

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
جمعية المستقبل
لصناعة الكوادر البشرية
ترخيص : (1000832700)

سياسة تعارض المصالح



الفصل الأول: أحكام عامة

المادة الأولى: الهدف

تهدف هذه السياسة إلى منع حالات تعارض المصالح أو الحد من آثارها، وضمان اتخاذ قرارات الجمعية باستقلال وموضوعية ونزاهة، وحماية أموال الجمعية وسمعتها وحقوق المستفيدين وأصحاب المصلحة.

المادة الثانية: نطاق التطبيق

تطبق هذه السياسة على:
أعضاء الجمعية العمومية.
أعضاء مجلس الإدارة.
أعضاء اللجان.
المسؤول التنفيذي.
العاملين.
المتطوعين المكلفين بمهام مؤثرة.
المستشارين والخبراء.
المتعاقدين والموردين عند تعاملهم مع الجمعية.
أي شخص يشارك في اتخاذ قرار أو تقييم أو ترسية أو صرف باسم الجمعية.

المادة الثالثة: المراجعيات

تستند هذه السياسة إلى:
اللائحة الأساسية للجمعية.



نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية.

تعليمات المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

لائحة الحوكمة.

لائحة الصلاحيات والتفويض.

اللائحة المالية.

لائحة المشتريات والمنافسات.

سياسة الهدايا والضيافة.

سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية المبلغين.

الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

المادة الرابعة: التعريفات

يقصد بالمصطلحات الآتية المعاني الموضحة أمام كل منها:

تعارض المصالح: وضع تتعارض فيه المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية أو المالية للشخص مع مصلحة الجمعية أو قد تؤثر في حياته.

المصلحة المباشرة: منفعة يحصل عليها الشخص بنفسه.

المصلحة غير المباشرة: منفعة تحصل عليها جهة أو شخص يرتبط بالشخص محل الإفصاح.

المصلحة المالية: ملكية أو استثمار أو أتعاب أو عمولة أو منفعة مالية.

القريب: من تربطه بالشخص علاقة قرابة مؤثرة وفقا للأنظمة والأعراف ذات الصلة.

الإفصاح: إبلاغ الجمعية كتابة بوجود مصلحة أو علاقة قد تؤثر في القرار.

القرار المتأثر: قرار شارك فيه صاحب المصلحة رغم وجوب امتناعه.



الفصل الثاني: المبادئ والالتزامات

المادة الخامسة: المبادئ العامة

تطبق الجمعية المبادئ الآتية:

- أولوية مصلحة الجمعية والمستفيدين.
- الإفصاح المبكر والكامل.
- الامتناع عن التصويت والمناقشة عند وجود مصلحة.
- المساواة بين الموردين والمرشحين والمستفيدين.
- توثيق الإفصاح والإجراء المتخذ.
- منع استغلال المعلومات أو المنصب.
- حماية المبلغين عن حالات التعارض.
- عدم اعتبار مجرد وجود العلاقة مخالفة ما لم تؤثر أو يحتمل أن تؤثر في القرار، مع وجوب الإفصاح عند الشك.

المادة السادسة: واجب الإفصاح

يلتزم المشمولون بهذه السياسة بالإفصاح:

- عند التعيين أو انتخاب العضوية.
- قبل المشاركة في أي قرار يحتمل وجود مصلحة فيه.
- مرة واحدة سنوياً.
- عند نشوء مصلحة أو تغير بيانات الإفصاح.
- عند طلب مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة أو الإدارة التنفيذية.
- عند الاشتراك في التوظيف أو التقييم أو الشراء أو التعاقد أو الصرف أو قبول المنح.



المادة السابعة: إقرار عدم التعارض

يوقع أعضاء مجلس الإدارة واللجان والعاملون في الوظائف المؤثرة والمتطوعون المكلفون والخبراء والمستشارون إقراراً بتعارض المصالح عند بدء العلاقة، ويجدد الإقرار سنوياً أو عند تغير البيانات.

المادة الثامنة: مسؤولية الشخص

يتحمل الشخص مسؤولية صحة الإفصاح واكتماله، ويلتزم بعدم إخفاء أي علاقة أو منفعة يمكن أن تؤثر في قراره أو تظهره بمظهر غير المحايد.

الفصل الثالث: أنواع حالات تعارض المصالح

المادة التاسعة: التعارض المالي

تشمل حالات التعارض المالي، على سبيل المثال:
امتلاك الشخص أو قريبه حصة في مورد أو متعاقد مع الجمعية.
حصول الشخص على عمولة أو منفعة من معاملة تخص الجمعية.
وجود قرض أو التزام مالي بين الشخص والمورد.
استفادة الشخص من قرار شراء أو استثمار أو بيع أصل.
المشاركة في قرار يؤثر في راتب أو مكافأة الشخص أو قريبه.

المادة العاشرة: التعارض الوظيفي أو المهني

يشمل ذلك:
العمل لدى جهة تتعامل مع الجمعية.



تقديم خدمات استشارية لمورد أو منافس.
عضوية مجلس إدارة جهة ذات علاقة.
المشاركة في مشروع قد يتأثر بقرار الجمعية.
استخدام وقت الجمعية أو مواردها لنشاط خارجي.
الجمع بين وظيفتين أو مهمتين تؤثر إحداهما في الأخرى.

المادة الحادية عشرة: التعارض العائلي

يجب الإفصاح عن العلاقة عند:
ترشيح قريب لوظيفة.
مشاركة قريب في منافسة أو تعاقد.
تقييم أداء قريب أو اعتماد إجازته أو مزاياه.
اعتماد صرف أو منفعة لقريب.
مشاركة قريب في لجنة أو قرار مؤثر.
ولا يجوز للشخص المشاركة في القرار أو التأثير فيه.

المادة الثانية عشرة: تعارض المصالح في المشتريات

يلتزم كل من يشارك في الشراء أو التقييم أو الاستلام أو الصرف بالإفصاح عن أي علاقة بالمورد، ويحظر عليه الاطلاع غير اللازم على العروض أو توجيه المواصفات أو التأثير في الترسية أو اعتماد الاستلام.





المادة الثالثة عشرة: تعارض المصالح في التوظيف

يجب على عضو لجنة التوظيف أو المدير المباشر الإفصاح عن أي علاقة بالمرشح، والامتناع عن المقابلة والتقييم والتوصية والاعتماد، وتعيين بديل مستقل عند الحاجة.

المادة الرابعة عشرة: تعارض المصالح في مجلس الإدارة واللجان

يمنع عضو المجلس أو اللجنة عن:

مناقشة الموضوع الذي له فيه مصلحة.

التصويت على القرار.

التأثير على الأعضاء.

الحصول على مستندات غير لازمة.

استغلال معلومات الموضوع لمصلحته.

ويثبت الامتناع في محضر الاجتماع.

الفصل الرابع: إجراءات التعامل مع التعارض

المادة الخامسة عشرة: الإفصاح الأولي

يقدم الشخص الإفصاح كتابة إلى:

أمين مجلس الإدارة بالنسبة لأعضاء المجلس واللجان.

المسؤول التنفيذي أو الموارد البشرية بالنسبة للعاملين.

منسق التطوع بالنسبة للمتطوعين.

المسؤول عن العقد بالنسبة للموردين والاستشاريين.





ويرفع الإفصاح إلى الجهة المختصة إذا كان مؤثراً أو يحتاج إلى قرار.

المادة السادسة عشرة: تقييم الحالة

تقيم الجهة المختصة الحالة من حيث:

طبيعة العلاقة أو المصلحة.

احتمال تأثيرها في القرار.

قيمة المنفعة أو المعاملة.

درجة استقلال الشخص.

وجود بدائل مناسبة.

أثر الحالة على الجمعية وسمعتها.

الالتزامات النظامية أو التعاقدية.

المادة السابعة عشرة: الإجراءات الممكنة

يجوز اتخاذ إجراء أو أكثر من الآتي:

السماح بالمشاركة مع توثيق الإفصاح إذا لم يوجد تأثير فعلي.

استبعاد الشخص من النقاش والتصويت.

تعيين بديل مستقل.

نقل المهمة أو الصلاحية إلى شخص آخر.

إعادة تقييم العروض أو القرارات.

إلغاء أو تعديل المعاملة.



رفض التعاقد أو المنفعة.

طلب رأي قانوني أو مراجعة مستقلة.

إحالة الحالة للتحقيق.

الإبلاغ للجهة المختصة عند وجوبه.

المادة الثامنة عشرة: توثيق الحالة

يجب أن يتضمن محضر الاجتماع أو سجل المعاملة:

اسم صاحب المصلحة.

طبيعة الإفصاح.

تاريخ الإفصاح.

موضوع المعاملة.

الإجراء المتخذ.

حالة امتناع الشخص عن النقاش والتصويت.

القرار النهائي.

اسم الجهة التي اعتمدت الإجراء.

المادة التاسعة عشرة: صحة القرارات

يجوز مراجعة أو إلغاء القرار الذي ثبت اتخاذ مع وجود تعارض مصالح غير مفصّل عنه، إذا أثر ذلك في نزاهة القرار

أو ترتّب عليه ضرر للجمعية، مع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.



المادة العشرون: معاملات الأطراف ذوي العلاقة

لا تتم المعاملة مع طرف ذي علاقة إلا بعد:

الإفصاح الكامل.

التحقق من الحاجة.

مقارنة السعر أو الشروط بالسوق.

استبعاد صاحب العلاقة من القرار.

اعتماد الجهة المختصة.

حفظ المستندات والمبررات.

الإفصاح عنها في التقارير متى تطلب النظام ذلك.

الفصل الخامس: الهدايا والمزايا والضيافة

المادة الحادية والعشرون: حظر التأثير

يحظر قبول أو طلب أو تقديم أي هدية أو ضيافة أو منفعة إذا كان الهدف منها أو أثرها:

التأثير في قرار.

الحصول على معاملة تفضيلية.

تسهيل عقد أو صرف أو توظيف.

تجاوز إجراء أو متطلب.

إخفاء علاقة أو مصلحة.





المادة الثانية والعشرون: الهدايا الرمزية

يجوز قبول هدية رمزية ذات طابع رسمي أو بروتوكولي إذا:
لم ترتبط بقرار قائم أو متوقع.
كانت قيمتها محدودة ومعقولة.
لم تقدم بصورة متكررة.
سجلت في سجل الهدايا.
لم تخالف سياسة الجمعية أو النظام.

المادة الثالثة والعشرون: رد الهدية

ترد الهدية أو تسلم للجمعية للتصرف فيها إذا كانت:
ذات قيمة مرتفعة.
نقدية أو قابلة للتحويل النقدي.
مرتبطة بمنافسة أو عقد.
مقدمة بصورة سرية.
مخالفة للسياسات.
قد تؤثر في حياد القرار.

الفصل السادس: إدارة السجل والرقابة

المادة الرابعة والعشرون: سجل تعارض المصالح

ينشئ أمين المجلس أو المسؤول المختص سجلاً يتضمن:



اسم المفصح وصفته.

تاريخ الإفصاح.

وصف المصلحة أو العلاقة.

الموضوع المتأثر.

الإجراء المتخذ.

الجهة التي راجعت الحالة.

تاريخ الإغلاق أو التحديث.

المرفقات والقرارات ذات العلاقة.

المادة الخامسة والعشرون: مراجعة الإفصاحات

تراجع الإفصاحات سنوياً، وعند الحاجة، من قبل:

أمين مجلس الإدارة.

لجنة المراجعة الداخلية.

المسؤول التنفيذي.

إدارة الموارد البشرية.

الجهة القانونية أو المختصة عند الحالات المعقدة.

المادة السادسة والعشرون: التدريب والتوعية

تعرف الجمعية أعضاء المجلس واللجان والعاملين والمتطوعين بهذه السياسة، وتوضح لهم:





معنى تعارض المصالح.

حالات الإفصاح.

آلية الامتناع عن التصويت.

قنوات الإبلاغ.

الجزاءات والإجراءات.

واجب تحديث البيانات.

المادة السابعة والعشرون: المراجعة الدورية

تراجع لجنة المراجعة أو الجهة المختصة حالات التعارض المسجلة، وتتحقق من:

اكتمال الإفصاحات.

سلامة الإجراءات.

عدم مشاركة صاحب المصلحة.

عدالة المعاملة.

إغلاق الحالات.

معالجة حالات التكرار.

الفصل السابع: المخالفات والحماية

المادة الثامنة والعشرون: المخالفات

تعد من المخالفات:

عدم الإفصاح المتعمد.





تقديم إفصاح ناقص أو مضلل.

المشاركة في قرار رغم وجوب الامتناع.

التأثير على الآخرين لمصلحة شخصية.

استخدام المعلومات لتحقيق منفعة.

قبول منفعة غير مصرح بها.

إخفاء علاقة مع مورد أو مرشح.

الانتقام من شخص أفصح أو أبلغ بحسن نية.

المادة التاسعة والعشرون: الإجراءات التأديبية

تتخذ الجمعية الإجراءات المناسبة بحسب جسامة المخالفة، ومنها:

التنبيه أو الإنذار.

سحب الصلاحية أو المهمة.

الاستبعاد من اللجنة أو القرار.

إلغاء المعاملة أو إعادة تقييمها.

استرداد المنفعة أو المبلغ.

إنهاء العلاقة التعاقدية أو الوظيفية وفقاً للنظام.

الإحالة للجهات المختصة عند وجود شبهة جنائية أو نظامية.

المادة الثلاثون: حماية المبلغين



تحظر الجمعية أي إجراء انتقامي ضد من يبلغ بحسن نية عن تعارض مصالح أو مخالفة لهذه السياسة، وتحفظ هويته ومعلومات البلاغ في حدود ما تسمح به الأنظمة.

الفصل الثامن: النماذج والأحكام الختامية

المادة الحادية والثلاثون: النماذج المرتبطة

تستخدم الجمعية النماذج الآتية:

نموذج الإفصاح السنوي عن تعارض المصالح.

نموذج الإفصاح عن حالة محددة.

نموذج إقرار أعضاء لجان التوظيف والمشتريات.

نموذج إقرار المورد أو المتعاقد.

نموذج محضر الامتناع عن التصويت.

نموذج تقييم حالة تعارض المصالح.

سجل تعارض المصالح.

سجل الهدايا والضيافة.

نموذج قرار المعالجة.

نموذج بلاغ عن تعارض مصالح.

المادة الثانية والثلاثون: أولوية الأنظمة

تطبق الأنظمة واللوائح والقرارات الصادرة من الجهات المختصة عند وجود تعارض مع هذه السياسة، وتعديل السياسة بما يتفق معها.





المادة الثالثة والثلاثون: المراجعة والتعديل

تراجع هذه السياسة سنوياً أو عند تغير الأنظمة أو الهيكل أو طبيعة أعمال الجمعية، ولا تعدل إلا بقرار من مجلس الإدارة أو الجهة المختصة.

المادة الرابعة والثلاثون: النفاذ

تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها، وتلغى أي تعليمات سابقة تتعارض معها، وتكون النسخة المحفوظة في سجل السياسات هي النسخة المرجعية المعتمدة.

نموذج الإفصاح عن تعارض المصالح

اسم الجمعية: منظمة المستقبل لصناعة الكوادر البشرية

اسم المفصح:

الصفة أو المسمى:

الإدارة أو اللجنة:

تاريخ الإفصاح:

أقر أنا الموقع أدناه بأنني:

لا توجد لدي مصلحة أو علاقة تستوجب الإفصاح.

توجد لدي مصلحة أو علاقة، وتفاصيلها كما يأتي:

وصف المصلحة أو العلاقة:

.....

.....



الموضوع أو المعاملة المرتبطة بها:

.....
.....

الأطراف ذات العلاقة:

.....

الإجراء المقترح أو المتخذ:

.....

أقر بصحة البيانات، وألتزم بالإفصاح عن أي تغيير يطرأ عليها، والامتناع عن المشاركة في أي قرار يتصل بها إلى حين تحديد الإجراء المناسب.

اسم المفصح:

التوقيع:

التاريخ:

قرار الجهة المختصة:

.....

.....



اسم المعتمد وصفته:

التوقيع:

سجل الاعتماد

اعتمد مجلس إدارة منظمة المستقبل لصناعة الكوادر البشرية هذه السياسة في اجتماعه الثاني المنعقد بتاريخ
1447/12/29هـ، الموافق 2026/06/15م، وقرر العمل بها من تاريخ اعتمادها.