جمعية البر الخيرية بالناصفة

سياسة

تعارض المصالح

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
حوكمة الجمعيات الأهلية

سياسة تعارض المصالح

تمهيد...

١-١ تحترمُ جمعية البر بمركز الناصفة خصوصية كلّ شخصٍ يعمل لصالحها، وتعدُ ما يقوم به من تصرفاتٍ خارجَ إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أنَّ الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناءَ ممارسةِ أيٍّ أنشطةٍ اجتماعيةٍ، أو ماليةٍ، أو غيرها، قد تتداخلُ، بصورةٍ مباشرةٍ أو غير مباشرةٍ، مع موضوعيتهِ، أو ولائهِ للجمعية مما قدّ ينشأ معه تعارض في المصالح.

١-٢ تؤمن 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 لأيّ شخصٍ يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحّصلَ من خلال تلك المصالح على مكاسبٍ على حساب الجمعية.

١- نطاق وأهداف السياسة:

١-٢ مع عدم الاخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية ، واللائحة الأساسية للجمعية تأتي هذه السياسة استكمالا لها دون ان تحل محلها.

٢-٢ تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية ويشمل ذلك أعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة ومديري الجمعية التنفيذيين وجميع موظفيها و متطوعيها.

٣-٢ يشمل تعارض المصالح ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص اخر تكون لهم علاقه شخصيه بهم ويشمل هؤلاء الزوجة والأبناء والوالدين والأشقاء .

٢-٤ تعد هذه السياسة جزأ لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.

٢-٥ تضمن الجمعية العقود التي تبرمها مع إستشاريها الخارجين أو غيرهم نصوصا تنظم تعارض المصالح بما يتحقق مع أحكام هذه السياسة.

٢-٦ تهدف هذه السياسة الى حمايه الجمعية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

٢- مسئوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح:

١) إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الإدارة.
٢) يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلاليه 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 تنطوي على تعارض مصالح وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية.
٤) يجوز لمجلس الإدارة وفقا لسلطته التقديرية أن يقرر – بشأن كل حالة على حده –الإعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ في سياق عمله مع الجمعية سواء بما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه 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 وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.

٦) لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي 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 أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة 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.

٣- 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 يقوم بتصرف لمصلحة الجمعية وتكون لديه في نفس الوقت إما 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 الجمعية يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية وإساءة لاستعمال الثقة وتحقيق لمكاسب شخصية وزعزعة للولاء للجمعية.

٢- هذه السياسة تضع أمثله لمعايير سلوكيه لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها ويتحتم على كل من يعمل لصالح الجمعية التصرف من تلقاء أنفسهم بصوره تتماشى مع هذه السياسة وتجنب ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة.

٤- الالتزامات:

٤-١ على كل من يعمل لصالح الجمعية أن يلتزم بالتالي:

- الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الارتباط بالجمعية.
- الالتزام بالقيم والعدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصلحة الجمعية.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنويا هوَ أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح الجمعية.
- تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنويا .
- الإفصاح للرئيس المباشر عن أي حاله تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غيرها.
- الإبلاغ عن أي حاله تعارض مصالح قد تنتج عنه أو من غيره ممن يعمل لصالح الجمعية .
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده أو في حال طلب الجمعية ذلك.

٦- متطلبات الإفصاح

٦-١ يتعين على أعضاء مجلس الإدارة ومسؤوليه التنفيذين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية حيثما انطبق. والحصول على موافقتها في كل حالة ، حيثما اقتضت الحاجة. سواءً انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أم لا.

- ❖ يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أيّة وظائف يشغلونها أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية سواء كانت داخل المملكة ام خارجها.

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أيّة حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
- يتعيّن على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أيّة وظيفة أو مصلحة مالية أو حصّة ملكية تخص أي فرد من أسرهم (الوالدان والزوجة /والزوجات/الزوج والأبناء /البنات)في أيّة جمعيات او مؤسسات ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها .
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح للجمعية والحصول على موفقتها على أيّة حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محظور للمصالح. وتخضع جميع الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة الجمعية لاتخاذ 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 يوما من تغيير الوظيفة كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.

٧- تقارير تعارض المصالح:

٧-١ تود ع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى مجلس الإدارة.

٧-٢ تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي الجمعية لدى مدير الجمعية.

٧-٣ يقدم 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. ويضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية الذي يقدمه للجمعية العمومية.

٧-٤ تصدر الإدارة المخولة بالمرجعية تقريرا سنوياً يعرض على مجلس الإدارة ويوضح تفاصيل الأعمال والعقود التي انطوت على مصلحه لموظفي الجمعية وفقاً لنموذج الإفصاح المودعة لديها.

حيث أن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها. فإنه لا يجوز مخالفة أحكامها والالتزام بالوارد بها.