



مدونة الاخلاقيات

رقم الإصدار	اجراءات الموافقة	التاريخ
1.0	تم اعدادها من قبل: تم مراجعتها من قبل: لجنة الحوكمة التابعة لمصرف آشور الدولي تم قبوله من قبل: مجلس مصرف آشور الدولي للاستثمار المراجعة التالية:	٢٠١٤/٣/٢٠

1. الغرض

- 1.1 تهدف مدونة الاخلاقيات هذه (المدونة) الى توضيح التزام مصرف اشور الدولي للاستثمار (المشار اليه بـ **AIB** او **المصرف**) بأعلى معايير السلوك الاخلاقي من خلال:
 - تحديد معايير واضحة وقابلة للتحقيق وشفافة للقيم والسلوك الاخلاقي والتي نتوقع ان يتبناها موظفونا واداريونا واعضاء مجلس الادارة وحاملو الاسهم; و
 - تطوير ثقافة سلوكية مبنية على المعايير والسلوكيات، وبالتالي تشجيع سلوكيات اخلاقية ملائمة ومعاينة السلوك السيء في داخل مصرفنا.
- 1.2 نؤكد رغبتنا في التوجيه الواضح والتعزيز للسلوكيات الاخلاقية الجيدة والادارة السليمة لمبادئ الحوكمة في **AIB**، وذلك من خلال تبني واتباع وتحديث مدونة الاخلاقيات هذه بانتظام اضافة الى ميثاق الحوكمة وسياسات اخرى مشار اليها في هذه الوثيقة.
- 1.3 تتعدى مدونة الاخلاقيات هذه أطر العمل القانونية والتنظيمية المعمول بها في العراق اليوم، اذ اننا نتبنى المبادئ والممارسات البيئية والاجتماعية والادارية المعمول بها وطنياً ودولياً (ESG) وذلك تعزيزاً لثقة حاملي اسهمنا وموظفينا ومستثمرينا والرأي العام.

2. النطاق

- 2.1 نحن، الموظفون والاداريون واعضاء مجلس الادارة وحاملو الاسهم في **AIB** نفهم بأنه يتوقع منا اتباع مدونة الاخلاقيات روحاً ونصاً. سوف نحرص على ان يتم احترام المبادئ المحددة في المدونة والعمل بها داخل المصرف وتمتد لتشمل شركاء عمل **AIB** حسب مقتضيات الاحوال.
- 2.2 توفر هذه المدونة اطار عمل لتشكيل قيم **AIB** وترجمتها الى مبادئ اخلاقية توجه سلوكنا التجاري. تساعد هذه المبادئ في خلق تفاهم فيما يتعلق بالمعضلات الاخلاقية المحتملة التي قد تواجهنا خلال عملنا في المصرف وتزودنا بالمبادئ العامة التي يمكن العمل بها عند حل هكذا معضلات اخلاقية.
- 2.3 نحن ندرك ان مدونة الاخلاقيات هذه تقرأ بالاقتران مع مدونات وسياسات واخرى، من ضمنها مدونة السلوك و ميثاق الحوكمة وتوجيهات ادارة الموارد البشرية، وخصوصاً عقد تأسيس **AIB**.
- 2.4 تراجع هذه المدونة كل اربع سنوات كحد ادنى. بناءً على اي تغييرات تطرأ على البيئة التنظيمية الخارجية لـ **AIB** او تحديثات للسياسة الداخلية ا واي سبب آخر ينتج عنه اعتقاد مجلس الادارة بضرورة مراجعة وتحديث مدونة الاخلاقيات، ويجوز مراجعته وتحديثه حتى قبل مرور ثلاث سنوات.

2.5 ستُنشر هذه المدونة داخلياً وستكون متوفرة للموظفين والإداريين وأعضاء مجلس الإدارة العاملين في AIB عبر الإنترنت وخارجياً لأصحاب المصلحة المعنيين من خارج المصرف عن طريق موقع AIB الرسمي على الإنترنت.

3. قيمنا

3.1 ان قيمنا مبنية على رؤيتنا – نحن نتطلع لأن نكون رواداً في توفير خدمات مالية متميزة ومبتكرة. في سعيها للعمل على تحقيق هذه الرؤية في جميع علاقاتنا الخارجية والداخلية، فإن AIB يوضح التزامه بالمعايير التالية:

- الصدق؛
- النزاهة؛
- الانصاف؛ و
- الشفافية.

4. مبادئنا الاخلاقية

4.1 يلتزم AIB في العمل بأسس اخلاقية في جميع نواحي اعماله التجارية. ان المعايير الاخلاقية لمصرفنا مبنية وفقاً للمبادئ التالية:

- **الجودة:** تقديم خدمات عالية الجودة وملائمة لحاجات للزبائن؛
- **الابتكار:** توفير حلول ومنتجات مالية مبتكرة؛
- **تعظيم القيمة:** تحقيق نواتج قيمة لأصحاب المصلحة المعنيين؛
- **تنمية رأس المال البشري:** توفير فرص نمو وتطور للموظفين من منظور استراتيجي؛
- **الاحترام:** التقيد بأعلى مستويات النزاهة والاحترام في جميع تعاملاته داخل المصرف وخارجه ومع اصحاب المصلحة المعنيين؛
- **الاستدامة:** تحقيق المسؤولية الاجتماعية والالتزام بممارسات بيئية واجتماعية مستدامة؛ و
- **التنوع:** التأكد من تحقيق الاستفادة القصوى من الاختلافات بغض النظر عما اذا كانت تلك الاختلافات مرتبطة بالتنوع الفكري او الجغرافي او العمري او الجنسي او الخلفية الاجتماعية.

4.2 تركز المبادئ الاخلاقية لـ AIB على المحاور التالية: الموظفين والزبائن والعلاقات بشركاء العمل والحكومة والجهات التنظيمية والمجتمع والمجتمعات المحلية الاوسع نطاقاً ومتضمناً ما يلي:

- احترام دور القانون وخصوصاً القوانين والقواعد والمبادئ التوجيهية المنظمة لنا باعتبارنا مصرفاً مؤسسا في العراق ومدرج في سوق العراق للأوراق المالية؛

- ادارة الاداء المالي والتشغيلي للمصرف لتعظيم القيمة طويلة الامد لأصحاب المصلحة المعنيين؛
- ادارة العمل بنزاهة وانصاف ورفض الارتهاء والفساد وجميع الممارسات التجارية المشابهة، وعدم اعطاء هدايا ودعوات او قبولها الا اذا كانت تقع ضمن عرف العمل، اي ان تكون غير مادية وغير متكررة وكما جاء في مدونة السلوك؛
- خلق منفعة متبادلة في جميع علاقات AIB لبناء وتعزيز الثقة؛
- ابداء الاحترام للبيئة الاجتماعية والمجتمع المحلي التي يعمل فيه AIB، وللبيئة الطبيعية كذلك.

4.3 تتضمن عملية اعداد الاستراتيجية الدورية لـ AIB اهدافاً محددة يمكن قياسها لتحسين السلوك الاخلاقي ويجب الابلاغ عنها في التقرير السنوي للمصرف.

5. المعايير الاخلاقية لعلاقة AIB بأصحاب المصلحة المعنيين

أ. تضارب المصالح

5.1 قد يظهر تضارب المصالح لأضعاف حكم او موضوعية الموظفين والاداريين واعضاء مجلس الادارة العاملين في المصرف. وقد تم تطوير سياسة ملائمة وآلية افصاح لهذه الغاية (انظر لسياسة تضارب المصالح الخاصة بـ AIB).

5.2 يجب على الموظفين والاداريين واعضاء مجلس الادارة العاملين في المصرف ان يتخذوا اجراءات ملائمة للكشف عن تضارب فعلي، متصوراً كان ام محتملاً، في المصالح لغرض التعامل معها بفاعلية وطبقاً للاجراءات المنصوص عليها في سياسة تضارب المصالح.

ب. الموظفون والمستشارون والموظفون بعقود قصيرة الاجل (بمن فيهم المتدربون)

5.3 يضمن AIB عمل موظفيها بوصفهم حجر الاساس في نجاحه ويحافظ على التزامه بالتعامل مع جميع الموظفين بكرامة وثقة واحترام ولبناء علاقة طويلة الامد مبنية على قانون العمل العراقي وعلى احترام حقوق الانسان. لن يستخدم AIB عمالة الاطفال في اي من مكاتبه وفروعه المادية.

5.4 نحن نعمل تجاه تعزيز العمل الجماعي، مؤمنين بأن التنوع في الموهبة ووجهات نظر وراء تحفز الابتكار وفرص عمل ابداعية جديدة. ويجب على سياسة المصرف ان توفر وتحسن بيئة عمل صحية وسليمة وأمنة لموظفيها.

5.5 نحن اصحاب عمل مؤمنون بتكافؤ الفرص، اذ ان سياسات التوظيف والعلاوة والتعويض مبنية على اساس الجدارة ودونما تمييز. لقد تم تطوير سياسات واضحة وشفافة لتحقيق هذه الغاية وجرى وضعها موضع التنفيذ من قبل ادارة الموارد البشرية (HR) ويجب توفيرها لجميع اعضاء طاقم العمل عند التوظيف وبناءً على الطلب.

- 5.6 لن يتم التسامح مع أي نوع من أنواع التمييز أو المضايقة في مكان العمل ويتم التحقيق على النحو الواجب مع السلوك المخالف ويتم التعامل معه عن طريق مكتب الأخلاقيات المخصص ومدير الموارد البشرية أو كلاهما. يجب تقديم المعلومات المحدثة عن وقوع هذه الحوادث وحلولها إلى لجنة الحوكمة التابعة لمجلس الإدارة.
- 5.7 يعترف بمكانة موظفينا ونتم مكافأتهم عن أدائهم في العمل بناءً على أهداف الأداء والملاحظات والتقييمات البناءة المستمرة في الاجتماعات المباشرة. تقدم الجوائز على مستوى الفرق والمستوى الفردي. يمتلك AIB برامج تدريب متوفرة لجميع الموظفين، والتي تشجع الأفراد على رسم خطط تنمية خاصة بهم وتوفير التوجيه والإرشاد والتدريب الرسمي على تحسين المهارات.
- 5.8 قد ينخرط أحد أعضاء طاقم العمل أو فريق الإدارة أو مجلس الإدارة في نشاطات خارجية (مدفوعة أو غير مدفوعة) غير متعارضة مع أهداف عمل AIB ومصالحه أو مع اختصاصات الفرد، وبعد استشارة رئيس دائرة الشؤون القانونية أو مدير إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى المشرف والمدير التنفيذي للشخص المعني. ومع ذلك، لا يجوز لأرباب العمل أن يعملوا كأعضاء مجلس إدارة في مصرف آخر.
- 5.9 يجوز لفرد أن يحضر حدث لصالح AIB، في حال دعوته لألقاء كلمة في منتدى أو حدث، بعد استشارة المدير المباشر ومدير إدارة الموارد البشرية أو كلاهما. يجب الإعلان عن أي مكافآت شرفية يتلقاها الفرد مشاركة مماثلة وأن تعاد إلى المصرف خلال 7 أيام من استلامها.
- 5.10 يجوز قبول الهدايا غير المرغوب بها بالنيابة عن AIB عندما يكون رفضها غير مقبول اجتماعياً. ينبغي إعلان إدارة الموارد البشرية عند استلام هدية تزيد قيمتها عن 50 دولاراً أمريكياً وتسليمها على الفور. يجب على المستلم التأكد من أن الهدية المستلمة ليست بقصد الرشوة لأسداء منفعة. يجب التأكد من أن الهدية لا تمثل خرقاً لأي قوانين نافذة أو تسبب تضارباً حقيقياً متصوراً في المصالح أو خطراً لسمعة المصرف.
- 5.11 يعاقب المصرف الاستخدام غير القانوني للمعلومات السرية والداخلية من قبل المسؤولين والموظفين وقد طورت إجراءً مفصلاً للتعامل بفاعلية مع هذه المسألة (انظر سياسة استخدام المعلومات لـ AIB).
- 5.12 لا تحد هذه المبادئ من حق المصرف في فرض الانضباط أو أقالة العاملين وفقاً لسياسة الموارد البشرية والتشريعات العراقية.

ت. الزبائن

5.13 ان رضا العملاء هو اسمى غاياتنا. نسعى الى توفير منتجات مالية مبتكرة وهادفة و خدمة عالية الجودة بهدف تحديد علاقتنا بزبائننا الحاليين والمحتملين على اساس قيمنا الاساسية المتمثلة بالنزاهة والجودة والثقة في بيئة متمركزة حول خدمة العميل. نسعى لأداء ألتزاماتنا وعودنا لزبائننا كل مرة.

ث. شركاء العمل

5.14 نؤمن بأن علاقة طويلة الاجل مع شركاء عملنا (اي المجهزون والمقاولون والمصارف المراسلة الخ) مبنية على الاحترام والثقة والصدق والانصاف هي حيوية في نجاحها.

5.15 سوف نبذل أقصى جهودنا للتعاون مع شركاء عملنا على اساس التفاهم المشترك والالتزام بمبادئنا الاخلاقية.

5.16 سيحترم مصرفنا قدسيو العقود وعلاقات العمل.

- ينبغي اجراء المفاوضات التعاقدية على اساس المنفعة المتبادلة.
- تبنى علاقات العمل على معايير اداء عالية، ويكون التسليم العمل في موعده المناسب وبطريقة نوعية.
- سيسعى AIB، في حال وقوع خلاف تجاري، الى التفاوض والتفاهم بنية طيبة لغرض التوصل الى حل ودي.

ج. الحكومة

5.17 سيدفع AIB جميع الضرائب المستحقة كاملة وفي موعدها المناسب. كما يتقيد المصرف بالانظمة المحلية، ومن ضمنها المدونات الطوعية والتعاليم التي يمكن ان يحددها المصرف المركزي والسلطات التنظيمية الاخرى مثل سوق العراق للاوراق المالية او هيئة الاوراق المالية والبورصة، حيث يجب اتباعها بالروح والنص.

5.18 استحصل AIB قانونياً على جميع الرخص المطلوبة لتوفير خدمات مصرفية في العراق.

5.19 يسعى AIB الى ادامة العلاقات الجيدة مع الجهات الحكومية على اساس الاستقلالية. لا يجوز القيام بأي محاولات للتأثير بشكل غير لائق على قرارات الحكومة، ولن يقوم المصرف بتقديم او دفع او طلب او قبول الرشاوى بأي شكل من الاشكال، سواء أكانت رشوة مباشرة او غير مباشرة، في جميع تعاملاتها مع الحكومة او الجهات الادارية او القضائية. كما ينبغي وضع اجراءات شفافة تختص بالمعاملات التي تجري بين المصرف واي وكالة او مسؤول حكومي، او في تعاملات مع شركة مملوكة او تتم ادارتها من قبل وكالة او مسؤول حكومي، تحقيقاً لهذا الغاية.

5.20 لن يقدم AIB تبرعات سياسية سواء أكانت نقدية او عينية.

6. مكافحة غسيل الاموال

- 6.1 غسيل الاموال هي عملية تخفى من خلالها الاموال الناتجة عن أنشطة غير مشروعة، حيث يكون من المستحيل معرفة مصادر تلك الاموال ومالكها المستفيد، او يجري تغيير طابع تلك الاموال لكي تبدو قانونية.
- 6.2 يمثل AIB امتثالاً تاماً لجميع التعاليم المتعلقة بمكافحة غسيل الاموال وتمويل اي أنشطة غير قانونية ومكافحة الارهاب ومصادر دعمه.
- 6.3 اما فيما يتعلق بأنشطة مكافحة غسيل الاموال، فقد أنشأت وحدة في مصرفنا لمكافحة غسيل الاموال وتمويل الارهاب من خلال ما يلي:
- تطوير سياسة مكافحة غسيل الاموال وتمويل الارهاب والموافقة عليها من قبل مجلس الادارة طبقاً لقانون مكافحة غسيل الاموال رقم (39) لسنة 2015 والانظمة ذات الصلة وتنفيذها التواصل مع عدة شركات للحصول على نظام آلي يقوم بتفحص معاملات الزبائن اليومية وتصنف الزبائن بناءً على مستوى الخطورة.
 - تدقيق عملاء المصرف عبر انظمة القوائم السوداء بشكل آلي ودوري.
 - تدقيق العملاء ذو الخطورة العالية بشكل دوري.
 - تدقيق موظفي المصرف بشكل متواصل، كل حسب اختصاصه، وزيادة وعيهم من خلال دورات تدريبية داخلية وخارجية.

7. البيئة والمجتمع (E&S)

- 7.1 يرى AIB نفسه كجزء لا يتجزأ من المجتمع الذي يعمل فيه ويلتزم بأقامة علاقة مبنية على الاحترام والثقة والصنق والإنصاف. نحن ملتزمون بدعم التنمية الاقتصادية والاجاماعية المستدامة.
- 7.2 يولي AIB الحفاظ على البيئة اهمية قصوى ، ويصح ذلك بالخصوص على العراق. ولذلك، نسعى جاهدين الى التقليل من انشطتنا التي قد تخل بالبيئة عن طريق الحد من النفايات وترشيد استهلاك الطاقة. ستنفذ جميع انشطتنا وعملياتنا طبقاً لأعلى معايير العناية وبالتوافق مع المبادئ المعترف بها عالمياً.
- 7.3 يفي مصرفنا بمسؤوليته الاجتماعية من خلال دعم المجتمع المحلي تماشياً مع نهجه الثابت المبني على سياسة المصرف والقيم المتبناة بمواصلة دعم ورعاية الفئات السكانية الاكثر ضعفاً، اضافة الى دعمه للأنشطة الثقافية.

- 7.4 تمثل المنظمات غير الحكومية (NGOS) عنصراً أساسياً في أي مجتمع، ويسعى مصرفنا إلى بناء علاقات بناءة مع هذه المنظمات لبناء مجتمع وبيئة أفضل – على نحو مستدام اقتصادياً.
- 7.5 نلتزم بإشراك ودراسة الاحتياجات التنموية المحددة للمجتمعات التي نعمل فيها، من خلال عملية حوار منتظم ومفتوح.

8. التنفيذ

- 8.1 تضمن العديد من قرارات العمل معضلات أخلاقية وتتطلب أحكاماً معقدة لاتخاذ القرار الصحيح. في حالات عدم اليقين، يتوقع من جميع المديرين والموظفين وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمين أن يتصرفوا بمسؤولية ويثيروا المعضلة الأخلاقية مع المشرفين عليهم، أو رئيس الموارد البشرية، أو الرئيس التنفيذي أو رئيس مجلس الإدارة حسب الاقتضاء.
- 8.2 يحق لجميع الموظفين تقديم تقارير سرية مباشرة إلى الموظف المعين الذي سيقدر بدوره ما إذا كان سيتم إبلاغ الأمر إلى لجنة التدقيق للتوصية باتخاذ الإجراء المناسب ضد أي مدير أو موظف يتصرف بطريقة تتعارض مع قواعد الأخلاقيات هذه.

9. برامج التدريب

- 9.1 يقدم AIB دورة تدريبية تمهيدية في مجال الأخلاقيات أثناء تحضير جميع المديرين والموظفين الجدد وتوظيفهم. تقدم هذه الدورة أمثلة عملية لمدونة قواعد السلوك هذه.
- 9.2 تُقدم دورات تدريبية دورية ومتخصصة لموظفينا، وكذلك لأصحاب المصلحة الآخرين مثل المجهزين والشركاء التجاريين الآخرين كجزء من برنامج التعليم المهني المستمر لدينا.

موظف الأخلاقيات المعين هو منصب منفصل ومستقل في معظم المنظمات الكبيرة. ومع ذلك، ليس من الضروري أن تكون وظيفة بدوام كامل في بادئ الأمر بالنسبة لـ AIB. يجوز للرئيس التنفيذي / المدير المفوض، بعد المناقشة مع لجنة الحوكمة، تعيين مدير الامتثال / مدير دائرة التدقيق / أو مسؤول تنفيذي آخر في AIB للعمل كمسؤول أخلاقيات للمصرف. سيساعد الشخص في هذا المنصب على مواءمة الممارسات في مكان العمل مع الأخلاقيات والقيم المعلنة من AIB ومساعدة الأفراد، مع الحفاظ على السرية الكاملة والاستقلالية، للحفاظ على هذه المعايير الأخلاقية.

مسؤوليتكم

تتوقع AIB من موظفيها وأعضاء مجلس الإدارة قراءة وفهم واتباع نص وروح هذا القانون. قد يؤدي الانتهاك الجسيم للمبادئ التي تم تبنيها بموجب هذا القانون إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء العمل.

توفر هذه المدونة مبادئ عامة حول الأخلاق والسلوكيات المتوقعة. قد تختلف التفاصيل حول المسار الدقيق للعمل من حالة إلى أخرى. قدمت مدونة قواعد السلوك في AIB تفاصيلاً دقيقة للغاية فيما يتعلق بتنفيذ مدونة الأخلاقيات هذه. إذا كان لديك أي أسئلة أو مخاوف بشأن مسار العمل المحتمل، يجب عليك مراجعة السياسة ذات الصلة أو التعبير عن مخاوفك إلى المشرف أو العضو المعني في فريق الإدارة. في حال كان لدى أحد موظفي AIB أو الإدارة التنفيذية أو مجلس الإدارة معلومات أو مخاوف بشأن انتهاكات محتملة للقوانين أو القواعد أو الأنظمة أو السياسات، سواء كانت داخلية في AIB أو خارجية وفقاً للتكليف الصادر من المصرف المركزي العراقي أو من هيئة وطنية أو دولية أخرى، فينبغي إعلام المشرف أو مدير الامتثال أو مدير دائرة الموارد البشرية أو المدير المفوض أو رئيس مجلس الإدارة فوراً وحسب الاقتضاء، دونما تأخير.

لا تنشئ المدونة عقداً ولا تغير شروط وأحكام توظيف الموظف مع AIB. وقد يتم تغييرها في أي وقت، دون سابق إنذار، بواسطة AIB عند موافقة مجلس AIB، ولكن سيبدل كل جهد ممكن لإبلاغ الموظفين عن أي تغييرات تطرأ عليها في أقرب وقت ممكن.

الملحق 1

السياسات والقواعد المشار إليها في مدونة أخلاقيات AIB.

1. مدونة أخلاقيات AIB
2. سياسة تضارب المصالح لـ AIB
3. سياسة استخدام المعلومات لـ AIB

تم مراجعتها والموافقة عليها من قبل أعضاء مجلس إدارة مصرف آشور الدولي للاستثمار :



السيد نور نوري عايد الحنظل المحترم / رئيس مجلس الإدارة

السيد د. صفوان قصي عبدالحليم المحترم / نائب رئيس مجلس الإدارة

السيد د. وضاح آل طه المحترم / عضو مجلس إدارة

السيدة علياء عامر مجيد المحترمة / عضو مجلس إدارة / المدير المفوض

السيدة د. سلوان حافظ حميد المحترمة / عضو مجلس إدارة

السيد د. بكر ابراهيم محمود المحترم / عضو مجلس إدارة

السيد د. طارق علي جاسم المحترم / عضو مجلس إدارة