



تعاونية تعزيز الصحة

الجمعية التعاونية لتعزيز الصحة وجودة الحياة

Cooperative Association for Health Promotion and Quality of Life

ترخيص رقم: 10121

سياسة تعارض المصالح

تعاونية تعزيز الصحة وجودة الحياة





تم اعتماد سياسة تعارض المصالح

من قبل مجلس إدارة الجمعية التعاونية لتعزيز الصحة وجودة الحياة

وذلك في اجتماعها الثاني عشر بتاريخ ١٦/١٠/١٤٤٥ هـ الموافق ٢٥/٠٤/٢٠٢٤ م

أخصائي الحوكمة المكلف/المدير التنفيذي

د. عمار عبدالقادر تنكل



المادة الأولى:

تمهيد:

تحترم "تعاونية تعزيز الصحة" خصوصية كل شخص يعمل لصالحها ، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها ، إلا أن التعاونية ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية، أو مالية، أو غيرها، قد تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع موضوعيته أو ولأنه للتعاونية مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح حيث أن التعاونية تؤمن بقيمتها ومبادئها المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي والعناية والمبادرة والإنجاز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن التعاونية لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح التعاونية على أداء واجباته تجاه التعاونية، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب التعاونية ما لم يترتب عليها مصالح واضحة وملموسة للتعاونية وأخذ موافقة مجلس الإدارة.

المادة الثانية:

يقصد بالعبارات والألفاظ التالية أينما وردت في هذا النظام المعاني الموضحة أمام كل منها على النحو التالي:

تعارض المصالح	هي الحالة التي تكون فيها مصلحه خاصة للموظف أو لغيره مادياً أو معنوياً، مباشرة أو غير مباشرة، حالة أو محتملة تؤثر في موضوعيته أو حياديته في اتخاذ قرار، أو ابدائه رأياً له علاقة بوظيفته
التعاونية	هي الجمعية التعاونية لتعزيز الصحة وجودة الحياة
منسوبي التعاونية	هم جميع أعضاء الجمعية العمومية أو أعضاء مجلس الإدارة أو موظفي التعاونية أياً كانت طبيعة منصبهم أو وظيفتهم.

المادة الثالثة:

نطاق وأهداف السياسة:

1. مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات التعاونية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للتعاونية، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها شريطة الالتزام بما ورد في النقطة السابعة من هذه المادة.
2. تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح التعاونية، ويشمل ذلك أعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، وجميع موظفيها ومنتدعيها.
3. يشمل تعارض المصالح كل 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 ما لم يكونوا أعضاء مساهمين بالتعاونية فإن لهم حق الاستفادة من خدماتها الاجتماعية والمادية والانتفاع بها مثل باقي الأعضاء بعد موافقة مجلس الإدارة.



٤. تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط التعاونية بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.
٥. تضمن التعاونية العقود التي تبرمها مع مستشاريها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.
٦. تهدف هذه السياسة إلى حماية التعاونية وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي شكل من أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.
٧. لا تتعارض هذه السياسة مع المصالح المادية المتحصل عليها منسوبي التعاونية في حال تم تقديم خدماتهم لها شريطة أن تعود بفائدة مادية أو اجتماعية لصالح التعاونية وبعد موافقة مجلس الإدارة.

المادة الرابعة:

مسئوليات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظم عدم تعارض المصالح:

١. إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة.
٢. يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة من المجلس للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض المصالح مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.
٣. لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس إدارة التعاونية فيما يخص تعاملات التعاونية مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس، وتكون صلاحية القرار مع المدير التنفيذي بخصوص باقي موظفي التعاونية.
٤. 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 في التعاونية، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعفيه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح التعاونية.
٥. عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الإدارة واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.
٦. لمجلس إدارة التعاونية صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالف في هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
٧. مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على ألا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للتعاونية وأنظمة الجهات المشرفة.
٨. يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، وعليه تبليغ جميع أعضاء الجمعية العمومية وجميع موظفي التعاونية وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
٩. يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها.





المادة الخامسة:

حالات تعارض المصالح:

لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح التعاونية في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالتعاونية قيام تعارض في المصالح بين الطرفين، ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح التعاونية أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير التعاونية يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف إذا انطوت حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية، وإساءة لاستعمال الثقة، وتحقيق لمكاسب شخصية، وزعزعة للولاء للتعاونية. هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها بالضرورة لا تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها، ويتحتم على كل من يعمل لصالح التعاونية التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة، وتجنب ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة ومن الأمثلة على حالات التعارض ما يلي:

1. ينشأ تعارض المصالح مثلاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو عضو أي لجنة من لجانه أو أي من منسوبي التعاونية مشاركاً فيها أو له صلة بأي نشاط، أو له مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر سلباً بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات ذلك المنسوب أو على قدراته في تأدية واجباته ومسئوليته تجاه التعاونية.
2. ينشأ التعارض في المصالح أيضاً في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو الأمين العام 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 التعاونية.
3. قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال الاستفادة المادية من خلال الدخول في معاملات مادية بالبيع أو الشراء أو التأجير للتعاونية مع وجود البديل الأفضل من غير منسوبي التعاونية.
4. أيضاً قد ينشأ التعارض في المصالح من خلال تعيين الأبناء أو الأقرباء في الوظائف أو توقيع عقود معهم.
5. من إحدى صور تعارض المصالح تكون في حال ارتباط من يعمل لصالح التعاونية في جهة أخرى ويكون بينها تعاملات مع التعاونية ما لم يكن في ذلك مصالح واضحة وصريحة تفيد في نمو وتطور أعمال التعاونية.
6. الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو منسوب التعاونية من أمثلة تعارض المصالح.
7. الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من التعاونية أو تبحث عن التعامل مع التعاونية.
8. إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكاً خاصاً للتعاونية، والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو الوظيفة، ولو بعد تركه الخدمة.



٩. قبول أحد الأقارب لهدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع التعاونية بهدف التأثير على تصرفات العضو أو المنسوب بالتعاونية قد ينتج عنه تعارض المصالح.
١٠. تسليم لعضو مجلس الإدارة أو المنسوب أو أحد أفراد عائلته من أي جهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع التعاونية أو سعيها للتعامل معها.
١١. قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع التعاونية بدفع قيمة فواتير مطلوبة من المنسوب أو أحد أفراد عائلته.
١٢. استخدام أصول وممتلكات التعاونية للمصلحة الشخصية من شأنه أن يظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً، كاستغلال أوقات دوام التعاونية، أو موظفيها، أو معداتها، أو منافعها لغير مصالح التعاونية أو أهدافها، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالتعاونية، لتحقيق مكاسب شخصية، أو عائلية، أو مهنية، أو أي مصالح أخرى.

المادة السادسة:

الالتزامات:

عل كل من يعمل لصالح التعاونية أن يلتزم بالتالي:

١. الإقرار على سياسة عدم تعارض المصالح المعتمدة من التعاونية عند الارتباط بالتعاونية.
٢. الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة، أو الوساطة، أو تقديم مصلحة النفس، أو الآخرين على مصالح التعاونية.
٣. عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أفراد أسرته وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح التعاونية.
٤. تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توهي بذلك.
٥. الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية.
٦. الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو غيره ممن يعمل لصالح التعاونية.
٧. تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح، في حال وجودها أو في حال طلب التعاونية ذلك.

المادة السابعة:

متطلبات الإفصاح:

ينبغي على كل أعضاء مجلس الإدارة والمنسوبيين وغيرهم من الموظفين والمتطوعين الإفصاح للتعاونية والحصول على موافقتها على أي حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محذور في المصالح وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس إدارة التعاونية واتخاذ القرار في ذلك، وأن مخالفة الأحكام الواردة في هذه السياسة تعرض منسوبي التعاونية المتورطين في هذه المخالفة للمساءلة واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية والجزائية في حقه وفقاً للأنظمة واللوائح السارية في التعاونية.





الرقم: ٢٠٢٤/١٦

الموضوع: اعتماد السياسات واللوائح والإجراءات

التاريخ: ٢٠/١٠/١٤٤٥ هـ

الموافق: ٢٩/٠٤/٢٠٢٤ م

قرار مجلس إدارة رقم (١٢)

إشارة إلى محضر اجتماع مجلس الإدارة الثاني عشر المنعقد في ٢٥/٠٤/٢٠٢٤ م، تقرر التالي:

١. اعتماد السياسات واللوائح والإجراءات التالية:

- أ. سياسة تعارض المصالح.
- ب. سياسة الإبلاغ عن المخالفات وحماية مقدمي البلاغات.
- ج. سياسة الاحتفاظ بالوثائق وإتلافها.
- د. الهيكل التنظيمي للوظائف المالية ضمن الهيكل التنظيمي للجمعية.
- ذ. لائحة السياسات المالية.
- ر. دليل الإجراء المالي.
- ث. سياسة قبول الهبات.
- ز. إجراءات التعامل مع المقبوضات.
- س. لائحة المشتريات.
- ش. سياسة الصرف للبرامج والأنشطة.
- ص. سياسة الاستثمار.
- ض. سياسة التدريب للموظفين بالجمعية.
- ح. سياسة تنظيم العلاقة مع أعضاء الجمعية العمومية وتقديم الخدمات.
- ح. لائحة الموارد البشرية.
- خ. السياسات والإجراءات المتعلقة بمكافحة تمويل الإرهاب وغسل الأموال.

والله الموفق ،،،

رئيس مجلس الإدارة

أ.د. زهير أحمد السباعي

مرفقات: محضر اجتماع مجلس الإدارة الثاني عشر