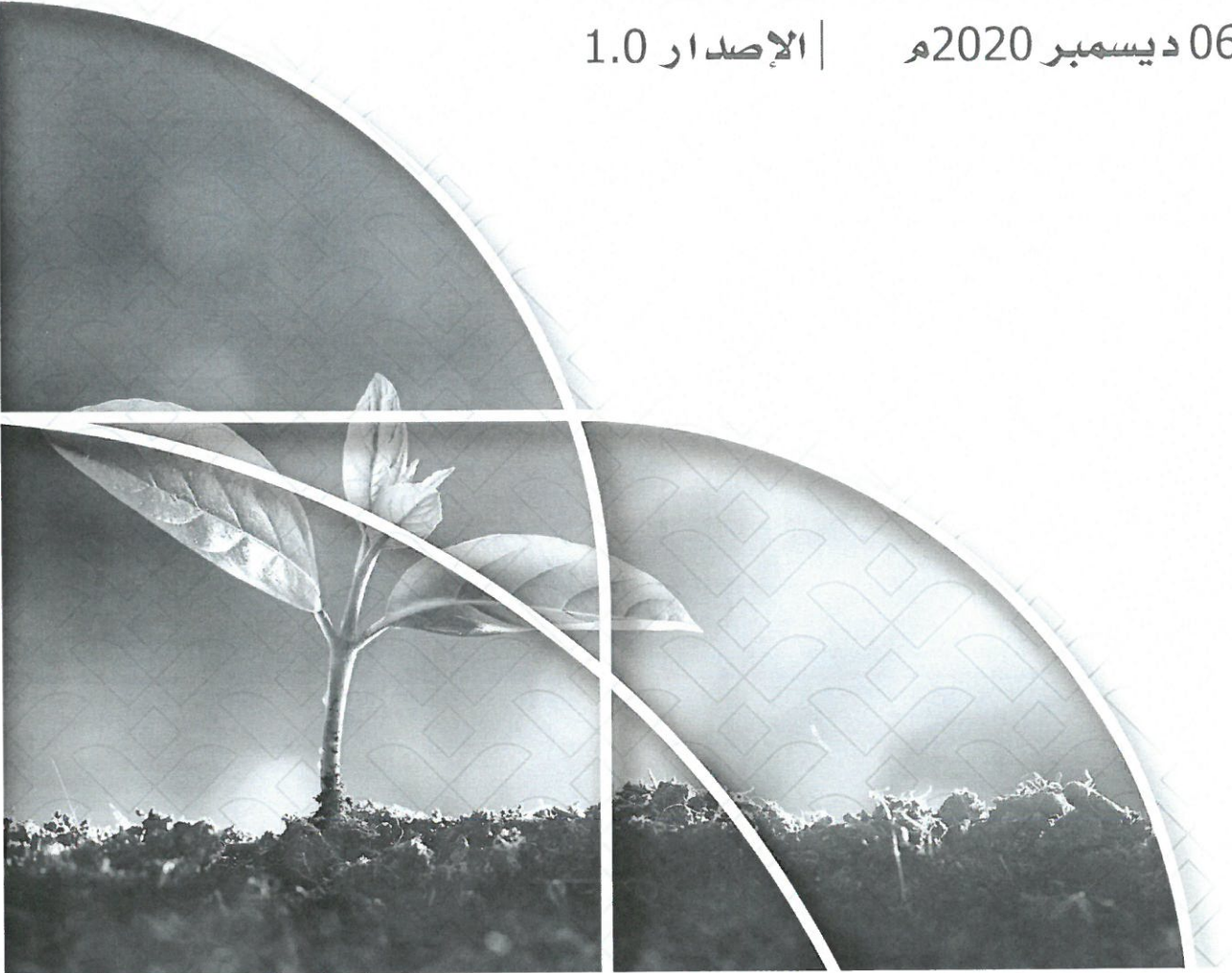




مؤسسة سالم بن محفوظ الأهلية  
Salem Bin Mahfouz Foundation

# سياسة تعا رض المصالح

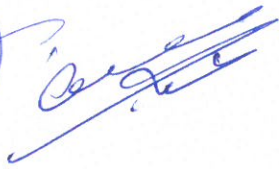
06 ديسمبر 2020م | الإصدار 1.0



ORIGINAL

*Signature*

## التعميد

| إعداد                                                                               | مراجعة                                                                            | تأييد                                                                             | اعتماد                                                                            |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| عبدالرحمن وليد دادا                                                                 | ممدوح حسن الحربي                                                                  | عبدالإله سالم بن محفوظ                                                            | صالح سالم بن محفوظ                                                                | الاسم   |
| أخصائي الجودة والتميز المؤسسي                                                       | المدير التنفيذي                                                                   | العضو المنتدب                                                                     | رئيس مجلس الأمناء                                                                 | الوظيفة |
|  |  |  |  | التوقيع |

## الضبط والتوزيع

| الأصل                                   | النسخ                                 | الجودة                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) المدير التنفيذي                     | (2) رئيس قسم الخدمات المساندة         | هذه الوثيقة مقيدة، لذا فالتعديلات عليها سيتم إصدارها في نسخة بديلة كاملة، وعليه فإن المستلمين يجب أن يزولوا النسخ الملغية من التداول، وتعتبر هذه الوثيقة مصدقة للإطلاق بمجرد الحصول على كل التوقيعات المطلوبة. |
| (3) رئيس قسم البرامج                    | (4) رئيس قسم الشراكات                 |                                                                                                                                                                                                                |
| (5) رئيس قسم التخطيط والتطوير والدراسات | (6) رئيس قسم العلاقات العامة والإعلام |                                                                                                                                                                                                                |



النسخ الورقية غير مُعتمدة، إلا إذا كانت مختومة عن طريق ضبط الوثائق.

## الإصدار والتعديلات

| الإصدار | التاريخ          | السبب          |
|---------|------------------|----------------|
| 1.0     | 2020 / 12 / 06 م | اعتماد السياسة |

## المحتويات

|    |                                                                                     |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---|
| ١. | مقدمة .....                                                                         | 4 |
| ٢. | النطاق .....                                                                        | 4 |
| ٣. | الأهداف .....                                                                       | 4 |
| ٤. | مسؤوليات وصلاحيات مجلس الأمناء والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تعارض المصالح ..... | 5 |
| ٥. | حالات تعارض المصالح .....                                                           | 6 |
| ٦. | الالتزامات .....                                                                    | 7 |
| ٧. | متطلبات الإفصاح .....                                                               | 7 |
| ٨. | تقارير تعارض المصالح .....                                                          | 8 |
| ٩. | الوثائق ذات العلاقة .....                                                           | 8 |

ORIGINAL



## ١. مقدمة

تتحمم المؤسسة خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ومتطلباته ليس من اهتمامها، إلا أن المؤسسة ترى أن بعض المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية أو مالية أو غيرها قد تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع موضوعيته أو ولائه للمؤسسة مما قد ينشأ عنه تعارض في المصالح.

وتؤمن المؤسسة بقيمتها المتمثلة في الشفافية والتحفيز والتميز والعطاء والالتزام وروح الفريق، وتأتي سياسة تعارض المصالح لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح المؤسسة على أداء واجباته تجاهها، أو أن يتحصل من تلك المصالح على مكاسب غير مشروعة على حساب مصلحة المؤسسة.

ومع 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 للمؤسسة، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها دون أن تحل محلها.

## ٢. النطاق

- تطبق هذه السياسة على جميع من يعمل لصالح المؤسسة سواء كانوا أعضاء مجلس أمناء أو أي لجان منبقة عنه أو مسؤولين تنفيذيين أو موظفين أو متطوعين أو مستشارين بصرف النظر عن مناصبهم في المؤسسة، وبدون أي استثناء.
- يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية به، ويشمل الأقارب من الدرجة الأولى والثانية (الأصول والفروع والأشقاء وأبنائهم والأعمام والأخوال - أشقاء الوالدين).
- تعد هذه السياسة جزء لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل ونحوها.
- تضمن المؤسسة العقود التي تبرمها مع استشارييها الخارجيين أو مورديها أو منفذي مشاريعها أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

## ٣. الأهداف

تهدف هذه السياسة إلى حماية المؤسسة وسمعتها ومن يعمل لصالحها من الضرر الناشئ من أي أشكال تعارض للمصالح الذي قد ينشأ بسبب عدم الإفصاح.

## ٤. مسؤوليات وصلاحيات مجلس الأمناء والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تعارض المصالح

- يختص مجلس الأمناء بإدارة حالات تضارب المصالح الخاصة بأعضائه أو أعضاء اللجان المنبثقة عنه أو المدير التنفيذي، بينما يختص المدير التنفيذي بإدارة حالات تضارب المصالح الخاصة بموظفي المؤسسة ومستشاريها ومتطوعيها.
- يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف إحدى لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.
- لا يكون عضو المجلس أو أعضاء اللجان المنبثقة عنه أو المدير التنفيذي في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس أمناء المؤسسة ذلك، وتكون صلاحية القرار للمدير التنفيذي بخصوص موظفي المؤسسة ومستشاريها ومتطوعيها.
- يجوز لجهة الاختصاص وبما يتوافق مع مصالح المؤسسة أن يقرر - بشأن كل حالة على حدة - قبول حالة تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع المؤسسة، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه.
- عندما يتقرر أن الحالة فيها تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه، وبجميع الإجراءات التي يتم إقرارها من جهة الاختصاص واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.
- لمجلس أمناء المؤسسة أو من يفوضه صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفين هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية المطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
- مجلس الأمناء هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على ألا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للمؤسسة وأنظمة الجهات المشرفة.
- يعتمد مجلس الأمناء هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي المؤسسة وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
- يتولى مجلس الأمناء التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها.
- تقوم الإدارة التنفيذية بوضع الآلية الملائمة لكشف حالات تعارض المصالح المرتبطة بالموردين والمنفذين من خلال سياسات وإجراءات التعاقد والشراء وتضمين العقود نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

ORIGINAL

## هـ. حالات تعارض المصالح

- لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح المؤسسة في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالمؤسسة قيام تعارض في المصالح بين الطرفين، ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل 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 إبدائه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير المؤسسة يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف. إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية، وإساءة لاستعمال الثقة وتحقيق مكاسب شخصية، وزعزعة للولاء للمؤسسة.
- هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها ليس بالضرورة تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها، ويتحتم على كل من يعمل لصالح المؤسسة من أعضاء مجلس الأمناء أو أعضاء أي لجنة من لجانه أو أي من المسؤولين التنفيذيين أو أحد موظفي المؤسسة التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة وتجنب ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة ومن الأمثلة على حالات تعارض المصالح ما يلي:
  - مشاركة من يعمل لصالح المؤسسة في نشاط أو الصلة به أو له مصلحة شخصية أو مصلحة وظيفية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قراراته أو على قدراته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاه المؤسسة.
  - عندما يطلب من يعمل لصالح المؤسسة أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعه ومشاركته في إدارة المؤسسة.
  - في حال كان عضو المجلس أو أحد أعضاء اللجان التابعة له - بغير ترخيص من المجلس يجدد كل سنة - أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب المؤسسة، وتستثنى من ذلك الأعمال والعقود التي تتم ترسيبها عن طريق المنافسة العامة إذا كان العضو صاحب العرض الأفضل.
  - الاستفادة المادية لمن يعمل لصالح المؤسسة من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للمؤسسة.
  - تعيين الأبناء أو الأقرباء من الدرجة الأولى أو الثانية في الوظائف أو توقيع عقود معهم.
  - ارتباط من يعمل لصالح المؤسسة بجهة أخرى بعلاقة استنفاع مادية أو غير مادية ويكون لديها تعاملات مع المؤسسة.
  - الهدايا والإكراميات ذات القيمة والتي يحصل عليها من يعمل لصالح المؤسسة من قبل الأطراف أو الجهات التي لديها تعاملات مع المؤسسة أو تسعى للتعامل معها.

- الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من المؤسسة أو تسعى للتعامل مع المؤسسة.
- استخدام من يعمل لصالح المؤسسة لأصول وممتلكات المؤسسة للمصلحة الشخصية من شأنه أن يظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً 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.

## ٦. 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 استغلال الوساطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المؤسسة.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح المؤسسة.
- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توهي بذلك أو التصويت عليها.
- تعبئة نموذج المؤسسة الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً.
- 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 تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لصالح المؤسسة.
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده أو في حال طلب المؤسسة ذلك.

## ٧. متطلبات الإفصاح

- يتعين على من يعمل لصالح المؤسسة التقيد التام بالإفصاح للمؤسسة والحصول على موافقتها على أي حالة يمكن أن تنطوي على تعارض في المصالح. وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل جهة الاختصاص في المؤسسة واتخاذ القرار في ذلك.
- يتعين على من يعمل لصالح المؤسسة الإفصاح عن أي وظائف يشغلونها، أو وجود علاقة استنفاع مادية أو غير مادية لهم مع المؤسسة أو أي جهة خارجية.

- يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمسؤول التنفيذي وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية التي تتعامل أو تسعى للتعامل مع المؤسسة.
- يتعين على من يعمل لصالح المؤسسة الإفصاح عن أي وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد عائلاتهم من الدرجة الأولى أو الثانية في أي جهات ربحية وغير ربحية تتعامل مع المؤسسة أو تسعى للتعامل معها.
- عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في المؤسسة أو إلى وظيفة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تنطوي على تعارض في المصالح، يتعين على الموظف إعادة تعبئة نموذج تعارض المصالح وبيان الإفصاح في غضون 30 يوماً من تغيير الوظيفة. كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة نموذج الإفصاح على نحو تام.
- يجب أن يكون مراجعو الحسابات الخارجيين مستقلين وليس لديهم تعارض للمصالح وذلك وفق ما تقضي به الأنظمة والمعايير المهنية ذات العلاقة.

## ٨. تقارير تعارض المصالح

- تودع جميع سجلات إفصاح أعضاء مجلس الأمناء وأعضاء اللجان المنبثقة عنها لدى أمين سر المجلس.
- تودع جميع سجلات إفصاح موظفي أو متطوعي أو مستشاري المؤسسة لدى الإدارة المالية.
- في حال طلب رئيس مجلس الأمناء يقدم المراجع الداخلي تقريراً خاصاً بالأعمال والعقود المبرمة لصالح المؤسسة والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس أو أعضاء اللجان المنبثقة عنه أو المسؤولين التنفيذيين أو موظفي المؤسسة

## ٩. الوثائق ذات العلاقة

| الرمز        | اسم الوثيقة          |
|--------------|----------------------|
| SBMF-GV-F-04 | نموذج تعهد وإقرار    |
| SBMF-GV-F-05 | نموذج إفصاح عن مصلحة |

ORIGINAL

ب.ع.



مؤسسة سالم بن محفوظ الأهلية  
Salem Bin Mahfouz Foundation

+966 (12) 6906668

ص.ب 3027 جدة 23612 المملكة العربية السعودية

    /sbmfsa www.sbmf.org.sa

ORIGINAL