



سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

binbaz1420



سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

تمهيد:

- تحترم "مؤسسة عبد العزيز بن باز الخيرية" خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج العمل ليس من اهتمامها، إلا أن المؤسسة ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية، أو مالية، أو غيرهما، قد تتدخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، مع موضوعيته، أو ولائه للمؤسسة؛ مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح.
- تؤمن المؤسسة بقيمها ومبادئها المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي والعنابة والمبادرة والإنجاز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن المؤسسة؛ لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح المؤسسة على أداء واجباته تجاه المؤسسة، أو أن يحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب المؤسسة.

نطاق وأهداف السياسة:

- مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، ولائحة الأساسية للمؤسسة، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.
- تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح المؤسسة، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الأمناء، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الأمناء، والمسؤول التنفيذي وجميع موظفيها أو متظوعيها.
- 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، وغيرهم من أفراد العائلة.

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

- ٤- تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها، سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعين أو عقود عمل.
- ٥- تتضمن عقود المؤسسة التي تبرمها مع استشارييها 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.

مسؤوليات وصلاحيات مجلس الأمانة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تعارض المصالح:

- ١- إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الأمانة.
- ٢- يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة منه؛ للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنتهي 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 تنتهي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار لدى المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي المؤسسة.
- ٤- يجوز لمجلس الأمانة وفقاً لسلطته 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 المؤسسة، سواءً ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعينه عن القيام بواجباته في التصرف على أكمل وجه بما يتواافق مع مصالح المؤسسة.
- ٥- عندما يقرر مجلس الأمانة أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس أمناء واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

- ٦- لمجلس أمناء المؤسسة صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنتهي عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
- 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 أمناء هذه السياسة، جميع موظفي المؤسسة بها، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
- ٩- يتولى مجلس أمناء التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها، وإجراء التعديلات الازمة عليها.

حالات تعارض المصالح:

- ١- لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح المؤسسة في أي نشاط يتعلق سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر بالمؤسسة، قيام تعارض في المصالح بين الطرفين، ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب من من ي العمل لصالح المؤسسة أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة المؤسسة، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداؤه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذها، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير المؤسسة يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف، إذ تنتهي حالات تعارض المصالح على انتهاءك للسريقة، وإساءة لاستعمال الثقة، وتحقيق لمكاسب شخصية، وزعزعة للولاء للمؤسسة.
- ٢- هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف؛ إلا أنها لا تغطى بالضرورة جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها، ويتحتم على كل من يعمل لصالح المؤسسة 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:

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

- ينشأ تعارض المصالح **مثلاً** في حالة أن عضو مجلس الأمانة، أو عضو أي لجنة من لجانه، أو أي من موظفي المؤسسة **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 المؤسسة.
- ينشأ التعارض في المصالح **أيضاً** في حالة أن عضو مجلس الأمانة 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 المؤسسة.
- قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للمؤسسة.
- **أيضاً** 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 في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع المؤسسة.
- الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الأمانة أو موظف المؤسسة من أمثلة تعارض المصالح.
- الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من المؤسسة أو تبحث عن التعامل مع المؤسسة.
- إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر **ملكاً خاصاً** للمؤسسة، والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة ، ولو بعد تركه الخدمة.
- قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تعامل مع المؤسسة بهدف التأثير على تصرفات العضو الموظف بالمؤسسة قد ينتج عنه تعارض المصالح.

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

- تسلم عضو مجلس الأمانة أو الموظف أو أحد أفراد عائلته من أي جهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع المؤسسة أو سعيها للتعامل معها.
- قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع المؤسسة بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته.
- استخدام أصول ومتلكات المؤسسة للمصلحة الشخصية من شأنه أن يظهر تعارضًا في المصالح فعليًا أو محتملًا، كاستغلال أوقات دوام المؤسسة، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها لغير مصالح المؤسسة أو أهدافها، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالمؤسسة؛ لتحقيق مكاسب شخصية، أو عائلية، أو مهنية، أو أي مصالح أخرى.

الالتزامات:

- على كل من يعمل لصالح المؤسسة أن يلتزم بالتالي:
- الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من المؤسسة عند الارتباط بالمؤسسة.
 - الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المؤسسة.
 - عدم الاستفادة بشكل غير قانوني ماديًا أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه وعارفه من خلال أداء عمله لصالح المؤسسة.
 - تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو تؤدي بذلك.
 - تعبئة نموذج المؤسسة الخاص بالإفصاح عن المصالح سنويًا.
 - 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 تنتهي عنه أو عن غيره من يعمل لصالح المؤسسة.
 - تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجوده، أو في حال طلب المؤسسة ذلك.

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

متطلبات الإفصاح:

- ١- يتعين على أعضاء مجلس الأمانة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح للمؤسسة عن الحالات التالية - حيثما انتطبق - والحصول على موافقتها في كل حالة، حيثما اقتضت الحاجة، سواءً انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أم لا.
- ٢- يتعين على أعضاء مجلس الأمانة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها، أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية، سواءً كانت داخل المملكة أم خارجها.
- ٣- يتعين على أعضاء مجلس الأمانة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية حصة ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
- ٤- يتعين على أعضاء مجلس الأمانة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم (الوالدان والزوجة والزوج والأبناء والبنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع المؤسسة أو تسعى للتعامل معها.
- ٥- يتعين على أعضاء مجلس الأمانة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح للمؤسسة والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنتهي على تعارض محظوظ في المصالح، وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس أمناء المؤسسة واتخاذ القرار في ذلك.
عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في المؤسسة أو إلى وظيفة في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تنتهي على تعارض في المصالح، فإنه قد 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.

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

٢- يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة المؤسسة عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين والمتطوعين للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام العمل في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية في المؤسسة.

تقارير تعارض المصالح:

- ١- تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الأمناء لدى لجنة مختصة.
 - ٢- تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي المؤسسة لدى إدارة الموارد البشرية.
 - ٣- يقدم مراجع حسابات المؤسسة الخارجي تقريراً خاصاً 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 لموظفي المؤسسة وفق نماذج الإفصاح المودعة لديها.
- حيث إن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها، فإنه لا يجوز مخالفة أحكامها أو الالتزامات الواردة بها.

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

تعهد وإقرار:

..... أقر وأتعهد أنا : .. وبصفتي ..

بأنني قد اطلعت على سياسة تعارض المصالح الخاصة بـ "مؤسسة عبدالعزيز بن باز الخيرية"، وبناءً عليه أتفق وأقر وألتزم بما فيها، وأتعهد بعدم الحصول على أي مكاسب أو أرباح شخصية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعي كعضو مجلس أمناء أو موظف في المؤسسة، وبعدم استخدام أي معلومات تخص المؤسسة أو أصولها أو مواردها لأغراضي الشخصية أو أقاربي أو أصدقائي أو استغلالها لأي منفعة أخرى.

..... التوقيع

...../...../..... هـ التاريخ

...../...../..... الموافق

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

ملحق (ا): نموذج إفصاح مصلحة

هل تملك أي مصلحة مالية في أي جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع المؤسسة؟

- نعم
- لا

هل يملك أي فرد من أفراد عائلتك أي مصلحة مالية في أي جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع المؤسسة؟

- نعم
- لا

في حالة الإجابة بنعم على أي من الأسئلة السابقة، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بمتلك أي عمل تجاري أو وجود مصلحة مالية في أي أعمال تجارية من قبلك أو من قبل أي من أفراد عائلتك.

المصلحة المالية الإجمالية (%)	هل ترتبط الشركة بعلاقة عمل مع المؤسسة؟	هل حصلت على موافقة المؤسسة؟	تاريخ الإصدار الميلادي			تاريخ الإصدار الهجري			رقم السجل أو رقم رخصة العمل	المدينة	نوع النشاط	اسم النشاط
			السنة	الشهر	اليوم	السنة	الشهر	اليوم				

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

هل تتقلد منصباً، أو تشارك في أعمال أو أنشطة، أو لديك عضوية لدى أي جهة أخرى غير المؤسسة؟

نعم

لا

هل يتقلد أي من أفراد أسرتك (الوالدان / الزوجة / الزوج / الأبناء / البنات) منصباً، أو يشارك في عمل أو أنشطة، أو لديه عضوية في أي جهة أخرى غير المؤسسة؟

نعم

لا

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

اسم الجهة	نوع الجهة	المدينة	هل تربط الجهة بعلاقة عمل مع المؤسسة؟	هل حصلت على موافقة المؤسسة؟	صاحب المنصب	المنصب	هل تحصل على مكافأة مالية نظير توسيع هذا المنصب؟

سياسة تعارض المصالح للمؤسسة

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

نعم

لا

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.

قيمة الهدية تقديريما	نوع الهدية	هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع المؤسسة؟	هل قبلت الهدية؟	تاريخ تقديم الهدية الميلادي			تاريخ تقديم الهدية الهجري			الجهة	اسم مقدم الهدية
				السنة	الشهر	اليوم	السنة	الشهر	اليوم		

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

.....
الاسم:

.....
المسمى الوظيفي:

.....
التاريخ:

.....
التوقيع:



مَوْسِيَّةُ عَبْدِ الْعَزِيزِ بْنِ إِبْنِ الْجَيْرَانِ

Ibn Baz Charitable Foundation



b i n b a z 1 4 2 0



📞 +966 11 435 4444

info@binbazfoundation.sa