



التقرير السنوي للنزاهة 2006-2005

مجموعة البنك الدولي

مجموعة البنك الدولي

التقرير السنوي للنزاهة

السنتان الماليتان 2006-2005



النزاهة
المؤسسية

إدارة النزاهة المؤسسية

The World Bank Group
202 458 7677
www.worldbank.org/integrity

رسالة من الرئيس

من كونها
مؤسسة
عامة

انطلاقاً

عهد إليها من قبل المجتمع الدولي بمهمة تقديم المساعدة الإنمائية، فإنه من الأهمية بمكان بالنسبة لمجموعة البنك الدولي أن تعمل بأسلوب يتصف بطابع الانفتاح وسمعة الشفافية. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة لأننا



مقبلين على زيادة الجهود التي نبذلها للعمل مع العديد من البلدان الشريكة على تدعيم سلامة نظم الإدارة العامة. ويقدم هذا التقرير وصفا للخطوات التي يتخذها البنك لمواجهة أي احتيال وفساد في مشروعاتنا. بالإضافة إلى تشجيع أعلى معايير السلوك القويم بين جهاز موظفينا وخبرائنا. ولعلها أيضاً وسيلة أخرى لتمكين مختلف أصحاب الشأن والمصلحة الحقيقية المتعاملين مع البنك من القدرة على مساءلتنا عن كل ما نفعل.

تضم مجموعة البنك الدولي بين جنباتها وثناياها العديد من الإدارات القائمة بتنسيق نظام الإدارة العامة بمفهومه الأوسع وإنجاز كافة الأعمال المتصلة بمكافحة الفساد ومناهضة استئثاره. ومنها شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية (OPCS)، وشبكة تخفيض أعداد الفقراء وإدارة الاقتصاد (PREM)، وإدارة النزاهة المؤسسية (INT)، ومعهد البنك الدولي (WBI)، والإدارة القانونية. ويركز هذا التقرير على أنشطة التحقيقات التي أجرتها والنتائج التي خلصت إليها إدارة النزاهة المؤسسية.

وتشكل التحقيقات الشاملة والمستقلة بشأن مزاعم الفساد وسوء السلوك عنصراً أساسياً وجوهرياً لوفاء البنك الدولي بما في عنقه من التزامات إنمائية. والتصدي للمخاطر التي تتهدد السمعة الحسنة فيما يتعلق بفعالية أوجه استخدام المساعدات الإنمائية. وردع أية إساءة لاستخدام أموال مشروعات البنك. ثم بلوغ غاية أكثر أهمية ألا وهي تحقيق فعالية التنمية.

وما الفساد إلا مرض عضال يبدد الموارد ويؤدي إلى تثبيط الاستثمار. وتستنتج من الفساد طبقة الموسرين المتنعمين بحبوبة العيش بينما يجلب الفساد الضنك والحرمان للفقراء المعسرين. وهناك اليوم أكثر من بليون شخص في هذا العالم يعيشون في كنف يومهم المنصرم وغدهم الرتيب على دولار أمريكي واحد للفرد في اليوم. إذ يشكل الفساد خطراً يبدد آمالهم ويحق تطلعاتهم إلى تحسين نوعية حياتهم وقدم مستقبل يحمل لهم في راحته بشائر الخير. إن الهاجس العام في نعمة القلق التي يردها الناس على مسامعي أثناء زيارتي

للبلدان النامية يعكس شعورهم بالحاجة إلى نظام الإدارة العامة المبني على العدالة والمتسم بالفعالية - وهذا يعني التصدي للآثار الناجمة عن الفساد.

وتقع على عاتق كل مؤسسة إنمائية، بما في ذلك البنك الدولي، مسؤولية حماية كل دولار إنمائي والتأكد من إنفاقه بأسلوب حكيم ومنطوق قويم قدر الإمكان. مع تحديد المعايير التي يمكن أن تكون موضع فخرنا وموئل اعتزازنا. ونحن في البنك الدولي ندرك تماماً أن مشروعاتنا يمكن أن تكون هدفاً لانقضاض ذئاب الفساد. ويوضح هذا التقرير أننا نتبع إدراكنا بالعمل مع اتخاذ ما يلزم من إجراءات.

كما أنه ينبغي علينا أيضاً التأكد من استمرار خلي جهاز موظفينا وخبرائنا بأعلى معايير السلوك القويم. فالغالبية العظمى من العاملين في مجموعة البنك الدولي هم من المتخصصين والمهنيين الذين يضربون أعلى أمثلة التفاني والإخلاص في العمل. ولكن فضائح بعض الشركات والمؤسسات في مختلف أنحاء العالم في الآونة الأخيرة أثبتت أن الأفعال التي تقتربها ولو حفنة صغيرة من الأفراد يمكنها تشويه سمعة منظمة بالكامل وتلطيخها بالعار والشنار.

ويوضح التقرير الذي بين أيدينا مدى خلي جهاز خبراء إدارة النزاهة المؤسسية بروح الالتزام والجدية في العمل خلال العامين الماضيين. ولم تكن إنجازاتهم بالأمر الممكن أو المستطاع لولا قيام لجنة المراجعة ومجلس المديرين التنفيذيين وإدارة الشؤون القانونية ولجنة العقوبات بتقديم المساندة والدعم اللازمين.

وتعرب مجموعة البنك الدولي عن عظيم امتنانها وبالغ عرفانها وتقديرها للأفراد الذين قاموا بإبلاغنا بمزاعم بشأن حالات احتيال وفساد. فساعدونا على حماية نزاهة مشروعاتنا وصيانة سلامتها. وسوف تستمر هذه المؤسسة في تعزيز البيئة التي يمكن فيها لجهاز موظفي وخبراء البنك. والمسؤولين العاملين. والمواطنين أن يتقدموا بتقارير وبلاغات بشأن مثل هذه المزاعم. كما أننا سوف نواصل التأكد من استخدام كل دولار إنمائي لصالح الفقراء.

بول وولفويتز

رئيس مجموعة البنك الدولي

الأسماء المختصرة والمختصرات المعتمدة

المساندة الإدارية وخدمات العملاء	ACS
الجمعية الأمريكية للمهندسين المدنيين	ASCE
إستراتيجية المساعدة القُطرية	CAS
نظام تسوية الخلافات (بين الموظفين)	CRS
وزارة التنمية الدولية البريطانية	DfID
الاستعراض المفصل للتنفيذ	DIR
مجموعة العمل المالي [المعنية بمكافحة غسل الأموال ومحاربة تمويل الإرهاب]	FATF
الاتحاد الدولي للمهندسين الاستشاريين	FIDIC
السنة المالية	FY
نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية	HRSVP
إدارة المراجعة الداخلية	IAD
البنك الدولي للإنشاء والتعمير	IBRD
المركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار	ICSID
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
مؤسسة مالية دولية	IFI
الفريق الدولي لتنسيق مكافحة الفساد	IGAC
فريق خبراء المنظمة الدولية للشرطة المعني بالفساد	IGEC
إدارة النزاهة المؤسسية	INT
نظام معلومات النزاهة المؤسسية	INTIS
إدارة الشؤون القانونية، التوريدات والخدمات الاستشارية	LEGPR
بنك إثمائي متعدد الأطراف	MDB
الوكالة الدولية لضمان الاستثمار	MIGA
مكتب الأخلاقيات والسلوك الوظيفي	OEBC
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
المكتب الأوربي لمكافحة الاحتيال	OLAF
شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية	OPCS
شخص بارز سياسياً	PEP
شبكة تخفيض أعداد الفقراء وإدارة الاقتصاد	PREM
الزيادة بعد إعادة النظر في نظام الرواتب	SRI
منظمة الشفافية الدولية	TI
برنامج الإفصاح الطوعي	VDP
مجموعة البنك الدولي	WBG
معهد البنك الدولي	WBI

كلمة من المديرية

يُقدم

هذا التقرير السنوي ملخصاً لنتائج التحقيقات التي أجرتها مجموعة البنك الدولي للسنتين الماليتين 2005 و 2006. وكانت الفترة قيد

المراجعة فترة انتقالية بالنسبة لكل من مجموعة البنك الدولي وإدارة النزاهة المؤسسية التابعة للبنك الدولي. ففي الأول من يونيو/حزيران عام 2005، أصبح بول وولفويزر الرئيس العاشر لمجموعة البنك الدولي. وفي أكتوبر/تشرين الأول من العام نفسه، طلب منى الرئيس وولفويزر أن أتقلد منصب المديرية بالنيابة بإدارة النزاهة المؤسسية. وبعد بضعة شهور، أي في يناير/كانون الثاني عام 2006، تم تثبيتني بصفة دائمة في منصب مديرة هذه الإدارة.

ولسيره على نفس درب سلفه جيمس د. وولفنسون التي أنشئت إدارة النزاهة المؤسسية في عهده وحت قيادته، يدرك الرئيس بول وولفويزر أهمية التصدي لأي فساد في الأنشطة التي يمولها البنك باعتبار ذلك أمراً حيوياً للرسالة العامة المنوطة بالبنك وهي التخفيف من حدة الفقر. إن لاستشراف الفساد تأثيراً مدمراً لقدرة الحكومات على أداء وظائفها بالشكل السليم؛ كما أنه يعصف بقدرة القطاع الخاص على تحقيق النمو وخلق فرص العمل. وبطرح بمواهب وطاقت الناس ويبددها فلا تتحقق القيمة المضافة لعملهم بأساليب مثمرة، ويقوض قدرة المجتمعات على الفكك وانتشال نفسها من براثن الفقر. ونظراً لأن الرئيس وولفويزر قد لمس بنفسه هذه الآثار الطاحنة عندما كان سفيراً للولايات المتحدة في اندونيسيا ولأنه ليس من سمع كمن رأى، فقد سارع وولفويزر بتجديد التزام البنك بمكافحة الفساد وتعزيز هذا الالتزام بشئى السبل.

ومنذ صدور التقرير السابق حول التحقيقات، شهدت إدارة النزاهة المؤسسية اتجاهاً مستمراً نحو حالات أكثر تشابكاً وتعقيداً تنطوي على عقود متعددة وطرق أكثر تقدماً ومكراً ودهاءً في إخفاء الأنشطة غير المشروعة. وكانت لذلك مدلولات وتبعات كبيرة من حيث موجات الطلب على مهارات إدارة النزاهة المؤسسية ووقتها ومواردها.

السنة المالية 2005

في خلال السنة المالية 2005، شهدت وحدة الشؤون الخارجية التابعة لإدارة النزاهة المؤسسية، وهي الوحدة المسؤولة عن التحقيق في مزاعم الفساد في المشروعات التي يمولها البنك، زيادة ملحوظة في عدد التحقيقات المتعلقة بالعمالة والمشروعات كثيفة الاستخدام للموارد. وعلى نفس المنوال، فإن محفظة ملفات التحقيق لدى وحدة الشؤون الداخلية التابعة لإدارة النزاهة المؤسسية، وهي الوحدة القائمة بالتحقيق في مزاعم سوء السلوك من قبل جهاز الموظفين، قد شهدت، على مدى الفترة نفسها، انخفاضاً في عدد التحقيقات بشأن الضرائب والامثال للأنظمة - وهي تحقيقات تستغرق وقتاً أقل إلى حد كبير - لكنها شهدت زيادة مصاحبة في عدد الحالات الداخلية المعقدة والكبيرة الحجم. وقد أدى ارتفاع مستوى التعقيد الذي يكتنف هذه التحقيقات إلى ضرورة فحص كم هائل من الوثائق والمستندات؛ واستجواب عدد كبير من الشهود؛

وإدارة شؤون خاصة بالمزيد من أصحاب المصلحة الحقيقية المباشرة؛ إلى جانب قضاء وقت أطول في إنجاز العمل في مراحل ما بعد إجراء التحقيقات.

السنة المالية 2006

في السنة المالية 2006، ساد اتجاه استمرار التحقيقات المتعددة الأوجه والجوانب بشأن الحالات الداخلية والخارجية على حد سواء. إلا أنه جرى في الوقت نفسه تزويد إدارة النزاهة المؤسسية بموارد إضافية مع تمكينها من أسباب القوة التي تزيد من فعاليتها أدائها للمهمة الملقة على عاتقها. بل إن الإدارة قد تلقت توجيهات من الرئيس بشأن ضرورة قيامها بتطبيق منهج استباقي قوامه المبادرة والمصارعة باتخاذ المبادرة في المجالات الآتية:

- زيادة استخدام مبادرات على درجة عالية من التطور والرقى التقني مثل مبادرات الاستعراض المفصل للتنفيذ (DIRs) التي يمكنها تحديد قابلية تعرض المشروعات أو حوافظ المشاريع للاحتيال والفساد. وذلك عن طريق أساليب مختلطة من تحليل البيانات، ومراجعة الوثائق والمستندات، والتثبت من صحتها ميدانياً. وقد أثبتت مبادرات الاستعراض المفصل للتنفيذ فعاليتها وكفاءتها الفائقة في الكشف في الفترة الماضية عن المؤشرات التي تقضي بوجوب رفع "علامات خذيرية" في وجه الأخطاء والتحالفات المقررة؛
- زيادة تكرار وتيرة ممارسة البنك الدولي لحقه في مراجعة وتدقيق دفاتر حسابات وسجلات الممولين والاستشاريين لتحديد قضايا الاحتيال والفساد؛

- تدشين برنامج الإفصاح الطوعي (VDP) لدى مجموعة البنك الدولي. وبوجب هذا البرنامج، الذي وافق مجلس المديرين التنفيذيين للبنك على عناصره التشغيلية النهائية في أول أغسطس/آب عام 2006، فإن الشركات - التي تضع نهاية لممارسات سوء السلوك وتقوم بالإفصاح طوعاً عن كل المعلومات المتعلقة بضلوعها في أعمال الاحتيال والفساد في أية أنشطة يمولها البنك - يمكنها تلقي ضمانات بالحفاظ على سرية ما تقدمت به من معلومات مع تجنبها التعرض لعقوبات المنع والحرمان لسوء سلوكها في الماضي؛

- تقديم المزيد من المشورة والنصح والإرشاد لتخفيف آثار المخاطر "في مراحل التنفيذ الأولى" وعمل توصيات بشأن عمليات الإقراض المستقبلية التي توشك الإدارات المختصة على رفع تقارير بشأنها إلى مجلس المديرين التنفيذيين.

وقد اقتضى الكثير من هذه الجهود أن تكون إدارة النزاهة المؤسسية على صلة عمل وثيقة بموظفي شبكة العمليات وخبرائها. وكان هذا التعاون موضع ترحيب بالغ من قبل إدارة النزاهة المؤسسية وشبكة العمليات، حيث تجلّى ذلك، على سبيل المثال، في الزيادة الهائلة في الطلب على إسداء المشورة فيما يتعلق بتقوية التدابير التحوطية لمكافحة الفساد في المشروعات. كما بدأت إدارة النزاهة المؤسسية أيضاً في عقد اجتماعات شهرية مع فرق إدارات مناطق عمل البنك لاستعراض

أحدث التطورات والمستجدات المتعلقة بالتحقيقات ومناقشة الكيفية التي يمكن من خلالها أن تؤدي أعمال الإدارة إلى مساندة حوارات السياسات الجارية، وقرارات التوريدات، وتعزيز العلاقات مع البلدان المتعاملة مع البنك، ودعم عمليات تقييم المخاطر.

خاتمة

أود أن أتقدم بجزيل الشكر إلى إدارة وجهاز موظفي إدارة النزاهة المؤسسية، فإخلاصهم وتفانيهم في العمل، وخبراتهم، وشجاعتهم، ومشاعرهم لا يمكن قياسها مطلقاً بالأرقام الواردة في هذا التقرير. وتود الإدارة أن تعرب عن تقديرها العميق وشكرها الجزيل لزملائنا في الإدارة القانونية بالبنك الدولي على علاقة الدعم والمساندة التي تطورت فيما بين مجموعتنا على مدار العام الماضي. كما تعرب الإدارة عن امتنانها العظيم للتعاون والمساندة من قبل زملائنا الآخرين في البنك، وخاصة فرق إدارات مناطق عمل البنك وهيئة مكتب الرئيس.

وأسترجع على سبيل التذكير ما قاله الرئيس وولفويزر عنا جميعاً نحن معشر العاملين على مساعدة شعوب البلدان النامية وعن مسؤوليتنا عن وضع المعايير التي يمكن أن ننتج بها فخراً وتشرّب أعناقنا اعتزازاً، مع التزامنا الحرس والعناية والتأكد من توفير الحماية وضمان السلامة عند إنفاق كل دولار إثماني بقدر المستطاع من الحكمة المنشودة والتصرفات الحسنة المحمودة. لقد كان جيمس وولفنسون، الرئيس السابق لمجموعة البنك الدولي، أول من تحدث في عام 1996، طيلة نصف الفترة التي يغطيها هذا التقرير تقريباً، مسترعياً الانتباه ولافناً الأنظار إلى "سرطان الفساد"، ومنذ ذلك الحين، دأب البنك وكثير من بلدانه الشريكة - وأسرة مجتمع التنمية بقضها وقضيتها - على تحقيق وثبات هائلة في مسيرة محاربة الفساد على الصعيد العالمي. وفي معرض تحركه إلى الأمام مقبلاً غير مدبر، يواصل البنك الدولي البناء في وقتنا الحاضر على اللبنة الراسخة لهذا الأساس القوي، متسلحاً بفهمه العميق للسبل التي يتمكن من خلالها ضعف نظام الإدارة العامة واستئثار الفساد من تقويض رسالة البنك الدولي الجهورية وهي تخفيض أعداد الفقراء.

لقد جعل الرئيس وولفويزر موقفه واضحاً وضوح الشمس الساطعة. فسوف يستمر البنك شوطاً بعد شوط على هذا المسار قائماً بتطبيق نهج عدم التسامح أو التهاون أو التفريط من قريب أو بعيد بشأن الاحتيال والفساد وملزماً نفسه بإتباع قاعدة "المعيار الذهبي". ويجب أن يستمر البنك الدولي وإدارة النزاهة المؤسسية في فعل كل ما في وسعهما للتأكد من أن أموال المساهمين المؤمنة عليها مؤسستنا يجري استخدامها في الأغراض المحددة والغايات المرومة.

سوزان ريتش فولسوم

مستشارة الرئيس

ومديرة إدارة النزاهة المؤسسية

استعراض القضايا التي تم الفصل فيها

قامت إدارة النزاهة المؤسسية أيضاً في السنة المالية 2006، بالإضافة إلى هذه المحافظة الزاخرة بالتحديات، بإجراء استعراض لكافة القضايا الخارجية التي تم الفصل فيها على مدى السنة السابقة عن طريق نظام الفرز والتصنيف (Triage System).¹

وقد أدى نظام الفرز والتصنيف إلى تمكين إدارة النزاهة المؤسسية من استكمال النظر والبت في 293 حالة خارجية في السنة المالية 2005. وتم من جملة هذه الحالات الفصل في 131 حالة وتصنيفها إلى "منخفضة الأولوية/ لا يلزم اتخاذ أي إجراء" أو "إحالة". ولإحاطة جهاز إدارة البنك العليا بشأن منهجية تصنيف الحالات إلى "منخفضة الأولوية/ لا يلزم اتخاذ أي إجراء" و "إحالة"، قامت إدارة النزاهة المؤسسية باستعراض 133 حالة² تم استكمال نظرها في السنة المالية 2005 مع إعطائها تلك التصنيفات. والواقع أن هذه الممارسة الواجبة لالتزام جانب الحيطه والحذر، والتي أدت إلى تعطيل صدور تقرير السنة المالية 2005، قد كشفت حقيقة ما يلي:

■ أوضح التقييم المبدي في عملية الاستعراض أن 88 حالة، مثلت 66 في المائة من إجمالي الحالات المصنفة كحالات "منخفضة الأولوية/ ولا يلزم اتخاذ أي إجراء" والتي تم استكمال نظرها في السنة المالية 2005، كانت حالات جرى إقفال باب النظر فيها دون توفر كل المستندات الداعية لذلك أو أنها حالات تستحق إعادة إمعان النظر فيها.

■ وبعد تلقي مستندات ووثائق إضافية، قرر الاستعراض أنه تم إقفال باب النظر في 125 حالة في السنة المالية 2005 على أساس مبررات كافية. إلا أنه تم إجراء استعراض مستفيض للحالات الست المتبقية في السنة المالية 2005 واتضح أنه تم إقفال باب النظر فيها بلا مبررات كافية:

■ قامت إدارة النزاهة المؤسسية، في السياق الإضافي لهذه الممارسة، بإجراء فحص دقيق لكل واحدة من 133 حالة تم تصنيفها سابقاً إلى "منخفضة الأولوية/ لا يلزم اتخاذ أي إجراء" من أجل مساعدة الإدارة على تحسين تعريف المنهجية التي استخدمتها في تصنيف تلك الحالات.

وقد تم في ضوء نتائج هذا الاستعراض وضع حدود واضحة وتنفيذها بشأن الإقفال الملائم للنظر في الحالات. ومن شأن هذه الحدود - التي تشكل عنصراً حيوياً في تلقي هذه الحالات وتصنيفها - أن تؤدي

1 قامت إدارة النزاهة المؤسسية بتنفيذ نظام الفرز والتصنيف بشأن الحالات الخارجية في عام 2004 لمعالجة الزيادة في تراكم المزايم التي تلقتها الإدارة ولم يتم إنجاز أي عمل بشأنها. فقد كانت سياسة البنك تقضي قبل العمل بنظام الفرز والتصنيف، بإحالة جميع المزايم إلى إدارة النزاهة المؤسسية للتحقيق فيها. إلا أن نظام الفرز والتصنيف أدى إلى تمكين الإدارة من تصنيف القضايا إلى قضايا منخفضة، ومتوسطة، ومرتفعة الأولوية. علاوة على خييد أولويات توزيع الموارد اللازمة لإجراء التحقيقات.

2 يزيد الرقم 133 بمقدار حالتين على العدد الحقيقي للحالات التي تم الفصل فيها وإعطائها هذه المراتبة التصنيفية في السنة المالية 2005. فقد تمت بعد الاستعراض إعادة تصنيف حالة واحدة وتغييرها من "منخفضة الأولوية" إلى "مرتفعة الأولوية". كما تم تغيير تصنيف استكمال نظرها من "تصنيفات أخرى" إلى "عدم ثبوت الأدلة"، بينما تم شطب الدعوى الأخرى من قاعدة البيانات على أساس أنه تم إدراجها عن طريق الخطأ.

تسعى

مجموعة البنك الدولي، في معرض مواصلة السير على درب النهوض بالتنمية وتخفيض أعداد الفقراء، إلى التأكد من استخدام أموالها والأموال التي هي مؤتمنة عليها في الأغراض والأهداف المخصصة لها. ويقوم البنك أيضا، في سياق الإضافة والتكملة لسياسات التوريدات ومسؤولياته الإشرافية، بالتأكد من وجود الآليات اللازمة لرصد أعمال الاحتيال والفساد وتقليل نشوئها إلى أدنى حد ممكن، وتقديم الاستجابة السريعة والفعالة لدى حدوثها. ويعطي ذلك تفسيرا لسبب أن أعمال وحدة التحقيقات تشكل جزءا من الرسالة الأساسية الملقاة على عاتق البنك الدولي.

ومن واقع كونها مؤسسةً متعددة الجنسيات، تلتزم مجموعة البنك الدولي بتعزيز خلو بيئة العمل من أعمال التحرش والمضايقات، والتميز، وكافة الأشكال الأخرى من سوء السلوك. وعلى الرغم من إمكانية حل أو تسوية كافة المطالبات في مكان العمل عن طريق الموظفين، أو مديريهم، أو بموجب نظام تسوية الخلافات بين الموظفين في البنك، إلا أن هناك مواقف يتسم فيها الإخلال بقواعد وأصول السلوك القويم بدرجة من الخطورة التي تستدعي إجراء تحقيق رسمي بشأنها. وبالمثل، يتحمل البنك المسؤولية الائتمانية للتحقيق في أية مزاعم حول قيام موظفين باستخدام موارد البنك بصورة غير لائقة وغير سليمة أو استخدام مناصبهم ونفوذهم لتحقيق مكاسب مالية شخصية. ومن المهم على أية حال أن ننوه بأن عدد المزاعم الخطيرة التي تمس موظفي البنك تمثل أقل من 1 في المائة من إجمالي عدد العاملين بالمؤسسة.

دور إدارة النزاهة المؤسسية

قامت إدارة النزاهة المؤسسية، التابعة لمجموعة البنك الدولي، باستعراض أو التحقيق، منذ إنشائها، في أكثر من 2400 حالة متعلقة بسوء السلوك الوظيفي (الحالات الداخلية) وأنشطة يمولها البنك (الحالات الخارجية). ونتيجة لهذه التحقيقات، قام البنك بفرض عقوبات على أكثر من 330 من الشركات والأفراد لاقتراف أعمال احتيال وفساد في أنشطة يمولها البنك؛ ويتم نشر هذه العقوبات على موقع البنك الدولي على شبكة الانترنت والإعلان للجمهور عن العقوبات التي تم فرضها. ويتم إحالة نتائج التحقيق في سوء سلوك موظفين إلى نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية لاتخاذ ما يلزم من إجراءات. كما تقوم الإدارة أيضا، عند اقتضاء الضرورة، بإحالة نتائج تحقيقاتها إلى سلطات الادعاء في البلدان الأعضاء المعنية لاتخاذ المزيد من الإجراءات اللازمة.

ويتمثل الهدف الرئيسي لإدارة النزاهة المؤسسية في إجراء تحقيقات بشأن مزاعم الاحتيال والفساد في الأنشطة التي يمولها البنك ومزاعم سوء السلوك من قبل الموظفين بما في

ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الاحتيال والفساد، إلا أن البنك يعمل الآن على تحقيق توازن أكثر فعالية بين المناهج التفاعلية والوقائية، وتتضمن مهمة إدارة النزاهة المؤسسية، لهذا السبب، التعاون الوثيق مع الآخرين في مجموعة البنك الدولي من أجل:

■ الحد من مخاطر الاحتيال والفساد في المشروعات التي يقوم بمساندتها البنك عن طريق توليفة من التحقيقات والعقوبات استجابة للمزاعم بالإضافة إلى تنفيذ استعراضات استباقية وتبادل الدروس المستفادة مع موظفي وخبراء شبكة العمليات؛

■ تشجيع التحلي بأعلى معايير الأمانة والاستقامة الشخصية ومكارم الأخلاق في جميع أنحاء البنك من خلال مزيج من التحقيقات في مزاعم سوء السلوك الوظيفي (مع الإحالة إلى إدارة خدمات الموارد البشرية لاتخاذ ما يلزم من إجراءات) وبرامج التوعية التي تتضمن الدروس المستفادة.

أنشطة إدارة النزاهة المؤسسية في السنتين الماليتين 2005 و 2006

يخلص هذا التقرير إلى أن إدارة النزاهة المؤسسية قامت، خلال السنتين الماليتين 2005 و 2006، بما يلي:

■ استكمال التحقيقات في 293 حالة في السنة المالية 2005، بما في ذلك 104 حالات خارجية جديدة مرتفعة الأولوية؛ واستكمال التحقيقات في 148 حالة في السنة المالية 2006، بما في ذلك 51 حالة خارجية مرتفعة الأولوية؛

■ استكمال تحقيقات أدت إلى فرض عقوبات على 337 من الشركات والأفراد لارتكاب أعمال الاحتيال والفساد في مشروعات يمولها البنك (بما في ذلك كل من عقوبة المنع والحرمان وتوجيه خطابات التقرير والتوبيخ) منذ عام 1999؛

■ استكمال تحقيقات أفضت إلى حرمان 58 شركة و 54 فردا وإصدار ستة خطابات توبيخ في السنتين الماليتين 2005 و 2006؛

■ إقامة أدلة الإثبات في 47 حالة تمس موظفين في السنة المالية 2005، ونتيجة لذلك قام نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية بإنهاء خدمة و/أو منع إعادة تعيين تسعة موظفين واتخاذ إجراءات تأديبية ضد تسعة آخرين لضلوعهم في أعمال الاحتيال والفساد؛ وإنهاء خدمة ثلاثة موظفين بسبب التحرش الجنسي؛ واتخاذ إجراءات تأديبية ضد اثنين من الموظفين لعدم وفائهم بالتزامات شخصية؛ وإجراءات تأديبية ضد أربعة آخرين لتورطهم في تضارب المصالح أو مخالفات أخرى. وامتثل الموظفون العشرون الباقيون لالتزاماتهم القانونية عقب التحقيقات التي أجرتها إدارة النزاهة المؤسسية؛

■ إقامة أدلة الإثبات في 30 حالة تمس 31 موظفا في السنة المالية 2006، ونتيجة لذلك قام نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية بإنهاء خدمة وأو منع إعادة تعيين 13 موظفا واتخاذ إجراءات تأديبية ضد اثنين آخرين لضلوعهما في أعمال الاحتيال والفساد؛ وإنهاء خدمة وأو منع إعادة تعيين اثنين من الموظفين بسبب التحرش الجنسي؛ واتخاذ إجراءات تأديبية ضد ثلاثة موظفين لعدم وفائهم بالتزامات شخصية؛ وإنهاء خدمة وأو منع إعادة تعيين سبعة آخرين لتورطهم في تضارب المصالح أو مخالفات أخرى. وامثل الموظفون الأربعة الباقون لالتزاماتهم القانونية عقب التحقيقات التي أجرتها إدارة النزاهة المؤسسية؛

■ إقامة وحدة تضم أكثر من 50 موظفا واستشاريا للعمل في قضايا النزاهة والتحقيقات؛

■ إنفاق أكثر من 10 ملايين دولار أمريكي سنويا على التحقيقات وفرض العقوبات؛

■ تحويل الموارد في اتجاه الأدوات الاستباقية مثل استعراضات المشروعات في القطاعات أو البلدان المرتفعة المخاطر سعيا لتحقيق توازن أفضل بين المنهج الوقائي والمنهج التفاعلي؛

■ إتمام وضع الإرشادات والعناصر التشغيلية لبرنامج الإفصاح الطوعي - وهو برنامج رسمي لتشجيع الشركات المشاركة في تنفيذ مشروعات يمولها البنك على الإفصاح الطوعي عن أعمال الاحتيال والفساد مقابل الحفاظ على سرية ما تقدمه من معلومات واستمرارها في التمتع بالقدرة على المشاركة في تقديم العطاءات والمناقصات للوفز بالعقود؛

■ إجراء تغييرات كبيرة بشأن السياسات الأخرى المتعلقة بإصلاح العقوبات وإدارة أعباء الحالات والقضايا. بالإضافة إلى زيادة الاتصالات والتدريب. سعيا منها لزيادة نطاق الاستفادة من الدروس التي اكتسبتها إدارة النزاهة المؤسسية، وتعريف الآخرين بها كإدارة وتوعيتهم بما تقوم به من أعمال.

وتوضح هذه الإحصائيات الحجم الكبير للأعمال التي يتعين على إدارة النزاهة المؤسسية أن تنجزها بصورة مستمرة. ونظرا لإدراج المزيد من الحالات ضمن الفئات البالغة الأهمية، والمرتفعة القيمة، والشديدة التعقيد. فإن هناك زيادة في الوقت الذي تستغرقه الإدارة لتسوية هذه القضايا. إلا أنه لا ينبغي استخدام الحجم الكمي للقضايا التي يتم استكمال النظر فيها كمقياس للإنتاجية. فكل حالة - سواء داخلية أو خارجية- تتسم بطابعها الفريد من حيث مدى تشابكها وتعقيدها. ولكل حالة مجموعة من التحديات الخاصة بها قصرا وحصرًا. ويتسم هذا الأمر بصدقته من حيث عدد المستندات والوثائق التي يجب فحصها ومراجعتها أو المقابلات الواجب إجراؤها. وكذلك من حيث تأثير الحالة المنظورة وقيمتها بالنسبة للمؤسسة. وعلى الرغم من أن استكمال النظر والبت في القضايا له أهميته بلا مرأ و جدال. إلا أنه لا يجب استخدام الإحصائيات نفسها كنقطة مرجعية لقياس النجاح.

لقد ارتبطت طبيعة المزايم التي تلقاها البنك بأنشطة الإقراض خلال السنتين الماليتين 2005 و 2006 وتضمنت الاحتيال في التوريدات والتواطؤ. والعمولات والعطايا والهدايا

والمنح والعمولات الخفية، والرشوة. وإساءة استخدام أصول المشروع. والادعاء الملقق كذبا وزورا وبهتانا لتحريف بيانات المؤهلات المقدمة مع العطاءات.

والجدير بالذكر أن النتيجة العامة المستخلصة من تحقيقات الاحتيال والفساد في المشروعات التي يمولها البنك تنبئ بأن منظومة المخططات التي انتهجها الفاسدون المفسدون ابتداءا وتطبيقا من شتى الحيل وصنوف الألاعيب هي منظومة متشابهة إلى حد بعيد سواء في أفريقيا. أو آسيا. أو أوروبا. أو أمريكا اللاتينية. أو الشرق الأوسط. وهذا هو الدرس المستفاد البالغ الأهمية لأنه يمكن إدارة النزاهة المؤسسية من مساعدة شبكة العمليات على تنفيذ الضوابط الإجرائية والرقابية للحد من مخاطر مخططات الفساد الشائعة وتخفيف تأثيرها وذلك على نطاق مجموعة البنك الدولي بأكملها. وعلى الرغم من أن إدارة النزاهة المؤسسية قد اكتسبت فهما عميقا ومتناميا لطبيعة مواطن الضعف والإغواء والإغراء المنتهي بارتكاب أعمال الفساد في المشروعات التي يمولها البنك. إلا أنها لم تصل إلى اليقين القاطع بشأن معرفة مدى تواتر المشكلة ونطاقها وعمقها السحيق. ولعل ذلك يرجع جزئيا إلى أن المزايم التي تلقاها إدارة النزاهة المؤسسية ما هي إلا قطرات في محيط العالم الفسيح لأنشطة الفساد. ولأن قدرتها محدودة وتنتهي عند التحقيق بكل نشاط وفاعلية في كافة المزايم التي ترد إليها.

برنامج الإفصاح الطوعي والاستعراض المفصل للتنفيذ

سوف يتم تنفيذ مبادرتين لإدارة النزاهة المؤسسية بما لهما من عظيم الأثر في المستقبل. وهما برنامج الإفصاح الطوعي. والاستعراض المفصل للتنفيذ. ومن شأن هاتين المبادرتين أن تمكنا إدارة النزاهة المؤسسية من البدء في الحصول على صورة أكثر اكتمالا لدى تواتر أعمال الفساد ونطاقها وعمقها لأنها تؤثر على العمليات التي يمولها البنك.

وقد عكفت إدارة النزاهة المؤسسية خلال السنتين الماليتين 2005 و 2006 على تطوير برنامج الإفصاح الطوعي. الذي وافق مجلس المديرين التنفيذيين للبنك على فكرته ومفهومه في السنة المالية 2004. ويمنح هذا البرنامج الشركات المشاركة في تنفيذ عقود خاصة بمشروعات البنك فرصة التوبة بالتوقف والكف عن ممارسات اقتراف جرائم الفساد؛ والإفصاح الطوعي عن المعلومات الخاصة بسوء السلوك الخاضع لفرض عقوبات بشأنه من جانب البنك؛ وتبني برنامج الامتثال الذي يقوم بموجبه مراقب الامتثال بمهام متابعتها ومراقبتها لمدة ثلاث سنوات؛ فتتجنب بذلك التعرض للمنع والحرمان لمبادرتها بالإفصاح عما ارتكبته من سوء سلوك في الماضي. وتتمتع الشركة المعنية بعدم استباحة أسرارها وإحاطتها بالسرية والكتمان مقابل تعاونها الكامل وسبقها في اتخاذ المبادرة.

وهناك أداة تشخيصية أخرى على جانب كبير من النفع والفائدة في تحديد مواطن الضعف الإجرائية والرقابية بصفة خاصة. وهي الاستعراض المفصل للتنفيذ الذي يتم إجراؤه منذ عام

2002. وننوه بأن هذا الاستعراض المفصل الذي يتم تنفيذه عبر المكاتب القطرية مُصمّم خصيصاً لاستعراض المشروعات التي يمولها البنك دون أن تكون هناك أية مزاعم مسبقة أو أدلة أو قرائن على ارتكاب المخالفات على أرض الواقع. ويركز الاستعراض المفصل للتنفيذ على تحديد المؤشرات الدالة على حدوث أعمال الاحتيال، والتواطؤ، والفساد، في التوريدات، وعمليات الصرف، وإدارة العقود، ومراحل تنفيذ المشروع.

وفي ضوء الخبرات المكتسبة من واقع تطبيقات الاستعراض المفصل للتنفيذ، قام البنك الدولي والبلدان المعنية بتحديد إجراءات وتدابير علاجية للحد من الاحتيال والتواطؤ في المشروعات التي يمولها البنك. وقد تم تنفيذ العديد من إستراتيجيات تخفيف المخاطر، بما في ذلك اتخاذ إجراءات أكثر صرامة بشأن تنافسية العطاءات والمناقصات الوطنية، وتنقيح الحدود والمستويات الخاصة بالتوريدات، وترشيد تنظيم عضوية لجنة فتح المظاريف وتقييم العطاءات، وتوضيح المسؤولية عن اتخاذ القرارات الخاصة بالتوريدات.

خاتمة

تشكل الخسائر المالية الناجمة عن الاحتيال والفساد هاجساً كبيراً وقلقاً مزمناً يؤرق بال المؤسسة، وإن لم تكن هذه الخسائر المصدر الوحيد للهم والقلق. إذ يطلق الفساد العنان لسلسلة من ردود الأفعال التي يمكنها إلحاق أضرار بليغة بمشروعات التنمية. فالمال المستخدم في دفع العمولات والعطايا غير القانونية والرشوة لا بد أن يكون سلباً منهوباً من التمويل العام للمشروعات، وهو ما يؤدي عموماً إلى زيادة الأسعار وتدني الجودة النوعية والقصور أو التهاون في الأداء. ففي حالة ترسية العقود على مقدمي العطاءات ذوي المؤهلات المحدودة عن طريق التلاعب في العطاءات مع إبطال الحق وإحقاق الباطل وغير ذلك من الأنشطة التي تؤيد روح المنافسة، سوف يفقد مقدمو العطاءات المتمتعون بالمؤهلات العالية الثقة في النظام فيتوقفون عن المشاركة في منافسات العطاءات وينفضون كل إلى حال سبيله.

وأخيراً وليس آخراً، فإن إدراك الناس عن وعي ويقظة أن الفساد ضارب بأطنابه وجذوره العميقة سوف يؤدي إلى انهيار الثقة في المؤسسات الحكومية، مما يفضي بدوره إلى قبول الخدمات العامة والبنى التحتية ذات المعايير الرديئة - فتنشأ البيئة المحبطة الخالية من أية حوافز مشجعة على الإبلاغ عن ادعاءات الاحتيال والفساد. لا بد أن تؤخذ هذه الآثار كلها في الحسبان عند تقييم تأثير الفساد على التنمية، وتقييم مساهمة إدارة النزاهة المؤسسية في تحقيق رسالة مجموعة البنك الدولي.

المحتويات

أولاً:	مقدمة	1
ثانياً:	الهيكل التنظيمي والموظفون والموارد	5
	تنظيم إدارة النزاهة المؤسسية	5
	التوظيف والموارد بإدارة النزاهة المؤسسية	5
ثالثاً:	أنشطة التحقيقات	6
	التحقيقات	6
	إدارة أعباء الحالات	6
رابعاً:	التحقيقات في الحالات الخارجية والعقوبات	8
	التحقيقات وإدارة أعباء الحالات	8
	المحصلات والنتائج	11
	الاستعراض المفصل للتنفيذ	15
خامساً:	التحقيقات في الحالات الداخلية والعقوبات	17
	عرض عام	17
	التحقيقات وإدارة أعباء الحالات	17
	المحصلات والنتائج	20
سادساً:	تطوير السياسات، وأدوات جديد لمكافحة الفساد	23
	تطوير السياسات	23
	برنامج الإفصاح الطوعي	27
سابعاً:	الاتصالات والتوعية	28
	تعزيز الاتصالات لأغراض الردع والوقاية	28
	التوعية وإدارة المعرفة	29
ثامناً:	التحديات	31
المرفق الأول —	بيانات تاريخية	33
المرفق الثاني —	إدارة النزاهة المؤسسية: الصلاحيات والاختصاصات	34
المرفق الثالث —	أمثلة لأنواع التحقيقات التي تم إجراؤها في السنتين الماليتين 2005 و 2006	36
المرفق الرابع —	العقوبات المفروضة في السنتين الماليتين 2005 و 2006	42
المرفق الخامس —	اتجاهات عدد الحالات - السنوات المالية 1999 إلى 2006	48
المرفق السادس —	البيانات التاريخية للجنة العقوبات	49
المرفق السابع —	وحدات مجموعة البنك الدولي المسؤولة عن الرقابة الداخلية والإشراف على شبكة العمليات	51
المرفق الثامن —	عملية سير التحقيقات - مزاعم سوء السلوك الوظيفي	52
المرفق التاسع —	كيفية الإبلاغ عن مزاعم حدوث أعمال احتيال أو فساد أو سوء سلوك وظيفي	55

قائمة بالجدول والأشكال البيانية والإطارات

الجدول

- (للسنوات المالية 2004-2006 ما لم يُذكر خلاف ذلك)
- الجدول 1: مستويات التوظيف بإدارة النزاهة المؤسسية
- الجدول 2: ميزانية إدارة النزاهة المؤسسية
- الجدول 3: أعباء الحالات بإدارة النزاهة المؤسسية
- الجدول 4: معالجة عدد الحالات حسب تصنيفاتها في إدارة النزاهة المؤسسية (السنة المالية 2005 والسنة المالية 2006)
- الجدول 5: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية
- الجدول 6: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب مراتب أولويتها
- الجدول 7: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب المنطقة (السنتان الماليتان 2004 و 2005)
- الجدول 8: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب المنطقة (السنتان الماليتان 2005 و 2006)
- الجدول 9: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب نتائج التحقيق
- الجدول 10: عملية فرض العقوبات من قبل البنك
- الجدول 11: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية
- الجدول 12: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب نوع وعدد المزاعم
- الجدول 13: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية المتعلقة بمزاعم الاحتيال والفساد
- الجدول 14: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب نتائج التحقيق
- الجدول 15: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية مع ثبوت الأدلة حسب نتائج التحقيق (السنة المالية 2005)
- الجدول 16: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية مع ثبوت الأدلة حسب نتائج التحقيق (السنة المالية 2006)

الأشكال البيانية

- الشكل البياني 1: أنواع المزاعم المتلقاة (السنة المالية 2005)
- الشكل البياني 2: أنواع المزاعم المتلقاة (السنة المالية 2006)
- الشكل البياني 3: مصادر المزاعم (السنة المالية 2005)
- الشكل البياني 4: مصادر المزاعم (السنة المالية 2006)

الإطارات

- الإطار الأول: الاستعراض المفصل للتنفيذ
- الإطار الثاني: الاتصالات لأغراض الردع والوقاية
- الإطار الثالث: إنشاء شبكات شاملة لممارسات التحقيقات والاستقصاءات

أولاً: مقدمة

الغرض من هذا التقرير ونطاقه

يفطي

هذا التقرير الصادر بشأن التحقيقات التي تجريها إدارة النزاهة المؤسسية في السنة المالية 2005 (1 يوليو/تموز-2004-30 يونيو/حزيران 2005) والسنة المالية 2006 (1 يوليو/تموز-2005-30 يونيو/حزيران 2006)، وفي يوليو/تموز 2004، منح مجلس المديرين التنفيذيين تفويضاً بإعداد وثيقة عامة عن التحقيقات الداخلية والخارجية التي تجريها مجموعة البنك الدولي والعقوبات التي تفرضها. وتتألف مجموعة البنك الدولي من البنك الدولي للإنشاء والتعمير (IBRD)، والمؤسسة الدولية للتنمية (IDA)، ومؤسسة التمويل الدولية (IFC)، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار (MIGA)، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار (ICSID). وطبقاً للتعديل الذي تم إجراؤه بشأن سياسة الإفصاح عن المعلومات لدى البنك³، يصف هذا التقرير "طبيعة وحجم أنشطة وتحقيقات النزاهة المؤسسية. وسوف يحتوي التقرير من بين جملة أمور أخرى، بيانات كلية بشأن الفئات التصنيفية لأنشطة النزاهة المؤسسية، وعدد الحالات، والنتائج، بالإضافة إلى وصف عام لأهم التحقيقات والحالات ذات الدلالات والمضامين في السنة المالية السابقة. ولن يتضمن هذا التقرير أية معلومات سرية، بما في ذلك المعلومات الخاصة بالتحقيقات أو العقوبات التي يتم الإفصاح عنها".

التفويض الممنوح لإدارة النزاهة المؤسسية

تم في عام 2001 إنشاء إدارة النزاهة المؤسسية كذراع مستقل لمجموعة البنك الدولي معني بالتحقيقات، والإدارة تابعة مباشرة لرئيس البنك الدولي. وتضطلع إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء تحقيقات بشأن مزاعم الاحتيال والفساد في المشروعات التي يمولها البنك، بالإضافة إلى المزايم التي قد تنشأ حول سوء السلوك من جانب موظفي البنك، وتقوم الإدارة بإحالة ما خلصت إليه من نتائج إلى الجهات المعنية باتخاذ القرارات مثل لجنة العقوبات (بالنسبة للحالات الخارجية) ونائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية (بشأن حالات سوء السلوك الوظيفي) من أجل اتخاذ ما يلزم من إجراءات. وقد قامت لجنة العقوبات، منذ عام 1998، بإجراء استعراضات إدارية لحالات تمس أطرافاً خارجية قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء تحقيقات بشأنها. ورفعت اللجنة توصيات إلى الرئيس بفرض عقوبات على أي شخص ثبت ضلوعه في أعمال الاحتيال والفساد. وتقوم إدارة النزاهة المؤسسية، على أساس ربع سنوي، بتقديم تقرير إحاطة شفوية إلى لجنة المراجعة التابعة لمجلس المديرين التنفيذيين. حيث تناقش مع هذه اللجنة مبادئها والنتائج الرئيسية المستخلصة من واقع التحقيقات.

وجرى في خلال السنة المالية 2006 تمكين إدارة النزاهة المؤسسية من أسباب القوة للارتقاء بأعمالها في مجال رصد واستشعار وقوع أعمال الاحتيال وتعزيز المتابعة المتعلقة بمزاعم الاحتيال والفساد في المشروعات التي يمولها البنك، وخاصة في البلدان ذات المخاطر المرتفعة. وسعى منها لتحقيق توازن أفضل بين النهج التفاعلي والنهج الوقائي. عملت الإدارة على: (1) تبني منهج جديد أكثر كفاءة في إدارة أعباء الحالات؛ (2) تحسين دمج أعمال الإدارة في صلب إستراتيجيات مكافحة الفساد التي تقوم بتطبيقها الفرق المعنية بمناطق عمل البنك والعمل القطري. وبدأت إدارة النزاهة المؤسسية، بالتعاون مع الزملاء في إدارات مناطق عمل البنك، في المسارعة بتضمين "الدروس المستفادة" في مرحلة التصميم الأولي للمشروع وبرنامج مراحل تطوره. كما بدأت أيضاً في تضمين توصيات فيما تعده من تقارير خاصة بالتحقيقات.

كما استمرت إدارة النزاهة المؤسسية في إجراء عمليات الاستعراض المفصل للتنفيذ - وهو نوع من الاستعراض الائتماني - بشأن المشروعات التي يمولها البنك ويبرى أنها تنطوي على "مخاطر مرتفعة" في عدد من البلدان. ويتم إجراء هذه الاستعراضات بالتنسيق مع المكاتب القطرية وهي مصممة لاستشعار ورصد أعمال الفساد عن طريق التأكد من وجود الضوابط المالية والإشرافية السليمة في مشروعات مختارة.

كذلك تقوم إدارة النزاهة المؤسسية، بالتعاون مع شبكة تخفيض أعداد الفقراء وإدارة الاقتصاد (PREM) ومعهد البنك الدولي (WBI)، بالمساهمة في تحقيق الوقاية عن طريق تدريب الموظفين والخبراء على رصد أعمال الاحتيال والفساد في عمليات البنك وردعها.

وقد أظهرت إدارة النزاهة المؤسسية مزيداً من الهمّة والنشاط في عمليات إحالة نتائج تحقيقاتها العالية القيمة إلى الجهات المعنية لاتخاذ ما يلزم من إجراءات. وترتب على ذلك زيادة الجهود المبذولة لكتابة تقارير إحالة عالية الجودة. وعقد اجتماعات مع المسؤولين الحكوميين ومتابعة الإجراءات التي تتخذها البلدان المعنية بشأن التحقيقات.

وقامت إدارة النزاهة المؤسسية في السنة المالية 2006 باستكمال الخطط الخاصة بتدشين برنامج الإفصاح الطوعي الرسمي المصمم لتمكين الشركات من الإبلاغ عن المواقف التي كانت فيها ضالعة في أعمال فساد. ويتم في مقابل ذلك عدم تعرض الشركة المعنية لعقوبة المنع والحرمان بالإضافة إلى الحفاظ على سرية شخصيتها وهويتها.

3 البنك الدولي، "إستراتيجية الاتصالات الخارجية المرتبطة بالتحقيقات والعقوبات الخاصة بالاحتيال والفساد في المشروعات التي يمولها البنك الدولي"، واشنطن العاصمة، 3 يونيو/حزيران 2004.

هذا وتعاونت الإدارة أيضا مع أقسام النزاهة بالمؤسسات المالية الأخرى للوصول إلى فهم مشترك للقضايا المختلفة الواقعة في نطاق صلاحياتها واختصاصاتها المشتركة. وأدى عقد الاجتماعات المنتظمة فيما بينها إلى وضع أسس تضافر الجهود بشأن تنسيق تعاريف الاحتيال والفساد، والقيام، من بين أمور أخرى، بتحقيق إمكانية فرض عقوبة المنع والحرمان المشترك من قبل جميع هذه المؤسسات المالية الدولية، وفي فبراير/شباط 2006، وافق الرئيس وولفويتز وقادة المؤسسات المالية الأخرى دفع هذه العمل إلى الأمام باتخاذ خطوة لتقديم اقتراحات محددة.

والواقع أن مسألة النهوض بنظم الإدارة العامة وتعزيز مكافحة الفساد في العالم تقتضي أن يبدأ المرء بنفسه من حيث تبني أفضل الممارسات وتنفيذها. وانطلاقا من إدراكه ووعيه بذلك، نظر البنك أيضا إلى الداخل لاستئصال شأفة أي تضارب في المصالح وأية ممارسات يكتنفها الفساد من قبل أي من موظفيه. وأعلن البنك في عام 2003 عن تقوية وتعزيز التزامات كبار الموظفين والخبراء بمتطلبات الإفصاح المالي. إذ يتعين الآن على كبار المديرين بالبنك أن يقوموا بتقديم بيان سنوي تفصيلي حول وضعهم المالي هم وأفراد أسرهم. وعلى الرغم من سريان هذا الأمر على اثنين فقط من كبار موظفي إدارة النزاهة المؤسسية في عام 2006، إلا أن 95.2 في المائة من موظفي الإدارة قاموا بالإفصاح عن أوضاعهم المالية الشخصية. وبالإضافة إلى ذلك، قام جميع منسوبي إدارة النزاهة المؤسسية بالتوقيع على اتفاقية إضافية خاصة بالسرية تقضي بإنهاء الخدمة إجباريا في حالة الإخلال بأي من الشروط الواردة في الاتفاقية.

ثانيا: الهيكل التنظيمي، والموظفون، والموارد

تنظيم إدارة النزاهة المؤسسية

كانت

إدارة النزاهة المؤسسية تتكون، في نهاية السنة المالية 2006، من مكتب المديرية المسؤول عن السياسات، وضمان الجودة، وإدارة الموارد، وإجراء الاتصالات الإستراتيجية: ثم وحدة خدمات الأدلة والبحث الجنائي المسؤولة عن نظام معلومات إدارة أعباء الحالات (INTIS) وإدارة المعرفة والاستعراضات المفصلة للتنفيذ: ووحدة التحقيقات الخارجية: ووحدة التحقيقات الداخلية: ووحدة برنامج الإفصاح الطوعي. كما تلقت الإدارة في السنة المالية 2006 موارد مالية إضافية، علاوة على جذب المزيد من الموظفين والمهارات لمواجهة الطلبات المتزايدة على خدمات هذه الإدارة وخبراتها.

ويتألف فريق إدارة النزاهة المؤسسية في الوقت الحالي من أكثر من 50 موظفا متخصصا في مجالات مختلفة، وهم من مجموعة متنوعة من البلدان. ويضم الفريق خبراء في المجالات التالية: القانون، والأخلاقيات، والتحقيقات (على المستويين الدولي والوطني ومستوى الولايات)، والمقاضاة وإقامة الدعوى، والتحليل الحاسوبي والمالي باستخدام الأدلة والبحث الجنائي، وعلم الجريمة، والأبحاث، وإدارة البيانات، ومجالات تخصصية أخرى.

التوظيف والموارد بإدارة النزاهة المؤسسية

في 30 يونيو/حزيران 2005، بلغ إجمالي عدد موظفي إدارة النزاهة المؤسسية 55 موظفا وموظفة: 42 من الموظفين العاملين لمدة مفتوحة والعاملين لمدة محددة، و 13 استشاريا وموظفا مؤقتا (انظر الجدول 1).⁴ وكان من بين العدد الإجمالي لهؤلاء 13 موظفا للشؤون الإدارية وخدمة العملاء (ACS) و 42 موظفا من المحققين (بما في ذلك محامون، ووكلاء نيابة سابقون)، والمحاسبين مع الاستفادة من الأدلة الجنائية، والمتخصصين في التوريدات وإدارة قواعد البيانات، وموظفي إدارة الموارد، وموظفين متمرسين في العمليات، ومديرين.

وفي 30 يونيو/حزيران 2006، بلغ إجمالي عدد موظفي إدارة النزاهة المؤسسية 57 موظفا وموظفة: 38 من الموظفين العاملين لمدة مفتوحة والعاملين لمدة محددة، و 19 استشاريا وموظفا مؤقتا (انظر الجدول 1). كان من بين هؤلاء 11 موظفا للشؤون الإدارية وخدمة العملاء.

الجدول 1: مستويات التوظيف بإدارة النزاهة المؤسسية (السنوات المالية 2004-2006)

السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006	
28	33	32	موظفو البنك
9	9	6	محققون/متخصصون آخرون
37	42	38	شؤون إدارية وخدمات عملاء
			وخدمات مساندة أخرى
			الإجمالي الفرعي
6	9	14	استشاريون/موظفون مؤقتون
4	4	5	محققون/متخصصون آخرون
10	13	19	شؤون إدارية وخدمات عملاء
			وخدمات مساندة أخرى
			الإجمالي الفرعي
47	55	57	إجمالي عدد الموظفين والاستشاريين

وقد بلغ إجمالي مخصصات ميزانية السنة المالية 2005 لإدارة النزاهة المؤسسية 10.7 مليون دولار أمريكي و 13.258 مليون دولار أمريكي للسنة المالية 2006 (انظر الجدول 2).⁵ ومثل ذلك ميزانية أساسية قدرها 9.4 مليون دولار أمريكي للسنة المالية 2005 ومخصصات إضافية بلغت 1.3 مليون دولار أمريكي. وبالنسبة للسنة المالية 2006، بلغت الميزانية الأساسية 8.842 مليون دولار أمريكي ومخصصات إضافية قدرها 4.416 مليون دولار أمريكي.

الجدول 2: ميزانية إدارة النزاهة المؤسسية (للسنوات المالية 2004-2006)

السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006	(بملايين الدولارات الأمريكية)
9.3	9.4	8.842	مخصصات الميزانية الأساسية
0.6	1.3	4.416	مخصصات إضافية (في منتصف العام)
9.9	10.7	13.258	إجمالي الميزانية المصرح بها

4 ينبغي، عند تفسير هذه الأرقام، ملاحظة أن الفرق بين موظف بالبنك والاستشاري والموظف المؤقت يرجع فقط إلى مدة العمل لكل فئة من هذه الفئات الوظيفية.

5 جميع المبالغ بالدولارات الأمريكية ما لم يذكر خلاف ذلك.

ثالثاً: أنشطة التحقيقات

التحقيقات

بدأت

بدأت إدارة النزاهة المؤسسية السنة المالية 2006 ولديها 243 حالة مُرحَلة مفتوحة، منها 117 (48 في المائة) حالة خارجية (احتيال وفساد في مشروعات يمولها البنك)، و 126 (52 في المائة) حالة داخلية (سوء سلوك من قبل موظفين). وتم في خلال السنة فتح 292 حالة جديدة وإقفال 241 حالة وترحيل 294 حالة إلى السنة المالية 2007 - أي بزيادة 51 حالة عن بداية السنة المالية 2006 (انظر الجدول 3). وكان عدد الحالات الجديدة في السنة المالية 2006 (292) أقل منه في السنة المالية 2005 (352). وكان عدد الحالات التي تم إقفالها في السنة المالية 2006 (241) أقل منه (427) في السنة المالية 2005.

إدارة أعباء الحالات

لقد كان عدد الحالات الناشئة خارج البنك أكبر كثيراً من حيث الموارد اللازمة لإجراء تحقيق شامل بشأن كل حالة. ولذا قامت إدارة النزاهة المؤسسية باستخدام منهج الفرز والتصنيف في إدارة أعباء الحالات الخارجية وهو المنهج الذي وافقت عليه رسمياً لجنة المراجعة ومجلس المديرين التنفيذيين في السنة المالية 2004.

وقد خضعت جميع الحالات الخارجية، بموجب هذا المنهج، لإجراء تحقيق أولي وتم استخدام المعلومات المجمعة في تحديد أولويات المزايع وتصنيفها باستخدام مجموعة من المعايير. والحالات ذات الأولوية المنخفضة هي الحالات التي يتم إقفالها عادة بدون إجراء مزيد من التحقيقات. إلا أنه يتم إدخال المعلومات الخاصة بها في نظام قاعدة بيانات إدارة النزاهة المؤسسية (INTIS) للرجوع إليها مستقبلاً وتحليلها. ويجوز إعادة فتح هذه الحالات في حالة تلقي إدارة النزاهة المؤسسية أية معلومات إضافية تستدعي ذلك. ويجري تضمين الحالات ذات الأولوية المتوسطة والمرتفعة في برنامج العمل. ويتم عمل جدول للتحقيق في الحالات المرتفعة الأولوية استناداً إلى مدى تأثيرها وأهميتها. ويجوز أن يتغير تصنيف الأولويات بمرور الوقت في ضوء تلقي أية معلومات إضافية.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يتم تطبيق منهج الفرز والتصنيف في التحقيقات المرتبطة بإدارة أعباء الحالات الداخلية. فجميع الحالات التي تمس موظفي البنك الدولي تحتل المرتبة المرتفعة الأولوية في حد ذاتها ويتم التحقيق فيها باستيفاء أقصى درجة قانونية مطلوبة قبل إقفالها.

إدارة النزاهة المؤسسية السنة المالية 2005 وفي جعبتها 318 حالة مفتوحة تم ترحيلها من الفترة السابقة، منها 224 (70 في المائة) حالة خارجية (احتيال وفساد في مشروعات يمولها البنك) و 94 (30 في المائة) حالة داخلية (سوء سلوك من قبل موظفين). وخلال تلك السنة، تم فتح 352 حالة جديدة وإقفال 427 حالة. مع ترحيل 243 حالة إلى السنة المالية 2006 - أي بانخفاض قدره 75 حالة عما كان عليه الوضع في بداية السنة المالية 2005 (انظر الجدول 3). وكان عدد الحالات الجديدة في السنة المالية 2005 أقل بدرجة طفيفة عنه في السنة المالية 2004 (354 حالة). إلا أن عدد الحالات التي جرى إقفال باب النظر فيها في السنة المالية 2005 أعلى كثيراً (427) منه في السنة المالية 2004 (341). وكانت حصيلة السنة المالية 2005 نتاجاً لقيام إدارة النزاهة المؤسسية باستعراض عدد كبير من حالات الاحتيال والفساد القديمة نسبياً التي كانت ضمن قائمة الحالات المفتوحة من الناحية الفنية، ولكنها كانت خامدة وغير خاضعة لأي تفاعل من حيث كل الأغراض والنوايا. وقد تم إدخال كافة المعلومات المتعلقة بهذه الحالات في قاعدة بيانات الإدارة. علماً بأنه يمكن إعادة فتح الحالات في حالة تلقي الإدارة معلومات جديدة تجيز ذلك.

الجدول 3: عدد الحالات بإدارة النزاهة المؤسسية (السنوات المالية 2004-2006)⁶

السنة المالية 2004	حالات تم ترحيلها	حالات تم فتحها	حالات تم إقفالها	عدد الحالات (16) 318 ⁶
321	354	341	334	
السنة المالية 2005	حالات تم ترحيلها	حالات تم فتحها	حالات تم إقفالها	عدد الحالات
318	352	427	243	
السنة المالية 2006	حالات تم ترحيلها	حالات تم فتحها	حالات تم إقفالها	عدد الحالات
243	292	241	294	

6 قامت إدارة النزاهة المؤسسية، بشأن هذا التقرير السنوي، بإجراء مراجعة تنازلية بلغ حجمها 16 حالة وذلك لتصحيح عدد الحالات المراكمة في السنة المالية 2004 (حيث جرى خفض عدد الحالات من 334 إلى 318)، انعكاساً لنتيجة الاستعراض الداخلي الذي أجرته الإدارة في السنة المالية 2005. وقد قررت الإدارة بموجب هذا الاستعراض أنه تم عن طريق الخطأ غير المعتمد تعداد 16 حالة مرتين. وقد نشأ هذا الخطأ قبل دمج قاعدتي بيانات الحالات الداخلية والخارجية في قاعدة بيانات موحدة في بداية السنة المالية 2005.

الجدول 4: معالجة عدد الحالات حسب تصنيفاتها (السنتان الماليتان 2005 و 2006) ⁷

حالات تم ترحيلها إلى السنة المالية 2007	حالات مقفولة	حالات جديدة	حالات تم ترحيلها إلى السنة المالية 2006	حالات مقفولة	حالات جديدة	حالات تم ترحيلها إلى السنة المالية 2005	
203	119	153	169	209	221	166 ⁸	مرتفعة الأولوية
(117)	(26)	(51)	(92)	(75)	(104)	(72)	(خارجية)
42	32	47	27	58	31	77	متوسطة الأولوية
6	75	51	30	154	77	24	منخفضة الأولوية
43	15	41	17	6	23	51	بدون تصنيف (تحقيق أولي)
294	241	292	243	427	352	318	إجمالي عدد الحالات

وفي السنة المالية 2006، كما هو موضح في الجدول رقم 4، استكملت الإدارة 119 حالة مرتفعة الأولوية، منها 93 حالة داخلية و 26 حالة خارجية، وتم ترحيل 203 حالات مرتفعة الأولوية إلى السنة المالية 2007. كذلك تم ترحيل 42 حالة متوسطة الأولوية إلى السنة المالية 2007، أي بزيادة قدرها 15 حالة عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2005. كما انخفض ترحيل الحالات المنخفضة الأولوية بمقدار 24 حالة، حيث هبط من 30 إلى 6 حالات أثناء السنة المالية 2006.

كما هو مبين في الجدول رقم 4، استكملت إدارة النزاهة المؤسسية 209 حالات مرتفعة الأولوية في السنة المالية 2005، منها 134 حالة داخلية و 75 حالة خارجية، وتم ترحيل 169 حالة مرتفعة الأولوية إلى السنة المالية 2006. كما تم ترحيل 27 حالة متوسطة الأولوية إلى السنة المالية 2006، أي بانخفاض قدره 50 حالة عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2004. وزاد ترحيل الحالات المنخفضة الأولوية بمقدار 6 حالات من 24 إلى 30 حالة خلال السنة المالية 2005، انعكاساً بشكل جزئي لاستخدام منهج جديد هو نظام الفرز والتصنيف في إدارة أعباء الحالات.

⁷ الأرقام في هذا الجدول (حسب الصف) غير قابلة للجمع، لأن مراتب تصنيف الحالات عرضة للتغيير أثناء سير التحقيقات. ومثال ذلك الحالات التي يتم فتحها أحياناً بأولوية مرتفعة عن الأولوية التي يتم إقفالها بها. ويكون التغيير في أولويات الحالات أشد وضوحاً في صف الحالات المنخفضة الأولوية في الجدول 4، حيث أنه إما قد تم فتح 100 حالة منخفضة الأولوية أو أنها وردت في السنة المالية 2005، ولكن تم إقفال 153 حالة.

⁸ طبقاً للتقرير السنوي الصادر عن إدارة النزاهة المؤسسية بعنوان "تقرير سنوي حول التحقيقات والعقوبات الخاصة بسوء السلوك الوظيفي والاحتيال والفساد في مشروعات تمويلها البنك، السنة المالية 2004". تم ترحيل 182 حالة مرتفعة الأولوية إلى السنة المالية 2005. وقد قامت الإدارة في هذا التقرير بتصحيح هذا الرقم إلى 166 حالة، بسبب الخطأ الذي تم تفسيره في الحاشية رقم 6.

رابعاً: التحقيقات في الحالات الخارجية والعقوبات

التحقيقات وإدارة أعباء الحالات

على

صعيد الحالات الخارجية، قامت إدارة النزاهة المؤسسية بترحيل 224 حالة إلى السنة المالية 2005، وفتحت 235 حالة جديدة، أي زيادة قدرها 32 حالة عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2004، وأقفلت 293 حالة، أي زيادة قدرها 70 حالة عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2004 (انظر الجدول 5). ونتيجة لذلك، تم ترحيل 166 حالة إلى السنة المالية 2006 بانخفاض صاف قدره 58 حالة عن الرقم الخاص بالسنة السابقة. وقبل نهاية السنة المالية 2005، تم فتح 104 حالات خارجية جديدة مرتفعة الأولوية وإقفال 75 حالة أثناء السنة المالية، مما أدى إلى ترحيل 92 حالة، أي زيادة قدرها 20 حالة عن الرقم الخاص بترحيل الحالات في السنة المالية السابقة (انظر الجدول 6). وتم ترحيل 27 حالة متوسطة الأولوية إلى السنة المالية 2006، بانخفاض كبير قدره 50 حالة عن عدد الحالات التي تم ترحيلها إلى السنة المالية 2005. بالإضافة إلى 30 حالة منخفضة الأولوية. كما أن عدد الحالات المدرجة "غير مصنفة (تحقيق أولي)" قد شهد انخفاضاً قدره 34 حالة حيث هبط من 51 إلى 17 حالة؛ ولا يمكن في مثل هذه الحالات إجراء أي تصنيف للأولويات قبل استكمال التحقيق الأولي.

وكما سبقت مناقشته، فإن عدد الحالات التي تم ترحيلها إلى السنة المالية 2006 قد بلغ 166 حالة؛ وتم فتح 190 حالة

وقبل نهاية السنة المالية 2006، فتحت إدارة النزاهة المؤسسية 51 حالة خارجية جديدة مرتفعة الأولوية وقامت بإقفال 26 حالة أثناء السنة المالية؛ مما أدى إلى ترحيل 117 حالة بزيادة قدرها 25 حالة عن الحالات المرحلة في السنة المالية السابقة (انظر الجدول 6). وبالنسبة للحالات المتوسطة الأولوية، تم ترحيل 42 حالة إلى السنة المالية 2007، بزيادة قدرها 15 حالة عن عدد الحالات التي تم ترحيلها من هذه الفئة إلى السنة المالية 2006. وتم ترحيل 6 حالات منخفضة الأولوية إلى السنة المالية 2007. وقد زاد عدد الحالات من فئة "غير مصنفة" بمقدار 26 حالة حيث ارتفع من 17 إلى 43 حالة.

والجدير بالذكر أن طبيعة المزاعم التي تلقاها البنك في السنتين الماليتين 2005 و2006 تتراوح بين عمليات الاحتيال في

الجدول 6: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب مراتب أولويتها (السنوات المالية 2004-2006) مع ترحيلها إلى عدد الحالات في السنة المالية اللاحقة

السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006
مرتفعة الأولوية	مرتفعة الأولوية	مرتفعة الأولوية
72	92	117
متوسطة الأولوية	متوسطة الأولوية	متوسطة الأولوية
77	27	42
منخفضة الأولوية	منخفضة الأولوية	منخفضة الأولوية
24	30	6
غير مصنفة	غير مصنفة	غير مصنفة
51	17	43

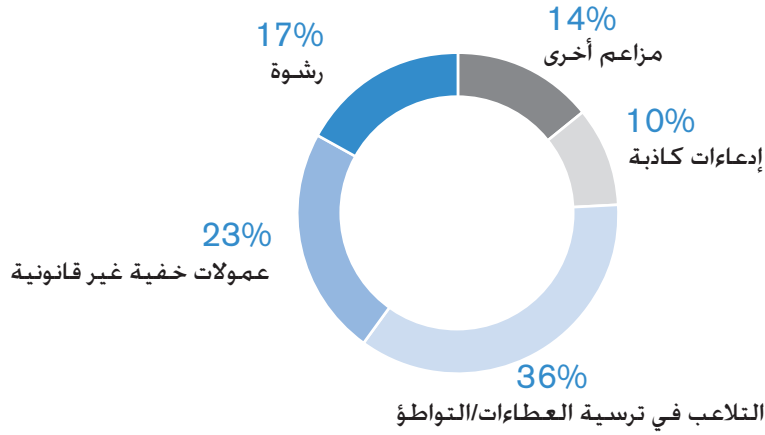
التوريدات والتواطؤ مع تقديم العمولات الخفية غير القانونية والرشوة؛ والغش والاحتيال في المحاسبة والزيادة المصطنعة في الأثمان والأسعار وسوء استخدام أصول المشروعات. كما أنها تضمنت أنشطة أخرى مثل الادعاء الكاذب وتخريف الحقائق في المؤهلات المقدمة في العطاءات. وطبقاً لما يوضحه الشكل البياني رقم 1، فإن التواطؤ في عملية التوريدات قد مثل المزاعم الأشد شيوعاً، حيث شكل 36 في المائة من إجمالي المزاعم الخاصة بالحالات التي تم إقفالها في السنة المالية 2005. وتليه العمولات الخفية غير القانونية (23 في المائة) تليها الرشوة (17 في المائة)، التي كان يتم استكمالها بالتواطؤ في معظم الأحيان أثناء عملية العطاءات والمناقصات بتقديم مدفوعات إضافية لاحقاً من أجل سداد قيمة الفواتير. وقد مثلت هذه الفئات الثلاث معاً 76 في المائة من كافة المزاعم التي تلقتها الإدارة في السنة المالية 2005.

الجدول 5: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية (السنوات المالية 2004-2006)

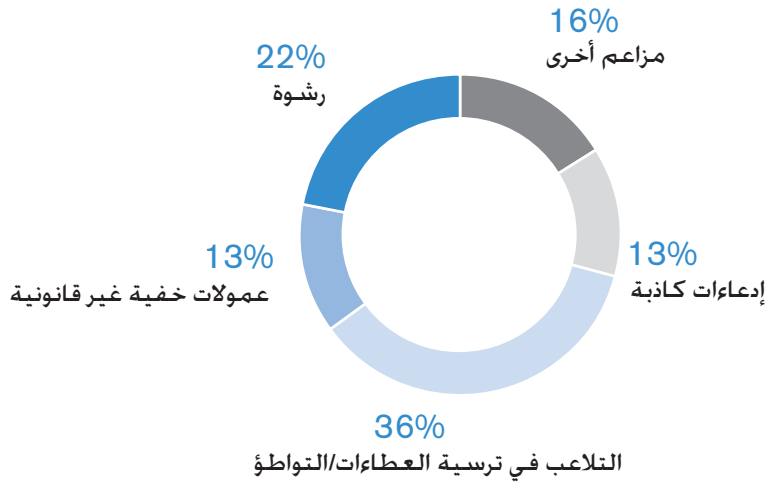
السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006
حالات تم ترحيلها	حالات تم ترحيلها	حالات تم ترحيلها
244	224	166
حالات تم فتحها	حالات تم فتحها	حالات تم فتحها
203	235	190
حالات تم إقفالها	حالات تم إقفالها	حالات تم إقفالها
223	293	148
عدد الحالات	عدد الحالات	عدد الحالات
224	166	208

جديدة بانخفاض قدره 45 حالة عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2005، وتم إقفال 148 حالة أي أقل بمقدار 147 حالة عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2005 (انظر الجدول 5). ونتيجة لذلك، تم ترحيل 208 حالات إلى السنة المالية 2007 بزيادة صافية قدرها 42 حالة عن السنة السابقة.

الشكل البياني رقم 1: أنواع المزاعم المتلقاة (السنة المالية 2005)



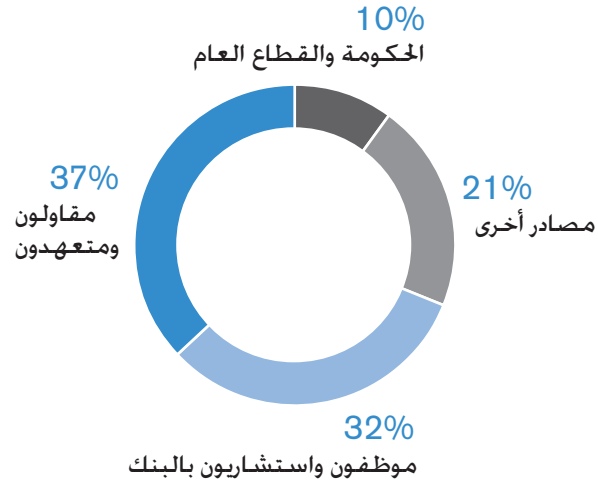
الشكل البياني رقم 2: أنواع المزاعم المتلقاة (السنة المالية 2006)



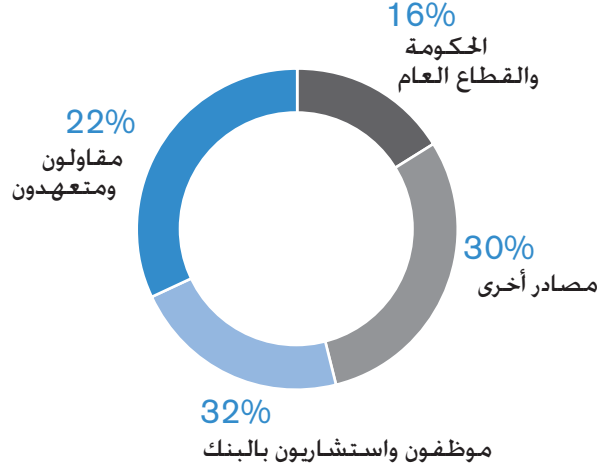
وبالنسبة لمصادر هذه المزاعم، فإن نصيب الحالات التي قام بالإبلاغ عنها موظفون من البنك (غالباً قادة فرق العمل والأخصائيون في التوريدات والإدارة المالية) قد استمر في الزيادة - حيث ارتفع من 26 في المائة في السنة المالية 1999 إلى 32 في المائة في السنة المالية 2005 - انعكاساً بصورة جزئية لتنامي الوعي بوظائف النزاهة المؤسسية في سياق العمليات التي يقوم بها البنك (انظر الشكل البياني رقم 3).

كانت أنواع المزاعم التي تلقتها إدارة النزاهة المؤسسية في السنة المالية 2006 مطابقة بصورة تامة تقريباً لأنواع المزاعم في السنة المالية السابقة، فطبقاً لما هو مبين في الشكل البياني رقم 2، كان التواطؤ في عملية التوريدات بمخافة الفئة الأشد تواتراً وتكراراً حيث مثل 36 في المائة من جميع المزاعم التي تم استكمالها وإقفال باب النظر في حالاتها في السنة المالية 2006، ومثلت الرشوة الفئة التالية الأشد شيوعاً (22 في المائة). ومثلت هاتان الفئتان معاً 58 في المائة من كافة المزاعم المتلقاة في السنة المالية 2006.

الشكل البياني رقم 3: مصادر المزاعم
(السنة المالية 2005)



الشكل البياني رقم 4: مصادر المزاعم
(السنة المالية 2006)



المعنية في المنطقة كما هو الحال مثلا بالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومع اضطلاع المحققين بمرور الوقت بإجراء تحقيقات حول مناطق جغرافية أوسع نطاقا، فإنه من المتوقع أن تنحسر وتراجع الظاهرة الحالية التي لا يعبر فيها انخفاض حالات الإبلاغ عن الواقع الحقيقي.

في السنة المالية 2005، قامت مناطق شرق آسيا والمحيط الهادئ (63 حالة) وجنوب آسيا (51 حالة) وأوروبا وآسيا الوسطى (40 حالة) بالإبلاغ عن أكبر عدد من الحالات الجديدة: بينما كان أقل عدد من الحالات من نصيب منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومثلت منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ (125 حالة) ومنطقة أوروبا وآسيا الوسطى (101 حالة) النصيب الأكبر من

وقد ظل نصيب إبلاغ موظفي البنك عن المزاعم في السنة المالية 2006 على نفس مستواه (32 في المائة) في السنة المالية 2005 (انظر الشكل البياني رقم 4).

وفيما يتعلق بتوزيع الحالات حسب مناطق عمل البنك (انظر الجدول رقم 7)، ينبغي التأكيد على أن عدد المزاعم التي يتلقاها البنك من منطقة معينة لا يعكس بالضرورة مدى الفساد المستشري في بلدان هذه المنطقة، بل إن الإحصائيات الحالية هي على الأحرى وببساطة مؤشرات على مصادر المزاعم التي تم إبلاغها للبنك، والتي تعكس بدورها الأماكن التي كانت إدارة النزاهة المؤسسية أشد نشاطا بشأنها في السنوات الأخيرة. وربما يعكس التوزيع أيضا حافضة صغيرة نسبيا لمشروعات

الجدول 7: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب المنطقة (السنتان الماليتان 2004 و 2005)

المنطقة	ترحيل الحالات في السنة المالية 2004	حالات جديدة في السنة المالية 2005	الإجمالي الفرعي في السنة المالية 2005	حالات تم إقفالها في السنة المالية 2005	عدد الحالات في نهاية السنة المالية 2005
أفريقيا	33	39	72	43	29
شرق آسيا والمحيط الهادئ	62	63	125	89	36
أوروبا/آسيا الوسطى	61	40	101	70	31
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	31	30	61	38	23
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	4	12	16	4	12
جنوب آسيا	33	51	84	49	35
الإجمالي	224	235	459	293	166

عدد الحالات خلال السنة المالية. وكان إقفال أكبر عدد من الحالات (89) من نصيب منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ أيضا.

وفي السنة المالية 2006، قامت مناطق شرق آسيا والمحيط الهادئ (51 حالة) وجنوب آسيا (51 حالة) بالإبلاغ عن أكبر عدد من الحالات الجديدة؛ تليها أوروبا وآسيا الوسطى (33 حالة) وأفريقيا (32 حالة). بينما كان أقل عدد من الحالات من نسبة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومثلت منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ (87 حالة) وجنوب آسيا (86 حالة) ومنطقة أوروبا وآسيا الوسطى (84 حالة) النصيب الأكبر من عدد الحالات خلال السنة المالية. وكان إقفال أكبر عدد من الحالات من نصيب منطقة أوروبا وآسيا الوسطى (40 حالة) ومنطقة جنوب آسيا (40 حالة).

المحصلات والنتائج

بلغ العدد الإجمالي للحالات التي قامت بإقفالها إدارة النزاهة المؤسسية 293 حالة في السنة المالية 2005. ويتضمن هذا العدد الحالات التي تم تصنيفها في الفئة "المنخفضة الأولوية". بالإضافة إلى الحالات المصنفة في الفئة المتوسطة والمرتفعة الأولوية وهي الحالات التي خضعت لتحقيقات عميقة ثم تقرر

تصنيفها إلى فئات "ثبوت كفاية الأدلة" أو "عدم كفاية الأدلة" أو "لا أساس لها من الصحة".⁹

وتم من بين هذه الحالات تصنيف 133 حالة إما بإدراجها في فئة "منخفضة الأولوية/ لا يلزم اتخاذ أي إجراء" أو "بإحالتها". وشرعت إدارة النزاهة المؤسسية. بعد انتهاء السنة المالية 2005. في إجراء استعراض لهذه الحالات البالغ عددها 133 حالة لتقرير ما إذا كان قد تم إقفالها بدون الأسباب السليمة الموجبة لذلك. وتقرر بموجب هذا الاستعراض أنه كان ينبغي تصنيف 131 حالة من هذه الحالات البالغ عددها 133 حالة ضمن الفئة "منخفضة الأولوية/ لا يلزم اتخاذ أي إجراء" (انظر أيضا الحاشية رقم 2).

وقررت إدارة النزاهة المؤسسية أن 125 حالة من هذه الحالات (95 في المائة) قد تم إقفالها بمبررات سائغة؛ وبالنسبة للحالات الست المتبقية (5 في المائة)، لم يتمكن القائمون بالاستعراض من الوصول إلى أي قرار قاطع بشأنها وبالتالي تم تصنيفها كحالات المنطقة الرمادية. ولكن بعد الغريلة والفحص الدقيق لكافة الوثائق والمستندات الضرورية وتلك التي لم تكن متوفرة. قرر القائمون بالاستعراض أنه قد تم إقفال جميع الحالات دون استثناء بمبررات مقبولة.¹⁰

الجدول 8: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب المنطقة (السنتان الماليتان 2005 و2006)

المنطقة	ترحيل للسنة المالية 2005	الحالات الجديدة في السنة المالية 2006	الإجمالي الفرعي للسنة المالية 2006	الحالات التي تم إقفالها في السنة المالية 2006	عدد الحالات في السنة المالية 2006
أفريقيا	29	32	61	17	44
شرق آسيا والمحيط الهادئ	36	51	87	37	50
أوروبا/آسيا الوسطى	31	33	84	40	24
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	23	15	38	11	27
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	8	20	3	17
جنوب آسيا	35	51	86	40	46
الإجمالي	166	190	356	148	208

⁹ تندرج الحالة تحت فئة "ثبوت كفاية الأدلة" في حالة توفر أدلة كافية تثبت الانتكاس سوء السلوك المزعوم. وحت فئة "لا أساس لها من الصحة" عند توفر أدلة كافية على عدم ارتكاس سوء السلوك المزعوم. وفئة "عدم كفاية الأدلة" عندما تكون الأدلة المتاحة ظنية وغير قطعية الدلالة وغير مقنعة.

وقد تم في سياق هذا الاستعراض وضع حدود غاية في الوضوح ترى إدارة النزاهة المؤسسية أنها ملائمة لإقفال باب النظر في الحالات. ومن شأن هذه الحدود التي تمثل عنصرا حيويا في تلقي الحالات وتصنيفها - أن تساعد الإدارة في تضييق إجراءات أي استعراض يستغرق وقتا طويلا ويتطلب جهدا كبيرا في المستقبل.

ويشير شكل الجدول 9 أدناه إلى أنه تم إقفال 162 حالة من هذه الحالات خلال السنة المالية 2005 بعد إجراء تحقيقات كاملة بشأنها. وقد بلغ معدل ثبوت كفاية الأدلة بشأن المزايم 36 في المائة. ولم تثبت كفاية الأدلة بشأن المزايم في 48 في المائة من الحالات. وثبت أن 16 في المائة من الحالات لم يكن لها أساس من الصحة - أي أن الأدلة أفادت بوضوح أن المزايم المتعلقة بها ليست حقيقية. وعلى الرغم من أن عدد حالات ثبوت كفاية الأدلة قد زاد فيما بين السنة المالية 2004 والسنة المالية 2005، إلا أن معدل إثبات الأدلة في الحالات بعد استيفاء التحقيق قد انخفض من 44 في المائة إلى 36 في المائة.

وقد سبق التنويه في هذا التقرير إلى أن الحالات قد أصبحت أكثر تعقيدا لدرجة أنها تتطلب زيادة عدد المحققين في كل حالة. وتقديم المزيد من المساندة والمشورة من إدارة النزاهة المؤسسية إلى شبكة العمليات أثناء المراحل المختلفة من حياة المشروعات. ويشير الجدول 9 إلى أنه تم إقفال 74 حالة خلال السنة المالية 2006 بعد استيفاء التحقيقات. وقد بلغ معدل ثبوت كفاية الأدلة بشأن المزايم 18 في المائة. ولم تثبت كفاية الأدلة بشأن المزايم في 47 في المائة من الحالات. وثبت أن 35 في المائة من

الحالات لم يكن لها أساس من الصحة - أي أن الأدلة أفادت بوضوح أن المزايم المرتبطة بها ليست حقيقية. وقد انخفض عدد حالات ثبوت كفاية الأدلة من 58 في السنة المالية 2005 إلى 13 في السنة المالية 2006. وانخفض معدل إثبات الأدلة في الحالات بعد استيفاء التحقيق من 36 في المائة إلى 18 في المائة.

يقدم الجدول 10 ملخصا للعقوبات التي فرضتها لجنة العقوبات بالبنك خلال السنوات المالية 2004-2006 استجابة للحالات التي تم فيها ثبوت كفاية الأدلة بعد استيفاء تحقيقات إدارة النزاهة المؤسسية ضد مفاولين أو استشاريين عاملين في مشروعات مولهها البنك - ويقوم البنك بنشر هذه العقوبات على موقعه على شبكة الانترنت. وبالإضافة إلى ذلك، قام البنك بإحالة عدد من الحالات إلى السلطات الوطنية المختصة. وبصفة إجمالية، فإن لجنة العقوبات خلال السنة المالية 2005 قد:

- تلقت حالتين جديدتين من إدارة النزاهة المؤسسية؛
- اجتمعت ست مرات وعقدت جلسات استماع بشأن 13 حالة؛
- فرضت عقوبة المنع والحرمان على 54 شركة و45 فردا؛
- أصدرت ستة خطابات توبيخ. خطاب منها موجه إلى شركة و 5 خطابات إلى أفراد.

الجدول 9: الحالات الخارجية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب نتائج التحقيق (السنوات المالية 2004-2006)

السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006
223	293	148
120	41	28
0	90	46
103	162	74
45 (44%)	58 (36%)	13 (18%)
49 (48%)	77 (48%)	35 (47%)
9 (8%)	27 (16%)	26 (35%)

10 قام كبير المحققين بإدارة النزاهة المؤسسية باستعراض كل حالة من الحالات الرمادية. وكانت النتيجة، أثناء هذا الاستعراض، أن عدد الحالات الرمادية والحالات المفقولة بلا مبرر قد انخفض بعد تقديم الشروحات المفسرة لذلك، حيث إنه إما قد تم العثور بمعرفة فريق الاستعراض (بعد ممارستهم أقصى درجات الانتباه واليقظة) على مذكرات إقفال الحالات المعنية (CCMs) التي تضمنت مبررات سليمة للإقفال، أو أنه قد تم إكمال استيفاء هذه المذكرات من جانب المحقق المعني بالحالة.

وفي السنة المالية 2006، قامت لجنة العقوبات بـ:

- تلقي حالة واحدة جديدة من إدارة النزاهة المؤسسية؛
- الاجتماع مرتين وعقد جلستي استماع بشأن قضيتين؛
- حرمان 4 شركات و 9 أفراد.

أما عدد الشركات التي صدرت بحقها عقوبات المنع والحرمان فظل ثابتا دون تغير يذكر (54 شركة في السنة المالية 2005

مقابل 55 شركة في السنة المالية 2004)، واتسمت هذه الحالات بما يلي:

- تغطية نطاق جغرافي أكثر اتساعا، حيث كانت هناك حالات خاصة ببلدان منها ألبانيا، وبوركينا فاسو، وكمبوديا، والصين، وكرواتيا، وتيمور الشرقية، وفرنسا، واندونيسيا، وليسوتو، والمملكة المتحدة؛
- ضلوع شركات كبيرة مثل شركة أكرز Acres الدولية المحدودة (انظر* المرفق 4) ومجموعة ثيلز Thales للأعمال الهندسية والاستشارات في أعمال احتيال.

الجدول 10: عملية فرض العقوبات من جانب البنك (السنوات المالية 2004-2006)

السنة المالية 2006	السنة المالية 2005	السنة المالية 2004	إجراءات مرتبطة بعقوبات
1	2	23	عدد الحالات المتلقاة
2	6	8	عدد جلسات اللجنة
2	13	16	عدد الحالات التي عقدت لها جلسات استماع
عدد العقوبات المطبقة			
			عدد عقوبات الحرمان
4	54	55	شركات
9	45	71	أفراد
13	99	126	إجمالي حالات الحرمان
عدد خطابات التوبيخ			
			شركات
0	1	4	
0	5	3	أفراد
0	6	7	العدد الإجمالي لخطابات التوبيخ
13	105	133	عدد العقوبات المطبقة

لقد كانت السنة المالية 2006 فترة انتقالية بالنسبة لإدارة النزاهة المؤسسية حيث قامت الإدارة بتحويل في أولوياتها من فرض العقوبات إلى الاتجاه إلى زيادة إجراء التحقيقات التي يشترك فيها عدد كثيف من العاملين لمعالجة عدد الحالات. ونتيجة لبدء إدارة النزاهة المؤسسية في تنفيذ قرارها الخاص بالتركيز على الحالات ذات التأثير الأعلى، فقد انخفض عدد الحالات التي تُعقد بشأنها جلسات استماع لفرض عقوبات. كما انخفض أيضا العدد الإجمالي للعقوبات المطبقة. وكانت السنة المالية 2006 فترة انتقالية أيضا بالنسبة للجنة العقوبات. حيث قام الرئيس بتعيين أعضاء جدد وأمين جديد بالإجابة لهذه اللجنة. وعلاوة على ذلك، عندما يكون الطرف المستجوب أكبر حجما وأكثر شهرة وضيوعا للصيت على المستوى الدولي، فإن ذلك يؤدي على الأرجح إلى دفاع مستميت عن الحالة، مما يتطلب زيادة في الوقت والموارد التي يتعين أن يكرسها البنك (بما في ذلك إدارة النزاهة المؤسسية) لهذه الحالة.

وفي السنة المالية 2006، تم فرض عقوبة المنع والحرمان على 4 شركات و9 أفراد. بما في ذلك حالات ارتبطت بالاتحاد الروسي. وليتوانيا. وبالإضافة لذلك، هناك عدد من الحالات التي تستدعي عقوبات وهي حاليا في مراحل مختلفة لاستكمالها وإنهائها. ومن بينها بعض الحالات التي تشتمل على ضلوع العديد من المتهمين في قضايا نواظؤ باللغة التعقيد.

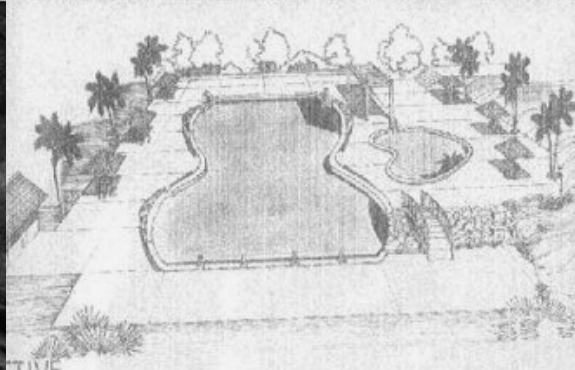
وسوف تستمر إدارة النزاهة المؤسسية في سعيها جاهدة لزيادة فعالية تأثير وقوة إثبات الأدلة والبراهين في الحالات المحالة إلى لجنة العقوبات والهيئة التي تليها عن طريق التأكد بقدر الإمكان من التنوع الجغرافي للحالات وتغطيتها نطاقا واسعا من أعمال سوء السلوك المحظورة.

وقد قامت إدارة النزاهة المؤسسية بعمل مجموعة من الإحالات إلى البلدان الأعضاء المعنية والمنظمات الدولية في السنة المالية 2005 والسنة المالية 2006. ويمكن أن تنطوي الإحالة على أكثر من اتصال واحد مع تقديم أو عدم تقديم تقرير إلى الجهة المتلقية للإحالة. إلا أن الإحالات إلى هيئات مختلفة في البلد العضو بشأن نفس الموضوع تُعامل على أساس أنها إحالة واحدة لهذا الغرض. وفي السنة المالية 2005، تم عمل إحالتين إلى بلدين عضوين (الأرجنتين والهند). وفي السنة المالية 2006، بلغ إجمالي عدد الإحالات 12 إحالة إلى 8 بلدان (بنغلاديش، وبوليفيا، والبوسنة، وكمبوديا، وفرنسا، والهند، والفلبين، والسويد)، و 4 منظمات دولية (المنظمة الدولية للشرطة الجنائية "الانتربول"، ومنظمة اليونسيف، ومفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، والمكتب الأوروبي لمكافحة الغش والاحتيال). كما تم أيضا عمل إحالتين إلى اثنين من البلدان الأعضاء في سياق المرحلة التجريبية لبرنامج الإفصاح الطوعي في السنتين الماليتين 2005 و2006.

مشروع للحفاظ على البيئة بتمويل من الصندوق الاستئماني



حالة المشروع بعد صرف أقل من 50 في المائة من التمويل، و30 يوما متبقية على اكتمال التنفيذ



مخطط تصميمي لمنطقة محمية من عيون المياه المعدنية الساخنة لمركز السياحة الأيكولوجية

الاستعراض المفصل للتنفيذ

وتخضع هذه العقود، في المرحلة الثانية، لأساليب الكشف عن الاحتيال لتقرير مدى صحة ودقة المؤشرات ولتجميع أدلة محددة عن أعمال الاحتيال والفساد حيثما أمكن. وبينما تؤدي المرحلة الأولى من الاستعراض المفصل للتنفيذ إلى تقديم فكرة عن حجم مخالفات القواعد والأصول في المشروعات، فإن المرحلة الثانية تميّط اللثام عن طبيعة الأمور المخالفة للأصول والقواعد المرعية بتوضيح الخطط، والأطراف الفاسدة، وغير ذلك من العوامل الأخرى لمخاطر الفساد مثل سوء إدارة الوثائق والمستندات، وممارسات التوريدات التي يسهل نقدها ورصد مواطن الخلل فيها، وضعف الإدارة المالية.

ويتمثل غرض المرحلة الثالثة من الاستعراض المفصل للتنفيذ في البدء في إثبات الأدلة المستمدة من مؤشرات الاحتيال والفساد والتحقق من الجودة النوعية للتنفيذ. ويتم إنجاز هذه المرحلة عن طريق المقابلات الشخصية وعمليات التفتيش الميداني. ويتم، فور اكتمال الاستعراض المفصل للتنفيذ، إعداد تقرير كتابي يسلط الضوء على النتائج على النحو المبين أعلاه.

وقد تعاون المحققون والمحاسبون القضائيون مع الفرق القطرية بالبنك الدولي لاستكمال إجراء استعراض مفصل للتنفيذ في السنة المالية 2005، كما بدؤوا العمل في إنجاز استعراضات إضافية مفصلة للتنفيذ في السنة المالية 2006. وقد تم في كمبوديا إنجاز الاستعراض المفصل للتنفيذ الذي تم استكماله. وقام الفريق القطري بالبنك وهذا البلد العضو بالإعلان عن إجراء الاستعراض، وعرض تقرير بشأن النتائج، ثم بدأت إجراءات المتابعة التي أدت إلى حوار حول طرق تحسين الامتثال لمتطلبات البنك الدولي.¹³ كما شرعت إدارة النزاهة المؤسسية أيضاً في إجراء عدد من التحقيقات المستندة إلى النتائج التي أسفر عنها الاستعراض.

ويمكن القول بصفة عامة إن الاستعراضات المفصلة للتنفيذ التي تم إجراؤها حتى تاريخه قد أكدت تقديم السلع والبضائع، وتنفيذ الأشغال والخدمات في المشروعات التي يمولها البنك، ولكن نوعية النواتج كانت في كثير من الأحيان دون المستوى المطلوب. وبالإضافة لذلك، قامت هذه الاستعراضات أيضاً بتحديد مؤشرات الاحتيال والفساد والتواطؤ عند نقاط مختلفة في دورات التوريدات والتنفيذ في جميع المشروعات المختارة. وتضمنت هذه المؤشرات التهاون أو عدم الانساق في الالتزام بالإرشادات الخاصة بالتوريدات، وعدم شفافية اجتماعات تقييم العطاءات، وأوجه التشابه غير الاعتيادية في العطاءات، وسوء تنفيذ الأشغال المطلوبة، ووجود دلائل على عدم تنافسية عمليات التوريدات، وقمت إدارة النزاهة المؤسسية في بعض الحالات بإجراء المزيد من التحقيقات التي عملت على تجميع أدلة لإثبات صحة المؤشرات المحددة أثناء الاستعراض المفصل للتنفيذ.

نظراً لقيام البنك بزيادة تركيزه على محاربة الفساد، فقد اضطلعت وحدة خدمات الأدلة والبحث الجنائي بإدارة النزاهة المؤسسية بتطوير نظام الاستعراض المفصل للتنفيذ.¹¹ والاستعراض المفصل للتنفيذ عبارة عن فحص واسع النطاق لعقود مشروعات مختارة خاصة بالبلد المقترض، والفحص عبارة عن استعراض للعمليات التعاقدية للمشروع فيما يتعلق بعقود التوريدات، والإدارة المالية، ومراحل التنفيذ باستخدام أساليب المراجعة المحاسبية القضائية المستفيدة من خدمات الأدلة والبحث الجنائي، وأساليب التدقيق والتحقيق. ويتمثل الغرض الرئيسي للاستعراض المفصل للتنفيذ في تقييم عملية تعاقد البلد المعني لرصد احتمالات وجود أعمال احتيال وفساد، وسوء إدارة، بالإضافة إلى تحديد عقود معينة تنطوي على مؤشرات قوية متسقة مع وجود عمليات احتيال وفساد، وترتكز منهجية الاستعراض المفصل للتنفيذ على ممارسات مقبولة على نطاق واسع في مجالات المراجعة المحاسبية القضائية وميادين فحص أعمال الاحتيال، وتستخدم هذه المنهجية مجموعة من المراجعات الآتية واليدوية وأساليب التقييم من أجل تقدير المخاطر وتحديد المؤشرات الدالة على إمكانية وجود أعمال احتيال وفساد.

أما مؤشرات الاحتيال والفساد فعبارة عن سمات وخصائص قابلة للتحديد والملاحظة وتتفق مع السلوك في حالات الاحتيال والفساد. وما يذكر أن نسبة كبيرة من هذه المؤشرات في العقود التي تم استعراضها تشير على الأرجح، وليس بصورة قاطعة، إلى أوجه خلل واسعة النطاق ومنظمة، ومواطن ضعف ومشكلات في عقود التوريدات، والإدارة المالية، وعمليات التنفيذ. إلا أن إدارة النزاهة المؤسسية تؤكد أن غياب هذه المؤشرات لا يدل ضمناً على حصانة ومناعة العقد أو المشروع ضد الاحتيال والفساد كما لا يدل هذا الغياب على عدم تعرض العقد أو المشروع لأعمال احتيال وفساد محتملة.

ويتم إجراء الاستعراض المفصل للتنفيذ في ثلاث مراحل رئيسية. وتبدأ المرحلة الأولى بالتجميع المادي لكميات هائلة من البيانات الخاصة بالتوريدات والإدارة المالية¹² من مشروعات مختارة يمولها البنك، ثم يتم تخزين هذه المعلومات في قاعدة البيانات المتخصصة للاستعراض المفصل للتنفيذ. ويجري بعد ذلك البحث في قاعدة البيانات عن الأنماط التي تكشف عن مؤشرات الاحتيال والفساد في عمليات التوريدات والمعاملات المالية. ويؤدي تمرين للبحث العميق في البيانات إلى ظهور عمليات توريدات ومعاملات مالية محددة وأمامها راية (علامة تحذيرية) تحدد العقود في المشروعات التي تحتاج إلى المزيد من الاستعراض المفصل.

11 كان نظام الاستعراض المفصل للتنفيذ يسمى في مراحله الأولى "باستعراض المسؤولية الائتمانية".

12 لا يعتمد الاستعراض المفصل للتنفيذ على أساليب العينة بصفة عامة، بل يقوم بتجميع كافة البيانات المتاحة في مشروعات مختارة يمولها البنك.

13 انظر بيان صحفي للبنك الدولي بعنوان "الحكومة الملكية لكمبوديا والبنك الدولي يصدران تقريراً ملخصاً، وخطة عمل تهدف إلى الحد من المخاطر الائتمانية"، وقد صدر البيان في بنوم بنه في 16 سبتمبر/أيلول 2005.

الاستعراض المفصل للتنفيذ

الاستعراض المفصل للتنفيذ عبارة عن أداة تفاعلية جديدة تم تصميمها لتحديد المؤشرات الدالة على وجود احتيال وفساد في مشروعات معينة يمولها البنك. وقد نال هذا الاستعراض قدرا كبيرا من الاهتمام في أوساط البنك من جانب موظفي وخبراء كل من الإدارة المالية، والتوريدات، ولجنة المراجعة، الذين قاموا بدراسته للاستفادة منه في مبادراتهم لتقييم المخاطر. وكذلك اهتمام خبراء شبكة العمليات الذين يسعون إلى تقييم مخاطر الاحتيال والفساد في المشروعات التي تقع في نطاق عملهم.

ويتم إجراء الاستعراضات المفصلة للتنفيذ حتى في حالة عدم وجود أية مزاعم بشأن أعمال سوء السلوك أو أدلة على حدوث مثل هذه الأعمال. وتعتمد هذه الاستعراضات على موارد ضخمة بصورة مكثفة ويستغرق استكمال إجرائها ثمانية شهور. ويتطلب نجاح هذه الاستعراضات وجود شراكة بين الحكومة الوطنية المعنية وفريق الإدارة القطري بالبنك وإدارة النزاهة المؤسسية. ويستمر هذا التضامن والتعاون الوثيق فترة طويلة بعد استكمال الاستعراض عن طريق الحوار المستمر بين البنك والسلطات الحكومية المعنية.

وقد تم منذ العام 2002 استكمال إجراء استعراضات في إندونيسيا، وفييتنام، وكمبوديا، ومن المتوقع إجراء استعراض في كينيا، وآخر في الهند في السنة المالية 2007. وهناك أيضا خطط لإجراء المزيد من هذه الاستعراضات في بلدان أخرى.

ففي عام 2002، قام البنك في سولاويسي في إندونيسيا بإجراء تقييم شامل لمجموعة من العقود التي بلغ عددها 277 عقدا، علاوة على الاستعراض المفصل لستة وعشرين عقدا خاصا بالتوريدات، واستعراض مفصل للإدارة المالية المتعلقة بـ 85 عقدا. وقد تعرض هذا الاستعراض لمعوقات ناشئة بسبب ضخامة النقص الكمي للوثائق والمستندات اللازمة. إلا أنه تم العثور في كثير من العقود على مؤشرات قوية على حدوث تواطؤ بين مقدمي العطاءات وامتلاك شركات وهمية وصورية.

وقام الفريق القطري، من واقع الاستفادة من هذه الخبرة المكتسبة، بتحديد التدابير العلاجية الممكنة لتقليل حدوث أعمال الاحتيال والتواطؤ في المشروعات التي يمولها البنك. وتم تنفيذ عدة إستراتيجيات لتخفيف حدة المخاطر، بما في ذلك تشكيل لجنة لمكافحة الفساد.

وبالنسبة لكمبوديا، في السنة المالية 2005، تم إدخال البيانات الأساسية من 632 عقدا في قاعدة البيانات الخاصة بالاستعراض المفصل للتنفيذ، ثم جرى إعداد قائمة تضمنت 257 عقدا تم حديدها باعتبارها عقودا منطوية على قضايا مثيرة لاحتمالات القلق. وقد تم إجراء استعراض مفصل لمجموعة من بين هذه العقود بلغ عددها 119 عقدا. وأما هذا الاستعراض اللثام عن عدد من المواقف: (1) الافتقار إلى المنافسة في عملية العطاءات؛ (2) وعدم ملائمة التدابير العلاجية الخاصة بالعطاءات واللائمة للحد من حدوث الاحتيال والفساد والتواطؤ في مشروعات يمولها البنك؛ (3) مخالفة الضمانات في العطاءات للقواعد والأصول المرعية؛ (4) انطواء الإدارة المالية على أمور مثيرة للشك والريبة؛ (5) مخالفة الأشغال المادية للمعايير المقبولة؛ (6) وسوء إدارة الوثائق والمستندات. وقد تمت إحالة نتائج الاستعراض إلى الحكومة والفريق القطري المعني في البنك من أجل تصميم تدابير وإجراءات علاجية محددة لتخفيف مخاطر تكرار حدوث هذه المواقف والأوضاع.

ونتيجة للمعلومات المستمدة أثناء إجراء الاستعراضات المفصلة للتنفيذ، شرعت إدارة النزاهة المؤسسية في تنفيذ عدد من التحقيقات، وهو الإجراء الذي يعد جزءا لا يتجزأ من العملية الشاملة، مما أدى إلى اتخاذ إجراءات قانونية بال منع الحرمان ضد العديد من الشركات.

خامساً: التحقيقات في الحالات الداخلية والعقوبات

عرض عام

طبقة

أخرى من سوء السلوك من قبل الموظفين. بما في ذلك المضايقات والتحرش الجنسي. وممارسات التمييز. وأعمال الثأر والانتقام. وإساءة استخدام السلطات والصلاحيات.

وبالإضافة إلى ذلك، يقوم موظفو إدارة النزاهة المؤسسية بإسداء المشورة إلى المديرين حول الآليات المتاحة لمعالجة مزاعم المضايقات والتحرش الجنسي. ويتم بصفة خاصة تقديم إرشادات بشأن ما إذا كان ينبغي التحقيق في مزاعم المضايقات في إطار العملية التأديبية بالبنك أو إمكانية معالجتها بصورة غير رسمية عن طريق أية آلية من الآليات المختلفة المتاحة لحل المشكلات في سياق نظام تسوية الخلافات بين الموظفين في البنك (CRS)¹⁵ وعندما يقوم المديرين أو الموظفون بطلب المشورة من إدارة النزاهة المؤسسية بشأن هذه الأمور، فإن الإدارة لا تقوم تلقائياً بفتح تحقيق في المزاعم. وفي الحقيقة، لا تقوم الإدارة بمباشرة فتح تحقيق بدون الموافقة الصريحة من جانب الموظف المتظلم.

وتتعاون إدارة النزاهة المؤسسية بشكل وثيق مع نظام تسوية الخلافات بين الموظفين والخدمات المعاونة الأخرى ومع المديرين الفرديين سعياً منها لتأمين أفضل طريقة لمعالجة وتسوية مزاعم السلوك المحل في أماكن العمل عن طريق الإجراءات التدخلية غير الرسمية. ولا يتم استخدام العملية الرسمية المنصوص عليها في القاعدة 8.01 في النظام الإداري للموظفين إلا كملاذ أخير، أو تطبيق هذه القاعدة بشأن مزاعم السلوك التي تكون ظاهرياً إما شنيعة وفظيعة أو أنها تعكس نمطا مزمنًا ومتكرراً.

التحقيقات وإدارة أعباء الحالات¹⁶

قامت وحدة الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية بإقفال عدد كبير من الحالات (134) في السنة المالية 2005. بزيادة قدرها 16 حالة عن السنة المالية 2004 (118 حالة). وشهدت السنة المالية 2005 انخفاضاً في عدد الحالات التي تم ترحيلها - حيث تم ترحيل 77 حالة إلى السنة المالية 2006. بانخفاض قدره 33 حالة عن السنة السابقة (انظر الجدول 11). كما انخفضت الحالات الجديدة بمقدار 34 حالة حيث هبطت من 151 حالة في السنة المالية 2004 إلى 117 حالة في السنة المالية 2005.

للسياسات الواردة في القاعدة 8.01 من النظام الإداري للموظفين (الإجراءات التأديبية)، تتمتع إدارة النزاهة المؤسسية بتفويض يخولها إجراء تحقيقات مستقلة بشأن مزاعم سوء السلوك التي تمس الموظفين.

وتتكون عملية الإجراءات التأديبية في البنك من جزأين منفصلين يمكن تمييز الفرق بينهما. فالجزء الأول عبارة عن عنصر التحقيقات الذي يقع ضمن مسؤوليات إدارة النزاهة المؤسسية. ويمثل الجزء الثاني العنصر الخاص باتخاذ القرارات اللازمة. وهو يقع ضمن مسؤوليات نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية. ولا تقوم إدارة النزاهة المؤسسية باتخاذ أية قرارات تأديبية.

وتهدف عملية التحقيقات واتخاذ القرارات المرتبطة بمزاعم سوء السلوك الوظيفي إلى تحقيق ثلاثة أهداف متساوية في الأهمية: (1) إجراء تحقيق دقيق وشامل؛ (2) شفافية العملية؛ (3) وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية. وقد جرى تصميم الإجراءات المعمول بها في البنك من أجل حماية حقوق الأفراد. وضمان أن تكون إجراءات التقاضي وفق الأصول القانونية. وتوفير الحماية ضد الأعمال والإجراءات التأريفة والانتقامية. وصيانة حقوق ومصالح المؤسسة.

ويتمثل دور إدارة النزاهة المؤسسية في التحلي بالحيدة والاستقلالية في تقصي الحقائق. وتخضع المرنّيات والنتائج التي تخلص إليها الإدارة بشأن أية حالة من الحالات للمراجعة من قبل نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية. كما يحق للموظف المعني الطعن فيها والاعتراض عليها أمام لجنة الاستئناف ثم أمام المحكمة الإدارية في نهاية المطاف.¹⁴

وفيما يتعلق بمزاعم سوء السلوك الوظيفي، تقوم إدارة النزاهة المؤسسية بالتحقيق في أية مزاعم خاصة بالاحتيال والفساد في كل من العمليات إلى تقوم بها مجموعة البنك وتلك المتعلقة بالميزانية الإدارية وبرامج الامتيازات المختلفة في مجموعة البنك الدولي.

وبالنسبة لارتكاب أي سلوك غير ملائم في مكان العمل، تقوم إدارة النزاهة المؤسسية أيضاً بإجراء تحقيقات بشأن أشكال

14 تتسم التحقيقات في البنك الدولي بطابعها الإداري وهي ليست ذات طابع جنائي. ونتيجة لذلك تختلف القواعد والإجراءات المعمول بها في بعض الجوانب عن إجراءات سير التحقيق الجنائي.
15 فيما يتعلق بكافة الأغراض والنوايا يتألف نظام تسوية الخلافات بين الموظفين من خمس خدمات أساسية: خدمات الحقq الاستشارة، وخدمات الوساطة، ولجنة الاستئناف، والحكمة الإدارية، ومكتب أخلاقيات وسلوكيات العمل. وهناك جهات أخرى لتقديم خدمات إضافية معاونة هي إدارة خدمات الموارد البشرية، وإخاد الموظفين والإدارة القانونية. ووحدة إسداء المشورة الشخصية والمشورة بشأن الإجهاد في العمل، وإدارة النزاهة المؤسسية.

16 تختلف بعض الأرقام الخاصة بالسنة المالية 2006 في الجدول رقم 11 عن تلك الواردة في تقرير إدارة النزاهة المؤسسية الصادر بعنوان "التقرير السنوي عن التحقيقات والعقوبات المتعلقة بحالات سوء السلوك من جانب الموظفين والاحتيال والفساد في مشروعات بمولها البنك، السنة المالية 2004". فلدى جميع بيانات التقرير السنوي الذي بين أيدينا، اكتشفت إدارة النزاهة المؤسسية أن هذا الاختلاف ناتج عن خطأين في إعداد التقرير السنوي السابق (1) إذ أن تصنيف عدد قليل من الحالات المفتوحة وأو المفتوحة في السنة المالية 2004 قد تم ارتكاب خطأ في تسجيله في قاعدة البيانات أثناء مرحلة إدخال البيانات، و (2) كما تم تعداد بعض الحالات مرتين عن طريق الخطأ غير المقصود نظراً لوجود هذه الحالات في كل من قاعدة البيانات الخارجية وقاعدة البيانات الداخلية في الفترة التي كانت فيها الإدارة تستخدم هاتين القاعدتين في السابق لتسجيل الحالات الداخلية الخارجية قبل القيام بدمجهما في قاعدة بيانات موحدة في بداية السنة المالية 2005. وقد قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء مراجعة من سطر لآخر في قاعدة البيانات بشأن كل حالة من الحالات الداخلية التي تم ترحيلها إلى السنتين الماليتين 2004 و 2005، والحالات المفتوحة والمفتوحة في السنتين الماليتين 2004 و 2005، والحالات النشطة في نهاية السنتين الماليتين 2004 و 2005.

الجدول 11: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية (السنوات المالية 2004-2006)

السنة المالية	السنة المالية	السنة المالية
2004	2005	2006
71	94	77
151	117	102
228	211	179
118	134	93
110	77	86
(16)		
18 94		

طويلا - وزيادة كبيرة في عدد التحقيقات الداخلية ذات الجوانب المتعددة والأهمية المرتفعة والحجم الكبير.

وعلى الرغم من استمرار ثبات حجم الحالات الداخلية نسبيا من سنة لأخرى، إلا أن الحالات أصبحت أكثر تعقيدا. وينبغي على العكس من التحقيقات الخارجية، مراجعة كافة القضايا التي تمس موظفين في البنك وتسويتها للحيلولة دون حدوث أي خيز أو خامل مع جنب فترات انعدام اليقين المؤثرة على الموظفين. ويستلزم تزايد التعقيد الذي يكتنف التحقيقات فحص قدر كبير للغاية من الوثائق والمستندات، واستجواب عدد كبير من الشهود، وإدارة شؤون خاصة بأصحاب المصلحة المباشرة. علاوة على قضاء المزيد من الوقت في مراحل ما بعد التحقيقات.

وقد أصبحت عملية التحقيق أيضا أكثر تقدما بمرور الوقت. نتيجة بشكل جزئي للأحكام الملزمة التي تصدرها المحكمة الإدارية والتوصيات غير الملزمة المنبثقة عن لجنة الاستئناف. ثم بسبب الدروس المستفادة من خبرات أفضل السبل لضمان إجراء تحقيقات عادلة، ومتوازنة بأساليب مهنية حاسمة. إلا أنه ما يعقد الأمور أن إدارة النزاهة المؤسسية تعمل في الحديقة في بيئة لا يمكن بطبيعة الحال التنبؤ بصفة منتظمة بمدى تواتر الشكاوى التي تتلقاها وحجمها وحساسيتها.

وبالنسبة للخلافات في مكان العمل، فإن استجابة الإدارة ميدنيا إزاء هذه الحالات تتمثل في تقرير ما إذا كانت المزايع تتطلب عمليات إجراء تحقيقات رسمية كاملة أو أنه يمكن تسويتها بصورة أكثر كفاءة وفعالية عن طريق عملية ذات طابع شبه رسمي. وبهذه الطريقة، فإنه يتم بحث كل حالة، أثناء مراحل الاستقصاء الاستهلاكية والأولية، في ضوء البدائل المختلفة المتاحة إما عبر نظام تسوية الخلافات بين الموظفين أو عن طريق التدخل من جانب الإدارة في سياق تقويم الأداء. ويجري بعد ذلك التوصل إلى رأي سديد بشأن المنهج الأكثر ملاءمة لتسوية الموضوع محل الخلاف.

ويحق للإدارة، في الحالات التي لا يتضح فيها البديل الأفضل، أن تتشاور مع العناصر الأخرى المكونة لنظام تسوية الخلافات بين الموظفين والجهات القائمة بتقديم خدمات معاونية، والمديرين ذوي العلاقة في البنك. ويتم التوصل إلى الإجابة الأكثر ملاءمة في ضوء طبيعة القضية قيد النظر. وتسير هذه العملية سيرا حسنا - حيث تمت إحالة 36 حالة إلى الزملاء في نظام تسوية الخلافات بين الموظفين أو المديرين ذوي العلاقة في البنك في السنة المالية 2005، و 20 حالة أخرى في السنة المالية 2006 (انظر الجدول رقم 14 في القسم التالي من هذا التقرير). وقد أتاح هذا المنهج لإدارة النزاهة المؤسسية أن تركز مواردها على الحالات التي ليس من المناسب إحالتها إلى تلك الجهات (نظرا على سبيل المثال للطبيعة الشنيعة التي تنسم بها المزايع) أو بسبب استنفاد الحلول العلاجية بالفعل في نظام تسوية الخلافات بين الموظفين.

وفي السنة المالية 2006، قامت وحدة الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية بإقفال 93 حالة، بهبوط قدره 41 حالة عن السنة المالية 2005 (134 حالة). وتم ترحيل 86 حالة إلى السنة المالية 2007، بزيادة قدرها 9 حالات عن السنة السابقة (انظر الجدول 11). كما انخفضت الحالات الجديدة بمقدار 15 حالة حيث هبطت من 117 حالة في السنة المالية 2005 إلى 102 حالة في السنة المالية 2006.

وعلى الرغم من انخفاض عدد الحالات التي تم إقفالها في السنة المالية 2006 عن الرقم الخاص بالسنة المالية 2005، إلا أنه يظل عدد لا بأس به في ضوء تزايد القيود المؤثرة على القدرات. فقد تم تحقيق هذا المعدل لإقفال الحالات على الرغم من: (أ) الانخفاض بنسبة 38 في المائة في عدد المحققين؛¹⁷ (ب) وضخامة التكاليف الثابتة لإجراء الاستعراض، ومراجعة التقارير وتحريرها بمعرفة شركات قانونية خارجية؛ (ج) وتخصيص موارد كبيرة لإجراء تحقيقات حساسة على المستوى المؤسسي ومرتفعة القيمة ومتعددة الأبعاد بشأن أعمال احتيال وفساد تمس ثلاثة من الموظفين وموظف سابق واثنين من الموردين المؤسسيين القائمين بتقديم خدمات منذ فترة طويلة. حيث بدأت هذه التحقيقات في الربع الأول من السنة المالية 2006 وامتدت إلى السنة المالية 2007.

وتمثل أهمية الإنجاز في الوقت المناسب هاجسا دائما في حالات سوء السلوك من قبل موظفين، وخاصة التحقيقات في حالات التحرش الجنسي، التي تكون مشحونة بمشاعر الأطراف المعنية والتي يمكن أن تؤثر بصورة سلبية على الحالة المعنوية للموظفين في الإدارة المعنية أو المكتب القطري المعني حين تسوية هذا الأمر. والواقع أن أهمية الإنجاز في الوقت المناسب تسري بالضرورة على كل حالة من الحالات بسبب تأثير التحقيقات الجارية على معنويات الموظفين والأجواء في مكان العمل.

وقد شهدت أعمال وحدة الحالات الداخلية انخفاضا ملموسا في عدد التحقيقات بشأن الضرائب والامتنال - التي لا تستغرق وقتا

¹⁷ تم في النصف الثاني من السنة المالية 2006 تنظيم جهد لتوظيف عناصر إضافية لمعالجة هذا النقص.
¹⁸ انخفض عدد الحالات لدى وحدة الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية في السنة المالية بمقدار 16 حالة في الجدول رقم 10، فضلا عن الحاشية رقم 16 للاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن هذا التصحيح.

هذا وتتسم المزاعم ضد موظفي مجموعة البنك الدولي بالتفاوت الكبير، حيث تتراوح بين الاحتيال والفساد في عمليات خاصة بمجموعة البنك الدولي أو بالميزانيات الإدارية لمجموعة البنك إلى الأشكال الأخرى من سوء السلوك مثل التحرش الجنسي، وإساءة استخدام السلطات والصلاحيات، ومخالفة سياسات وإجراءات مجموعة البنك الدولي (مثل تضارب المصالح)، وعدم الامتثال للالتزامات القانونية الخاصة (انظر الجدول رقم 12).

ويأخذ البنك كافة المزاعم على محمل الجد. ويتم إعطاء الأولوية القصوى لحالات التحرش الجنسي التي شهدت زيادة طفيفة من 7 في السنة المالية 2004 إلى 9 في السنة المالية 2005 ثم انخفضت إلى 4 حالات في السنة المالية 2006. ومعها في الأهمية حالات ضلوع موظفين في مجموعة البنك الدولي في أعمال احتيال وفساد.

وكما هو مبين في الجدول رقم 13، قامت إدارة النزاهة المؤسسية بترحيل أكثر من 22 حالة من السنة المالية 2004 إلى السنة المالية 2005 وهي حالات تمس موظفين ومتعلقة باحتيال أو فساد في عمليات ذات علاقة بمجموعة البنك الدولي. وقد تلقت الإدارة 11 من المزاعم الجديدة في السنة المالية 2005. وبمثل ذلك انخفاضاً كبيراً في عدد الحالات التي تم فتحها (32) في السنة المالية 2004. ومن بين هذه الحالات البالغ عددها 33، تم إقفال 24 حالة وترحيل 9 حالات إلى السنة المالية 2006. ومن بين 23 حالة تم إقفالها إما بعد إجراء تحقيق أولي أو تحقيق كامل. تم إثبات كفاية الأدلة في حالتين بعد استيفاء التحقيقات الكاملة بشأنهما.¹⁹

وقامت إدارة النزاهة المؤسسية، كما هو مبين في الجدول رقم 13، بترحيل 9 حالات من السنة المالية 2005 إلى السنة المالية

2006 وهي حالات تمس موظفين ومتعلقة باحتيال أو فساد في عمليات ذات علاقة بمجموعة البنك الدولي. وقد تلقت الإدارة 21 من المزاعم الجديدة في السنة المالية 2006. وبمثل ذلك ارتفاعاً كبيراً عن عدد الحالات التي تم فتحها (11) في السنة المالية 2005. ومن بين هذه الحالات البالغ عددها 30 حالة، تم إقفال 17 حالة وترحيل 13 حالة إلى السنة المالية 2007. ومن بين 13 حالة تم إقفالها إما بعد إجراء تحقيق أولي أو تحقيق كامل. تم إثبات كفاية الأدلة في حالتين بعد استيفاء التحقيقات الكاملة بشأنهما.

أما عدد الحالات التي تضمنت مزاعم الاحتيال والفساد المتعلقة بالميزانيات الإدارية لمجموعة البنك الدولي (مثل الاحتيال بشأن نفقات السفر أو المزايا الوظيفية أو الاختلاس) فقد ارتفع في السنة المالية 2005، حيث بلغ عدد الحالات الجديدة 53 حالة مقابل 36 حالة في السنة المالية 2004، أي بزيادة قدرها 47 في المائة.²⁰ وبالنسبة للحالات التي تم إقفالها، والبالغ عددها 47 حالة، خضعت من بينها 18 حالة²¹ للإحالة أو عدم إجراء تحقيق بشأنها²². وتم إقفال 29 حالة إما بعد إجراء استقصاء مبدئي أو تحقيق كامل. ومن بين هذه الحالات التسع والعشرين، تم إثبات كفاية الأدلة بشأن 16 حالة منها بعد استيفاء التحقيقات الكاملة (ومثلت نسبة ثبوت كفاية الأدلة 55 في المائة).

وباستبعاد إحالة 21 حالة من قبل إدارة المراجعة الداخلية في السنة المالية 2005 (انظر الحاشية رقم 20)، فإن عدد الحالات الخاصة بمزاعم الاحتيال والفساد بشأن الميزانيات الإدارية لمجموعة البنك الدولي يظل ثابتاً نسبياً في السنة المالية 2006. وقد تضمنت الحالات الثلاثين التي تم إقفالها 3 حالات تمت إحالتها أو لم تخضع لأية تحقيقات، وجرى إقفال 27 حالة إما بعد استقصاء أولي أو بعد إجراء تحقيق كامل. ومن بين الحالات البالغ عددها 27 حالة، ثبتت كفاية الأدلة بشأن 13 حالة منها عقب

الجدول 12: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب نوع وعدد المزاعم (السنوات المالية 2004-2006)

نوع الحالات	السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006
احتيال وفساد في عمليات مجموعة البنك الدولي	32 (21%)	11 (9.5%)	21 (21%)
احتيال وفساد/مرتبط بالميزانيات الإدارية	48 (32%)	53 (45%)	28 (27%)
سوء سلوك في مكان العمل	10 (7%)	11 (9.5%)	18 (18%)
حرش جنسي	7 (5%)	9 (8%)	4 (4%)
مخالفات لسياسات وإجراءات البنك	17 (11%)	15 (13%)	26 (25%)
عدم الامتثال للالتزامات القانونية الشخصية	37 (24%)	18 (15%)	5 (5%)
إجمالي عدد الحالات	151	117	102

19 ندرج الحالة تحت فئة "ثبوت كفاية الأدلة" في حالة توفر أدلة كافية تثبت ارتكاب سوء السلوك المزعوم. وخت فئة "لا أساس لها من الصحة" عند توفر أدلة كافية على عدم ارتكاب سوء السلوك المزعوم. وفئة "عدم كفاية الأدلة" عندما تكون الأدلة المتاحة ظنية وغير قطعية الدلالة وغير مقنعة.

20 تضمنت الحالات الجديدة، البالغ عددها 53 حالة جديدة، 21 حالة تمت إحالتها إلى إدارة النزاهة المؤسسية من قبل إدارة المراجعة الداخلية بالبنك نتيجة لظهور "علامات تحذيرية" ووجود مخالفات الخروج عن القواعد المرعية فيما يتعلق بمطالبات خاصة بتكاليف ونفقات سفر بعض الموظفين بعد أن قامت إدارة المراجعة الداخلية بإجراء تدقيق ومراجعة لإدارة شؤون السفر بالبنك.

21 تمت إعادة 15 حالة متعلقة بتكاليف ونفقات السفر (النشر إليها في الحاشية السابقة) إلى إدارة المراجعة الداخلية مرة أخرى بعد استعراض مبدئي أجريته إدارة النزاهة المؤسسية. وعلى الرغم من وجود استثناءات من قواعد السفر المرعية، إلا أن إدارة النزاهة المؤسسية أفادت في رأيها الفني أنه لم يحدث أي سوء سلوك. وسعياً منها لمعالجة الوضع بطريقة إيجابية وفعالة، قامت الإدارة بإعادة هذه الحالات إلى إدارة المراجعة الداخلية باعتبارها أنسب جهة يمكنها الجمع بين المديرين المسؤولين والموظفين المعنيين في إطار "ضوابط" لتسوية هذه الاستثناءات على المستوى الإداري.

22 تتلقى إدارة النزاهة المؤسسية من وقت لآخر مزاعم غامضة من مصادر مجهولة لا تقدم للإدارة أية وسيلة لمعاودة الاتصال بها (كعنوان بريد إلكتروني جاري يمكنه إخفاء شخصية المصدر) من أجل بعض الاستيضاحات أو لطلب معلومات محددة بشأن هذه المزاعم. ونظراً لغياب إطار يجيز التحقيق في مثل هذه الادعاءات بصورة تنسجم بالمعقولية والمسؤولية والتركيز، فإن الإدارة لاتتابع الاهتمام بهذه المزاعم، إلا أنه يتم على أية حال تسجيل هذه المزاعم في قاعدة بيانات الإدارة لاسترجاعها مستقبلاً إذا جد جديد وظهرت معلومات إضافية توفر أساساً للتحقيق في الموضوع في حينه.

الجدول 13: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية المنطوي على احتيال وفساد (السنوات المالية 2004-2006)

السنة المالية 2006	السنة المالية 2005	السنة المالية 2004	
9	22	10	احتيال وفساد/مرتبط بعمليات البنك
21	11	32	حالات تم ترجيلها
30	33	42	حالات جديدة تم فتحها
			الإجمالي الفرعي
17	24	20	حالات تم إقفالها منها
4	1	3	حالات أعيد توزيعها/ولم تخضع للتحقيق
13	23	17	حالات خضعت للتحقيق
(%15) 2	(%9) 2	(%18) 3	منها حالات ثبوت كفاية الأدلة (%)
13	9	22	عدد الحالات
35	29	11	احتيال وفساد/مرتبط بالميزانيات الإدارية
28	53	36	حالات تم ترجيلها
63	82	47	حالات جديدة تم فتحها
			الإجمالي الفرعي
30	47	18	حالات تم إقفالها منها
3	18	8	حالات/حالات لم تخضع للتحقيق
27	29	10	حالات خضعت للتحقيق
(%48) 13	(%55) 16	(%40) 4	منها حالات ثبوت كفاية الأدلة (%)
33	35	29	عدد الحالات

حالة (44 في المائة) ثبتت فيها كفاية الأدلة، ولم تثبت الأدلة بشأن 16 حالة (23 في المائة). بينما ثبت أن 23 حالة (33 في المائة) ليس لها أي أساس من الصحة.

ومن المهم أن ننوه إلى الفرق بين الحالات التي ثبتت فيها كفاية الأدلة فمكنت البنك من فرض إجراءات وتدابير تأديبية (حالات ثبوت كفاية الأدلة) ومن ثم خضوع الموظفين للمساءلة وتحمل مسؤولية تصرفاتهم. وبين تلك الحالات التي أدت تحقيقات البنك فيها إلى تبرئة ساحة موظفين بعد توجيه اتهامات لهم بسوء السلوك (حالات ليس لها أساس من الصحة) - وهي نتيجة مهمة لكل الأطراف المعنية.

وفيما يلي تفاصيل عن 47 حالة ثبتت فيها كفاية الأدلة في السنة المالية 2005 (انظر الجدول 15):

■ ثبتت ضلوع 18 موظفاً في أعمال احتيال وفساد، وارتبطت 16 حالة بالميزانيات الإدارية لمجموعة البنك الدولي (تمت إدانة 8 موظفين بسوء السلوك فيما يتعلق ببدايات ضريبة الدخل) بينما ثبت ضلوع 2 من الموظفين في سوء سلوك مخل بعمليات مجموعة البنك. ومن بين الموظفين الثمانية عشر، تم إنهاء خدمة 9 موظفين وحرمانهم من إعادة التعيين (أو حرمانهم من إعادة التعيين إذا كانوا قد تركوا البنك بالفعل) وتعرض ثمانية من التسعة أيضاً لفقدان مزايا نهاية الخدمة كوسيلة لرد الحقوق؛ وتم خفض المرتبة الوظيفية لموظف وحرمانه من الزيادة عند استعراض الراتب؛ بينما تلقى

إجراء تحقيقات كاملة (وبلغ معدل ثبوت كفاية الأدلة 48 في المائة).

لا ينبغي أن يقتصر تفسير أي تغير في حجم الحالات الجديدة بين السنوات المالية، سواء بصفة عامة أو حسب الفئة، على أنه دليل على تحسن أو تدهور في الوضع. فالتغير قد يكون أيضاً مؤشراً على بيئة الإبلاغ عن المزاعم.

المحصلات والنتائج

قامت إدارة النزاهة المؤسسية، خلال السنة المالية 2005، بإقفال 134 حالة بشأن مزاعم سوء سلوك من قبل موظفين. وتم من بين هذه الحالات التحقيق في 98 حالة (73 في المائة). وإعادة توزيع 36 حالة (27 في المائة) على جهات أخرى (انظر الجدول 14). وتضمنت الحالات التي خضعت للتحقيق 47 حالة (48 في المائة) ثبتت فيها كفاية الأدلة، ولم تثبت الأدلة بشأن 30 حالة (31 في المائة). بينما ثبت أن 21 حالة (21 في المائة) ليس لها أساس من الصحة.

وكما هو مبين في الجدول رقم 14، قامت إدارة النزاهة المؤسسية خلال السنة المالية 2006 بإقفال 93 حالة بشأن مزاعم سوء سلوك من قبل موظفين. وتم من بين هذه الحالات التحقيق في 69 حالة (74 في المائة). وإعادة توزيع 24 حالة (26 في المائة) على جهات أخرى. وتضمنت الحالات التي خضعت للتحقيق 30

الجدول 14: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية حسب نتائج التحقيقات (السنوات المالية 2004-2004)

السنة المالية	السنة المالية	السنة المالية	
2004	2005	2006	
118	134	93	حالات تم إقفالها
40	36	24	حالات تمت إحالتها/الم
70	98	69	تخضع للتحقيق
			حالات تم التحقيق
			فيها. منها:
31(44%)	47(48%)	30(44%)	ثبوت كفاية الأدلة
18(26%)	30(31%)	16(23%)	ثبوت عدم كفاية الأدلة
21(30%)	21(21%)	23(33%)	لا أساس لها من الصحة

■ ثبوت ضلوع ثلاثة موظفين في أعمال التحرش الجنسي وتم إنهاء خدمتهم وحرمانهم من إعادة التعيين.

■ فرض عقوبة تأديبية على اثنين من الموظفين (مع حرمان أحدهما من إعادة التعيين مستقبلاً) بسبب الفضل في الامتثال للالتزاماتهم القانونية الشخصية بموجب مبادئ تعيين الموظفين. وامتثل 20 آخرون بالكامل للالتزاماتهم نتيجة لتدخل إدارة النزاهة المؤسسية.

■ فرض عقوبة تأديبية على أربعة موظفين إما لتضارب المصالح أو مخالفات أخرى لسياسات مجموعة البنك الدولي.

وفيما يلي تفاصيل عن 30 حالة ثبتت فيها كفاية الأدلة في السنة المالية 2006 (انظر الجدول 16):

■ ثبوت ضلوع 15 موظفاً في أعمال احتيال وفساد. وارتبطت 13 حالة بالميزانيات الإدارية لمجموعة البنك الدولي (تمت إدانة 5 موظفين بسوء السلوك فيما يتعلق بدلات ضريبة الدخل) بينما ثبت ضلوع 2 من الموظفين في سوء سلوك محل بعمليات مجموعة البنك. ومن بين الموظفين الخمسة عشر.

ثمانية موظفين أشكالا أخرى من الإجراءات التأديبية. بما في ذلك التوبيخ. أو تخفيض الراتب. أو الحرمان من الزيادة عند استعراض الراتب.²³

المجول 15: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية مع ثبوت كفاية الأدلة حسب نتائج التحقيق (السنة المالية 2005)

عدد الحالات وفئة سوء السلوك	الإجراءات المتخذة ²⁴	المرتبة الوظيفية	الموقع
2 - احتيال وفساد (عمليات)	إنهاء خدمة (1) توبيخ وتخفيض الراتب (1)	GF GG	مكتب قطري (1) المقر الرئيسي بواشنطن (1)
8 - احتيال وفساد (ميزانية إدارية لمجموعة البنك)	حرمان من إعادة التعيين مع رد الحقوق (6) تنزيل المرتبة وحرمان من زيادة الراتب (1) إلزام برد الحقوق (1)	GC-GJ GG STC	مكتب قطري (3) المقر الرئيسي بواشنطن (5)
8 - إساءة استخدام بدلات ضريبة الدخل	حرمان من إعادة التعيين مع رد الحقوق (2) تخفيض الراتب (2) توبيخ وحرمان من زيادة الراتب (3) لوم كتابي (1)	GB-GG	المقر الرئيسي بواشنطن (8)
3 - تحرش جنسي	إنهاء خدمة (3)	GA-GH	مكتب قطري (2) المقر الرئيسي بواشنطن (1)
1 - تضارب مصالح	تنزيل مرتبة مع تخفيض الراتب (1)	GH	المقر الرئيسي بواشنطن (1)
22 - عدم الامتثال للالتزامات القانونية الشخصية	الامتثال التام (20) حرمان من إعادة التعيين (1) تحذير كتابي (1)	GC-GG STC, ETC	المقر الرئيسي بواشنطن (22)
3 - مخالفات أخرى لقواعد البنك	حرمان من إعادة التعيين (1) تنزيل المرتبة مع تخفيض الراتب (1) توبيخ (1)	GA-GG	مكتب قطري (3)

²³ يشتمل تعريف البنك الدولي "للاحتيال والفساد" على بعض أنواع سوء السلوك التي لا يترتب عليها إجبارياً إنهاء خدمة الموظف بموجب قواعد النظام الإداري للموظفين. وطبقاً لذلك، قد يرتكب الموظف سوء سلوك بوصف عموماً "بالاحتياال والفساد" ولا يكون إنهاء خدمته إجبارياً. ويجوز بالتالي فرض إجراء تأديبي يقل في فحواه عن إنهاء الخدمة.
²⁴ يتم تلقائياً حرمان الموظف من الحق في إعادة التعيين إذا تم إنهاء خدمته لسوء السلوك.

الجدول 16: الحالات الداخلية بإدارة النزاهة المؤسسية مع ثبوت الأدلة حسب نتائج التحقيق (السنة المالية 2006)

عدد الحالات وفئة سوء السلوك	الإجراءات المتخذة	المرتبة الوظيفية	الموقع
2 - احتيال وفساد (عمليات)	إنهاء خدمة (2)	GG, STC	مكتب قطري (2)
8 - احتيال وفساد (ميزانية إدارية لمجموعة البنك)	إنهاء خدمة مع رد الحقوق (4) حرمان من إعادة التعيين (3) لوم شفوي وكتابي مع تخفيض الراتب (1)	GA-GI	مكتب قطري (2) المقر الرئيسي بواشنطن (6)
5 - إساءة استخدام بدلات ضريبة الدخل	حرمان من إعادة التعيين (4) توبيخ (1)	GC, GG, STC	المقر الرئيسي بواشنطن (5)
2 - تحرش جنسي	إنهاء خدمة (1) حرمان من إعادة التعيين (1)	GG, STC	المقر الرئيسي بواشنطن (2)
1 - تضارب المصالح	حرمان من إعادة التعيين (2) ²⁵	GE-GF	مكتب قطري (2)
7 - عدم الامتثال للالتزامات القانونية الشخصية	حرمان من إعادة التعيين (3) الامتثال التام (4)	GC, GE, ETC	المقر الرئيسي بواشنطن (7)
5 - مخالفات أخرى لقواعد البنك	إنهاء خدمة (1) حرمان من إعادة التعيين (4)	GA-GH, STC	مكتب قطري (5)

تم إنهاء خدمة 13 موظفا وحرمانهم من إعادة التعيين (أو حرمانهم من إعادة التعيين إذا كانوا قد تركوا البنك بالفعل) وتعرض أربعة منهم لفقدان مزايا نهاية الخدمة كوسيلة لرد الحقوق:

■ ثبوت ضلوع اثنين من الموظفين في أعمال التحرش الجنسي وتم إنهاء خدمة أحدهما بينما كان الآخر قد ترك البنك. وتم حرمانهما من إعادة التعيين:

■ حرمان ثلاثة من الموظفين من التعيين مستقبلا بسبب الفضل في الامتثال لالتزاماتهم القانونية الشخصية بموجب مبادئ تعيين الموظفين. وامتل 4 آخرون بالكامل لالتزاماتهم نتيجة لتدخل إدارة النزاهة المؤسسية:

■ حرمان اثنين من الموظفين من التعيين في حالة عن تضارب المصالح:

■ فرض عقوبات تأديبية على خمسة موظفين لارتكاب مخالفات أخرى لسياسات مجموعة البنك الدولي.

²⁵ تضمنت هذه الحالة الفردية اثنين من الموظفين. ولذا يبلغ العدد الإجمالي للموظفين 31 موظفا.

سادسا: تطوير السياسات وأدوات جديدة لمكافحة الفساد

تطوير السياسات

لقد

تم إنجاز قدر كبير من العمل في السنة المالية 2006/2005 لتنفيذ مبادرات من شأنها تعزيز قدرات مجموعة البنك الدولي وتعميقها للوقاية ضد حدوث أعمال الاحتيال والفساد المرتبطة بما تقدمه المجموعة من أموال ومنح وضمانات في المستقبل. مع إجراء التحقيقات فور حدوث هذه الأعمال وفرض العقوبات اللازمة.

تدعيم عملية العقوبات

جرى إحراز تقدم كبير خلال السنة المالية 2006/2005 في تنفيذ الإصلاحات المقترحة بشأن العقوبات والتي قام بتحديثها فريق برئاسة ديك ثورنبرغ، نائب سكرتير عام الأمم المتحدة والمدعي العام الأمريكي سابقا، في تقرير بشأن عمليات المنع والحرمان من قبل البنك الدولي.²⁶

وانطوى هذا التقدم على عقد مناقشات بشأن كيفية جعل شتى نماذج العمل لدى مؤسسة التمويل الدولية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، والبنك الدولي للإنشاء والتعمير خاضعة، فيما يتعلق بانتهاكات الضمانات، لتطبيق الإجراءات العقابية.

وفي 9 يوليو/تموز عام 2004، وافق المديرون التنفيذيون للبنك الدولي للإنشاء والتعمير المؤسسة الدولية للتنمية ومجلسا مديري مؤسسة التمويل الدولية والوكالة الدولية لضمان الاستثمار على ورقة بعنوان "إصلاح عملية العقوبات بالبنك الدولي" ("ورقة للمجلس").²⁷ وقد أوصت هذه الورقة بإجراء تنقيحات كبيرة لعمليات العقوبات الحالية لدى البنك بهدف زيادة كفاءتها وفعاليتها. بما في ذلك:

■ استبدال لجنة العقوبات بمجلس للعقوبات يضم في عضويته خبراء من مجموعة البنك الدولي يقوم بتعيينهم الرئيس (خبراتهم ودرايتهم بعمليات البنك) وأفرادا من خارج مجموعة البنك الدولي يقوم المجلس التنفيذي بتعيينهم بناء على توصية من الرئيس. ويجري تصميم إحداث هذا التغيير من أجل تحسين شفافية عملية اتخاذ القرارات، وزيادة الموضوعية، ولتفادي ظهور أي تضارب في المصالح فيما بين أعضاء إدارة البنك العليا المسؤولين عن العمليات وعملية فرض العقوبات؛

■ وفيما تقوم لجنة العقوبات بعمل توصيات لرئيس البنك بشأن اتخاذ القرارات، فإن مجلس العقوبات الجديد سيقوم بنفسه باتخاذ القرارات النهائية المتعلقة بالعقوبات المناسبة؛

■ تطبيق عملية العقوبات على عمليات الضمانات التي يقدمها البنك الدولي للإنشاء والتعمير والمؤسسة الدولية للتنمية؛

■ قيام مجلس العقوبات الجديد، للمرة الأولى من نوعها، باستعراض حالات تمس مشاركين في أنشطة مؤسسة التمويل الدولية والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، وكذلك مشروعات البنك الدولي للإنشاء والتعمير والمؤسسة الدولية للتنمية؛

■ استحداث وظيفة مسماها "مسؤول التقييم" في البنك الدولي للإنشاء والتعمير والمؤسسة الدولية للتنمية، ومؤسسة التمويل الدولية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار على التوالي، حتى يكون هذا المسؤول بمثابة المستوى الأول للاستعراض مع تمتعه بسلطة فرض عقوبات مؤقتة لحين إتمام البت النهائي في حالات الطعن والاستئناف أمام مجلس العقوبات أو حين تسوية الحالات التي لم تقدم بشأنها التماسات طعن واعتراض؛

■ استحداث تدابير معينة تهدف إلى إتاحة قدر أكبر من المرونة في فرض العقوبات بما في ذلك توفير حوافز إضافية للمقاولين والمتعهدين للإفصاح الطوعي عن المعلومات الخاصة بالاحتيال أو الفساد في المشروعات التي يمولها البنك.

والجدير بالذكر أن إدارة مجموعة البنك الدولي قد اضطلعت بإعداد الوثائق المختلفة اللازمة لإنشاء مجلس العقوبات وتنفيذ الإصلاحات الإضافية التي وردت توصيات بشأنها في ورقة المجلس. وتعتبر بعض هذه الوثائق، بما فيها النظام الأساسي لمجلس العقوبات والإجراءات الجديدة للعقوبات، مُعدة بالضرورة لتلبية الاحتياجات النوعية لكل كيان من كيانات مجموعة البنك الدولي. وقد انبثقت هذه الوثائق من مناقشات ومشاورات في البنك وفيما بين البنك الدولي للإنشاء والتعمير والمؤسسة الدولية للتنمية، ومؤسسة التمويل الدولية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، وهي تعكس عموما منهج التوافق في الآراء. وسوف يقوم الرئيس مباشرة بتعيين الموظفين والخبراء المطلوبين في مجموعة البنك الدولي بالإضافة إلى مسؤولي التقييم.

تنسيق وتوسيع نطاق عملية العقوبات

بدأت أقسام النزاهة في البنك الأفريقي للتنمية، والبنك الآسيوي للتنمية، والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وبنك التنمية للبلدان الأمريكية، والبنك الدولي في عقد اجتماعات

²⁶ ديك ثورنبرغ، رونالد ل. غابنر، و كيلر ه. وولكر، تقرير بشأن عمليات المنع والحرمان من قبل البنك الدولي، واشنطن العاصمة، البنك الدولي، 14 أغسطس/آب 2002.
²⁷ البنك الدولي، ورقة "إصلاح عمليات العقوبات في البنك الدولي"، واشنطن العاصمة، 2004، المشفوعة بمجموعتين من الملاحظات التكميلية بتاريخ أول مارس/آذار 2004، و 11 مايو/أيار 2005، والتي وافق عليهما المجلس في 9 مارس/آذار 2004 و 23 مايو/أيار 2005 على التوالي.

منتظمة في سلسلة "منتديات النزاهة لبنوك التنمية المتعددة الأطراف" ابتداء من ديسمبر/كانون الأول عام 2004 للتوصل إلى فهم مشترك للقضايا المختلفة الواقعة في نطاق الصلاحيات والاختصاصات المشتركة لهذه المؤسسات.

وقد أدت هذه الاجتماعات المنتظمة، التي استضاف بعضها البنك الدولي، إلى تمكين هذه المؤسسات من المشاركة في إجراء تحليل مقارن لما تتبعه من سياسات وإجراءات إلى جانب البحث عن سبل زيادة الفعالية من خلال العمل المنسق. وأفضت هذه الاجتماعات بصفة خاصة إلى وضع الأساس لتضافر الجهود في المرحلة اللاحقة بشأن تنسيق تعاريف الاحتيال والفساد. كما بدأت في بحث البنود التي يمكن استعراضها مستقبلاً، بما في ذلك، من بين أمور أخرى، كيفية التنفيذ المشترك لعقوبات الحرمان عبر بنوك التنمية المتعددة الأطراف بصورة فعالة.

ولتعزيز هذا التقدم والبناء عليه، عُقد اجتماع لقادة المؤسسات المالية الدولية استضافه البنك الدولي في فبراير/شباط 2006، حيث قام الرئيس وولفويتز وقادة البنك الأفريقي للتنمية، والبنك الآسيوي للتنمية، والبنك الإسلامي للتنمية، والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، والبنك الأوروبي للاستثمار، وصندوق النقد الدولي بإنشاء فريق العمل المشترك للمؤسسات المالية الدولية المعني بمكافحة الفساد.

وجرى منح فريق العمل المشترك تفويضاً بتوحيد تعاريف الفساد؛ وتحسين انساق قواعد وإجراءات التحقيق؛ وتعزيز تبادل المعلومات؛ وضمان أن تلقى إجراءات الامتثال والإنفاذ المتخذة

من جانب إحدى هذه المؤسسات كل الدعم والمساندة من جانب المؤسسات الأخرى. وألزم البيان الصحفي²⁸ هذه المؤسسات أيضاً بالعمل سوياً "لوضع مقترحات محددة لمساعدة البلدان على المدى الطويل في تعزيز قدراتها على مكافحة الفساد وتحسين التعاون مع المجتمع المدني، وأصحاب المصلحة المباشرة الآخرين، والمؤسسات مثل الصحافة والسلطة القضائية، فيما يتعلق بالشفافية والمساءلة". وقد طلب من فريق العمل التوصل إلى اتفاق بشأن هذه الأهداف قبل الاجتماعات السنوية لمجلسي محافظي صندوق النقد الدولي ومجموعة البنك الدولي لعام 2006.

وعلى التوازي مع إصلاحات العقوبات، فإن تنقيح تعاريف ممارسات الاحتيال والفساد الجاري تنفيذه بمعرفة فريق العمل المشترك للمؤسسات المالية الدولية يهدف إلى توسيع نطاق الأعمال الإجرامية التي يمكن للبنك الدولي فرض عقوبات بشأنها إلى جانب الأعمال المتعلقة بالتوريدات، وتضمن شرط لإجراء المراجعة والتدقيق الأكثر فعالية، وإضافة عرقلة سير مجريات التحقيق كعمل خاضع للعقوبة.

وفي خلال السنة المالية 2006/2005، استمرت لجنة مجلس الشيوخ الأمريكي للعلاقات الخارجية برئاسة السيناتور ريتشارد لونغار في عقد جلسات استماع حول فعالية بنوك التنمية المتعددة الأطراف في محاربة الاحتيال والفساد، بما في ذلك جلسة استماع بعنوان محاربة الفساد في بنوك التنمية المتعددة الأطراف: دور الخزانة الأمريكية والجهود الداخلية، وذلك في 21 يوليو/تموز 2005.²⁹ وأدت جلسات الاستماع إلى تضمين شروط في قانون اعتمادات العمليات الخارجية في نوفمبر/تشرين الثاني 2005، ويعمل هذا التشريع على تعزيز تنفيذ الإفصاح المالي وبرامج الإفصاح الطوعي من قبل بنوك التنمية المتعددة الأطراف، وتقديم حوافز للموظفين لتصميم المشروعات، والدعوة إلى تنسيق تعاريف الاحتيال والفساد بين بنوك التنمية المتعددة الأطراف وتنسيق السياسات لتطبيق عقوبات الحرمان المشترك من جانب هذه المؤسسات. ويسعى هذا التشريع أيضاً إلى تعزيز حماية الأطراف المتلّفة عن الاحتيال والفساد وتدعيم استقلالية وفعالية وظائف التدقيق والمراجعة.



اجتماع قادة المؤسسات المالية الدولية في المقر الرئيسي للبنك الدولي في واشنطن العاصمة في 18 فبراير/شباط، 2006.

²⁸ بيان صحفي للبنك الدولي صادر تحت عنوان "بنوك التنمية المتعددة الأطراف تتفق على نهج مشترك لمكافحة الفساد". صدر في واشنطن العاصمة في 18 فبراير/شباط، 2006.
²⁹ عقدت جلسة الاستماع الأولى أمام نفس اللجنة في 13 مايو/أيار 2004. انظر، لجنة مجلس الشيوخ الأمريكي للعلاقات الخارجية، "محاربة الفساد في بنوك التنمية المتعددة الأطراف: الكونغرس الثامن بعد المائة، الدورة البرلمانية الثانية، وتوجد الشهادة في جلسة الاستماع الثانية على موقع اللجنة على الإنترنت أيضاً.

” لكن معاقبة المفسدين ليست الحل الوحيد. بل لعلها ليست في واقع الأمر الحل الأفضل. إذ يتمثل أفضل حل في الحقيقة في تحسين الشفافية، وتحسين المساءلة، حتى يعلم المفسدون قبل فوات الأوان أنه ليس في وسعهم التخفي أو الاختفاء. والوقاية خير من العلاج. إذ يمكن أن تلعب الشركات ومنظمات المجتمع المدني دوراً مهماً في الرقابة والتأييد والمساندة وكذا الحال بالنسبة للصحافة. ودع عنك من يقول بأن قضية حرية الصحافة لا تعدو كونها قضية سياسية محضة لا تمت للتنمية بصلة من قريب أو بعيد، فإني أعتقد أن من يقول بذلك لا يفهم حتى كيفية أن تكون المساءلة سبيلاً مهماً للوقاية من الفساد ولا يعي مدى خطر الفساد الذي يهدد عملية التنمية.“

بول وولفويتز

ملاحظات إلى مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للشركات
واشنطن العاصمة، 4 نوفمبر/تشرين الثاني، 2005

دمج نتائج التحقيقات وتكاملها

يقوم مكتب نائب رئيس البنك الدولي لشبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية بوضع السياسات الخاصة بالعمليات وتقديم إرشادات إلى الموظفين والخبراء بهدف تحسين الفعالية الإجمالية للأنشطة التي يقوم بها البنك. ويتضمن هذا العمل جهوداً لتعزيز نظام الإدارة العامة والحيولة دون حدوث الاحتيال والفساد. بما في ذلك ترجمة النتائج التي تخلص إليها إدارة النزاهة المؤسسية إلى إرشادات بشأن البرامج والعمليات القطرية للبنك؛ وتقوية التدابير الاحترازية والتحوطية في الإقراض من قبل البنك.

وتعكس الإجراءات المتخذة خلال السنة المالية 2006/2005 زيادة تأكيد شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية على أهمية مكافحة الفساد. فالتحديث الجاري لسياسة الإقراض لأغراض الاستثمار يقوم، على سبيل المثال، بدمج الدروس المستفادة المتعلقة بمحاربة الفساد. كما قامت شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية أيضاً باتخاذ عدة تدابير تهدف إلى تقوية قدرة البنك على محاربة الاحتيال والفساد من خلال سياساته وممارساته الخاصة بالتوريدات. وقد تم عرض بعض الإجراءات المقترحة ثم تنفيذها على المستوى المركزي (مثل تعديل الإرشادات الخاصة بالتوريدات) بالإضافة إلى الإجراءات الأخرى التي اتخذتها مكاتب التوريدات التابعة لمناطق عمل البنك (مثل تقديم المساندة إلى التحقيقات الجارية في إدارة النزاهة المؤسسية). كما تمضي الإدارة المالية للمشروعات في سبيلها نحو التطور المستمر، فضلاً عن زيادة التنسيق بين المساندة التي تقدمها نظم الإدارة المالية بالبلدان المعنية والمساندة المقدمة من جانب المانحين الآخرين. ويجري أيضاً تعزيز تصميم استراتيجيات المساعدات القطرية لتوفير المزيد من المساندة اللازمة لقضايا تحسين نظام الإدارة العامة. وتقوم أخيراً

شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية بتقديم المشورة أيضاً بشأن قضايا قطاعية محددة مع التركيز على مكافحة الفساد فيما يتعلق بالصناعات الاستخراجية.

وفي إبريل/نيسان 2006، طلبت لجنة التنمية³⁰ أن يقوم البنك بوضع استراتيجية عريضة لمساعدة البلدان الأعضاء على تقوية نظم الإدارة العامة وتعميق محاربة الفساد. بالتعاون الوثيق مع صندوق النقد الدولي، وبنوك التنمية الأخرى المتعددة الأطراف، والأعضاء، لضمان تطبيق نهج متماسك وعادل وفعال. كما سعت الورقة، التي كان يجري إعدادها في نهاية السنة المالية 2006 بقيادة شبكة سياسة العمليات والخدمات القطرية، إلى وصف إطار السياسات ومعالجة الدلالات والتبعات التشغيلية لتزايد شدة تركيز مجموعة البنك الدولي على نظام الإدارة العامة، ومكافحة الفساد، وزيادة مساندتها المتوخاة إلى الجهود التي تبذلها البلدان لتقوية نظم الإدارة العامة والحد من استئثار الفساد.

المبادرات الأخرى لمكافحة الفساد والتطورات المستجدة في وكالات مجموعة البنك الدولي

تضمنت المبادرات الأخرى، في البنك الدولي، لمكافحة الفساد المرتبط بالمشروعات التي يمولها البنك والصناديق الاستثمارية في السنتين الماليتين 2005 و 2006، عملاً على صعيد السياسات في المجالات التالية:

- تبعات مكافحة الفساد المترتبة على الاستخدام الأوسع نطاقاً لنظم التوريدات القطرية في المشروعات التي يمولها البنك؛
- مكافحة غسل الأموال ومحاربة تمويل الإرهاب؛
- تأثير أعمال النزاهة المؤسسية وفعاليتها؛

³⁰ لجنة التنمية هي محفل للبنك الدولي وصندوق النقد الدولي يضمطلع بتسهيل بناء التوافق في الآراء فيما بين الحكومات بشأن قضايا التنمية. والمسمى الرسمي لهذه اللجنة هو اللجنة الوزارية المشتركة لمجلس محافظي البنك الدولي وصندوق النقد الدولي المعنية بنقل الموارد الحقيقية إلى البلدان النامية. وقد أنشئت هذه اللجنة في عام 1974.

- تطور وظائف الامتثال وتفاعلها في مجموعة البنك الدولي في ضوء التغيرات التي طرأت على بيئة الامتثال:
- تأثير تشريع الكونغرس الأمريكي على "مكافحة الفساد في بنوك التنمية المتعددة الأطراف" (انظر أدناه).

قامت مؤسسة التمويل الدولية والوكالة الدولية لضمان الاستثمار خلال السنة المالية 2006/2005، ببذل جهود كبيرة لمساندة استمرار عملية إصلاح العقوبات لدى مجموعة البنك الدولي بهدف التنسيق بشأن منهج المجموعة الخاص بالعقوبات والحرمان. وقد تعاونت فرق عمل من البنك، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، ومؤسسة التمويل الدولية لوضع الإجراءات الخاصة بالعقوبات التي تعتبر وثيقة الصلة ومناسبة لنموذج الأعمال والعمليات الخاصة بكل وحدة مؤسسية من هذه الوحدات. ويتمثل الهدف النهائي في إيجاد نظام كامل يؤدي وظائفه بشأن العقوبات والحرمان في كل أنحاء مجموعة البنك الدولي. كما تتمثل إحدى السمات المهمة في النهج المنسق ومعناه أنه إذا وقع شخص طبيعي أو معنوي تحت طائلة عقوبة الحرمان من أداء أعمال مع أي من البنك أو الوكالة الدولية لضمان الاستثمار أو مؤسسة التمويل الدولية فإنه يتم حرمانه تلقائياً من التعامل مع هذه المؤسسات جميعاً. وفي السنة المالية 2007، سوف تستمر هذه المؤسسات في العمل سوياً لإدخال عملية العقوبات والحرمان بعد إصلاحها إلى حيز التنفيذ.

وبالإضافة لذلك، قامت مؤسسة التمويل الدولية بتوسيع نطاق استخدام إفادات مكافحة الفساد، والضمانات والعهود والوثائق من المشروعات التي قد يشار بشأنها بصفة خاصة إلى وجود مخاطر أو أهمية التزام جانب الحرص واليقظة، مثل مشروعات التمويل بعقود حكومية كبيرة أو التمويلات الميسرة، من أجل توفير الغطاء الوقائي اللازم للعمليات الاستثمارية لمؤسسة التمويل الدولية. كما تضطلع هذه المؤسسة أيضاً بالنهوض بالتدابير والإجراءات الوقائية الأخرى لفحص التلقائي للمشروعات بغرض الكشف عن ضلوع "أشخاص بارزين سياسياً" - وهو الموقف الذي قد ينبىء بأهمية التزام القدر الأكبر من اليقظة والحذر أو اتخاذ إجراءات استثنائية غير اعتيادية في تقييم المشروع المقترح - ومن أجل المساعدة أيضاً في رصد وفرض المشروعات التي يمكن أن تكون عرضة لمزاعم الفساد.

وفي عام 2005، قامت الوكالة الدولية لضمان الاستثمار بتنقيح إجراءاتها الداخلية بشأن ممارسات الفساد، وغسل الأموال، وتمويل الإرهاب. كما قامت الوكالة أيضاً بزيادة درجة العناية الواجبة (Due Diligence) في عملية تأمين الضمانات والكفالات. وتعتبر الإجراءات المنقحة مصممة على نحو يكفل تحديد مخاطر السمعة المرتبطة بالحايزين المحتملين للضمانات أو بأطراف أخرى منازرة للوكالة، حتى يكون في وسع الوكالة إما الامتناع عن التعامل مع هذه الأطراف ذات مخاطر الفساد العالية أو المطالبة بسبل للعلاج والإصلاح قبل البدء في المشروع. وبالإضافة لذلك، استحدثت الوكالة عملية للكشف التلقائي عن أسماء مقدمي طلبات الحصول على ضمانات من

الوكالة أو أسماء موظفيهم ومديريهم والمساهمين معهم من واقع قوائم المراقبة الدولية المعنية بالفساد، وغسل الأموال، وتمويل الإرهاب. بما في ذلك قائمة العقوبات المفروضة من قبل مجموعة البنك الدولي. وتتعاون الوكالة بشكل وثيق، فيما يتعلق بهذا الجهد، مع مؤسسة التمويل الدولية التي لديها أيضاً نظام مماثل. وبالنسبة للمشروعات الأصغر حجماً (أقل من 5 ملايين دولار أمريكي)، قامت الوكالة بوضع إرشادات وإجراءات للعناية الواجبة خاصة بالنزاهة من أجل معالجة صعوبة تقييم مخاطر السمعة المتعلقة بصغار المستثمرين.

وعندما تقرر الوكالة الدولية لضمان الاستثمار أن أياً من الأمور المحظورة المشار إليها آنفاً قد حدث بعد إصدار عقد الضمانات، فإنه يجوز للوكالة فسخ العقد. إلا أنه يحق للوكالة أيضاً، وفق تقديرها وفي ظل الظروف المناسبة، أن تسمح بفترة لعلاج الوضع قبل إنهاء العقد. وفي عام 2006، تم توضيح الصياغات اللغوية في العقود الجديدة للضمانات لدى الوكالة، وذلك للتأكد من توفر التغطية الواضحة بصورة كافية فيما يتعلق بالإشارات إلى ممارسات الفساد، وغسل الأموال، وتمويل الإرهاب.

تقديم المساعدة إلى المنظمات الأخرى

في خلال السنة المالية 2006/2005، تلقت إدارة النزاهة المؤسسية وإدارات أخرى في البنك الدولي عدة طلبات من وكالات ومنظمات (دولية ووطنية) تنشُد المساعدة في إنشاء وظائف لمكافحة الفساد. وجاء العديد من هذه الطلبات من منظمات دولية أو وكالات معونة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وإن كانت بعض الطلبات قد جاءت من بلدان مقترضة للمساعدة في زيادة فعالية أعمال الكشف، والتحقيق و/أو المقاضاة وإقامة الدعوى بشأن حالات جرائم ذوي الياقات البيضاء، وقد غطت طلبات المساعدة الفنية لفيما من الموضوعات بما في ذلك:

- كيفية إنشاء خط ساخن لتلقي المزاعم بشأن هذه الجرائم؛
- إجراءات العقوبات لدى البنك الدولي والإصلاحات المرتبطة بها؛
- ضمانات سير إجراءات التقاضي وفق الأصول القانونية المرعية فيما يتعلق بعملية العقوبات؛
- تجارب وخبرات البنك في مجال إفصاح كبار المديرين عن أوضاعهم المالية؛

- حماية المبلغين والمرشدين؛
- الإرشادات الخاصة بالاتصالات المتعلقة بحالات الاحتيال والفساد؛

- إعداد تقرير سنوي عن التحقيقات والعقوبات؛
- المتطلبات الأساسية والنتائج والعواقب المحتملة لعمليات الحرمان المشترك - أي حرمان شركة ما من العقود التي تمولها بنوك التنمية المتعددة الأطراف وليسست مجموعة البنك الدولي وحدها. بناء على اكتشاف سوء السلوك من جانب أي بنك من بنوك التنمية المتعددة الأطراف.

برنامج الإفصاح الطوعي



شهدت السنة المالية 2006/2005 تقدماً كبيراً في تطور برنامج الإفصاح الطوعي لدى البنك الدولي. وبرنامج الإفصاح الطوعي هو أداة وقائية جديدة تم تصميمها للحصول على معلومات عن تشريح التركيب البنوي للفساد. وتعزيز الامتثال للقواعد والإرشادات المرعية في البنك بأقل حد ممكن من التكلفة. وكما هو مبين في التقرير السنوي للسنة المالية 2004، فقد بدأ برنامج الإفصاح الطوعي بداية مفعمة بالجديّة في سنة 2004 عندما قام البنك بإجراء تمرين تجريبي صغير من أجل تطوير الآليات التشغيلية لبرنامج الإفصاح الطوعي مع اختبار النتائج. وبعد تطوير البرنامج، بحثت إدارة النزاهة المؤسسية عن برامج ماثلة للاسترشاد بها. بما في ذلك البرامج أو التشريعات الموجودة، من بين أماكن أخرى، في الأرجنتين، وأستراليا، والبرازيل، والاتحاد الأوروبي، وفرنسا، وإيطاليا، واليابان، وباكستان، والمملكة المتحدة، والأمم المتحدة، والولايات المتحدة.

وطبقاً لبرنامج الإفصاح الطوعي، يتعهد المشاركون: (1) بعدم الضلوع في أعمال سوء السلوك في المستقبل؛ (2) والإفصاح للبنك عن نتائج أية تحقيقات داخلية في حالات سابقة عن ممارسات الاحتيال والفساد والتواطؤ أو الإكراه والأعمال التعسفية في المشروعات أو العقود التي قام بتمويلها البنك أو بتقديم مساندة لها؛ (3) وتنفيذ برنامج نشط للامتثال الداخلي مع إخضاعه للمراقبة من قبل مراقب امتثال يوافق عليه البنك وتقديم تقرير سنوي عنه لمدة ثلاث سنوات. ويقوم المشاركون بدفع التكاليف المرتبطة بكل خطوة تقريباً من خطوات عملية برنامج الإفصاح الطوعي.

وفي المقابل، يتمتع المشاركون في برنامج الإفصاح الطوعي بتجنب الحرمان بسبب إفصاحهم عن أية ممارسات سوء سلوك في السابق، مع الحفاظ على سرية شخصياتهم. ويمكنهم الاستمرار في التنافس على الفوز بعقود في المشروعات التي يساندها البنك. وسوف يقوم البنك الدولي بفرض عقوبة لمدة عشر سنوات على أي مشاركين يثبت ضلوعهم في سوء سلوك مستمر أو إخلالهم إخلالاً مادياً بشروط البرنامج.

وتعتبر كافة الكيانات العاملة في مشروعات أو عقود مولها أو يساندها البنك الدولي مؤهلة للاشتراك في برنامج الإفصاح الطوعي. ما لم تكن خاضعة لأية تحقيقات جارية من قبل البنك. وينضم المشاركون إلى هذا البرنامج رسمياً عن طريق موافقتهم على مجموعة نموذجية من شروط برنامج الإفصاح الطوعي غير القابلة للتفاوض.

ويشارك البنك في عمليات الإفصاح مع الأطراف المشاركة عن طريق قيامه بصياغة تقارير مدروسة ومصاغة بعناية فائقة تكفل الحفاظ على سرية شخصياتهم وهوياتهم. ويقدم البنك هذه التقارير إلى البلدان الأعضاء، والإدارة العليا للبنك وموظفيه. والأطراف الأخرى من أصحاب المصلحة المباشرة بما في ذلك بنوك التنمية المتعددة الأطراف.

وتتصف مزاي برنامج الإفصاح الطوعي بتعدد جوانبها وسماتها. فبرنامج الإفصاح الطوعي يساعد البلدان الأعضاء على ضمان سلامة استخدام أموال المانحين مع تمكين هذه البلدان من اتخاذ إجراءات تنفيذية لها مضمونها ومغزاها. استناداً إلى عمليات الإفصاح من جانب المشترين في البرنامج. وبالنسبة لشركاء البنك، يقدم برنامج الإفصاح الطوعي حوافز لحمل كل من مقدمي الرشوة وأخذها على الامتناع عن اقتراح السلوك الفاسد والامتثال للقواعد والإرشادات الموضوعة من قبل البنك. ومن شأن ذلك أن يؤدي على المدى الطويل إلى النهوض ببيئة الأعمال في البلدان النامية حتى تتصف على نحو متزايد بطابع المنافسة على أساس الجدارة والاستحقاق.

ويعتبر برنامج الإفصاح الطوعي بالنسبة للبنك الدولي وسيلة متنسمة بالكفاءة وفعالية التكاليف لمحاربة الفساد. إذ يمكن أن تسفر عمليات الإفصاح ولو من جانب مشترك واحد عن معلومات عالية النوعية عن أنماط الفساد السائدة في المشروعات التي يمولها البنك وتحديد هويات الشركات والأفراد الضالعين في أعمال الفساد. كما يقوم المشاركون في برنامج الإفصاح الطوعي أيضاً بتبني البنك في الوقت المناسب تماماً إلى ممارسات الفساد الجارية أو المخطط لها. وبالتالي تمكينه من توفير ضمانات حماية المشروعات طيلة مراحل إعدادها وتنفيذها. ويتم بالإضافة إلى ذلك تضمين الدروس المستفادة من عمليات الإفصاح بموجب برنامج الإفصاح الطوعي في سياسات البنك وعملياته.

وفي السنة المالية 2005، قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء أول محاولة للثبوت من صحة ودقة التحقيقات التي تم إجراؤها بموجب البرنامج التجريبي للإفصاح الطوعي. فقد قامت الشركات القائمة بالإفصاح في إطار هذا البرنامج التجريبي بتقديم أدلة وقرائن مشوهة للسمعة ومستقاة من عدة عقود في العديد من البلدان بشأن ممارسات فاسدة حول تقديم مدفوعات إلى مسؤولين حكوميين. وعلاوة على ذلك، قدمت الشركات في هذا التمرين التجريبي أدلة تشير إلى ضلوع شركاء في مشروعات تضامنية مشتركة في ممارسات فاسدة في نفس العقود. وقامت إدارة النزاهة المؤسسية بإضافة هذه المعلومات إلى قواعد بياناتها بهدف إمكانية الاسترشاد بها مستقبلاً في أية تحقيقات بشأن هذه الشركات.

وفي خلال السنة المالية 2006، استكملت إدارة النزاهة المؤسسية إعداد أول تقرير كامل عن إحدى الشركات المشاركة في برنامج الإفصاح الطوعي وتبادلت النتائج مع السلطات الحكومية المختصة.

وفي السنة المالية 2006 أيضاً، وبعد مشاورات مكثفة، قامت لجنة المراجعة بالبنك بالموافقة على برنامج الإفصاح الطوعي المقترح. ووافق مجلس المديرين التنفيذيين على العناصر التشغيلية لبرنامج الإفصاح الطوعي في الأول من أغسطس/ آب 2006 (السنة المالية 2007).³¹ وفور انطلاق البرنامج من عقاله ومكانه، سوف تقوم إدارة النزاهة المؤسسية بإصدار تقارير عن البيانات المجمعة والنتائج بصفة منتظمة. وتجدر الإشارة إلى أن نتائج البرنامج التجريبي في السنة المالية 2006/2005 متضمنة في البيانات الواردة في هذا التقرير.

31 للاطلاع على المزيد من المعلومات عن برنامج الإفصاح الطوعي وعناصره التشغيلية، يرجى زيارة موقع البنك الدولي على الانترنت (www.worldbank.org/vdp).

سابعاً: الاتصالات والتوعية

تعزيز الاتصالات لأغراض الردع والوقاية

قام البنك الدولي في سنة 2005 بتنفيذ أول سياسة اتصالات رسمية بشأن التحقيقات والعقوبات المرتبطة بالاحتيال والفساد. وقد وافق مجلس المديرين التنفيذيين على هذه السياسة والإعلان الصريح عنها في يوليو/تموز 2004. وقد أتاحت هذه السياسة إمكانية تحسين الشفافية فيما يتعلق بالنتائج النهائية للتحقيقات. إذ أدت، بادئ ذي بدء، إلى التمكين من نشر أول تقرير عن النزاهة في السنة المالية 2004.³² وإصدار بيانات صحفية أكثر تفصيلاً عن الحالات التي أسفرت عن فرض عقوبات. كما أدت هذه السياسة أيضاً إلى قيام إدارة النزاهة المؤسسية بتوظيف خبير متفرغ بدوام كامل ومتمرس في مجال الاتصالات. ولا يتمثل الغرض العام لزيادة اتصالات البنك في هذا المجال في زيادة الوعي فحسب. بل لتغيير السلوكيات أيضاً - بمعنى الحد من حدوث الاحتيال والفساد والسلوكيات المؤدية لحدوثه أو المتهاونة تجاه حدوثه (انظر الإطار الثاني).

والجدير بالذكر أن التقرير الأول لإدارة النزاهة المؤسسية عن التحقيقات قد نشر على موقع البنك على شبكة الانترنت في فبراير/شباط 2005. وصدر بيان صحفي باللغات الرسمية الست في البنك الدولي. كما تم عقد مؤتمر صحفي ثم جرى فيما بعد تقديم عروض إحاطة لمجموعات متنوعة من الجمهور المتلقي بما في ذلك موظفي البنك الدولي. ومجموعات من الشركات والأعمال. وبعض الحكومات الأوروبية. وقد أعيد طبع هذا التقرير من جانب برنامج التعليم القانوني المستمر بنقابة المحامين الأمريكيين. كما سلطت منظمات أخرى الأضواء عليه وعلى محتوياته.

وعلى مدي السنتين الماليتين السابقتين. قام البنك الدولي بإصدار بيانات صحفية حول عدد من الإجراءات الخاصة بالمنع والجرمان. وتمت ترجمة هذه البيانات إلى اللغات المحلية ذات العلاقة. كما تمت ترجمة العديد منها إلى اللغات الرسمية الست. ويهدف البنك إلى تقديم المزيد من أعمال ترجمة المعلومات الخاصة بالتحقيقات والعقوبات مستقبلاً. بهدف الوصول إلى المتلقين الذين لا يتحدثون اللغة الإنجليزية في البلدان الأعضاء. ونوهت بيانات صحفية أخرى بالإجراءات التي اتخذتها حكومات البلدان الأعضاء المعنية بشأن الحالات الجنائية التي تلقتها تلك الحكومات من البنك الدولي. علاوة على استكمال دراسة معنية بتخفيض المخاطر الائتمانية في كمبوديا. وتحشياً مع سياسة الاتصالات الجديدة. كانت هذه الإعلانات الصحفية أكثر تفصيلاً ومقدّمة في الوقت المناسب مقارنة بما كان يوجد في الماضي على موقع إدارة النزاهة المؤسسية على الانترنت.

الاتصالات لأغراض الردع والوقاية

انطلاقاً من الحاجة إلى زيادة تعميم نطاق الردع الوقاية. اعتمد البنك الدولي منهجاً حاسماً للاتصالات. مع التحلي بالحرص والعناية في إحداث التوازن المطلوب مراعاة للضمانات القانونية. ويرتكز هذا المنهج على مبدأ جوهري مؤداه أن البنك سوف يقوم في الوقت المناسب بنشر العقوبات والإحصائيات التي تمثل النتائج النهائية للتحقيقات بشأن الاحتيال والفساد وذلك بأسلوب يتسم بالانساق والعدالة. وتوازنه الحاجة إلى الالتزام بالمقاضاة وفق الأصول القانونية دون التهاون أو التفريط بشأن التحقيقات الجارية والعمليات القانونية. ويعتبر نشر هذه المعلومات وتوزيعها جزءاً لا يتجزأ من الجهد المبذول لمكافحة الاحتيال والفساد.

وهناك أربع غايات لاختبار ما إذا كان قد تم تقديم المعلومات الكافية لتمكين جمهور المتلقين الرئيسيين المستهدفين من الأسباب المؤدية لتغيير سلوكياتهم. إذ يجب أن تكون المعلومات كافية:

- لتحذير مرتكبي الأخطاء المحتملين من أن هذا النوع من النشاط غير المشروع معروف تماماً للمؤسسة وأن البنك سوف يتابع الموقف ويتخذ اللازم في حالة اكتشافه؛
- توعية مديري الشركات أو المسؤولين الحكوميين المعنيين وتمكينهم من اتخاذ إجراءات محددة لتحسين نظمهم؛
- تنبيه وتثقيف موظفي البنك وشركائه بشأن الأنماط المحتملة للسلوكيات التي يجب أن يقوموا بالإبلاغ عنها؛
- تنبيه الضحايا المحتملين (المجتمعات المحلية، والمواطنون، والمجتمع المدني، ورجال الأعمال، والموظفون) وتوعيتهم بخصوص هذه المخاطر ومساعدتهم على حماية أنفسهم.

³² التقرير السنوي عن التحقيقات والعقوبات بشأن سوء سلوك موظفين والاحتيال والفساد في مشروعات يمولها البنك، السنة المالية 2004، مجموعة البنك الدولي، فبراير/شباط 2005.

تمثل الاتصالات الداخلية الفعالة عنصرا حيويا لسياسة عدم التهاون أو التسامح مطلقا من جانب البنك إزاء ضلوع الموظفين في أعمال الاحتيال والفساد. بالإضافة إلى ردع سوء السلوك مثل التحرش الجنسي، وتقوم إدارة النزاهة المؤسسية بتقديم عروض منتظمة في البرنامج التوجيهي الإرشادي الذي ينظمه البنك الدولي للموظفين والاستشاريين الجدد. فضلا عن العديد من العروض المقدمة في اجتماعات إدارات المناطق الجغرافية واجتماعات المكاتب القطرية. وبالإضافة إلى ذلك، قامت الإدارة بنشر الطرق التي يمكن من خلالها أن يقوم الموظف بالإبلاغ عن أعمال احتيال وفساد محتملة. ونتيجة لذلك، يقوم موظفو البنك واستشاريوه بتقديم أكثر من نصف المزايع التي تتلقاها الإدارة. والجدير بالذكر أنه لم يتقدم ولا حتى موظف واحد بشكوى خاصة بالتعرض لأعمال انتقامية أو تأرية من جراء إبلاغ إدارة النزاهة المؤسسية مباشرة بشأن المزايع. كما قامت الإدارة أيضا بتوزيع عدة آلاف من النشرات والمطويات التي تصف دورها في البنك الدولي. وتستخدم شبكة الاتصال الداخلية في البنك أيضا في إجراء اتصالات للإحاطة بخصوص الإجراءات المتخذة بشأن الحالات الخطيرة لسوء السلوك من قبل موظفين. من أجل إحاطة الضحايا أو الذين قاموا بالإبلاغ عن سوء السلوك ولتثبيط أولئك الذين قد يقدمون على إثبات مثل هذه السلوكيات الشائنة. وأخيرا، تعقد إدارة النزاهة المؤسسية اجتماعا ربع سنوي مع لجنة المراجعة التابعة لمجلس المديرين التنفيذيين طبقا للتفويض الإشرافي الممنوح لها.

التوعية وإدارة المعرفة

استمر البنك، بالإضافة إلى تحسين الاتصالات. في بذل جهود لترسيخ التوعية بأنشطة النزاهة المؤسسية وتعزيز الردع عن طريق تقديم العروض الشارحة، وعقد حلقات العمل، والندوات، وتوفير التدريب الاعتيادي وغيره من التدريب والتعليم الأكثر تعمقا للموظفين العاملين في شبكة العمليات في واشنطن والمكاتب القطرية. وكثيرا ما تقترن التوعية في أنشطة النزاهة بعروض توضيحية حول أعمال البنك الدولي المعنية بنظام الإدارة العامة، وهي أعمال واسعة النطاق إلى حد بعيد.

وفي السنة المالية 2006/2005، شارك موظفون من إدارة النزاهة المؤسسية في العديد من المؤتمرات الدولية المعنية بقضايا الاحتيال والفساد وأسهموا في إشاعة المعرفة والتقنيات الخاصة بالشبكات الشاملة (انظر الإطار الثالث). وبالإضافة إلى ذلك، قامت الإدارة بإحداث زيادة كبيرة في مدى توعيتها البلدان الأعضاء، واتحادات الأعمال التجارية، وخبراء مكافحة الفساد، والمنظمات.

وقد قدمت الإدارة عرضين أساسيين كان أحدهما بعنوان "تشريح بنيوي للفساد العابر للحدود القومية" ونتائج التقرير السنوي للسنة المالية 2004، و "التشريح البنيوي" عبارة عن وصف للكشف عن رموز وآليات الاحتيال والفساد الدولي وجهود البنك للتحقيق في أي خطأ مُرتكب وإنزال العقوبة بفاعليه. وقد تم عرض معلومات بشأن "التشريح البنيوي" في السنة المالية 2006/2005 أمام مجموعة متنوعة من الجمهور داخل البنك الدولي. بما في ذلك مجلس المديرين التنفيذيين، وجمهور خارجي يتراوح بين وزارة التنمية الدولية البريطانية وكلية فليتشر للقانون والدبلوماسية بجامعة توفتس.

ومزيدا على ذلك، قدم موظفو إدارة النزاهة المؤسسية عروض إحاطة للمكاتب القطرية ومحاضرات توعية أثناء تعاونهم مع بعض المتعاملين معهم في البلدان الأعضاء، واشتملت الموضوعات على كشف النقاب عن الاحتيال والفساد في عقود التوريد والمشتريات، وأدوات التحلي بالعناية الواجبة، بالإضافة إلى التفويض الممنوح لإدارة النزاهة المؤسسية والأنشطة التي تقوم بها.

وفي السنة المالية 2006/2005 أيضا، ساهمت إدارة النزاهة المؤسسية في العديد من الندوات وبرامج التدريب الدولية. مثل البرنامج الأساسي المعني بنظام الإدارة العامة ومكافحة الفساد، الذي يستهدف الخبراء الاقتصاديين المعنيين بالعمل القطري في البنك وغيرهم من الأطراف المهتمة بقضايا نظام الإدارة العامة.

إنشاء شبكات شاملة لممارسات التحقيقات والاستقصاءات

أصبحت إشاعة الاستفادة من خبرات البنك الدولي في مجال محاربة الفساد - وهي خبرات نوعية محددة بشأن الضوابط الإجرائية والرقابية، والعقوبات - جزءاً مهماً بصورة متزايدة في عمل البنك كمؤسسة إثنائية. وساهمت إدارة النزاهة المؤسسية وأمانة لجنة العقوبات، بل وشجعت بكل همة ونشاط، تطوير شبكات لتسهيل تبادل المعلومات وتنفيذ أفضل الممارسات في مجال إجراء التحقيقات، والمناقشات حول التحديات المشتركة. ووصولاً إلى هذه الغاية، تحتل إدارة النزاهة المؤسسية مكانها كعضو في السكرتارية القائمة بتنظيم عقد مؤتمر المحققين الدوليين، الذي انعقد ثلاث مرات في خلال السنة المالية 2006/2005. وقد قامت المنظمة الدولية للشرطة الجنائية "الانتربول" باستضافة المؤتمر الذي عقد في ليون بفرنسا في سبتمبر/أيلول 2004، بينما استضاف بنك التنمية للبلدان الأمريكية المؤتمر المنعقد في واشنطن العاصمة في يونيو/حزيران 2005، واستضاف البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير المؤتمر المنعقد في لندن بالملكة المتحدة في يونيو/حزيران 2006.

وكانت إدارة النزاهة المؤسسية بمثابة القوة الديناميكية المحركة في اجتماعات منتدى نزاهة بنوك التنمية المتعددة الأطراف، وهو مجموعة صغيرة غير رسمية لعقد المناقشات والمداولات، وبتيح هذا المنتدى توفر ساحة قيمة للمناقشات العملية للقضايا المهمة مثل حماية المبلغين والمرشدين، وإجراءات فرض العقوبات، وتعريف سوء السلوك بمفهومها الأوسع نطاقاً، وإمكانيات فرض المنع والحرمان من جانب كل الجهات المعنية، وإشراك الآخرين في استخدام قواعد المعلومات والبيانات من أجل تحسين تبادل المعلومات. وقد قام منتدى النزاهة المنعقد في ديسمبر/كانون الأول 2005 بتمهيد الطريق لإنشاء فريق العمل المشترك للمؤسسات المالية الدولية في شهر فبراير/شباط 2006 (انظر الفصل السادس من هذا التقرير).

كذلك قامت إدارة النزاهة المؤسسية بتمثيل البنك الدولي في المؤتمر الحادي عشر للأمم المتحدة المعني بمنع الجريمة والعدالة الجنائية المنعقد في إبريل/نيسان 2005 إلى جانب تمثيل البنك في العديد من الاجتماعات الجانبية المتداخلة مع وقت انعقاد المؤتمر وهي اجتماعات المجموعة الدولية لتنسيق مكافحة الفساد (IGAC)، ومجموعة خبراء الانتربول المعنية بالفساد (IGEC). وتعتبر إدارة النزاهة المؤسسية مساهماً نشطاً في أعمال هاتين المجموعتين، التي تجتمع كل منهما مرتين سنوياً بصفة عامة.

وبالإضافة لذلك، عكفت إدارة النزاهة المؤسسية على إجراء مناقشات مع مجموعات من الشركات في الولايات المتحدة وأوروبا. وساهمت الإدارة في عدد من المناسبات والفعاليات، بما في ذلك حلقة عمل حول نزاهة الشركات والأعمال بالاخذ الدولي للمهندسين الاستشاريين (FIDIC) في السنة المالية 2005، والمؤتمر السنوي للجمعية الأمريكية للمهندسين المدنيين (ASCE) في السنتين الماليتين 2005 و 2006، علاوة على الفعاليات التي نظمتها نقابة المحامين الأمريكيين في الولايات المتحدة وأوروبا، ومجموعة العمل المعنية بمكافحة الفساد التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، واجتماعات مع المنظمات غير الهادفة للربح مثل منظمة الشفافية الدولية (TI) ومؤسسة التوكيلات والمقاولات الشفافة "ترنس" (Transparent Agents and Contracting Entities) طوال السنتين الماليتين 2005 و 2006.

ثامنا: التحديات

يعد

الفساد واحدا من أكبر العوائق الماثلة في وجه تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية الجديدة. ولذا فإن شن حرب ضروس ضد الاحتيال والفساد في الإفراض لأغراض التنمية يعد في حقيقة الأمر وجوهه رفعا لرابية حرب هدفها تخفيض أعداد الفقراء. ولكن التصدي للفساد في أية مشروعات مولها البنك ليس أمرا حيويا بالنسبة لرسالة البنك المتمثلة في الحد من الفقر فحسب. بل هو أمر ضروري أيضا إذا أراد البنك أن تكون صورته في عيون ناظره مفعمة بالمصداقية وهو يقوم بإسداء المشورة للبلدان الشريكة حول جهودها الرامية إلى تعزيز نظام الإدارة العامة بمفهومه الواسع.

فالأنشطة التي يسري في شرايينها الفساد - سواء قامت بها شركات أو قام بها مسؤولون حكوميون - غالبا ما تؤدي إلى إجبار الشركات الحسنة السيرة والطيبة السمعة إلى الفرار ناجية بنفسها على غرار "الخ سعة فقد هلك سعيد" فتناى أو أسفاه بنفسها بعيدا عن مشروعات هي في ميسيس الحاجة إلى ما لديها من خبرة واقتدار. إذ خجم الشركات المحلية والدولية عن التقدم بعطاءات لمشروعات التنمية لأن الفساد يكلل مسعاها بالخيبة والفشل في تحقيق أي ربح - ولا يقتصر سبب هذا الإحجام على التكاليف المتضخمة المبالغ فيها بل يرجع أيضا إلى ما قد ينطوي عليه إقبالها من مخاطر قانونية حقيقية متزايدة، ناهيك عن مخاطر تلويث سمعتها الطيبة بوصمات العار والشنار.

إن تحقيقات البنك الدولي لا تهدف فحسب إلى مجرد تطبيق قواعد مرعية وفرض جزاءات عقابية، إنما هي لاكتساب فيض من العلم والمعرفة ولتغيير السلوكيات. فالأنماط النوعية للفساد بوثائقها المحفوظة لدى إدارة التحقيقات بالبنك، ولدى آخرين في مجالات التوريدات العامة، سوف تقدم الإرشاد والتوجيه بشأن أفضل السبل لحماية أموال التنمية في المستقبل.

وتشكل التحقيقات التي جربها إدارة النزاهة المؤسسية بالبنك الدولي بشأن مزاعم الفساد، وما يتبعها لاحقا من اتخاذ إجراءات من قبل المؤسسة في ضوء نتائج التحقيق، عنصرا أساسيا وجوهريا: لوفاء البنك الدولي بالتزاماته الائتمانية. والتصدي للمخاطر التي تتهدد السمعة الحسنة فيما يتعلق بفعالية أوجه استخدام المساعدات الإنمائية، وردع أي فساد في مشروعات البنك، ثم بلوغ غاية أكثر أهمية ألا وهي زيادة فعالية التنمية.

وباستخدام المنهجين الوقائي والتفاعلي اللذين سبق وصفهما في هذا التقرير، سوف يعمل البنك الدولي مع البلدان الشريكة ومجتمع التنمية برحابه الواسع على تعزيز هذه المعلومات وتسخيرها للمضي قدما نحو تحقيق المزيد من الكفاءة والشفافية لنظم المساءلة المالية وتحسين نظم الإدارة العامة.

وفي إطار استشراف المستقبل، تتعاون إدارة النزاهة المؤسسية مع الزملاء في البنك وشركاء التنمية لتحقيق التقدم في الميادين التالية:

■ التحرك نحو خلق نظم ومعايير مشتركة، بما في ذلك تنسيق تعاريف الاحتيال والفساد، على أن يتم ذلك أولا فيما بين الوكالات والهيئات الدولية ثم المانحين الآخرين مثل الوكالات الثنائية:

■ تنفيذ المزيد من البرامج الوقائية والاستباقية مثل الاستعراض المفصل للتنفيذ وبرنامج الإفصاح الطوعي لمحاربة الاحتيال والفساد - بالإضافة للتحقيقات بأثر رجعي - في البنك ومجتمع التنمية الأوسع نطاقا:

■ التحرك نحو تحسين نظم الامتثال وزيادة تكاملها وتشجيع الشركات والمقترضين على التأكد من وجود نظم فعالة في حوزتهم لتطبيق المعايير العالية ونظم للإبلاغ الذاتي إذا فشلت المعايير:

■ تحسين بيئة الأخلاقيات داخل جميع المنظمات، بما في ذلك تعزيز حرية الكلمة والقدرة على التحدث بصراحة تامة عن الفساد إذا لمس المرء حدوثه داخليا أو في مشروعات تمولها المنظمات:

■ تطبيق قوانين أكثر قوة وصرامة ضد أعمال الاحتيال والفساد - مع خميل تبعاتها وعواقبها للمجرمين ذوي الياقات البيضاء - وتعزيز زيادة النجاح في إنفاذها وتطبيقها:

■ الحد من استثناء الفساد الكبير عن طريق التعاون الدولي وتحسين نظم الإدارة العامة.

” الفساد ليس مجرد مشكلة يجب أن تقف لها البلدان
النامية وحدها بالمرصاد. بل تقع على كاهل البلدان
المتقدمة مسؤولية جسيمة. فوا أسفاه أن كل معاملة
يسري في كينونتها الفساد تضم في واقع الأمر طرفين
على الأقل، ونعلم مرارا وتكرارا أن مقدمي الرشوة هم من
منسوبي البلدان المتقدمة. وعليه تنشأ الحاجة أن تفعل
البلدان المتقدمة الكثير والكثير لتبقى عيون شرطتها
ساهرة وقوتها حارسة خافرة. كما تحتاج هذه البلدان
أيضا أن تفعل الكثير لمنع نقل النقود المسروقة إلى
حسابات بالبنوك الأجنبية، ولوضع الشركات الخاصة أمام
مسؤوليتها ومساءلتها إن هي قامت بتصدير الفساد
إلى الاقتصادات الناشئة

بول وولفويتز

حُسن نظام الإدارة العامة والتنمية: أن أوان العمل

جاكرتا، 11 إبريل/نيسان، 2006.

المرفق الأول

بيانات تاريخية

إدارة النزاهة المؤسسية هي الذراع المكلف من قبل مجموعة البنك الدولي بإجراء تحقيقات في مزاعم الاحتيال والفساد في المشروعات والعمليات التي يمولها البنك الدولي. وكذا المزايم المتعلقة بسوء السلوك من جانب أي من الموظفين. وتضطلع الإدارة أيضا بالمساعدة على تحسين الامتثال لسياسات البنك الدولي والحيلولة دون حدوث الفساد من خلال تدريب الموظفين على كشف النقب عن أعمال الاحتيال والفساد وردعها. وتقدم هذه الأنشطة مساهمة مباشرة لرسالة تخفيض أعداد الفقراء الملقة على عاتق البنك الدولي. والمساعدة على تحسين نتائج العمل التنموي عن طريق التأكد من استخدام أموال التنمية في الأغراض المخصصة لها.

وقد بدأت وظيفة إجراء التحقيقات الحالية في البنك الدولي عندما تم إسنادها إلى وحدة صغيرة في إدارة المراجعة الداخلية في العام 1997. وفي العام 2001، تم إنشاء إدارة جديدة مستقلة هي إدارة النزاهة المؤسسية. واتسمت السنوات الأولى من عمر هذه الإدارة بالنمو السريع. وتوظيف عناصر من الخارج لتوفير المهارات والخبرات الجديدة المطلوبة؛ ووضع سياسات وإجراءات تشغيلية وتعديلها وتحديثها في ضوء ما تملحه مقتضيات التجربة اللاحقة؛ واتخاذ مبادرات جديدة أدت إلى تحقيق بعض النجاحات الرئيسية المبكرة. إلى جانب زيادة مواجهة بعض الصعوبات والمتاعب المحتملة؛ والتمتع بالمساندة القوية التي يقدمها كبار أصحاب المصلحة المباشرة؛ والاستقبال الفاتر أو الأقل خمسا من أطراف أخرى. وزاد الوعي والإدراك على مدى هذا الوقت بأن القدرة على كشف النقب عن حالات الاحتيال والفساد في المشروعات التي يمولها البنك وردعها ومنع حدوثها لابد أن تكون موجودة في صلب أعمال المؤسسة على مستويات مختلفة على المدى الطويل. بما يتسق مع الضوابط الائتمانية الموجودة لدى المؤسسات المالية الأخرى. وقد أدى التأثير الدولي لقانون ساربانيز-أوكسلي الذي أقره الكونغرس الأمريكي إلى تعزيز الحاجة إلى توفير آليات أقوى للرقابة.

وقد خضعت طريقة تصميم هذه الإدارة وعملها للمراجعة الخارجية منذ إنشائها. إذ تم إعداد ثلاثة تقارير خارجية من قبل خبير مرموق هو ديك ثورنبرغ نائب سكرتير عام الأمم المتحدة والمدعي العام الأمريكي سابقا. وتناولت هذه التقارير الآليات اللازمة للتصدي لمشكلات الاحتيال والفساد. وتناول أحدها عمليات المنع والحرمان العقابي. ثم اهتم التقرير الأخير بالأسس والتوجهات الإستراتيجية وخطة العمل المعنية بالنزاهة المؤسسية. وبحث التقرير السابق عن طرق لتحسين النوعية والفعالية، والعدالة، والكفاءة في عملية التحقيقات. والجدير بالذكر أن هذا التقييم الخارجي لدى الملاءمة والأداء الوظيفي للهيكل والموارد والإطار الإداري قد أخذه مجلس المديرين التنفيذيين بعين الاعتبار لدى موافقته على خطة السنوات الثلاث الحالية للنزاهة المؤسسية. (تقارير ثورنبرغ وخطة الإدارة متاحة على موقع البنك الدولي على شبكة الانترنت).

وإدارة النزاهة المؤسسية مسؤولة مباشرة أمام رئيس مجموعة البنك الدولي. كما أن لها علاقة مسؤولية حسب التسلسل القيادي أمام لجنة المراجعة التابعة لمجلس المديرين التنفيذيين.

المرفق الثاني

الصلاحيات والاختصاصات³³

سائرةً على درب مواصلة أداء رسالتها للنهوض بالتنمية وتخفيض أعداد الفقراء، تسعى مجموعة البنك الدولي³⁴ سعياً حثيثاً لضمان أن أموالها والأموال التي في عهدها كوكيل مؤتمن لن تستخدم إلا في الأغراض المخصصة لها. وتلتزم مجموعة البنك الدولي بالتعاون مع الحكومات لمحاربة الاحتيال والفساد. كما تلتزم المجموعة أيضاً بالتأكد من أن موظفيها يعملون في بيئة تتسم بالأخلاقيات الفاضلة، علاوة على خلو هذه البيئة من التمييز والمضايقات، والإجراءات الانتقامية والتأرية. وسوء استخدام موارد المجموعة. وقد قامت المجموعة بإنشاء إدارة النزاهة المؤسسية لتلعب دوراً رئيسياً في بلوغ هذه الغايات والأهداف.

السلطات الممنوحة

قامت مجموعة البنك الدولي بإسناد مسؤولية إجراء التحقيقات في أية أعمال للاحتيال والفساد في عمليات المجموعة إلى إدارة النزاهة المؤسسية. كما أن المجموعة قد حملت إدارة النزاهة المؤسسية أيضاً مسؤولية التحقيق في مزاعم سوء السلوك المقترف من جانب أي موظف. وفي كلا الموقفين، تقوم الإدارة برفع ما تخلص إليه من نتائج إلى الإدارة العليا. وتقوم الإدارة، بالإضافة إلى ذلك، بمد يد العون والمساعدة لدعم الجهود الوقائية الرامية إلى حماية أموال المجموعة. والأموال التي في عهدها. ضد أية إساءة في الاستخدام، وردع الاحتيال والفساد في عمليات المجموعة.

الاستقلالية

يجب تنفيذ أنشطة إدارة النزاهة المؤسسية في مناخ يخلو من أي تأثير غير سليم، أو يخلو حتى من مجرد تصور هذا التأثير غير السليم. ولهذا السبب، وضماناً لاستقلالية أنشطتها. فإن مديرة إدارة النزاهة المؤسسية تتبع رئيس مجموعة البنك الدولي مباشرة.

الأنشطة

تحتفظ إدارة النزاهة المؤسسية بخطوط اتصال فعالة للسماح لموظفي مجموعة البنك الدولي والجمهور العام بتقديم أية مزاعم حول سوء السلوك من جانب موظفين أو مزاعم متعلقة بالاحتيال والفساد في مشروعات مجموعة البنك الدولي. وتضمن إدارة النزاهة المؤسسية إمكانية تقديم المزاعم من مصادر مجهولة أو على أساس الحفاظ على سرية القائم بالإبلاغ. وتقوم الإدارة أيضاً بإجراء تحقيقات بهدف منع المزاعم الكاذبة من إلحاق أي ضرر بسمعة الأشخاص أو الشركات نتيجة توجيه اتهامات خاطئة.

وفي تنفيذها أعمال التحقيقات والاستقصاءات، فإن إدارة النزاهة المؤسسية تستخدم الخبرات، والدروس المستفادة والمستخلصة من النتائج التي توصلت إليها. في إعداد توصيات ورفعها إلى الإدارة العليا لاتخاذ التدابير اللازمة لمنع إساءة استخدام أموال مجموعة البنك الدولي. وتشارك إدارة النزاهة المؤسسية في تدريب موظفي المجموعة بهدف منع حدوث حالات الاحتيال والفساد في المجموعة وفي المشروعات التي تمولها وردعها. وبالإضافة لذلك، تبذل إدارة النزاهة المؤسسية جهوداً استباقية ووقائية لتحديد حالات الاحتيال والفساد واستئصالها سواء كانت في مجموعة البنك أو المشروعات التي تمولها. وتقوم الإدارة، فور إخطارها، بإعداد الإخطارات الخاصة بإجراءات المنع والحرمان والتوصية بالإعلان عن الشركات غير المؤهلة للحصول مستقبلاً على أية عقود يمولها البنك بسبب ضلوعها في ممارسات الاحتيال أو الفساد.

وتحترم إدارة النزاهة المؤسسية حقوق موظفي مجموعة البنك الدولي عن طريق تنفيذ مسؤوليتها بأسلوب مهني يتسم بالعدالة والحيدة والاتساق مع القواعد المرعية في مجموعة البنك الدولي. وتقوم الإدارة أيضاً باتخاذ خطوات من شأنها تعزيز البيئة التي يمكن للموظفين التقدم فيها بالإبلاغ عن حالات سوء السلوك دون الخشية من أية إجراءات تأرية وانتقامية. ومثل باقي زملائهم الموظفين، يلتزم موظفو إدارة النزاهة المؤسسية بمبادئ التوظيف، وقواعد النظام الإداري للموظفين، وغير ذلك من السياسات ذات العلاقة في مجموعة البنك الدولي.

وإدارة النزاهة المؤسسية مسؤولة عن اتخاذ إجراءاتها الداخلية مع ضمان اتساقها مع الممارسات المقبولة خارجياً بشأن التحقيقات في المنظمات الدولية. وفي تعاملها مع الشركات والأفراد غير العاملين في مجموعة البنك، تتصرف إدارة النزاهة المؤسسية بأسلوب مهني عادل مع الحفاظ في الوقت نفسه على التزامها بحماية أصول مجموعة البنك الدولي وصيانة سمعتها.

سياسة الوصول

يتمتع منسوبو إدارة النزاهة المؤسسية، لدى إجراء التحقيقات، بحق الوصول غير المحدود وغير المقيد إلى كافة سجلات ووثائق مجموعة البنك الدولي ومنشأتها مع مراعاة الشروط التالية:

- الوصول إلى محتويات ملفات الكمبيوتر وغيرها من السجلات الإلكترونية طبقاً للسياسة المفصلة بشأن أمن المعلومات.

³³ انظر إدارة النزاهة المؤسسية، التوجيهات وخطة العمل: ملخص، تقرير للمجلس رقم 29756، 10 يوليو/أغسطس 2003.

³⁴ تتكون مجموعة البنك الدولي من البنك الدولي للإنشاء والتعمير، المؤسسة الدولية للتنمية، ومؤسسة التمويل الدولية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار.

الشراكات

تتعاون إدارة النزاهة المؤسسية تعاوناً وثيقاً مع الإدارة القانونية بشأن القضايا المرتبطة بالوضع القانوني لمجموعة البنك الدولي وموظفيها أو الامتيازات والحصانة الممنوحة لها، بما في ذلك إجراءات المنع والحرمان والاتصال بالسلطات المعنية بتطبيق القوانين الوطنية. وبالإضافة لذلك، تقوم إدارة النزاهة المؤسسية بالتنسيق مع إدارة المراجعة الداخلية وإدارة تقييم العمليات لضمان الكفاءة والفعالية في عمل هذه الإدارات الثلاث. وأخيراً، تتعاون إدارة النزاهة المؤسسية مع مكتب الأخلاقيات ومعهد البنك الدولي لتصميم وتقديم التدريب المناسب المعني بتعليم وتوعية موظفي مجموعة البنك الدولي والبلدان المتعاملة معها.

■ الوصول إلى سجلات شؤون الموظفين طبقاً للقاعدة 2.01 من النظام الإداري للموظفين (سرية المعلومات الخاصة بالموظفين).

■ الوصول إلى السجلات الطبية للأفراد طبقاً للقاعدة 2.02 من النظام الإداري للموظفين (سرية المعلومات والسجلات الطبية). وتكون هذه السجلات متاحة لاطلاع منسوبي إدارة النزاهة المؤسسية بموجب موافقة صريحة من الموظف أو الشخص صاحب الشأن.

■ الوصول إلى سجلات نظام تسوية الخلافات بين الموظفين، مثل سجلات المحقق / المستشار (أمين المظالم) ومكتب الوساطة، يتم وفقاً للقواعد الخاصة بإنشاء هذه المكاتب. وبالنسبة لبعض هذه المكاتب، لا تكون السجلات متاحة لاطلاع منسوبي إدارة النزاهة المؤسسية بدون الموافقة الصريحة من الموظف صاحب الشأن.

■ الوصول إلى السجلات التي في حوزة مجموعة البنك الدولي التي تغطيها اتفاقية بشأن السرية مع جهة خارجية سوف يكون متاحاً لمنسوبي الإدارة بأسلوب يتفق مع ما ورد في هذه الاتفاقية.

كما يتمتع موظفو إدارة النزاهة المؤسسية بالوصول إلى الموظفين في المجموعة والتحدث معهم للحصول على أية معلومات ذات علاقة بالتحقيقات طبقاً للقاعدة 8.01 من النظام الإداري للموظفين.

المرفق الثالث

أنواع التحقيقات التي تم إجراؤها في السنتين الماليتين 2005 و 2006

التحقيقات الخارجية

(الاحتيال والفساد في مشروعات البنك)

إساءة استخدام برنامج المزايا الاجتماعية

قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء تحقيقات بشأن مزاعم حول التلاعب في تضمين وإقصاء مستفيدين من برنامج المزايا الاجتماعية الذي يهدف إلى تخفيف تأثير البطالة في البلد المقترض.

وفي ضوء الطبيعة اللامركزية لترتيبات تنفيذ هذا البرنامج والعدد الكبير من المستفيدين، اقتصر استعراض البنك الدولي بالضرورة على مجموعة فرعية صغيرة في البرنامج، ولكن الاستعراض اشتمل على إجراء مقابلات شخصية وفحص بيانات المشروع والمعلومات الحكومية ذات العلاقة. وقد وجدت إدارة النزاهة المؤسسية أدلة على أنه في غضون أربعة شهور زاد عدد الملحقين بالبرنامج في منطقة واحدة بمقدار الثلث بسبب مسائل غير مرتبطة بمعايير الأهلية والاستحقاق. واكتشف التحقيق أيضا أنه قد تم في بعض المواقف إشراك بعض منظمات المجتمع المدني في عملية الانضمام للبرنامج، وفي عدد محدود من الحالات هددت منظمات المجتمع المدني بإقصاء مستفيدين من البرنامج إذا رفضوا المشاركة في أنشطتها. أو إذا رفض المستفيدون إعطاء جزء من مزاياهم إلى الجهة الإدارية. وكانت الهياكل التابعة لحكومة البلد المقترض تقوم خلال عمر هذا المشروع. بجمع معلومات واتخاذ إجراءات بشأن مزاعم إساءة استخدام البرنامج.

واستنادا إلى النتائج التي خلص إليها البنك الدولي، سعت حكومة البلد المقترض إلى تحقيق قدر أكبر من الشفافية بشأن برنامج المزايا الاجتماعية عن طريق مراجعة القائمة التي تضم جميع المستفيدين المؤهلين؛ وتبني إجراءات أكثر شفافية وضوابط رقابية داخلية خاصة بتسجيل المستفيدين ووضع المسجلين؛ وتنفيذ ضوابط أكثر صرامة فيما يتعلق بتحديد استحقاق المستفيدين.

التواطؤ في العطاءات والتخويف والإكراه والتهديد في مشروع إنشاء طرق بتمويل من البنك

وجد البنك، بشأن مشروع لبناء طرق، أن توريدات تقدر بمبلغ 14 مليون دولار أمريكي لطريقين يمول إنشائها البنك قد اعترضها ممارسات فاسدة، بما في ذلك ممارسة التخويف والتهديد والإكراه ضد المنافسين من مقدمي العطاءات.

ووجد التحقيق الذي أجراه البنك أنه قد تم مسبقا تحديد الفائز في العطاءات، وهي شركة محلية تمت مساعدتها وخريضاها على البغي والعدوان في مخطط تأمري من جانب اللجنة المحلية لتقييم العطاءات وربما بعض المسؤولين الآخرين عن

المشروع المنتسبين إلى المنطقة ذات العلاقة. وقد استخدمت الشركة المحدد فوزها مسبقا وسائل تهديد متعددة ضد الأعمال والمصالح المستقبلية للشركات المنافسة أو تهديدات بالاعتداء بالضرب ضد موظفي الشركات المنافسة، بالإضافة إلى تقديم مدفوعات ترضية لشركات "غير فائزة" في عملية الترسية. والتأكد من أن مقدمي العطاءات الأخرى قد تقدموا بعطاءات ذات تكلفة متضخمة ومبالغ فيها. وفي أحد المواقف، قام ممثلو هذه الشركة المحلية باحتجاز موظفين من شركة منافسة كرهائن بسبب رغبتهم في تقديم عطاء بتكلفة أقل، وذلك لإجبار الشركة المنافسة بهذه الطريقة على عدم إدراك الموعد النهائي المحدد لتقديم العطاءات.

وتمثل تأثير هذا التواطؤ في أن أسعار العطاء الفائز كانت أعلى بكثير من الأسعار التي كان يمكن الحصول عليها في عملية ترسية على أساس المنافسة الشريفة. ونتيجة لذلك، فقد انهار التأثير الإيجابي لهذا المشروع علاوة على تقويض ثقة الناس في نظام التوريدات لدى البنك.

هذا وقد تم إلغاء العروض التي فازت عن طريق التواطؤ والإكراه، وتحديد موعد لجولة جديدة من تقديم العطاءات. وأدت عملية الترسية النهائية إلى أسعار أكثر انخفاضا بصورة ملموسة من الأسعار التي خططت لها مجموعة المتواطئين. ولم يتمكن البنك من معرفة ما إذا كان مسؤولون حكوميون في البلد المقترض قد تلقوا عمولات وهبات غير قانونية أم لا في سياق هذا المخطط التأمري.

وقد قام البنك بإحالة هذا الاستقصاء إلى حكومة البلد المقترض لإجراء التحقيقات الخاصة بها.

التواطؤ في العطاءات ودفع عمولات وهبات غير قانونية في مشروع بناء طرق بتمويل من البنك

في معرض استجابتها لنتائج استعراض بأثر رجعي لعقود خاصة بمشروع بناء طرق بتمويل من البنك، قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء تحقيق بشأن 22 عقدا بلغت كلفتها الإجمالية 4.8 مليون دولار أمريكي. ووجدت الإدارة مؤشرات على التواطؤ من جانب جميع مقدمي العطاءات في كل عقد تم فحصه. وقد تم الحصول على جميع هذه العقود في نفس مستوى المنطقة (أي دون مستوى الإقليم) في البلد المقترض.

وأدت التحقيقات إلى اكتشاف أن عمليات التوريد الخاصة بهذا المشروع الرئيسي للأشغال العامة قد جرى تأمين الحصول

عليها بأسلوب منحرف ومعوج عن طريق المحسوبية ودفع عمولات كبيرة غير قانونية. فالفائزون بالترسية والمحددون سلفا يفتقرون إلى المؤهلات الأساسية لكنهم يتمتعون بما لديهم من علاقات شخصية مع مسؤولين داخل الجهاز الحكومي. وقد تأمروا مع أعضاء لجنة تقييم العطاءات لضمان نجاحهم. واعترف كثير منهم بتقديم عطايا وعمولات غير قانونية إلى مسؤولين على مستوى المنطقة، بما في ذلك أعضاء لجنة تقييم العطاءات، ومديري المشروع وموظفين حكوميين آخرين.

وقد تمثل أحد الأساليب الملحوظة لتحديد الفائزين مسبقا في حصولهم من المنافسين الخاسرين على أوراق الخطابات الرسمية لشركاتهم مهورة بمعلوماتهم وعناوينهم حتى يستطيع الفائز المقرر سلفا استخدام تلك الأوراق في فبركة تقديم جميع العطاءات "المنافسة". وقد أعيدت هذه العطاءات الصورية المزيفة إلى تلك الشركات للتوقيع عليها ومن ثم تقديمها ومراجعتها في نهاية المطاف من قبل لجنة تقييم العطاءات لاختلاق مظاهر كاذبة لعملية تنافس حامية الوطيس بين مقدمي العطاءات. وبعد السماح باستخدام أوراق خطاباتها الرسمية، حصلت الشركات المتواطئة من الفائز المحدد سلفا على نسبة مئوية من قيمة العقد وتأكيدات بأنه سوف يأتي عليها الدور في ترسية عقود عليها في المستقبل.

وقام الكثير من مقدمي العطاءات بإبلاغ البنك بأنهم لم يرغبوا في المشاركة في مثل هذه العمليات الخاصة بالتحايل والالتفاف على نظام التوريدات، ولكنهم شعروا بضرورة فعل ذلك لتجنب احتمالات إقصائهم بعيدا عن عمليات التوريدات في المستقبل إذا امتنعوا عن هذا التعاون التأمري. وبالإضافة إلى ذلك، ادعى بعض مقدمي العطاءات أن نظام التواطؤ في تقديم العطاءات ودفع عمولات لمسؤولين حكوميين هو أمر سائد وعادة معمول بها في قطاع الطرق في البلد المقترض، بل ولا يقتصر هذا الأمر على العقود التي يمولها البنك إنما يغطي نطاقه عقودا أخرى.

وقرر تحقيق البنك الدولي أن المبلغ المدفوع كعمولات وهبات للمسؤولين المحليين الحكوميين قد تراوح بين 10 و 25 في المائة من قيمة العقود ذات العلاقة تبعا لوضعية المنطقة أو الإقليم. وتمثلت عواقب ممارسات الاحتيال والفساد في دفع مبالغ أكبر كثيرا من اللازم لأشغال هذه الطرق. وكان مستوى العمل المنجز سيئا في بعض الحالات على أقل تقدير. وبهذه الطريقة لم يحصل المستفيدون من المشروع على القيمة الكاملة للأغراض الإنمائية المتوخاة في المشروع بسبب الاحتيال الصريح والمباشر.

وقد أحال البنك نتائج هذا التحقيق إلى حكومة البلد المقترض لإجراء التحقيقات الخاصة بها.

الفساد يدفع الشركات إلى العزوف عن المشاركة في العطاءات والمنقصات الخاصة بعقود يمولها البنك

في عدد من البلدان والقطاعات، قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء تحقيقات خاصة بمشروعات يمولها البنك وتمس شركات خدمات استشارية اتصل بها مسؤولون حكوميون للاشتراك في ممارسات فساد. وقد قيل لهذه الشركات بشكل واضح وصريح بأنه لا مناص من دفع مبالغ معينة على سبيل الرشوة لبعض المسؤولين من أجل إتاحة الفرصة لترسية العقد على

مقدم الرشوة. وأثناء تحقيقات إدارة النزاهة المؤسسية، قامت مجموعة صغيرة من هذه الشركات بوصف عمليات ترسية عقود الخدمات الاستشارية من جانب لجنة تقييم العطاءات على فائزين تم ترتيب فوزهم مسبقا. وتشتمل هذه العمليات على التلاعب في تقدير درجات المهارة الفنية من قبل اللجان الفاسدة القائمة بتقييم العطاءات و/أو عن طريق إجبار الشركات الاستشارية على إشراك وكلاء أو شركاء محليين معها لتسهيل حصولها على هذه الترتيبات الفاسدة.

وعلمت إدارة النزاهة المؤسسية أيضا أن شركات الخدمات الاستشارية، وخاصة الشركات التي يقع مقرها الرئيسي في البلدان الأكثر غنى وثراء، تقع بصورة متزايدة في براثن ورطة إجبارها على دفع رشوة للفوز بالعقود في بلد ما من أجل الحفاظ على بقائها في السوق. وأنها بفعلها ذلك تواجه مخاطر تلقي عقوبات لانتهاكها القوانين الصارمة الجديدة لمكافحة الرشوة في بلدانها الأم. ونظرا لهذه الضغوط، بدأت بعض شركات الخدمات الاستشارية في فقدان الاهتمام بالدخول في أية مناقصات وعطاءات بشأن عقود يمولها البنك في بلدان معينة.

ونتيجة لذلك، سوف تنسحب شركات متمتعة بمؤهلات وقدرات عالية من السوق في بعض البلدان أو من بعض القطاعات، تاركة وراء ظهرانيتها الشركات الأقل قدرة ومهارة التي لا تهتم قيد أعلمة بالجودة والدقة وإتقان العمل حتى تسرح وتمرح لكونها الشركات الوحيدة القادرة على الدخول في مناقصات وعطاءات بشأن عقود معينة يمولها البنك الدولي. وفي مثل هذه البيئة التي تنم من وطأة التهاون والتفريط في أصول مناقصات وعطاءات العقود، ينتهي المطاف بحفنة فاسدة من المسؤولين ورجال الأعمال المفسدين وقد حققوا الثراء الواسع على حساب الفقراء والمساكين الذين يفترض أنهم المستفيدون من المشروعات التي يمولها البنك.

استشراف الفساد على نطاق واسع في مجموعة متنوعة من المشروعات في أحد البلدان المقترضة

أدى استعراض أجراه البنك للعديد من المشروعات في بلد مقترض إلى كشف النقاب عن الكثير من العقود التي أظهرت مؤشرات على تأثيرها بممارسات الاحتيال و/أو الفساد. واستجابة لذلك، أرسلت إدارة النزاهة المؤسسية فريقا إلى البلد المعني لإجراء تحقيقات شاملة بشأن العديد من العقود. وفي خلال هذه البعثة وما بعدها، تلقى المحققون مزاعم من عدد من المصادر، بما في ذلك بعض مقدمي العطاءات، حول تأثير مشروعات أخرى في نفس البلد بالمثل بممارسات الاحتيال والفساد. فأرسلت إدارة النزاهة المؤسسية بعثة أخرى إلى ذلك البلد للنظر في هذه المزاعم الإضافية واستكمال التحقيقات السابقة. وأثناء وجودهم في ذلك البلد، تلقى أعضاء البعثة الثانية مزاعم ترتبط بمشروع آخر سبق إجراء تحقيق بشأنه إبان البعثة الأولى. وجدر الإشارة إلى أن المشروعات قيد التحقيق قد تم تنفيذها أو ما زال يجري تنفيذها من جانب مجموعة من الوزارات. وقد تمكنت إدارة النزاهة المؤسسية من إثبات كفاية الأدلة بشأن الغالبية العظمى من المزاعم، كما تمكنت في كثير من الحالات من إثبات أن تنفيذ الأعمال الواردة في العقود قد تم بمعايير دون المستوى المطلوب.

تشغيل هذا الكارتل وعلى المتورطين في استخدام الشهادات المزورة.

التلاعب في العطاءات والتواطؤ في مشروع تعليمي

قامت حكومة البلد المقترض بإلقاء القبض على موظف بإحدى الوكالات كان مسؤولاً عن تنفيذ مشروع تعليمي يموله البنك الدولي. ووجهت إليه تهمة ارتكاب أخطاء مالية. وعلى أساس إلقاء القبض على هذا المسؤول والمعلومات المقدمة لاحقاً من المقاول حول أن مسؤول الوكالة قد قام بترتيب حلقة للتلاعب والتواطؤ فيما يتعلق بالعطاءات الخاصة بعدد من العقود في المشروع التعليمي. قامت إدارة النزاهة المؤسسية بإجراء تحقيق بشأن العقود ذات العلاقة. وانطوى التحقيق على تجميع وتحليل عدد كبير من الوثائق والمستندات الخاصة بالعطاءات إضافة إلى إجراء مقابلات مع عدد من الشهود في البلد المقترض.

ووجدت التحقيقات أن مسؤول الوكالة قد قام بترتيب حلقة التواطؤ لتوجيه ترسية عدد كبير من العقود على شركته الخاصة وشركات أناس معروفين لديه شخصياً. وقام هذا المسؤول. في إطار تنفيذ التواطؤ. بالتأثير على مسؤولين محليين لعبوا دوراً في ترسية هذه العقود.

وتوضح الأدلة والقرائن المستندة أن التواطؤ كان محبوباً بقوة: فعلى سبيل المثال. (أ) احتوت وثائق العطاءات المقدمة من شركات مختلفة على نفس الأخطاء المطبعية المشتركة كما استخدمت نسخاً متماثلة تماماً من نماذج أوراق الشركات (ب) يوضح أنه قد تم على الأرجح إعداد العطاءات في نقطة مركزية واحدة؛ (ب) ارتفاع مستوى الأسعار عن المستويات المعتادة في العطاءات بلا مبررات معقولة؛ (ج) وجود أدلة على ترسية العقود حسب الدور. أي أن الشركات تفوز بترسية العقود حسب الشركة التي عليها الدور في الحصول على الترسية. (فالحافز لدى الشركات التي تخسر في الترسية وتشارك في مخطط للتواطؤ هو غالباً الحصول على تعويض من الفائز المحدد سلفاً) وأو الوعد بترسية العقد القادم على من لم يفز في عملية العطاءات والمناقصات الحالية.

وقد جاءت هذه الأدلة مدعومة بشهادة الشهود الذين لديهم معرفة مباشرة بهذا المخطط التأمري. وبالإضافة إلى ذلك. وجدت إدارة النزاهة المؤسسية أن إحدى الشركات المتواطئة قد قدمت شهادات مزورة تثبت خبراتها السابقة من أجل "التأهل" للمشاركة في عملية تقديم العطاءات. وقد كانت جميع هذه العقود بأقل من القيمة المحددة مما استلزم أن يصدر البنك "وثيقة عدم مانعة" قبل ترسية العقود. وعندما كان هذا التقرير في طريقه إلى الطبع. كان البنك في سبيله إلى اتخاذ قرار بشأن كيفية الاستجابة لما أسفرت عنه النتائج التي استخلصتها إدارة النزاهة المؤسسية بشأن هذا الموضوع.

وأوضحت النتائج التي خلصت إليها إدارة النزاهة المؤسسية أن ممارسات الاحتيال وأو الفساد في ذلك البلد المقترض كانت منتشرة على نطاق واسع على الأرجح وأنها أدت إلى إلحاق أضرار بالغة بالأهداف الإنمائية المتوخى تحقيقها من خلال مشروعات البنك. واستجابة لهذه النتائج. قام البنك بتعليق تنفيذ المشروعات الجارية التي تأثرت بممارسات الاحتيال والفساد. واتفق البلد المقترض والبنك على خطط عمل لتخفيف المخاطر التي يعد النجاح في تنفيذها شرطاً لرفع تعليق التنفيذ. وعلاوة على ذلك. مارس البنك بعض السبل العلاجية بموجب الاتفاقيات الخاصة بالقروض ذات العلاقة لإعلان المبالغ التي حدث بشأنها تلاعب في التوريدات أو القيام بإلغائها من مقدار القروض. كما قام البنك أيضاً بإحاطة المانحين الآخرين لهذا البلد بشأن نتائج التحقيقات. وأخيراً. سوف تطلب إدارة النزاهة المؤسسية فرض عقوبات على عدد كبير من الشركات والأفراد بسبب المشاركة النشطة في مخططات الاحتيال وأو الفساد.

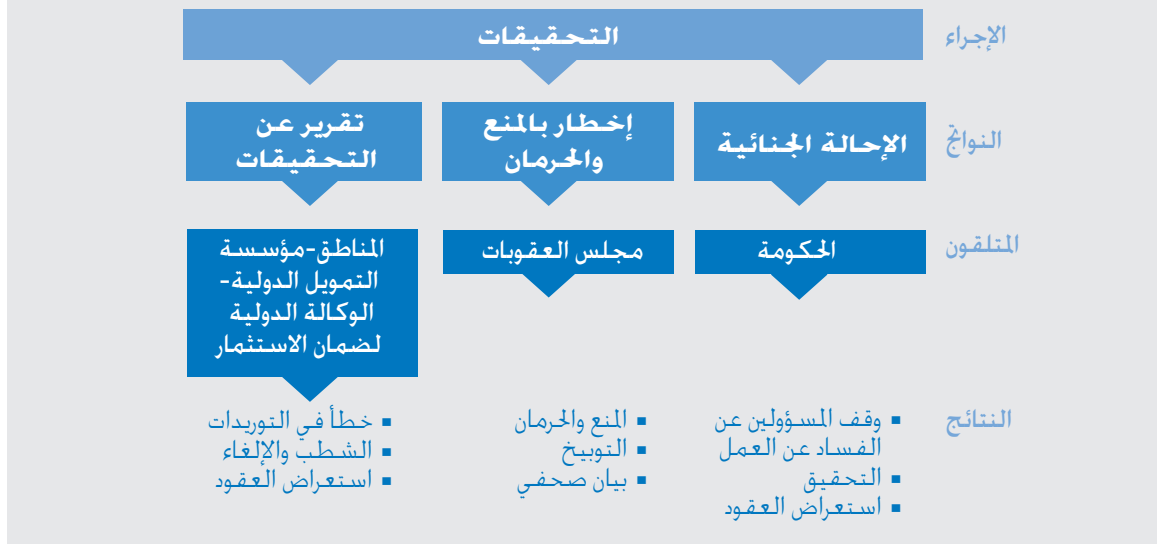
أداء التوريدات العامة في القطاع الصحي

قامت إدارة النزاهة المؤسسية. على مدى الفترة 2004-2005. بإرسال عدد من بعثات التحقيق إلى بلدٍ مقترض للبت في صحة مزاعم عديدة تلقته الإدارة حول احتيال وفساد في مشروع صحي. وفي المرحلة الأولى من التحقيقات. قررت إدارة النزاهة المؤسسية عن طريق أدلة بالوثائق والمستندات ومقابلات شخصية مع مقدمي العطاءات أنه قد تم على نطاق واسع استخدام شهادات خبرة مزورة من جانب مقدمي العطاءات سعياً منهم للتأهل لتقديم عطاءات بشأن عقود يمولها البنك في إطار المشروع الصحي. ورؤي على الأرجح أن هناك اتخاداً لشركات (كارتل) يعمل في أوساط عدد صغير من مقدمي العطاءات.

وفي المرحلة الثانية من التحقيقات. تمكنت إدارة النزاهة المؤسسية من إثبات وجود هذا الكارتل وطريقة تشغيله. وأكد المحققون أيضاً أن بعض المسؤولين في البلد المقترض كانوا ضالعين في دعم هذا الكارتل مقابل الحصول على عمولات وهبات من رؤسائه. وعلاوة على ذلك. كشفت التحقيقات عن أن مجموعة من عمليات التوريدات التي تأثرت بتشغيل هذا الكارتل كانت على الأرجح أوسع نطاقاً من المستوى الذي اعتقدته التحقيقات الأولى.

واستجابة لهذه النتائج. تعاون البنك والبلد المقترض تعاوناً وثيقاً لوضع خطة عمل مفصلة. على أن يؤدي تنفيذها إلى تعزيز مناخ التوريدات بصورة ملموسة فيما يتعلق بالقطاع الصحي. وتتضمن خطة العمل عملاً تشخيصياً في المستقبل للمساعدة على تحديد المشكلات الأخرى. إن وجدت. في المشروعات الصحية الأخرى في البلاد. ولتعديل خطة العمل في ضوء أية مستجدات. وسوف تطلب إدارة النزاهة المؤسسية فرض عقوبات على الشركات والأفراد الأشد مشاركة في

التحقيقات تساعد على تعزيز تدابير تخفيف المخاطر وردع الفساد



التحقيقات الداخلية (سوء السلوك من جانب موظفين)

ادعاءات مزورة للحصول على أموال بدل تمثيل

اعتاد أحد المديرين على تقديم مطالبات مزورة بشأن مصروفات تمثيل بلغت إجمالاً 7500 دولار أمريكي بمسندات على مدى عامين. فبالجمع بين مصروفات التمثيل والضيافة لتناول وجبات غذاء متكررة مع الموظفين ومتعاملين خارجيين. قام المدير بالإدلاء عامداً بمتعمداً بمعلومات غير صحيحة في الإيصالات والمستندات المقدمة بعد تذكيره عدة مرات بألا يفعل ذلك.

وزعم الموظف أنه لم يفهم الفرق بين مصروفات التمثيل ومصروفات الضيافة وأنه قد يدونها مستبدلاً مكان أحدها بالآخر عندما يتعلق الأمر بترفيه وترويح عن النفس مرتبط بالعمل. إلا أن الوصف الوحيد المكتوب على الإيصالات كان إما "تطوير أعمال" أو "تمثيل أعمال". وبهذه الطريقة، فإن الإيصالات التي قدمها المدير قد فشلت في ذكر مع من ولأي غرض نشأت هذه المصروفات المرتبطة بالعمل، مما يخالف الإرشادات المرعية في البنك.

وعلى أية حال، أوضحت الأدلة أن المدير كان على علم بالمتطلبات الإجرائية الخاصة بكيفية تقديم مطالبات استرداد نفقات. ويعرف الفرق بين هاتين الفئتين من المصروفات الخاصة بأداء العمل. بل عندما طلب من هذا المدير اعتماد مصروفات مرتبطة بالعمل لمؤوسيه بالمكتب، قام عند اعتماد المصروفات للغير بتطبيق القواعد بحذافيرها. وعلى النقيض من ذلك، تم تجاهل الفرق في نوعية المصروفات عند تقديم المطالبات من جانب هذا المدير. وقد أدى التمييز في تطبيق إرشادات البنك إلى تأييد حقيقة أن المدير يفهم الفرق والبروتوكولات الإجرائية بين فئتي المصروفات المرتبطة بالعمل.

واستناداً إلى النتائج التي توصلت إليها إدارة النزاهة المؤسسية، وجد نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية أن تصرفات المدير جاءت مخالفة لقواعد وسياسات البنك. وعلى الرغم من الموافقة على المصروفات، إلا أن منصب هذا المدير يقتضي التشدد في تحمل مسؤولية الالتزام بسياسات البنك وخاصة فيما يتعلق بمصروفات التمثيل والضيافة. ومن ثم فقد طلب من المدير أن يقوم برد المصروفات إلى البنك. وتم منعه من العمل مستقبلاً في أية وظيفة بمجموعة البنك الدولي.

تضارب المصالح وإساءة استخدام صلاحياته كرئيس لفريق العمل

فشل رئيس فريق عمل بمشروع إثرائي حضري في تمييز الفرق والخيط الرفيع بين مسؤولياته المهنية تجاه البنك ومصالحه المالية الشخصية. وقد استجابت إدارة النزاهة المؤسسية أولاً لمزاعم حول أن هذا الموظف يعيش عيشة لا تتناسب مع ما يتقاضاه موظف بمنظمة دولية، حيث زعمت التقارير أن رئيس فريق العمل يمتلك أكثر من بيت فاخر وقيم أيضاً في نفس عنوان شركة استشارية متقدمة بقطاع. وخلص التحقيق إلى أن الموظف عاش لمدة 7 سنوات في شقة مجاناً حيث قامت الشركة الاستشارية بدفع الإيجار (31,849 دولاراً أمريكياً)، وأنه قد قبل القيام برحلة دفعت تكاليفها بالكامل الشركة الاستشارية، وأنه اعتاد على خدمات الليموزين الفخمة في الانتقال من وإلى المطار من مسكن عائلته.

وقد سعت هذه الشركة الاستشارية إلى الحصول على عمل مرتبط بمشروعات يمولها البنك وفازت على الأقل بترسية أربعة عقود. كانت ثلاثة عقود منها خاضعة لتسييرها وإدارتها من

قبل رئيس فريق العمل موضع التحقيق. وبهذه الطريقة، فإن هذا الموظف قد تهاون في الظهور بالمظهر الملائم عندما أقام في الجمع السكنى للشركات الاستشارية. وعندما طلبت الشركة الاستشارية منه في نهاية المطاف دفع الإيجار أو هددته بالطرده وإخلاء العين، قام هو بسحب أحد خطابات عدم الممانعة من قبل البنك بشأن أحد العقود.

وجادل رئيس فريق العمل بأن الشركة الاستشارية صاحبة المرتبة الأعلى في عملية العطاءات الخاصة بالعقد الإشرافي تفتقر إلى القدرة الفنية اللازمة لمراقبة مشروعات للتشييد والبناء في ولايتين بينهما جغرافيا 9 ساعات بالسيارة. ولهذا، فإن هناك سببا مشروعاً، وليس خاملاً منه، هو الذي دفعه كرئيس فريق العمل إلى اختيار ثاني أعلى شركة من حيث المرتبة.

إلا أن الشركة الاستشارية أشارت إلى أن رئيس فريق العمل قد قام بالانتقام والثأر لنفسه لأنها طالبت به إما أن يقوم بدفع الإيجار أو بإخلاء الشقة. وقد قامت هذه الشركة بالإشراف على مواقع أخرى في ولايات مختلفة بدون أية مشكلات لوجستية، ولكنه نظراً لحطالة الشركة مؤخراً بدفع الإيجار، فإن رئيس فريق العمل قد صمم على سحب خطاب عدم الممانعة.

وقد وجدت إدارة النزاهة المؤسسية أنه على الرغم من وجود سبب مشروع لإبطال تأهل الشركة الاستشارية، إلا أن المصالح المالية الشخصية لرئيس فريق العمل أدت إلى ظهور تضارب في المصالح مع المسؤوليات المهنية للبنك الدولي. فالإقامة في ذلك المسكن تحت رعاية الشركة الاستشارية قد أتاح لها فرصة الزعم بصورة معقولة بأن فشلها في تأمين ترسية العقد كان نتيجة لعمل انتقامي وليس على أساس نقص في الجدارة والاستحقاق. واستناداً إلى النتائج التي خلصت إليها إدارة النزاهة المؤسسية، قام نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية بإنهاء خدمة هذا الموظف ومنعه من العمل مستقبلاً في أية وظيفة بمجموعة البنك الدولي.

التحرش الجنسي

ارتبطت هذه الحالة بأحد كبار الموظفين من مرتبة (GH) الذي دأب على نمط من السلوك لمدة 6 شهور وشكل ذلك خرقاً جنسياً. ففي مناسبات متعددة، قام هذا الموظف بسلوك غير لائق مع واحدة من رؤوسه عن طريق تكرار دعوتها إلى مقابلته خارج مكان العمل. وقيامه بلمس الموظفة بطريقة غير مرحب بها من خلال التدليك المتكرر؛ وقيامه بإبداء تعليقات غير مرحب بها وإيحاءات ذات طابع جنسي، وانتقامه من الموظفة عندما لم تستجب لدعواته ورغباته.

وعلى الرغم من أن الرؤوسة قد قامت برغبتها دون إكراه ببعض المقابلات الاجتماعية خارج مكان العمل في بداية علاقة العمل، إلا أن توقعها كان منصبا على التطور الوظيفي وليس لأخذ ذلك كذريعة لإقامة علاقة جنسية. وعندما أصبحت تصرفات المشرف تجاه رؤوسه صريحة ومكشوفة، بدأ اهتمامه بها يضيّقها ويخيفها ويعكر صفو حياتها، وبالتالي نشأت بيئة عمل غير مواتية ومفعمة بالمشاعر العدائية. وعندما قالت الرؤوسة أنها لا تحب بهذه التصرفات، وامتنعت في طلب إجازة شخصية عن بيان مكان قضاء الإجازة وتاريخ العودة منها.

أدى ذلك إلى تكدير صفو الموظف الكبير واستيائه. وبما أن لهذا الموظف الكبير سلطات إشرافية على رؤوسه، فقد انتقم عندما رفض الموافقة على خمسة أيام من الإجازة المطلوبة لمدة 10 أيام دون أي سبب مشروع يرتبط بمصلحة العمل.

واستناداً إلى النتائج التي خلصت إليها إدارة النزاهة المؤسسية، قام نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية بإنهاء خدمة الموظف على أساس ارتكاب التحرش الجنسي مع منعه من العمل في مجموعة البنك الدولي مستقبلاً.

الاحتيايل بشأن نفقات السفر

قام موظف بمرتبة من المستوى (GG) في وظيفة كمدير مشروع، بملء رغبته وعن قصد، بخداع الإدارة العليا عن طريق اتباعه نمطاً مستمراً من الاحتيايل المالي من يناير/كانون الثاني 2002 إلى يناير/كانون الثاني 2005 من خلال قيامه بتقديم إيصالات فنادق مزورة وبيانات بمصروفات بلغت إجمالاً 30,330 دولاراً أمريكياً دون وجه حق. وعلاوة على ذلك، قام الموظف بالتلاعب وإساءة استخدام بطاقات الاتصال التليفوني الخاصة بالبنك واستخدام تليفون مكتبه في إجراء مكالمات شخصية دولية، ثم قام بعد ذلك بتحريف الحقائق بشأن مدة وغرض المكالمات عند شرحه لتفاصيل سفره في إجازة شخصية.

وعن طريق نمط مستمر بإضافة يوم إلى ثلاثة أيام ضمن المطالبة باسترداد نفقات السفر وذلك عن طريق التغيير أو زيادة الفترة أو التزوير في إيصالات الفنادق أو بيانات المصروفات، قام هذا الموظف، الذي يعمل بوظيفة مدير مشروع، بكسب مبالغ تراكمت تدريجياً وبلغت عشرات الآلاف من الدولارات عن طريق الاحتيايل في مطالباته الخاصة باسترداد نفقات وتكاليف السفر.

وقد بدأ التحقيق أصلاً في هذا الأمر لدى استقصاء عن تكاليف المكالمات الشخصية من أحد المواقع باستخدام شبكة الهاتف الخاصة بالبنك الدولي. عندما ادعى الموظف لرئاسته بأنه كان في دورة تدريبية في بلد آخر، وأدى التناقض في أقوال الموظف بشأن مكان تواجده إلى تحقيق بشأن جميع نفقات السفر طول فترة عمله كمدير للمشروع. ووجدت إدارة النزاهة المؤسسية أدلة ثبوتية تشير إلى نمط متكرر بوضوح ليس بشأن استخدام شبكة الهاتف الخاصة بالبنك الدولي فحسب بل أيضاً بالسفر في بعثات أو مهام حيث اعتاد الموظف تقديم فواتير وإيصالات فنادق وبيانات بمصروفات بعد تزويرها.

واستناداً إلى ما خلصت إليه إدارة النزاهة المؤسسية من نتائج، قام نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية بإنهاء خدمة هذا الموظف ومنعه من العمل مستقبلاً في أي وظيفة بمجموعة البنك الدولي. وأمر برد 30,300 دولار أمريكي من مستحقات نهاية الخدمة إلى البنك حيث تم حصول الموظف عليها عن طريق الكسب غير المشروع.

إساءة استخدام السلطة والتحرش الجنسي

ارتبطت هذه الحالة بأحد كبار الموظفين من المستوى الوظيفي (GG) الذي دأب على نمط من السلوك تجاه مجموعة من النساء، الأمر الذي شكل إساءة لاستخدام سلطاته وقيامه بارتكاب التحرش الجنسي. ففي سلسلة متتابعة من المواقف،

عرض الموظف على كل امرأة في هذه المجموعة، التي تضم إما موظفات تم تعيينهن حديثاً في وظائف أقل مرتبة منه أو نساء ساعيات للعمل في البنك. أن تقوم باتصال جسماني معه عن طريق عرض خاص بالتدليك.

وأقر الموظف المتهم بارتكاب السلوك الذي ادعته المتقدمات بالشكوى ولكنه اعترض محاججا بأن هذا السلوك لم يشكل إساءة لاستخدام السلطة ولم يخلق بيئة عمل بها مشاعر وأعمال عدائية ضد المشتكيات. وأفاد بأنه توقف فوراً عن هذا السلوك عندما لم تستجيب لطلبه، وكشف التحقيق أنه بصرف النظر عن نوايا الموظف إلا أن تأثير السلوك غير اللائح مع مجموعة متعددة من الضحايا قد تراوح بين الشعور بالخجل مما أدى إلى بيئة عمل محاطة بمشاعر الخوف والتهديد. وخاصة بالنسبة لواحدة من الضحايا كانت تعمل تحت إشرافه المباشر. وبالإضافة لذلك، فقد نظر إلى منصبه بطبيعته من جانبين على أنه يثير الرهبة والخوف. وأخيراً، حقيقة أنه بعد أن رفضت كل واحدة منهن مساعيه على التوالي، لم يكف عن هذا السلوك بل بدأ في نمط مماثل من السلوك تجاه واحدة أخرى مما شكل خطراً كبيراً على سمعة المؤسسة.

واستناداً إلى النتائج التي توصلت إليها إدارة النزاهة المؤسسية، قام نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية بإنهاء خدمة الموظف المذكور لإساءته استخدام سلطاته والتحرش الجنسي ومنعه من شغل أية وظيفة مستقبلاً في مجموعة البنك الدولي.

تضارب المصالح وإساءة استخدام المنصب

أفادت مزاعم بأن ثلاثة مديرين قد قاموا برحلات تحمل البنك تكلفتها على أنها نشاط رسمي بينما كان الغرض الحقيقي منها هو حضور مناسبات رياضية وأمور شخصية أخرى. وأضافت المزاعم أن المديرين الثلاثة قد قبلوا هدايا ومجاملات

ترفيهية من موردين متعاملين مع البنك وكان المديرون الثلاثة يمثلون نقاط الاتصال والتعامل معهم في البنك.

وأشارت نتائج التحقيق الأولي الذي أجرته إدارة النزاهة المؤسسية إلى كفاية الأدلة بشأن اثنين من المديرين الثلاثة. وإن لم تكن هناك أية أدلة مستندية تؤيدها بشكل حاسم. وتبعاً لذلك، جرى عرض خيار الاستقالة على الاثنين بالشروط الأربعة التالية: (أ) منع إعادة تعيينهما في أية وظيفة بمجموعة البنك الدولي. (ب) القيام برد المبالغ التي تم الحصول عليها بدون وجه حق إلى البنك. (ج) تقييد دخولهما إلى منشآت ومباني مجموعة البنك الدولي. (د) التنازل عن حق الاستئناف (الخيار 1). وعدم خوض تحقيقات شاملة وموسعة بشأن سوء السلوك والتعدي على ممتلكات الغير بموجب القاعدة 8.01 من النظام الإداري للموظفين. وقد أثبت منهج تقديم "الخيارات" كفاءته وفعالته كأداة لتسوية الحالات بسرعة لأنه في حالة إثبات كفاية الأدلة سيتعين إنهاء الخدمة إجبارياً بموجب القواعد المرعية في البنك.

وقد اختار اثنان من المديرين الاستقالة فوراً ووافقا على الشروط الأربعة المذكورة أعلاه.

وأدى إجراء المزيد من التحقيق بشأن المزاعم المتعلقة بالمدير الثالث إلى عدم وجود أية أدلة مؤيدة أو معززة للاحتيال بشأن السفر. ولكن تبين أنه قبل هدايا و/أو مجاملات لا تذكر من موردين على علاقة عمل مع البنك. وخلصت إدارة النزاهة المؤسسية إلى أنه على الرغم من أن هذه التصرفات لم ترق إلى أي مستوى خطير يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية بموجب القاعدة 8.01 من النظام الإداري للموظفين، إلا أن تصرفاته قد خلقت مظاهر عدم اللياقة والتضارب في المصالح، مما يستوجب اتخاذ إجراء تصحيحي. وقامت إدارة النزاهة المؤسسية بتقديم توصية، في هذا الصدد، إلى المدير المسؤول عنه تقضي بإعطاء

المرفق الرابع

العقوبات المطبقة في السنتين الماليتين 2005 و 2006

أ. قائمة بالشركات والأفراد الخاضعين للحرمان

الاسم	العنوان	البلد	فترة عدم الأهلية		أساس المنع والحرمان
ACRES INTERNATIONAL LIMITED (*)	ONTARIO	كندا	22 يوليو/تموز 2004	22 يوليو/تموز 2007	إرشادات الاستشاريين 1.25 (a)(i)
PT. TIGA SERANGKAI	JAWA TENGAH	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. TITIAN ILMU	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT ASTRA DAIHATSU	UJUNG PANDANG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(i) and (ii)
PT PRIBUMI MEKAR		إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT TRIGENDA KARYA	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
UD BULUKUMBA JAYA MOTOR	SULAWESI SELATAN	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2005	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
YAYASAN PENERBIT IKIP MALANG	BAN DUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. EDUMEDIA	JAWA TIMUR	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. GANeca EXACT	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. GRASINDO	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. INDAH JAYA ADIPRATAMA	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. MAPAN	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. MITRA GAMA WIDYA	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. MIZAN	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)

الاسم	العنوان	البلد	فترة عدم الأهلية	أساس المنع والحرمان
PT. MULTI ADIWIYATA	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. PABELAN	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. PENERBIT ERLANGGA	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. SURYA ANGKASA	SEMARANG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. PRIBUMI MEKAR	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. REMAJA ROSDA KARY	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15
MR. PAK MARSUS	UJUNG PANDANG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. ROZALI USMAN	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. SONNY SYARIFUDDIN	UJUNG PANDANG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. WIMPY IBRAHIM	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MRS. H. DJUMSURI	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MS. IBU ACE/ ACUE AMIR	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. ASTRA INTERNATIONAL ISUZU		إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
PT. BALAI PUSTAKA, JALA	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. H. DJUNADAE ATIRAH	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. H. NASRUM ALI	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. H. SYAEFULLAH SIRIN	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. HARIS ARSYAD	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. IRWAN AMIRUDDIN	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. KETUT SUARDHANA	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. MAYHUDDIN AL MUDRA	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
MR. MUSLIM FAISAL	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)

الاسم	العنوان	البلد	فترة عدم الأهلية		أساس المنع والحرمان
MR. P.M. WINARNO	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV TIGA PERMATU BIRU	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV TRESNAMUDA TEHNIK	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV WIRA KARYA	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
IKIP MALANG	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. ARFAN DJAFAR	UJUNG PANDANG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. BURHAN ALI	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. DENDY WARDHANA PUTRA	UJUNG PANDANG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. FRANS PARERA	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. GUNAWAN HUTAURUK	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. H. ACHMAD	SULAWEISA SELATAN	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV. GRAFINDO		إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV. KENDANG SARI	SURABAYA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV. SELANGKAH MAJU		إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV ALVIN PERDANA	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV CEMPAKA PUTIH	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV DIAN	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV MULTI TRUST		إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2019	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV TIARA KARYA	PARE PARE	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV. ANEKA ILMU	JAKARTA	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV. BUMI AKSARA	BANDUNG	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CV. DJATNIKA	JAWA BARAT	إندونيسيا	8 سبتمبر/أيلول 2004	8 سبتمبر/أيلول 2006	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
PT INSAN MANDIRI KONSULTAN	JAKARTA	إندونيسيا	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2009	إرشادات الاستشاريين 1.25(i)&(ii)(a)

الاسم	العنوان	البلد	فترة عدم الأهلية		أساس المنع والحرمان
SEYDOU IDANI		بوركينافاصو	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	حرمان دائم	إرشادات الاستشاريين 1.25(i)(a)
SINAR GUNUNG NONA		تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
ALPHA CONSULTING & TRAINING		بوركينافاصو	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	حرمان دائم	إرشادات الاستشاريين 1.25(i)(a)
ARAFURA PROJECTS AND CONSULTANCY	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
BIS HEALTHCARE GROUP	KENT	المملكة المتحدة	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2008	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
CV UAI MORI	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. AGUS TRI IWAHYONO	JAKARTA	إندونيسيا	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2009	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
MR. BRAM CHAI	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. BRUNO GOMES	KENT	المملكة المتحدة	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2008	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
MR. DARWIS DARLIS	JAKARTA	إندونيسيا	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2009	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
MR. JORGE DO CARMO	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. MANUEL LEONG	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. ROB FOSTER	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. SUBANDRIYO	JAKARTA	إندونيسيا	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2009	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
PT AMAZONAS	DILI	تيمور الشرقية	25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	25 أكتوبر/تشرين الأول 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
JIANGMEN ZHONGYU MOTOR CO. LTD* *(PRINCIPAL) - SEASON NEPAL P	J IANG MEN GUANGDONG P.R.	الصين	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
CAMBODIA ROYAL - TURING CO. LTD. OF PHNOM PENH**	PHNOMPENH	كمبوديا	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. JEREMY PURCE	RUNGIS	فرنسا	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2009	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
MR. LEIKOC LON TREVOR**	JIANGMEN CITY	الصين	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. LIN YAOMING**	JIANGMEN CITY	الصين	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. SOK POLEN	PHNOMPENH	كمبوديا	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2007	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
MR. WU JINBO**	PHNOMPENH	كمبوديا	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2007	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)

الاسم	العنوان	البلد	فترة عدم الأهلية	أساس المنع والحرمان
SPLJ GROUP	PHNOMPENH	كمبوديا	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
THALES ENGINEERING & CONSULTING***	RUNGIS	فرنسا	5 نوفمبر/تشرين الثاني 2004	إرشادات الاستشاريين 1.15(ii)(a)
MR. DALIP KUQI	MAMMURRAS	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. FERDINAND CAUSHI	TIRANA	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. ILLIRJIAN LOKA	TIRANA	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. PJETER PACANI	TIRANA	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. SHPETIM VARAKU	DURRES	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
PACANI SH.P.K.		ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
PROJECT 2000 SH.P.K.		ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
VARAKU SH.P.K.		ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
ADRIATIK 1	DURRES	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
INA SH.P.K.	TIRANA	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MAN DI 1 SH.P.K.	MAMMURRAS	ألبانيا	3 مارس/آذار 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. TRIKO EKO WARSO	JAKARTA BARAT	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(i) and (ii)(a)
PT PEMETA INTERNATIONAL	BANDUNG	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(i) and (ii)(a)
PT PLANOSIP NUSANTARA ENGINEERING	BANDUNG	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
MR. ADE IMAM BUDIMAN	BANDUNG	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(i)(a)
MR. HARY KUSTIAWAN	BANDUNG	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(i) and (ii)(a)
MR. LUTHFI DJATNIKA	BANDUNG	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(i) and (ii)(a)
MR. MOHAMMAD MANSOER	BANDUNG	إندونيسيا	25 إبريل/نيسان 2005	إرشادات الاستشاريين 1.25(ii)(a)
AB PANEVEZIO STATYBOS TREASTAS (PST)	PANAVEZYS	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. ARNAS CINGA	PANEVEZYS	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)
MR. VIDAS RUTKAUSKAS	PANEVEZYS	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	إرشادات التوريدات 1.15(ii)(a)

الاسم	العنوان	البلد	فترة عدم الأهلية		أساس المنع والحرمان
VLADIMIR VINOKUROV	MOSCOW	الاتحاد الروسي	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2009	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
ZAO LANCK	ST. PETERSBURG	الاتحاد الروسي	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
L. SAKALAUSKAS	PAN EVEZYS	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
JOUZAS STRAGAUSKAS	GARGZDAI	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
JONAS DUMASIUŠ	GARGZDAI	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
FRANTISKUS GRAZNOVAS	GARGZDAI	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
EUGENIUS RECIUNAS	PAN EVEZYS	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
AB HIDROSTATYBA	GARGZDAI	ليتوانيا	19 يوليو/تموز 2005	19 يوليو/تموز 2008	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
UNIVERSAL TECHNOLOGY SYSTEMS CO.	WILMINGTON, DE	الولايات المتحدة	3 مارس/آذار 2006	3 مارس/آذار 2011	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
ANDREI V.KOZHIN معروفة أيضا باسم: ANDREY KOJIN	MOSCOW	الاتحاد الروسي	3 مارس/آذار 2006	3 مارس/آذار 2011	إرشادات التوريدات 1.15 (a)(ii)
معروفة أيضا باسم: ANDREW KOZHIN					
معروفة أيضا باسم: ANDREW KOJINE					

* عقوبة عدم الأهلية السارية على الشركة المحرومة Acres International Limited تمت أثرها ليشمل أية شركة خاضعة بشكل مباشر أو غير مباشر لسيطرة هذه الشركة. ولكن هذا الأثر لا يمتد ليشمل أية شركة أو أي فرد لها أو له بشكل مباشر أو غير مباشر سيطرة على شركة Acres International Limited. وبالإضافة إلى ذلك، ولنفاذ أي شك كان، فإن أثر عدم الأهلية الساري على هذه الشركة المحرومة لا يمتد إلى شركاتها الحقيقية، بما في ذلك شركة Acres International Corporation وشركة Acres Management Consulting وشركة Synex Global Inc. يجوز رفع هذه العقوبة قبل التاريخ المشار إليه أعلاه، بشرط وفاء الشركة المحرومة/الفرد المحروم بالشروط المحددة سلفاً بشأن الرفع المبكر للعقوبة.

*** عقوبة عدم الأهلية السارية على الشركة المحرومة Thames Engineering and Consulting S.A تمت أثرها ليشمل أية شركة خاضعة بشكل مباشر أو غير مباشر لسيطرة هذه الشركة. ولكن هذا الأثر لا يمتد ليشمل أية شركة أو أي فرد لها أو له بشكل مباشر أو غير مباشر سيطرة على شركة Thames Engineering and Consulting S.A.

ب. خطابات التوبيخ التي تم إصدارها

Ms. Mariatty, of PT Insan Mandiri Konsultan, Jakarta, Indonesia	توبيخ بتاريخ 25 أكتوبر/تشرين الأول 2004	تظل الأهلية سارية	إرشادات الاستشاريين 1.25 (i) & (ii) (a)
PT Kanisius, of Jakarta, Indonesia	توبيخ بتاريخ 8 سبتمبر/أيلول 2004	تظل الأهلية سارية	إرشادات التوريدات 1.15 (i) & (ii) (a)
Mr. I. Puja Raharja, of Jakarta, Indonesia	توبيخ بتاريخ 8 سبتمبر/أيلول 2004	تظل الأهلية سارية	إرشادات التوريدات 1.15 (i) & (ii) (a)
Mr. F.X. Supri Harsono, of Jakarta, Indonesia	توبيخ بتاريخ 8 سبتمبر/أيلول 2004	تظل الأهلية سارية	إرشادات التوريدات 1.15 (i) & (ii) (a)
Mr. E. Surono, of Jakarta, Indonesia	توبيخ بتاريخ 8 سبتمبر/أيلول 2004	تظل الأهلية سارية	إرشادات التوريدات 1.15 (i) & (ii) (a)
Mr. Ardian Mustafaraj, of Dures, Albania	توبيخ بتاريخ 3 مارس/آذار 2005	تظل الأهلية سارية	إرشادات التوريدات 1.15 (ii) (a)

المرفق الخامس

اتجاهات أعداد الحالات وأوضاعها - السنوات المالية 1999-2006

العدد الإجمالي للحالات التي خضعت للتحقيقات

السنة المالية 1999	السنة المالية 2000	السنة المالية 2001	السنة المالية 2002	السنة المالية 2003	السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006	
-	66	227	470	430	321	318	243	حالات تم ترجيلها
167	400	545	550	339	354	352	292	حالات جديدة
101	239	297	590	448	341	427	241	حالات تم إقفالها
66	227	470	430	321	318	243	294	الإجمالي في نهاية السنة

عدد الحالات الداخلية التي خضعت للتحقيقات

السنة المالية 1999	السنة المالية 2000	السنة المالية 2001	السنة المالية 2002	السنة المالية 2003	السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006	
-	19	52	109	112	71	94	77	حالات تم ترجيلها
91	160	176	137	125	151	117	102	حالات جديدة
72	127	119	134	160	118	134	93	حالات تم إقفالها
19	52	109	112	77	94	77	86	الإجمالي في نهاية السنة

عدد الحالات الخارجية التي خضعت للتحقيقات

السنة المالية 1999	السنة المالية 2000	السنة المالية 2001	السنة المالية 2002	السنة المالية 2003	السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006	
-	47	175	361	318	244	224	166	حالات تم ترجيلها
76	240	369	413	214	203	235	190	حالات جديدة
29	112	178	456	288	223	293	148	حالات تم إقفالها
47	175	361	318	244	224	166	208	الإجمالي في نهاية السنة

المرفق السادس

لجنة العقوبات

بيانات تاريخية

إنشاء لجنة العقوبات ونتائجها

الاستثمار أو مؤسسة التمويل الدولية سوف يتم حرمانه من أي عمل مع جميع هذه المؤسسات. وقد استمرت مؤسسة التمويل الدولي في التعاون مع الزملاء في البنك والوكالة الدولية لضمان الاستثمار لتحقيق سريان مفعول عملية العقوبات والحرمان التي تم إصلاحها وإدخالها حيز التنفيذ في السنة المالية 2006.

موظفو لجنة العقوبات ومواردها

في النصف الأول من السنة المالية 2006، قامت وحدة التوريدات التابعة للإدارة القانونية بالعمل كأمانة للجنة العقوبات، حيث تقوم باستعراض الحالات وتقديم مشورة قانونية بشأنها. وكانت الوحدة، خلال هذه الفترة، تتكون من كبير المستشارين القانونيين، واثنين من الموظفين المهنيين من المستوى الوظيفي GG، ومساعد قانوني. ومنذ مارس/آذار 2006، تم شغل وظيفة السكرتير بسكرتير بالنيابة مع تلقي المشورة عند الحاجة من الإدارة القانونية، انتظاراً لتعيين مسؤول التقييم للعمل مع مجلس العقوبات الجديد.

إدارة شؤون الحالات

تقوم اللجنة، بموجب إجراءاتها المرعية، باستعراض كل حالة، وإخطار الأطراف التي تدور حولها المزاعم. وعقد جلسات استماع يُدعى لحضورها الشخص المستجوب، وترفع اللجنة توصيات إلى الرئيس في ضوء ما تخلص إليه من نتائج.

تم تنفيذ عملية العقوبات في مجموعة البنك الدولي بموجب المذكرة التشغيلية³⁵ الصادرة في شهر يناير/كانون الثاني عام 1998، وقام الرئيس بإنشاء لجنة العقوبات في نوفمبر/تشرين الثاني عام 1998 لتقوم بإجراء استعراضات إدارية مستقلة للمزاعم المتعلقة بممارسات الاحتيال والفساد في المشروعات التي يمولها البنك (طبقاً لتعاريف هذه المصطلحات في الإرشادات المعنية بالتوريدات والإرشادات المعنية بالاستشاريين الموضوعية من قبل البنك)، ورفع توصيات إلى الرئيس بشأن العقوبات التي يمكن فرضها على الشركات أو الأفراد في حالة ثبوت ضلوعها أو ضلوعهم في ممارسة هذه الأنشطة الفاسدة.³⁶

وتكونت عضوية هذه اللجنة طوال معظم السنة المالية 2006 من المدير المنتخب لشؤون العمليات (رئيساً)، والنائب الأول لرئيس البنك الدولي والمستشار القانوني العام، واثنين آخرين من القيادات العليا تم اختيارهما لخبرتهما الكبيرة بشؤون العمليات (نائب الرئيس لشؤون إحدى مناطق عمل البنك، ونائب الرئيس للبنية الأساسية الذي شغل في السابق منصب نائب الرئيس لخدمات الموارد البشرية). إلا أنه في مارس/آذار 2006 ونتيجة لانتهاج عمل بعض أعضاء اللجنة في البنك وتمشيا مع خطة الانتقال إلى إنشاء مجلس العقوبات (الذي وافق عليه مجلس المديرين التنفيذيين في يوليو/تموز 2004)، قام رئيس البنك بتعيين أعضاء اللجنة الجديدة برئاسة المدير المنتخب لشؤون العمليات، واستمرت هذه اللجنة (المؤقتة) في العمل في ظل إجراءات العقوبات القائمة التي تنص على فرض عقوبات تشمل فترات من عدم الأهلية (فترات محددة أو لأجل غير مسمى) التي تؤدي للحرمان من المشاركة مستقبلاً في أية توريدات يقوم بتمويلها البنك، وإصدار خطابات توبيخ، واشترط أن يقوم الطرف المنظور في أمره بتنفيذ برامج تدريبية وبرامج عن النزاهة لعماله وموظفيه. ويتم نشر العقوبات المفروضة على موقع البنك الدولي على شبكة الانترنت.

وكما ذكرنا آنفاً (انظر الفصل السادس)، قامت مؤسسة التمويل الدولية والوكالة الدولية لضمان الاستثمار في السنة المالية 2006/2005 ببذل جهود كبيرة تهدف إلى تعزيز وتدعيم عملية إصلاح نظام العقوبات في مجموعة البنك الدولي. لاستحداث منهج منسق على مستوى المجموعة بشأن العقوبات والمنع والحرمان. وتتمثل إحدى السمات المهمة لهذا المنهج في أن الشخص أو الكيان المحكوم عليه بالحرمان من مزاولة أعمال إما مع البنك أو الوكالة الدولية لضمان

35 يناير/كانون الثاني 1998، مذكرة تشغيلية عن الاحتيال والفساد في عقود يمولها البنك. إجراءات التعامل مع المزاعم المثارة ضد مقدمي العطاءات والمنافسات، أو اللوردين، أو المقاولين، أو الاستشاريين.
36 لا تشارك اللجنة في فرض عقوبات على موظفي البنك أو القترضين المتهمين بممارسة مثل هذه الأنشطة.

عملية العقوبات (السنوات المالية 1999-2006)

السنة المالية 1999	السنة المالية 2000	السنة المالية 2001	السنة المالية 2002	السنة المالية 2003	السنة المالية 2004	السنة المالية 2005	السنة المالية 2006	الإجمالي	الإجراءات المتعلقة بالعقوبات
8	6	4	7	15	23	2	1	66	عدد الحالات التي تم تلقيها
7	11	9	8	5	8	6	2	56	عدد جلسات اللجنة (أ)
5	8	2	4	8	61	31	2	58	عدد الحالات المنظورة في جلسات استماع
عدد العقوبات المطبقة									
7	37	15	3	14	55	54	4	189	عدد حالات الحرمان
2	8	4	1	8	71	45	9	148	شركات
									أفراد
9	45	19	4	22	126	99	13	337	إجمالي حالات الحرمان
—	1	2	—	2 (ب)	4	1	0	10	عدد خطابات التوبيخ
—	—	—	—	—	3	5	0	8	شركات
—	1	2	—	2	7	6	0	18	أفراد
									إجمالي خطابات التوبيخ
9	46	21	4	24	133	105	13	355	إجمالي عدد العقوبات المطبقة

(أ) تم في بعض المواقف عقد أكثر من جلسة للنظر في نفس الحالة؛ وفي مواقف أخرى كانت جلسة واحدة كافية للنظر في أكثر من حالة. كما أن هناك بعض الحالات التي تناولتها اللجنة بالنظر أكثر من مرة.
(ب) جاء عن طريق الخطأ في "التقرير السنوي عن التحقيقات والعقوبات المعنية بسوء السلوك من جانب موظفين والاحتيال والفساد في مشروعات يمولها البنك، السنة المالية 2004"، الصادر من قبل إدارة النزاهة المؤسسية أنه قد تم توجيه خطاب توبيخ واحد إلى شركة. ولكن قامت الإدارة في هذا الطريق بتصحيح الخطأ وتم تصحيح العدد ليصبح خطابين اثنين.

المرفق السابع

وحدات مجموعة البنك الدولي المسؤولة عن الرقابة الداخلية والإشراف على العمليات

الوحدة	الوظيفة
إدارة النزاهة المؤسسية	التحقيق في مزاعم الاحتيال والفساد في مشروعات يمولها البنك ومزاعم سوء السلوك من قبل موظفين
إدارة مخاطر العمل بمؤسسة التمويل الدولية	تقوم بشأن مكافحة غسل الأموال محاربة تمويل الإرهاب بتقديم المشورة والمساندة والتدريب والأدوات اللازمة لموظفي المؤسسة؛ وتطوير وتنفيذ ومراقبة الضوابط الداخلية
هيئة التفتيش	تقوم بالتحقيق في الادعاءات التي تتلقاها من أناس يزعمون أن أضراراً قد لحقت بهم من جراء انتهاكات البنك الدولي للسياسات والإجراءات الخاصة بهم
إدارة المراجعة الداخلية ^{37 38}	أداء عمليات التدقيق والمراجعة لتقييم نزاهة الضوابط الداخلية الخاصة بالعمليات في أنشطة العمل بما في ذلك تلك المرتبطة بدورة المشروع
إدارة القروض	الاستعراض واستكمال الإجراءات الخاصة بالإدارة المالية وجوانب الصرف في اتفاقيات القروض.
إدارة تقييم العمليات	تقييم المشروعات والبرامج القابلة للتنفيذ بنجاح من عدمه، ومدى الإسهام النهائي في التنمية الشاملة للبلد المعني.
سياسة العمليات والخدمات القطرية	تقديم المشورة والمساندة لإعداد وتنفيذ عمليات الإقراض والعمليات غير المرتبطة به وإدارة الحوافظ بما في ذلك الإشراف على توريدات البنك الدولي ووظائف وإرشادات الإدارة المالية التي تحكم علاقات وشروط الإقراض.
مجموعة ضمان الجودة	إجراء تقييمات في الوقت الحقيقي لنوعية حوافظ المشروعات بما في ذلك الإشراف، والإدارة المالية الرصد والتقييم
وحدة الامتثال وضمان النوعية للصناديق الاستثمارية	السعي لتحسين الامتثال للسياسات التحوطية

³⁷ يتبع المراجع العام الرئيس مباشرة، ويقوم تحت إشراف لجنة المراجعة بالتصرف نيابة عن مجلس المديرين التنفيذيين (المجلس). ومن شأن هذه الترتيبات الخاصة بالتسلسل الوظيفي أن تؤدي إلى تعزيز الموضوعية وإمعان النظر بالصورة الملانة في نتائج التدقيق والمراجعة. ويعد تفويض المراجعة الداخلية ليشمل كافة الأنشطة التي تزاوئها مجموعة البنك الدولي.

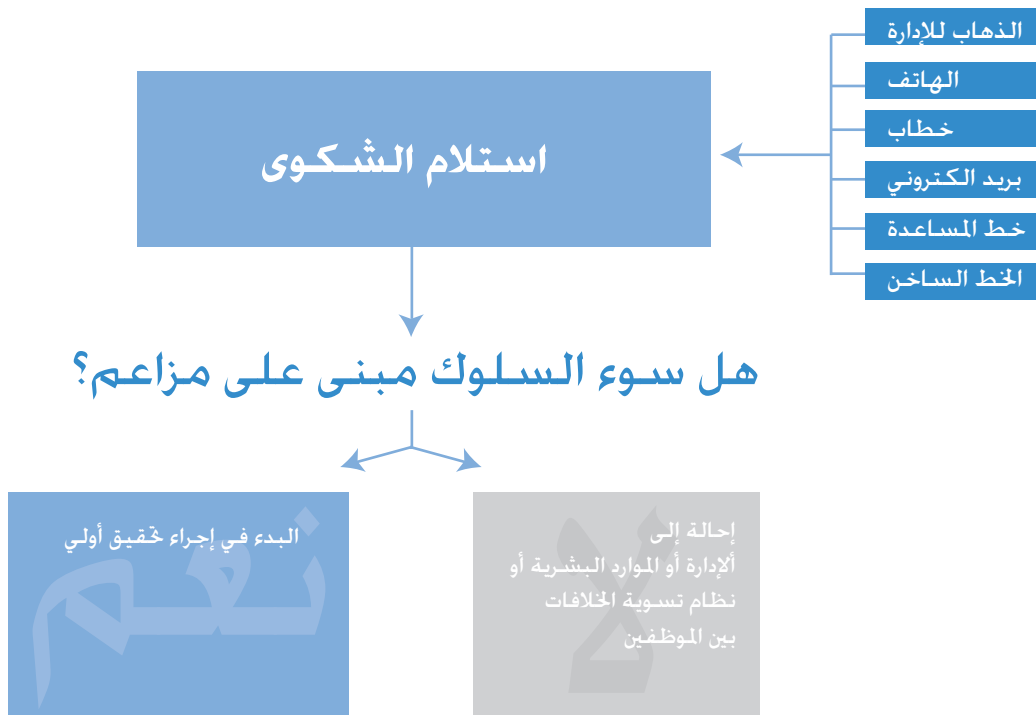
³⁸ في السنة المالية 2005، أحالت إدارة المراجعة الداخلية 20 حالة تقريباً إلى إدارة النزاهة المؤسسية. وتقوم إدارة المراجعة الداخلية بتقديم المساندة إلى فرق المحققين في إدارة النزاهة المؤسسية بناء على طلبهم.

المرفق الثامن

عملية التحقيق: مزاعم سوء السلوك من قبل موظفين

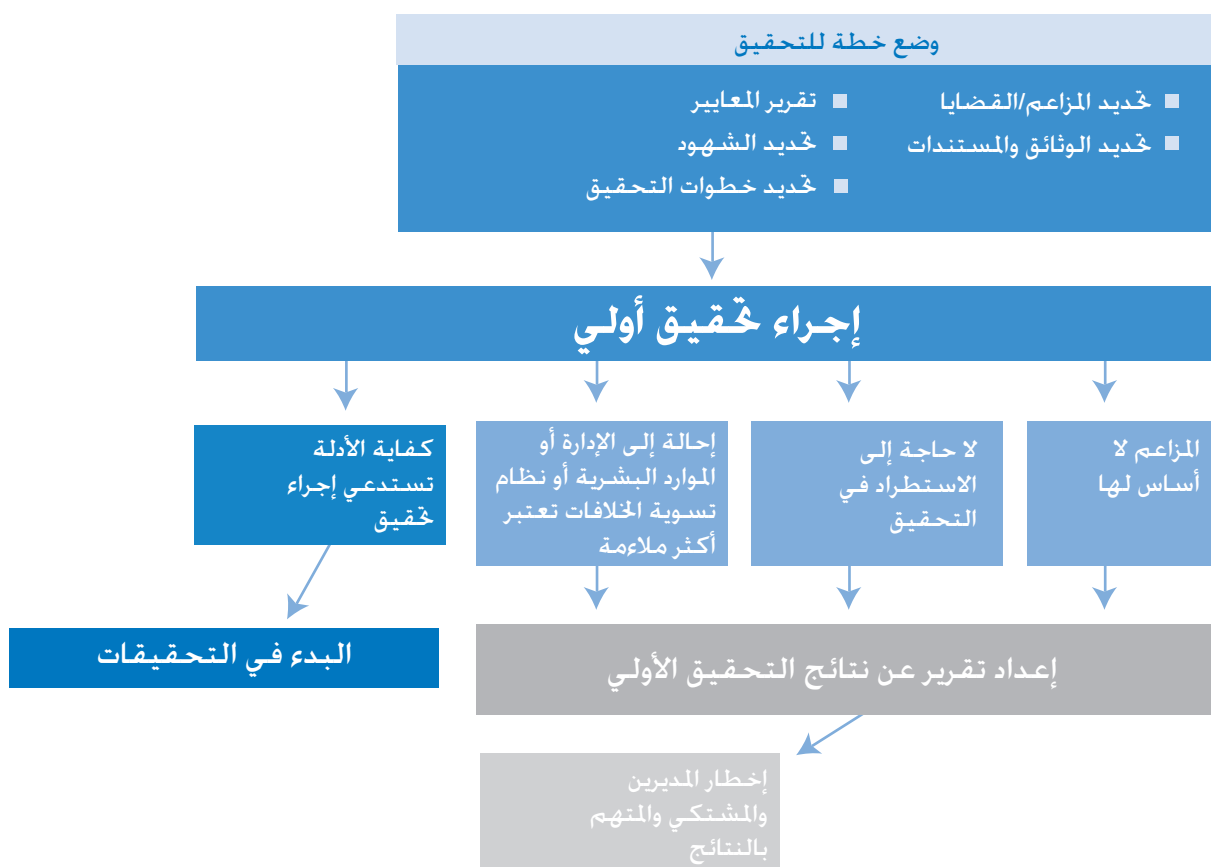
المرحلة 1

تلقي الحالة وتقييمها



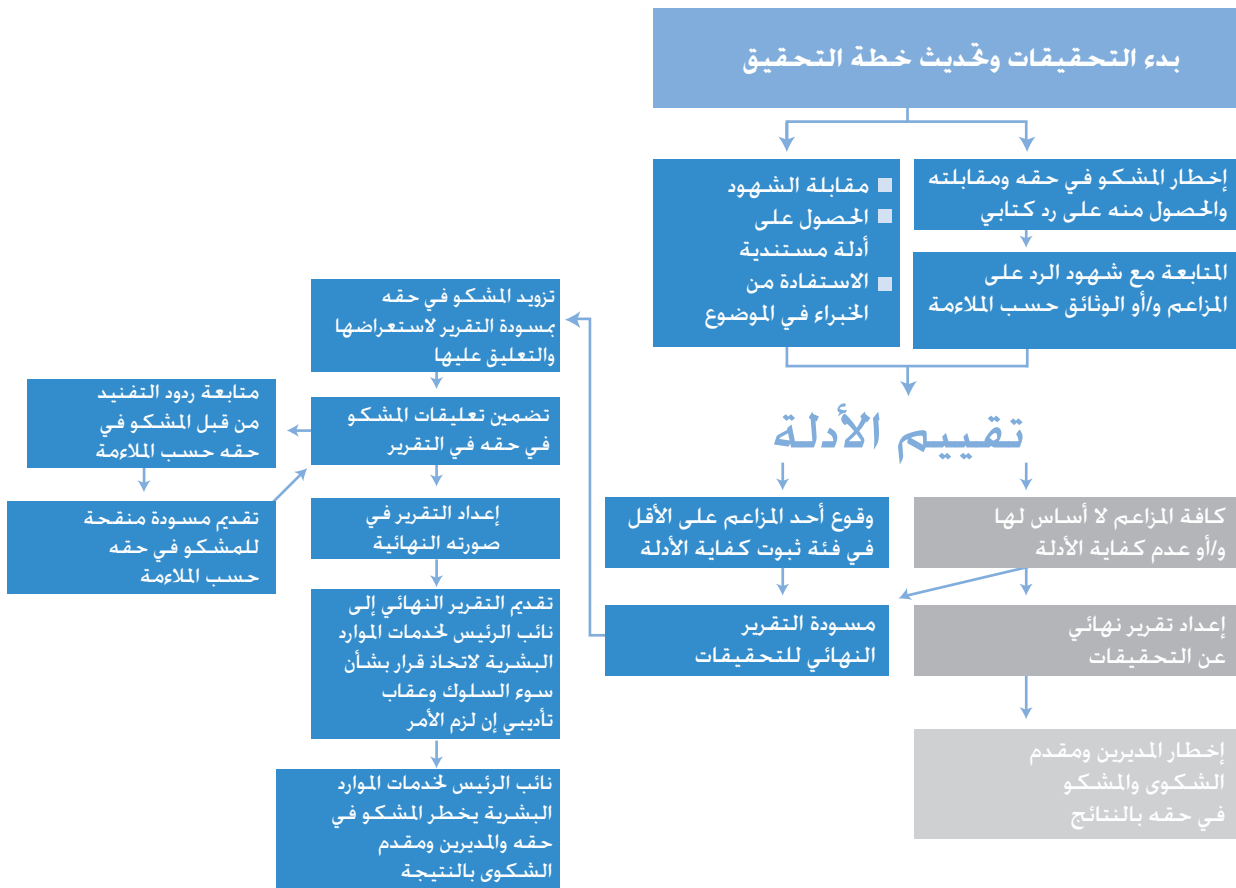
المرحلة 2

تحقيق أولي



المرحلة 3

التحقيق



المرفق التاسع

كيف يمكن الإبلاغ عن مزاعم احتيال وفساد أو سوء سلوك جانب موظفين

كيف يمكن الاتصال بنا؟

يجب أن تكون المزاعم متعلقة بمجموعة البنك الدولي أو بعمليات تمويلها مجموعة البنك الدولي

اتصال مباشر

هاتف: 202-458-7677

فاكس: 202-522-7140

بريد إلكتروني: investigations_hotline@worldbank.org

موقع الإنترنت: www.worldbank.org/integrity (اضغط على "كيف يمكن الإبلاغ عن الاحتيال والفساد")

يمكن الاتصال مجاناً على الخط الساخن للإبلاغ عن الاحتيال والفساد (خدمة خارج البنك 24 ساعة يومياً)

هاتف: 1-800-831-0463 (خدمات الترجمة متوفرة)

يمكنك الاتصال وتحمل البنك تكلفة المكالمات (collect calls) باستخدام رقم الهاتف: 704-556-7046
لموظفي المكاتب القطرية: اتصل على الرقم المجاني عن طريق عامل الهاتف بشبكة T&TA أو رقم (collect calls)

للمراسلات البريدية:

PMB 3767

13950 Ballantyne Corporate Place

Charlotte, North Carolina 28277

USA

عند الاتصال دون الإفصاح عن اسمك، نرجو أن تقدم معلومات محددة بقدر الإمكان. ودعنا نعرف كيفية الاتصال بك للحصول على مزيد من المعلومات.



تخيل عالما خاليا من الفقر

هل سبق أن عرض عليك
أحد رشوة؟
يتم دفع أكثر من تريليون دولار أمريكي
على سبيل الرشوة
كل سنة!!

