

سياسة تعارض المصالح

المادة الأولى: التمهيد:

1. اعتمد مجلس الأمناء هذه السياسة للتأكيد على الغايات التنموية التي أنشئت المؤسسة من أجلها، ومساعدة أعضاء مجلس الأمناء 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 الخيري الذي يهتم بخدمة المجتمع وتنميته تتوقع أن أعضاء المجلس والموظفين والمتعاونين مع المؤسسة قد اختيروا لمشاركتهم في العمل الاجتماعي والخيري، ولذا تشجع بشكل أساسي على الإفصاح عن أية ارتباطات ذات صلة بعمل المؤسسة، كما تحدد الإجراءات اللازم اتباعها في حال وجود التعارض أو الاشتباه في وجوده.

2. يحصل تعارض المصالح حينما تتعارض المصالح الشخصية لأحد أعضاء مجلس الأمناء 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 فلسفة المساءلة والمحاسبية التي يخضع لها العاملون في المؤسسة. ولأن ظهور تعارض المصالح يضر بمصداقية المؤسسة وقدرتها على تحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية، يتوقع المجلس من جميع أعضائه ومن قيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها احترام هذه السياسة والالتزام بها بما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها في تنمية المجتمع.

3. حيث إنه من غير الممكن تطوير مجموعة مفصلة من القواعد التي تشمل جميع الحالات المحتملة لتعارض المصالح، تؤكد هذه السياسة على أن الحكم بمدى وجود تعارض مصالح يعتمد على الأخذ بمبدأ الاحتياط والإفصاح عن أية 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 محضر اجتماعات المجلس أو سجل تعارض المصالح حسب ما تضمنته المادة الثامنة من هذه السياسة.

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

المادة الثانية: المشمولون بالسياسة:

تشمل هذا السياسة الفئات التالية:

1. أعضاء المجلس ولجانه.
2. قيادات المؤسسة.
3. موظفو المؤسسة.
4. المتعاونون مع المؤسسة.
5. أفراد الأسرة من أقارب أي من الفئات السابقة.
6. الموردون والمقاولون.

المادة الثالثة: حالات تعارض المصالح:

1. يحدث احتمال تعارض المصالح عندما يكون أي من الفئات التي تشملها هذه السياسة له:
 1. علاقة وثيقة (مثل أن يعمل موظفاً أو عضو مجلس أمناء أو مديراً أو عضو لجنة أو مستشاراً أو مساهماً أو شريكاً) مع منظمة أو شخص:
 - يسعى للحصول على منحة من المؤسسة.
 - يسعى للتعاقد مع المؤسسة لتأمين احتياجات أو تقديم خدمات.
 2. مصلحة مادية مالية:

- في أية منحة قائمة أو محتملة .
- في أية صفقة استثمارية أو مالية سيجري تمويلها أو تمويل جزء منها من منحة تقدمها المؤسسة.

2. لا يدخل في تعارض المصالح ما يلي:

- الفوائد العرضية المحدودة التي يحصل عليها بسبب المنح أو التعاقدات.
- الفوائد التي يحصل عليها بحسن نية ودون محاباة، شريطة ألا يكون ذلك بشكل شخصي بل ضمن مجموعة من الأشخاص الذين يستفيدون من المشاريع التنموية أو المصالح العامة المرتبطة بعملية المنح، مثل الفوائد التي يحصل عليها أحد المشمولين بهذه السياسة نتيجة حضور المنتقيات أو المناسبات الاجتماعية ذات العلاقة بالمشروعات التي دعمتها المؤسسة.

المادة الرابعة: الإفصاح عن تعارض المصالح المحتمل:

1. يجب على المشمولين بهذه السياسة الإفصاح سنوياً من خلال إقرار مكتوب وموقع عن أي انتماءات أو علاقة بأي جهة يمكن أن يؤدي الارتباط بها إلى احتمال في تعارض المصالح، ويشمل الإفصاح العلاقات الحالية والسابقة ويكون ذلك:

- سنوياً قبل بدء الاجتماعات ذات العلاقة باتخاذ قرارات المنح أو التعاقد.
- عند الحاجة في أقرب وقت، وذلك للعلاقات التي تنشأ خلال العام، شريطة أن يكون ذلك قبل المشاركة في أي إجراء له صلة بالمنح أو التعاقد (مثل أن يعمل عضو مجلس أمناء/إدارة أو مديراً في إحدى الجهات التي من المحتمل حصولها على المنح خلال العام الحالي).
- تقوم المؤسسة بإتاحة قائمة الجهات المستفيدة من المنح للموظفين لمساعدتهم في الإفصاح عن أي تعارض مصالح محتمل مع هذه الجهات.
- إذا تعلق تعارض المصالح بأحد أعضاء المجلس يجب الإفصاح للمجلس عن جميع الحقائق الجوهرية بشأن وجود وطبيعة تعارض المصالح المحتمل، وتسجيل جميع التفاصيل في محضر اجتماع المجلس الذي تعرض فيه طلبات الموافقة على هذا التعارض سواء أكانت منحاً أم تعاقدات.

2. يجب على المورد أو المقاول الذي يرغب في التعامل مع المؤسسة الإفصاح عن حالات تعارض المصالح المرتبطة في تعاملاته مع المؤسسة المنصوص عليها في هذه السياسة والمتطلبات النظامية المعمول بها في المملكة العربية السعودية، ويقدم الإقرار عند تأهيل المورد / المقاول، ويُحدّث سنوياً أو في حالة حدوث أي تغيير في المعلومات التي أفصح عنها من قبل. ويجب أن يشمل هذا الإقرار الإفصاح عما يلي:

- المصالح المالية أو أية علاقة تجارية مباشرة أو غير مباشرة مع أي من منسوبي المؤسسة شاملاً أعضاء المجلس وقيادات وموظفي المؤسسة.
- عن علاقة القرابة مع أي من منسوبي المؤسسة شاملاً أعضاء المجلس وقيادات وموظفي المؤسسة.

3. يجب على المؤسسة وضع الآلية الملائمة لكشف حالات تعارض لمصالح من خلال سياسات وإجراءات التعاقد والشراء.

المادة الخامسة: إجراءات الموافقة على طلب المنح عند وجود تعارض مصالح محتمل:

1. تجوز الموافقة على المنح في حالة وجود تعارض مصالح محتمل بشرط ما يلي:

- أ. أن يكون الشخص ذو العلاقة مع الجهة طالبة المنح من غير قيادات المؤسسة، شريطة أن يفصح عن العلاقة في ذلك، وألا يشارك الموظف المعني في أي اجتماع يخصص لمناقشة دعم المشروع، كما لا يجوز له حضور الاجتماعات المخصصة لمناقشة هذه القرارات أو الاطلاع على الوثائق والتوصيات الخاصة بها.

ب. توافر شروط المنح وضوابطه ومعاييرها.

ج. أن يكون قد دُرِسَ المشروع، وأوصِيَ بدعمه دون مشاركة من الشخص المعني الذي له صلة، مع إمكان الاستفادة من الموظف في توفير معلومات عن المشروع بناء على طلب من موظفين ليس لهم علاقة.

2. لا يجوز بحال أن يتضمن المنح دعم بنود يمكن أن يحصل الشخص منها على فوائد مالية أو عينية أو تتضمن التعاقد مع جهة له صلة بها لتنفيذ بعض الخدمات أو توفير بعض المنتجات.

3. أي منح يقدم إلى جهة توظف أحد العاملين السابقين في المؤسسة من قيادات المؤسسة أو مشرفي المشاريع، يجب أن يكون بموافقة المجلس خلال السنتين الأوليين من انتقال الموظف المعني.

المادة السادسة: مبادئ توجيهية إضافية للمديرين والموظفين:

1. يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها عدم استخدام مواقعهم أعضاءً لمجلس أمناء أو قياديين أو موظفين لتحقيق مصالح لجهة أو مجموعة معينة أو لتحقيق مصالح خاصة بأية وسيلة؛ بما في ذلك تقديم معلومات غير متاحة للجهات المستفيدة الأخرى، كما لا يجوز الضغط على ذوي العلاقة بالمنح أو التعاقد في المؤسسة لتحقيق تلك المصالح للجهات التي لهم بها صلة.

2. يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها المحافظة على سرية المعلومات الداخلية للمؤسسة والتأكد من أن المعلومات التي تحتاجها الجهات المستفيدة تنشر بطريقة عامة تسمح بتكافؤ الفرص. وفي كل حال يجب ألا يؤدي تقديم المعلومات بشأن المنح أو التعاقدات أو قرارات المؤسسة إلى تحقيق منفعة مادية شخصية لأي من أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها.

3. يجب على قيادات المؤسسة وموظفيها عدم الدخول في أي علاقة وثيقة (مثل العمل مديراً أو عضو مجلس أمناء أو عضو لجنة أو موظفاً أو شريكاً) مع أي جهة مرشحة للحصول على دعم من المؤسسة أو من المحتمل ترشيحها للحصول على الدعم، إلا بموافقة من المجلس بعد التأكد من أن مثل هذا الاستثناء لن يكون متعارضاً مع مصالح المؤسسة.

4. لا تمنع هذه السياسة أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها من حث الجهات المستفيدة على التقدم بطلب الحصول على منحة من المؤسسة.

5. بصرف النظر عن عملية الإفصاح التي تجري سنوياً، يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها الإفصاح عن أية حالات تعارض مصالح تخصهم قبل المشاركة في اتخاذ أي قرارات بالتعاقد أو المنح؛ بما في ذلك المشاركة في الدراسة والتقييم والتوصية والمتابعة. وعلى الجهة المختصة بالتنسيق مع صاحب الصلاحية اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان عدم مشاركة الشخص المعني في أي قرار يخص الحالة التي حصل فيها تعارض مصالح.

6. تقع مسؤولية تطبيق هذه السياسة على جميع أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها بشكل شخصي، وعلى كل من تشمله هذه السياسة مراجعة مصالحه وعلاقاته خارج العمل سواء أكانت تجارية أم خيرية أم شخصية أم عائلية للتأكد من عدم وجود تعارض مصالح حقيق أو محتمل له صلة بعمله في المؤسسة، ويجب عليه مباشرة في حال وجود هذا التعارض اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة.

7. أية مخالفة لهذه السياسة قبل صدورها يجب على الفور تصحيحها، وعلى الشخص المعني الرجوع إلى صاحب الصلاحية للاتفاق على الإجراءات التصحيحية والجدول الزمني لها وتوثيق ذلك.

8. يجب على جميع قيادات المؤسسة وموظفيها الحصول على موافقة خطية من صاحب الصلاحية قبل المشاركة في أي عمل أو مناسبة أو نشاطات خيرية أو تجارية يمكن أن تؤدي إلى تعارض في المصالح مع عملهم في المؤسسة.
9. عدم الاطلاع على هذه السياسة أو سوء فهمها أو تفسيرها لا يعفي الشخص المعني من تحمل مسؤولية مخالفتها أو عدم الإفصاح عن تعارض المصالح في الوقت المناسب.

المادة السابعة: توثيق حالات تعارض المصالح:

سواء أحصلت الموافقة أم لا، يجب توثيق جميع حالات تعارض المصالح الحقيقية والمحتملة وتسجيل الإجراءات التي اتخذت تجاه هذه الحالات؛ فإذا كانت الحالة تخص أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة تُدون تفاصيلها وقراراتها في محضر اجتماع المجلس، أما إذا كانت تخص أحد موظفي المؤسسة أو المتعاونين معها يكون توثيقها في سجل خاص بذلك لدى الجهة المختصة، وعلى إدارة المؤسسة رفع تقرير عن جميع الحالات إلى لجنة المراجعة سنوياً.

المادة الثامنة: الحصول على هدايا أو مكافآت أو إعانات:

1. تقديم الهدايا للمؤسسة:

أ. يمكن للأشخاص والجهات التي تسعى للحصول على منح من المؤسسة أو للتعاقد معها تقديم الهدايا والدعوات المجانية للمناسبات مثل المؤتمرات والدورات والحفلات للمؤسسة نفسها وليس لأحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها.

ب. سوف ينظر للهدايا والدعوات والمكافآت المقدمة إلى أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها على أنها مقدمة للمؤسسة نفسها، وعلى صاحب الصلاحية اختيار الشخص المناسب لتمثيل المؤسسة، وليس من حق الجهة الداعية اختيار شخص محدد لتمثيل المؤسسة في هذه المناسبات.

2. تقديم الهدايا لأعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها:

أ. لا يحق لأعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها التماس أو قبول أي شيء ذي قيمة نقدية من أشخاص أو جهات لها صلة أو تسعى إلى إقامة صلات مع المؤسسة؛ بما في ذلك الجهات المستفيدة أو التي يحتمل استفادتها من المنح، والموردون الحاليون أو المحتملون.

ب. تشمل القيمة النقدية التسهيلات والخدمات، كما تشمل أي دعوات مجانية أو هدايا أو مناسبات تتجاوز قيمتها 200 ريال خلال السنة لكل جهة من الجهات الداعية، كما تشمل وجبات الطعام والمناسبات الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على المتلقي في اتخاذ قراراته داخل المؤسسة.

ج. يجب على الأشخاص المشمولين بهذه السياسة الإفصاح عن أية هدايا أو دعوات يتلقونها، ويجب على المؤسسة شكر الجهة المقدمة وإبلاغها بسياسة المؤسسة في هذا الشأن والتصرف بالهدية أو المنفعة إما بإعادتها إلى الجهة إذا كانت غير ربحية أو التخلص منها بطريقة لا تعود بالفائدة المباشرة على الشخص المستهدف بالدعوة أو الهدية.

المادة التاسعة: الرسوم والأتعاب وتسديد النفقات:

تشجع المؤسسة قياداتها وموظفيها على المشاركة في المؤتمرات وتقديم أوراق العمل والبحوث والمقالات بشرط ألا يؤثر ذلك على مسؤوليات الموظف وقيامه بمهامه في المؤسسة، كما تؤكد على أن الحصول على أية مبالغ أو فوائد مقابل ذلك يكون وفق الشروط التالية:

1. أن يكون الإعداد لهذه المشاركات خلال الوقت الخاص بالموظف وليس أثناء العمل.
2. أن تكون القضايا التي جرى الحديث عنها أو إعداد أوراق العمل حولها لا صلة لها بنشاطات المؤسسة أو أعمالها.
3. ألا تستخدم موارد المؤسسة للمشاركة في هذه النشاطات.

4. أن تكون الجهة التي تقدم هذه المبالغ أو الفوائد ليست ضمن الجهات المستفيدة من المنح التي تقدمها المؤسسة.
5. أن يتحمل الموظف أو الجهة الداعية، وليس المؤسسة، تكاليف السفر التي تتطلبها المشاركة في هذه النشاطات.

المادة العاشرة: مخالفة سياسة تعارض المصالح:

إذا كان لدى أي موظف في المؤسسة سبب معقول للاعتقاد بأن أحد قيادات المؤسسة أو موظفيها لم يكشف عن تعارض حقيقي أو محتمل في المصالح يجب إبلاغ مديره المباشر. وفي حال عدم اتخاذ إجراء حيال ذلك يرفع الأمر إلى صاحب الصلاحية، وعلى صاحب الصلاحية التحقق من الأمر باتباع الإجراءات التالية:

1. تكلف الجهة المختصة بتقصي الحقائق وطلب المشورة القانونية.
2. إذا تبين أن الموظف المعني قد أخفى تعارض المصالح الحقيقي أو المحتمل في الوقت المناسب تُشكل لجنة تحقيق وفق الإجراءات النظامية.
3. تجري اللجنة تحقيقاتها، وترفع توصياتها إلى المدير التنفيذي، ويمكن أن تصل العقوبة، في حال ثبوت المخالفة، إلى الفصل من العمل.
4. أيًا كان قرار اللجنة يجب أن يتضمن إلزام الموظف المعني بتصحيح الوضع وفق ما نصت عليه هذه السياسة.

المادة الحادية عشرة: العمل بأجر ودون أجر لدى جهة أخرى:

1. بالنظر إلى الخبرة الواسعة والمتخصصة في مجال العمل الخيري لدى قيادات المؤسسة وموظفيها فإن من المتوقع أن يتلقوا بشكل متكرر دعوات للعمل في الجهات الأخرى خارج المؤسسة أو تقديم استشارات أو خدمات لها؛ مما قد يؤدي إلى تعارض المصالح بالنظر إلى أن هذه الجهات هي في الغالب من الجهات التي استفادت أو يتوقع استفادتها من منح المؤسسة. وحرصاً على التأكد من عدم حصول التعارض، فإنه يحظر على قيادات المؤسسة العمل بأجر لدى أي من الجهات المستفيدة من منح المؤسسة أو التي يحتمل استفادتها، كما يحظر كذلك على موظفي المؤسسة إلا بموافقة من صاحب الصلاحية، بعد دراسة الحالة من الجهة المختصة للتأكد من أنها لا تؤدي إلى تعارض المصالح، وتوثيق ذلك حسب ما تضمنته المادة السابعة.
2. لا يجوز لأي من قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها أن يكون موظفاً في إدارة أو عضواً في لجنة معنية بجمع التبرعات أو تسويق المشروعات أو تنمية الموارد المالية في جهة مستفيدة أو يحتمل استفادتها من منح المؤسسة، ولو كان ذلك دون أجر.