

سياسة تعارض المصالح

المقدمة:

تسعى المؤسسات الرائدة إلى تحقيق أهدافها بطرق متباينة ولكل منها خصوصيتها وأسرارها الذاتية في الوصول لذلك ولم يعد خافياً على أحد أن من تلك الأسباب المؤدية إلى النجاح الاهتمام والتركيز على تقليص الفجوة بالسلوك الفردي وبالتالي المؤسسي بين ما هو مأمول من موظفيها وبين ما هو معمول به مما يعزز تميز المؤسسة عن غيرها وتفردتها ونجاحها بتجذير هوية خاصة تركز على الإبداع وتنمي الولاء لها والثقة بها. وفي هذا السياق فقد حرص البنك على تعزيز وترسيخ وبناء المنظومة المؤسسية للبنك بحيث تكون حاضنة لقيم وسلوك الموظف وتكون كذلك الأنموذج لتحويل السلوك الفردي وبالتالي المؤسسي لما هو مرغوب فيه.

ومن هذا المنطلق وفي سبيل تعظيم قيم وآليات العمل المؤسسي القائمة على الشفافية والعدالة والعمل بروح الفريق المؤهل المحفز القادر على استشعار الخطر ودراسته والإحساس بالخلل وتعديله ومراجعة الأداء باستمرار لتحقيق الانجاز الذي تتطلع إلى بلوغه، فقد تم إعداد وتبني دليل الحاكمية المؤسسية للبنك والذي يحدد وبشكل واضح الإطار العام كأساس للتطوير والأداء المؤسسي.

هذا وقد انبثق عن هذا الدليل العديد من آليات وأدلة العمل التي تنظم مختلف جوانب العمل البنكي ومن هذه السياسات سياسة إدارة تعارض المصالح والتي تسعى من خلالها لتحديد معظم حالات تعارض المصالح وطرح سياسة للتعامل مع شبهات تعارض المصالح وتوفير قناة اتصال مع كافة شرائح الموظفين ليتمكنوا من خلالها من الإفصاح عن هذه الشبهات الدائرة الامتثال والمخاطر والتي ستقوم بدورها بدراسة الحالات والتنسيق مع الجهات المعنية واتخاذ الإجراءات المناسبة وفقاً لما تقتضيه الحالة وحسب الممارسات المصرفية السليمة درة للمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها البنك من جهة وتجنب الموظف من مخاطر هذه الشبهات من جهة أخرى.



محمد
عقوب بن نافع
مدير إدارة



التعريفات:

ذوي العلاقة

ذوي الصلة

عضو مجلس إدارة البنك سواء بصفته الشخصية أو بصفته ممثلاً لشخص اعتباري أو مدير عام البنك أو أي موظف فيه.

يعتبر الشخص ذو العلاقة مع البنك إذا كان لأي منهما الشخص أو البنك) مصلحة مؤثرة في الآخر بشكل مباشر أو غير مباشر وتعتبر الشركة التابعة للبنك من الأطراف ذوي العلاقة أو إذا كان الشخص إدارياً في البنك أو له مصلحة عمل مشتركة مع إداري فيه أو إذا كان الشخص زوجاً لإداري في البنك أو كان قريباً لذلك الإداري أو لزوجته حتى الدرجة الثالثة أو كانت له مصلحة عمل مشتركة مع أي منهم. وعلى العميل طالب الائتمان والإداري في البنك متخذ القرار الائتماني أن يفصحا خطياً عن العلاقة المبينة أعلاه وبحدود معرفتهم.

شخصان أو أكثر يشكلان مخاطرة مصرفية واحدة بسبب سيطرة أحدهما على الآخر أو تملك أحدهما ما لا يقل عن (٤٠%) من رأسمال الشخص الآخر أو نظراً لتبادلتهما تقديم الضمانات فيما بينهما أو لأن سداد قروضهما من مصدر واحد أو لأن اقتراضهما كان المشروع واحد أو ما شابه ذلك من الحالات، والمقاصد هذه السياسة يعتبر ذوو الصلة شخصاً واحداً.

المصلحة المؤثرة السيطرة على ما لا يقل عن (١٠%) من رأسمال شخص اعتباري.

السيطرة:

القدرة المباشرة أو غير المباشرة على ممارسة تأثير فعال على أعمال شخص آخر وقراراته.

أصحاب المصالح

أي ذي مصلحة في البنك مثل المودعين أو المساهمين أو الموظفين أو الدائنين أو العملاء أو الجهات الرقابية المعنية.



الحاكمة المؤسسية

النظام الذي يوجه ويدار به البنك ، والذي يهدف الى تحديد الأهداف المؤسسية للبنك وتحقيقها ، وإدارة عمليات البنك بشكل أمن وحماية مصالح المودعين والالتزام بالمسؤولية الواجبة تجاه المساهمين وأصحاب المصالح الآخرين ، والالتزام

البنك بالتشريعات وسياسات البنك الداخلية .

الأهداف:

انطلاقاً من رؤيتنا ورسالتنا المستوحاة من قيمنا المتمثلة في الالتزام الشفافية الاستقلالية المسؤولية والعدالة والتي تجسد تميزنا وتفوقنا في القطاع المصرفي، فأنا تسعى ضمن هذه السياسة للمحافظة على تطبيق هذه القيم على أرض الواقع وتحقيق الأهداف التالية :-

المحافظة على سمعة البنك، من خلال تعزيز وترسيخ مفاهيم الحاكمة .

المؤسسية في البنك. وتشجيع الموظفين الممارسة كافة الأعمال المناطة.

بهم بأعلى معايير الشفافية والنزاهة والأمانة والمسؤولية.

وجود أنظمة ضبط واضحة تمنع أعضاء المجلس والموظفين من

استغلال المعلومات الداخلية في البنك لمصلحتهم الشخصية. وصف الحالات الممكن أن ينتج عنها تعارض

للمصالح وتتطلب

إجراءات حصيفة من قبل إداري البنك. وتعريف وتحديد الصفقات التي تحمل شبهة تعارض المصالح.

وضع محددات وضوابط رقابية لإدارة تعارض المصالح، وللمحد من استقلال أي معلومات داخلية خاصة في

البنك وعملاء نتيجة الصلاحيات المعطاة لهم.



توضيح سياسة الإبلاغ عن تعارض المصالح المحتمل والإفصاح عن أي منفعة خارجية قد تتأتى للإداري نتيجة القيام بمهامه.

نطاق السياسة :

تعتبر سياسة تعارض المصالح جزء لا يتجزأ من ميثاق السلوك المهني ودليل الحاکمية المؤسسية للمصرف وذلك باعتبارها وسيلة في دعم ميثاق السلوك والحاکمية المؤسسية ضمن المعطيات التالية:

-مراقبة تطبيق قيم الاستقامة والممارسات المهنية السليمة داخل المصرف . تشجيع العاملين على اتخاذ القرارات والحكم على الأمور باستقلالية تبعاً للقواعد والمعايير الأساسية التي تحكم أخلاقياتهم خلال أدائهم للأعمال الموكولة إليهم والتي نص عليها ميثاق السلوك المهني دليل الحاکمية المؤسسية للمصرف.

وان التقيد بالمعايير الأخلاقية ومسؤولية ومتطلب كأي عمل من الاعمال الموكولة، وان احتمالية الشبهة في انتهاك القانون أو الأنظمة أو المعايير بالإضافة الى السياسات الداخلية للمصرف قد يعترض اليها أي اداري لدى المصرف وفي ظل التسارع والتطور في التعامل مع مفاهيم اخلاقيات العمل والسلوك المهني للفرد داخل وخارج المؤسسة يبرز مفهوم تعارض المصالح كعنوان شانك يصعب الفصل فيه بين ما هو جائز وإيجابي ومن شأنه دفع عجلة التطور في المؤسسة وما هو ضار السمعة المؤسسة وله آثار سلبية وتفضيل لمنفعة خاصة على عامة.

وتحديد مفهوم تعارض المصالح جزء من المهام الواجب تأديتها في المصرف ومن مسؤولية مجلس الإدارة التأكيد من ان المصرف يتمتع بنزاهة عالية في ممارسة اعمال، ويتم ذلك من خلال توفر سياسات وميثاق السلوك المهني والذي تطرق لتعريف تعارض المصالح لمنع الصفقات التي يقوم بها اداريو المصرف لمصلحتهم الشخصية بناء على معلومات داخلية عن المصرف تم الحصول أو الاطلاع عليها نتيجة الصلاحيات المعطاة لهم. وفي مصرف اشور الدولي قد تم تعميم مختلف السياسات وميثاق السلوك المهني على كافة اداري المصرف بعد الحصول على موافقة .

مجلس الإدارة عليها ونشرها وتتضمن هذه السياسات ما يلي:

1 - قواعد وإجراءات تنظم العمليات مع الأطراف ذوي العلاقة سواء بين المصرف وموظفيه أو أعضاء مجلس ادارته أو شركاتهم أو الأطراف ذوي الصلة بهم بما في ذلك عمليات الإقراض والمتاجرة والمشاركة مع

المصرف كما وتتضمن القواعد تأكيداً بأن منح الائتمان الأعضاء المجلس وشركاتهم وفقاً للأسعار السائدة في السوق وليس وفقاً للشروط تفضيلية، ولا يشارك العضو في أي اجتماع يتم فيه بحث ذلك التعامل أو التعاقد أو التصويت عليه. ويتم الإفصاح في التقرير السنوي للبنك عن ذلك. كما وتقوم دوائر البنك المعنية بأنظمة الضبط والرقابة الداخلية من التأكد من أن عمليات الأطراف ذوي العلاقة تتم وفقاً لسياسات البنك وتعليمات الجهات الرقابية.

وجود أنظمة ضبط واضحة تمنع أعضاء المجلس والموظفين من استغلال المعلومات الداخلية في البنك لمصلحتهم الشخصية.

فصل وتحديد الواجبات لتجنب تعارض المصالح وتقليل المخاطر.

لذلك يتوجب على كل موظف الإلمام والمعرفة الجيدة لإجراءات العمل والاطلاع الدائم على السياسات المعممة والتأكد من قراءة كافة التعاميم الداخلية حرصاً على عدم الوقوع بالشبهات وفي حالة اللبس والغموض في أي أمر قباب الاجتهاد والحكم الشخصي في حل اللتباس مرفوض، وعلى الموظف الرجوع المسؤولية والاتصال بالجهات المعدة للإجراءات للاستفسار والاستفهام، وإذا استعصى الأمر فعليه الاتصال بدائرة الامتثال للإفصاح عن أي شبهة محتملة والحصول على التوجيه المناسب بخصوص تعارض المصالح .

الباب الأول: تعريف تعارض المصالح

إن المصلحة في اللفة تعنى الإصلاح والإصلاح نقيض الإفساد والمصلحة عبارة عن جلب ملفه أو دفع مضره، ويقصد بالتعارض على انه صراع ناشئ بين غايات متضاربة، وقد لا يعتبر التعارض بحد ذاته دليل على ممارسة خاطئة أو سوء نية، ولكن من الممكن أن يعرض هذا التعارض الشخص الحالة عدم امتثال أو مسائلة قانونية من شأنها أن تؤثر على السمعة ما لم يتم إدارة التعارض بشكل كفو.

ومن هنا يمكن تعريف تعارض المصالح على أنه الحالة التي يكون فيها الشخص في وضع تترجح فيه شبهة حصوله على مصلحة أو فائدة أو منفعة خاصة مباشرة أو غير مباشرة له أو لغيره أو تؤثر على قدرته على أداء مهام وظيفته ومسؤولياته باستقلالية ونزاهة وحيادية. والمصلحة في هذا التعريف تأخذ شكلين مصلحة مالية ومصلحة غير مالية، وبشكل عام هناك



ثلاث أطوار التعارض المصالح، وهي:

(١) تعارض حقيقي وصریح للمصالح (Actual) وهنا يكون التعارض مباشر ما بين الواجبات والمسؤوليات الوظيفية ومصصلحة ومنفعة شخصية.

(٢) تعارض مصالح مدرك أو شبهه تعارض المصالح (Perceived) وهو التعارض الذي يمكن فهمه من قبل الآخرين أن مصلحة الشخص الفردية تؤثر على أدائه ومهامه الوظيفية

(3) تعارض مصالح محتمل (Potential) وفي هذه الحالة قد يكون الإداري عرضه التعارض المصالح نتيجة وجود مصلحة شخصية تتداخل مع مصلحة العمل. وكما تم الإشارة إليه سابقاً فان هذه السياسة تهدف لتسليط الضوء على الضوابط الرقابية وسياسة الإفصاح عن الوضع الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار الإداري بمصلحة شخصية مادية أو معنوية، وتندرج فيها مصلحة البنك الصالح المصلحة الخاصة التي تهم الإداري أو ذوي العلاقة به أو ذوي الصلة أو أصدقائه المقربون.

ولتوضیح مفهوم تعارض المصالح بشكل أكبر سيتم التطرق للموضوعات التالية في هذا الباب :

أ- حالات تعارض المصالح

ب العوامل التي تتحكم في تعارض المصالح.

ج- أسباب تعارض المصالح.

د- المخاطر المرتبطة في تعارض المصالح.

أ) حالات تعارض المصالح

بالرغم من صعوبة حصر جميع الحالات التي قد تؤدي لتعارض المصالح إلا انه يمكن التطرق

لبعض أهم أشكال تعارض المصالح شيوعاً:

1) سوء استخدام السلطة في اتخاذ القرارات الإدارية أو المالية



ويندرج ضمن هذا البند الحالات التالية:

-أن يكون للإداري مصلحة مالية أو غير مباشرة مع الموضوع الذي سيتخذ فيه قرارا لوحده أو بالاشتراك مع آخرين قد تؤثر على موضوعيته حين ممارسة مسؤولياته.

-مشاركة الإداري في أي عمل تجاري أو مهني يكون فيه تعارض في المصالح بينه وبين العمل في البنك مما قد يؤثر على أدائه لواجباته.

-استغلال الإداري لمنصبه أو مسماه الوظيفي في البنك للحصول على مزايا أو امتيازات غير مبرره لنفسه أو لذوي العلاقة أو ذوي الصلة به.

-مشاركة الإداري في أي عمل أو مهنة أو تجارة تخضع للترخيص دون الإفصاح واخذ الموافقات اللازمة من البنك.

(٢) التفاوض أو الشراء أو البيع أو التعاقد مع ذوي العلاقة وذوي الصلة أو مع نفسه يحدث ذلك بأن يتفاوض الإداري في البنك مع ذوي العلاقة وذوي الصلة به لشراء أو بيع أي نوع من السلع أو الخدمات المرتبطة أو الناتجة عن تواجده في البنك، وفي حال وجود تعارض للمصالح لأي عضو في لجنة ولديه سلطة اتخاذ القرار يتوجب عليه الإبلاغ عن تعارض المصالح واخذ الموافقة المسبقة أو عدم المشاركة وان لم يفعل فانه يعرض نفسه والبنك للمسائلة.

(٣) الواسطة

يقصد بها المحاباة وهي استخدام العلاقات الشخصية لخدمة ذوي علاقة أو ذوي صلة لتحقيق مصلحة أو تسهيل مهمة ليست من حق المستفيد أو للهروب من مسؤولية أو تجاوز التعليمات والإجراءات المرعية، وعلية فان هناك ثلاثة أطراف في عملية الواسطة:-

المستفيد الذي يرغب بانجاز معاملته لدى البنك.

والإداري صاحب الصلاحيات الذي سيمرر المعاملة أو الطلب أو بفض الطرف عن الإجراءات اللازمة والوسيط الذي يساعد المستفيد عن طريق إداري البنك وعادة ما يحقق هذا الوسيط مصلحة شخصية إما بتميز مكانته الاجتماعية أو الحصول على خدمات مقابل الخدمات التي يقدمها أو الحصول على مردود مادي.

وكما ينطبق مفهوم المصلحة التي يمكن أن يجنيها الوسيط على الإداري صاحب الصلاحيات أيضاً، وفي حالات أخرى قد يقوم الإداري صاحب الصلاحيات بعملية تعيين أشخاص أو مساعدتهم داخل المؤسسة ليتم ترقيتهم وتقلدهم المناصب دون الالتزام بمبدأ الجدارة (Merit System) وبعبارة أخرى التحيز وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

(٤) استغلال العلاقات مع عملاء البنك ويقصد هنا إنشاء علاقات خاصة مع العملاء لغاية استغلال هذه العلاقات المنفعة شخصية مثل الانتقال للعمل لدى احد عملاء البنك واستخدام البنك كقناة أو الحصول على منفعة من خلال إفشاء أسرار تخص عملاء آخرين بهدف مصلحة شخصية، أو بذل الجهد لتمرير قرارات تخدم العملاء بالضغط أو التأثير على إداري البنك أو من خلال علاقات شخصية معهم بهدف تحقيق منفعة لعميل وتحقيق مصلحة شخصية في نفس الوقت، ومنها طلب أو قبول هدية أو خدمة أو إكرامية قد تؤثر على حيادية في أداء واجباته الوظيفية.

أ- تعيين الأقارب

وهذا النوع يكون للإداري سلطة اتخاذ القرار، وتعيين أحد الأقارب في الجهة التي هو مسؤول فيها أو ترقيته دون تطبيق الإجراءات الأصولية المتبعة.

ب- العوامل التي تتحكم في تعارض المصالح

(1) العامل الأخلاقي

من الطبيعي أن يتعرض الإداري لمواقف تتعارض فيها مصلحة العمل مع المصالح الشخصية. الإداري جزء من المجتمع الذي يعمل فيه والذي تتشابه المصالح فيه باستمرار، والوازع الأخلاقي أساس في ضمان عدم استغلال الإداري لموقعة أو المسماه الوظيفي.

(٢) الضوابط الرقابية وبيئة العمل

على الرغم من وجود التوجيهات التي تحد من تعارض المصالح لكن النصوص وحدها ليست كافية للسيطرة على تعارض المصالح قبيئة الضبط الداخلي والممارسات المتبعة ونظام الحوافز والعقوبات وإجراءات العمل

لهي عبارة عن ترجمة لروح القوانين والتشريعات على أرض الواقع فكلما كانت بيئة العمل منضبطة ومنظمة قلة احتمالية وقوع الإداريين في حالات تعارض المصالح والعكس صحيح.

(٣) العوامل الخارجية والثقافية

فكما ذكرنا سابقاً فالإداري جزء من مجتمعة فهناك الضغوط التي يتعرض لها الإداري والعوامل الاجتماعية المختلفة وثقافة المجتمع والبيئة المحيطة فما هو مقبول في منطقة جغرافية معينة ممكن أن يكون منبوذ وغير مستحب في أخرى.

(٤) العوامل الداخلية والمرتبطة بشخصية الإداري:

ويمكن تسميتها بالعوامل النفسية ونذكر منها الدافع (Motive) فليس كل الأشخاص لديهم نفس الدوافع، والإدراك حيث تختلف القدرة على الإدراك ويكون إدراك الشيء مختلف من شخص لآخر، كما هو الحال في العواطف والموافق والتوجهات والإحباطات والعوائق والقيم.

الباب الثاني : المحاور الأساسية لسياسة إدارة تعارض

يتم إدارة مخاطر تعارض المصالح ومراقبة الامتثال للسياسة ضمن المحاور الرئيسية التالية:

المحور الأول: الهدايا والضيافة

قبول الهدايا والضيافة:

لا يسمح لأي موظف من موظفي المصرف قبول الهدايا من أي من العملاء أو الموردين ومنعا للأجراج مع أي من عملائنا المميزين يستثنى من ذلك الهدايا غير النقدية ذات القيمة المنخفضة نسبياً قيمتها بسيطة جداً لا تتجاوز 50.000 دينار لا يتجاوز مجموع الهدايا التي يقبلها الموظف من عملاء أو موردين عن 150.000 دينار خلال العام وعلى ان لا تكون هذه الهدايا مقدمة من عميل واحد وتقدر قيمة الهدية كما والقيمة السوقية.



ولا يحق لأي موظف قبول الهدايا التي توهي للآخرين بالتساهل أو التنازل بحكم المنصب أو الاعمال الموكولة اليه كما لا يجوز اخذ او قبول الهدايا بالإنبابة دون دراية الإداري المعني بالهدية وفي حال استلام أي هدية تتجاوز هذه الحدود يتوجب على الموظف ابلاغ مسؤوله المباشر ومخاطبة دائرة الامتثال التي تقوم بدورها بدراسة الحالة ومخاطبة الدوائر المعنية بالحالة لمعالجة الوضع حسب الأصول.

تزويد العملاء بالهدايا والضيافة

يمكن التزويد بالهدايا والضيافة المناسبة للعملاء بواسطة أشخاص مخولين وبناء على موافقات مسبق تبعا للسياسات المعتمدة في المصرف ولا يحق لأي كان تقديم أي هدية ذات قيمة لموظف حكومي بفرض التأثير عليه لاتخاذ اجراء رسمي وان كان يتم تقديم الهدايا لهم بصفة غير رسمية من قبل المصرف يجب الموافقة المسبقة على ذلك.

المحور الثاني: المشاركة بنشاطات خارجية

يشجع البنك العمل التطوعي ويؤمن بمسؤولية المؤسسة تجاه المجتمع ، ولا يوجد ما يمنع لدى البنك من التحاق أي من الموظفين بعضوية الأحزاب السياسية غير المحظورة رسميا أو ممارسة التطوعية بصفة فردية وليس بصفة تمثل مصرف اشور الدولي ولا يحق للإداري الإيحاءات بميولة السياسية او الحزبية خلال ساعات العمل أو استخدام ممتلكات المصرف الخدمة الاهداف ويحظر على الإداري لدى المصرف ان يرشح نفسه للانتخابات النيابية أو البلدية قبل تقديم استقالته كما ويمنع قبول أي وظيفية او منصب استشاري او اداري لأي شركة لها تعامل مع المصرف.

المحور الثالث: التعامل مع الموردين

يحرص المصرف على توفير النوعية الجيدة من الموجودات والسلع والخدمات سواء المعمر منهما أو الاستهلاكية والتي يتم شراؤها حسب الأسس والمعايير المعتمدة لدى المصرف للسعر والنوعية وسمعة المورد لذا اذا استدعت طبيعة عمل أي من الموظفين ممارسة أنشطة تجارية مع موردي السلع و الخدمات لصالح المصرف يجب ان تكون هذه الصفقات متناسقة مع شروط السوق والقانون المحلي، بالمقابل يجب المحافظة على سرية هذه الصفقات من قبل كل من طرفي الصفقة أي من قبل الشركة المزودة أو من

قبل الطرف الذي يمثل المصرف ، وعدم الكشف عن أي من المعلومات الا لدواعي امنية او قوانين محلية تلزم ذلك ومن واجب الموظفين المحولين بهذه الصفقات عدم الإيحاء الى الموردين بأنهم يستطيعون التأثير بشكل غير مباشر في أي من قرارات الشراء في المصرف وفي المقابل عند عرض أي من الاعمال التجارية على مزود فإنه لا يحق لأي من الموظفين ذوي العلاقة الإيحاء بأن هذه الاعمال قد يتم احالتها عليها مقابل اعتبارات شخصية معينة، مؤكداً على أهمية تفادي التعارض الحقيقي في المصالح أو الذي يفهم كذلك عند عقد الصفقات أو التزويد بالخدمة.

ترابع سرية المعلومات

يلتزم كل اداري في المصرف أثناء عملة وبعد الانتهاء من خدمته لدى المصرف المحافظة على سرية بيانات المصرف وبيانات عملائه، وعلى أي معلومات اطلع عليها بحكم وظيفته وعدم كشف المعلومات السرية الخاصة بحقوق الملكية او بالموظفين او العملاء أو الموردين لأي شخص بمن فيهم الموظفين الآخرون لدى المصرف غير المخولين بالاطلاع على تلك المعلومات أو الذين ليسوا بحاجة لمعرفةا في الاعمال الموكولة إليهم .

المحور الخامس الاستثمار والمضاربة

الاستثمار هو تأجيل الحصول على منفعة حالية من اجل الحصول على منفعة مستقبلية أكبر ، وينقسم الى استثمار مباشر وغير مباشر ، و الاستثمار المباشر يكون في الأصول الحقيقية مثل العقارات و المشاريع المختلفة والاستثمار غير المباشر أو الاستثمار المالي يكون في الأوراق المالية من أسهم وسندات والذي يتم من خلال البورصة على ان يلتزم الموظف بمتطلبات العمل وتحقيق الأهداف الوظيفية المرجوة منه، وللإداري الذي يرغب بالتعامل في البورصة يجب ان تكون لديه القدرة على الاستثمار بالمدى الطويل ، ويجب ان تكون هدفه الأساسي العائد المرتكز على الاستثمار طويل الاجل وليس الربح السريع المتأتي من عملية المضاربة غير المدروسة والتي تضر صفار المستثمرين في البورصة ويعتبر مثل هذا التصرف (المضاربة) مخالفة الميثاق السلوك المهني لدى المصرف حيث ان جميع أنواع المضاربات والتي يتم ممارستها بهدف المضاربة الواضحة تصنف ضمن الاعمال المحظورة على الإداري وفي الحالات التي تحمل في طياتها نوعاً من المضاربة وكان الهدف منها الاستثمار يتوجب على الإداري الإفصاح عنها للبت و الحصول على الموافقة او

التوجيه المناسب كما ويتم الإفصاح بالتقرير السنوي للمصرف عن عدد الأوراق المالية المملوكة من قبل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا و أقاربهم.

المحور السادس: تقديم الاستشارات الخارجية

لا يمنع البنك إدارية من تقديم استشارات أو دورات تدريبية خارجية على أن لا تكون هذه الاستشارات مبنية عن تجارب خاصة بالبنك أو دراسات لغايات محددة فيه وعلية يجب الإفصاح اخذ الموافقة والتي قد تطلب دراسة المادة التدريبية أو نطاق المهام الاستشارية وطبيعة العلاقة الجهات الخارجية وما هو الأجر المقابل لهذه الخدمات.

المحور السابع: العمليات مع الأطراف ذوي العلاقة

العمليات مع الأطراف ذوي العلاقة سواء بين البنك وموظفيه أو أعضاء مجلس الإدارة أو شركائه التابعة سواء المحلية أو الخارجية ضمن مجموعة البنك تتم وفقاً لما يلي :-

- منح الائتمان الأعضاء المجلس وشركائه التابعة داخل مجموعة البنك .

- وفقاً للأسعار السائدة في السوق وليس وفقاً لشروط تفصيلية .

لا يشارك العضو في أي اجتماع يتم بحث التعامل أو التعاقد أو التصويت عليه.

-عرض هذه العمليات على لجنة التدقيق لمراجعتها والتحقق بإنها وفقاً للسياسات واجراءات العمل المعتمدة والتوصية بخصوصها .

- إقرار هذه العمليات من مجلس الإدارة أو اللجنة المعنية المنبثقة عنه .

- الإفصاح عن هذه العمليات بالتقرير السنوي للبنك .

المحور الثامن فصل المهام

يتبع في البنك نظام فصل واضح في المهام الموكلة الإدارية على مختلف المستويات



الإدارية ويوجد فصل في عملية منح الائتمان والموافقة على ونظام صلاحيات وموافقة للمنح، وذلك درة للمخاطر ومن تعارض المصالح في عملية المنح. كما ويحظر تنفيذ أي عملية لموظف طبيعة مهامه القيام بدور إجراء رقابي لشخص من ذوي العلاقة أو ذوي الصلة.

الباب الثالث: إدارة تعارض المصالح

أولاً: الإفصاح عن تعارض المصالح:

الحالة.

ويلتزم الإداري بالإفصاح فوراً للمسؤول المباشر أو دائرة الامتثال والمخاطر وحسب الحالة بكامل المعلومات التي يعلم أو يعتقد أنها تشكل تعارضاً للمصالح له أو لفيرة، وتتضمن عملية

الإفصاح المعطيات التالية :

1. حالة التعارض

-تحديد كافة الأطراف ذات العلاقة ودرجة القرابة، وذوي الصلة.

-المصالح الخاصة موضوع التعارض.

-أوجه مخالفة التعارض للقوانين والتشريعات والتعليمات النافذة الداخلية أو الخارجية.

-أي معلومات أخرى يشعر الإداري أنها لازمة لتعميم المعلومات المفصّل عنها (في الحالات التي تستدعي ذلك، وأي اقتراحات وتوصيات تساعد في معالجة التعارض.

- وفي حال علم المسؤول المباشر فيتوجب عليه إبلاغ دائرة الامتثال والمخاطر عن حالات تعارض المصالح مباشرة والتي تلتزم بالرد على موضوع تعارض المصالح تحريرياً والتزام الإداري بالتوجيهات تحت طائلة المسؤولية.



ثانياً: الإجراءات الرقابية الأسوار الصينية - (Chinese Walls)

توضع الإجراءات الرقابية بهدف الحد من مخاطر وشبهات تعارض المصالح، وفيما يلي بعض الإجراءات الرقابية المتبعة بهذا الخصوص

وجود دوائر ووحدات تعمل بشكل منفصل وقادرة على اتخاذ قرارات مستقلة عن الدوائر الأخرى، ففي البنك تنقسم الدوائر لثلاث أنواع وهي دوائر تنمية الأعمال. ودوائر الائتمان، ودوائر التنفيذ الضمان الاستقلالية في القرار وفصل المهام.

