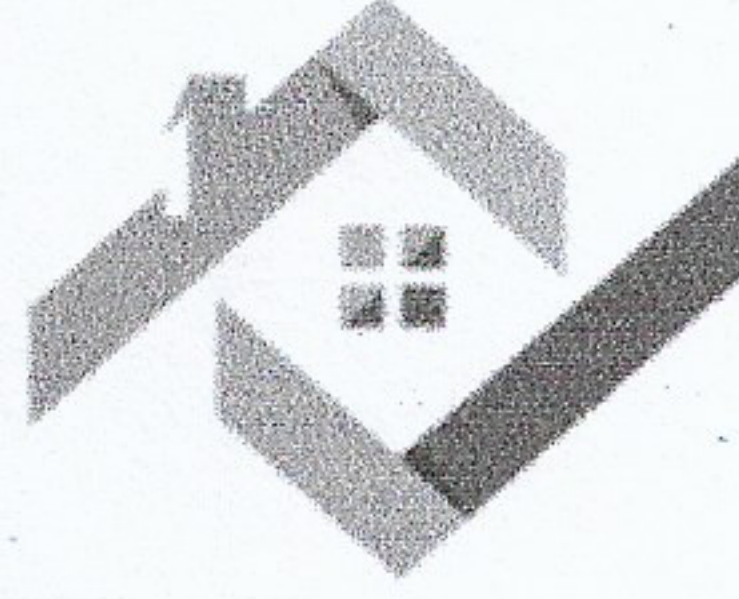


جمعية
ينبع
للإسكان
التنموي



سياسة تعارض المصالح في جمعية ينبع للإسكان التنموي

إعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة تعارض المصالح في جمعية ينبع للإسكان التنموي في اجتماع مجلس الإدارة بجلسته الثانية لعام 2024م ، والمنعقدة يوم السبت بتاريخ 2024/11/16م.



اعتماد رئيس مجلس الإدارة

عبدالرحمن بن سليم الجهني

010	رقم السياسة
سياسة تعارض المصالح	اسم السياسة
مجلس الإدارة / اللجان الدائمة والمؤقتة / المدير التنفيذي / جميع العاملين بالجمعية	المسؤولية عن التطبيق

❖ المقدمة:

تُعد سياسة تعارض المصالح جزءاً من التزام جمعية ينبع للإسكان التنموي بالشفافية والمسؤولية في جميع أنشطتها. تهدف هذه السياسة إلى التأكد من أن قرارات الجمعية تُتخذ بشكل موضوعي وحيادي، وأن مصلحة الجمعية تأتي في المقام الأول في جميع الأوقات.

❖ التعاريف الأساسية:

- تعارض المصالح: أي حالة أو علاقة يمكن أن تؤدي إلى تفضيل المصلحة الشخصية للعضو أو الموظف على مصلحة الجمعية..
- المصلحة الشخصية: تشمل المصالح المالية، والتجارية، والعائلية، والاجتماعية، التي قد تؤثر على موضوع معين أو قرار معين.
- الأطراف ذات العلاقة: أي شخص طبيعي أو اعتباري يمكن أن يؤثر أو يتأثر بقرارات الجمعية، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الإدارة، الموظفين، المستشارين، المقاولين، والموردين، والمتطوعين.
- الدرجة الأولى من القرابة هم: الآباء، والأمهات، والأجداد، والجندات وإن علوا.
- الدرجة الثانية من القرابة هم: الأولاد، وأولادهم وإن نزلوا.
- الدرجة الثالثة من القرابة هم: الإخوة والأخوات، الأشقاء أو لأب أو أم وأولادهم وأولاد أولادهم.

❖ الأهداف:

- ضمان نزاهة وحيادية القرارات التي تتخذها الجمعية.
- حماية سمعة الجمعية من أي شبهات تتعلق بتضارب المصالح.
- توضيح الخطوات الواجب اتباعها للتعامل مع أي حالات لتعارض المصالح.

❖ المبادئ الأساسية:

- الشفافية: يجب الإفصاح عن أي حالة قد تمثل تعارض مصالح أو يُحتمل أن تؤدي إلى تعارض مصالح.
- النزاهة: يجب أن يكون الهدف الأساسي في اتخاذ القرارات هو خدمة مصلحة الجمعية دون انحياز.
- المسؤولية: على جميع الأعضاء والموظفين الامتنال لهذه السياسة وإبداء أي تعارض مصالح محتمل.

❖ المواقف المحتملة لتعارض المصالح:

تشمل المواقف الشائعة لتعارض المصالح ما يلي، دون أن تقتصر عليها:

- وجود علاقة مالية مباشرة أو غير مباشرة بين العضو أو الموظف وأي طرف يتعامل مع الجمعية.
- امتلاك عضو أو موظف نسبة أو حصة مالية في شركة متعاقدة مع الجمعية.

- تلقي الهدايا أو العطايا أو الامتيازات من أفراد أو شركات قد تؤثر على القرارات المهنية.
- توظيف أحد الأقارب حتى الدرجة الثالثة أو الأصدقاء في مناصب تتطلب رقابة أو إشراف مشترك.
- تقديم الخدمات الاستشارية أو العضوية في مجالس إدارات خارجية دون إخطار الجمعية.

❖ الإفصاح عن تعارض المصالح:

- التوقيت: يجب أن يتم الإفصاح عن تعارض المصالح المحتمل فور حدوثه أو عند التحقق منه، وقبل اتخاذ أي قرار قد يتأثر بهذا التعارض.
- الطريقة: تقديم الإفصاح بشكل مكتوب باستخدام النموذج المعتمد من الجمعية، موضحاً طبيعة التعارض ومدى ارتباطه بالموضوع المطروح.
- الإبلاغ الدوري: يلزم على جميع الأعضاء تقديم تقرير سنوي يحتوي على أي تعارض مصالح محتمل وتحديثه عند ظهور أي تغيير.

❖ معالجة حالات تعارض المصالح:

- التقييم الأولي: يتم استعراض الإفصاح من قبل لجنة متخصصة أو مجلس الإدارة، لتحديد مدى التعارض والإجراءات المناسبة.
- الإجراءات المتبعة:
 - الامتناع عن التصويت: يجب على العضو أو الموظف الامتناع عن التصويت أو المشاركة في أي مناقشات تتعلق بالموضوع الذي يتعارض مع مصالحه.
 - الانسحاب المؤقت: في حال كان التعارض جوهرياً، يجوز للجمعية مطالبة العضو أو الموظف بالانسحاب من أي اجتماعات أو مناقشات تتعلق بالقرار المعني.
 - التوجيه بإعادة النظر: توجيه العضو أو الموظف إلى إعادة النظر في موقفه، أو اتخاذ قرارات تتماشى مع مصلحة الجمعية.

❖ مسؤوليات الأعضاء والموظفين:

- الالتزام بالإفصاح الكامل والدقيق عن أي حالات تعارض مصالح محتملة.
- الامتناع عن التصرف بطريقة يمكن أن تؤدي إلى تضارب بين مصالح الجمعية والمصالح الشخصية.
- الامتناع عن تقديم أو قبول أي مزايا مالية أو هدايا تؤثر على حيادية قراراتهم.

❖ الإجراءات التأديبية:

- في حال عدم الامتثال للسياسة أو محاولة إخفاء تعارض المصالح، يمكن اتخاذ مجموعة من الإجراءات التأديبية، التي قد تشمل:
 - التوجيه والتحذير: تنبيه الشخص المعني وتوجيهه للالتزام بأحكام السياسة.
 - التدريب الإلزامي: إخضاع الشخص المتورط للتدريب حول النزاهة والأخلاقيات المؤسسية.
 - تعليق العضوية: في حالات التعارض الشديدة أو المتكررة، يمكن تعليق عضوية الشخص أو إنهاء العقد معه، بحسب مستوى الخطورة.
 - المسائلة القانونية: في حالات تعارض المصالح التي تنطوي على انتهاكات قانونية، يمكن تحويل الموضوع إلى الجهات القانونية المختصة.

❖ آلية التعامل مع الشكاوى:

- يمكن لأي عضو أو موظف تقديم شكوى سرية إلى إدارة الجمعية في حال كان يعتقد أن هناك تعارض مصالح محتمل لم يتم الإفصاح عنه.

- تراجع الشكاوى من قبل لجنة متخصصة في تعارض المصالح، وتضمن الجمعية حماية الشخص المبلغ من أي إجراءات انتقامية.

❖ توعية الأعضاء والموظفين:

- يجب على الجمعية تنظيم دورات تدريبية حول سياسة تعارض المصالح عند تعيين الأعضاء الجدد والموظفين، وعند تحديث السياسة.
- يتم توزيع نسخ من السياسة على جميع الأعضاء والموظفين، والتأكيد على أهمية الالتزام بها.

❖ مراجعة وتحديث السياسة:

- تُجرى مراجعة دورية للسياسة مرة كل عام، أو حسب الحاجة، لضمان توافقها مع المتغيرات القانونية والأخلاقية ومتطلبات الجمعية.
- تُعرض أي تعديلات مقترحة على مجلس الإدارة لاعتمادها، ويتم إشعار جميع الأطراف المعنية بالتغييرات المعتمدة.