



الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

لجنة مراجعة الحسابات - الدورة التسعون

روما، 4 يوليو/تموز 2005

التقرير السنوي للجنة الإشراف لعام 2004

1 - أنشأ رئيس الصندوق لجنة الإشراف في مايو/أيار 2000 وفقا لنشرة الرئيس 2000/04 بغرض تنسيق عمليات التحقيق في الادعاءات المتعلقة بالمخالفات كوسيلة لضمان الاستجابة لهذه الادعاءات بسرعة وبشكل متنسق ومناسب. وتتألف عضوية اللجنة من نائب رئيس الصندوق رئيسا، والمستشار القانوني العام، ورئيس لجنة المراجعة الداخلية. ويشترك المستشار الخاص لنائب رئيس الصندوق وغيره من الموظفين في اجتماعات اللجنة إذا وجهت إليهم الدعوة. وقد عززت اللجنة في يوليو/تموز 2003 من خلال اعتماد المبادرة التوجيهية الموحدة للتحقيقات في الأمم المتحدة/المؤسسات المالية الدولية (أنظر نشرة الرئيس 2003/06 المرفقة).

2 - تطلب نشرة الرئيس 2003/06 من لجنة الإشراف أن تحقق في الادعاءات المتعلقة بوجود مخالفات في عمل الصندوق أو في العمليات والعقود التي يمولها، بغرض اتخاذ إجراء تحقيقي (إذا وجد)، وتحديد دور الصندوق في التحقيقات المتعلقة بالأطراف الخارجية (مثل السلطات الوطنية أو المؤسسات المتعاونة)، ورفع تقرير عاجل إلى الرئيس يبين الحقائق التي أسفرت عنها التحقيقات.

3 - وطلبت النشرة أيضا من اللجنة أن تقدم تقارير سنوية للموظفين تتضمن العناصر البارزة في الدعاوى التي بحثتها والإجراءات التي اتخذت بشأنها. وقد صدر التقرير السنوي للجنة لعام 2004 لموظفي الصندوق في مايو/أيار 2005. ويجري تقاسم هذا التقرير مع لجنة مراجعة الحسابات لتيسير فهم الأعضاء لمجموعة الأنشطة الإشرافية التي يتولاها الصندوق. وكما ورد في التقرير، من المتوقع أن تزداد آلية التحقيق في الصندوق قوة خلال عام 2005 مع اعتماد سياسة مكافحة الفساد.

التقرير السنوي للجنة الإشراف لعام 2004

ألف - المقدمة

1 - أنشأ رئيس الصندوق لجنة الإشراف في مايو/أيار 2000 وفقا لنشرة الرئيس 2000/04 بغرض تنسيق عمليات التحقيق في الادعاءات المتعلقة بالمخالفات كوسيلة لضمان الاستجابة لهذه الادعاءات بسرعة وبشكل متنسق ومناسب. وتتألف عضوية اللجنة من نائب رئيس الصندوق رئيسا، والمستشار القانوني العام، ورئيس لجنة المراجعة الداخلية. ويشترك المستشار الخاص لنائب رئيس الصندوق وغيره من الموظفين في اجتماعات اللجنة إذا وجهت إليهم الدعوة. وقد عززت اللجنة في يوليو/تموز 2003 من خلال اعتماد المبادرة التوجيهية الموحدة للتحقيقات في الأمم المتحدة/المؤسسات المالية الدولية (أنظر نشرة الرئيس 2003/06 المرفقة).

2 - تطلب نشرة الرئيس 2003/06 من لجنة الإشراف أن تحقق في الادعاءات المتعلقة بوجود مخالفات في عمل الصندوق أو في العمليات والعقود التي يمولها، بغرض اتخاذ إجراء تحقيقي (إذا وجد)، وتحديد دور الصندوق في التحقيقات المتعلقة بالأطراف الخارجية (مثل السلطات الوطنية أو المؤسسات المتعاونة)، ورفع تقرير عاجل إلى الرئيس يبين الحقائق التي أسفرت عنها التحقيقات. وتطلب النشرة أيضا من اللجنة تقديم تقارير سنوية إلى الموظفين بشأن العناصر البارزة في الدعاوى المنظورة والإجراءات المترتبة عليها. ويتناول التقرير الحالي الدعاوى التي بحثتها اللجنة في الفترة من أغسطس/آب 2003 حتى ديسمبر/كانون الأول 2004. وترد في الملحق ألف تفاصيل هذه الدعاوى وما تم فرضه من جزاءات أو اتخاذها من إجراءات.

3 - نظرا لأن هذا هو أول تقرير تصدره لجنة الإشراف للموظفين، فإنه يشمل أيضا أبرز الدعاوى التي تناولتها اللجنة في الفترة 2002-2003. ووردت هذه الدعاوى في الملحق ألف تحت عنوان منفصل.

باء - الدعاوى التي بحثت والإجراءات التي اتخذت

4 - تتولى لجنة الإشراف تقدير الادعاءات التي تتلقاها لمعرفة ما إذا كانت تقع في نطاق المهمة المنوطة باللجنة. وإذا تأكد ذلك، تواصل اللجنة عملها بفحص الأدلة ذات الصلة بإجراء استعراض أولي لها، وإلا تحال إلى الوحدة التنظيمية المختصة. وفي الفترة من أغسطس/آب 2003 إلى ديسمبر/كانون الأول 2004، تلقت اللجنة 12 ادعاء من درجات خطورة مختلفة ويمكن أن يقع التحقيق فيها ضمن اختصاصات اللجنة.

5 - يتضمن الجدولان 1 و2 معلومات عن الأسلوب الذي استخدم في إحالة الادعاءات إلى لجنة الإشراف وطبيعة الادعاءات التي فحصت (تتضمن الحالتان 1 و3 ادعاءات تقع ضمن أكثر من فئة). وتشير الأرقام المحددة للدعاوى إلى الدعاوى الواردة في الملحق ألف.

**الجدول 1 - الدعاوى التي فحصت بحسب أسلوب الاستلام
(أغسطس/آب 2003 حتى ديسمبر/كانون الأول 2004)**

رقم الدعوى	أسلوب تسلم اللجنة للدعايات
1، 4، 12	أرسلت إلى الرئيس من أطراف خارجية وأحيلت إلى اللجنة
10، 11	أرسلت مباشرة إلى مكتب المراجع الداخلي، أو مكتب المستشار القانوني العام أو مكتب الرئيس من أطراف خارجية
2، 3، 5، 6، 7، 8، 9	وجهت إلى عناية لجنة الإشراف بواسطة موظفي الصندوق

**الجدول 2 - الدعاوى التي فحصت بحسب الادعاء
(أغسطس/آب 2003 حتى ديسمبر/كانون الأول 2004)**

رقم الدعوى	فئة الادعاء
1، 2، 3	موظفون: إساءة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية
4، 5، 6، 7	موظفون: سوء السلوك
3، 8، 9	خبراء استشاريون/موردون: تقديم بيانات بغرض الاحتيال
10	خبراء استشاريون/موردون: سوء السلوك
1، 11، 12	موظفو المشروعات ومؤسسات متعاونة: سوء استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية

6 - يتألف الاستعراض الأولي الذي تجريه لجنة الإشراف للدعايات من فحص الدليل المتاح بشأن الادعاء. وإذا خلصت اللجنة، على أساس ما تم تجميعه من دلائل أولية، إلى أن الادعاء كان بغير أساس أو غير قائم على بيينة تحفظ الدعوى ولا تنشر عنها معلومات إلا للرئيس في سياق هذا التقرير. وعبارة "بغير أساس" تعني أن ما تم جمعه من دلائل أولية يكفي لتنفيذ الادعاء بينما تعني عبارة "غير قائم على بيينة" أن الدلائل غير قاطعة ولا تساند صحة الادعاء. وإذا أيدت الدلائل الأولية صحة الادعاء تبدأ اللجنة بناء عليه بالتحقيق.

7 - يتولى مكتب المراجع الداخلي، بمساعدة من خبراء خارجيين، معظم عمليات الاستعراض والتحقيق الأولي الذي يشمل موظفي الصندوق أو الخبراء الاستشاريين. وتتولى لجنة الإشراف تنسيق عملية تناول الادعاءات المتعلقة بأنشطة المشروعات باشتراك شعب الصندوق الأخرى والمنظمات الخارجية والهيئات الخارجية الأخرى المعنية. ويبين الجدول 3 توزيع عمليات الاستعراض/ التحقيق الذي تجريها اللجنة بحسب نوع العملية.

**الءءول 3 - الءالاء الءى فءصء بءسب العملىة المسءءءمة
(أءسءس/آب 2003 ءءى ءىسمبر/ءانون الأول 2004)**

رقم الءالءة	العملىة ووءع اسءءراءاء/ءءقءاء للءءة
1 (موظف فى الصنءوق)، 2، 5، 6	ءقءىر قامء به للءءة فى إطار الاسءءراء الأولى وءم ءفظها
1 (موظف فى المشروءاء)، 3، 4، 7، 8، 9، 11، 12 10	ءءقءاء أءالءها للءءة أو ءهاء أخرى بالمشاركة مع للءءة كمسءق/مراقب قىء الءقءىر/الءءقء

8 - يلءص الءءول 4 الأعمال الءى قامء بها للءءة فى الفءرة 2003-2004. وءرء بعض الءالاء ءءء أكثر من فءة لأنها ءشمل أكثر من اءءاء ءءرءب علىها نءاءء مءءلفة (أنظر الءفاصل فى الملقق ألف).

**الءءول 4 - الءالاء الءى فءصء بءسب النءاءء
(أءسءس/آب ءءى ءىسمبر/ءانون الأول 2004)**

رقم الءالءة	نءاءء اسءءراءاء/ءءقءاء للءءة
1، 2، 4، 5	اءءاءاء ءقرر أنها بءىر أساس
2، 6، 11	اءءاءاء بءىر قائمة على ءلئل
1، 3، 7، 8، 9، 12	اءءاءاء/ءكاوى قائمة على ءلئل/مؤءءة
10	اءءاءاء قىء الءقءىر/الءءقء

ءىم - الءوءىاء والءروس المسءءاءة

9 - إن اسءءاءة الصنءوق للاءءاءاء الءى ءءضمنها الءءاوى الءى نظراء فىها لءءة الإشراف فى السواء الأءىرة ءؤءء عزم الصنءوق على إجراء الءءقء المءاسب وبعء الاءءاءاء الءى نمء إلى علمها بشأن المءالفاء (بعضها بءبار الموظفىن). وءءء للءءة فى بعء العءىء من الءءاوى الءى كان بعضها شءىء الءءقء.

1 - الوقاءة

10 - الوقاءة هى أهم عنصر ءوهرى فى مكافءة السلوك المءالء للوءاءء، وبعءبر إطار الوقاءة الءاءلىة فى المؤسسة الءرع الواقى الرئىسى فى هذا الصءء. وىءألف نظام الوقاءة الءاءلىة من ءوءء بىئة رقابىة ءاعمة (ءءسم بءواب مءل الاسءقامة والقىم الأخلاقىة ووءع الممارساء المؤسسىة)؛ والائءظام فى ءءءىء وءءللل وإءارة المءاظر بلوغا للأءءاف المؤسسىة، وائءاء إجراءاء رقابىة مءاسبه (مءل المواءفاء وءءووىاء وءءقءن وءءقءق واسءءراء أداء الءشءىل

وتأمين الأصول والفصل بين الواجبات)؛ ووجود أساليب اتصال مناسبة وإجراءات سليمة للرصد والإشراف). وكشفت الدعاوى التي بحثتها لجنة الإشراف عن أوجه قصور في عمليات الرقابة، مثل معدل إعادة تخصيص المسؤوليات عن الحوافز القطرية وإدارة الخدمات الاستشارية (وبخاصة مسألة تحديد واختيار الخبراء الاستشاريين) والتوجيهات الأخلاقية لموظفي الصندوق فيما يتعلق باشتراكهم في أنشطة المشروعات والمنح، والحفاظ على سرية المعلومات، وتحديد الموردين المحتملين في مقر الصندوق، ورصد مدى التزام متلقي المنح بأحكام مراجعة الحسابات. وقد دعم بعض هذه الإجراءات الرقابية (مثل رصد المراجعة الحسابية للمنح وتحديد المتعاقدين في المقر) بينما تابع المراجع الداخلي تقديم البعض الآخر وإصدار التوصيات إلى الشعب (بشأن موضوعات مثل تعريف المعلومات السرية والحفاظ عليها).

إجراءات مقترحة: (1) مراجعة الإجراءات الرقابية على إدارة خدمات الخبرة الاستشارية في عام 2005؛ (2) إصدار توجيهات أخلاقية للموظفين بشأن دور موظفي الصندوق تجاه إدارة المشروعات والمنح.

2 - الكشف

11 - يبين الجدول 5 تحليلاً للأسلوب الذي استخدم في الكشف عن المخالفات المدعاة وتوجيه عناية لجنة الإشراف إليها. ويشمل ذلك 15 دعوى ترد في الملحق الأول.

الجدول 5 - الدعاوى الواردة في الملحق الأول بحسب طريقة الكشف عنها

الدعاوى	الكشف عن الادعاءات التي فحصتها اللجنة
1، 4، 10، 11، 12، 13، 14	كشفت/أبلغت عنها أطراف خارجية
2، 5، 6، 7	كشفت/أبلغ عنها موظفو الصندوق
8، 9، 15	كشفت من خلال إجراءات الرقابة الإدارية في الصندوق
3	كشفت من خلال استعراض المراجعة الداخلية

12 - تم الإبلاغ عن جميع الادعاءات المتعلقة بالمشروعات والمنح إما من خلال أطراف خارجية أو من خلال المراجع الداخلي أثناء الاستعراضات التي يجريها. ولاحظت لجنة الإشراف أثناء أدائها لعملها حالات عديدة من الادعاءات المتعلقة بالمشروعات التي أثارها مصادر محلية أو مؤسسات متعاونة مع موظفي الصندوق، ولكن لم تتم إحالتها إلى لجنة الإشراف وفقاً لما تنص عليه نشرة الرئيس رقم 2003/06. ولاحظت اللجنة أيضاً أن بعض الادعاءات التي فحصت في 2003-2004 كانت قد وردت إلى علم الموظفين المسؤولين عن المشروعات والمنح المعنية ولكنها لم تصل إلى اللجنة إلا عندما رفع أصحاب الشكاوى هذه الادعاءات رسمياً إلى رئيس الصندوق. وتقتضي نشرة الرئيس 2003/06 من موظفي الصندوق إبلاغ لجنة الإشراف عن جميع دلائل المخالفات التي ترد إلى علمهم رسمياً من خلال أدائها لواجباتهم الرسمية. وأي ادعاء يرد إلى علم أي طرف في الصندوق ولم تتم إحالته إلى لجنة الإشراف لا يعالج

بالشكل المناسب لأنه لم يتبع عمليات التقدير والتحقيق المحددة في الصندوق. فضلا عن ذلك، فإن إغفال أو التقاعس عن إحالة الادعاء إلى لجنة الإشراف يقوض مصداقية آليات التحقيق في الصندوق ويبدد فرص نجاح التحقيق في نهاية الأمر.

13 - ثمة استنتاج آخر يمكن الخروج به من هذا التحليل وهو أهمية إبقاء قنوات الاتصال مفتوحة مع الأطراف الخارجية وتعزيزها. ويتطلب هذا إجراء فحص وتنسيق لقنوات الاتصال بين لجنة الإشراف والمؤسسات المتعاونة والنظراء المحليين فضلا عن مراجعة مدى فعالية قنوات الاتصال داخل الصندوق ذاته. ومع بدء تطبيق سياسة مكافحة الفساد في الصندوق في عام 2005، سوف تتخذ خطوات لإنشاء مرافق اتصال عبر الشبكات الإلكترونية ووضع إجراءات محددة بين لجنة الإشراف والمؤسسات المتعاونة مع الصندوق وفقا للممارسات المتبعة في مؤسسات أخرى.

الإجراءات المقترحة: (1) تكملة البنود الواردة في نشرة الرئيس 2003/06 التي تطلب من الموظفين إبلاغ لجنة الإشراف عن جميع دلائل المخالفات التي ترد إلى عملهم رسميا أثناء أدائهم لمهامهم الرسمية: (i) بالنص على إبلاغ اللجنة عن هذه المخالفات المحتملة في غضون خمسة أيام عمل (أو لدى العودة إلى المقر من المهام الرسمية في الخارج)؛ (ii) ببيان أن عدم الالتزام بهذا البند يعتبر سوء سلوك، بمعنى أنه يقيد بمثابة محاولة للتخلص أو إعاقه التحريات المناسبة لادعاء الغش أو الفساد. (2) استنارة وعي الموظفين بالتزاماتهم في إطار هذا البند وتوضيح أن التدابير الانضباطية ستخذ تدابير جزائية في جميع حالات عدم الالتزام بهذا البند في المستقبل.

3 - التحقيقات

14 - أدى تطبيق المبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات في الأمم المتحدة/المؤسسات المالية الدولية باستخدام الموارد المتاحة حاليا للجنة الإشراف إلى إطالة عملية التحقيق في بعض الحالات بسبب الحرص ومتطلبات الاتصال الهيكلية التي تفرضها هذه المبادئ التوجيهية. وحتى يتسنى تلبية متطلبات التحقيقات السليمة للعدد المتزايد من القضايا المنظورة كان على لجنة التفتيش أن تعتمد كثيرا على موظفي مكتب المراجع الداخلي والمستشار القانوني العام خلال السنتين الماضيتين وأثر ذلك عكسيا في برنامج عمل هاتين الوحدتين التنظيميتين. وفي عام 2005 سوف تستكشف لجنة الإشراف سبل البت في الدعاوى بسرعة أكبر بدون المساس بسلامة التحقيقات بأي شكل من الأشكال.

الإجراء المقترح: التأكد من أن آلية التحقيق في الصندوق لديها الموارد المناسبة تلافيا للارتباك الداخلي الذي تسببه التحقيقات.

4 - الجزاءات

15 - يتضمن كتيب الموارد البشرية للصندوق طائفة من الجزاءات التي تطبق، حسب تقدير الرئيس، في حالة سوء سلوك الموظف. غير أن الصندوق ليس لديه، على عكس المؤسسات المالية الدولية الأخرى، عملية هيكلية للنظر والبت في الجزاءات التي تفرض على أطراف خارجية يرى الصندوق أنها ارتكبت مخالفات وليس لديه أي آلية لفرض هذه

الجزاءات فيما يتعلق بمشروعاته أو إبلاغ الأطراف الأخرى بهذه المعلومات. وسوف ينال هذا الجانب اهتماما متزايدا مع تنفيذ سياسة الصندوق لمكافحة الفساد في عام 2005.

الإجراء المقترح: وضع عمليات وسياسات تضع قوائم حظر/قوائم سوداء تشمل كل طائفة العمليات (سواء داخل الصندوق أو المتعلقة بالمشروعات والمنح)، كما هو متبع في المؤسسات المالية الدولية الأخرى، بحيث تغطي وضع الصندوق تجاه عمليات الحظر الشاملة.

دال - حماية الموظفين من الانتقام ومن الاتهامات الكيدية

16 - ترغب لجنة الإشراف في شكر موظفي الصندوق الذين اشتركوا في أعمالها خلال هذه الفترة والتزامهم بالاستقامة والنزاهة والسرية تجاه عمليات التحقيق.

1 - المبلغ

17 - "المبلغ" هو الشخص الذي يقدم معلومات أو يثير بحسن نية، اهتمام الإدارة أو لجنة الإشراف إلى سوء سلوك مشتبه فيه (مثل الغش أو الفساد) وسوء الإدارة وإهدار الموارد و/أو سوء استغلال سلطة، ونتيجة لذلك قد يتعرض إلى الانتقام من جانب رؤسائه المباشرين أو مسؤول (مسؤولين) في الإدارة العليا أو الزملاء. وتغتمم اللجنة هذه الفرصة لكي تؤكد للموظفين التزام اللجنة بالوقاية الكاملة من الكشف غير المرخص به عن شخصية أي فرد يتقدم بشكوى بشأن موضوع يخضع لسلطة اللجنة، وأن تتخذ اللجنة، أو تجعل الإدارة تتخذ، الإجراءات لمنع حدوث/أي فعل انتقامي أو ضرر بالشخص المبلغ. وتؤكد نشرة الرئيس 2003/06 أنه إذا كشف عضو من أعضاء لجنة الإشراف عن شخصية مقدم البلاغ بدون إذن فإنه يتعرض للعقاب. وينطبق هذا بالطبع على الموظفين الآخرين المشتركين في التحقيق. وعلاوة على المتطلبات المنصوص عليها في النشرة 2003/06 تدرك اللجنة المخاطر المتزايدة المرتبطة بالكشف غير المتعمد على بيئة العمل في الصندوق ومن ثم فهي تولي اهتماما خاصا لتجنب أي إجراء أو إشارة تكشف الموضوع أو تحدد الشخص المشترك في الدعاوى التي تبحثها اللجنة.

18 - سوف تستعرض اللجنة، في عام 2005، سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بحماية المبلغين من الانتقام بغرض تحديد الحالات التي يمكن إدخال تحسينات عليها في سياق تنفيذ سياسة الصندوق لمكافحة الفساد.

2- الاتهامات الكيدية أو الجائرة

19 - تنص نشرة الرئيس 2003/06 على حماية الموظفين من الاتهامات الكيدية أو الجائرة. وتوصي لجنة الإشراف، على وجه التحديد، باتخاذ إجراءات مناسبة ضد الشكاوى التي تتضمن نتائج التحقيق قرائن بأنها شكوى سيئة القصد أو كيدية أو عن إهمال.

20 - وتعتقد لجنة الإشراف أنها نجحت في حماية حقوق وسمعة الأشخاص المعنيين بإتباع الطرق الواجبة وضمن قدر من السرية لموضوع الدعوى وتتعهد بضمان استمرار إيلاء أعلى أولوية لهذا الموضوع في أعمال التحقيق.

الملحق ألف

أهم تفاصيل الدعاوى التي بحثتها لجنة الإشراف

يرد فيما يلي أهم تفاصيل الدعاوى التي بحثتها لجنة الإشراف في الفترة من أغسطس/آب 2003 حتى ديسمبر/كانون الأول 2004 وما فرض من عقوبات أو ما اتخذ من إجراءات بشأنها. ويرد أيضا تحت عنوان منفصل ثلاث دعاوى مهمة بحثتها اللجنة خلال الفترة 2000-2003. وقد تم تجميع القضايا في فئات بحسب طبيعة الادعاء يخرق القواعد؛ ويشير التاريخ الوارد بين قوسين إلى السنة التي أجرت فيها اللجنة أعمال الاستعراض/التحقيق.

ألف - ادعاءات بسوء استغلال موظفي الصندوق لمناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية

الدعوى 1: الادعاءات بالمحاباة أو الفساد في أحد مشروعات الصندوق ويتعلق بأحد موظفي الصندوق ومسؤولين محليين في المشروع (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: كانت صياغة خطاب الادعاء عامة ولم ترد إشارة إلى إجراءات محددة. وتوصل الاستعراض الأولي الذي أجرته اللجنة إلى أن الادعاء ضد موظف الصندوق، الذي كان يتولى مسؤوليات عن الحافظة القطرية المعنية وقتها كان ادعاء بغير أساس. غير أن الادعاءات الأخرى بشأن الفساد في نفس المشروع برزت إلى السطح أثناء تحقيقات اللجنة بما يبرر القلق بشأن احتمال أن يشمل الفساد عددا من مسؤولي المشروع المحليين. وقامت اللجنة بتنسيق ورصد الاستجابات التي بأجرتها الشعبة الإقليمية والمؤسسة المتعاونة والسلطات الوطنية التي أدت إلى وجود دليل على انحرافات (تلاعب في إجراءات التوريد المحلية، وتضارب المصالح في الترتيبات التجارية التي أبرمها المشروع) وانطبقت هذه الأدلة على اثنين من موظفي المشروع، ولكن لم تظهر أدلة على الفساد أو التدليس.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: قامت السلطات المناظرة المحلية بفصل واحد من المسؤولين ونقل المسؤول الآخر إلى وظيفة غير مالية.

الدعوى 2: الادعاء بأن اثنين من الموظفين أشركا الصندوق، بالباطل، في ترتيبات مع طرف خارجي انطوت على فوائد شخصية لواحد منهما على الأقل (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: لم تدخل هذه الترتيبات، وهي عبارة عن إبرام عقد مع شركة تجارية وسلطة محلية، الصندوق مباشرة كطرف متعاقد ولكن الصندوق طلبها وأيدها. وكان فحوى الادعاء أن الموظفين المعنيين أدخلوا الصندوق في هذا الترتيب بدون تفويض مسبق، وأن أحد الموظفين المعنيين حاول توجيه عملية التوريد بموجب هذا العقد إلى صديق له. وتوصل الاستعراض الأولي الذي أجرته اللجنة إلى أن الدليل المتاح لا يؤيد هذه الادعاءات وإنما يكشف عن وجود ضعف في الإجراءات الداخلية في الشعبة المعنية. ولم تحال القضية رسميا إلى اللجنة للتحقيق فيها.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: لم توقع عقوبات. غير أن الشعبة المعنية اتخذت بعدد إجراءات لإعادة الهيكلة ويجري علاج أوجه الضعف التي أكتشفت.

الدعوى 3: الادعاء بأن أحد الموظفين حصل، بالباطل، على أموال من خبراء استشاريين استعان بهم الصندوق بناء على طلبه (2004)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: اعتاد الموظف المعني اختيار خبراء استشاريين للاستعانة بخدماتهم في الاضطلاع بمسؤوليات تتعلق بالحفاظة القطرية التي يتولاها. وتوصلت التحريات الواسعة التي أجرتها اللجنة إلى أن الموظف المعني¹ تورط في ترتيب حصل بموجبه، بالباطل، على أموال من الخبراء الاستشاريين الذين عينهم الصندوق مباشرة أو مشروعات الصندوق التي تدخل ضمن مسؤوليات الموظف المعني. وكشفت الأدلة التي تم تجميعها من مصادر شملت الإطلاع قانونا على السجلات المصرفية عن أن هذا الإجراء استمر لمدة ثماني سنوات. وتقرر أن تصرفات الموظف تشكل تعارضا في المصلحة وأنها تتضارب مع مسؤولياته وتصل إلى حد سوء السلوك الخطير.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: تم فصل الموظف المعني على الفور، والصندوق ليس حاليا في وضع يسمح له بالكشف عن إجراءات المتابعة.

باء - دعاوى بسلوك غير لائق من موظف ألحق ضررا بالصندوق

الدعوى 4: الادعاء بالتحيز والتدخل بالباطل من جانب أحد موظفي الصندوق في تقديم منحة من الصندوق (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: تلقى رئيس الصندوق خطابا يدعي فيه بأن أحد موظفي الصندوق المسند إليه مسؤوليات عن حفاظة قطرية عدل بالباطل عملية الاختيار المحلية لمتلقي منحة من الصندوق. وبحثت اللجنة هذا الادعاء وقررت أن الموظف المعني تدخل فعلا في عملية الاختيار (بغرض تقديم المنحة لمنظمتين جاءتا على رأس القائمة وليس للمنظمة الواردة في المرتبة الأولى) ولكن اللجنة أخذت بتفسير الموظف المعني بأن الدافع إلى ذلك كان تغير الظروف التي أحاطت بتنفيذ المشروع ذي الصلة. وخلصت اللجنة إلى عدم وجود انتهاك لإجراءات الصندوق أو ارتكاب مخالفات من جانب الموظف المعني ولكن ربما تكون صورة الصندوق قد تضررت محليا.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: لم توقع عقوبات ضد الموظف المعني. وأحيلت المسألة إلى الدائرة المعنية للمضي في تقدير الوضع.

الدعوى 5: الادعاء بأن أحد الموظفين اشترك بدون ترخيص في أنشطة خارجية تتعارض مع واجباته (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: توصل الاستعراض الأولي الذي أجرته اللجنة إلى أن الموظف المعني كان من أحد مؤسسي المنظمة غير الحكومية المعنية، وأنه اشترك إيجابيا في الترويج لأنشطتها وأن المشرف على الموظف المعني لم يبلغ رسميا بهذا النشاط. وخلصت اللجنة إلى أن هذه الأنشطة تتعارض مع واجبات موظف الصندوق ولكنه تصرف وفقا للسلطة التي خولها له مكتب الموارد البشرية كتابة فيما يتعلق بهذا النشاط. وبناء على ذلك لم ترفع الدعوى رسميا إلى اللجنة للتحقيق فيها مع الموظف المعني.

¹ استخدمت صيغة المذكر وضمير المذكر هنا تيسيرا على القارئ ولا تعني إن كان الشخص ذكرا أو أنثى تحديدا.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: لم توقع عقوبة على الموظف المعني. غير أن الشعبة المعنية كانت قد اتخذت إجراء قبل إجراء اللجنة للاستعراض لتغيير واجبات الموظف وتقييد أنشطته الخارجية، وأزيل التضارب المحتمل في المصالح.

الدعوى 6: الادعاء بالإهمال من جانب موظف أو أكثر في الصندوق مما أدى إلى خسارة مساهمة متممة محتملة (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: خسر الصندوق مساهمة تمويلية متممة كانت ستستخدم في تغطية تكاليف موظف في الصندوق بسبب عدم الالتزام بالموعد النهائي الذي حددته الجهة المانحة لتقديم المنحة. وبعد إجراء تقدير أولي قررت اللجنة أن هذه الخسارة ترجع إلى مزيج من أوجه الضعف في مجال الرقابة، وعدم الوضوح في تحديد المسؤوليات، وضعف الإشراف على أداء بعض المهام المرتبطة بها في أكثر من شعبة. وتعذر إلقاء المسؤولية عن هذا القصور على أشخاص بعينهم، ومن ثم تقرر أن المضي في النظر في هذه الدعوى لا يدخل في نطاق عمل اللجنة المحدد في نشرة الرئيس 2003/06.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: لم توقع أي عقوبات ضد موظف الصندوق. وقد تابع مكتب المراجع الداخلي هذه القضية في حدود اختصاصاته وقدمت توصيات مناسبة فيما يتعلق بالرقابة على أوجه الضعف الملحوظة.

الدعوى 7: الكشف غير المرخص به عن معلومات سرية تتعلق بقرارات تخص موظفين في اجتماع لمجلس الترقيات (2004)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: كانت هذه هي الحلقة الأخيرة من سلسلة من الأحداث التي انطوت على تسريب لمعلومات سرية تتعلق بشؤون الموظفين. وبدأت التحقيقات أساساً لتحديد جوانب الضعف في مجال الرقابة واتخاذ إجراءات علاجية. وحددت تحقيقات اللجنة أحد مصادر الكشف غير المرخص به عن المعلومات. وقررت اللجنة أن هذا الأمر لا يعزى إلى سوء النية وإنما كان السبب فيه تعدد مسؤوليات الإبلاغ المسندة إلى الموظف المعني فيما يتعلق بالمشاركة في عمل لجنة أخرى.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: لم توقع أي عقوبات. وتم تصحيح الالتباس المتعلق بالمسؤولية عن الإبلاغ المسندة إلى الشخص المعني. وطلب الرئيس من مكتب المراجع الداخلي المضي في بحث ترتيبات السرية في الصندوق. وأصدر المكتب تقريراً في هذا الشأن. ومن المقرر عقد اجتماع للإدارة العليا للنظر في الإجراءات الموصى بها.

جيم - الادعاء بالغش والاحتيال في تقديم بيانات من جانب خبير استشاري/مورد للصندوق

الدعوى 8: قدم خبير استشاري في الصندوق أوراق اعتماد مزورة للصندوق في الطلب المقدم منه للحصول على عمل (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: إن مصداقية أوراق اعتماد الخبير الاستشاري مسألة ذات أهمية خاصة بالنظر إلى المهمة الحساسة المسندة إلى الخبير المعني في إطار مشروع مؤسسي رئيسي. وقد استند تحديد اختياره ومكافأته إلى مهاراته وخبراته التي أعلن عنها. وقد أثار مكتب الموارد البشرية جوانب تدعو للقلق بشأن مصداقية أوراق اعتماد الخبير المذكور. وتوصلت تحقيقات لجنة الإشراف إلى أن جميع المعلومات التي قدمها الخبير الاستشاري بشأن

مؤهلاته الأكاديمية وخبرته العملية كانت كلها تقريبا زائفة.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة. ألغي العقد المبرم بين الصندوق والخبير الاستشاري، وحفظت مذكرة عن نتائج التحقيق في ملف الخبير لمنع الصندوق من الاستعانة به مستقبلا.

الدعوى 9: لم تكشف ثلاث شركات معينة في تقديم عطاءاتها للصندوق وإثنان من الخبراء الاستشاريين في الصندوق ممن أسندت إليهما مسؤوليات عن نفس العطاء وجود علاقة بينهما وبين الشركات مقدمة العطاء (2004)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: كشفت شعبة الشؤون الإدارية أثناء فحصها الروتيني للموردين المحتملين عن وجود علاقة بين الشركات الثلاث (التي يمتلكها أعضاء من نفس الأسرة) وتم إلغاء العطاء قبل إحالة القضية إلى لجنة الإشراف. وأكد استعراض أولي أجرته اللجنة النتائج التي توصلت إليها الشعبة وقررت عدم تورط أي موظف في الصندوق في هذه الحادثة نظرا لأن أحد الخبراء الاستشاريين في شعبة الشؤون الإدارية هو الذي قدم هذه الشركات إلى الصندوق. ولم تستطع لجنة الإشراف تقدير ما إذا كان الخبير الاستشاري المعني فعل ذلك بسوء نية.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: كانت العلاقة التعاقدية بين الصندوق والخبيرين الاستشاريين قد انتهت قبل رفع الدعوى إلى لجنة الإشراف ولم تقدم شعبة الشؤون الإدارية على تجديد العقد. واتخذت الشعبة قرارا بعدم الاستعانة بخدمات الشركات المعنية والخبيرين الاستشاريين المذكورين مستقبلا. ومضت الشعبة في متابعة هذه القضية في إطار المهمة المنوطة بها وأصدرت تقريرا يبرز جوانب الضعف في إجراءات شعبة الشؤون الإدارية المتعلقة بالرقابة على فرز الموردين وأصدرت التوصيات المناسبة للشعبة.

دال - الادعاءات بالتصرف الخاطئ من جانب خبراء استشاريين مما ألحق الضرر بالصندوق.

الدعوى 10: الادعاء بالتصرف المنحاز والخاطئ من جانب أحد الخبراء الاستشاريين فيما يتعلق بعملية التعيين في أحد المشروعات (2004)

الوضع الراهن: يقوم الادعاء على أساس أن أحد الخبراء الاستشاريين العاملين مع الصندوق تورط في عملية تعيين مدير لمشروع الصندوق، وتلاعب في إعداد القائمة المنتقاة لصالح مرشح بعينه، وهو قريب لأحد رجال الأعمال الأثرياء. وتجري اللجنة استعراضا أوليا بالتنسيق مع الشعبة المعنية في تقدير مصداقية الإدعاء.

هاء - الادعاء بالفساد في عمليات الصندوق ولا تتضمن موظفين في الصندوق

الدعوى 11: الادعاء بالمحاباة والتدليس في التوريد فيما يتعلق بمنحة مقدمة من الصندوق تورط فيها موظف يعمل لصالح الجهة المتلقية للمنحة (2003)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: أرسلت عدة رسائل بالبريد الإلكتروني من عدد كبير من موظفي الصندوق تدعي بأن رئيس المكتب الإقليمي لمؤسسة بحثية مسؤولة عن منحة مقدمة من الصندوق قد تلاعب في إجراءات التوريد والتعيين

بغرض الإثراء له ولأقاربه. وتولت لجنة الإشراف تنسيق ورصد عملية تحري واسعة شملت زيارات للمؤسسة المعنية قام بها عدد من موظفي الصندوق، إلى جانب قيام شركة مراجعة بتحقيقات مستقلة في ادعاءات محددة فضلاً عن التحقيقات التي أجرتها لجنة الإشراف. وفي حين لم يعثر على دليل يثبت صحة الادعاء فإن شركة المراجعة وبعثات الصندوق إلى المؤسسة أثارت القلق بشأن مسؤولية المؤسسة تجاه صرف قيمة منحة الصندوق للمكتب الإقليمي المعني. إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: تم إبلاغ المؤسسة المعنية بأن الصندوق لن يقدم أي تمويل آخر بالمنح إلا بعد حصوله على إقرار من مراجعين خارجيين يؤكد تنفيذ توصيات المراجعة المقدمة فيما يتعلق بالمكتب الإقليمي المذكور في الادعاء. ووافقت المؤسسة المعنية على هذا الشرط.

الدعوى 12: الادعاء بأن موظفاً يعمل لدى مؤسسة متعاونة اتصل بشركة خبرة استشارية يطلب منفعة شخصية مقابل "عدم الاعتراض" على إجراءات التعيين في أحد قروض الصندوق (2004)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: رفعت الشركة المعنية برسالة إلكترونية هذه الادعاءات إلى رئيس الصندوق، ومن خلاله إلى لجنة الإشراف مع إرسال نسخة إلى عضو في المجلس التنفيذي للصندوق. وقدرت قيمة العقد المعني بعدة ملايين من الدولارات. وكانت عملية التوريد لا تزال قيد إجراءات التنفيذ عندما أرسل الادعاء. وقامت لجنة الإشراف بإبلاغ الشعبة المعنية وتم اتخاذ إجراء فوري لوقف عملية التوريد. وبالتوازي مع ذلك، طلب الصندوق رسمياً من المؤسسة المتعاونة المعنية إجراء تحقيق شامل في هذه الواقعة. وأبلغت المؤسسة الصندوق بأن التحقيقات الأولية أكدت أن الموظف المعني قد تورط في مخالفات غير قانونية.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: تم فصل الموظف المعني من المؤسسة المتعاونة وفقاً للاتفاق المسبق. وأكدت المؤسسة للصندوق أنها لن تستعين بالموظف المسؤول مستقبلاً. ويتابع الصندوق هذه القضية مع المؤسسة المتعاونة.

واو - دعاوى مهمة نظر فيها في الفترة 2000-2003

الدعوى 13: الادعاء بأن موظفاً في الصندوق حصل بالباطل على أموال من خبراء استشاريين استعان بهم الصندوق بناء على طلبه (1998-2002)

النتائج التي توصلت إليها اللجنة: كانت وحدة القروض/مكتب المراقب المالي ولجنة تحقيقات مخصصة قد بدأت التحقيقات في عام 1998. وأحيلت هذه العملية إلى لجنة الإشراف بعد إنشائها في عام 200، وانتهت الأعمال القضائية في عام 2003. وكان طرف خارجي قد رفع هذا الادعاء إلى الصندوق. وكان الموظف المعني يعين خبراء استشاريين للعمل في حافظة قطرية تقع ضمن مسؤولياته. وتوصل التحقيق الذي أجري بمساعدة من خبراء خارجيين إلى أن الموظف المعني حصل بالباطل على قرابة 250 000 دولار أمريكي من الخبراء الاستشاريين الذين استعان بهم الصندوق مباشرة أو مشروعاته مباشرة تحت مسؤولية الموظف المعني.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: استقال الموظف المعني من الصندوق قبل بدء التحقيقات. وأحيلت الأدلة التي تم جمعها إلى السلطات الوطنية المختصة، وهو قرار أيدته المحكمة الإدارية العليا لمنظمة العمل الدولية. وبعد إلقاء القبض على الموظف المعني خارج إيطاليا، وبعد حبسه رهن التحقيق لمدة عام، وافق على رفع دعوى تسوية انتهت بالحكم عليه



بالسجن مع إيقاف التنفيذ. وتابع الصندوق هذه القضية من خلال الإجراءات المدنية التي انتهت بتسوية تضمنت رد الموظف للصندوق جميع ما أعلن أمام المحكمة ملكيته له وبما قيمته 150 000 دولار أمريكي (تشمل مستحقات المعاش دفعة واحدة ومستحقات نهاية الخدمة).

الدعوى 14: قدم عضو في المجلس التنفيذي بلاغا إلى لجنة الإشراف يحمل إليها اتهامات لموظفين في الصندوق بلغ علمه من مصدر محلي فيما يتعلق بأنشطة التوريد لمشروع تابع للصندوق (2001)

النتائج توصلت إليها اللجنة: يتعلق الادعاء بتوريد حيوانات زراعية باستخدام حسيطة قرض من الصندوق. وأوفدت لجنة الإشراف بعثة ميدانية إلى البلد المعني وأجريت تحريات محلية تضمنت اجتماعاً مع مقدم الادعاء. وقررت اللجنة أن المدعي لا يملك سندا لادعاءاته ضد موظف الصندوق. وقامت اللجنة بالتنسيق مع المؤسسة المتعاونة وسلطات التحقيق المحلية بالتحري عن الادعاءات الموجهة ضد موظف المشروع. وخلصت التحقيقات إلى عدم وجود دليل ملموس ضد الموظف المذكور فيما يتعلق بادعاء الفساد.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: تم إبلاغ عضو المجلس التنفيذي بالنتائج وحفظت القضية.

الدعوى 15: الادعاء بأن موظفاً في الصندوق قدم طلب بدل سكن مدفوع أصلاً لشريك له في نفس السكن (موظف في وكالة أخرى للأمم المتحدة مقرها روما). (2001)

النتائج إلى توصلت إليها اللجنة: اشتركت اللجنة مع هيئة تحقيق في وكالة أخرى للأمم المتحدة في روما في التحقيق في هذه الواقعة. وتأكدت اللجنة من أن مدفوعات الإيجار الخاصة بموظف الصندوق تتفق والمطالبة المقدمة إلى مكتب الموارد البشرية وتتفق وعقد الإيجار المبرم معه. غير أن شريكه في السكن لم يستطع أن يثبت صحة طلب بدل السكن المقدم إلى الوكالة الأخرى كما عجز عن إثبات أن المدفوعات التي تكبدها تتعلق فعلاً بالإيجار. وقد رؤي أن علم موظف الصندوق بهذا الترتيب يعتبر بمثابة سوء سلوك.

إجراء المتابعة/العقوبة الموقعة: استقال موظف الصندوق المعني قبل البت في الدعوى، وأعاد شريك موظف الصندوق في السكن المبلغ الزائد غير المرخص به إلى الوكالة الأخرى التي وقعت عليه عقوبة أيدتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.



PB No 2003/06

11 July 2003

PRESIDENT'S BULLETIN

Distribution: **All Staff**

Subject: **The Oversight Committee**

1. The Oversight Committee (OC) was set up in May 2000, through PB 2000/04, to co-ordinate investigations into alleged irregular practices. An assessment of the first year of operation of the OC revealed some constraints that undermine its operational effectiveness. The purpose of this Bulletin is to address such constraints while re-affirming the commitment of Senior Management to ensuring consistent, prompt and appropriate responses to allegations as well as due process in the conduct of investigations. This Bulletin supersedes PB 2000/04.

OC Mandate, Authority and Obligations

2. The OC is mandated to:

- **Investigate allegations of irregular practices pertaining to activities within IFAD or in connection with operations and contracts financed by IFAD.** Irregular practices include, but are not limited to: the solicitation, payment or receipt of bribes or gratuities; the manipulation of contracts through any form of misrepresentation; the abuse of position or misuse of IFAD funds and facilities, including for private gain; and other actions, including significant violations of IFAD rules and procedures, that may cause or have caused damage to the Fund. The OC is also mandated to investigate (in coordination with other responsible internal and external entities where appropriate) alleged irregular practices pertaining to IFAD-funded projects and grants. The OC will not generally be involved in situations of conflicts between staff, or staff complaints of unfair treatment, unless the case also includes irregular practices as outlined above.
- **Decide on the investigation actions to be taken (if any) and oversee the investigation that will be assigned to OA, other organisational units or external bodies as deemed necessary by the Committee.** If external entities (such as the national authorities or the Co-operating Institution) are involved in an investigation into alleged irregular acts pertaining to IFAD-funded projects and grants, the OC will determine the role of IFAD in such an investigation. The OC will oversee the execution of the tasks falling under the its responsibility and it will receive feedback on the final result of investigation tasks carried out under the responsibility of other internal and external entities. The investigative work will be guided by the attached UN/IFI Uniform Guidelines for Investigations. These guidelines were adopted in April 2003 by the participants at the 4th Conference of Investigators of United Nations Organisations and Multilateral Financial Institutions (including IFAD).
- **Report to the President in a prompt manner the facts that have emerged from the investigation.** Decisions on further actions, the release of information on the case, the consideration and imposing of sanctions or the formal clearance of a staff member from allegations will be made by the President. The OC will co-ordinate with FH in reporting annually to all staff the salient elements of cases handled and the resulting actions.

3. The OC will have complete access (subject to any privacy restrictions included in prevailing official policies) to electronic and hard copy records, communications, documents, physical properties and equipment of the Fund as required for the specific investigation actions. The OC is authorised to interview staff on all issues deemed relevant to the subject being examined. The OC members and all individuals participating in investigations conducted under the supervision of the OC have the obligation to operate with objectivity and independence and to ensure that strict standards of confidentiality are adhered to. In this respect, OC activities will be conducted with the necessary discretion so as to protect all parties linked to an allegation from the unwarranted dissemination of damaging information or from the creation of unfair perceptions.

4. The OC is not part of the disciplinary process and will have no authority to take decisions on administrative or disciplinary sanctions or undertake other actions that will compromise the rights of the staff or of external parties being investigated.

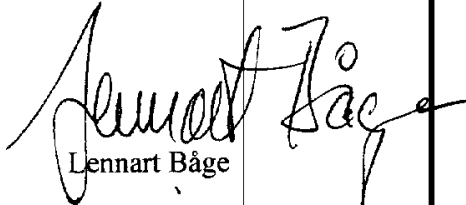
Obligations of Staff

5. Staff members have the obligation to abide by the rules and procedures published by the Fund, to conduct their work with due regard to the interests of the Fund and to cooperate with investigations conducted under the supervision of the OC. In this respect staff members are required to respond to the demands of an OC inquiry in a complete manner and within response deadlines set by the OC in each case based on the exigencies of the investigation. Where the allegations are of a criminal nature¹, the subjects of investigation may opt to not respond to investigators' questions that may lead to their self incrimination.

6. Staff members, or their supervisors where appropriate, are required to notify the OC in a prompt and complete manner of potential cases of irregular practices relating to IFAD activities of which they become formally aware in the course of the performance of their official duties (e.g. on being informed by a co-operating institution of alleged irregular practices pertaining to a project, on being informed of alleged irregular practices pertaining to their area of functional responsibility, on identifying irregular transactions while performing a control procedure). This is essential in ensuring that each allegation formally communicated to the Fund or identified through the Fund's internal control mechanisms is handled in a consistent and transparent manner. Heads of organisational units are expected to ensure that this requirement is fully adhered to.

Composition

7. The members of the OC will be the Vice President (Chair) or officer acting on his/her behalf during his absence and the heads or acting heads of OL and OA. Other officers may be invited by the Chairman to participate in OC meetings for issues related to their responsibilities.



Lennart Båge

¹ For the purposes of this Bulletin, the phrase "allegations of a criminal nature" is deemed to refer to allegations of wrongdoings that represent violations of national laws and will have to be referred to law enforcement authorities outside IFAD. These are distinguished from administrative violations that are dealt with within the scope of the powers vested with the President of IFAD and would be subject to administrative sanctions.

UNIFORM GUIDELINES FOR INVESTIGATIONS

Principles:

1. Investigation is a profession requiring the highest personal integrity.
2. Persons responsible for the conduct of investigation should demonstrate competence.
3. Investigators should maintain objectivity, impartiality and fairness throughout the investigative process and disclose any conflicts of interest to supervisors in a timely manner.
4. Investigators should endeavour to maintain both the confidentiality and, as necessary, the physical safety of witnesses.
5. The conduct of the investigation should demonstrate the Investigator's commitment to ascertaining the facts of the case.
6. Investigative findings must be based on substantiated facts and related analysis, not suppositions or assumptions
7. Recommendations must be supported by the investigative findings.

Procedural Guidelines:

Preparation

1. Matters brought to the attention of the Oversight Committee should be subject to careful analysis and handling.
2. Complaints which may include criminal conduct or acts contrary to the norms of the Organisation should be registered, reviewed and evaluated to determine if they fall within the scope of the OC mandate.
3. Information received by the OC, should be protected from unauthorised disclosure.
4. The identities of those who make reports to the OC should be protected from unauthorised disclosure.
5. Every investigation should be fully documented by the OC.
6. Decisions on which investigations should be pursued and which investigative activities are to be utilised on a particular case rest with the OC.
7. The preparation for the conduct of an investigation should include necessary research of the relevant national laws, the rules and regulations of the organisation, the evaluation of the risks involved in the case; the application of analytical rigor to the evidence to be obtained and the assessment of the value, relevance and weight of the evidence; the measurement of the evidence against the relevant laws, rules and regulations; and the consideration of the means and time by which the findings should be reported and to whom.
8. The planning and conduct of the investigation should reasonably ensure that the resources devoted to an investigation are proportionate to the allegation and the potential benefits of the outcome.
9. The planning should include the development of success criteria for the identification of appropriate and attainable goals for the investigation.

Investigative Activity

1. Investigative activity should include the collection and analysis of documents and other material; the review of assets and premises of the organisation; interviews of witnesses; observations of the Investigators; and the opportunity for the subject(s) to respond to complaints.

2. Investigative activity should be documented and reviewed regularly with the OC.
3. Investigative activity should require the examination of all evidence, both inculpatory and exculpatory.
4. Evidence should be subject to validation including corroborative testimonial, forensic and documentary evidence.
5. Documentary evidence should be identified and filed with the designation of origin of the document, location and date with the name of the filing Investigator.
6. Evidence likely to be used for judicial or administrative hearings should be secured and custody maintained.
7. Investigative activities by the OC should not be inconsistent with the rules and regulations of the Organisation and should be conducted with due consideration to the laws of the State where such activities occur.
8. The OC may utilise informants and other sources of information and may assume responsibility for reasonable expenses incurred by such informants or sources.
9. Interviews should be conducted in the language of the person being interviewed using independent interpreters unless otherwise agreed.
10. The OC may seek advice on the legal, cultural, and ethical norms in connection with the investigation.

Confidentiality and the protection of witnesses

1. Where it has been established that a witness, or other person assisting in an OC investigation, has suffered retaliation, the OC should undertake, or otherwise engage management to undertake, actions so as to prevent such acts from taking effect or otherwise causing harm to the person.
2. Where an individual makes a complaint on a matter subject to the authority of the OC, that individual's identity is to be fully protected from unauthorised disclosure by the OC.
3. Where there has been an unauthorised disclosure of the identity of a witness or other person assisting in the OC's investigation by a staff member of the OC, the OC staff member concerned should be subject to disciplinary measures.

Due Process

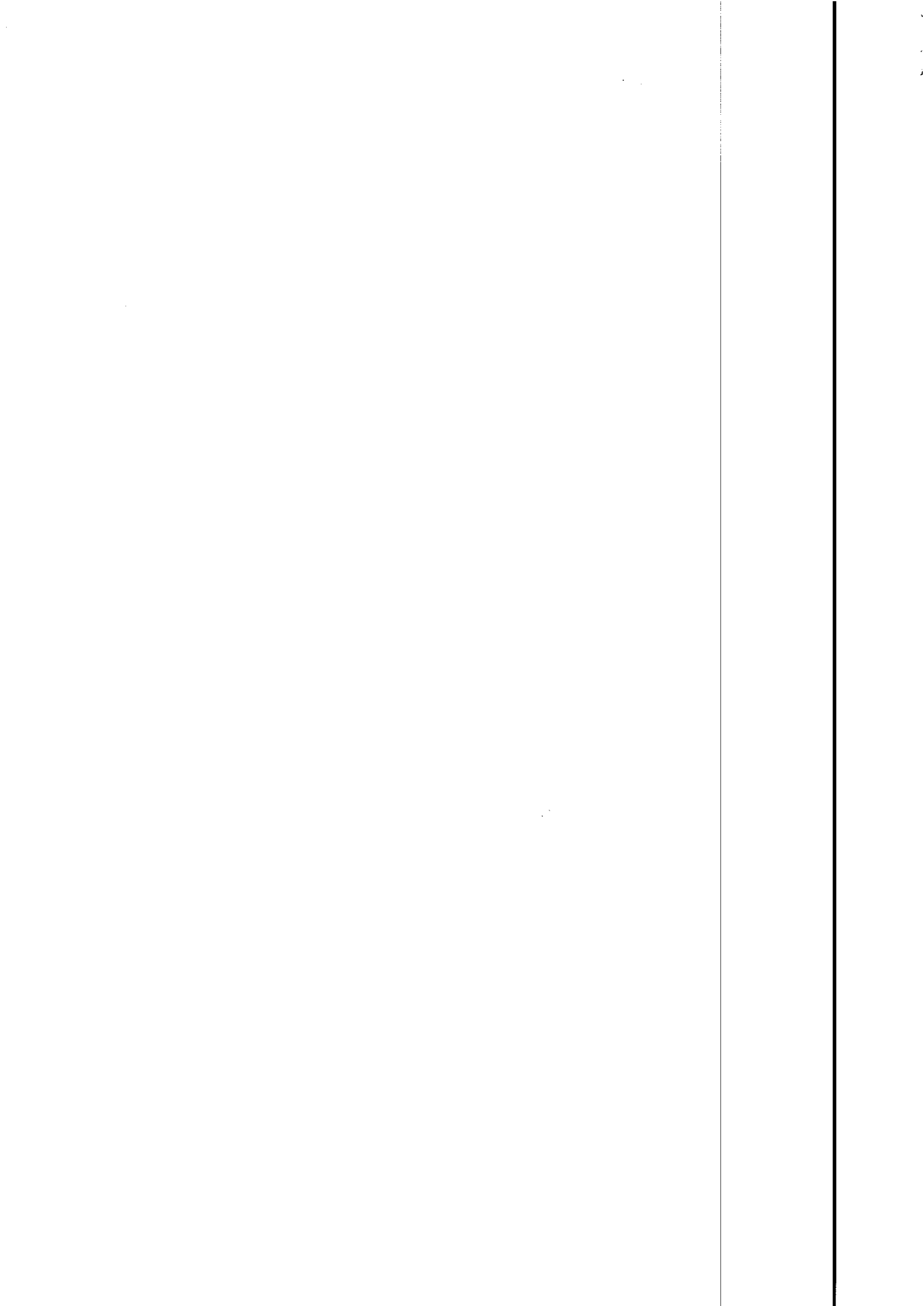
1. Subjects of investigation should be advised by the OC of the complaints against them and should be given the opportunity to respond to such complaints, with the time and manner of these actions determined keeping in mind fairness to the subject, the need to protect the integrity of the investigation and the interests and rules of the Organisation.
2. Investigative methods may lead to the gathering of documentary, video, audio, photographic, computer forensic or tape-recorded evidence at the election of the OC, provided such activities are not inconsistent with the rules of the Organisation and the country where the activity occurs.
3. Information received from witnesses and subjects should be documented in writing.
4. To the extent possible, two investigators should participate in interviews with subjects or witnesses. Where the allegations are of a criminal nature, the subjects of investigation should be entitled to request the presence of a staff member of their choice in interviews with investigators. The staff member chosen should be independent from the alleged wrongdoing and should be immediately available to participate in the interviews.

Findings

1. Where the investigative findings substantiate the complaint, those findings should be reported to the appropriate manager along with recommendations for corrective action, where appropriate,

which may include redress in courts, in disciplinary or debarment proceedings and in other sanctions available to the manager, and for the steps needed to minimise the risk of recurrence.

2. Where investigative findings are either insufficient to substantiate the allegation or are sufficient to discredit the allegation, those findings should be reported in an appropriate manner and the affected staff member cleared.
3. Where investigative findings adduced during an investigation tend to show that the laws of a State have been violated, consideration is to be given to referring the case to the appropriate national law enforcement agency.
4. Where there are investigative findings tending to prove that the complaint was made in bad faith, or with malicious or negligent disregard of the facts, the OC may recommend that appropriate action be taken against the complainant. However the mere fact that the complaint is found by the OC to be unsubstantiated is insufficient for such response.
5. The standard of proof should conform to the standards required by the Organisation, by the competent administrative tribunals and/or by the national jurisdiction for matters referred to them.
6. The OC should strive to ensure that its recommendations are implemented in a timely fashion.





OFFICE MEMORANDUM

TO: All Staff

DATE: 14 July 2003

FROM: Cyril Enweze
Vice President and Chairman of the Oversight Committee

SUBJECT: President's Bulletin (PB) No. 2003/06: The Oversight Committee (OVC)

Enclosed is a copy of PB 2003/06, dated 11 July 2003, on the Oversight Committee. As you may recall, the OVC was set up in May 2000, through PB 2000/04, to coordinate investigations into allegations of irregular practices. This new PB refines the earlier one (which it supersedes) by incorporating lessons learned by the OVC in the three years since its establishment.

This new PB clarifies the parameters of the OVC mandate and addresses previous constraints on the OVC's effectiveness by making it mandatory for staff to cooperate with OVC investigations and report potential cases of irregularities that come to their attention in the course of their duties. The PB also provides uniform guidelines for investigations that, among other things, clarify the confidentiality and due process rights of persons under investigation. Another new feature is that the OVC will issue an annual report to all staff on cases handled and resulting actions, in the interest of transparency.

The composition of the OVC remains the same, i.e., the Vice President (Chair), the General Counsel and the Chief of Internal Audit. Other officers may be invited by the Chair to participate in OVC meetings as appropriate.

I strongly encourage you to read this new PB and become familiar with it. If you have any questions on the new PB, please feel free to contact Bambis Constantinides or Christian Codrai.

cc: The President
OV chrono

