# سياسة تعارض المصالح

## الرقابة على الوثيقة

1. يجب التأكد من الرقابة على هذه الوثيقة والعمل على اعتمادها حسب الأصول والتأكد بشكل دوري من صحتها وأنها تمثل الواقع الخاص بمبادئ حوكمة الجمعية، ويتم مراجعة هذه الوثيقة والموافقة عليها للتأكد من كفايتها قبل اعتمادها من قبل أصحاب الصلاحية.
2. يجب التأكد من استعادة النسخ القديمة من هذه الوثيقة، والتأكيد على المعنيين بحذف ما لديهم من نسخ قديمة عند إصدار واعتماد نسخة جديدة من هذه الوثيقة، وذلك بهدف التأكد من أن المستخدَم هي النسخة الأحدث للنظام ومنع الاستخدام للنسخ القديمة.
3. تتم مراجعة التغييرات والموافقة عليها من قبل نفس مستوى السلطة التي تقوم بإجراء المراجعة والموافقة الأصلية.
4. تم إعداد هذه الوثيقة بشكل حصري للجمعية التعاونية متعددة الأغراض بمحافظة العلا بشكل يتلاءم مع طبيعة النشاط المرخص لها.
5. تعتمد هذه الوثيقة لأول مرة لمدة سنة واحدة فقط، ثم يتم مراجعتها واعتمادها من جديد، وبعد ذلك تراجع دورياً كل ثلاث سنوات بحد أقصى.

| الرقابة على نسخة الوثيقة | | | |
|---|---|---|---|
| رقم النسخة | تاريخ اعتماد النسخة | مسؤول مر اقبة الوثيقة | نوع التحديث |
| 1 | ×××× | رئيس مجلس الإدارة | الإصدار الأول |
| | | | |
| | | | |

| اعتماد الوثيقة | | | | |
|---|---|---|---|---|
| البيان | الجهة | المفوض عن الجهة | التوقيع | التاريخ |
| الإعداد | شركة حلول الحوكمة | الأستاذ / | | |
| المراجعة | رئيس مجلس الإدارة | الأستاذ / | | |
| الاعتماد النهائي (وفق مصفوفة الصلاحيات) | مجلس الإدارة | الأستاذ / | | |

## فهرس المحتويات


الرقابة على الوثيقة ..... 2

المادة 1: اسم الوثيقة ..... 4

المادة 2: هدف الوثيقة ..... 4

المادة 3: نطاق الوثيقة ..... 4

المادة 4: التعريفات ..... 4

المادة 5: آلية التطبيق ..... 4

المادة 6: حالات تعارض المصالح ..... 5

المادة 7: المعيار الشخصي ..... 6

المادة 8: الإلتزامات ..... **Error! Bookmark not defined.**

المادة 9: الأحكام المتعلقة بأفراد الجمعية ..... 7

المادة 10: أحكام عامة ..... 10

المادة 11: إجراءات الإفصاح ..... 10

## المادة 1: اسم الوثيقة

تسمى هذه الوثيقة (سياسة تعارض المصالح) للجمعية التعاونية متعددة الأغراض بمحافظة العلا ويعمل بها من تاريخ إقرارها من قبل صاحب الصلاحية.

## المادة 2: هدف الوثيقة

تهدف هذه السياسة إلى حماية مصالح الجمعية من خلال تنظيم تعارض المصالح المحتملة مع كل من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية، والموظفين، والمساهمين والجهات ذات العلاقة الأخرى وبما يشمل ما قد يكون من إساءة استخدام أصول الجمعية ومرافقها أو من خلال تعاملها مع الأشخاص ذوي العلاقة، وذلك وفقاً للأنظمة والقوانين الخارجية واجبة الإتباع وسياسات ولوائح العمل الداخلية المعتمدة في الجمعية.

## المادة 3: نطاق الوثيقة

تُطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية، أو أي من الشركات التابعة، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة من المجلس، ومدراء الجمعية، وجميع موظفيها، وتعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها سواءً كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل، ويجب على كل موظف جديد وقبل مباشرته للعمل توقيع وثيقة يتعهد فيها بالالتزام بهذه السياسة ويتم الاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفه الوظيفي، وأي مخالفة لأحكام هذه السياسة تستوجب اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة وفقاً لسياسات الموارد البشرية.

## المادة 4: التعريفات

| # | المصطلح | التعريف |
|---|---|---|
| .1 | الجمعية | الجمعية التعاونية متعددة الأغراض بمحافظة العلا |
| .2 | مجلس الإدارة | مجلس إدارة الجمعية التعاونية متعددة الأغراض بمحافظة العلا |
| .3 | السياسة | سياسة تعارض المصالح |
| .4 | الرئيس | رئيس مجلس إدارة الجمعية التعاونية متعددة الأغراض بمحافظة العلا |
| .5 | القواعد المنظمة | القواعد المنظمة للحوكمة في الجمعية التعاونية متعددة الأغراض بمحافظة العلا |

## المادة 5: آلية التطبيق

1. تُؤمن الجمعية بقيمها ومبادئها المتمثلة في الثقة والاحترافية والتركيز على المجتمع والنزاهة والتميز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية، لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثّر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأيّ شخص يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحّصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجمعية.
2. يجب على من ينطبق عليهم مجال عمل هذه السياسة عند تعاملهم مع الجمعية أو الأطراف ذات العلاقة بأن يعملوا ويكرسوا جهودهم لصالح الجمعية بما يتوافق مع رسالتها، وعليهم تجنب الأنشطة الخارجية أو المكاسب الشخصية مباشرة أو غير مباشرة أو أي مصالح تتداخل أو يظهر تداخلها مع هذه المسؤوليات، وأن يفصحوا عن حالات تعارض المصالح، كما يجب عليهم تجنب جميع المواقف التي قد تنتقص أو يظهر بأنها تنتقص من مصداقية ومصالح وسمعة الجمعية بسبب مصالحهم المختلفة.
3. مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكُم تعارض المصالح، وعقد التأسيس للجمعية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.
4. يجب أن يمثل أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة العليا والموظفين في الجمعية نموذجاً يحتذى به بتحقيق أرفع مستويات السلوك المهني من حيث الشكل والمضمون على حدٍ سواء، وتطلب الجمعية من كافة موظفيها وأفراد عائلاتهم تجنب المواقف التي تتعارض أو قد تتعارض فيها مصالحهم الشخصية مع مصالح الجمعية.

5. في حال الإخلال بأي من بنود السياسة أو أي من السياسات ذات العلاقة، فإنه يتوجب فوراً استشارة المدير المباشر والجهة المعنية بمراقبة الالتزام بالأنظمة والقوانين اللذان سيقومان بدورهما بالتعامل مع الموضوع والتأكد من معالجته.

6. في حال ارتكاب أي إخلال مقصود أو عدم التبليغ عمداً عن أي إخلال بالسياسة فإنه يترتب على ذلك عواقب، الأمر الذي قد يتبعه إجراءات تأديبية مثل الفصل من الخدمة أو الملاحقة القضائية في بعض الحالات.

7. يجب أن تتضمن العقود التي تبرمها الجمعية مع استشاريها الخارجيين ومقاوليها، وموردِيها، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

8. يحدث تعارض المصالح عندما تتعارض مصلحة خاصة للشخص مع المصلحة العامة للجمعية، ويمكن أن ينشأ التعارض عندما يقوم من يعمل لصالح الجمعية باتخاذ قرار أو لديه مصالح تحول دون أدائه لمهامه بموضوعية وفعالية، كما ينشأ تعارض المصالح عندما يقوم من يعمل لصالح الجمعية أو أحد أفراد عائلته بتلقي منافع شخصية نتيجة لموقعه في الجمعية.

9. قد ينشأ تعارض المصالح مع من يعمل لصالح الجمعية أو أفراد عائلاتهم، وقد تكون المصالح مالية أو تجارية في الصفقات التي تتم لحساب الجمعية مع المقاولين، أو الموردين، أو أي شركات، أو مؤسسات أخرى تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها بشكل مباشر أو غير مباشر.

10. تقوم إدارة الجمعية وبشكل سنوي بضمان التعميم على الموظفين بأهمية قراءة وفهم المسؤوليات والالتزامات المبينة في سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل والإجراءات المتعلقة بها، والإقرار أيضا بالموافقة على الامتثال بها.

## المادة 6: حالات تعارض المصالح

1. لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية 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 إمَّا مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداؤه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية، وإساءة لاستعمال الثقة، وتحقيق لمكاسب شخصية.

2. تمثل الحالات التالية، الحالات الأكثر شيوعاً لتعارض المصالح:

2.1 **الارتباط بعمل آخر**: يُكرّس موظف الجمعية وقته للعمل بالجمعية، ولا يُسمح له بالارتباط بعمل آخر إلا بموافقة كتابية من الجمعية، على ألا تشكل الموافقة على ممارسة العمل الآخر تعارضاً فعلياً أو محتملاً مع مصالح الجمعية.

2.2 **الاستثمار**: أن تكون لمن يعمل لصالح الجمعية، أو لعائلته مصلحة استثمارية مع منافس حالي أو محتمل، أو مع أي من موردي الجمعية، أو استشاريها، أو عملائها. ويُعدُّ الاستثمار موظناً لتعارض المصالح إذا تحصّل منه على "مصلحة شخصية".

2.3 **التعامل مع الأطراف ذات العلاقة بالجمعية**: قيام مصلحةٍ مباشرة أو فائدة بين من يعمل لصالح الجمعية، وأحد الأطراف ذات العلاقة بالجمعية، سواءً كان موضوع التعاقد توريد مواد، أو تنفيذ أعمال، أو تقديم خدمات، أو استشارات، سواء أبرم العقد باسمه، أو باسم أحد أفراد عائلته، أو لحسابه، أو كان وكيلاً تجارياً ظاهراً أو مستتراً عن منشأة أخرى، أو كان نائباً أو ممثلاً للغير أو مسخراً للتعامل مع الغير لمصلحته أو مصلحة عائلته.

2.4 **عضوية مجلس الإدارة واللجان**: قد يرتبط المدراء غير التنفيذيين، أو التنفيذيين، أو أحد العاملين بالجمعية بأي مجلس من مجالس الإدارات الربحية، أو غيرها، أو أحد اللجان الخيرية، أو المهنية، مما قد يكونُ موظناً فعلياً أو محتملاً، أو حالةً تنُشئُ تعارضاً في المصالح بصورةٍ مباشرة أو غير مباشرة.

2.5 **منافسة أنشطة الجمعية**: إنَّ الاشتراك في عمل، أو تقديم خدمة لمنشأة أخرى منافسة للجمعية، أو لمنشأة تقدم أحد أنشطة الجمعية الذي تزاوله، أو الاتجار فيه جزئياً أو كلياً، من شأنهِ أن يكون موظناً فعلياً أو محتملاً أو حالةً تنُشئ تعارضاً في المصالح بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

2.6 **تقديم أو ضمان القروض**: يُعدُّ تقديم الجمعية أيّ نوع من القروض لأعضاء مجلس إدارة الجمعية، أو مساهمها، أو ضمان تلك القروض المقدمة من الغير، واحداً من مظاهر تعارض المصالح، ويُستثنى من ذلك القروض والضمانات التي تمنحها الجمعية وفق برامج تحفيز العاملين فيها، والمعتمدة من إدارتها.

2.7 **استخدام أصول وممتلكات الجمعية**: إنَّ استخدام أصول وممتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية يعتبر تعارضاً فعلياً في المصالح، كاستغلال أوقات دوام الجمعية، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها لغير مصالح الجمعية أو أهدافها، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالجمعية، لتحقيق مكاسب شخصية أو أي مصالح أخرى.

2.8 **تمثيل الغير أمام الجمعية**: إن تمثيل الغير (سواءً بأجرٍ أو بغيرِ أجر) في التعاملات التي تكون الجمعية طرفاً فيها قد يُحدث تبايناً في الالتزام، ومنافسةً بين الولاءات، إذ يمكن لمثل هذا التمثيل أو المنافسة أن تجعل من الصعب على الشخص الوفاء بواجباته، يمكن لتعارض المصالح هذا أن يخلق مظهراً غير لائقٍ، من شأنه أن يُقوّض الثقة الممنوحة في قدرة هذا الشخص على التصرف بشكلٍ صحيح، كأن يكون من يعمل لصالح الجمعية وكيلاً، أو نائباً، أو ممثلاً للغير في مقابلة الجمعية.

2.9 **الولاء للأقارب**: أن يكون لمن يعمل لصالح الجمعية دور في اتخاذ القرار بتعاقد الجمعية مع منشأة تجارية تعود لقريب له حتى الدرجة الرابعة، أو أن تكون له سلطة إدارية على قريب حتى الدرجة الرابعة يعمل في الجمعية.

2.10 **الهدايا**: من شأن الهدايا المقدمة من متعامل مع الجمعية لمن يعمل لصالحها أو لعائلته أو لغيره بطلب منه أن تُحدِث تعارضاً للمصالح فعلياً أو محتملاً، ولأغراض هذه السياسة تُعد أيُّ هدية (زهيدةً أو نفيسة، ثمينةً أو رخيصة، ماديةً أو معنوية)، تعارضاً فعلياً، وإخلالاً بالأمانة، ويجب ألاَّ تتجاوز قيمة الهدية السوقية المقبولة 100 ريال، على ألا تتكرر.

2.11 **الامتيازات والضيافة والترفيه**: من شأن الامتيازات المقدمة من متعامل مع الجمعية لمن يعمل لصالحها أو لعائلته أو لغيرهِ بطلب منه أنْ تُحدِثَ تعارضاً فعلياً أو محتملاً للمصالح، كمنحِ إقامة مجانية بفندق، أو حسومات على منتجات، أو خدمات للشخص، أو لعائلته، أو لمن يطلب أن تكون له، وتُعد الامتيازات تعارضاً فعلياً متى ما قُدّمت على وجهٍ مخصوص ولم تُتحَ للغير، ويُستثنى من ذلك العروض التي تقدم عبر الجمعية لموظفيها، أو تقدم للعامة.

## المادة 7: المعيار الشخصي

1. في كثير من الحالات، لا يعني وجود "مصلحة للشخص تحققُ "تعارض مع مصالح الجمعية". ولكن إذا كان الشخص في موضع تَردد فيما إذا كانت تلك المصلحة قد تؤدي إلى "تعارض في المصالح" سواءً كان تعارضاً فعلياً أو محتملاً أم لا، أو ما يمكن أن يُنظر إليه على أنه تعارض مع طرف ثالث، فيمكنُ للمعيار الشخصي الإجابة على تلك التساؤلات.

2. يعتمد تقرير ما إذا كانت المصلحة قد تؤدي إلى تعارض في المصالح على القرار الصائب بعد إجابةِ النفسِ على الأسئلة التالية:

   2.1 هل يمكن لهذه الحالة أن تؤثر على أي قرار أو تصرف اتخذه لصالح الجمعية؟

   2.2 هل يمكن لهذه الحالة أن تؤثر سلباً على انطباع زملاء العمل عني؟

   2.3 هل يمكن لهذه الحالة أن تؤثر سلباً على انطباع متعاملي الجمعية (العملاء، المساهمين، الموردين...) حولها؟

   2.4 ماذا لو نشرت إحدى وسائل الإعلام خبراً عن هذه الحالة؟

3. إذا كان لديك شك أو عدم يقين، في الحالات غير المنصوص عليها، فيتعين على الشخص أنْ يفصح عن الوضع الذي ينطوي على مصلحة وفقاً لأحكام هذه السياسة.

## المادة 8: الالتزامات

يلتزم من يعمل لصالح الجمعية بالآتي:

1. الاطلاع على هذه السياسة، وتطبيقها، والالتزام بأحكامها، وأيَّ تحديثات تُجرى عليها.
2. أن يقوم بأعمال الجمعية والتزاماته تجاهها على نحو مستقل وخالٍ من أي تعارض محتمل بين مصالحها ومصالحه الشخصية، وأن يُقدّم مصلحة الجمعية في الأعمال والخدمات الخاصة بها على أي مصلحة أخرى.
3. أن يتجنب قدر الإمكان أن تتعارض مصلحته الشخصية مع أي من مصالح الجمعية، وفق ما هو مبين في هذه السياسة، ويجب عليه التصرف وفق متطلبات هذه السياسة عند قيام حالة تتضمن تعارض مصالح فعلية أو محتملة، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
4. أن يُفصح للجمعية خطياً عن أي "مصلحة" فعلية أو محتملة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة نشأت، أو ستنشأ عن أي تعامل يقوم به أو يرتبط بأنشطة الجمعية، وفقاً لأحكام هذه السياسة.
5. حفظ أسرار الجمعية وخصوصاً الأسرار الاستثمارية والفنية والتجارية والصناعية والمهنية التي تتعلق بنشاط الجمعية واي معلومات تعتبر ملكاً للجمعية والتي يطلعوا عليها بحكم مسؤولياتهم، حتى بعد ترك الخدمة، ولا يجوز لأي منهم إفشاء هذه الأسرار أو المعلومات الي أي طرف آخر بقصد تحقيق مكاسب مادية مباشرة أو غير مباشرة له أو لأي من أفراد عائلته أو بدون تحقيق مكاسب مادية.
6. يتعينُ على موظف الجمعية إشعار المدير المباشر متى عَلم الموظف أن قريبه يعملُ تحت إشرافه، أو يخضع لتوجيهاته. ويجب ألا يستأثر الموظف منفرداً بقرار من شأنه تعيين، أو تقييم، أو ترقية ذلك القريب.
7. يلتزم من يعمل لصالح الجمعية بالإفصاح متى علم أن أحداً من أفراد عائلته، أو قريباً له من الدرجةِ الرابعة له مصلحة في الأعمال أو العقود التي تُبرم لحساب الجمعية.
8. يلتزم مراجع الحسابات الخارجي للجمعية بالاستقلال والموضوعية، وأن يقوم بواجباته بطريقة مهنية وفق ما تقضي به الأنظمة والمعايير المهنية ذات العلاقة، ولا يقوم بإفشاء موضوعات سرية قام بالاطلاع عليها بحكم مهنته، ويلتزم أيضاً بأن لا يشترك في عضوية مجلس إدارتها، أو أن يكون أحد مديريها، أو يقوم بأي عمل إداري أو فني للجمعية ولو على سبيل الاستشارة، وعلى المراجع ألاَّ يكون شريكاً أو موظفاً أو قريباً حتى الدرجة الرابعة لأي من مؤسسي أو مديري الجمعية.
9. يعد كل من يعمل لصالح الجمعية مخالفاً لأحكام هذه السياسة متى ما علم أن أحد العاملين لصالح الجمعية يتعامل معها، أو لديه مصلحة في العقود والأعمال التي تُبْرم لصالح الجمعية، ولم يفصح للجمعية عن ذلك التعامل أو المصلحة، وفقاً للإجراءات المعتمدة في الجمعية.

## المادة 9: الأحكام المتعلقة بأفراد الجمعية

### 1. أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنها:

1.1 يجب على عضو المجلس أو اللجنة ممارسة مهامه بأمانة ونزاهة، وأن يقدّم مصالح الجمعية على مصلحته الشخصية، وألا يستغل منصبه لتحقيق مصالح خاصة.

1.2 لا يجوز أن يكون لعضو مجلس الإدارة أو اللجنة أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الجمعية إلا بترخيص من الجمعية العامة، وعلى عضو مجلس الإدارة أو اللجنة أن يبلغ المجلس أو اللجنة بما له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الجمعية، ويثبت هذا التبليغ في محضر الاجتماع، ولا يجوز لهذا العضو الاشتراك في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن.

1.3 إذا تخلف عضو المجلس أو اللجنة عن الإفصاح عن مصلحته جاز للجمعية أو لكل ذي مصلحة المطالبة أمام الجهة القضائية المختصة بإبطال العقد أو إلزام العضو بأداء أي ربح أو منفعة تحققت له من ذلك.

1.4 لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو اللجنة الاستغلال أو الاستفادة – بشكل مباشر أو غير مباشر – من أي من أصول الجمعية أو معلوماتها أو الفرص الاستثمارية المعروضة عليه بصفته عضواً في مجلس الإدارة أو اللجنة، أو المعروضة على الجمعية، ويشمل ذلك الفرص الاستثمارية التي تدخل ضمن أنشطة الجمعية، أو التي ترغب الجمعية بالاستفادة منها، ويسري الحظر على عضو المجلس أو اللجنة الذي يستقيل لأجل استغلال الفرص الاستثمارية (بطريق مباشر أو غير مباشر) التي ترغب الجمعية في الاستفادة منها والتي علم بها أثناء عضويته بالمجلس أو اللجنة.

1.5 لا يجوز للجمعية أن تقدم قرضاً من أي نوع إلى أي من أعضاء مجلس إدارتها أو اللجان أو المساهمين فيها، أو أن تضمن أي قرض يعقده أي منهم مع الغير، ويستثنى من ذلك القروض والضمانات التي تمنحها الجمعية وفق برامج تحفيز العاملين فيها التي تمت الموافقة عليها وفق أحكام نظام الجمعية الأساس أو بقرار من الجمعية العامة العادية، ويعد باطلاً كل عقد يتم بمخالفة هذه المادة ويحق للجمعية مطالبة المخالف أمام الجهة القضائية المختصة بتعويض ما قد يلحقها من ضرر.

1.6 إذا كان لعضو المجلس أو اللجنة أي تعارض في المصالح في موضوع مدون على جدول أعمال اللجنة فعليه الإفصاح عن ذلك قبل بدء مناقشة الموضوع على أن يثبت ذلك في محضر الاجتماع ولا يجوز له في هذه الحالة حضور مناقشة الموضوع ذي العلاقة أو المشاركة في مناقشته أو التصويت عليه.

1.7 على الجمعية أن تدرج ضمن جدول أعمال الجمعية العامة بنداً مستقلاً للموافقة على الأعمال والعقود التي يكون لعضو مجلس الإدارة أو اللجنة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها، أو للموافقة على مشاركة عضو مجلس الإدارة أو اللجنة في نشاط من شأنه منافسة نشاط الجمعية أو الاتجار في أحد فروع نشاط الجمعية. ويشمل العرض على الجمعية اسم العضو صاحب التعامل وطبيعة وشروط ومدة وقيمة التعامل (كل تعامل على حده) ويتم التصويت على كل حالة من حالات تعارض المصالح على حده.

1.8 في حال رفض الجمعية العامة منح ترخيص تعارض المصالح، يلزم عضو مجلس الإدارة أو اللجنة تقديم استقالته خلال مهلة تحددها الجمعية العامة، وإلا عدت عضويته في المجلس أو اللجنة منتهية، وذلك ما لم يقرر العدول عن العقد، أو التعامل، أو المنافسة، أو توفيق أوضاعه قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل الجمعية العامة.

1.9 في حال ثبوت استفادة عضو مجلس الإدارة أو اللجنة من الفرص الاستثمارية فإنه يجوز للجمعية أو لكل ذي مصلحة المطالبة أمام الجهة القضائية المختصة بإبطال أي عمل أو ربح أو منفعة تحققت من تلك الفرصة الاستثمارية، كما يجوز للجمعية المطالبة بالتعويض المناسب.

## 2. كبار التنفيذيين:

يتوجب على أي من كبار التنفيذيين في الجمعية تجنب أي تعارض في المصالح بينه وبين الجمعية، وعليه بصفة خاصة اتباع ما يلي:

2.1 ألا يشترك بشكل مباشر أو غير مباشر في تقديم عطاءات، أو مناقصات، أو مزايدات، أو إجراء أي أعمال، أو توقيع عقود مع الجمعية أيا كانت، أو أن يكون له مصلحة شخصية من ذلك بشكل يتعارض مع مصالح الجمعية.

2.2 الامتناع عن المشاركة في أي أعمال من شأنها منافسة الجمعية في أعمالها وأنشطتها إلا بموافقة مجلس الإدارة وعلى أن تكون جميع الأنشطة التجارية الخاصة به وفقاً للنظام وبما لا يتعارض مع مسؤولياته الوظيفية والتزاماته تجاه الجمعية.

2.3 ألا يستخدم أي من أصول الجمعية أو مواردها المختلفة لتحقيق مصلحة شخصية له أو لغيره.

2.4 الامتناع عن استغلال وضعهم الوظيفي في الجمعية لتحقيق أي مصلحة أو منفعة أو مكاسب شخصية.

2.5 الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات غير العامة أو السرية أو استخدام أي من تلك المعلومات لتحقيق مصالح شخصية.

2.6 ألا يقرض أو يقترض من عملاء الجمعية أو مندوبيها أو ممن لهم مصلحة شخصية له أو للغير.

2.7 ألا يقوم بأي عمل من أعمال الوصايا أو الوكالة بأجر أو بدون أجر متى كان المشمول بالوصاية أو الوكالة له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية.

2.8 ألا يقوم بشراء أي مواد أو ممتلكات استناداً إلى معلومات حصل عليها من داخل الجمعية بغرض بيعها أو تأجيرها للجمعية بقصد الربح.

## 3. موظفي الجمعية

3.1 يمتنع موظفي الجمعية عن القيام بأي عمل أو تصرف من شأنه أن يؤدي الى تعارض المصالح مع الجمعية.

3.2 يكون إفصاح الموظفين لرؤسائهم المباشرين عن تعارض المصالح الذي قد ينشأ نتيجة ممارستهم لمهامهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم طبقاً لما هو محدد في هذه السياسة.

3.3 يحيل الرئيس المباشر للموظف الأمر إلى المدير التنفيذي الذي يتخذ القرار المناسب في ضوء ذلك.

3.4 يجب أن لا يسيء أي من موظفي الجمعية استخدام أصول الجمعية ومرافقها وممتلكاتها.

3.5 يجب أن لا يسيء أي من موظفي الجمعية استخدام ما تحت أيديهم ومسؤولياتهم من معلومات خاصة بالجمعية لأغراض شخصية، وألا يفصحوا عن المعلومات السرية وغير العامة التي يطلعوا عليها بحسب عملهم لأطراف آخرين، وإن تركوا العمل في الجمعية.

3.6 أن لا يقبلوا الهدايا لهم أو لأقربائهم من أطراف يتعاملون مع الجمعية والتي من شأنها أن تؤدي إلى إهدار مصالح الجمعية أو الإضرار بها أو تحقيق منافع خاصة للجهة المانحة.

3.7 لا يجوز للموظف الحصول على سجل تجاري إلا بموافقة خطية من مجلس الإدارة وبموجب توصية من المدير التنفيذي للجمعية، وللجمعية الحق المطلق في قرار منح الموظف التصريح أو عدم منحه، بدون أي حق اعتراض من قبل الموظف، وعلى الموظف استكمال الشروط المدونة أدناه قبل طلب التصريح:

3.7.1 يتوجب على الموظف توقيع اتفاقية عدم تعارض المصالح.

3.7.2 أن يكون طبيعة عمل السجل التجاري المطلوب وطبيعة عمل الشركة التي ينوي إنشائها لا تتنافس مع أعمال الجمعية ولا تتعاقد معها ولا تستفيد بشكل مباشر أو غير مباشر مع الأعمال أو المعلومات المكتسبة من الجمعية ولا تكون محل أي تعارض في المصالح الجمعية.

3.7.3 أن يكون السجل التجاري الذي ينوي إنشاؤه لا يؤثر على أداء عمله سواءً في الالتزام في الدوام أو المخرجات الوظيفية.

3.8 يجب على الموظف إخطار المدير التنفيذي للجمعية فوراً عن أية حالات تعارض فعلي أو محتمل للمصالح، التي قد يكون الموظف على علم بها ويشمل ذلك:

3.8.1 تملكه أو أحد أقاربه حصة مالية هامة في أي مشروع خارجي، أو يسعى إلى ممارسة عمل مع الجمعية، أو ينافسها.

3.8.2 عمل الموظف عضواً في مجلس إدارة، أو مسؤولاً، أو شريكاً، أو مستشاراً، أو مساهماً رئيساً، أو مستثمراً، أو قيامه بأي دور رئيس في أي مشروع خارجي يمارس العمل، أو يسعى إلى ممارسة عمل مع الجمعية، أو يكون في تنافس معها.

3.8.3 قيامه بمهمة سمسار، أو وكيل، أو ممثل، أو وسيط آخر لمصلحة طرف ثالث في عمليات تجارية تتعلق بالجمعية أو بمصالحها.

## المادة 10: أحكام عامة

1. يمتنع تعيين الأقارب من الدرجة الثانية في الجمعية في حالة عملهم في نفس الإدارة مباشرة، ويكون الاستثناء في ذلك بقرار من مجلس الإدارة.
2. يكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن تنفيذ هذه السياسة على مستوى الجمعية، وللمدير التنفيذي متابعة التنفيذ وإبلاغ مجلس إدارة الجمعية عن أي مخالفات تم اكتشافها لاتخاذ الإجراء المناسب حيالها، مع مراعاة توفير الحماية اللازمة لمن يقوم بالتبليغ عن حالات تعارض المصالح التي يثبت صحتها.
3. يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت التأكد وبشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة، وعدم وجود تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
4. تعين الجمعية العامة المراجع الخارجي للجمعية وتتجنب الإدارة التنفيذية التوصية بتعيين المراجع الخارجي، ويجب أن يكون مراقبو الحسابات الخارجيين مستقلين وليس لديهم تعارض مصالح وذلك وفق ما تقضي به الأنظمة والمعايير المهنية، وفي حالة وجود مثل هذا التعارض فإنه يجب الإفصاح عنه ومعالجة تلك الحالات وفقاً للأنظمة التي تحكمها، وما يحقق مصلحة الجمعية.
5. يسمح للموردين والمقاولين بالمنافسة للحصول على عمل مع الجمعية بدون تفرقة ويكون التقييم لما فيه تحقيق لمصلحة الجمعية وتحقيق قيمة مضافة لها.

## المادة 11: إجراءات الإفصاح

1. يقوم مجلس الإدارة باعتماد إجراءات ونماذج تعارض المصالح الواجب اتباعها.
2. يُقدم من يعمل لصالح الجمعية عند بداية ارتباطه بالجمعية إقراراً يلتزم بموجبه بأحكام السياسة، كما يُفصح فيه عن أي مصالح شخصية قائمة أو متوقعة قد ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة الجمعية.
3. تحدد إجراءات "الإبلاغ عن المخالفات" الإجراءات الواجب اتباعها حال اكتشاف مخالفة، وطريقة التعامل معها، ومعالجتها، وعناوين الاتصال بالمسؤولين.
4. تكون صلاحية الموافقة على تعارض المصالح الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة للجمعية العامة للجمعية.
5. تكون صلاحية الموافقة على تعارض المصالح الخاصة باللجان والمدير التنفيذي لمجلس الإدارة.
6. تكون صلاحية الموافقة على تعارض المصالح الخاصة بالموظفين للمدير التنفيذي.

# - نهاية الوثيقة –