



التاريخ :

الرقم :

المرفقات :

سياسة

تعارض المصالح بالجمعية

➤ تمهيد :

خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أن الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية، أو مالي، أو غيرها قد تتدخل، بصور مباشرة أو غير مباشرة، مع موضوعيته أو ولائه للجمعية مما قد ينشأ معه تعارض ف المصالح.

تؤمن الجمعية بقيمتها ومبادئها المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي، والعناية والمبادر والإنجاز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية، لتعزيز تلك القيمة وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح مكاسب الجمعية.

➤ نطاق واهداف 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 للجمعية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.
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 ومتطوعيها.
٣. 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، أو غيرهم من أفراد العائلة.
٤. تعد هذه، السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.
٥. تضمن الجمعية العقود التي تبرمها مع استشارييها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.
٦. تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.





التاريخ :

الرقم :

المرفقات :

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

١. إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة.
٢. يجوز لمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية 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 تنضوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية.
٤. يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطته التقديرية أن يقرر بشأن كل حالة على حدة الاعفاء 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 الجمعية، سواء ما 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 وإتباع الإجراءات المنظمة لذلك.
٦. لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالاضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
٧. مجلس الإدارة هو المخول ف تفسير أحكام هذه السياسة علماً لا يتعارض ذلك مع الانظمة 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.

٤- 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 يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف المصلحة الجمعية، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق





التاريخ :

الرقم :

المرفقات :

٢. بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداءه، 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 السرية، وإساءة لاستعمال الوثيقة، وتحقيق مكاسب شخصية، وزعزعةً للولاء للجمعية.
٣. هذه لاسياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لاتغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها , ويتحتم على كل من يعمل لصالح الجمعية التصرف من تلقاء انفسهم بصورةً تماشى مع هذه السياسة , وتجنب ما قد يبدو انه سلوك يخالف هذه السياسة ومن الامثلة على حالات التعارض ما يلي :
٤. ينشأ تعارض المصالح مثلاً في حالة ان عضو مجلس الإدارة أو عضو اي لجنة من لجنة أو أي من موظفي الجمعية مشاركاً فيه أو له صلة بأي نشاط , أو لة مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العقد أو الموظف أو على قدراته في تأدية واجباته ومسئولياته تجاه الجمعية.
٥. ينشأ التعارض في المصالح ايضاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعة ومشاركته في إدارة شؤون الجمعية.
٦. قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الإستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو شراء أو التاجير للجمعية.
٧. ايضاً قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال تعيين الأبناء أو الاقرباء في الوظائف أو توقيع عقود معهم.
٨. من إحدى صور تعارض المصالح تكون في حال ارتباط من يعمل لصالح الجمعية ف جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع الجمعية.
٩. الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو موظف الجمعية من أمثلة تعارض المصالح.
١٠. الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأ تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من الجمعية أو تبحث عن التعامل مع الجمعية.
١١. إفشاء الاسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكاً خاصاً للجمعية، والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة، ولو بعد تركه الخدمة.
١٢. قبول احد الاقارب الهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع الجمعية بهدف التأثير على تصرفات العضو او الموظف بالجمعية قد ينتج عنه تعارض المصالح.





التاريخ :

الرقم :

المرفقات :

١٣. تسلم عضو مجلس الإدارة أو الموظف أو أحد أفراد عائلته من أيجهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسب تعامل تلك الجهة مع الجمعية أو سعيها للتعامل معها.

١٤. قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته.

١٥. إستخدام أصول وممتلكات الجمعية للمصلحة الشخصية من شأنه أن يُظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً، كإستغلال أو قات دوام الجمعية، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها لغير مصالح الجمعية أو أهدافها، أو إساءة إستخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالجمعية؛ لتحقيق مكاسب شخصية، أو عائلية أو، مهنية، أو أيّ مصالح أخرى.

٥- الإلتزامات :

١. على كل من يعمل لمصالح الجمعية أن يلتزم بالتالي :
٢. الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الإرتباط بالجمعية.
٣. الإلتزام بقيم العدالة والنزاة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح الجمعية.
٤. عدم الإستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لمصالح الجمعية.
٥. تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توجي بذلك
٦. تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً.
٧. الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبه تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية.
٨. الإبلاغ مع أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لمصالح الجمعية.
٩. تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجوده، أو في حال طلب الجمعية ذلك.

٦- متطلبات الإفصاح :

١. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين التقدم التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية، حيثما انطبق، والحصول على موافقتها في كل حالة، حيثما اقتضت الحاجة، سواء انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أم لا.





جمعية عز لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة
Ezz Association for Empowering Persons with Disabilities

التاريخ :

الرقم :

المرفقات :

٢. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها، أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية، سواء كانت داخل المملكة أم خارجها.
٣. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
٤. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم (الوالدان والزوجة/الزوجات/الأبناء/البنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها.
٥. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح للجمعية والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محذور في المصالح. وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة الجمعية واتخاذ القرار في ذلك. عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في الجمعية أو إلى وظيفة
٦. في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تنطوي على تعارض المصالح وأخلاقيات العمل وبيان الإفصاح في غضون ٣٠ يوماً من تغيير
٧. الوظيفة كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.
٨. يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة الجمعية عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين والمتطوعين للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية في الجمعية.

٧- تقارير تعارض المصالح :

١. تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى لجنة سياسات الجمعية
٢. تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي الجمعية لدى التنفيذي
٣. يُقدم 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.



المملكة العربية السعودية

المركز الوطني للتنمية للقطاع غير الربحي

جمعية عز التمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

رقم الترخيص / 1000646600



جمعية عز لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة
Ezz Association for Empowering Persons with Disabilities

التاريخ :

الرقم :

المرفقات :

٤. تُصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يُعرض على مجلس الإدارة يُوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة لموظفي الجمعية وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لديها.
٥. حيث أن هذه السياسة تُعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها، فإنه لا يجوز مخالفة أحكامها والالتزام الوارد بها.

الاعتماد:

تم اعتماد السياسة في اجتماع مجلس الإدارة الأول في دورته الأولى رقم ١ بتاريخ ٢٠٢٥/٠١/٠١ م
وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد وعلي وآله وصحبه أجمعين.

جمعية عز لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

Ezz Association for Empowering Persons with Disabilities

