

مؤسسة التعاون

سياسة ضبط الاحتيال والفساد

(Fraud and Corruption Control Policy)

1. مقدمة:

1.1 أهداف هذه السياسة:

- القضاء على الاحتيال والفساد الداخلي والخارجي ضد مؤسسة التعاون.
- اكتشاف كافة حالات الاحتيال والفساد ضد مؤسسة التعاون.
- استرداد كافة ممتلكات مؤسسة التعاون التي تم الاستيلاء عليها بصورة غير نزيهة أو تأمين تعويض معادل لأي خسارة تتحقق نتيجة احتيال أو فساد.
- قمع مؤسسة التعاون للاحتيال والفساد ضد جهات أخرى.

2.1 تعريف الاحتيال:

الاحتيال هو عمل غير نزيه يتسبب في خسارة مالية فعلية أو محتملة لأي شخص أو منظمة بما فيه سرقة المال أو ممتلكات أخرى من قبل موظفين أو أشخاص سواء تم استخدام الخداع في وقتها أو قبل أو بعد هذا العمل مباشرة. ويشمل هذا أيضاً التزوير والإخفاء والإتلاف المتعمد أو استعمال وثائق مزورة مستخدمة أو مطلوب استخدامها لأغراض عمل عادية أو الاستعمال غير المسموح به للمعلومات أو المنصب.

3.1 تعريف الفساد:

أي عمل غير نزيه يرتكبه عضو مجلس اماناء منتخب أو مدير أو مسؤول تنفيذي أو موظف أو مقاول أو أي شخص آخر بصورة تتعارض مع مصالح جهة ما وإساءة ائتمان منصبه لتحقيق بعض المكاسب أو الفوائد الشخصية لنفسه أو لشخص آخر أو جهة أخرى.

4.1 بيان الموقف من الاحتيال والفساد:

تلتزم مؤسسة التعاون بتأسيس مناخ تنظيمي إيجابي لا يسمح بالاحتيال والفساد داخل المؤسسة، ويوفر نظاماً فعالاً للتعرف على مثل هذه الأنشطة والابلاغ عنها.

تلتزم مؤسسة التعاون بضمان تمتع حاكميتها وكذلك الإدارة العليا بدرجة عالية من فهم كيفية التعرف على مخاطر الاحتيال والفساد داخل المؤسسة وقيام الإدارة بواجباتها الخاصة بوضع ضوابط وإجراءات لمنع واكتشاف مثل هذه النشاطات والأعمال.

2. ملخص باستراتيجيات ضبط الاحتيال والفساد.

2.1 نطاق عمل المدقق الداخلي:

يكون المدقق الداخلي لمؤسسة التعاون مسؤولاً عن تنفيذ وضبط هذه السياسة بصورة مستمرة، وتنسيق عملية تقييم مخاطر الاحتيال والفساد، وتسجيل تقارير حوادث الاحتيال والفساد، وإجراء أو تنسيق تحقيقات مؤسسة التعاون عند الإبلاغ عن احتيال وفساد.

2.2 مساعدة المدقق الداخلي:

تقوم إدارة مؤسسة التعاون ومدراء الدوائر بتقديم كافة أشكال المساعدة اللازمة للمدقق الداخلي ويتبع المدقق الداخلي رئيس الهيئة الادارية مباشرة.

3.2 إدارة مخاطر الاحتيال:

يتوجب على مؤسسة التعاون القيام بمراجعات وتقييمات دورية لمخاطر الاحتيال والاستراتيجيات المطبقة لمواجهة ومكافحة الاحتيال حسب المادة 3 أدناه.

4.2 التوعية بالاحتيال:

تقوم مؤسسة التعاون بتزويد كافة الموظفين بمعلومات مناسبة وملائمة للتوعية بالاحتيال (بما فيه نسخة من هذه السياسة) عند مباشرتهم أعمالهم لدى مؤسسة التعاون أو كلما أمكن بعد ذلك.

5.2 اكتشاف الاحتيال:

تعتمد مؤسسة التعاون تنفيذ نظام يهدف إلى تحديد حالات الاحتيال والفساد بسرعة في حال فشل استراتيجيات المنع. ويشمل هذا (1) فحص العمليات الإدارية و التشغيلية و التعاقدات المالية المنجزة و(2) تحليل تقارير حسابات الإدارة.

6.2 الإبلاغ عن الاحتيال:

يتم إبلاغ الإدارة العليا بحالات الاحتيال المكتشفة داخل أو ضد أو بواسطة مؤسسة التعاون ومن خلال قنوات الاتصال المناسبة.

تلتزم المؤسسة بتوفير وسائل بديلة للعاملين للإبلاغ عن المسائل المتعلقة بادعاءات سلوكيات منافية للأخلاق أو غير قانونية. وهذا يستلزم سبل ووسائل يستطيع بواسطتها الموظفون أو آخرون لديهم ادعاءات الإبلاغ عن شكوكهم.

وبناء على ما سبق، فانه من الممكن إبلاغ الإدارة العليا بتصرف أو نشاط ينطوي على احتيال أو فساد من خلال: (1) قنوات الإبلاغ العادية (مباشرة للإدارة العليا)، (2) خارج قنوات الإبلاغ العادية (للمدقق الداخلي شخصياً أو دون ذكر الاسم).

يتمثل الهدف في وجود آليات إبلاغ بديلة إلى ضمان:

- 1) تحديد ومعالجة كافة معوقات نظام ضبط الاحتيال والفساد الفعلي أو المحتمل بطريقة مناسبة؛
- و
- 2) إبلاغ مشاكل النظام ومشاكل عدم التقيد المتكررة لمن لديهم سلطة كافية لتصحيحها.

7.2 مراجعة آليات المراقبة الداخلية بعد اكتشاف الاحتيال:

يتعين على المدقق الداخلي عند اكتشاف أي حالة احتيال أو فساد إعادة تقييم كفاءة وفاعلية بيئة الرقابة الداخلية (خاصةً الضوابط المؤثرة مباشرةً على حالة الاحتيال) والنظر في مدى الحاجة إلى تحسينات. وإذا ما دعت الحاجة إلى التحسينات، يجب إجراؤها بأسرع ما يمكن. ويجب القيام مقدماً بتحديد مسؤولية ضمان إعادة تقييم بيئة الرقابة الداخلية وضمان تنفيذ التوصيات المنبثقة عن هذا التقييم. ويتم تزويد مدير الدائرة المعنية بملخص بالتوصيات أو بمتطلبات تعديل بيئة الرقابة الداخلية.

3. إدارة مخاطر الاحتيال والفساد

1.3 برنامج منظم لتقييم مخاطر الاحتيال:

يتم كل سنتين مراجعة وتقييم لمخاطر الاحتيال. بالإضافة لذلك، يجب القيام كل اثني عشر شهراً على الأقل بمراجعة الاستراتيجيات الموضوعية منذ أحدث تقييم لمخاطر الاحتيال بهدف التأكد من فعاليتها وتعديلها إذا لزم الأمر.

2.3 مراجعة مستمرة لاستراتيجيات ضبط الاحتيال:

يتعين على الإدارة العليا مراجعة استراتيجيات مؤسسة التعاون الخاصة برقابة الاحتيال سنوياً (بالتعاون مع المدقق الداخلي) والأخذ بنظر الاعتبار أمور مثل إعادة هيكلة مؤسسية أو تشغيلية، الدوران الوظيفي، التغييرات التكنولوجية والتغيرات في بيئة العمل.

3.3 تقييم مخاطر الاحتيال.

من الأهداف الرئيسية لعملية تقييم المخاطر وضع والاحتفاظ "بسجل مخاطر" على شكل قائمة تبين كافة أولويات مخاطر الاحتيال والفساد المحتملة التي تواجهها مؤسسة التعاون. يتعين على مؤسسة التعاون مراجعة فعالية أية إجراءات ناشئة عن أحدث تقييم لمخاطر الاحتيال والفساد، على أن يتم تحليل كل إجراء لضمان تنفيذها جميعاً. ويجب الأخذ بعين الاعتبار مدى ارتباط أي إجراء لا يتم تنفيذه بالكامل وأثره المحتمل على الخطر المطلوب أو التعامل معه.

4.3 تنفيذ الإجراءات المقترحة.

تبعاً لأهمية كل خطر تم تحديده وتقييمه، تقوم مؤسسة التعاون بوضع إجراء مقترح أو أكثر يهدف إلى تحقيق واحد أو أكثر من الإجراءات التالية:

1. تعديل إجراءات الرقابة الداخلية القائمة.
2. إجراءات رقابة داخلية جديدة.
3. إجراءات تهدف إلى اكتشاف الاحتيال.
4. استراتيجيات لمنع الاحتيال

4. إجراءات الإبلاغ عن الاحتيال والفساد:

1.4 الإبلاغ الداخلي:

يجب ان يشعر الموظفون بقدرتهم على الإبلاغ عن احتيال أو فساد مباشرةً لمدراءهم أو مسؤوليهم، كما انه من الضروري أن يتوفر للموظفين وسائل بديلة للتعبير عن قلقهم وشكوكهم خارج تلك القنوات العادية.

2.4 تقارير الموظفين:

من الممكن أن تتم عملية إبلاغ الموظفين عن حالات احتيال أو فساد مشتبه بها بصورة شخصية لمدراءهم أو مسؤوليهم أو للمدقق الداخلي. ومن الممكن أن تتم عملية الإبلاغ بدون ذكر الاسم وذلك بترك نسخة غير موقعة من التقرير في مغلف مختوم في مكتب المدقق الداخلي (على مكتبه أو تحت باب المكتب في حال كان المكتب مقفلاً).

3.4 حماية الموظفين المبلغين عن احتيال مشتبه به:

يتم حماية الموظفين المبلغين عن حالات مشتبه بها من الاحتيال و/أو الفساد من العقوبة والذم أو العواقب الأخرى بغض النظر عن الطريقة المستخدمة في الإبلاغ عن الحالات المشتبه بها من الاحتيال أو الفساد.

4.4 استرداد ما تم سلبه نتيجة احتيال.

تقوم مؤسسة التعاون باتخاذ كافة الإجراءات المعقولة (بما فيها رفع دعاوى قضائية جنائية أو مدنية) لاسترداد أموال مؤسسة التعاون التي تم الاستيلاء عليها أو التي تم الحصول عليها (بصورة مباشرة أو غير مباشرة) نتيجة احتيال أو فساد.

5. شروط التوظيف.

تقوم مؤسسة التعاون بفرز وفحص سابق للتوظيف لكافة الموظفين الجدد، مع الاهتمام بالأمر
التالية:

- التحقق من الهوية.
 - التشاور مع أحدث أصحاب عمل سبق أن عمل لديهم الموظف - ويتطلب هذا عادةً اتصالاً هاتفياً.
 - التفكير في أي فجوات (انقطاع) في التاريخ الوظيفي وأسباب هذه الفجوات (الانقطاع).
 - التحقق من المؤهلات الرسمية التي يقدمها الموظف.
- من الضروري الحصول على إذن صريح مسبق من المتقدم للوظيفة من أجل القيام بالتحقق السابق مع أصحاب عمل آخرين كان المتقدم لوظيفة ما قد عمل لديهم.

6. إجراءات تحري ومقاضاة الاحتيال.

تخضع النتيجة النهائية لأي إجراءات تأديبية تتعلق بأي احتيال أو فساد لقرار اللجنة التأديبية بالتنسيق مع المدير المعني، وقد يشمل توجيه إنذار إلى الموظف أو أي شخص آخر ضمن المؤسسة أو إنهاء خدماته أو إنزال مرتبته أو فرض غرامة عليه أو تنزيل أقدميته.

7. استراتيجية التدقيق الداخلي.

تدرك مؤسسة التعاون أنه بالإمكان استخدام وظيفة التدقيق الداخلي، في سياق معالجة كافة مخاطر العمل، بصورة فعالة لمنع واكتشاف الاحتيال والفساد. ولذلك يتوجب على المدير العام العمل على استخدام موارد التدقيق الداخلي المتوفرة لمؤسسة التعاون بأفضل نتائج من حيث منع واكتشاف الاحتيال والفساد ضد المؤسسة وذلك من خلال خطة التدقيق الداخلي السنوية (المعتمدة من قبل اللجنة الفرعية للتدقيق وإدارة المخاطر).

8. مراجعة لترتيبات ضبط الاحتيال.

يتعين على اللجنة الفرعية للتدقيق وإدارة المخاطر مراجعة هذه السياسة بناءً على توصيات المدقق الداخلي