



التاريخ: ٢٠٢١ / ٠١ / ٢٠٢١  
الرقم: .....  
المشفوعات: .....

- تمهيد
- ١- تحترم جمعية المستقبل لرعاية الأيتام بمحافظة ضباء خصوصية كل شخص يعمل لصالحها وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها ، إلا أن الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية أو مالية أو غيرها ؛ قد تتدخل بصورة مباشرة أو مباشرة مع موضوعيته وولاته للجمعية مما قد ينشأ معه تضارب في المصالح .
- ٢- تومن الجمعية بقيمها المتمثلة في الإحسان والابتكار والاحترافية والمصداقية والشفافية و يأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية لتعزيز تلك القيم وحمايتها وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية أو يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجمعية .
- ٣- نطاق وأهداف السياسة
- ٤- مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح ونظم الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية واللائحة الأساسية للجمعية تأتي هذه السياسة استكمالاً لها دون أنه محلها .
- ٥- تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية ويشمل أعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة والأمناء واللجان المنبثقة من مجلس الإدارة وجميع موظفي الجمعية ومتطوعيها .
- ٦- يشمل تعارض المصالح ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة (٢-٢) ومصالح أي شخص آخر تكون له علاقة شخصية بهم ويشمل هؤلاء الآباء والأبناء والزوجة الأشقاء أو غيرها من أفراد العائلة .
- ٧- تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت الوثائق قرارات تعين أو عقود عمل .
- ٨- تضمن الجمعية العقود التي تبرمها مع استشاريها الخارجيين أو غيرهم نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة .
- ٩- تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح .
- ١٠- مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح
- ١١- إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الإدارة .
- ١٢- يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تتطوّر على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان .
- ١٣- لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس إدارة الجمعية فيما يخص تعاملات الجمعية مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في الجمعية أن الحالة تتضمن على تعارض مصالح ، وتكون صلاحية القرار مع الأمين العام بخصوص باقي موظفي الجمعية .
- ١٤- يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطاته التقديرية أن يقرر - بشأن كل حالة على حدة - الإعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعنادة ؛ أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع الجمعية ، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتواافق مع مصالح الجمعية .
- ١٥- عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض في مصالح ، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقرّرها مجلس الإدارة وإتباع الإجراءات المنظمة لذلك .
- ١٦- لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة ، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تترجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها .
- ١٧- مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للجمعية وأنظمة الجهات المشرفة .
- ١٨- يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة ، وبلغ جميع موظفي الجمعية وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ .
- ١٩- يتولى مجلس الإدارة التأكيد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها .

- ٤- حالات تعارض المصالح
- ١- لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية في أي نشاط يتعلق سواء بشكل أو غير مباشر بالجمعية ، قيام تعارض في المصالح بين الطرفين ؛ ولكن قد ينشأ تعارض المصالح الجمعية أن يبدي رأياً ، أو يتخذ قراراً ، أو يقوم يتصرف لمصلحة الجمعية ، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداؤه ، أو بالتصريح ؛ إذ تتطوّر حالات تعارض المصالح على انتهاءك للسرية ، وإساءة لاستعمال الثقة ، وتحقيق لمكاسب شخصية ، وزعزعة للولاء للجمعية .

٤- 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 التصرف من تقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة ، وتجنب ما قد يbedo أنه سلوك يخالف هذه السياسة ومن الأمثلة على حالات التعارض ما يلي :-

- ينشأ تعارض المصالح مثلاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو عضو أي لجنة من لجانه أو أي من موظفي الجمعية مشاركاً في أو له صلة باي نشاط ، أوله مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو على قدراته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاه الجمعية .

- ينشأ التعارض في المصالح أيضاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين يتلقى أو يحصل على مكافآت شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشر أو غير مباشر مستفيداً من موقعه ومشاركته في إدارة شؤون الجمعية .

- قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المالية من خلال الدخول في معاملات مادية باليبيع أو الشراء أو التأثير للجمعية .

- أيضاً قد ينشأ التعارض 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 مع جهة أخرى ويكون من 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 المعلومات التي تعتبر ملماً خاصاً للجمعية ، والتي يطمع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة ، ولو بعد تركه الخدمة .

- قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع الجمعية بهدف التأثير على تصرفات العضو أو الموظف بالجمعية 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 .

- استخدام أصول ومتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية من شأنه أن يظهر تعارضًا في المصالح فعلياً أو محتملاً ، كاستغلال أوقات دوام الجمعية ، أو موظفيها ، أو معداتها ، أو منافعها لغير مصالح الجمعية ، لتحقيق مكافآت شخصية ، أو عائلية ، أو مهنية ، أو أي مصالح أخرى .

#### ٥- الالتزامات

١-٥ على كل من يعمل لصالح الجمعية أن يلتزم بالتالي :-

الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الارتباط بالجمعية .

- الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح الجمعية .

- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح الجمعية .

- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توحى بذلك .

تعينة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنويًا .

الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية .

الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره من يعمل لصالح الجمعية .

تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح ، في حال طلب الجمعية ذلك .

#### ٦- متطلبات الإفصاح

٦-١ يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسئولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتقطعين التقيد التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية ، حيثما انطبق ، والحصول على موافقتها في كل حالة ، حينما اقتضت الحاجة ، سواء انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أم لا :-

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسئول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتقطعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها ، أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية ، سواء كانت داخل المملكة أم خارجها .

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسئول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتقطعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية .

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسئول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتقطعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد الأسرهم ( الوالدان والزوجة / الزوجات / الزوج والأبناء / البنات ) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها .

- يتعين على كل أعضاء مجلس الإدارة والمسئولي التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتقطعين الإفصاح للجمعية والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تتطوّر على تعارض محظور في المصالح وتفضي جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة الجمعية واتخاذ القرار في ذلك عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في الجمعية أو إلى وظيفة في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تتطوّر على تعارض في المصالح ، ربما يتعين على الموظف إعادة تعينة نموذج تعارض المصالح وأخلاقيات العمل

وبيان الإفصاح في غضون ٣٠ يوماً من تغير الوظيفة ، كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكيد من قيام الموظف بتبنيه استماره الإفصاح على نحو تام .

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

٧- تقارير تعارض المصالح

٧-١ تودع جميع إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى (لجنة المراجعة الداخلية) .

٧-٢ تودع جميع إفصاح موظفي أو متطوعي الجمعية لدى (لجنة المتابعة) .

٧-٣ يقدم مراجع حسابات الحسابات الجمعية الخارجية تقريراً خاصاً بالافعال والعقود المبرمة لصالح الجمعية والتي تتطلب على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس ، حال طلب رئيس مجلس الإدارة ، ويضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية الذي يقدمه الجمعية العمومية .

٧-٤ تصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يعرض على مجلس الإدارة يوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة لموظفي الجمعية وفقاً لنتائج الإفصاح المودعة لديها .

حيث إن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها ، فإنه لا يجوز مخالفتها والالتزامات الواردة بها .

٨- تهدى وإقرار

وبصفتي : عضو مجلس ادارة

أقر وأتعهد أنا : عبدالله محمد على ابو حوسه

بأنني قد أطلعت على سياسة تعارض المصالح الخاصة بـ "اسم الجمعية" ، وبناء عليه أتفق وأقر والتزم بما فيها وأتعهد بعدم الحصول على أي مكاسب أو أرباح شخصية بطريقة مباشرة أو مباشرة أو ملتصقة مستفيد من موقعي عضو مجلس إدارة أو موظف في الجمعية وبعدم استخدام أي معلومات تخص الجمعية أو أصولها أو مواردها لأغراضي الشخصية أو أقاربي أو أصدقائي أو استغلالها لأي منفعة أخرى .

التوقيع : .....  
.....

التاريخ : ١٤٢٢/٢/٢٠

الموافق : ٢٠٢٢/٢/١

الختم

يعتمد

رئيس مجلس الادارة

محمد أحمد محمد ابو صالح

