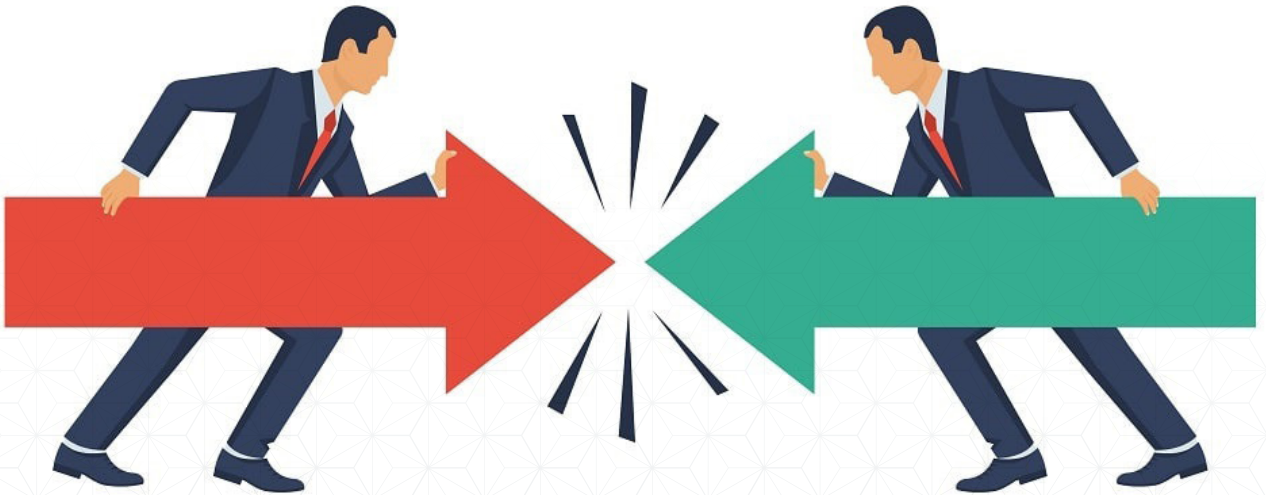




# سياسة تعارض المصالح



م	المحتوى	الصفحة	ملاحظات
١	المقدمة	3	
٢	ملاحظات عامة حول لائحة ( سياسة تعارض المصالح )	4	
٣	مرجع هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح )	5	
٤	المعنيون بهذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح )	5	
٥	أهداف هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح )	6	
٦	مسئوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح	6	
٧	حالات تعارض المصالح	7	
٨	أمثلة على حالات التعارض	8	
٩	الالتزامات	9	
١٠	متطلبات الإفصاح	10	
١١	تقارير تعارض المصالح	11	

# المقدمة

مؤسسة عبدالله بن محمد أبابطين للتراث إحدى الجهات الرائدة في مجال العمل التراثي، وتأسست بتاريخ ٣٠-٢-١٤٤٢هـ وحرصاً من الإدارة فإن المؤسسة تسعى لتحقيق أعلى درجات الشفافية المالية والإدارية مع جميع المتعاملين معها داخلياً وخارجياً ومن هذا المنطلق تم إعداد هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح ) تحقيقاً لمبدأ الشفافية واستجابة لمتطلبات الجهات المعنية ممثلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية والله الموفق والهادي الى سواء السبيل





## ملاحظات عامة حول لائحة ( سياسة تعارض المصالح )

أولاً/ تأتي هذه اللائحة تعزيزاً للقيم التي تؤمن بها مؤسسة عبدالله بن محمد أبابطين للتراث والمتمثلة في النزاهة و العمل الجماعي والعناية والمبادرة والإنجاز وحماية لها .

ثانياً / تخشى مؤسسة عبدالله بن محمد أبابطين للتراث من تعارض المصالح من قبل العاملين في المؤسسة وذلك تم اعداد هذه اللائحة لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية ، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح المؤسسة على أداء واجباته تجاه المؤسسة ، أو أن يتحصل من تلك المصالح على مكاسبٍ على حساب المؤسسة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ثالثاً/ تعتبر مؤسسة عبدالله بن محمد أبابطين للتراث ما يقوم به اي موظف معها من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها وتحترم خصوصية كل شخص يعمل لصالحها .



## مرجع هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح )

مرجع هذه اللائحة هو : الشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح بكل ما جاء فيها ، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية ، واللائحة الأساسية للمؤسسة ، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها ، دون أن تحل محلها .

## المعنيون بهذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح )

- تطبق هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح ) على :
- كل شخص يعمل لصالح المؤسسة ويشمل ذلك :
- أعضاء المؤسسة العمومية .
- رئيس وأعضاء مجلس الإدارة .
- أعضاء اللجان ( الدائمة والمؤقتة ) المنبثقة من مجلس الإدارة .
- المدير التنفيذي للمؤسسة .
- مدراء الفروع والأقسام والإدارات وكافة الموظفين بشكل جزء او كلي .
- المتطوعون عموماً ( كل متطوع يعمل مع المؤسسة بشكل مستمر او مؤقت ) .

**ملاحظة : هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح ) تشمل :**

ما يتعلق بالاشخاص المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية بهم من افراد العائلة من الدرجة الأولى .

## أهداف هذه اللائحة ( سياسة تعارض المصالح )

١. حماية المؤسسة وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح .
٢. تُعدّ هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قراراً تعيين أو عقد عمل .
٣. تُضمن المؤسسة العقود التي تبرمها مع استشارييها الخارجيين أو غيرهم ، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة .

### مسئوليات وصلاحيات

### مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

### الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح

١. من الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة إدارة تعارض المصالح.
٢. مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان فإنه يحق لمجلس الإدارة تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانها المنبثقة من المجلس للنظر في الأمور التي يحتمل أن تنطوي على تعارض مصالح.
٣. يكون الموظف في حالة تعارض مصالح إذا قرر مجلس إدارة المؤسسة فيما يخص تعاملات المؤسسة مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في المؤسسة أن الحالة تنطوي على تعارض مصالح .
٤. وفقاً لصلاحياته فإنه يحق لمجلس الإدارة أن يقرر - بشأن كل حالة على حدة - الاعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرض أمن حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة ، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع المؤسسة ، سواء ما يتعلق بمصالح



مالية أو مصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح المؤسسة .

٥. عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح ، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة اتباع الإجراءات المنظمة لذلك .

٦. لمجلس إدارة المؤسسة صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالف هذه السياسة ، ورفع القضايا الجنائية والحقوق للمطالبة بالأضرار التي قد تنجم لعدم التزام جميع ذوي العلاقة بها .

٧. مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على أن لا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية و اللائحة الأساسية للمؤسسة وأنظمة الجهات المشرفة .

٨. يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة ، ويبلغ جميع موظفي المؤسسة وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ .

٩. يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة و العمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها .

## حالات تعارض المصالح

١. لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح المؤسسة في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالمؤسسة ، فيما تعارض في المصالح بين الطرفين ، ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح المؤسسة أن يبدي رأياً ، أو يتخذ قراراً ، أو يقوم بتصرف لمصلحة المؤسسة ، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه ، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه ، أو يكون لديه التزام تجاه المصالح على إنتهاك السرية ، وإساءة استعمال الثقة ، وتحقيق لمكاسب شخصية ، وزعزعة للولاء للمؤسسة .

٢. هذه السياسة تضع امثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها ، ويتحتم على كل من يعمل لصالح المؤسسة التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة ، وتجنب ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه

## أمثلة على حالات التعارض

- أ. ينشأ تعارض المصالح مثلاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو عضو أي لجنة من لجانه أو أي موظفي المؤسسة مشاركاً فيه أو له صلة بأي نشاط، أو له مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو على قدراته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاه المؤسسة .
- ب. ينشأ التعارض في المصالح أيضاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعه ومشاركته في إدارة شؤون المؤسسة .
- ج. د. قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من حلال الدخول في معاكلات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للمؤسسة .
- هـ. أيضاً قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال تعيين الأبناء أو الأقرباء في الوظائف أو توقيع عقود معهم .
- و. من أحد صور تعارض المصالح تكون في حال ارتباط من يعمل لصالح المؤسسة في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع المؤسسة .
- ز. الهدايا و الإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو موظف المؤسسة من أمثلة تعارض المصالح .
- ح. الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من المؤسسة أو تبحث عن التعامل مع المؤسسة .
- ط. إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكاً خاصاً للمؤسسة ، والتطليع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة ، ولو بعد تركه الخدمة .
- ي. قبول أحد الأقارب لهدايا من اشخاصاً وجهات تتعامل مع المؤسسة بهدف التأثير على تصرفات العضو أو الموظف بالمؤسسة قد ينتج عنه تعارض المصالح .



- ك. تسلم عضة مجلس الإدارة أو الموظف أو أحد أفراد عائلته من أي جهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع المؤسسة أو سعيها للتعامل معها
- ل. قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع المؤسسة بدفع قيمة فواتير مطلوبة من الموظف أو أحد أفراد عائلته .
- م. استخدام أصول وممتلكات المؤسسة للمصلحة الشخصية من شأنها يظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً ، كاستغلال أوقات دوام المؤسسة ، أو موظفيها ، أو معداتها أو منافعها لغير مصالح المؤسسة وأهدافها ، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالمؤسسة ، لتحقيق مكاسب شخصية ، أو عائلية ، أو مهنية ، أو أي مصالح أخرى .

## الالتزامات

على كل من يعمل لصالح المؤسسة أن يلتزم بالتالي :

١. الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من المؤسسة عند الارتباط بالمؤسسة .
٢. الالتزام بقيم العدالة و النزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المؤسسة .
٣. عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أي من أهله وأصدقائه ومعارفة من خلال أداء عمله لصالح المؤسسة.
٤. تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توجي بذلك .
٥. تعبئة نموذج المؤسسة الخاص بالافصاح عن المصالح سنوياً
٦. الإفصاح الرئيسة المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية
٧. الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو ظن غيره ممن يعمل لصالح المؤسسة .
٨. تقديم ما يثبت انتهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده أو في حال طلب المؤسسة ذلك

## متطلبات الإفصاح

١. يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين و غيرهم من الموظفين والمتطوعين التقيد التام بالإفصاح بالمؤسسة عن الحالات التالية ، حيثما انطبق ، والحصول على مصادقتها في كل حالة حيثما اقتضت الحاجة سواء انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أما لا :
٢. يتعين على أعضاء مجلس الادارة والمسؤول التنفيذي و غيرهم من الموظفين و المتطوعين الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها أو ارتباط شخصي لهم مع المؤسسة أو مؤسسة خارجية سواء كانت داخل المملكة او خارجها
٣. يتعين على أعضاء مجلس الادارة والمسؤول التنفيذي و غيرهم من الموظفين و المتطوعين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية .
٤. يتعين على أعضاء مجلس الادارة والمسؤول التنفيذي و غيرهم من الموظفين و المتطوعين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أين من أفراد أسرهم (الوالدان ، الزوجة ، الزوجات ، الزوج ، الأبناء ، البنات) في اية جمعيات أو مؤسسات ربحية تتعامل مع المؤسسة أة تسعى للتعامل معها
٥. يتعين على أعضاء مجلس الادارة والمسؤول التنفيذي و غيرهم من الموظفين و المتطوعين الإفصاح للمؤسسة و الحصول على موافقتها على اية حال يمكن أن تنطوي على تعارض محذور في المصالح . وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة و التقييم من قبل مجلس إدارة المؤسسة لاتخاذ القرار في ذلك . عند انتقال الموظف الى وظيفة رئيسية في المؤسسة أو الى وظيفة في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تنطوي على تعارض للمصالح ربما يتعين على الموظف إعادة تعبئة نموذج تعارض المصالح واخلاقيات العمل وبيان الإفصاح في غضون ثلاثين يوم من تغيير الوظيفة كما تقع على عاتق تارئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام .
٦. يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول علة موافقة المؤسسة عليها المسؤول التنفيذي وغيره من الموظفين والمتطوعين بالإجراءات التأديبية طبثاً لنظام العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية و اللتتحة الأساسية في المؤسسة .



## تقارير تعارض المصالح

١. تودع جميع نماذج افصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى لجنة الامين العام .
٢. تودع جميع نماذج افصاح موظفي أو متطوعي المؤسسة لدى المدير التنفيذي .
٣. يقدم مراجع حسابات المؤسسة الخارجي تقريراً خاصاً بالاعمال والعقود المبرمة لصالح المؤسسة والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس حال طلب رئيس مجلس الإدارة و يضمن ذلك مع تقريره السنوي لأداء المؤسسة الذي يقدمه للمؤسسة العمومية .
٤. تصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يعرض على مجلس الإدارة يوضح تفاصيل الاعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة لموظفي المؤسسة وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لديها .
- حيث أن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالاشخاص العاملين لصالحها فانه لا يجوز مخالفة احكامها و الالتزامات الواردة بها .

ملحق لكم النماذج الخاصة بسياسة تعارض المصالح



بسم الله الرحمن الرحيم

### محضر إقرار ( سياسة تعارض المصالح )

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم، أنه في اجتماع مجلس الإدارة رقم ( ١ ) بتاريخ ٤/٣/١٤٤٢هـ الموافق ٢١/١٠/٢٠٢٠م، تم اعتماد الاطلاع على محتوى ( سياسة تعارض المصالح )، وتم اعتمادها من مجلس الإدارة والتوقيع بالعلم على محتواها، والله الموفق.

م	الإسم	الصفة	التوقيع
١	الأستاذ عبدالله بن محمد أبابطين.	الرئيس	
٢	الأستاذة الجوهرة بنت عبدالله العويد.	عضو	
٣	الأستاذ محمد بن عبدالله أبابطين.	نائب الرئيس	
٤	الأستاذ عبدالعزيز بن عبدالله أبابطين.	عضو	
٥	المهندس معاذ بن عبدالله أبابطين.	عضو	



ص.ب 1784 الخبر 31952 المملكة العربية السعودية 0568562000   

<https://ababtain.com.sa/> 

[ababtain@yahoo.com](mailto:ababtain@yahoo.com) 