



سياسة تعارض المصالح

سياسة تعارض المصالح

المادة (1): الغرض والنطاق

تهدف هذه السياسة إلى حماية **جمعية التنمية الأهلية بالتوبي** وسمعتها ومن يعمل لصالحها من تأثير المصالح الشخصية أو العائلية أو المهنية على القرارات والتعاملات، وترسيخ قيم النزاهة والشفافية والإفصاح، وضمان تغليب مصلحة الجمعية على أي مصلحة أخرى.

تسري أحكام هذه السياسة على:

- أعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان.
- المشرف/المدير التنفيذي وكامل منسوبي الإدارة التنفيذية والموظفين.
- المتطوعين والمستشارين ومقدمي الخدمات المتعاقدين مع الجمعية.
- أقارب من سبق ذكرهم حتى الدرجة المنصوص عليها في هذه السياسة.

المادة (2): التعريفات

- المصلحة: كل منفعة أو ميزة مادية أو معنوية مباشرة أو غير مباشرة.
- تعارض المصالح: الحالة التي تتعارض فيها مصلحة شخصية لأحد المشمولين بهذه السياسة مع مصلحة الجمعية بما قد يؤثر في موضوعية أداء واجباته.
- الأقارب: الزوج/الزوجة، والأصول والفروع، والإخوة، وأقارب الزوج، وكل من تربطه صلة قرابة حتى الدرجة الرابعة.
- ذوو العلاقة: كل من له ارتباط مالي أو إداري أو تعاقدى بالجمعية.

المادة (3): المبادئ والمسؤوليات

يتولى مجلس الإدارة وضع هذه السياسة واعتمادها ومراجعتها دورياً، والبت في حالات التعارض، وله تشكيل لجنة أو تكليف جهة مختصة لتلقي الإفصاحات ودراستها ورفع التوصيات.



- تغليب مصلحة الجمعية على المصلحة الشخصية في جميع الأحوال.
- الإفصاح المسبق والكامل عن أي حالة تعارض فعلية أو محتملة.
- امتناع صاحب المصلحة عن المشاركة في المناقشة أو التصويت في الموضوع محل التعارض وعدم حضور تلك الجزئية من الاجتماع.
- السرية في التعامل مع المعلومات والبيانات وعدم استغلالها لمصلحة شخصية.
- عدم استغلال المنصب أو أصول الجمعية أو علاقاتها لتحقيق منفعة خاصة.

المادة (4): حالات تعارض المصالح

من الأمثلة على حالات التعارض التي يجب الإفصاح عنها — على سبيل المثال لا الحصر:

- التعاقد مع الجمعية بالبيع أو الشراء أو الإيجار أو تقديم الخدمات بشكل مباشر أو عبر منشأة يملكها أو يديرها صاحب المصلحة أو أحد أقاربه.
- تعيين أحد الأقارب أو التأثير في توظيفه أو ترقيته أو تحديد أجره.
- قبول الهدايا أو الإكراميات أو القروض أو الامتيازات من المتعاملين مع الجمعية.
- الاستثمار أو امتلاك حصة مؤثرة في جهة تتعامل أو تتنافس مع الجمعية.
- إفشاء معلومات الجمعية أو استخدامها لتحقيق مكاسب شخصية.
- شغل عضو المجلس وظيفة تنفيذية في الجمعية أو عمله في الجهة المشرفة، إلا وفق الضوابط النظامية وبموافقة الجهة المختصة.

المادة (5): الإفصاح ونماذجه

- يلتزم كل مشمول بهذه السياسة بتعبئة نموذج الإفصاح عن المصالح عند بداية العلاقة بالجمعية، وسنوياً، وعند نشوء أي حالة تعارض خلال مدة لا تتجاوز [15] يوماً من علمه بها.
- يُقدّم الإفصاح كتابياً إلى الجهة المختصة بتلقي الإفصاحات وتُحفظ النماذج في سجل خاص سري.
- يُحدّث نموذج الإفصاح المعتمد للجمعية كلما طرأ تغيير، ويُعرض المحدث على مجلس الإدارة لاعتماده.
- يُرفق بهذه السياسة نموذج الإفصاح عن تعارض المصالح، وتُنشر الجمعية نماذج الإفصاح المعتمدة على موقعها الإلكتروني وفق متطلبات الحوكمة.



المادة (6): إجراءات المعالجة والجزاءات

- تدرس الجهة المختصة حالة التعارض وترفع توصيتها إلى مجلس الإدارة.
- لمجلس الإدارة صلاحية تحديد وجود التعارض من عدمه واتخاذ ما يلزم لإزالته.
- في حال ثبوت مخالفة أحكام هذه السياسة، يوقع المجلس الجزاء المناسب وفق الأنظمة واللوائح، بما في ذلك إنهاء العلاقة، مع حفظ حق الجمعية في المطالبة بالتعويض ورفع الدعاوى.

المادة (7): التقارير والمراجعة والاعتماد

- يرفع المراجع الداخلي والمراجع الخارجي تقريراً سنوياً بالأعمال والتعاملات التي تمت مع ذوي العلاقة.
- تُراجع هذه السياسة دورياً (سنوياً على الأقل) وتُحدَّث عند تغيّر الأنظمة أو حاجة العمل.
- تُعتمد هذه السياسة من مجلس الإدارة وتُبلَّغ للمستهدفين وتُنشر على الموقع الإلكتروني.

