



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بتبوك

سياسة تعارض المصالح



تمهيد

١-١ تحترم الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بتبوك 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 تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مع موضعيته، أو ولائه للجمعية، مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح .

٢-١ تؤمن الجمعية بقيمها ومبادئها المتمثلة في: النزاهة، والعمل الجماعي، والعناية، والمبادرة، والإنجاز، وتأتي 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 في واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب حساب الجمعية

نطاق وأهداف السياسة

- ١-٢ مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية، التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.
- ٢-٢ تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية، ويشمل ذلك: أعضاء الجمعية العمومية، وأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ومديري الجمعية التنفيذيين، وجميع موظفيها ومتطوعيها .
- ٣-٢ يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة، ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية بهم، ويشمل هؤلاء: الزوجة، الأبناء، الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.
- ٤-٢ تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها؛ سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين، أو عقود عمل

0-٢ تضمن الجمعية العقود التي تبرمها مع استشاريها الخارجيين، أو غيرهم،
نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

١-٢ تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية، وسمعتها، ومن يعمل لصالحها،
من أي أشكال تعارض المصالح السلبية، التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

تحفيظ تبوك

مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح

١-٣ إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة.

٢-٣ يجوز للمجلس تكوين لجان محددة، أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس؛ للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح، مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.

٣-٣ 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 الحالة تنطوي على تعارض مصالح، ولكون صلاحية القرار مع المدير التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية.

٤-٣ يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطته 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 المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع الجمعية، سواء ما يتعلق بمصالح مالية، أو مصالح تعيق عن القيام بواجبه في الترفل أكمل وجه، بما يتوافق مع مصالح الجمعية.

٣-٥ عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة لمتعارضة بتصحيح وضعه، وتجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة، واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.

٣-٦ لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفتي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار، التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.

٣-٧ مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة، على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية، واللائحة الأساسية للجمعية، وأنظمة الجهات المشرفة.

٣-٨ يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي الجمعية بها، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.

٣-٩ يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة، والعمل بموجبها، وإجراء التعديلات اللازمة عليها.

حالات تعارض المصالح

١-٤ لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية، قيام تعارض المصالح بين الطرفين. ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح الجمعية أن يبدي رأياً أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف مصلحة الجمعية، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه، 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 الاستعمال الثقة، وتحقيق لمكاسب شخصية، وزعزعة للولاء للجمعية.

٢-٤ 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 تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة. وتجنب ما قد يبدو 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، مشاركة في/ أو له صلة بأي نشاط أو له مصلحة شخصية، أو مصلحة تنظيمية، أو مهنية، في أي عمل، أو نشاط، قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في 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 مكاسب شخصية من أي طرف آخر: سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، مستفيداً من موقعه 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.
- 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 في جهة أخرى، ويكون بينها تعاملات مع الجمعية.
- الهدايا والأكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة، أو موظف الجمعية، من أمثلة تعارض المصالح .
- الاستثمار أو الملكية في نشاط الجاري، أو منشأة تقدم خدمات، أو تستقبل خدمات حالية من الجمعية، أو تبحث عن التعامل مع . الجمعية .
- إفشاء الأسرار، أو إعطاء المعلومات، التي تعتبر ملكاً خاصاً للجمعية، التي طلع عليها بحكم العضوية، أو الوظيفة ولو بعد تركه الخدمة.

- قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص ، أو جهات ، تتعامل مع الجمعية :
- بهدف التأثير في تصرفات العضو ، أو الموظف بالجمعية ، قد ينتج عنه تعارض المصالح .
- تسلم عضو مجلس الإدارة، أو الموظف، أو أحد أفراد عائلته من أي جهة، مبالغ، 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 اصول وممتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية، من شأنه أن يظهر تعارضا في المصالح فعليا، أو محتملا، كاستغلال أوقات دوام الجمعية، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها 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.

تحفيظ تبوك

1-0 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 الوساطة، أو تقديم مصلحة النفس، أو الآخرين على مصالح الجمعية.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني ماديا، أو معنويًا هو أو أي من أهله، وأصدقائه، ومعارفه، من خلال أداء عمله لصالح الجمعية.
- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات، التي تؤدي لتعارض مصالح، أو توهي بذلك
- تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنويا.
- الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح، أو شبهة تعارض بمصالح طارئة، سواء كانت مالية، أو غير مالية.
- الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لصالح الجمعية.
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجوده، أو في حال طلب الجمعية ذلك.

١-٦ 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 :

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، 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، والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين، والمتطوعين، الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
- يتعين على كل أعضاء مجلس الإدارة. والمسؤولين التنفيذيين، وغيرهم من الموظفين ، والمتطوعين، الإفصاح عن أية وظيفة ، أو أية مصلحة مالية ، أو حصة ملكية ، تخص أي من أفراد أسرهم: (الوالدين والزوجة /الزوجات / الزوج والأبناء/ البنات) في أية جمعيات ، أو مؤسسات ربحية، تتعامل مع الجمعية ، أو تسعى للتعامل معها .

- يتعين على كل أعضاء مجلس الإدارة ، والمسؤولين التنفيذيين ، وغيرهم من الموظفين ، والمتطوعين ، الإفصاح للجمعية، والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محذور في المصالح، وتخضع 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 تنطوي على تعارض في المصالح، ربما يتعين على الموظف إعادة تعبئة نموذج تعارض المصالح، وأخلاقيات العمل، وبيان الإفصاح في غضون ٣٠ يوما من تغيير الوظيفة. كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.

٦-٢ يجب ختم هذه السجلات وترقيمها قبل حفظها، مع الحرص على توافقها قدر الإمكان مع النماذج المعتمدة. ويتولى مجلس الإدارة تحديد الجهة أو الشخص المسؤول عن ذلك.

ملاحظة: يُراعى التوافق مع النماذج الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

تقارير تعارض المصالح

- تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى لجنة الحكومة.
- تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي الجمعية لدى إدارة الموارد البشرية.
- يقدم مراجع حسابات الجمعية الخارجي تقريراً خاصاً بالأعمال، والعقود المبرمة لصالح الجمعية، التي تنطوي على مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة لعضو المجلس، حال طلب رئيس مجلس الإدارة، وتضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية، الذي يقدمه للجمعية العمومية.
- تصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يعرض على مجلس الإدارة، يوضح تفاصيل الأعمال، أو العقود، التي انطوت على مصلحة لموظفي الجمعية، وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لديها.
- حيث إن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق، التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها: فإنه يجب إبلاغ جميع منسوبي الجمعية بها، وأنه لا يجوز مخالفة أحكامها، والالتزامات الواردة بها.