

بنك تنمية المدن والقرى - إدارة الأخلاق

مقدمة

تعكس الممارسات، سواء كانت أخلاقية أو غير أخلاقية. المعتقدات والقيم والمواقف والأنماط السلوكية التي تشكل ثقافة التشغيل. بينما يؤدي المديرون على جميع المستويات دورًا مهمًا في خلق ثقافة وبيئة أخلاقية. فإن القيادة لها دور حاسم يشمل تطوير وتأسيس الأنظمة والممارسات التي تسهل ممارسة السلوك الأخلاقي عبر المؤسسة.

لا تتطوي الممارسات غير الأخلاقية على مخاطر مسؤولية المؤسسة و / أو المسؤولية الشخصية فحسب. بل والأهم من ذلك أنها تضر بسمعة المؤسسة ومصداقيتها مما يؤدي إلى تأثير سلبي طويل المدى على المؤسسة. بالنسبة لمؤسسة مثل بنك تنمية المدن والقرى. فإن أحد المجالات الرئيسية للتأثير يمكن أن يتمثل في فقدان الثقة من جانب بعض وكالات التمويل وكذلك الهيئات المقترضة. إلى جانب ذلك التأثير على معنويات الموظفين.

يتمثل الهدف الرئيسي لإدارة الأخلاقيات في تحديد القيم الإرشادية للمؤسسة وإعطاء الحياة لها. وخلق بيئة تدعم السلوك السليم أخلاقياً. وغرس الشعور بالمسؤولية المشتركة والمساءلة بين الموظفين.

في حين أن السياسات والإجراءات والممارسات لضمان السلوك الأخلاقي تختلف من مؤسسة إلى أخرى، تسعى جميعها لتحديد القيم التوجيهية للمؤسسات وتطلعاتها وأنماط التفكير والسلوك. الهدف الأساسي هو منع الهفوات والأخطاء الأخلاقية الضارة مع الاستفادة من الدافع الإنساني القوي للسلوك

القائم على القيم. ولا يعتبر الإطار الأخلاقي قيودًا تعيقًا داخل المؤسسة. ولكنه الروح الحاكمة لمؤسسة ناجحة.

سياسة بنك تنمية المدن والقرى

تلتزم إدارة بنك تنمية المدن والقرى باتخاذ الخطوات المناسبة لضمان التزام جميع الموظفين وأصحاب العلاقة الرئيسيين بوضع القواعد الأخلاقية واتباع القواعد الأخرى التي تعكس مستوى عالٍ من السلوك الأخلاقي. لتحقيق هذا الهدف. تلتزم إدارة بنك تنمية المدن والقرى بما يلي:

- ١- ترسيخ ومراقبة السلوك الأخلاقي للحصول على مجموعة مشتركة من القيم والمبادئ التوجيهية الراسخة بعمق في جميع أنحاء البنك.
 - ٢- تعيين لجنة رفيعة المستوى أو شخص (يقرره البنك) للإشراف على هذه الوظيفة في المؤسسة. ومن أحد الخيارات هو إسناد هذه المهمة إلى لجنة التدقيق. وهو ما تقوم به العديد من المؤسسات.
 - ٣- إبلاغ معايير البنك وإجراءاته وتطلعاته والالتزامات الاجتماعية والقوانين ذات الصلة من خلال تدريب جميع الموظفين وأصحاب العلاقة الرئيسيين و / أو أشكال الاتصال الأخرى بشكل فعال ومنتظم.
 - ٤- اتخاذ خطوات لضمان الامتثال من خلال عمليات التدقيق وعمليات المراقبة وأنظمة شؤون الموظفين للإبلاغ عن سوء السلوك الغير الأخلاقي أو غيره من السلوكيات دون خوف من العقاب.
 - ٥- التطبيق المستمر للمعايير والاستجابة السريعة عند اكتشاف أي سلوك غير أخلاقي من خلال الإجراءات التأديبية المناسبة.
 - ٦- اتخاذ خطوات لمنع حدوث سلوكيات مماثلة في المستقبل.
 - ٧- مراجعة مستويات وإجراءات الامتثال بانتظام وإجراء التحسينات اللازمة.
- في حين أن بنك تنمية المدن والقرى قد وضع هيكلًا لفرض السلوك الأخلاقي مع التركيز على مثل هذا السلوك في جميع أنحاء المؤسسة. فإنه يشجع بقوة مفهوم السلوك المنظم ذاتيًا وفقًا لمجموعة من المبادئ التوجيهية.

أولاً: زيادة الوعي.

- ١- يطلب من جميع الموظفين الحاليين والجدد التوقيع على نموذج إقرار (يتم تطويره. إن لم يكن موجوداً بالفعل) على أساس دوري. يؤكد أنهم قد قرأوا مدونة السلوك والموافقة على الالتزام بأحكامها.
 ٢. التدريب على مبادئ السلوك الأخلاقي وكيفية الإخلال بذلك.
- أ. المعرفة والوعي بالحاجة إلى السلوك الأخلاقي.
- ب. مسؤولياتهم كأعضاء في فريق العمل في خلق وتعزيز الثقافة الأخلاقية.
- ج. ما يفعل وما لا يفعل في السلوك الأخلاقي على أساس معرفة وتفسير مدونة قواعد السلوك والممارسات التنظيمية والمعايير المجتمعية.
- د. ثقتهم باتباع الممارسات الأخلاقية والإبلاغ عن الممارسات / الأحداث غير الأخلاقية من خلال القنوات المخصصة / المتاحة.

الخط الساخن لأخلاقيات العمل:

يجب توفير خط ساخن خاص بالسلوك الأخلاقي (يمكن أن يكون خطأً مشتركاً للإبلاغ عن أي مشكلة بما في ذلك تلك التي يطلب فيها الموظفون حماية المبلغين عن المخالفات) حتى يتمكن الموظفون من الإبلاغ بأمان عن انتهاكات مدونة السلوك وأخلاقيات المؤسسة (من الهام للموظف امتلاك القدرة على الإبلاغ عن المشكلات بشكل سري / مجهول).

مكتب /مسؤول المساعدة:

يمكن إنشاء مكتب /أو تسمية مسؤول للمساعدة لتنفيذ ومتابعة أخلاقيات العمل. لتقديم المشورة ومساعدة الموظفين في تفسير مدونة الأخلاقيات أو عند مواجهة مشكلات أخلاقية صعبة أو عند البحث بسرية عن إجابات للمعضلات الأخلاقية.

التنازلات:

لا يجوز إجراء أي تنازل عن هذه المدونة إل (١) بموافقة اللجنة المختصة للقيام بذلك: (٢) وبدلاً من ذلك. يجب الموافقة على التنازل عن أي حكم من أحكام هذه المدونة. من قبل الفريق العامل المعني بالنقاط المرجعية لإدارة الأخلاقيات (لجنة الأخلاقيات أو مسؤول الامتثال. حسب الحالة). ومع ذلك. يجب الحصول على الموافقة على الإعفاءات كتابياً قبل اتخاذ الإجراء. كما يجب الكشف عن جميع التنازلات على الفور وإبلاغ مسؤول الامتثال لتوثيق جميع الحالات ذات العلاقة.

السياسات والإجراءات ذات الصلة:

١. إجراءات التحقيق في بنك تنمية المدن والقرى.
٢. سياسة وإجراءات التعامل مع تضارب المصالح.
٣. سياسة وإجراءات حماية المبلغين عن المخالفات.

تقرير إلى مجلس الأخلاقيات:

١. تقرير التقييم السنوي للمخاطر الأخلاقية في بنك تنمية المدن والقرى والخطوات المتخذة / المقترحة لمواجهة المخاطر. إن وجدت.

٢. بيانات عن حالات السلوك غير الأخلاقي المبلغ عنها خلال العام وموجزة للإجراءات المتخذة فيما يتعلق بكل حالة.
٣. أنشطة التدريب والتوعية التي تمت خلال العام والخطة للعام المقبل.
٤. مراجعة مدونة السلوك والتغييرات إذا لزم الأمر / تم إجراؤها.

الملحق ١ - عينة الانتهاكات (هذه ليست قائمة شاملة)

١. تدقيق المخالفات أو الانحرافات.
٢. الغش والسرقة والرشوة والممارسات الفاسدة الأخرى.
٣. تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل.
٤. الإفصاح عن معلومات سرية أو مملوكة للبنك.
٥. التمييز أو التحرش غير القانوني.
٦. القضايا البيئية أو الاجتماعية الهامة.



بنك تنمية المدن والقرى



مملكة الأردن الهاشمية

رقم ٣٦٨٩ / ١٥ / ٥ / ٣

تاريخ ٢٠٢٠ / ١٢ / ٢٢

الموافق

رقم القرار: 2020 / 27

بنك تنمية المدن والقرى

تاريخ: 2020/12/22

قرارات مجلس الإدارة

إعتماد سياسات

انرج أدناه نص قرار مجلس الإدارة المشار إليه أعلاه راجياً تنفيذ ما يخص دائرتكم منه والتقيد بضمونه.

قرر المجلس الموافقة على اعتماد السياسات التالية الخاصة بمشروع اعتماد البنك كصندوق المناخ الأخضر في الأردن:

- 1- سياسة الإجراءات البيئية والإحترازية.
- 2- سياسة النوع الإجتماعي.
- 3- سياسة المتابعة والتقييم.
- 4- سياسة الإفصاح.
- 5- سياسة مكافحة غسل الأموال.
- 6- سياسة منع تضارب المصالح.
- 7- سياسة الإبلاغ وحماية المبلغين.

المدير العام
اسامه محمد العزام

تسليم: الشؤون المالية والإدارية لسفارة و. التطوير لسفارة قسم الامتثال

مملكة الأردن الهاشمية

تلف: (9688994) فاكس: (5668153) ص.ب. (1572) الرمز البريدي 11118 عمان - الأردن الموقع الإلكتروني: www.cvdb.gov.jo