



جمعية الدار التراثية
Aldar Heritage Society

سياسة تعارض المصالح لجمعية الدار التراثية

النسخة الأولى
2025

أجدادنا..
إرث المستقبل..

Our Ancestors..
Legacy of the Future..

www.darh.org.sa



المحتوى

3	أولاً: التمهيد
3	ثانياً: نطاق وأهداف السياسة
3	ثالثاً: مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
4	رابعاً: حالات تعارض المصالح
4	خامساً: الالتزامات
5	سادساً: متطلبات الإفصاح
5	سابعاً: تقارير تعارض المصالح
5	الاعتماد





أولاً: التمهيد

تحتزم جمعية الدار التراثية خصوصية كل من يعمل لصالحها، وتعدّ ما يصدر عنه من تصرفات خارج إطار العمل شأنًا شخصيًا لا تتدخل فيه، إلا أن الجمعية ترى أن المصالح الشخصية أو العائلية أو المهنية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية أو مالية أو غيرها قد تتداخل - بصورة مباشرة أو غير مباشرة - مع موضعيته أو ولائه للجمعية، مما قد ينشأ عنه تعارض في المصالح. وتؤمن الجمعية بقيمتها ومبادئها المتمثلة في النزاهة، والعمل الجماعي، والعناية، والمبادرة، والإنجاز، وتأتي هذه السياسة تعزيرًا لتلك القيم وحماية لها، ومنعًا لتأثير أي مصلحة شخصية أو عائلية أو مهنية على أداء الواجبات، أو تحقيق مكاسب على حساب مصلحة الجمعية.

ثانيًا: نطاق وأهداف السياسة

1. تأتي هذه السياسة استكمالًا للتشريعات والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، وبما لا يخلّ بأحكام نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية، ولا تحلّ محلها.
2. تُطبّق هذه السياسة على جميع من يعمل لصالح الجمعية، ويشمل ذلك:
 - أعضاء الجمعية العمومية.
 - أعضاء مجلس الإدارة.
 - أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
 - الإدارة التنفيذية.
 - الموظفين.
 - المتطوعين.
 - المستشارين والمتعاقدين.
3. يشمل تعارض المصالح، المصالح المتعلقة بالأشخاص أنفسهم، أو أي شخص تربطهم به علاقة شخصية، ويشمل ذلك: الزوج أو الزوجة، الوالدين، الأبناء، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.
4. تُعد هذه السياسة جزءًا لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بالأشخاص العاملين لصالحها، سواء كانت قرارات تعيين أو عقود عمل أو تطوع.
5. تلتزم الجمعية بتضمين نصوص تنظيم تعارض المصالح في العقود المبرمة مع الاستشاريين أو الجهات الخارجية بما يتوافق مع أحكام هذه السياسة.
6. تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية وسمعتها، وحماية العاملين لصالحها من أي آثار سلبية ناتجة عن تعارض المصالح أو عدم الإفصاح عنه.

ثالثًا: مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

1. تُعد إدارة تعارض المصالح من الاختصاصات الرئيسة لمجلس الإدارة.
2. يجوز لمجلس الإدارة تشكيل لجان مختصة أو تكليف إحدى لجانها المنبثقة للنظر في حالات تعارض المصالح، مع مراعاة متطلبات الاستقلالية.
3. لا يُعد الشخص في حالة تعارض مصالح إلا بقرار من مجلس إدارة الجمعية فيما يخص أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين، ويكون القرار من صلاحية الإدارة التنفيذية فيما يخص باقي الموظفين.
4. يجوز لمجلس الإدارة - وفق سلطته التقديرية - الإعفاء من المسؤولية في حالات تعارض المصالح العرضية التي تنشأ بحسن نية ولا تؤثر جوهريًا على مصالح الجمعية.
5. يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه والالتزام بالإجراءات التي يقرّها مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.
6. لمجلس الإدارة صلاحية توقيع الجزاءات النظامية ورفع الدعاوى الحقوقية أو الجنائية للمطالبة بالأضرار الناتجة عن مخالفة هذه السياسة.
7. مجلس الإدارة هو الجهة المخولة بتفسير أحكام هذه السياسة، بما لا يتعارض مع الأنظمة السارية.
8. يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويتم تعميمها على جميع العاملين، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
9. يتولى مجلس الإدارة متابعة تنفيذ هذه السياسة وتحديثها عند الحاجة.

رابعًا: حالات تعارض المصالح

1. لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية بالضرورة وجود تعارض مصالح.
2. ينشأ تعارض المصالح عندما يُطلب من الشخص اتخاذ قرار أو إبداء رأي أو القيام بتصرف لصالح الجمعية، وتكون لديه في ذات الوقت مصلحة شخصية أو التزام تجاه طرف آخر قد يؤثر على موضوعيته.
3. تشمل حالات تعارض المصالح - على سبيل المثال لا الحصر - ما يلي:





- المشاركة في نشاط أو قرار له مصلحة شخصية أو عائلية أو مهنية مباشرة أو غير مباشرة.
- الحصول على مكاسب أو منافع شخصية من أطراف تتعامل مع الجمعية.
- الدخول في معاملات مالية مع الجمعية (بيع، شراء، تأجير).
- تعيين الأقارب أو إبرام عقود معهم.
- الارتباط الوظيفي أو التجاري مع جهات تتعامل مع الجمعية.
- قبول الهدايا أو الإكراميات من أطراف ذات علاقة بالجمعية.
- الاستثمار أو الملكية في منشآت تتعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية.
- إفشاء أسرار أو معلومات خاصة بالجمعية، حتى بعد انتهاء العلاقة.
- استخدام أصول أو موارد الجمعية لأغراض شخصية أو غير متعلقة بأهدافها.

خامساً: الالتزامات

يلتزم كل من يعمل لصالح الجمعية بما يلي:

- الإقرار والالتزام بسياسة تعارض المصالح.
- التحلي بالنزاهة والعدالة وتجنب المحاباة أو الوساطة.
- عدم تحقيق أي منفعة شخصية أو عائلية بطرق غير نظامية.
- الامتناع عن المشاركة في أي قرار ينطوي على تعارض مصالح.
- تعبئة نموذج الإفصاح عن تعارض المصالح بشكل دوري أو عند الحاجة.
- الإفصاح الفوري عن أي حالة تعارض مصالح فعلية أو محتملة.
- تقديم ما يثبت معالجة أو إنهاء حالة تعارض المصالح عند الطلب.

سادساً: متطلبات الإفصاح

1. يلتزم أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والموظفون والمتطوعون بالإفصاح عن:
 - الوظائف أو الارتباطات الخارجية.
 - الملكيات أو المصالح المالية.
 - المصالح العائلية المرتبطة بجهات تتعامل مع الجمعية.
2. تتم إعادة تعبئة نموذج الإفصاح خلال (30) يوماً في حال تغير المنصب أو طبيعة العمل.
3. يؤدي التقصير في الإفصاح إلى تطبيق الإجراءات التأديبية وفق الأنظمة المعمول بها.

سابعاً: تقارير تعارض المصالح

1. تُحفظ نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى الجهة الإدارية المختصة.
2. تُحفظ نماذج إفصاح الموظفين والمتطوعين لدى الإدارة التنفيذية.
3. يقدم مراجع الحسابات الخارجي تقارير خاصة بحالات تعارض المصالح متى ما طُلب ذلك.
4. تُرفع تقارير دورية لمجلس الإدارة حول حالات تعارض المصالح والإجراءات المتخذة.
5. تُعد هذه السياسة ملزمة، ويُحظر مخالفة أحكامها أو الالتزامات الواردة فيها.

الاعتماد

تم اعتماد سياسة تعارض المصالح من مجلس إدارة جمعية الدار التراثية في جلسته الأولى لعام 2025م، ويُعمل بها من تاريخ اعتمادها وتعميمها على جميع من يعمل لصالح الجمعية.

