

بـاذل BATHEL

لائحة سياسة تعارض المصالح

مؤسسة باذل (عبدالله بمن ماجد الماجد و والديه وإخوانه) الأهلية

أبريل ٢٠٢٥

المحتويات

٣	المادة الأولى: التعريفات
٣	المادة الثانية: التمهيد
٤	المادة الثالثة: نطاق وأهداف السياسة
٥	المادة الرابعة : مسؤوليات وصلاحيات مجلس الأمناء والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح
٦	المادة الخامسة : حالات تعارض المصالح
٦	المادة السادسة : ضوابط تجنب حالات تعارض المصالح
٦	المادة السابعة : الالتزامات
٧	المادة الثامنة : متطلبات الإفصاح
٧	المادة التاسعة : تقارير تعارض المصالح
٨	ملحق (١) نموذج تعهد وإقرار

المادة الأولى: التعريفات

المؤسسة: مؤسسة باذل الأهلية.

السياسة: سياسة تعارض المصالح.

المجلس: مجلس الأمناء.

أعضاء المجلس: يشمل أعضاء مجلس الأمناء أو اللجان المنبثقة عنه

قيادات المؤسسة: يشمل المدير التنفيذي ومساعديه ومديري الإدارات، ومن في حكمهم من كبار التنفيذيين في المؤسسة.

المدير التنفيذي : المدير التنفيذي للمؤسسة .

موظفو المؤسسة: يشمل جميع موظفي المؤسسة الذين يعملون بدوام كامل أو جزئي، ممن ليسوا من كبار التنفيذيين. المتعاونون مع المؤسسة: أعضاء اللجان الاستشارية ذات العلاقة بالمنح أو التعاقدات المالية للمؤسسة، كما يشمل المستشارين المتعاقد معهم لتقديم استشارات في مجالات أو مشروعات محددة.

تعارض المصالح: يعني الوضع أو الموقف الذي يمكن أن تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمة شخصيا أو تهمة أحد أقاربه. صاحب الصلاحية: مجلس الأمناء بالنسبة لأعضاء المجلس وقيادات المؤسسة، والمدير التنفيذي بالنسبة لموظفي المؤسسة والمتعاونين معها.

المادة الثانية: التمهيد

١. تم اعتماد هذه السياسة من قبل المجلس للتأكيد على الغايات الخيرية التي أنشئت المؤسسة من أجلها، ومساعدة أعضاء المجلس والموظفين على أداء واجباتهم في خدمة المؤسسة وتقديم مصالحها وتحديد مبادئ توجيهية واضحة يجب اتباعها في حال الاشتباه أو التأكد من وجود تعارض مصالح. ولأن المؤسسة تعمل في القطاع غير الربحي الذي يهتم بخدمة المجتمع وتنميته فإنها تتوقع أن أعضاء المجلس والموظفين والمتعاونين مع المؤسسة قد تم اختيارهم لمشاركتهم في العمل الاجتماعي والتنموي، وبالتالي فهي تشجع بشكل أساسي على الإفصاح عن أي ارتباطات ذات صلة بعمل المؤسسة، كما تحدد الإجراءات اللازم اتباعها في حال وجود مثل هذا التعارض أو الاشتباه في وجوده.

٢. يحصل تعارض المصالح حينما تتعارض المصالح الشخصية لأحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها أو تتعارض مصالح أحد أفراد الأسرة لأي من الفئات السابقة مع واجباتهم الأساسية

في المحافظة على مصالح المؤسسة، وهي تستند بشكل عام على مبدأ المساءلة والمحاسبة التي يخضع لها العاملون في المؤسسة. ولأن ظهور تعارض المصالح يضر بمصداقية المؤسسة وقدرتها على تحقيق رسالتها وأهدافها؛ فإن المجلس يتوقع من جميع أعضائه ومن قيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها احترام هذه السياسة والالتزام بها بما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها في تنمية المجتمع.

٣. حيث إنه من غير الممكن تطوير مجموعة مفصلة من القواعد التي تغطي جميع الحالات المحتملة لتعارض المصالح فإن هذه السياسة تؤكد على أن الحكم بمدى وجود تعارض مصالح يعتمد على الأخذ بمبدأ الاحتياط والإفصاح عن أي حالات محتملة ولو كانت ضعيفة والرجوع إلى الجهة المختصة لدراسة الأمر ، وتحديد مدى وجود تعارض مصالح في ظرف معين أو حالة محددة، ومن ثم الرفع لصاحب الصلاحية بذلك، مع توثيق ذلك كله في محاضر اجتماعات المجلس أو سجل تعارض المصالح حسب ما تضمنته المادة التاسعة من هذه السياسة.

٤. تسعى المؤسسة من خلال هذه السياسة إلى تحقيق قيم العدالة والشفافية في تعاملها مع الآخرين.

٥. تعد هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها، ولا يجوز مخالفة أحكامها والالتزامات الواردة بها.

المادة الثالثة: نطاق وأهداف السياسة:

١. مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للمؤسسة، تأتي هذه السياسة استكمالاً، لها دون أن تحل محلها.

٢. تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح المؤسسة، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الأمناء ، وأعضاء اللجان المنبثقة منه والإدارة التنفيذية، وجميع موظفيها.

٣. يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية، ويشمل هؤلاء الزوجة الأبناء الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.

٤. تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها؛ سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.

٥. يجب أن تتضمن عقود المؤسسة التي تبرمها مع مستشاريها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

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

المادة الرابعة : مسؤوليات وصلاحيات مجلس الأمناء والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح:

١. إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الأمناء.
٢. يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض المصالح، مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.
٣. لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس أمناء المؤسسة فيما يخص تعاملات المؤسسة مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في المؤسسة أن الحالة تنطوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار لدى المدير التنفيذي بخصوص باقي موظفي المؤسسة.
٤. عندما يقرر مجلس الأمناء أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الأمناء واتباع الإجراءات المنظمةة لذلك.
٥. لمجلس أمناء المؤسسة صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية والمطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
٦. لا يجوز أن يكون لعضو المجلس أو عضو أي لجنة من اللجان المنبثقة عنه أو المدير التنفيذي أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تكون لحساب المؤسسة إلا بموافقة من رئيس مجلس الأمناء ، وتكون صلاحية القرار لدى المدير التنفيذي بخصوص باقي موظفي المؤسسة.
٧. مجلس الأمناء هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على ألا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للمؤسسة وأنظمة الجهات المشرفة.
٨. يعتمد مجلس الأمناء هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي المؤسسة بها، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
٩. يتولى مجلس الأمناء التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها واجراء التعديلات اللازمة عليها.

المادة الخامسة : حالات تعارض المصالح:

١. عندما تتداخل المصالح الشخصية الخاصة للعاملين بالمؤسسة مع المصالح العامة للمؤسسة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية، ويشمل هؤلاء الزوجة الأبناء الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.
٢. عندما يطلب ممن يعمل لصالح المؤسسة أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة المؤسسة، وتكون لديه في نفس الوقت حالة تعارض مصالح تتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف .
٣. عندما تتداخل المصالح الشخصية لأعضاء المجلس والقياديين في المؤسسة مع مصالح جهات أو كيانات أخرى لها علاقة بالمؤسسة.
٤. لمجلس أمناء المؤسسة استثناء ضابط أو أكثر من الضوابط الواردة في هذه المادة.

المادة السادسة : ضوابط تجنب حالات تعارض المصالح:

- على كل من تربطه علاقة تعاقدية أو تطوعية بالمؤسسة أن يلتزم بالتالي:
١. تجنب الوضع أو الموقف الذي من شأنه الوقوع بأحد حالات تعارض المصالح.
 ٢. ممارسة الصلاحيات الممنوحة بما يحقق الغرض الذي منحت من أجله فقط.
 ٣. عدم استغلال العلاقة بالمؤسسة لتأمين مزايا أو امتيازات غير مبررة لنفسه أو لغيره.
 ٤. الامتناع عن المحاباة، أو الوساطة، أو تقديم مصلحة النفس، أو الآخرين على مصالح المؤسسة.

المادة السابعة : الالتزامات:

- على كل شخص مشمول بهذه السياسة الالتزام بما يلي:
١. الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من المؤسسة عند الارتباط بالمؤسسة.
 ٢. الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الوساطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المؤسسة.
 ٣. عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو، أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح المؤسسة.
 ٤. تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توجي بذلك.

٥. الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة مالية كانت أو غير مالية.
٦. الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لصالح المؤسسة.
٧. تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده، أو في حال طلبت المؤسسة ذلك.
٨. عدم قبول أي هدايا أو أي شيء ذي قيمة نقدية -بصفته منتسباً إلى المؤسسة- من أشخاص أو جهات لها علاقة أو تسعى إلى إقامة علاقة مع المؤسسة ، كما يشمل ذلك أي خدمات أو تسهيلات أو دعوات يتلقاها يمكن أن تؤثر عليه في اتخاذ قراراته داخل المؤسسة .
٩. عدم تمثيل المؤسسة دون موافقة من قبل صاحب الصلاحية للدعوات في المناسبات المتنوعة، علماً بأنه لا يحق للجهة المقدمة للدعوة اختيار شخص محدد لتمثيل المؤسسة في هذه المناسبات .

المادة الثامنة : متطلبات الإفصاح :

١. يجب على أعضاء مجلس الأمناء الإفصاح لرئيس المجلس وفقاً للنماذج المعتمدة، على أن يوضح ذلك في التقرير السنوي.
٢. يجب على منسوبي المؤسسة الإبلاغ للمدير المباشر، وعلى المدير إحاطة المدير التنفيذي بهذا الشأن.
٣. يقدم مراجع حسابات المؤسسة الخارجية تقريراً خاصاً بالأعمال والعقود المبرمة لصالح المؤسسة والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس. حال طلب رئيس مجلس الأمناء، ويضمن ذلك مع تقريره السنوي للمؤسسة .

المادة التاسعة : تقارير تعارض المصالح:

١. تودع جميع نتائج إفصاح أعضاء مجلس الأمناء واللجان المنبثقة عنه لدى رئيس المجلس.
٢. تودع جميع نتائج إفصاح موظفي أو متطوعي المؤسسة لدى الإدارة التنفيذية .
٣. يقوم مراجع حسابات المؤسسة الخارجي بإعداد تقرير خاص بالأعمال والعقود المبرمة لصالح المؤسسة، والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس - حال طلب رئيس مجلس الأمناء ذلك-.
٤. تصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يعرض على مجلس الأمناء يوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة موظفين المؤسسة وفقاً لنتائج الإفصاح المودعة لديها.

ملحق (١) نموذج تعهد وإقرار

أقر وأتعهد أنا وبصفتي بأنني
قد اطلعت على سياسة تعارض المصالح الخاصة بمؤسسة باذل (عبدالله بن ماجد الماجد و والديه وإخوانه) الأهلية ،
وبناء عليه أوافق وأقر والتزم بما فيها وأتعهد بعدم الحصول على أي مكاسب أو أرباح شخصية بطريقة مباشرة أو غير
مباشرة مستفيداً من موقعي (عضواً في مجلس أمناء أو عضواً في أي لجنة من اللجان المنبثقة عنه، أو موظفاً في
المؤسسة) ، وألتزم بعدم استخدام أي معلومات تخص المؤسسة أو أصولها أو مواردها لأغراض شخصية أو أقاربي
أو أصدقائي أو استغلالها لأي منفعة أخرى.

التوقيع :

التاريخ:/...../..... هـ

الموافق:/...../..... م