

الرقم :

التاريخ :

المشروعات :



الملكية العربية السعودية
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
جمعية التنمية الأسرية إنماء
محافظة رابغ
ترخيص رقم / ٥٥٩

جمعية التنمية الأسرية
إنماء

نموذج سياسة تعارض المصالح للجمعيات الأهلية

١

الرقم :
التاريخ :
المشفوعات :



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
جمعية التنمية الأسرية إنماء
محافظة رابغ
ترخيص رقم / 009

جمعية التنمية الأسرية

توقيع أعضاء مجلس الإدارة على السياسات الأربع الواردة من مركز التنمية الإجتماعية بجدة
(تميم بتاريخ: ١٧/٧/٤٣٨) ضمن مشروع حوكمة الجمعيات الأهلية (مكين) مع ضرورة التقيد
بها وتطبيقها في إدارة الجمعية لكل الأعضاء

الاسم	التوقيع	العارض	البلاغات	الوثائق	الخصوصية
١ أحمد بن محمد مستور الشفقي		✓	✓	✓	✓
٢ محمد بن عبدالله عوض القرني		✓	✓	✓	✓
٣ مروان بن محمد محمد علي الفاني		✓	✓	✓	✓
٤ تركي بن أحمد حسن أبو خضرير		✓	✓	✓	✓
٥ مناجي بن راشد مرشد الفضلي		✓	✓	✓	✓
٦ وليد بن حامد سالم الفاني		✓	✓	✓	✓
٧ محمد بن مبارك إبراهيم الكبيدي		✓	✓	✓	✓
٨ صالح بن عبدالحميد محيد الفاني		✓	✓	✓	✓
٩ سعود بن عبدالعزيز محمد الفامي		✓	✓	✓	✓

-٤٣٨/١٢/١٩- ونفيدكم بأن إجتماع مجلس الإدارة القادم سيكون يوم الأحد الموافق:

بمشيئة الله - بمقر الجمعية بعد صلاة العشاء مباشرة لمناقشة مشاركة مئاتكم تجاه تطبيق هذه السياسات.

وللأهمية نرجوا حرصكم على الحضور.



١ تمهيد :

- ١- احترم "جمعية التنمية الأسرية بمحافظة رابغ" خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعدّ ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من إهتمامها ، إلا أنّ الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أيّ أنشطة اجتماعية ، أو مالية ، أو غيرها ، قد تتدخل ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، مع موضوعاته ، أو ولاته للجمعية مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح .
- ٢- تؤمن الجمعية بقيمها ومبادئها المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي والعنابة والمبادرة والإنجاز ، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية ؛ لتعزيز تلك القيم وحمايتها ، وذلك لتقادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية ، أو أن يتّحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجمعية .

٢ نطاق وأهداف السياسة :

- ١-٢ مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والتوازنين 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 المنتسبة 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 .



٣-٢ تُعد هذه السياسة جزء لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعين أو عقود عمل.

٤-٢ تضمن الجمعية العقود التي تبرمها مع استشارييها الخارجيين أو غيرهم ، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما ينافي مع أحكام هذه السياسة.

٥-٢ تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

٣ مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح :

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

٢-٣ يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي

من المحتمل أن تتطوّي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.

٣-٣ لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس إدارة الجمعية في ما يخص تعاملاته الجمعية مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في الجمعية أن الحالة تتضمن على

تعارض مصالح ، وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص موظفي الجمعية.

٤-٣ 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 المعتادة ، 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 يتوافق مع مصالح الجمعية.

٥-٣ عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح ، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقرّرها مجلس الإدارة وإتباع الإجراءات المنظمة لذلك.

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

٧-٣ مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية

واللائحة الأساسية للجمعية وأنظمة الجهات المشرفة.



يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي الجمعية وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
٩-٣ يتولى مجلس الإدارة التأكيد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات الازمة عليها.

١٠-٣ حالات تعارض المصالح :

٤-١ 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 من يعمل لصالح الجمعية أن يبدي رأياً ، أو يتخذ قراراً ، أو يقوم بتصرف لمصلحة الجمعية ، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداؤه ، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذذه ، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير الجمعية يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف . إذ تتطوّي حالات تعارض المصالح على انتهاء للسريّة ، وإساءة لاستعمال الثقة ، وتحقيق مكاسب شخصية ، وزعزعة لولاء الجمعية.

٤-٢ هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها ، وتحتم 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 لجانها وأي من موظفي الجمعية مشاركاً 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 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 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 الإستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للجمعية .



- 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 الجمعية في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع الجمعية .
- الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو موظف الجمعية من أمثلة تعارض المصالح .
- الإستثمار 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 ملكاً خاصاً للجمعية ، والتي يطلع 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 لبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع الجمعية أو سعيها للتعامل معها.
- قيام أي جهة تعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته .
- استخدام أصول ومتناكلات الجمعية للمصلحة الشخصية من شأنه أن يُظهر تعارضًا في المصالح فعلياً أو محتملاً ، كاستغلال أوقات دوام الجمعية ، أو موظفيها ، أو معداتها ، أو مناقعها لغير صالح الجمعية أو أهدافها ، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالجمعية ؛ لتحقيق مكاسب شخصية ، أو عائلية ، أو مهنية ، أو أي مصالح أخرى .

٤ الالتزامات

- ٥ على كل من يعمل لصالح الجمعية أن يلتزم بالتالي :
- الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الإرتباط بالجمعية .



الرقم :
 التاريخ :
 المنشوئات :

- الإلتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على صالح الجمعية .
- عدم الإستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه وعارفه من خلال أداء عمله لصالح الجمعية .
- تجنب المشاركة في إتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو تؤدي بذلك .
- تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً .
- 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 إنتهاء حالة تعارض المصالح ، في حال وجوده ، أو في حال طلب الجمعية ذلك .

٦- متطلبات الإفصاح :

- ١-٦ يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية ، حيثما انتطبق ، والحصول على موافقها في كل حالة ، حينما اقتضت الحاجة ، سواء انطوت على تعارض فطني أو محتمل للمصالح أم لا .

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن آية 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 آية حصة ملكية لهم في المؤسسات الربحية .
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن آية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم (الوالدان)



والزوجة/ الزوجات/ الزوج والأبناء/ البنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها .

- يتعين على كل أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتقطعين الإفصاح للجمعية والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تتطوّي على تعارض محظوظ في المصالح . وتختضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة الجمعية واتخاذ القرار في ذلك . عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئيسية في الجمعية أو إلى وظيفة في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تتطوّي على تعارض في المصالح ، ربما يتعين على الموظف إعادة تعيّنة نموذج تعارض المصالح وأخلاقيات العمل وبيان الإفصاح في غضون ٣٠ يوماً من تغيير الوظيفة . كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكيد من قيام الموظف بتبنته استماره الإفصاح على نحو تام .

٦-٢ يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة الجمعية عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين والمتقطعين للإجراءات التأدية طبقاً لنظام العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية في الجمعية .

٦ تقارير تعارض المصالح :

- ٩-٦ تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى لجنة (تعارض المصالح) .
- ١٠-٦ تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متقطعي الجمعية لدى مجلس الإدارة .
- ١١-٦ يقدم مراجع حسابات الجمعية الخارج بتقرير خاص بالأعمال والعقود المبرمة لصالح الجمعية والتي تتطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس ، حال طلب رئيس مجلس الإدارة ، ويُضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية الذي يقدمه للجمعية العمومية .
- ١٢-٦ 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 إنّ هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها ، فإنه لا يجوز مخالفتها أو الالتزامات الواردة بها .



الرقم :
التاريخ :
المشفوعات :

جمعية التنمية الأسرية
إنماء

٧ تعهد وإقرار

وبحضوري : أقر وأتعهد أنا :
بأنني قد اطلعت على سياسة تعارض المصالح الخاصة بجمعية التنمية الأسرية بمحافظة رابغ ، وبناء عليه
أوافق وأقر وللتزم بما فيها وأتعهد بعدم الحصول على أي مكافأة أو أرباح شخصية بطريقة مباشرة أو غير
مباشرة مستفيضاً من موقعي كعضو مجلس إدارة أو موظف في الجمعية وعدم استخدام أي معلومات تخص
الجمعية أو أصولها أو مواردها لأغراضي الشخصية أو أقاربي أو أصدقائي أو استغلالها لأي منفعة أخرى.

الاسم :

التاريخ :

الموافق :

التوقيع :



ملحق (١) : نموذج إنصاص مصلحة

هل تملك أي مصلحةٌ ماليةٌ في أيٍّ جمعيةٍ أو مؤسسةٍ ربحيةٍ تتعامل مع الجمعية؟

لا

هل يملك أيٌّ فردٌ من أفراد عائلتك أيٍّ مصلحةٌ ماليةٌ في أيٍّ جمعيةٍ أو مؤسسةٍ ربحيةٍ تتعامل مع الجمعية؟

لا

نعم
في حالة الإجابة بنعم على أيٍّ من الأسئلة السابقة ، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بمتلك أيٍّ عملٍ تجاريٍ أو وجود مصلحةٍ ماليةٍ في أيٍّ أعمالٍ تجاريةٍ من قبلك أو من قبل أيٍّ من أفراد عائلتك .

اسم النشاط	نوع المدينة	رخصة العمل	رقم السجل أو	تاريخ الإصدار الميلادي	تاريخ الإصدار الهجري	اليوم	الشهر	السنة	اليوم	الشهر	السنة	على موافقة الجمعية؟	هل حصلت على موافقة الجمعية؟	هل ترتبط الشركة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	هل تتقاضى ملحوظة مالية (أو ملحوظة مالية ملحوظة) من أفراد عائلتك؟

هل تتقاضى منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو تشارك في أعمال أو أنشطة أو لديك عضوية لدى أيٍّ جهة أخرى غير الجمعية .

لا

نعم
هل يتقاضى أيٍّ من أفراد عائلتك (الوالدان/الزوجة/الزوج/الأبناء والبنات) منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو يشارك في أعمال أو أنشطة أو لديه عضوية في أيٍّ جهة أخرى غير

الجمعية؟

نعم

في حالة الإجابة بنعم على أيٍّ من الأسئلة السابقة ، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بشغل أيٍّ منصبٍ و/أو المشاركة في أيٍّ أعمالٍ خارجيةٍ (مع شركاء الجمعية ، الحكومة أو القطاع الخاص) من قبلك أو من قبل أيٍّ من أفراد عائلتك .

اسم الجهة	نوع المدينة	هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	هل حصلت على موافقة الجمعية؟	صاحب المنصب	المنصب

التاريخ :
المشفوعات :



جمعية التنمية الأسرية
إنماء

هل قدمت لك أو لأي أحد من أفراد عائلتك هدية أو أكثر من جهة خارج الجمعية ولها صلة حالية أو مستقبلية
بالجمعية سواء قبلتها أم لم تقبلها ؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم على السؤال السابق ، فإنه يجب عليك الإفصاح عن تفاصيل الهدية عند قبولها من قبلك
أو من قبل أيّ من أفراد عائلتك .

قيمة الهدية تقديرها	نوع الهدية	هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	هل قبلت الهدية؟	تاريخ تقديم الهدية هجري			الجهة	اسم مقدم الهدية
				اليوم	الشهر	السنة		

أقر أنا الموقع أدناه أن جميع المعلومات أعلاه محدثة وصحيحة ومتماشية مع سياسة تعارض المصالح المعتمدة
من الجمعية .

الاسم :

المسمي الوظيفي :

التاريخ :

التوقيع :