مؤسسة الـــروَّاد
للتعاون والتنمية
Al-Rowad Foundation
for Cooperation and Development

# RCD-3-1

# سياسة تضارب المصالح

# Conflict of Interest Policy

| | | |
|---|---|---|
| رقم الإصدار<br>Version No | : | V01 |
| تاريخ الإصدار<br>Issue Date | : | 01/06/2026 |

تحرص مؤسسة الرواد للتعاون والتنمية على إرساء بيئة تنظيمية تقوم على مبادئ الحوكمة الرشيدة، والشفافية، والمساءلة، والكفاءة، بما يعزز من جودة الأداء المؤسسي ويضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

وفي هذا السياق، تأتي هذه السياسة كجزء من مجموعة السياسات واللوائح الداخلية التي تنظم العمل في مختلف مجالات المؤسسة، وتحدد الأدوار والمسؤوليات وآليات التنفيذ والرقابة، بما يتماشى مع القيم والمبادئ الأساسية التي تتبناها المؤسسة.

تهدف هذه السياسة إلى توحيد الإجراءات والممارسات، وضمان الالتزام بالمعايير القانونية والتنظيمية والأخلاقية، مع تعزيز ثقافة العمل المؤسسي وتطوير الأداء المستدام.

تم إعداد الإصدار الأول من سياسة تضارب المصالح لمؤسسة الرواد للتعاون والتنمية من قبل مجلس الأمناء، وتم اعتمادها رسمياً من المدير التنفيذي للمؤسسة

## مقدمة:

تحترم " منظمة الرواد " خصوصية كل شخص يعمل لصالحها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج إطار العمل ليس من اهتمامها، إلا أن المنظمة ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل لصالحها أثناء ممارسة أي أنشطة اجتماعية أو مالية أو غيرهما قد تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع موضعيته أو ولائه للمنظمة؛ مما قد ينشأ معه تعارض في المصالح.

تؤمِن المنظمة بقيَمِها ومبادئها المتمثلة في الشفافية والتعاون والجودة والتخصص والتحفيز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن المنظمة لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح المنظمة على أداء واجباته تجاه المنظمة، أو أن يحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب المنظمة.

## ثانياً: نطاق وأهداف السياسة:

- مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في تركيا التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للمنظمة، تأتي هذه السياسة استكمالا، لها دون أن تحل محلها.
- تطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح المنظمة، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الأمناء وأعضاء الفريق التنفيذي، وأعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الأمناء، وجميع موظفيها.
- يشمل تعارض المصالح، ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المذكورين في الفقرة السابقة ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية، ويشمل هؤلاء الزوجة، الأبناء، الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.
- تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المنظمة بالأشخاص العاملين لصالحها؛ سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.
- تتضمن عقود المنظمة التي تبرمها مع مستشاريها الخارجيين أو غيرهم، نصوصاً تنظِّم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.
- تهدف هذه السياسة إلى حماية المنظمة وسمعتها ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عدم الإفصاح.

## ثالثاً: مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح:

- إدارة تعارض المصالح أحد الاختصاصات الرئيسة لمجلس الأمناء.
- يجوز للمجلس تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المنبثقة منه للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تنطوي على تعارض المصالح، مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.
- لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس أمناء المنظمة فيما يخص تعاملات المنظمة مع الغير أو تعاملات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين في المنظمة أن الحالة تنطوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار لدى المدير التنفيذي بخصوص باقي موظفي المنظمة.
- يجوز لمجلس الأمناء وفقاً لسلطته التقديرية أن يقرر -بشأن كل حالة على حدة- الإعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرَضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع المنظمة، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح المنظمة.
- عندما يقرر مجلس الأمناء أن الحالة تعارض مصالح، يلتزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه وبجميع الإجراءات التي يقررها مجلس الأمناء واتباع الإجراءات المنظمة لذلك.
- لمجلس أمناء المؤسسة صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية المطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
- مجلس الأمناء هو المخوّل في تفسير أحكام هذه السياسة على ألا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية واللائحة الأساسية للمنظمة وأنظمة الجهات المشرفة.
- يعتمد مجلس الأمناء هذه السياسة، ويبلَّغ جميع موظفي المنظمة بها، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
- يتولى مجلس الأمناء التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بموجبها وإجراء التعديلات اللازمة عليها.

## رابعاً: حالات تعارض المصالح:

لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح المنظمة في أي نشاط يتعلق سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بالمنظمة، قيام تعارض في المصالح بين الطرفين. ولكن قد ينشا تعارض المصالح عندما يطلب ممن يعمل لصالح المنظمة أن يبدي رأياً أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة المنظمة، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق

بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبداؤه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير المنظمة برأي يتعلق بهذا القرار أو التصرف. إذ تنطوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية، وإساءة لاستعمال وتحقيق مكاسب شخصية، وزعزعة للولاء للمنظمة.

هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف؛ إلا أنها لا تغطي بالضرورة جميع المواقف الأخرى المحتملة، حدوثها ويتحتم على كل من يعمل لصالح المنظمة التصرف من تلقاء نفسه بصورة تتماشى مع هذه السياسة وتجنب ما قد يبدو أنه سلوك يخالف هذه السياسة.

## خامساً: الالتزامات:

على كل من يعمل لصالح المؤسسة أن يلتزم بالتالي:

- الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من المنظمة عند الارتباط بالمنظمة.
- الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الواسطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح المنظمة.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً؛ هو، أو أيٌّ من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح المنظمة.
- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توحي بذلك.
- الإفصاح لرئيسه المباشر عن أي حالة تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة؛ مالية كانت أو غير مالية.
- الإبلاغ عن أي حالة تعارض مصالح قد تنتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لصالح المنظمة.
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح -في حال وجوده-، أو في حال طلبت المنظمة ذلك.

## سادساً: الواجب نحو حالات تعارض المصالح:

يلتزم أعضاء مجلس الأمناء وأعضاء اللجنة التنفيذية والمدير التنفيذي، وغيرهم من الموظفين بالتقيد التام بالإفصاح للمنظمة عن الحالات التالية -حيثما انطبق- والحصول على موافقتها في كل حالة، حيثما اقتضت الحاجة، سواء انطوت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أم لا.

يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمدير التنفيذي وغيرهم من الموظفين الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية التي تتعامل أو من المحتمل أن تتعامل مع المنظمة.

يتعين على أعضاء مجلس الأمناء والمدير التنفيذي وغيرهم من الموظفين الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي من أفراد أسرهم (الوالدان والزوجة والزوج والأبناء والبنات) في أية جمعيات أو مؤسسات ربحية أو غير ربحية تتعامل مع المؤسسة أو تسعى للتعامل معها.

إذا كان القرار من صلاحية أحد منسوبي المنظمة ووقعت لهذا الشخص حالة تعارض مصالح في موضوع ذي أثر نسبي على المنظمة، فإن عليه التوقف فورًا عن اتخاذ ذلك القرار ورفع الموضوع إلى المسؤول الذي يتبعه.

يتعين على كل أعضاء مجلس الأمناء واللجنة التنفيذية والمدير التنفيذي وغيرهم من الموظفين الإفصاح للمنظمة والحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تنطوي على تعارض محظور في المصالح. وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس أمناء المنظمة واتخاذ القرار في ذلك وتكون صلاحية القرار لدى المدير التنفيذي بخصوص باقي موظفي المنظمة.

عند انتقال الموظف إلى وظيفة رئاسية في المنظمة أو إلى وظيفة في إدارة أخرى أو غير ذلك من الوظائف التي ربما ينطوي عليها تعارض في المصالح، فإنه قد يتعين على الموظف إعادة تعبئة نموذج تعارض المصالح وأخلاقيات العمل وبيان الإفصاح غضون 30 يوما من تغيير الوظيفة. كما تقع على عاتق الرئيس المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتعبئة استمارة الإفصاح على نحو تام.

يعرض التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة المنظمة عليها المدير التنفيذي وغيره من الموظفين للإجراءات التأديبية طبقا لنظام العمل في تركيا واللائحة الأساسية في المنظمة.

## سابعاً: تعارض المصالح لأعضاء مجلس الأمناء واللجان التابعة له

يلتزم جميع أعضاء مجلس الأمناء واللجان التابعة له بجميع ما ورد في هذه السياسة، وينطبق عليهم بوجهٍ خاص ما يلي:

- لا يجوز للعضو أن يستغل صفته في المؤسسة لإنشاء أي قيد أو تصرف على موجودات المنظمة أو ممتلكاتها.
- لا يجوز للمنظمة أن تقدم قرضًا نقديًا أو تمويلًا للعضو، باستثناء ما قد تنص عليه أي أنظمة أو لوائح.
- لا يجوز للمنظمة أن تضمن أي قرض يعقده العضو مع الغير.
- متى عرض على المجلس معلومات تتعلق بأي فرصة أو مشروع للمنظمة، وكان لعضو المجلس مصلحة فيها أو كانت ذات الفرصة أو المشروع معروضة عليه قبل الاجتماع بصفته الشخصية أو بصفته عضوًا في أي جهة أخرى فعليه عندئذ الإفصاح فورًا للمجلس وعليه أن يغادر الاجتماع إلى حين انتهاء الأعضاء من المداولة في ذلك الموضوع والتصويت عليه.

## ثامنًا: تقارير تعارض المصالح:

- تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء اللجنة التنفيذية ومجلس الأمناء لدى رئيس المجلس.
- تودع جميع نماذج إفصاح موظفي أو متطوعي المنظمة لدى الإدارة المالية (محاسب المؤسسة).
- يقوم مراجع حسابات المنظمة الخارجي بإعداد تقريرٍ خاص بالأعمال والعقود المبرمة لصالح المنظمة ، والتي تنطوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو المجلس -حال طلب رئيس مجلس الأمناء ذلك
- تصدر الإدارة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنويا يعرض على مجلس الأمناء يوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي انطوت على مصلحة موظفين المنظمة وفقا لنماذج الإفصاح المودعة لديها.
- وتعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط المؤسسة بالأشخاص العاملين لصالحها، ولا يجوز مخالفة أحكامها والالتزامات الواردة بها.