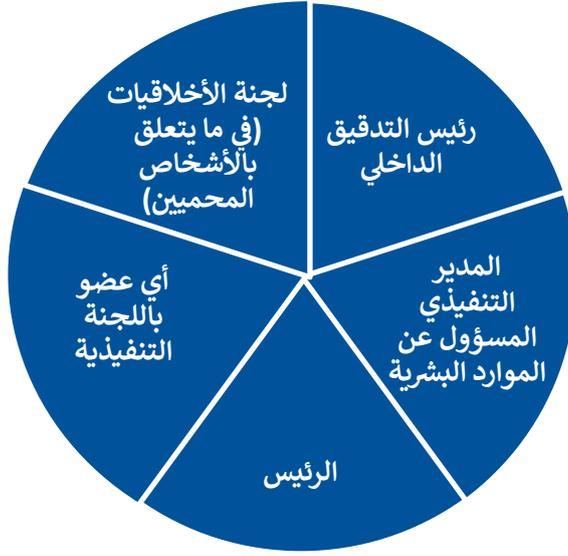
(تاريخ السريان اعتباراً من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

٤. كيف يمكن تقديم البلاغات إلى كبير مسؤولي الامتثال أو إلى مكتب كبير مسؤولي الامتثال؟



يتم الاطلاع على حساب البريد الإلكتروني whistleblowing@ebrd.com من جانب كبير مسؤولي الامتثال واثنين من نوابه فقط. يتيح الإبلاغ عبر رابط "Report Fraud, Corruption and Misconduct" خيار تقديم البلاغ بصيغة مجهولة الهوية.

٥. ما هي القنوات الأخرى التي يمكن استخدامها للإبلاغ؟



٦. يُسمح بالإبلاغ بشكل مجهول، وستُعامل هوية المبلّغين بسرية تامة ما لم تستدعِ الضرورة تطبيق بعض الاستثناءات المحدودة. ما هي هذه الاستثناءات؟

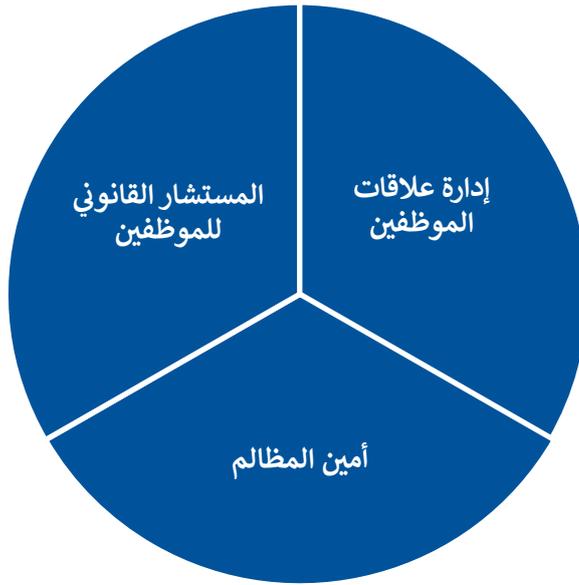
إذا حال الإفصاح دون وقوع خطر وشيك أو ضرر جسيم للأفراد أو للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية	موافقة المبلّغ على الإفصاح عن هويته
التزام قانوني آخر يوجب الإفصاح	طلب جهة قضائية مختصة تابعة لحكومة دولة عضو في البنك، وموافقة البنك على الإفصاح

(تاريخ السريان اعتباراً من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

٧. تنص سياسة الإبلاغ عن المخالفات على توفير تدابير حماية مؤقتة ونهائية للمبلغين ضد الانتقام. ما هي التدابير التي قد تشملها هذه الحماية؟



٨. ما هي الموارد الأخرى المتاحة للمبلغين عن المخالفات؟



٩. ما هي وثائق البنك التي تحظر الانتقام من المبلّغين عن المخالفات وتعتبره شكلاً محددًا من أشكال سوء السلوك؟



١٠. في أي ظروف محدودة يمكن للمبلّغ عن المخالفات الإبلاغ عن مخاوفه إلى جهات خارجية؟

يجب أن يكون لدى المبلّغ اعتقاد معقول بأن الإبلاغ الخارجي ضروري لتجنب:

- تهديد كبير للصحة العامة أو السلامة
- إلحاق ضرر جوهري بعمليات البنك
- انتهاك القانون الوطني أو الدولي

وأيضًا استيفاء الشروط التالية كما هو مُلخص أدناه:

(تاريخ السريان اعتبارًا من ١١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢١)

(1) فشل البنك خلال ستة أشهر من إبلاغ المبلّغ بكيفية معالجة المسألة؛ أو أن لدى المبلّغ أسبابًا معقولة لتوقع أن الإبلاغ عبر الآليات الداخلية القائمة سيؤدي إلى: (2) حدوث انتقام؛ أو (3) احتمالية إخفاء الأدلة أو تدميرها.

(2) لم يتلقَ المبلّغ أي أموال أو منافع أخرى مقابل تقديم البلاغ إلى جهة خارجية

(3) الإبلاغ الخارجي لا يتسبب في انتهاك البنك للالتزامات سرية المعلومات الخاصة بأي طرف آخر