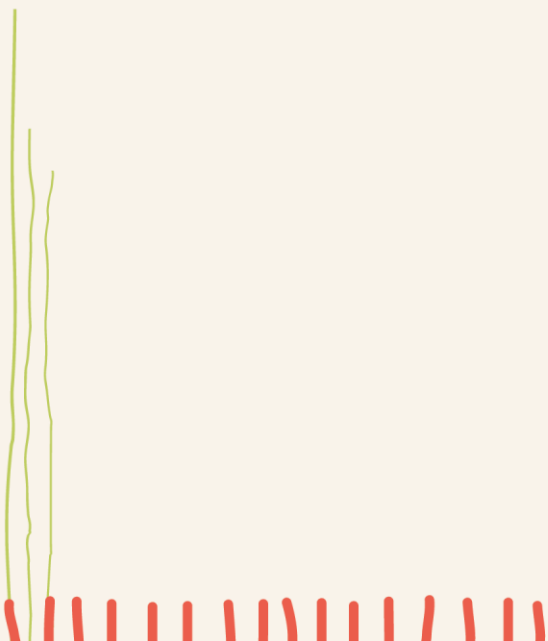


## سياسة تعارض المصالح



### تمهيد:

تحترمُ الجمعية لتعاونية فلذات الطفولة خصوصية كل شخصٍ يعمل لصالحها، وتعدُّ ما يقوم به من تصرفاتٍ خارجِ إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أنَّ الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أيِّ أنشطة اجتماعية، أو مالية، أو غيرها، قد تتداخلُ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مع موضوعيته، أو ولائه للجمعية مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح. تُؤمن 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 لأيِّ شخصٍ يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحصَّل من خلال تلك المصالح على مكاسبٍ على حساب الجمعية.

### المادة الأولى: تعريف المصطلحات.

يقصد بالعبارات والكلمات الآتية -أيما وردت في هذه السياسة- المعاني الموضحة أمام كل منها:

النظام: نظام الجمعيات التعاونية

اللائحة الأساسية: اللائحة الأساسية للجمعية التعاونية فلذات الطفولة .

السياسة: سياسة تنظيم تعارض المصالح في الجمعية.

الجمعية: الجمعية التعاونية فلذات الطفولة .

الجمعية العمومية: المؤسسين والمساهمين في تكوين الجمعية التعاونية فلذات الطفولة وسددوا الحد الأدنى من قيمة المساهمة.

مجلس الإدارة: أعضاء مجلس إدارة الجمعية التعاونية فلذات الطفولة.

اللجان: اللجان المنبثقة من مجلس إدارة الجمعية التعاونية فلذات الطفولة بما فيها لجنة الرقابة.

الموظف: كل من يعمل في الجمعية التعاونية فلذات الطفولة أو كان متعاقدًا أو متعاونًا معها. او متطوعا.

الأقارب: من تربطهم بالموظف أو المتعامل صلة قرابة (الوالدان/الأزواج/الأبناء).

المصلحة الخاصة: أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، ماديةً كانت أو معنوية، تحققت أو محتمل تحققها للشخص ذي

الصفة الطبيعية أو لأحد أقاربه، أو الشخص ذي الصفة الاعتبارية والتابعين له. بما يؤثر سلبا على الجمعية.

تعارض المصالح: تعارض مصلحة خاصة مع مصلحة الجمعية بحيث تؤثر المصلحة الخاصة سلبا في قدرة الشخص على

أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد، سواء أكان التعارض فعليًا أو ظاهريًا أو محتملاً.

تعارض المصالح الفعلي: حالة يتأكد فيها وجود مصلحة خاصة تؤثر سلبا في قدرة الشخص على أداء واجباته

ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض المصالح الظاهري: حالة يظهر فيها أن هناك مصلحة خاصة للشخص يمكن أن تؤثر سلبا في أداء واجباته

ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

تعارض المصالح المحتمل: حالة يكون فيها للشخص مصلحة خاصة قد تؤدي إلى تعارض مصالح في المستقبل، وتؤثر سلباً في أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية والمهنية بموضوعية ونزاهة وحياد.

### المادة الثانية: نطاق وأهداف السياسة.

١. مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية ونظام الجمعيات التعاونية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.
٢. تُطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لمصالح الجمعية، ويشمل ذلك أعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ومديري الجمعية التنفيذيين، وجميع موظفيها ومنتدعيها.
٣. يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية بهم، ويشمل هؤلاء (الوالدان/الازواج/الأبناء) ،
٤. تُعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لمصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.
٥. تضع الجمعية في جميع العقود التي تبرمها مع مستشاريها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.
٦. تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها ومن يعمل لمصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

### المادة الثالثة: مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة

#### تنظيم تعارض المصالح.

١. إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة.
٢. يجوز لمجلس الإدارة 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. 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 تحتوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية.
٤. يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطته التقديرية أن يقرر - بشأن كل حالة على حدة - الاعفاء 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 تعيقها عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح الجمعية.
٥. عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة وإتباع الإجراءات المنظمة لذلك.

٦. لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفين هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
٧. مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على ألا يتعارض ذلك مع الانظمة السارية واللائحة الأساسية للجمعية وأنظمة الجهات المشرفة.
٨. يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي الجمعية وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
٩. يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها.

## المادة الرابعة: حالات تعارض المصالح:

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 ممن يعمل لصالح الجمعية أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة الجمعية، وتكون لديه في نفس الوقت إمّا 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 انتهاكٍ للسرية، وإساءةٍ لاستعمال الثقة، وتحقيقٍ لمكاسب شخصية، وإخلال بالعمل، وزعزعةٍ للولاء للجمعية.
٢. هذه السياسة تضع امثلة 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 الامثلة على حالات التعارض ما يلي:
٣. 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 بأي نشاط، أو له مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر سلباً بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو على قدراته في تأدية واجباته ومسئوليته تجاه الجمعية.
٤. 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 موقعة ومشاركته في إدارة شؤون الجمعية مما يحدو به الى الإخلال بالعمل، وزعزعةٍ للولاء للجمعية.
٥. قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للجمعية بما لا يعود بالنفع على الجمعية ولا يخدم اهدافها.
٦. ايضاً قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال تعيين الأبناء أو الأقرباء في الوظائف أو توقيع عقود معهم من غير تأهيل وينتفي ذلك في حال وجود تكافؤ في المنافسة فالأولوية لأعضاء الجمعية وذويهم.
٧. من إحدى صور تعارض المصالح تكون في حال ارتباط من يعمل لصالح الجمعية في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع الجمعية في حال وجود تأثيراً سلبياً جلياً على أداء واجباته تجاه الجمعية وإخلالاً بعمله وزعزعةٍ للولاء للجمعية.
٨. الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو موظف الجمعية من أمثلة تعارض المصالح والتي يكون لها تأثيراً سلبياً جلياً على أداء واجباته تجاه الجمعية وإخلالاً بعمله وزعزعةٍ للولاء للجمعية.

٩. الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من الجمعية أو تبحث عن التعامل مع الجمعية وتحقق ضرراً جسيماً على أنشطة الجمعية ولا تجلب منفعة لها ويكون لها تأثيراً سلبياً جلياً على أداء واجباته تجاه الجمعية وإخلاقاً بعمله وزعزعة للولاء للجمعية.
١٠. إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكاً خاصاً للجمعية، والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة، ولو بعد تركه الخدمة.
١١. قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع الجمعية بهدف التأثير السلبي على تصرفات العضو أو الموظف بالجمعية وإخلاقاً بعمله وزعزعة للولاء للجمعية قد ينتج عنه تعارض المصالح.
١٢. 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 عدى العمولات المقررة من قبل الجمعية العمومية.
١٣. قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته بهدف التأثير السلبي على تصرفات العضو أو الموظف بالجمعية وإخلاقاً بعمله وزعزعة للولاء للجمعية.
١٤. استخدام أصول وممتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية من شأنه أن يُظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً، كاستغلال موظفي الجمعية أوقات الدوام، 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 أيّ مصالح أخرى ولها تأثيراً سلبياً جلياً على أداء واجباته تجاه الجمعية وإخلاقاً بعمله وزعزعة للولاء للجمعية.

## المادة الخامسة: الالتزامات.

على كل من يعمل لصالح الجمعية أن يلتزم بالتالي:

١. الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الارتباط بالجمعية.
٢. الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الوساطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح الجمعية.
٣. عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح الجمعية. ويكون لها تأثيراً سلبياً جلياً على أداء واجباته تجاه الجمعية وإخلاقاً بعمله وزعزعة للولاء للجمعية.
٤. تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توجي بذلك ولها تأثيراً سلبياً جلياً على الجمعية.
٥. تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً.
٦. الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية.
٧. الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو من غيره ممن يعمل لصالح الجمعية.
٨. تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجوده، أو في حال طلب الجمعية ذلك.

## المادة السادسة: متطلبات الإفصاح.

١. 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:
٢. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها، أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية، سواء كانت داخل المملكة أم خارجها.
٣. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
٤. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم (الوالدان والأزواج والأبناء) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها.
٥. 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 يوماً من تغيير الوظيفة. كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.
٦. يعرض التخصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة مجلس الإدارة عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين والمتطوعين للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية في الجمعية.

## المادة السابعة: تقارير تعارض المصالح.

١. تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى لجنة الشؤون القانونية.
  ٢. تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي الجمعية لدى لجنة الشؤون القانونية.
  ٣. يُقدم مراجع حسابات الجمعية الخارجي تقريراً خاصاً بالأعمال والعقود المبرمة لصالح الجمعية والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس، حال طلب رئيس مجلس الإدارة، ويُضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية الذي يقدمه للجمعية العمومية.
  ٤. تُصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يُعرض على مجلس الإدارة يوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة لموظفي الجمعية وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لديها.
- حيث إن هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها، فإنه لا يجوز مخالفة أحكامها والالتزامات الواردة بها.

## نموذج إفصاح مصلحة:

هل تملك أيّ مصلحةً ماليةً في أيّ جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية؟

الرقم	السؤال	نعم	لا
١	هل تملك أيّ مصلحةً ماليةً في أيّ جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية؟		
٢	هل يملك أيّ فردٍ من أفراد عائلتك أيّ مصلحةً ماليةً في أيّ جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية؟		

في حالة الإجابة بنعم على أي من السؤالين رقم (١ أو ٢) السابقة، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بتملك أيّ عمل تجاري أو وجود مصلحة مالية في أيّ أعمال تجارية من قبلك أو من قبل أيّ من أفراد عائلتك

رقم السجل التجاري/ رخصة العمل					
المدينة					
نوع النشاط					
اسم النشاط /					
التاريخ الميلادي			التاريخ الهجري		
السنة	الشهر	اليوم	السنة	الشهر	اليوم
تاريخ الإصدار					

الرقم	السؤال	نعم	لا
٣	هل حصلت على موافقة الجمعية؟		
٤	هل ترتبط الشركة بعلاقة عمل مع الجمعية؟		
٥	المصلحة المالية الإجمالية تكتب رقماً أو نسبة مئوية (%)		

الرقم	السؤال	نعم	لا
٦	هل تتقلد منصباً (مثل عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة) أو تشارك في أعمال أو أنشطة أو لديك عضوية لدى أي جهة أخرى غير الجمعية؟		
٧	هل يتقلد أي من أفراد أسرتك (الوالدان/ الأزواج/ الأبناء) منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو يشارك في أعمال أو أنشطة أو لديه عضوية في أيّ جهة أخرى غير الجمعية؟		
٨	هل يتقلد أي من أفراد أسرتك (الوالدان/ الأزواج/ الأبناء) منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو يشارك في أعمال أو أنشطة أو لديه عضوية في أيّ جهة أخرى غير الجمعية؟		

# الجمعية التعاونية فلذات الطفولة

تحت إشراف وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية  
رقم الترخيص (١٠١٣٧)



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

	أسم الجهة:
	نوع الجهة:
	المدينة:
	هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟
	هل حصلت على موافقة الجمعية؟
	صاحب المنصب:
	المنصب:
	هل تتحصل على مكاسب مالية نظير توليك هذا المنصب؟





# الجمعية التعاونية فلذات الطفولة

تحت إشراف وزارة الموارد البشرية و التنمية الإجتماعية  
رقم الترخيص (١٠٣٧)

# فلذات

## الطفولة

الرقم	السؤال	نعم	لا
٩	هل قدمت لك أو لأي أحد من أفراد عائلتك هدية أو أكثر من جهة خارج الجمعية ولها صلة حالية أو مستقبلية بالجمعية سواء قبلتها ام لم تقبلها؟		

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

أسم مقدم الهدية					
الجهة					
هل قبلت الهدية؟					
هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟					
نوع الهدية					
قيمة الهدية تقديرياً					
التاريخ الميلادي			التاريخ الهجري		
السنة	الشهر	اليوم	السنة	الشهر	اليوم
تاريخ تقديم الهدية					

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

الاسم	المسمى الوظيفي	التاريخ	التوقيع