

سياسة تعارض المصالح



المادة الأولى: التعريفات.

الجمعية: جمعية النخب العلمية.

السياسة: سياسة تعارض المصالح

المجلس: مجلس الإدارة

أعضاء المجلس: يشمل أعضاء مجلس الإدارة او اللجان المنبثقة عنه.

قيادات الجمعية: يشمل المدير التنفيذي ومديري الادارات، ومن فيح كمهم من كبار التنفيذيين في الجمعية.

موظفو الجمعية: يشمل جميع موظفي الجمعية الذين يعملون بدوام كامل او جزئي، ممن ليسوا من كبار التنفيذيين.

المتعاونون مع الجمعية: أعضاء اللجان الاستشارية ذات العلاقة بالمنح او التعاقدات المالية للجمعية، كما يشمل المستشارين المتعاقد معهم لتقديم استشارات في مجالات او مشروعات محددة.

افراد الاسرة: يشمل افراد عائلة الموظف من جهة القرابة او المصاهرة حتى الدرجة الثالثة.

تعارض المصالح: يعني الوضع او الموقف الذي يمكن ان تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار أحد أعضاء المجلس، او قيادات الجمعية، او موظفيها، او المتعاونين معها بمصلحة شخصية مادية او معنوية تهمة شخصيا او تهم أحد اقاربه.

المنح: يشمل قرارات المنح التي يتخذها أي من اللجان ذات الصلاحية، كما يشمل العقود والتعاملات المالية المتصلة بها، ويشمل كذلك الهدايا المرتبطة بالمنح والتي تقوم بتقديمها المستفيدين أو الجهات المستفيدة.

الجهة المختصة: المدير التنفيذي أو مساعده أو من يكلفه.

صاحب الصلاحية: مجلس الإدارة بالنسبة لأعضاء المجلس وقيادات الجمعية، والمدير التنفيذي بالنسبة لموظفي الجمعية والمتعاونين معها.

الموردون المقاولون: أي اشخاص طبيعيين او معنويين يتم دعوتهم او يتعاقد معهم لتوريد او أداء اعمال لصالح الجمعية.

المادة الثانية: التمهد

١. اعتمدت هذه السياسة من قبل المجلس للتأكيد على الغايات الخيرية التي أنشئت الجمعية من اجلها، ومساعدة أعضاء المجلس والموظفين على أداء واجباتهم في خدمة الجمعية وتقديم مصالحها وتحديد مبادئ توجيهية واضحة يجب اتباعها في حال الاشتباه او التأكد من وجود تعارض مصالح، ولأن الجمعية تعمل في القطاع غير الربحي الذي يهتم بخدمة المجتمع وتنميته فإنها تتوقع ان أعضاء المجلس والموظفين والمتعاونين مع الجمعية قد جرى اختيارهم لمشاركتهم في العمل الاجتماعي والتنموي، وبالتالي فهي تشجع بشكل

- أساسي على الإفصاح عن أي ارتباطات ذات صلة بعمل الجمعية, كما تحدد الإجراءات اللازمة اتباعها في حال وجود مثل هذا التعارض أو الاشتباه في وجوده.
٢. يحصل تعارض المصالح حينما تتعارض المصالح الشخصية لأحد أعضاء المجلس، أو قيادات الجمعية، أو موظفيها، أو المتعاونين معها أو تتعارض مصالح أحد أفراد الأسرة لأي من الفئات السابقة مع واجباتهم الأساسية في المحافظة على مصالح الجمعية هي تستند بشكل عام على مبدأ المساءلة والمحاسبة التي يخضع لها العاملون في الجمعية. ولأن ظهور تعارض المصالح يضر بمصداقية الجمعية وقدراته على تحقيق رسالتها وأهدافها: فإن المجلس يتوقع من جميع أعضائه ومن قيادات الجمعية وموظفيها والمتعاونين معها احترام هذه السياسة والالتزام بها بما يساعد الجمعية على تحقيق أهدافها في تنمية المجتمع.
٣. حيث انه من غير الممكن تطوير مجموعة مفصلة من القواعد التي تغطي جميع الحالات المحتملة لتعارض المصالح فإن هذه السياسة تؤكد على أن الحكم بمدى وجود تعارض مصالح يعتمد على الاخذ بمبدأ الاحتياط والإفصاح عن أي حالات محتملة ولو كانت ضعيفة والرجوع إلى الجهة المختصة إلى دراسة الأمر بالتشاور مع الجهة القانونية في الجمعية، وتحديد مدى وجود تعارض مصالح في ظرف معين أو حالة محددة، ومن ثم الرفع لصاحب الصلاحية بذلك، مع توثيق ذلك كله في محاضر اجتماعات المجلس أو سجل تعارض المصالح حسب ما تضمنته المادة الثامنة من هذه السياسة.
٤. تسعى الجمعية من خلال هذه السياسة إلى تحقيق قيم العدالة والشفافية في تعاملها مع الآخرين.

المادة الثالثة: المشمولون بالسياسة.

تشمل هذه السياسة الفئات التالية:

١. أعضاء المجلس
٢. قيادات الجمعية
٣. موظفي الجمعية
٤. المتعاونين مع الجمعية
٥. أقارب أي من الفئات السابقة
٦. الموردون والمقاولين

المادة الرابعة: حالات تعارض المصالح.

١. يحدث احتمال تعارض المصالح عندما يكون أي من الفئات التي تشملها هذه السياسة:
 - يسعى لتوظيف من تربطهم به علاقة قرابة حتى الدرجة الثالثة.
 - له علاقة او محصلة مادية (مثل ان يعمل موظفا، او عضو مجلس أمناء، او مديرا، او عضو لجنة، او مستشارا، او شريكا) مع جهة أ:
 - تقدمت للتعاقد مع الجمعية لتأمين احتياجات او تقديم خدمات.
٢. لا يدخل في تعارض المصالح ما يلي:
 - الفوائد العرضية المحدودة التي يتم الحصول عليها بسبب المنح او التعاقدات وفق ما تضمنته الفقرة ٢ من المادة التاسعة.
 - الفوائد التي يتم الحصول عليها بحسن نية ودون محاباة: شريطة الا يكون ذلك بشكل شخصي، بل ضمن مجموعة من الأشخاص الذين يستفيدون من المشاريع او المصالح العامة المرتبطة بعملية المنح، مثل الفوائد التي يحصل عليها أحد المشمولين بهذه السياسة نتيجة حضور الملتقيات او المناسبات الاجتماعية ذات العلاقة بالمشروعات التي دعمتها الجمعية.

المادة الخامسة: الإفصاح عن تعارض المصالح المحتمل.

١. يجب على المشمولين بهذه السياسة الإفصاح بشكل سنوي من خلال إقرار مكتوب وموقع عن أي انتماءات او علاقة باي جهة يمكن ان يؤدي الارتباط بها الى احتمال في تعارض المصالح، ويشمل الإفصاح العلاقات الحالية والسابقة ويكون ذلك:
 - بشكل سنوي قبل بدء الاجتماعات ذات العلاقة باتخاذ قرارات المنح او التعاقد.
 - عند الحاجة في أقرب وقت، وذلك بالنسبة للعلاقات التي تنشأ خلال العام شريطة ان يكون ذلك قبل المشاركة في أي اجراء له علاقة بالمنح او التعاقد.
٢. تتيح الجمعية للموظفين قائمة الجهات المحتمل استفادتها من المنح لمساعدتهم في الإفصاح عن أي تعارض مصالح محتمل مع هذه الجهات كما تعد الجمعية نموذجا للإفصاح عن تعارض المصالح خاصا بالموردين والمقاولين.
٣. إذا تعلق تعارض المصالح بأحد أعضاء المجلس فيجب الإفصاح للمجلس عن جميع الحقائق الجوهرية بشأن وجود تعارض المصالح المحتمل. وتسجيل جميع التفاصيل في محضر اجتماع المجلس الذي يتم فيه عرض طلبات الموافقة على مثل هذا التعارض سواء اكانت منحاً ام تعاقدات.
٤. يجب على الجمعية وضع الالية الملائمة لكشف حالات تعارض لمصالح من خلال سياسات وإجراءات التعاقد والشراء.

المادة السادسة: إجراءات الموافقة عند وجود تعارض مصالح محتمل لأحد المشمولين بهذه السياسة.

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

- ان يكون الشخص ذو العلاقة مع الجهة من غير قيادات الجمعية، شريطة ان يتم الإفصاح عن ذلك.
- توافر الشروط اللازمة للتعاقد وفق ما نصت عليه لائحة المشتريات، وتوفر شروط المنح وضوابطه ومعاييرها.
- إضافة الى الإفصاح عن العلاقة، يجب الا يشارك الموظف المعني في أي اجتماع يخص لمناقشة قرار التعاقد او المنح، كم لا يجوز له حضور الاجتماعات المخصصة لمناقشة هذه القرارات او الاطلاع على الوثائق والتوصيات الخاصة بها.

٢. لا يجوز بحال ان يتضمن التعاقد او المنح بنودا يمكن أي يحصل الشخص منها على فوائد مالية او عينية او تتضمن التعاقد مع جهة له علاقة بها لتنفيذ بعض الخدمات او توفير بعض المنتجات

٣. أي تعاقد او منح يوجه الى الجهة توظف أحد العاملين السابقين في الجمعية من مستوى قيادات الجمعية او رؤساء الأقسام ذوي العلاقة بالتعاقد او المنح، يجب ان يتم بموافقة المجلس خلال السنتين الأوليين من انتقال الموظف المعني.

المادة السابعة: مبادئ توجيهية إضافية للمشمولين بالسياسة.

١. يجب على أعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها عدم استخدام مواقعهم كأعضاء مجلس أمناء او قياديين او موظفين لتحقيق مصالح لجهة او مجموعة معينة او لتحقيق مصالح خاصة باي وسيلة: بما في ذلك تقديم معلومات غير متاحة للجهات الأخرى، كما لا يجوز الضغط على ذوي العلاقة بالمنح او التعاقد في الجمعية لتحقيق مثل تلك المصالح للجهات التي لهم علاقة بها.

٢. يجب على أعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها والمتعاونين معها المحافظة على سرية المعلومات الداخلية للجمعية والتأكد من ان المعلومات التي تحتاجها الجهات يتم نشرها بطريقة عامة تسمح بتكافؤ الفرص. وفي كل حال، يجب الا يؤدي تقديم المعلومات بشأن المنح او التعاقدات او قرارات الجمعية الى تحقيق منفعة مادية شخصية لاي من المشمولين بهذه السياسة.

٣. يجب على قيادات الجمعية وموظفيها عدم الدخول في أي علاقة وثيقة (مثل العمل كمدير، او عضو مجلس أمناء، او عضو لجنة، او موظف، او شريك) مع أي جهة مرشحة للتعاقد مع الجمعية او الحصول على دعم منها الا بموافقة من المجلس بعد التأكد من ان مثل هذا الاستثناء لن يكون متعارضا مع مصالح الجمعية.

٤. بصرف النظر عن عملية الإفصاح التي تتم بشكل سنوي، يجب على أعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها والمتعاونين معها الإفصاح عن أي حالات تعارض مصالح تخصصهم قبل المشاركة في اتخاذ أي قرارات بالتعاقد أو المنح: بما في ذلك المشاركة في الدراسة، والتقييم، والتوصية، والمتابعة. وعلى الجهة المختصة بالتنسيق مع صاحب الصلاحية اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان عدم مشاركة الشخص المعني في أي قرار يخص الحالة التي حصل فيها تعارض مصالح.
٥. لا تمنع هذه السياسة أعضاء المجلس، أو قيادات الجمعية، أو موظفيها، أو المتعاونون معها من حث الجهات المستفيدة على التقدم بطلب الحصول على منح من الجمعية.
٦. تقع مسؤولية تطبيق هذه السياسة على جميع أعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها والمتعاونون معها بشكل شخصي، وعلى كل من تشمله هذه السياسة مراجعة مصالحه وعلاقاته خارج العمل سواء اكانت تجارية ام خيرية ام شخصية ام عائلية للتأكد من عدم وجود تعارض مصالح فعلي او محتمل يتعلق بعمله في الجمعية، ويجب عليه مباشرة، في حال وجود مثل هذا التعارض اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة.
٧. أي مخالفة لهذه السياسة كانت موجودة قبل صدورها يجب تصحيحها على الفور، وعلى الشخص المعني الرجوع إلى صاحب الصلاحية للاتفاق على الإجراءات التصحيحية والجدول الزمني لها وتوثيق ذلك.
٨. يجب على جميع قيادات الجمعية وموظفيها الحصول على موافقة خطية من صاحب الصلاحية قبل المشاركة في أي عمل، او مناسبة، او نشاطات خيرية، او تجارية يمكن ان تؤدي الى تعارض في المصالح مع عملهم في الجمعية.
٩. يسلم كل موظف نسخة من هذه السياسة عند توقيع عقده ويستوفى توقيعه بالاطلاع عليها وتعهد بالالتزام بها.
١٠. عدم الاطلاع على هذه السياسة او سوء فهمها او تفسيرها لا يعفي الشخص المعني من تحمل مسؤولية مخالفتها او الفشل في الإفصاح عن تعارض المصالح في الوقت المناسب.

المادة الثامنة: توثيق حالات تعارض المصالح.

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

المادة التاسعة: الحصول على هدايا او مكافآت او إعانات.

١. تقديم هدايا للجمعية:

١,١. يمكن للأشخاص والجهات التي تسعى للحصول على منح من الجمعية او للتعاقد معها تقديم الهدايا والدعوات المجانية للمناسبات مثل المؤتمرات والدورات والحفلات للجمعية نفسها وليس لأحد أعضاء المجلس او قيادات الجمعية او موظفيها.

١,٢. سوف ينظر للهدايا والدعوات والمكافآت المقدمة الى أحد أعضاء المجلس او قيادات الجمعية او موظفيها على انها مقدمة للجمعية نفسها، وعلى صاحب الصلاحية اختيار الشخص المناسب لتمثيل الجمعية، وليس من حق الجهة الداعية اختيار شخص محدد لتمثيل الجمعية في هذه المناسبات.

٢. تقديم الهدايا لأعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها:

٢,١. لا يحق لأعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها التماس او قبول أي شيء ذي قيمة نقدية من اشخاص او جهات لها علاقة او تسعى الى إقامة علاقة مع الجمعية: بما في ذلك الجهات المستفيدة او التي يحتمل استفادتها من المنح والموردون الحاليون او المحتملون.

٢,٢. تشمل الفقرة السابقة التسهيلات والخدمات، كما تشمل أي دعوات مجانية او هدايا او مناسبات تتجاوز قيمتها ٢٠٠ ريال خلال السنة لكل جهة من الجهات الداعية، كما تشمل وجبات الطعام والمناسبات الاجتماعية التي يمكن ان تؤثر على المتلقي في اتخاذ قراراته داخل الجمعية.

٢,٣. يجب على الأشخاص المشمولين بهذه السياسة الإفصاح عن أي هدايا او دعوات يتلقونها، ويجب على الجمعية شكر الجهة المقدمة وابلاغها بسياسة الجمعية في هذا الشأن والتصرف بالهدية او المنفعة إذا كانت تتجاوز القيمة المحددة إما بإعادتها إلى الجهة إذا كانت غير ربحية او التخلص منها بطريقة لا تعود بالفائدة المباشرة على الشخص المستهدف بالدعوة او الهدية.

المادة العاشرة: الرسوم والأتعاب وتسديد النفقات.

تشجع الجمعية قياداتها وموظفيها على المشاركة في المؤتمرات وتقديم أوراق العمل والبحوث وكتابة المقالات بشرط الا يؤثر ذلك على مسؤوليات الموظف وقيامه بمهامه في الجمعية، كما تؤكد على ان الحصول على أي مبالغ او فوائد مقابل ذلك يكون وفق الشروط التالية:

١. ان يكون الاعداد لهذه المشاركات خلال الوقت الخاص بالموظف وليس اثناء العمل.

٢. ان تكون القضايا التي تم الحديث عنها او اعداد أوراق العمل حولها لا علاقة لها بنشاطات الجمعية او اعمالها.

٣. الا يتم استخدام موارد الجمعية للمشاركة في هذه النشاطات.

٤. ان تكون الجهة التي تقدم هذه المبالغ او الفوائد ليست ضمن الجهات المتعاقد معها او المستفيدة من المنح التي تقدمها الجمعية.

٥. ان يتحمل الموظف او الجهة الداعية، وليس الجمعية، تكاليف السفر التي تتطلبها المشاركة في هذه النشاطات.

٦. يجوز للجمعية في الحالات التي ترى فيها ان المشاركة تعود على الجمعية بالنفع او تسهم في تحقيق أهدافها ان تستثني المشارك من بعض او كل الشروط الواردة أعلاه، على ان تعرض المشاركة المستثناة على الموارد البشرية في الجمعية لتقييمها واجازتها للنشر.

المادة الحادية عشر: مخالفة سياسة تعارض المصالح.

إذا كان لدى أي موظف في الجمعية سبب معقول للاعتقاد بأن أحد قيادات الجمعية او موظفيها لم يكشف تعارض فعلي او محتمل في المصالح فإنه يجب إبلاغ مديره المباشر. وفي حال عدم اتخاذ اجراء حيال ذلك يرفع الامر الى صاحب الصلاحية. وعلى صاحب الصلاحية التحقق من الامر باتباع الإجراءات التالية:

١. تكلف الجهة المختصة بتقصي الحقائق وطلب المشورة القانونية.
٢. إذا تبين ان الموظف المعني قد فشل في الإفصاح عن تعارض المصالح الفعلي او المحتمل في الوقت المناسب يتم تشكيل لجنة تحقيق وفق الإجراءات النظامية.
٣. تجري اللجنة تحقيقاتها وترفع توصياتها إلى المدير التنفيذي. ويمكن ان تصل العقوبة، في حال ثبوت المخالفة، إلى الفصل من العمل.
٤. إذا كان قرار اللجنة فإنه يجب ان يتضمن إلزام الموظف المعني بتصحيح الوضع وفق ما نصت عليه هذه السياسة.

المادة الثانية عشرة: العمل بأجر وبدون أجر لدى جهة أخرى.

١. بالنظر الى الخبرة الواسعة والمتخصصة في مجال العمل غير الربحي لدى أعضاء المجلس وقيادات الجمعية وموظفيها فإن المتوقع ان يتلقوا بشكل متكرر دعوات للعمل في الجهات الأخرى خارج الجمعية او تقديم استشارات او خدمات لها: مما قد يؤدي الى تعارض المصالح بالنظر الى ان هذه الجهات هي في الغالب من الجهات التي استفادت او يتوقع استفادتها من منح الجمعية. وحرصا على التأكد من عدم حصول مثل هذا التعارض فإنه يحظر على أعضاء المجلس وقيادات الجمعية او التي يتحمل استفادتها، إلا بموافقة من صاحب الصلاحية، بعد دراسة الحالة من الجهة المختصة بالتنسيق مع المستشار القانوني للتأكد من انها لا تؤدي الى تعارض المصالح وتوثيق ذلك حسب ما تضمنته المادة الثامنة.
٢. لا يجوز لاي من قيادات الجمعية او موظفيها او المتعاونين معها ان يكون موظفا في إدارة او عضوا في لجنة معينة بجمع التبرعات او تسويق المشروعات او تنمية الموارد المالية في جهة مستفيدة او يحتمل استفادتها من منح الجمعية، ولو كان ذلك بدون أجر.

المادة الثالثة عشرة: احكام عامة.

١. تتولى الجهة المختصة مراجعة هذه السياسة وتحديثها بشكل دوري متى ما اقتضت المصلحة ذلك.
٢. يجب ان تراعي عقد الجمعية واتفاقياتها ما ورد في هذه السياسة.
٣. يجب ان يكون مراجع الحسابات الخارجي مستقلا وليس لديه مصلحة مع أي من المشمولين بهذه السياسة، وفي حال وجودها فإنه يجب عليه الإفصاح عن تلك المصلحة ومعالجة الحالة وفق ما ورد في هذه السياسة.

٤ . للجنة المراجعة ولجنة الحوكمة الحق في التأكد من التزام الجمعية بمواد هذه السياسة.

المادة الرابعة عشر: اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة تعارض المصالح في جمعية النخب العلمية

في محضر رقم ٤ في الدورة الأولى المعقود بتاريخ ٧ محرم ١٤٤٥

