



مؤسسة محمد بن عبد الله
بن سعيدان وأولاده الخيرية
إكتسب بيدك

سياسة تعارض المصالح

لمؤسسة محمد بن عبد الله بن سعيدان و

أولاده الخيرية

سبتمبر 2020

رئيس مجلس الامناء

الدكتور / بدر بن إبراهيم بن سعيدان

سياسة تعارض المصالح

1 - تمهيد :

1-1 تحترم " مؤسسة محمد بن عبدالله بن سعيدان و أولاده الخيرية " خصوصية كل شخص يعمل لصالحها ، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها ، إلا أن المؤسسة ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية أو مال أو غيرها قد تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع موضوعيته أو ولائه للمؤسسة مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح

2-1 تؤمن المؤسسة بقيمها ومبادئها المتمثلة في النزاهة و العمل الجماعي والعناية والمبادرة و الانجاز ، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن المؤسسة لتعزيز تلك القيم وحمايتها ، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح المؤسسة على أداء واجباته تجاه المؤسسة ، أو أن يحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب المؤسسة .

2- نطاق وأهداف السياسة :

1-2 عند الاخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح ، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية ، واللائحة الأساسية للمؤسسة ، تأتي هذه السياسة استكمالاً ، لها دون أن تحل محلها

2-2 نطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح المؤسسة ، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الأمناء و أعضاء الفريق التنفيذي ، و أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الأمناء ، وجميع موظفيها و متطوعيها

2-3 يشمل تعارض المصالح ، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية ويشمل هؤلاء الزوجة ، الأبناء ، الأشقاء ، أو غيرهم من أفراد العائلة

2-4 تعد هذه السياسة جزء لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل

2-5 ضمن المؤسسة العقود التي تبرمها مع استشارييها أو غيرهم ، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة

2-6 تهدف هذه السياسة الى حماية المؤسسة وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الافصاح

3- مسؤوليات وصلاحيات مجلس الأمناء و الادارة التنفيذية الخاصة بسياسة

تنظيم تعارض المصالح

3-1 إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الأمناء

3-2 يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانته المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تتطوي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان

3-3 لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس أمناء المؤسسة فيما يخص تعاملات المؤسسة مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في المؤسسة أن الحالة تتطوي على تعارض المصالح ، وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي المؤسسة .

3-4 يجوز لمجلس الأمناء 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 سياق عمله مع الجماعة، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو مصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف بما يتوافق مع مصالح المؤسسة .

3-5 عندما يقرر مجلس الأمناء أن الحالة تعارض مصالح ، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعة وبجميع الاجراءات التي يقررها مجلس الأمناء واتباع الاجراءات المنظمة لذلك .

3-6 لمجلس أمناء المؤسسة صلاحية ايقاع الجزاءات على مخالفين هذه السياسة ، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية المطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.

3-7 مجلس الأمناء هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية والألئحة الأساسية للمؤسسة و أنظمة الجهات المشرفة .

3-8 يعتمد مجلس الأمناء هذه السياسة ، ويبلغ جميع موظفي الأمناء وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ .

3-9 يتولى مجلس الأمناء التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها و إجراء التعديلات اللازمة عليها .

4- حالات تعارض المصالح :

4-1 يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح المؤسسة في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالمؤسسة ، قيام تعارض في المصالح بين الطرفين ، ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح المؤسسة أن يبدي رأياً أو يتخذ قراراً أو القيام بصرف لمصلحة المؤسسة وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه أو بالتصرف منه اتخاذه ، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير المؤسسة الراي يتعلق

بهذا القرار أو التصرف إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك السرية و
إساءة لاستعمال وتحقيق مكاسب شخصية وزعزعة للولاء للمؤسسة .

2-4 هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة
لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتملة ، حدوثها ويتحتم على كل من يعمل
لصالح المؤسسة التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة وتجنب
ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة ومن الامثلة على حالات التعارض ما يلي

- ينشأ تعارض المصالح مثلا في حالة أن عضو مجلس الأمناء أو عضو أي
لجنة من لجانها أو أي من موظفي مشاركا في أوله صلة بأي نشاط ، أو له
مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر
مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو
على قدراته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاه المؤسسة .
- ينشأ التعارض في المصالح أيضا في حالة أن عضو مجلس الأمناء أو أحد
كبار التنفيذيين يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر
سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيدا من موقعة ومشاركته
في إدارة شؤون المؤسسة .
- وقد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من خلال الدخول
في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للمؤسسة .
- أيضا 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
المؤسسة في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع المؤسسة .
- الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها موظف المؤسسة من أمثلة تعارض
المصالح .
- الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل
خدمات حالية من المؤسسة أو تبحث عن التعامل مع المؤسسة .
- إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكا خاصا للمؤسسة ، والتي
يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة ولو بعد تركه الخدمة .

- قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع المؤسسة بهدف التأثير على تصرفات العضو أو الموظف بالمؤسسة قد ينتج عنه تعارض المصالح
- تسلم عضو مجلس الأمناء أو الموظف أو أحد أفراد عائلته من أي جهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع المؤسسة أو سعيها للتعامل معها .
- استخدام أصول و ممتلكات المؤسسة للمصلحة الشخصية من شأنه أن يظهر تعارضاً في المصالح فعلياً او محتملاً كاستغلال أوقات دوام المؤسسة ، أو موظفيها أو معداتها أو منافعها لغير مصالح المؤسسة أو أهدافها أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالمؤسسة لتحقيق مكاسب شخصية أو عائلية أو مهنية أو أي مصالح أخرى .

5- الالتزامات :

- 1-5 على كل من يعمل لصالح المؤسسة أن يلتزم بالتالي
- الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من المؤسسة عن الارتباط بالمؤسسة .
- الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الوساطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المؤسسة .
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوية هو أو أي من أهله و أصدقائه ومعارفه من خلال أداء عملة لصالح المؤسسة
- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توهي بذلك .
- 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 ممن يعمل لصالح المؤسسة .

- تقديم ما يثبت انهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده أو في حال طلب المؤسسة ذلك .

6- متطلبات الإفصاح :

6-1 يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح للمؤسسة عن الحالات التالية حيثما انطبق والحصول على موافقتها في كل حالة حيثما اقتضت الحاجة سواء انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح ام لا .

❖ يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤول التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها أو ارتباط شخصي لهم مع المؤسسة أو مؤسسة خارجية سواء كانت داخل المملكة أم خارجها

❖ يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤول التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية التي تتعامل أو من المحتمل ان تتعامل مع المؤسسة .

❖ يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤول التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من افراد أسرهم (الوالدان والزوجة و الزوجات و الزوج و الأبناء والبنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع المؤسسة أو تسعى للتعامل معها .

❖ يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤول التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح للمؤسسة 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 و اتخاذ القرار في ذلك عن انتقال الموظف الى وظيفة رئاسية في المؤسسة 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 غضون 30 يوماً من تغيير الوظيفة كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام .

6-2 يعرض التفسير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة المؤسسة عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين و المتطوعين للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية و اللائحة الأساسية في المؤسسة
7- تقارير تعارض المصالح :

7-1 تودع جميع نتائج إفصاح أعضاء مجلس الأمناء لدى اللجنة التنفيذية تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي المؤسسة لدى الإدارة المالية (محاسب المؤسسة)

7-2 يتم مراجع حسابات الجمعية الخارجي تقريراً خاص بالأعمال والعقود المبرمة لصالح المؤسسة والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس ، حال طلب رئيس مجلس الأمناء ويتضمن ذلك التقرير السنوي لأداء المؤسسة التي تقدم الإدارة التنفيذية لمجلس الأمناء

7-3 تصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يعرض على مجلس الأمناء يوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة موظفين المؤسسة وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لديها .
حيث إن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها فإنه لا يجوز مخالفة أحكامها والالتزامات الواردة بها .

