مؤسسة هيلة البراهيم العبودي الخيرية

شهادة تسجيل رقم (118)

سياسة تعارض المصالح للمؤسسات الأهلية

لمؤسسة هيلة بنت إبراهيم العبودي الخيرية

معتمدة من مجلس الأمناء

بتاريخ 1442/05/15هـ الموافق 2020/12/30م

مؤسسة هيلة بنت إبراهيم العبودي الخيرية ترخيص رقم ١١٨

تمهيد

1- تحترمُ " مؤسسة هيلة بنت إبراهيم العبودي الخيرية " خصوصيةَ كلّ شخصٍ يعمل لصالحها، وتَعدُ ما يقوم به من تصرفاتٍ خارجَ إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أنَّ مؤسسة هيلة بنت إبراهيم العبودي الخيرية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناءَ ممارسةِ أيّ أنشطةٍ اجتماعيةٍ، أو مالي، أو غيرها، قد تتداخلُ، بصورةٍ مباشرةٍ أو غيرِ مباشرةٍ، مع موضوعيتهِ، أو ولائهِ للمؤسسة الخيرية مما قدْ ينشأُ معه تعارض في المصالح.

2- تُؤمن مؤسسة هيلة بنت إبراهيم العبودي الخيرية بقيمها ومبادئها المتمثلةِ في النزاهةِ والعمل الجماعيِ والعنايةِ والمبادرةِ والإنجازِ، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن المؤسسة الخيرية ؛ لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثّر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأيّ شخصٍ يعمل لصالح المؤسسة الخيرية على أداء واجباته تجاه المؤسسة الخيرية ، أو أن يتَحّصلَ من خلال تلك المصالح على مكاسبٍ على حساب المؤسسة الخيرية.

1 نطاق وأهداف السياسة

1 . مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكُم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للمؤسسة الخيرية ، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دونَ أن تحلَّ محلها.

2 . تُطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح المؤسسة الخيرية ، ويشمل ذلك أعضاء المؤسسة الخيرية العمومية وأعضاء مجلس الأمناء ، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الأمناء ، ومديري المؤسسة الخيرية التنفيذيين، وجميع موظفيها ومتطوعيها.

3 . 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.

4 . تُعدُّ هذه السياسة جزءاً لا يتجزأُ من الوثائق التي تربط المؤسسة الخيرية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.

5 . تُضّمن المؤسسة الخيرية العقود التي تبرمها مع استشاريها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

6 . تهدف هذه السياسة إلى حماية المؤسسة الخيرية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

2 مسئوليات وصلاحيات مجلس الأمناء والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح

1. إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الأمناء.

2. يجوز للمجلس تكوين لجان محددة او تكليف احد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.

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

4. يجوز لمجلس الأمناء وفقاً لسلطته التقديرية أن يقرر – بشأن كل حالة على حدة – الاعفاء من المسئولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع المؤسسة الخيرية ، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح المؤسسة الخيرية.

5. عندما يقرر مجلس الأمناء أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الأمناء وإتباع الاجراءات المنظمة لذلك.

6. لمجلس إدارة المؤسسة الخيرية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.

7. مجلس الأمناء هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لا يتعارض ذلك مع الانظمة السارية واللائحة الأساسية المؤسسة الخيرية وأنظمة الجهات المشرفة.

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

9. يتولى مجلس الأمناء التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها.

3 حالات تعارض المصالح

- لا يعني وجود مصلحةٍ لشخص يعمل لصالح المؤسسة الخيرية في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالمؤسسة الخيرية ، قيام تعارض في المصالح بين الطرفين .ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح المؤسسة الخيرية أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة المؤسسة الخيرية ، وتكون لديه في نفس الوقت إمَّا مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداؤه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير المؤسسة الخيرية يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف .إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاكٍ للسرية، وإساءةٍ لاستعمال الثقة، وتحقيقٍ لمكاسب شخصية، وزعزعةٍ للولاء للمؤسسة الخيرية.

- هذه السياسة تضع امثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لا تغطى جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها، ويتحتم على كل من يعمل لصالح المؤسسة الخيرية 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 مثلاً في حالة أن عضو مجلس الأمناء أو عضو أي لجنة من لجانه أو أي من موظفي المؤسسة الخيرية 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 ومسئولياته تجاه المؤسسة الخيرية.
- ينشأ التعارض في المصالح أيضاً 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 مستفيداً من موقعة ومشاركته في إدارة شؤون المؤسسة الخيرية.
- قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للمؤسسة الخيرية.
- ايضا 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 الخيرية في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع المؤسسة الخيرية.
- الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الأمناء أو موظف المؤسسة الخيرية من أمثلة تعارض المصالح.
- الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من المؤسسة الخيرية او تبحث عن التعامل مع المؤسسة الخيرية.
- إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكًا خاصًا للمؤسسة الخيرية ، والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة، ولو بعد تركه الخدمة.

- قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع المؤسسة الخيرية بهدف التأثير على تصرفات العضو أو الموظف بالمؤسسة الخيرية 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 الخيرية أو سعيها للتعامل معها.
- قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع المؤسسة الخيرية بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته.
- استخدام أصول وممتلكات المؤسسة الخيرية للمصلحة الشخصية من شأنه أنْ يُظِهرَ تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً، كاستغلال أوقات دوام الجمعية، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها لغير مصالح المؤسسة الخيرية أو أهدافها، أو إساءةِ استخدامِ المعلومات المتحصلةِ من خلال علاقةِ الشخصِ بالمؤسسة الخيرية ؛ لتحقيق مكاسب شخصية، أو عائلية، أو مهنية، أو أيَّ مصالح أخرى

4 الالتزامات

1-5 على كل من يعمل لصالح المؤسسة الخيرية أن يلتزم بالتالي:

- الإقرارعلى سياسة تعارض المصالح المعتمدة من المؤسسة الخيرية عند الارتباط بالمؤسسة الخيرية
- الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المؤسسة الخيرية.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني ماديا أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح المؤسسة الخيرية.
- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توحي بذلك
- تعبئة نموذج المؤسسة الخيرية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنويا.
- 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 هن غيره ممن يعمل لصالح المؤسسة الخيرية.
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجوده، أو في حال طلب المؤسسة الخيرية ذلك.

5 متطلبات الإفصاح

6-1 يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح للمؤسسة الخيرية 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 الأمناء والمدير 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.
- يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمدير التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
- يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمدير التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم (الوالدان والزوجة/الزوجات/الزوج والأبناء/البنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع المؤسسة الخيرية أو تسعى للتعامل معها.
- يتعين على كل أعضاء مجلس الأمناء والمدير التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح للمؤسسة الخيرية والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محظور في المصالح. وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة المؤسسة الخيرية واتخاذ القرار في ذلك. عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في المؤسسة الخيرية 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 30 يوما من تغيير الوظيفة. كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.

6-2 يعرّض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة المؤسسة الخيرية عليها المدير التنفيذي وغيره من الموظفين والمتطوعين للإجراءات التأديبية طبقا لنظام الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية في المؤسسة الخيرية.

6 تقارير تعارض المصالح

6-1 تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الأمناء لدى المدير التنفيذي

6-2 تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي المؤسسة الخيرية لدى الإدارة التنفيذية

6-3 يُقدم مراجع حسابات الجمعية الخارجي تقريراً خاصاً بالأعمال والعقود المبرمة لصالح المؤسسة الخيرية والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس، حال طلبِ رئيسِ مجلس الأمناء ، ويُضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء المؤسسة الخيرية الذي يقدمه للجمعية العمومية.

6-4 تُصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يُعرض على مجلس الأمناء يُوضّح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة لموظفي المؤسسة الخيرية وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لديها.

حيث إنّ هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة الخيرية بالأشخاص العاملين لصالحها، فإنه لا يجوز مخالفةَ أحكامها والالتزامات الواردة بها.