



المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
جمعية منارات القيم الشبابية بالطائف
ترخيص رقم (1000561200)



سياسة تعارض المصالح

اسم المنهجية المرجعي	الرقم التسلسلي	رقم الإصدار	تاريخ الإصدار
سياسة تعارض المصالح	004	الأول	2025 - 1 - 1
رقم التحديث	رمز الإصدار	الإدارة المعدة	دورية التحديث
01	CIP-04	التخطيط والتطوير	سنوي

بنود الوثيقة

ت	البنود
1	اسم السياسة
2	تعريفات أبرز المصطلحات
3	نطاق تطبيق السياسة
4	الإدارة المسؤولة عن تطبيق السياسة
5	الهدف العام من السياسة
6	الأهداف التفصيلية للسياسة
7	ارتباط المنهجية باستراتيجية للسياسة
8	بنود السياسة
9	نماذج العمل
10	التقييم والمراجعة
11	الاعتمادات

اسم السياسة

1

سياسة تعارض المصالح

تعريفات أبرز المصطلحات

2

ت	المصطلح	التعريف
2-1	تعارض المصالح	حالة قد تؤثر فيها المصلحة الشخصية أو العائلية أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، على موضوعيته أو ولائه أو أدائه لواجباته ومسؤولياته تجاه الجمعية.
2-2	المصلحة الشخصية	أي منفعة مالية أو غير مالية، مباشرة أو غير مباشرة، قد يحصل عليها الشخص أو أي من أقاربه أو معارفه بسبب عمله مع الجمعية.
2-3	أصحاب العلاقة	يشمل هذا المصطلح أعضاء الجمعية العمومية، أعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، المدير التنفيذي، موظفي الجمعية، المتطوعين، والمستشارين الخارجيين.
2-4	الإفصاح	الإبلاغ الطوعي والدقيق عن وجود أو احتمال وجود مصلحة شخصية أو مهنية قد تؤدي إلى تعارض مصالح مع مصالح الجمعية.
2-5	المصلحة العالية	أي امتلاك، أو حق، أو حصة، أو علاقة مالية تعود بفائدة مباشرة أو غير مباشرة على الشخص أو أقاربه في أي نشاط تجاري أو منظمة تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها.
2-6	المصلحة غير العالية	أي مصلحة أو ارتباط غير مالي قد يؤثر على حيادية الشخص، مثل المصالح الشخصية، أو العائلية، أو العلاقات الاجتماعية، أو السياسية.
2-7	الهدايا والإكراميات	أي مكافآت مادية أو معنوية تقدم لشخص يعمل لصالح الجمعية أو أحد أفراد عائلته من جهة لها أو قد يكون لها تعاملات حالية أو مستقبلية مع الجمعية، وقد تؤثر على موضوعيته واستقلاليته.
2-8	السرية	الالتزام بعدم استخدام أو إفشاء المعلومات التي يتم الحصول عليها من خلال العمل مع الجمعية لأي غرض شخصي أو خارجي، سواء أثناء فترة العمل أو بعدها.
2-9	التصرف الواجب	التصرف المهني الذي يفرض على الشخص الالتزام بالإفصاح عن أي تعارض مصالح، والامتناع عن المشاركة في القرارات أو الأنشطة ذات الصلة، واتباع توجيهات الجمعية لمعالجة الوضع.
2-10	الجزاءات	الإجراءات التأديبية التي تتخذها الجمعية ضد أي شخص يخالف أحكام هذه السياسة، والتي قد تشمل الإنذار أو الفصل أو الإحالة إلى الجهات القانونية المختصة بحسب جسامته المخالفة.

نطاق تطبيق السياسة

3

يتم تطبيق السياسة داخل الجمعية.

الإدارة المسؤولة عن تطبيق السياسة

4

المسؤولية	الوحدة الإدارية	4
<ul style="list-style-type: none"> الاعتماد النهائي للسياسة تفسير أحكامها اتخاذ قرارات بخصوص الحالات الكبرى لتعارض المصالح إيقاع الجزاءات النظامية عند المخالفات. 	مجلس الإدارة	4-1
<ul style="list-style-type: none"> مراجعة الإفصاح الدورية تقييم الحالات المعقدة لتعارض المصالح التوصية بالإجراءات التصحيحية 	لجنة الحوكمة أو لجنة المراجعة	4-2
<ul style="list-style-type: none"> الإشراف على تنفيذ السياسة في العمليات اليومية استلام الإفصاحات من الموظفين والمتطوعين رفع الحالات الحرجة لمجلس الإدارة. 	الإدارة التنفيذية (المدير التنفيذي)	4-3
<ul style="list-style-type: none"> تضمين سياسة تعارض المصالح في العقود وتعهدات العمل تدريب العاملين على السياسة متابعة الإفصاحات السنوية أو عند التوظيف أو النقل 	إدارة الموارد البشرية	4-4
<ul style="list-style-type: none"> تدقيق مدى الالتزام بالسياسة فحص الإفصاحات والتأكد من صحتها إصدار تقارير دورية لمجلس الإدارة. 	إدارة المراجعة الداخلية أو الرقابة الداخلية	4-5
<ul style="list-style-type: none"> مراجعة تطبيق السياسة بما يتوافق مع الأنظمة المحلية تقديم الاستشارات القانونية بخصوص حالات تعارض المصالح 	إدارة الشؤون القانونية (إن وجدت)	4-6

الهدف العام للسياسة

5

تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها ومصالحها من الآثار السلبية التي قد تنتج عن تعارض المصالح، وذلك من خلال تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة، وضمان أن تكون جميع القرارات والإجراءات التي يتخذها الأشخاص العاملون لصالح الجمعية مبنية على اعتبارات مهنية وموضوعية تصب في مصلحة الجمعية فقط، دون تأثير من أي مصالح شخصية أو عائلية أو مهنية أخرى.

الأهداف التفصيلية للسياسة

6

6-1	تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية: نشر ثقافة الالتزام بالقيم الأخلاقية والمهنية بين جميع العاملين لصالح الجمعية
6-2	الوقاية من حالات تعارض المصالح: وضع إطار استباقي يحد من وقوع حالات تعارض المصالح قبل حدوثها عبر التوعية والإفصاح.
6-3	الإفصاح المبكر عن المصالح الشخصية: إلزام جميع أصحاب العلاقة بالإفصاح عن أي مصلحة قد تؤثر على موضوعيتهم أو قراراتهم
6-4	معالجة حالات تعارض المصالح بطريقة عادلة ومنظمة: وضع آليات واضحة للتعامل مع الحالات المكتشفة واتخاذ القرارات التصحيحية المناسبة لحماية الجمعية
6-5	حماية أصول ومصالح الجمعية: منع استغلال موارد أو معلومات الجمعية لتحقيق مكاسب شخصية أو لمصلحة الغير
6-6	ضمان استقلالية القرارات الإدارية والتنظيمية: التأكد من أن جميع القرارات المتخذة داخل الجمعية تخدم مصلحة الجمعية فقط دون تأثيرات شخصية
6-7	وضع إجراءات مساهلة عادلة: تحديد العقوبات والجزاءات المترتبة على مخالفة سياسة تعارض المصالح لضمان الالتزام الكامل بها
6-8	مراجعة دورية للسياسة وتطويرها: ضمان تحديث السياسة بشكل دوري بما يتناسب مع التغيرات القانونية والتنظيمية وأفضل الممارسات

ارتباط للسياسة باستراتيجية الجمعية

7

- ترتبط هذه المنهجية بأكثر من هدف استراتيجي وهي كالاتي:
- 1- الارتباط بالهدف الاستراتيجي (5) : (تحقيق الاستدامة المالية التشغيلية).
 - 2- الارتباط بالهدف الاستراتيجي (8): (تطوير منظومة إدارية متكاملة وشفافة).
 - 3- الارتباط بالهدف الاستراتيجي (11): (تأمين وإدارة الأصول بكفاءة وفاعلية).
 - 4- الارتباط بالهدف الاستراتيجي (14): (بناء وتطبيق منظومة قيمية مؤسسية).

بنود السياسة

8

8-1	التعميد
8-1-1	تقدر الجمعية خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أن الجمعية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية، أو مالية، أو غيرها، قد تتداخل، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، مع موقعيته، أو ولائه للجمعية مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح
8-1-2	تؤمن الجمعية بقيمها ومبادئها المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي والعناية والمبادرة والإنجاز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية؛ لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية على أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجمعية

تابع - بنود السياسة

8

8-2 الأشخاص الذين تنطبق عليهم السياسة

- 8-2-1 مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكّم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحلّ محلها
- 8-2-2 تُطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية، ويشمل ذلك أعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ومديري الجمعية التنفيذيين، وجميع موظفيها
- 8-2-3 يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية بهم، ويشمل هؤلاء الزوجة، الأبناء، الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة
- 8-2-4 تعدّ هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.
- 8-2-5 تُضمن الجمعية العقود التي تبرمها مع مستشاريها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة
- 8-2-1 تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

8-3 مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة
بسياسة تنظيم تعارض المصالح

- 8-3-1 إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الإدارة .
- 8-3-2 يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانة المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان .
- 8-3-3 لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس إدارة الجمعية فيما يخص تعاملات الجمعية مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية العليا في الجمعية أن الحالة تنطوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار مع المسؤول التنفيذي بخصوص باقي موظفي الجمعية .
- 8-3-4 يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطته التقديرية أن يقرر بشأن كل حالة على حدة ، الإعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع الجمعية، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح الجمعية..
- 8-3-5 عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقرها مجلس الإدارة وإتباع الاجراءات المنظمة لذلك.
- 8-3-6 لمجلس إدارة الجمعية صلاحية إيفاع الجزاءات علي مخالفتي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنجر عن عدم التزام جميع أصحاب العلاقة بها.
- 8-3-7 مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لايتعارض ذلك مع الانظمة السارية واللائحة الأساسية للجمعية وأنظمة الجهات المشرفة.
- 8-3-8 يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويبلغ جميع موظفي الجمعية وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
- 8-3-9 يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها

تابع - بنود السياسة

8

8-4 حالات تعارض المصالح	
8-4-1	المصلحة الشخصية أو العائلية المؤثرة على القرارات وجود مصلحة مالية أو غير مالية للشخص العامل لصالح الجمعية أو لأقاربه (كالزوجة، الأبناء، الوالدين) قد تؤثر على موضوعية قراراته أو أدائه لواجباته تجاه الجمعية
8-4-2	تلقي مكاسب أو منافع من أطراف تتعامل مع الجمعية حصول الشخص أو أي من أفراد عائلته على هدايا أو مكافآت أو مزايا من جهات تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها مما قد يؤثر على حياديته.
8-4-3	المعاملات المالية الشخصية مع الجمعية قيام الشخص بالدخول في معاملات مالية مع الجمعية، مثل البيع أو الشراء أو التأجير، مما قد يولد تضارباً بين مصلحته ومصلحة الجمعية
8-4-4	تعيين الأقارب أو المحابة الوظيفية التأثير على قرارات التوظيف، أو العقود لترشيح، أو تفضيل الأقارب أو المعارف بطريقة تخالف مصلحة الجمعية أو العدالة الوظيفية
8-4-5	الارتباط بمنظمات أخرى انخراط الشخص في عضوية أو عمل لدى جهات أخرى لها تعاملات مع الجمعية مما قد يؤثر على التزامه أو يخلق تضارباً في المصالح
8-4-6	استغلال أصول وامتلاكات الجمعية استخدام أصول أو موارد الجمعية (مثل المعدات أو الموظفين أو المعلومات السرية) لتحقيق مصالح شخصية أو لصالح الغير بدلاً من خدمة الجمعية
8-4-7	إفشاء المعلومات السرية استخدام أو تسريب معلومات مملوكة للجمعية حصل عليها الشخص بسبب عمله لتحقيق مكاسب شخصية أو لمصالح خارجية حتى بعد انتهاء علاقته بالجمعية
8-4-8	عدم الإفصاح عن المصالح أو العلاقات المؤثرة الإخفاق في الإفصاح عن المصالح المالية أو العلاقات الشخصية التي قد تؤدي إلى تعارض مصالح مع الجمعية وعدم الحصول على الموافقة المسبقة
8-5 الالتزامات	
8-5-1	الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من الجمعية عند الارتباط بالجمعية.
8-5-2	الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحابة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح الجمعية.
8-5-3	عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أيًا من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح الجمعية.
8-5-4	تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توجي بذلك.
8-5-5	تعبئة نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً.
8-5-6	الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية.
8-5-7	الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو من غيره ممن يعمل لصالح الجمعية
8-5-8	تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده، أو في حال طلب الجمعية ذلك.

8-6	متطلبات الإفصاح
8-6-1	<p>الفئات الملزمة بالإفصاح</p> <ul style="list-style-type: none"> أعضاء مجلس الإدارة أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس المدير التنفيذي والإدارة التنفيذية العليا جميع موظفي الجمعية المتطوعون المستشارون الخارجيون المرتبطون بالجمعية.
	<p>الوظائف أو العضويات الخارجية: أي منصب أو عضوية يشغلها الشخص (أو أحد أفراد أسرته) في جهة أخرى، سواء كانت داخل المملكة أو خارجها، وخاصة إذا كانت تلك الجهة تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها.</p>
8-6-2	<p>الحالات التي يجب الإفصاح عنها</p> <p>الحصص المالية أو الملكية: امتلاك الشخص (أو أحد أفراد أسرته) لأي حصة أو مصلحة مالية في مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها</p> <p>المنافع والهدايا: استلام الشخص (أو أحد أفراد أسرته) لهدايا أو منافع من جهات خارجية لها تعاملات مالية أو محتملة مع الجمعية، سواء قبلت الهدايا أم لم تقبل.</p> <p>أي حالة قد تثير تعارضاً فعلياً أو محتملاً: سواء تعلقت بعلاقات شخصية أو مصالح مهنية أو تعاملات مالية قد تؤثر على موضوعية الشخص أو التزامه تجاه الجمعية.</p> <p>عند التوظيف أو التعيين: يجب تعبئة نموذج الإفصاح عند بدء الارتباط مع الجمعية.</p>
8-6-3	<p>توقيت الإفصاح</p> <p>بشكل سنوي: تحديث نموذج الإفصاح سنوياً لجميع الفئات الملزمة.</p> <p>عند حدوث تغيير جوهري: خلال (30) يوماً من حدوث أي تغيير في المصالح أو المناصب أو العلاقات التي قد تؤدي إلى تعارض مصالح.</p>
8-6-4	<p>إجراءات الإفصاح</p> <ul style="list-style-type: none"> يجب تعبئة النموذج المعتمد للإفصاح من الجمعية ويتم رفع النماذج إلى: <ul style="list-style-type: none"> مكتب المدير التنفيذي بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان العليا. إدارة المدير التنفيذي بالنسبة لباقي الموظفين والمتطوعين. تراجع النماذج بانتظام ضمن عمليات المراجعة الداخلية أو من قبل لجنة الحوكمة أو مجلس الإدارة حسب الحاجة. تُعامل جميع الإفصاحات بسرية تامة وتخضع للتحليل والتقييم لاتخاذ الإجراءات المناسبة.
8-6-5	<p>المسؤولية في حال عدم الإفصاح</p> <p>يُعد الإخفاق في الإفصاح أو تقديم معلومات غير دقيقة مخالفة جسيمة للسياسة يترتب على ذلك اتخاذ إجراءات تأديبية قد تصل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية أو التعاقدية، إضافة إلى تحميل المسؤولية القانونية بناءً على أنظمة المملكة العربية السعودية ولوائح الجمعية الأساسية.</p>

8-7 تقارير تعارض المصالح	
8-7-1	إيداع الإفصاحات
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إفصاحات أعضاء مجلس الإدارة: تودع نماذج الإفصاح الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة لدى مكتب مجلس الإدارة ▪ إفصاحات الموظفين والمتطوعين: تودع نماذج الإفصاح الخاصة بموظفي الجمعية أو متطوعيها لدى الإدارة التنفيذية 	
8-7-2	مراجعة الإفصاحات
<p>تتولى الإدارة التنفيذية مراجعة نماذج الإفصاح بشكل دوري للتأكد من اكتمالها ودقتها.</p> <p>تحال الحالات التي تتضمن شبهة تعارض مصالح فعلي أو محتمل إلى مجلس الإدارة أو اللجنة المختصة لمراجعتها واتخاذ القرار المناسب بشأنها.</p>	
8-7-3	التقارير السنوية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تقرير مراجع الحسابات الخارجي: يقوم مراجع حسابات الجمعية الخارجي، بناءً على طلب رئيس مجلس الإدارة، بإعداد تقرير خاص يتضمن الأعمال والعقود التي أبرمت لصالح الجمعية وتنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو مجلس إدارة، ويُدْرَج ذلك ضمن تقريره السنوي لأداء الجمعية المقدم للجمعية العمومية. 	
8-7-4	سرية التقارير
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تقرير المراجعة الداخلية: صدر الإدارة المختصة بالمراجعة الداخلية تقريرًا سنويًا لمجلس الإدارة يوضح تفاصيل الحالات المتعلقة بتعارض المصالح بناءً على النماذج المودعة لديها <p>تلتزم الجمعية بالحفاظ على سرية جميع الإفصاحات والتقارير المتعلقة بتعارض المصالح، ولا يتم الاطلاع عليها أو مشاركتها إلا مع الجهات المخولة داخل الجمعية أو الجهات الرقابية الرسمية إذا تطلب الأمر</p>	
8-7-5	الإجراءات المخالفة في حال
<p>في حالة عدم الالتزام بتقديم الإفصاح أو تقديم بيانات غير دقيقة، تتخذ الجمعية الإجراءات التأديبية المناسبة وفقًا لأنظمتها الداخلية ونظام العمل والتنمية الاجتماعية المعمول به في المملكة العربية السعودية</p>	

الأحكام الختامية

9

الأحكام الختامية	9-1
تسري هذه السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة، والعاملين، والمتطوعين، والمستشارين، وأي طرف ذي علاقة بالجمعية فور اعتمادها من مجلس الإدارة وإبلاغ المعنيين بها	9-1-1 سريان السياسة
تعتبر هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق والاتفاقيات والعقود المبرمة مع الجمعية، ويترتب على مخالفتها اتخاذ الإجراءات النظامية وفقاً للوائح الداخلية للجمعية والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية	9-1-2 الالتزام الإلزامي
تحتفظ الجمعية بالحق في مراجعة هذه السياسة وتحديثها أو تعديلها متى ما دعت الحاجة لذلك، ويكون التعديل نافذاً من تاريخ اعتماده من مجلس الإدارة وإبلاغ جميع المعنيين به	9-1-3 حق الجمعية في التعديل
تُفسر أحكام هذه السياسة بما لا يتعارض مع نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، والأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية، واللائحة الأساسية للجمعية	9-1-4 العلاقة بالأنظمة والتشريعات
في حال تعارض أحكام هذه السياسة مع أي أنظمة أو لوائح حكومية أو نظامية أعلى، فإن الأولوية تكون للأنظمة واللوائح الحكومية السارية	9-1-5 أولوية الأنظمة
يتم تقديم أي شكوى أو استفسار متعلق بتطبيق هذه السياسة إلى الإدارة التنفيذية، والتي ترفعها بدورها إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار المناسب	9-1-6 آلية الإبلاغ والمراجعة
تلتزم الجمعية بالحفاظ على سرية جميع الإفصاحات والمعلومات المقدمة بموجب هذه السياسة وعدم استخدامها إلا للأغراض النظامية	9-1-7 السرية
يوقع جميع المشمولين بهذه السياسة إقراراً بالاطلاع عليها وفهمها والالتزام بما ورد فيها عند بدء ارتباطهم بالجمعية أو عند تحديث السياسة	9-1-8 الإقرار بالتعهد

نماذج السياسة

10

نماذج السياسة	10-1
نموذج الإفصاح عن تعارض المصالح	10-1-1
نموذج إقرار بالاطلاع والالتزام بسياسة تعارض المصالح	10-1-2
نموذج تحديث سنوي للإفصاح	10-1-3
نموذج الإبلاغ عن حالة تعارض مصالح مكتشفة	10-1-4



نموذج (1) الإفصاح عن تعارض المصالح

المعلومات الشخصية			
الاسم	المسمى الوظيفي	الإدارة / القسم	
تفاصيل الإفصاح			
هل تملك أنت أو أحد أفراد عائلتك مصلحة مالية في جهة تتعامل مع الجمعية؟	لا	لا	لا
هل تشغل أنت أو أحد أفراد عائلتك منصباً في هيئة أو منظمة لها علاقة بالجمعية؟	لا	لا	لا
هل قدمت أو قام أحد أفراد عائلتك بقبول هدايا من أطراف تتعامل مع الجمعية؟	لا	لا	لا
ملاحظات أخرى:			
الاسم	التاريخ	التوقيع	

نموذج (2) إقرار بالاطلاع والالتزام بسياسة تعارض المصالح

إقرار الالتزام بسياسة تعارض المصالح			
أقر أنا/الموقع أدناه أنني قد اطلعت على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من قبل الجمعية، وأفهم كافة ما ورد فيها من التزامات وأحكام. وأتعهد بالالتزام التام بهذه السياسة وبشرط الإفصاح عن أي تعارض مصالح فور حدوثه أو اكتشافه.			
الاسم	المسمى الوظيفي	التاريخ	التوقيع

نموذج (3) نموذج التحديث السنوي للإفصاح

إقرار التحديث السنوي للإفصاح			
أقر أنني قمت بمراجعة موقفي الشخصي وأفصح عن كل حالة تعارض مصالح قائمة أو محتملة لدي ولدى عائلتي.			
الاسم	المسمى الوظيفي	التاريخ	التوقيع



نموذج (4) الإبلاغ عن حالة تعارض مصالح مكتشفة

معلومات عن المبلغ		
الاسم	المسمى الوظيفي	الإدارة / القسم
تفاصيل الحالة المبلغ عنها		
اسم الشخص موضوع البلاغ		
العلاقة أو المصلحة التي تم اكتشافها		
الجهة ذات العلاقة (إن وجدت)		
تفاصيل إضافية		
اسم المبلغ	التاريخ	التوقيع

التقييم والمراجعة

11

ت	الإطار	المعايير الرئيسية	المعايير التفصيلية
11-1	المنهجية	السلامة والمنطقية	<ul style="list-style-type: none"> • أن يكون المنطق في تبني المنهجية وسبب اختيارها واضح ومحدد. • أن تكون للمنهجية عمليات واضحة ومُعرفة. • أن تُركز المنهجية على احتياجات جميع المعنيين. • أن يتم إدراج التعديلات التي تم اعتمادها على المنهجيات
			<ul style="list-style-type: none"> • أن تدعم المنهجيات المتبناة كل من سياسة وإستراتيجية الجمعية. • أن تكون المنهجية مرتبطة بشكل مناسب بالمنهجيات الأخرى
11-2	التطبيق	التنفيذ النظامية	<ul style="list-style-type: none"> • أن تكون المنهجيات مطبقة بشكل شامل في كافة الوحدات التنظيمية المعنية داخل الجمعية. • أن تكون المنهجية مطبقة بطريقة نظامية وآليات تنفيذها مخطط لها، وأن تتم بشكل سليم، منطقي ومستمر. مع القدرة على إدارة التغييرات في البيئة المحيطة والتكيف معها إذا احتاج الأمر.
			<ul style="list-style-type: none"> • القياس الدوري لمدى كفاءة وفعالية منهجية العمل وتطبيقها. • أن تكون المؤشرات التي تم اختيارها متناسبة مع طبيعة المنهجيات
11-3	المراجعة والتقييم	التعلم والإبداع	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد أفضل الممارسات المتبعة داخلياً وخارجياً لغرض التحسين وتحديد فرص التحسين المحتملة. • استخدام الإبداع لتطوير المنهجيات القائمة أو استحداث منهجيات جديدة.
			<ul style="list-style-type: none"> • استخدام مخرجات عمليات القياس والتعلم لتحديد مجالات التحسين وأولوياتها. • تقييم وتحديد الأولويات التي سيتم استخدامها من مخرجات عمليات الإبداع

اعتمادات السياسة

12

12-1 الإعداد	المسؤولية
مؤسسة جدارات ومسارات لخدمات الأعمال مهنا محمد العصيمي	الاسم التاريخ التوقيع
12-2 التطبيق	المسؤولية
	الاسم التاريخ التوقيع
12-3 الرقابة والاشراف	المسؤولية
الرئيس التنفيذي عبير تراحيب العتيبي	الاسم التاريخ التوقيع
12-4 الاعتماد	المسؤولية
رئيس مجلس الإدارة أحلام فايز الشهري	الاسم التاريخ التوقيع