



مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

سياسة تعارض المصالح

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية

١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤ م

يقصد بالعبارات الآتية في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمامها:

المؤسسة: مؤسسة علي بن حسين بن جرير الأهلية

السياسة: سياسة تعارض المصالح.

المجلس: مجلس الأمناء في المؤسسة

تعارض المصالح: تعني الوضع أو الموقف الذي يمكن أن تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار أحد أعضاء المجلس، أو موظفي المؤسسة، أو المتعاونين معها بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهم شخصياً أو تهم أحد أقاربه.

المنح: يشمل قرارات المنح التي يتخذها صاحب الصلاحية، كما يشمل العقود والتعاملات المالية المتصلة بها، ويشمل كذلك الهدايا المرتبطة بالمنح والتي تقوم بتقديمها الجهات المستفيدة.

صاحب الصلاحية: مجلس الأمناء بالمؤسسة أو الأمين العام حسب مصفوفة الصلاحيات المعتمدة.

المادة الأولى: التمهيد

١. تم اعتماد هذه السياسة من قبل مجلس الأمناء للتأكيد على الغايات الخيرية والنبيلة 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 احتمال أو تأكيد وجود تعارض مصالح لأحد منسوبي المؤسسة.

٢. يحصل تعارض المصالح حينما تتعارض المصالح الشخصية لأحد أعضاء مجلس الأمناء، أو قيادات المؤسسة، أو موظفيها، أو المتعاونين معها مع واجباتهم الأساسية في المحافظة على مصالح المؤسسة، وهي تستند بشكل عام على فلسفة المساءلة والمحاسبة التي يخضع لها العاملون في المؤسسة. وللمجلس الأمناء القول الفصل في مثل هذه الحالات.

٣. هذه السياسة تؤكد على أن الحكم بمدى وجود تعارض مصالح يعتمد على الأخذ بمبدأ الاحتياط والإفصاح عن أي حالات محتملة والرجوع إلى الأمين العام - إن كان الأمر متعلقاً بغير أعضاء مجلس الأمناء، فإن تعلق الأمر بأحد أعضاء مجلس الأمناء فيرجع فيه لرئيس المجلس - لدراسة الأمر وتحديد مدى وجود تعارض مصالح، مع توثيق ذلك.

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

المادة الثانية: الإفصاح عن تعارض المصالح المحتملة

يجب الإفصاح الخطي - وفق النموذج المعدّ من قبل المؤسسة - عن وجود علاقة مالياً مع الجهات المستفيدة من المؤسسة ويقدم لأمانة الوقف. على أن تقوم المؤسسة بتمكين مندوبيها من الاطلاع على قائمة الجهات المستفيدة من المنح لمساعدتهم في الإفصاح عن أي تعارض مصالح محتمل مع تلك الجهات.

المادة الثالثة: إجراءات الموافقة على طلب المنح عند وجود تعارض مصالح محتمل لأحد المشمولين بهذه

السياسة

١. يجوز الموافقة على المنح في حالة وجود تعارض مصالح محتمل بشرط ما يلي:

أ- أن يفصح الشخص ذو العلاقة مع الجهة طالبة المنح عن طبيعة علاقته بها، وألا يشارك في التصويت على أي قرار يتعلق بدعم المشروع المقدم منها.

ب- توافر شروط المنح وضوابطه ومعايره.

٢. لا يجوز بحال أن يتضمن المنح دعم بنود يمكن أن يحصل الشخص (محل التعارض) منها على أية فوائد مالية أو عينية أو أن تتضمن التعاقد مع جهة له علاقة بها لتنفيذ بعض الخدمات أو توفير بعض المنتجات.

المادة الرابعة: مبادئ توجيهية إضافية للمديرين والموظفين

١. يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها عدم استخدام مواقعهم كأعضاء مجلس أمناء أو قيادين أو موظفين لتحقيق مصالح لجهة أو مجموعة معينة أو لتحقيق مصالح خاصة بأي 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 علاقة.

٢. يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها المحافظة على سرية المعلومات الداخلية للمؤسسة والتأكد من أن المعلومات المتاح تداولها والتي تحتاجها الجهات المستفيدة قد تم نشرها بطريقة عامة تسمح بتكافؤ الفرص.

٣. يجب ألا يؤخذ تقديم المعلومات بشأن المنح أو التعاقدات أو قرارات المؤسسة إلى تحقيق منفعة مادية شخصية من أعضاء المجلس، أو قيادات المؤسسة، أو موظفيها، أو المتعاونين معها.

٤. يجب على قيادات المؤسسة وموظفيها عدم الدخول في أي علاقة وثيقة مثل العمل كمدير، أو عضو مجلس أمناء، أو عضو لجنة 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.

٥. لا تمنع هذه السياسة أعضاء المجلس، أو قيادات المؤسسة، أو موظفيها، أو المتعاونين معها من حث الجهات المستفيدة على التقدم بطلب للحصول على منحة من المؤسسة، ولا يعد حدوث ذلك خرقاً منهم لبنود هذه السياسة.

٦. بمعزل عن عملية الإفصاح التي تتم بشكل سنوي، يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها الإفصاح عن أي حالات تعارض مصالح - قد تطرأ خلال العام - تخصهم قبل المشاركة في اتخاذ أي قرارات بالتعاقد أو المنح ومتابعتها؛ بما في ذلك المشاركة في الدراسة والتقييم والتوصية في سياسة تعارض المصالح معها. وعلى الأمين العام بالتنسيق مع صاحب الصلاحية اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان عدم مشاركة الشخص المعني في أي قرار يخص الحالة التي حصل فيها تعارض مصالح.

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

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

٨. يجب على جميع قيادات المؤسسة وموظفيها عدم المشاركة في أي نشاط تجاري له عائد مالي أو تجاري يؤدي إلى تعارض في المصالح مع عملهم في المؤسسة.

٩. عدم الاطلاع على هذه السياسة أو سوء فهمها أو تفسير أي من نصوصها على غير مقتضاها لا يعني الشخص المعني من تحمل مسؤولية مخالفتها أو الفشل في الإفصاح عن تعارض المصالح في الوقت المناسب.

المادة الخامسة: توثيق حالات تعارض المصالح

سواء تمت الموافقة أم لا، يجب توثيق حالات تعارض المصالح الفعلية والمحتملة وتسجيل الإجراءات التي تم اتخاذها تجاه هذه الحالات؛ فإذا كانت الحالة تخص أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة فتدون تفاصيلها وقراراتها في محضر اجتماع المجلس، أما إذا كانت الحالة تخص أحد موظفي المؤسسة أو المتعاونين معها فيكون توثيقها في سجل خاص بذلك لدى الأمين العام. وعلى إدارة المؤسسة رفع تقرير عن الحالات إلى لجنة المراجعة بشكل سنوي.

المادة السادسة: الحصول على هدايا أو مكافآت أو إعانات

١. 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 والاحتفالات للمؤسسة نفسها وليس لأحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها.

ب- الهدايا والدعوات والمكافآت المقدمة إلى أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها تسلم للمؤسسة وتعد من حقوقها، ولصاحب الصلاحية اختيار الشخص المناسب لتمثيل المؤسسة لتلبية أي دعوة تلقتها المؤسسة، وليس من حق الجهة الداعية اختيار شخص محدد لتمثيل المؤسسة في تلك المناسبات، وفي حال تقديم الجهة الداعية أية هدية أو مكافأة لممثل المؤسسة في المناسبة فإن على متلقي الهدية أو المكافأة تسليم ما تسلمها للمؤسسة باعتباره من حقوقها.

٢. 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 علاقة أو تسعى إلى إقامة علاقة مع المؤسسة؛ بما في ذلك الجهات المستفيدة أو التي يحتمل استفادتها من المنح والموردون الحاليون أو المحتملون، وفي حال حدوث أي من ذلك فعلى من يتلقى تلك القيمة تسليمها للمؤسسة باعتباره من حقوقها.

ب- تشمل القيمة النقدية التسهيلات والخدمات، كما تشمل أي دعوات مجانية أو هدايا أو مناسبات تقدم من الجهات الداعية التي يمكن أن تؤثر على المتلقي في اتخاذ قراراته داخل المؤسسة، كما تشمل هبات الطعام والمناسبات الاجتماعية.

ج- يجب على الأشخاص المشمولين بهذه السياسة الإفصاح عن أي هدايا أو دعوات يتلقونها ويجب على المؤسسة شكر الجهة المقدمة وإبلاغها بسياسة المؤسسة بهذا الشأن، والتصرف بالهدية أو المنفعة إما

بإعادتها إلى الجهة إذا كانت غير ربحية أو التصرف فيها بطريقة لا تعود بالفائدة المباشرة على الشخص المستهدف بالدعوة أو الهدية.

المادة السابعة: الرسوم والأتعاب وتسديد النفقات

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

١. أن يكون الإعداد لهذه المشاركات خلال الوقت الخاص بالموظف وليس أثناء العمل.
٢. أن تكون القضايا التي تم الحديث عنها أو إعداد أوراق العمل حولها نتاج فكري لمقدمها ولا علاقة لها بنشاطات المؤسسة أو أعمالها أو مستقى من بياناتها وإحصاءاتها.
٣. ألا يتم استخدام موارد المؤسسة للمشاركة في هذه النشاطات.
٤. ألا تكون الجهة التي تقدم هذه المبالغ أو الفوائد من ضمن الجهات المستفيدة من المنح التي تقدمها المؤسسة.
٥. أن يتحمل الموظف أو الجهة الداعية، وليس المؤسسة، تكاليف السفر التي تتطلبها المشاركة في هذه النشاطات.

المادة الثامنة: مخالفة سياسة تعارض المصالح

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

١. يكلف الأمين العام بتقصي الحقائق وطلب المشورة القانونية.
٢. إذا تبين أن الموظف المعني قد فشل في الإفصاح عن تعارض المصالح الفعلي أو المحتمل في الوقت المناسب فيتم:

- أ. تشكيل لجنة تحقيق وفق الإجراءات النظامية.
- ب. تجري اللجنة تحقيقها وترفع توصياتها إلى الأمين العام. ويمكن أن يصل الجزاء - إن ثبتت المخالفة - إلى الفصل من العمل.

ج. أياً كان قرار اللجنة، فإنه يجب أن يتضمن إلزام الموظف المعني بتصحيح الوضع وفق ما نصت عليه هذه السياسة.

المادة التاسعة: العمل بأجرو وبدون أجر لدى جهة أخرى

١. بالنظر إلى الخبرات المتنوعة والمتخصصة في مجال العمل الخيري لدى قيادات المؤسسة وموظفيها فإن من المتوقع أن يتلقوا دعوات للعمل لدى 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 تستفيد أو يتوقع استفادتها من منح المؤسسة. وحرصاً على التأكد من عدم حصول مثل هذا التعارض، فإنه يحظر على قيادات المؤسسة العمل بأجر لدى أي من الجهات المستفيدة من منح المؤسسة التي يحتمل استفادتها منها، كما يحظر مثل ذلك على موظفي المؤسسة إلا بموافقة من صاحب الصلاحية بعد دراسة الحالة من الأمين العام بالتنسيق مع المستشار القانوني للتأكد من أنها لا تؤدي إلى تعارض المصالح، وتوثيق ذلك حسب ما تضمنته المادة السابعة.

٢. يحظر على قيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها أن يكون موظفاً أو متطوعاً أو عضواً في إدارة أو لجنة معنية بجمع التبرعات أو تسويق المشروعات أو تنمية الموارد المالية في جهة يحتمل استفادتها من منح المؤسسة.

المادة العاشرة: أحكام عامة

١. يتولى الأمين العام مراجعة هذه السياسة كل سنتين وتحديثها متى ما اقتضت المصلحة ذلك.
٢. يجب أن تراعي عقود المؤسسة واتفاقياتها ما ورد في هذه السياسة.
٣. يجب أن يكون مراجع الحسابات الخارجي للمؤسسة مستقلاً وليس لديه مصلحة لدى أي من المشمولين بهذه السياسة، وفي حال وجودها يجب عليه الإفصاح عنها ومعالجة الحالة وفق ما ورد في هذه السياسة.
٤. للجنة المراجعة الحق في التأكد من التزام المؤسسة بمواد هذه السياسة.
٥. يتم مراجعة هذه السياسة وإدراجها ضمن لائحة الحوكمة في المؤسسة بعد إنجازها. ولا يمنع اعتمادها من تحديثها بما يحقق الغاية منها أو يواكب المستجدات الطارئة.