

سياسة تعارض المصالح

جمعية التنمية الأهلية بتثليث



جمعية التنمية الأهلية بتثليث
تابعة للمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي



المادة (1) المقدمة

تؤمن جمعية التنمية الأهلية بتبليث بمبادئ النزاهة والشفافية والعدالة في جميع أنشطتها، وترى أن المصالح الشخصية أو العائلية أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية قد تتداخل – بصورة مباشرة أو غير مباشرة – مع واجباته تجاه الجمعية. من هنا أعدت هذه السياسة لتوضيح مفهوم تعارض المصالح وكيفية تجنبه وطرق الإفصاح عنه والتعامل معه.

تأتي هذه السياسة استناداً إلى قيم ومبادئ الجمعية في النزاهة والعمل الجماعي والمبادرة والإنجاز، بهدف منع أي سلوك قد يُشكّل تعارضاً في المصالح، وحماية الجمعية من التأثيرات السلبية التي قد تنشأ بسبب المصالح الشخصية أو العائلية أو المهنية للعاملين فيها.

المادة (2) التعريفات

لأغراض هذه السياسة، يكون للألفاظ والمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

- الجمعية: جمعية التنمية الأهلية بتبليث
- تعارض المصالح: أي حالة قد يُشتبه فيها بوجود تضارب بين المسؤوليات والواجبات المهنية لشخص يعمل لصالح الجمعية ومصالحه الشخصية أو العائلية أو المالية، بصورة قد تؤثر في اتخاذ القرارات أو في أدائه لواجباته، بما يخالف مصلحة الجمعية.
- الشخص العامل لصالح الجمعية: كل من يرتبط بعلاقة رسمية مع الجمعية، مثل عضو الجمعية العمومية، عضو مجلس الإدارة، عضو اللجان المنبثقة، الموظف، المتطوع، المستشار، أو غيرهم ممن تتعاقد معهم الجمعية.
- المصلحة الشخصية: أية منفعة أو مكسب – مالي أو غير مالي – قد يحصل عليه الشخص أو أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة، بما قد يؤثر على قراره أو موضوعيته أو ولاءه للجمعية.
- الإفصاح: التبليغ الكتابي أو الشفهي الرسمي الذي يقدمه الشخص العامل لصالح الجمعية عن أية مصلحة قائمة أو محتملة من شأنها أن تؤدي إلى تعارض المصالح.

المادة (3) نطاق تطبيق السياسة

- مع عدم الإخلال بالتشريعات واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية، تُكَمّل هذه السياسة ما سبق دون أن تحل محله.
- تسري هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية، بما في ذلك أعضاء الجمعية العمومية، أعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان المنبثقة، المديرين التنفيذيين، الموظفين، المتطوعين، المستشارين، وكل من تتعاقد معه الجمعية.
- يشمل تعارض المصالح الخاصة بالشخص ذاته أو المصالح العائلية المباشرة، مثل الزوجة، والأبناء، والوالدين، والأشقاء، وأقارب الدرجة الرابعة، أو المصالح المهنية المرتبطة به.
- تُعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأطراف التي تعمل لصالحها، سواء كانت قرارات تعيين أو عقود عمل أو غيرها.
- تضمن الجمعية – في العقود التي تبرمها مع أي استشاريين أو جهات خارجية – نصوصاً تلزمهم بالتقيد بضوابط تعارض المصالح، وفقاً لأحكام هذه السياسة.
- تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها، ومن يعمل لصالحها، من أي ممارسات قد تؤثر على الأمانة المهنية أو ولاء العاملين، وتجنّب أي تضارب قد ينشأ بسبب عدم الإفصاح عن المصالح المتعارضة.

المادة (4) مسؤوليات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

- مجلس الإدارة هو الجهة الرئيسية المسؤولة عن إدارة تعارض المصالح داخل الجمعية.
- يجوز لمجلس الإدارة تشكيل لجان متخصصة، أو تكليف إحدى لجانته المنبثقة، لدراسة المسائل المحتملة لتعارض المصالح، مع مراعاة استقلالية أعضاء تلك اللجان.
- لا يُعد الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس الإدارة - أو المسؤول التنفيذي فيما يتعلق بالموظفين - أن الحالة تنطوي على تعارض حقيقي.
- يجوز لمجلس الإدارة - في كل حالة على حدة - منح إعفاء لشخص إذا رأى أن تعارض المصالح لا يشكل ضرراً على مصلحة الجمعية، بشرط تبرير ذلك الإعفاء.
- إذا قرر مجلس الإدارة وجود تعارض مصالح، يلزم الشخص المعني بتصحيح وضعه وفق الإجراءات والمهل الزمنية التي يقرها المجلس.
- يملك مجلس الإدارة صلاحية إيقاع العقوبات المناسبة على مخالف هذه السياسة، ويجوز له اللجوء للإجراءات الجنائية أو الحقوقية إن ترتب عن المخالفة أضرار بالجمعية.
- لمجلس الإدارة حق تفسير أحكام هذه السياسة بشكل لا يتعارض مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للجمعية.
- تصبح هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس الإدارة، مع إلزام الجمعية بإبلاغ جميع المعنيين بها.
- يتأكد مجلس الإدارة دورياً من الالتزام بهذه السياسة وإجراء ما يلزم من تعديلات تقتضيها حاجة العمل أو التعديلات القانونية.

المادة (5) تعريف تعارض المصالح

- يُعرّف تعارض المصالح بأنه أي وضع يتعارض فيه التزام الشخص بالعمل لصالح الجمعية مع مصالح شخصية أو مالية أو عائلية قد تؤثر على نزاهته وموضوعيته أو تحمله على تقديم مصلحته الخاصة على مصالح الجمعية.
- قد تتخذ المصالح الشخصية صوراً عدة، منها مصالح مالية مباشرة أو غير مباشرة، أو مصالح مهنية، أو التزامات تجاه طرف آخر، وقد يكون ظاهراً أو ضمنياً.

المادة (6) حالات تعارض المصالح

- الحالات المباشرة: امتلاك الشخص أو أحد أقاربه لمصلحة مالية في شركة أو جهة تتعامل مع الجمعية، مثل قيامه بالبيع أو الشراء أو التأجير للجمعية.
- الحالات غير المباشرة: تقديم الشخص استشارات خارجية تؤثر على قراراته في الجمعية، أو عمله في مناصب بشركات منافسة أو متعاملة مع الجمعية.
- المصالح العائلية: كأن يقوم الشخص بترسية مناقصة على قريب له، أو تعيينه في منصب بالجمعية دون اتباع إجراءات توظيف عادلة.
- تلقي المكاسب الشخصية: كأن يتلقى الموظف أو عضو مجلس الإدارة هدية أو ميزة من مورد بهدف التأثير على قراراته.
- استخدام أصول الجمعية: استغلال موارد الجمعية (مال أو معلومات أو بيانات) لمنفعة شخصية.
- ازدواجية التزامات: التزام الشخص تجاه طرف آخر بصورة قد تُقلل من ولائه للجمعية.

المادة (7) الالتزامات

- الإقرار: على كل شخص يعمل لصالح الجمعية التوقيع على إقرار بهذه السياسة، والتعهد بالامتنثال لها.
- النزاهة والمسؤولية: الالتزام بقيم العدالة والموضوعية عند اتخاذ القرارات أو التصرف لصالح الجمعية.
- الامتناع: عدم الاستفادة من العمل في الجمعية لأغراض شخصية أو عائلية، وتجنب اتخاذ أي قرار قد ينطوي على تعارض مصالح.
- الإبلاغ: تعبئة نموذج الإفصاح دورياً (على الأقل مرة سنوياً)، والإبلاغ فوراً عن أي تطور جديد قد يؤدي إلى تعارض المصالح.
- توثيق: تقديم ما يثبت إزالة أو معالجة حالة تعارض المصالح عند وجودها.

المادة (8) الإفصاح

- يجب على كل شخص يعمل لصالح الجمعية، ومن بينهم أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية والموظفون والمتطوعون، تقديم إفصاح كتابي حالياً أو متى ظهرت أي مصلحة قد تشكل تضارباً مع واجباته.
- يشمل الإفصاح: أي ارتباط بمؤسسات أخرى، أو وظائف يشغلها الشخص، أو مصالح مالية له أو لعائلته في أي جهة تتعامل مع الجمعية.
- يتعين تحديث الإفصاح دورياً (مرة سنوياً على الأقل) أو عند حدوث أي تغيير قد ينطوي على تعارض مصالح.

المادة (9) التقارير المتعلقة بتعارض المصالح

- تودع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى مجلس الإدارة أو لدى لجنة مختصة (كجنة الحوكمة أو لجنة المراجعة).
- تودع نماذج إفصاح الموظفين والمتطوعين لدى المدير التنفيذي أو إدارة الموارد البشرية.
- يقدم مراجع الحسابات الخارجي تقريراً خاصاً حول أي عقود أو صفقات فيها مصلحة شخصية لأعضاء مجلس الإدارة، ويضمّنه في تقريره السنوي.
- تصدر الجهة المسؤولة عن المراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يُعرض على مجلس الإدارة، متضمناً تفاصيل أي معاملات أو تعاملات ينطوي عليها تعارض مصالح.

المادة (10) العقوبات والإجراءات التصحيحية

- في حال ثبوت وجود تعارض مصالح لم يُفصح عنه أو جرت الاستفادة منه بطريقة مخالفة، يحق للجمعية اتخاذ الإجراءات التالية وفقاً لخطورة المخالفة:
- الإنذار المكتوب.
- اللوم أو الخصم من المستحقات.
- إنهاء الخدمة أو الفصل أو إنهاء التعاقد.
- الإجراءات القانونية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار.
- تتخذ إجراءات تصحيحية واضحة لإزالة حالة التعارض أو الحد منها، مثل إلزام الشخص بالانسحاب من القرار أو العملية ذات الصلة، أو تعديل مهامه بما يزيل المصلحة المتعارضة.

المادة (11) التحفيز على الالتزام

تُشجع الجمعية كل من يبادر بالإفصاح عن حالة تعارض مصالح من خلال:

- تقدير رسمي أو علني.
- خطابات شكر أو شهادات تقدير.
- مكافآت عينية أو رمزية.
- يهدف ذلك لتعزيز ثقافة الإفصاح والشفافية في الجمعية.

المادة (12) المراجعة الدورية

- تُراجع هذه السياسة بشكل منتظم أو عند حدوث تغييرات نظامية أو تنظيمية تستدعي ذلك.
- يعرض أي تعديل على مجلس الإدارة لاعتماده.

المادة (13) النفاذ

- تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
- يُبلغ جميع العاملين والأطراف المعنية بنسخة منها ويلتزمون بالتوقيع على إقرار يفيد بمراجعتها واستيعابها والالتزام بها.

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد في اجتماع مجلس الإدارة رقم 26 تاريخ 2025/11/19 م

الختم

رئيس مجلس إدارة
جمعية التنمية الأهلية بتثليث
ظافر حمد عبد العزيز القحطاني

