



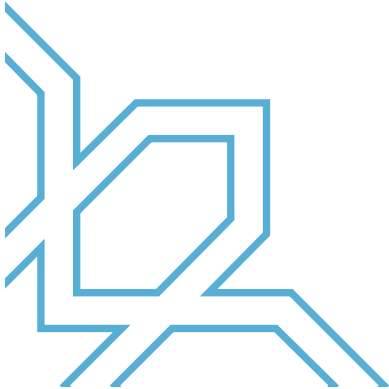
مؤسسة سليمان بن عبدالعزيز الراجحي الخيرية
SULAIMAN BIN ABDUL AZIZ AL RAJHI CHARITABLE FOUNDATION

مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية (سياسة تعارض المصالح)

النسخة الأولى

ذو القعدة ١٤٣٦هـ

أغسطس ٢٠١٥م



الفهرس

٤	المادة الأولى: التعريفات:
٥	المادة الثانية: التمهيد:
٦	المادة الثالثة: المشمولون بالسياسة:
٧	المادة الرابعة: حالات تعارض المصالح:
٨	المادة الخامسة: الإفصاح عن تعارض المصالح المحتمل:
٩	المادة السادسة: إجراءات الموافقة على طلب المنح عند وجود تعارض مصالح محتمل لأحد المشمولين بهذه السياسة:
١٠	المادة السابعة: مبادئ توجيهية إضافية للمديرين والموظفين:
١١	المادة الثامنة: توثيق حالات تعارض المصالح:
١٢	المادة التاسعة: الحصول على هدايا أو مكافآت أو إعانات:
١٣	المادة العاشرة: الرسوم والأتعاب وتسديد النفقات:
١٣	المادة الحادية عشر: مخالفة سياسة تعارض المصالح:
١٤	المادة الثانية عشر: العمل بأجر وبدون أجر لدى جهة أخرى:
١٥	المادة الثالثة عشر: أحكام عامة:





مؤسسة سليمان بن عبدالعزيز الراجحي الخيرية
SULAIMAN BIN ABUL AZIZ AL RAJHI CHARITABLE FOUNDATION

(سياسة تعارض المصالح)



المادة الأولى: التعريفات



يقصد بالعبارات الآتية في هذه اللائحة المعاني الموضحة أمامها:

المؤسسة: مؤسسة سليمان بن عبد العزيز الراجحي الخيرية.

السياسة: سياسة تعارض المصالح.

المجلس: مجلس الأمناء في المؤسسة .

أعضاء المجلس: يشمل أعضاء مجلس الأمناء أو اللجان المنبثقة عنه (التنفيذية، المراجعة)

قيادات المؤسسة: يشمل الرئيس التنفيذي ومساعديه ومديري الإدارات والفروع، ومن في حكمهم ممن يشغلون المرتبة الحادية عشرة أو أعلى.

موظفو المؤسسة: يشمل جميع موظفي المؤسسة الذين يعملون بدوام كامل أو جزئي، ممن هم أقل من المرتبة الحادية عشرة.

المتعاونون مع المؤسسة: يشمل أعضاء لجان العمل الخيري في المناطق واللجان الاستشارية ذات العلاقة بالمنح أو التعاقدات المالية للمؤسسة، كما يشمل المستشارين المتعاقد معهم لتقديم استشارات في مجالات أو مشروعات محددة.

أفراد الأسرة: يشمل أفراد العائلة من جهة القرابة أو المصاهرة حتى الدرجة الرابعة.

تعارض المصالح: يعني الوضع أو الموقف الذي يمكن أن تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمه شخصيا أو تهم أحد أقاربه.

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 الجهات المستفيدة.

الجهة المختصة: الرئيس التنفيذي .

صاحب الصلاحية: مجلس الأمناء بالنسبة لأعضاء المجلس وقيادات المؤسسة، والرئيس التنفيذي بالنسبة لموظفي المؤسسة والمتعاونين معها.

الموردين والمقاولين: أي أشخاص طبيعيين أو معنويين يدعون أو يتعاقد معهم لتوريد أو أداء أعمال للمؤسسة.

المادة الثانية: التمهيد



١. تم اعتماد هذه السياسة من قبل مجلس الأمناء للتأكيد على الغايات الخيرية التي أنشئت المؤسسة من أجلها، ومساعدة أعضاء مجلس الأمناء والموظفين على أداء واجباتهم في خدمة المؤسسة وتقديم مصالحها وتحديد مبادئ توجيهية واضحة يجب اتباعها في حال الاشتباه أو التأكد من وجود تعارض مصالح. ولأن المؤسسة تعمل في القطاع الخيري الذي يهتم بخدمة المجتمع وتنميته فإنها تتوقع أن أعضاء المجلس والموظفين والمتعاونين مع المؤسسة قد تم اختيارهم لمشاركتهم في العمل الاجتماعي والخيري، وبالتالي فهي تشجع بشكل أساسي على الإفصاح عن أي ارتباطات ذات صلة بعمل المؤسسة، كما تحدد الإجراءات اللازمة لاتباعها في حال وجود مثل هذا التعارض أو الاشتباه في وجوده.

٢. يحصل تعارض المصالح حينما تتعارض المصالح الشخصية لأحد أعضاء مجلس الأمناء أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها أو تتعارض مصالح أحد أفراد الأسرة لأي من الفئات السابقة مع واجباتهم الأساسية في المحافظة على مصالح المؤسسة، وهي تستند بشكل عام على فلسفة المساءلة والمحاسبية التي يخضع لها العاملون في المؤسسة. ولأن ظهور تعارض المصالح يضر

- بمصادقية المؤسسة وقدرتها على تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية ، فإن المجلس يتوقع من جميع أعضائه ومن قيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها احترام هذه السياسة والالتزام بها بما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها في تنمية المجتمع .
٣. حيث إنه 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 الأخذ بمبدأ الاحتياط والإفصاح عن أي حالات محتملة ولو كانت ضعيفة والرجوع إلى الجهة المختصة لدراسة الأمر بالتشاور مع المستشار القانوني، وتحديد مدى وجود تعارض مصالح في ظرف معين أو حالة محددة، ومن ثم الرفع لصاحب الصلاحية بذلك، مع توثيق ذلك كله في محضر اجتماعات المجلس أو سجل تعارض المصالح حسب ما تضمنته المادة الثامنة من هذه السياسة .
٤. تسعى المؤسسة من خلال هذه السياسة إلى تحقيق قيم العدالة والشفافية في تعاملها مع الآخرين .

المادة الثالثة: المشمولون بالسياسة



تشمل هذا السياسة الفئات التالية:

١. أعضاء المجلس .
٢. قيادات المؤسسة .
٣. موظفي المؤسسة .
٤. المتعاونين مع المؤسسة .
٥. أفراد الأسرة من أقارب أي من الفئات السابقة .
٦. الموردين والمقاولين .

المادة الرابعة: حالات تعارض المصالح



١. يحدث احتمال تعارض المصالح عندما يكون أي من الفئات التي تشملها هذه السياسة له:
 - أ- علاقة وثيقة (مثل أن يعمل موظفاً أو عضو مجلس أمناء أو مديراً أو عضو لجنة أو مستشاراً أو مساهماً أو شريكاً) مع منظمة أو شخص:
 - يسعى للحصول على منحة من المؤسسة.
 - يسعى للتعاقد مع المؤسسة لتأمين احتياجات أو تقديم خدمات.
 - ب- مصلحة مادية مالية:
 - في أي منحة قائمة أو محتملة.
 - في أي صفقة استثمارية أو مالية سيتم تمويلها أو تمويل جزء منها من منحة تقدمها المؤسسة.
٢. لا يدخل في تعارض المصالح ما يلي:
 - الفوائد العرضية المحدودة التي يتم الحصول عليها بسبب المنح أو التعاقدات وفق ما تضمنته الفقرة (٢) من المادة التاسعة.
 - الفوائد التي يتم الحصول عليها بحسن نية ودون محاباة شريطة ألا يكون ذلك بشكل شخصي بل ضمن مجموعة من الأشخاص الذين يستفيدون من المشاريع الخيرية أو المصالح العامة المرتبطة بعملية المنح، مثل الفوائد التي يحصل عليها أحد المشمولين بهذه السياسة نتيجة حضور الملتقيات أو المناسبات الاجتماعية ذات العلاقة بالمشروعات التي دعمتها المؤسسة.

المادة الخامسة: الإفصاح عن تعارض المصالح المحتمل



١. يجب على المشمولين بهذه السياسة الإفصاح بشكل سنوي من خلال إقرار مكتوب وموقع عن أي انتماءات أو علاقة بأي جهة يمكن أن يؤدي الارتباط بها إلى احتمال في تعارض المصالح، ويشمل الإفصاح العلاقات الحالية والسابقة ويكون ذلك:
 - بشكل سنوي قبل بدء الاجتماعات ذات العلاقة باتخاذ قرارات المنح أو التعاقد.
 - عند الحاجة في أقرب وقت، وذلك بالنسبة للعلاقات التي تنشأ خلال العام شريطة أن يكون ذلك قبل المشاركة في أي إجراء له علاقة بالمنح أو التعاقد (مثل أن يعمل عضو مجلس أمناء أو مديراً في إحدى الجهات التي من المحتمل حصولها على المنح خلال العام الحالي).
 - تقوم المؤسسة بإتاحة قائمة الجهات المستفيدة من المنح للموظفين لمساعدتهم في الإفصاح عن أي تعارض مصالح محتمل مع هذه الجهات.
 - إذا تعلق تعارض المصالح بأحد أعضاء المجلس فيجب الإفصاح للمجلس عن جميع الحقائق الجوهرية بشأن وجود وطبيعة تعارض المصالح المحتمل وتسجيل جميع التفاصيل في محضر اجتماع المجلس الذي يتم فيه عرض طلبات الموافقة على مثل هذا التعارض سواء أكانت منحا أم تعاقدات.
٢. يجب على المورد أو المقاول الذي يرغب في التعامل مع المؤسسة الإفصاح عن حالات تعارض المصالح المرتبطة في تعاملاته مع المؤسسة المنصوص عليها في هذه السياسة والمتطلبات النظامية المعمول بها بالمملكة العربية السعودية، ويتم تقديم هذا الإقرار عند تأهيل المورد / المقاول، ويتم تحديثه بشكل سنوي أو في حالة حدوث أي تغيير في المعلومات التي تم الإفصاح عنها. ويجب أن يشمل هذا الإقرار الإفصاح عن ما يلي:-
 - المصالح المالية أو أية علاقة تجارية مباشرة أو غير مباشرة مع أي من منسوبي المؤسسة شاملاً أعضاء

المجلس وقيادات وموظفي المؤسسة.

- عن علاقة القرابة مع أي من منسوبي المؤسسة شاملاً أعضاء المجلس وقيادات وموظفي المؤسسة.
- ٣. يجب على المؤسسة وضع الآلية الملائمة لكشف حالات تعارض لمصالح من خلال سياسات وإجراءات التعاقد والشراء.

المادة السادسة: إجراءات الموافقة على طلب المنح عند وجود تعارض مصالح محتمل لأحد المشمولين بهذه السياسة



١. يجوز الموافقة على المنح في حالة وجود تعارض مصالح محتمل بشرط ما يلي:
 - أ- أن يكون الشخص ذو العلاقة مع الجهة طالبة المنح من غير قيادات المؤسسة، شريطة أن يتم الإفصاح عن العلاقة في ذلك، وألا يشارك الموظف المعني في أي اجتماع يخصص لمناقشة دعم المشروع، كما لا يجوز له حضور الاجتماعات المخصصة لمناقشة هذه القرارات أو الاطلاع على الوثائق والتوصيات الخاصة بها.
 - ب- توافر شروط المنح وضوابطه ومعايره.
 - ج- أن يكون قد تم دراسة المشروع والتوصية بدعمه دون أي مشاركة من الشخص المعني الذي له علاقة، مع إمكانية الاستفادة من الموظف في توفير معلومات عن المشروع بناء على طلب من موظفين ليس لهم علاقة.
٢. لا يجوز بحال أن يتضمن المنح دعم بنود يمكن أن يحصل الشخص منها على فوائد مالية أو عينية أو تتضمن التعاقد مع جهة له علاقة بها لتنفيذ بعض الخدمات أو توفير بعض المنتجات.
٣. أي منح يقدم إلى جهة توظف أحد العاملين السابقين في المؤسسة من مستوى قيادات المؤسسة أو رؤساء أقسام العمل الخيري أو رؤساء أقسام المشاريع في الفروع، أو مشرفي المشاريع في المركز الرئيس، يجب أن يتم بموافقة المجلس خلال الستين الأوليين من انتقال الموظف المعني.

المادة السابعة: مبادئ توجيهية إضافية للمديرين والموظفين



١. يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها عدم استخدام مواقعهم كأعضاء مجلس أمناء أو قياديين أو موظفين لتحقيق مصالح لجهة أو مجموعة معينة أو لتحقيق مصالح خاصة بأي وسيلة؛ بما في ذلك تقديم معلومات غير متاحة للجهات المستفيدة الأخرى، كما لا يجوز الضغط على ذوي العلاقة بالمنح أو التعاقد في المؤسسة لتحقيق مثل تلك المصالح للجهات التي لهم بها علاقة.
٢. يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها المحافظة على سرية المعلومات الداخلية للمؤسسة والتأكد من أن المعلومات التي تحتاجها الجهات المستفيدة يتم نشرها بطريقة عامة تسمح بتكافؤ الفرص. وفي كل حال، يجب ألا يؤدي تقديم المعلومات بشأن المنح أو التعاقدات أو قرارات المؤسسة إلى تحقيق منفعة مادية شخصية لأي من أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها.
٣. يجب على قيادات المؤسسة وموظفيها عدم الدخول في أي علاقة وثيقة (مثل العمل كمدير أو عضو مجلس أمناء أو عضو لجنة أو موظف أو شريك) مع أي جهة مرشحة للحصول على دعم من المؤسسة أو من المحتمل ترشيحها للحصول على الدعم، إلا بموافقة من المجلس بعد التأكد من أن مثل هذا الاستثناء لن يكون متعارضاً مع مصالح المؤسسة.
٤. لا تمنع هذه السياسة أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها من حث الجهات المستفيدة على التقدم بطلب الحصول على منحة من المؤسسة.
٥. بصرف النظر عن عملية الإفصاح التي تتم بشكل سنوي، يجب على أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها الإفصاح عن أي حالات تعارض مصالح تخصهم 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.
٦. تقع مسؤولية تطبيق هذه السياسة على جميع أعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها والمتعاونين معها بشكل شخصي، وعلى كل من تشمله هذه السياسة مراجعة مصالحه وعلاقاته خارج العمل سواء أكانت تجارية أم خيرية أم شخصية أم عائلية للتأكد من عدم وجود تعارض مصالح فعلي أو محتمل يتعلق بعمله في المؤسسة، ويجب عليه مباشرة، في حال وجود مثل هذا التعارض، اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة.
٧. أي مخالفة لهذه السياسة قبل صدورها يجب على الفور تصحيحها، وعلى الشخص المعني الرجوع إلى صاحب الصلاحية للاتفاق على الإجراءات التصحيحية والجدول الزمني لها وتوثيق ذلك.
٨. يجب على جميع قيادات المؤسسة وموظفيها الحصول على موافقة خطية من صاحب الصلاحية قبل المشاركة في أي عمل أو مناسبة أو نشاطات خيرية أو تجارية يمكن أن تؤدي إلى تعارض في المصالح مع عملهم في المؤسسة.
٩. عدم الاطلاع على هذه السياسة أو سوء فهمها أو تفسيرها لا يعفي الشخص المعني من تحمل مسؤولية مخالفتها أو الفشل في الإفصاح عن تعارض المصالح في الوقت المناسب.

المادة الثامنة: توثيق حالات تعارض المصالح



سواء تمت الموافقة أم 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 المؤسسة فتدون تفاصيلها وقراراتها في محضر اجتماع المجلس، أما إذا كانت تخص أحد موظفي المؤسسة أو المتعاونين معها فيكون توثيقها في سجل خاص بذلك لدى الجهة المختصة. وعلى إدارة المؤسسة رفع تقرير عن جميع الحالات إلى لجنة المراجعة بشكل سنوي.

المادة التاسعة: الحصول على هدايا أو مكافآت أو إعانات



١. تقديم الهدايا للمؤسسة:
 - أ- يمكن للأشخاص والجهات التي تسعى للحصول على منح من المؤسسة أو للتعاقد معها تقديم الهدايا والدعوات المجانية للمناسبات مثل المؤتمرات والدورات والحفلات للمؤسسة نفسها وليس لأحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها.
 - ب- سوف ينظر للهدايا والدعوات والمكافآت المقدمة إلى أحد أعضاء المجلس أو قيادات المؤسسة أو موظفيها على أنها مقدمة للمؤسسة نفسها، وعلى صاحب الصلاحية اختيار الشخص المناسب لتمثيل المؤسسة، وليس من حق الجهة الداعية اختيار شخص محدد لتمثيل المؤسسة في هذه المناسبات.
٢. تقديم الهدايا لأعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها:
 - أ- لا يحق لأعضاء المجلس وقيادات المؤسسة وموظفيها التماس أو قبول أي شيء ذي قيمة نقدية من أشخاص أو جهات لها علاقة أو تسعى إلى إقامة علاقة مع المؤسسة؛ بما في ذلك الجهات المستفيدة أو التي يحتمل استفادتها من المنح والموردون الحاليون أو المحتملون.
 - ب- تشمل القيمة النقدية التسهيلات والخدمات، كما تشمل أي دعوات مجانية أو هدايا أو مناسبات تتجاوز قيمتها ٢٠٠ ريال خلال السنة لكل جهة من الجهات الداعية، كما تشمل وجبات الطعام والمناسبات الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على المتلقي في اتخاذ قراراته داخل المؤسسة.
 - ج- يجب على الأشخاص المشمولين بهذه السياسة الإفصاح عن أي هدايا أو دعوات يتلقونها، ويجب على المؤسسة شكر الجهة المقدمة وإبلاغها بسياسة المؤسسة في هذا الشأن والتصرف بالهدية أو المنفعة إما بإعادتها إلى الجهة إذا كانت غير ربحية أو التخلص منها بطريقة لا تعود بالفائدة المباشرة على الشخص المستهدف بالدعوة أو الهدية.

المادة العاشرة: الرسوم والآتعاب وتسديد النفقات



- تشجع المؤسسة قياداتها وموظفيها على المشاركة في المؤتمرات وتقديم أوراق العمل والبحوث وكتابة المقالات بشرط ألا يؤثر ذلك على مسؤوليات الموظف وقيامه بمهامه في المؤسسة، كما تؤكد على أن الحصول على أي مبالغ أو فوائد مقابل ذلك يكون وفق الشروط التالية:
١. أن يكون الإعداد لهذه المشاركات خلال الوقت الخاص بالموظف وليس أثناء العمل.
 ٢. أن تكون القضايا التي تم الحديث عنها أو إعداد أوراق العمل حولها لا علاقة لها بنشاطات المؤسسة أو أعمالها.
 ٣. ألا يتم استخدام موارد المؤسسة للمشاركة في هذه النشاطات.
 ٤. أن تكون الجهة التي تقدم هذه المبالغ أو الفوائد ليست ضمن الجهات المستفيدة من المنح التي تقدمها المؤسسة.
 ٥. أن يتحمل الموظف أو الجهة الداعية، وليس المؤسسة، تكاليف السفر التي تتطلبها المشاركة في هذه النشاطات.

١٣

المادة الحادية عشر: مخالفة سياسة تعارض المصالح



- إذا كان لدى أي موظف في المؤسسة سبب معقول للاعتقاد بأن أحد قيادات المؤسسة أو موظفيها لم يكشف عن تعارض فعلي أو محتمل في المصالح فإنه يجب إبلاغ مديره المباشر. وفي حال عدم اتخاذ إجراء حيال ذلك يرفع الأمر إلى صاحب الصلاحية. وعلى صاحب الصلاحية التحقق من الأمر باتباع الإجراءات التالية:
١. تكلف الجهة المختصة بتقصي الحقائق وطلب المشورة القانونية.

٢. إذا تبين أن الموظف المعني قد فشل في الإفصاح عن تعارض المصالح الفعلي أو المحتمل في الوقت المناسب يتم تشكيل لجنة تحقيق وفق الإجراءات النظامية.
٣. تجري اللجنة تحقيقاتها وترفع توصياتها إلى الرئيس التنفيذي. ويمكن أن تصل العقوبة، في حال ثبوت المخالفة، إلى الفصل من العمل.
٤. أياً كان قرار اللجنة، فإنه يجب أن يتضمن إلزام الموظف المعني بتصحيح الوضع وفق ما نصت عليه هذه السياسة.

المادة الثانية عشر: العمل بأجر وبدون أجر لدى جهة أخرى



١. بالنظر إلى الخبرة الواسعة والمتخصصة في مجال العمل الخيري لدى قيادات المؤسسة وموظفيها فإن من المتوقع أن يتلقوا بشكل متكرر دعوات للعمل في الجهات الأخرى خارج المؤسسة أو تقديم استشارات أو خدمات لها؛ مما قد يؤدي إلى تعارض المصالح بالنظر إلى أن هذه الجهات هي في الغالب من الجهات التي استفادت أو يتوقع استفادتها من منح المؤسسة. وحرصاً على التأكد من عدم حصول مثل هذا التعارض، فإنه يحظر على قيادات المؤسسة العمل بأجر لدى أي من الجهات المستفيدة من منح المؤسسة أو التي يحتمل استفادتها، كما يحظر مثل ذلك على موظفي المؤسسة إلا بموافقة من صاحب الصلاحية، بعد دراسة الحالة من الجهة المختصة بالتنسيق مع المستشار القانوني للتأكد من أنها لا تؤدي إلى تعارض المصالح، وتوثيق ذلك حسب ما تضمنته المادة الثامنة.
٢. لا يجوز لأي من قيادات المؤسسة أو موظفيها أو المتعاونين معها أن يكون موظفاً في إدارة أو عضواً في لجنة معنية بجمع التبرعات أو تسويق المشروعات أو تنمية الموارد المالية في جهة مستفيدة أو يحتمل استفادتها من منح المؤسسة، ولو كان ذلك بدون أجر.

المادة الثالثة عشر: أحكام عامة



١. تتولى الجهة المختصة مراجعة هذه السياسة كل سنتين وتحديثها متى ما اقتضت المصلحة ذلك.
٢. يجب أن تراعي عقود المؤسسة واتفاقياتها ما ورد في هذه السياسة.
٣. يجب أن يكون مراجع الحسابات الخارجي مستقلاً وليس لديه مصلحة من 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 الحق في التأكد من التزام المؤسسة بمواد هذه السياسة.
٥. يتم مراجعة هذه السياسة وإدراجها ضمن لائحة الحوكمة في المؤسسة بعد إنجازها.

