



الرقم: _____ التاريخ: / / ١٤٠٥ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

سياسة تعارض المصالح

التعريف: سياسة تعارض المصالح يشير إلى الوضع الذي يمكن أن ينشأ عندما يكون هناك تضارب بين مصالح شخص ما (كفرد أو كيان) الذي يتولى مسؤولية معينة وبين مصالح أخرى يمكن أن تؤثر على قراراته أو أدائه في تلك المسؤولية. يُفرض فهم وتحديد سياسات تعارض المصالح لضمان نزاهة القرارات والأفعال ومنع حدوث تأثير سلبي على العدالة والشفافية.

الأهداف:

- ❖ تعزيز النزاهة وذلك من خلال تجنب تعارض مصالح الأفراد مع المصلحة العامة وضمان اتخاذ القرارات بناءً على المصلحة العامة بدلاً من المصالح الشخصية.
 - ❖ تعزيز الشفافية وذلك لضمان إفصاح كامل عن المصالح الشخصية والعلاقات المحتملة وتوفير وسائل للرصد والإبلاغ عن التعارضات المحتملة.
 - ❖ حماية السمعة وذلك لمنع تأثير المصالح الشخصية على سمعة الأفراد والمؤسسات والتعامل بفعالية مع التعارضات لمنع الآثار السلبية على الصورة العامة.
 - ❖ تعزيز الاستدامة والمسؤولية وذلك من خلال تحقيق توازن بين مصالح الأفراد والكيانات والمصلحة العامة وتعزيز المسؤولية في اتخاذ القرارات وتحقيق الاستدامة في العمليات.
 - ❖ تعزيز الثقة في النظام وذلك من خلال ضمان أن القرارات تتم بنزاهة وبشكل علني وتحقيق توازن بين حقوق الأفراد والمصالح العامة لتعزيز الثقة.
 - ❖ تشجيع الالتزام بالقوانين والأخلاقيات وذلك من خلال فرض إلزام بالقوانين والمعايير الأخلاقية وتوجيه الأفراد لتجنب المواقف التي قد تؤدي إلى تعارض المصالح.
- الصلاحيات:** يكون مسؤولاً عن تنفيذ هذه السياسة مجلس الإدارة أو من ينوب عنه أو من يفوضه لتنفيذها، وجميع الموظفين وأعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة مسؤولين عن تطبيقها.
- مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تعارض المصالح:**

١. إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الإدارة.
٢. يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض المصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.



الرقم: _____ التاريخ: ____ / ____ / ١٤٠٥ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

٣. لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس الإدارة فيما يخص تعاملات الجمعية مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في الجمعية , عندما تكون الحالة توجي إلى تعارض المصالح , تكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية .
٤. يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطاته التقديرية أن يقرر " بشأن كل حاله على حده " الاعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة , أو الذي قد ينشأ في سياق عملة مع الجمعية , سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح الجمعية .
٥. عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح , يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة وإتباع الإجراءات المنظمة لذلك
٦. لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة , ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها .
٧. مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للجمعية وأنظمة الجهات المشرفة .
٨. يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة , ويبلغ جميع موظفي الجمعية وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ .
٩. يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها .

حالات تعارض المصالح :

١. لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالجمعية , قيام تعارض في المصالح بين الطرفين , ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح الجمعية أن يبدي رأياً أو يتخذ قراراً أو يقوم بتصرف لمصلحة الجمعية , وتكون لديه في نفس الوقت أما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداءه , أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه , أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير الجمعية يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف . إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية , وإساءة لاستعمال الثقة , وتحقيق لمكاسب شخصية , وزعزعه الولاء للجمعية .
٢. هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها , ويتحتم على كل من يعمل لصالح الجمعية



الرقم: _____ التاريخ: / / ٤٤٥٠ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة , وتتجنب ما يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة ومن الأمثلة على حالات التعارض ما يلي :

- ينشأ تعارض مصالح في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو عضو أي لجنة من لجانه أو أي من موظفي الجمعية مشاركاً في أو له صلة بأي نشاط , أو له مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية في أي عمل أو نشاط يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو على قدراته ي تأدية واجباته ومسؤوليته تجاه الجمعية .
- ينشأ التعارض في المصالح أيضاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعة ومشاركته في إدارة شؤون الجمعية .
- قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للجمعية .
- قد ينشأ تعارض في المصالح من خلال تعيين الأبناء أو الأقرباء في الوظائف أو توقيع عقود معهم .
- من إحدى صور تعارض المصالح تكون في حال ارتباط من يعمل لصالح الجمعية في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع الجمعية .
- الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو موظف الجمعية من أمثلة تعارض المصالح .
- الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من الجمعية أو تبحث عن التعامل مع الجمعية .
- إفشاء الأسرار أو إعطاء معلومات التي تعتبر ملكاً خاصاً للجمعية , والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة , ولو بعد تركه للخدمة .
- قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع الجمعية بهدف التأثير على تصرفات العضو أو الموظف قد ينتج عنه تعارض المصالح .
- تسلم عضو مجلس الإدارة أو الموظف أو أحد أفراد عائلته من أي جهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع الجمعية أو سعيها للتعامل معها .
- قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته .



الرقم: _____ التاريخ: ____ / ____ / ١٤٠٥ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

- استخدم أصول و ممتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية من شأنه أن يُظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً , كاستغلال أوقات دوام الجمعية , أو موظفيها أو معداتها أو منفعتها لغير مصالح الجمعية أو أهدافها أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالجمعية ؛ لتحقيق مكاسب شخصية أو عائلية أو مهنية أو أي مصالح أخرى
- الالتزامات :**

١. الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الارتباط بالجمعية .
٢. الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الوساطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح الجمعية .
٣. عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عملة لمصالح الجمعية .
٤. تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي إلى تعارض المصالح أو توجي بذلك .
٥. تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً .
٦. الإفصاح لرئيسة المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية .
٧. الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لمصالح الجمعية .
٨. تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح , في حال وجوده , أو في حالة طلب الجمعية ذلك .

متطلبات الإفصاح :

١. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية , حيثما انطبق والحصول على موافقتها في كل حالة ؛ حيثما اقتضت الحاجة , سواء انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أم لا :
٢. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها , أو أي ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية , سواء كانت داخل المملكة أو خارجها .



الرقم: _____ التاريخ: ____ / ____ / ١٤٠٥ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

٣. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين عن الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية .

٤. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين عن الإفصاح عن أي وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم من الدرجة الأولى حتى الدرجة الرابعة) الوالدان والزوجة / الزوج والأبناء/ البنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها .

٥. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين عن الإفصاح للجمعية والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محضور في المصالح . وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة الجمعية واتخاذ القرار في ذلك .

٦. عند انتقال موظف إلى وظيفة رئاسية في الجمعية أو إلى وظيفة في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تنطوي على تعارض في المصالح ، ربما يتعين على الموظف إعادة تعبئة نموذج تعارض المصالح وأخلاقيات العمل وبيان الإفصاح في غضون ٣٠ يوم من تغيير الوظيفة . كما تقع على عاتق الرئيس المباشر والموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على النحو التام .

٧. يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة الجمعية عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين والمتطوعين للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية في الجمعية.

الخاتمة: تعتبر هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها ، فإنه لا يجوز مخالفة أحكامها والالتزامات الواردة بها .

تم اعتمادها بمحضر مجلس الإدارة السادس من العام ٢٠٢٦ م البند (٣)