

سياسة قواعد السلوك

"الإصدار الأول"

يناير 2026 م

اسم الوثيقة	رقم الاصدار	تاريخ الاصدار
سياسة قواعد السلوك	الأول	يناير 2026 م

الاجراء	الاسم	المنصب	التاريخ
الإعداد / التحديث	أ. إيلاف آل عبد الله	مسؤول التزام	يناير 2026 م
المراجعة	اللجنة الاستشارية بمؤسسة الجائزة	الاجتماع (01) في 18 / 01 / 2026م	
الموافقة والاقرار	مجلس أمناء مؤسسة الجائزة	الاجتماع (01) في 16 / 02 / 2026م	

فهرس المحتويات

رقم الصفحة

1. التمهيد 4
2. الهدف العام 4
3. نطاق التطبيق 4
4. الأسس والمرجعيات النظامية 5
5. القيم المؤسسية الحاكمة للسلوك 5
6. قواعد السلوك المني الإيجابي 6
7. حماية بيئة العمل من التعديات السلوكية 6
8. السلوكيات المحظورة تفصيلاً 7
9. تضارب المصالح 7
10. آلية الإبلاغ 8
11. إجراءات التحقيق 8
12. الجزاءات 8
13. المسؤوليات المؤسسية 9
14. التوعية والتثقيف 9

البند الأول/ التمهيد:

انطلاقاً من القيم الإسلامية الراسخة، والمبادئ الأخلاقية والمهنية التي تقوم عليها المؤسسة، وامتثالاً للأنظمة واللوائح المعمول بها، وحرصاً على ترسيخ بيئة عمل آمنة، عادلة، ومحترمة، قائمة على النزاهة والشفافية والمسؤولية، تعتمد هذه السياسة بوصفها الإطار المنظم لقواعد السلوك المهني والأخلاقي داخل المؤسسة.

وتهدف هذه السياسة إلى تحديد المعايير السلوكية الواجب الالتزام بها من جميع منسوبي المؤسسة ومن في حكمهم، بما يضمن سلامة التعاملات المؤسسية، وصون الكرامة الإنسانية، وحفظ الحقوق، وتعزيز الثقة المتبادلة، والوقاية من الممارسات غير اللائقة، ودعم الامتثال المؤسسي، وتحقيق أعلى مستويات الحوكمة والنزاهة والاستدامة المؤسسية.

البند الثاني/ الهدف العام:

تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار شامل ومنهجي لقواعد السلوك المهني والأخلاقي داخل المؤسسة وخارجها، بما يضمن ضبط السلوكيات المهنية، وتوحيد المعايير السلوكية، وتعزيز الالتزام بالقيم المؤسسية والأنظمة المعمول بها. كما تهدف إلى حماية كرامة جميع الأفراد المرتبطين بالمؤسسة، ومنع جميع أشكال الإساءة أو التعدي السلوكي، وتوفير بيئة عمل آمنة، عادلة، ومحترمة، تقوم على مبادئ النزاهة، والشفافية، والمساءلة.

وتسعى هذه السياسة كذلك إلى الحد من المخاطر السلوكية والقانونية والتنظيمية، والوقاية من الممارسات التي قد تُعرض المؤسسة للمساءلة أو الإضرار بسمعتها، بما يساهم في تعزيز الثقة المؤسسية، وحماية المكانة الاعتبارية للمؤسسة، وضمان استدامة أثرها المجتمعي وتحقيق رسالتها على المدى القصير والطويل.

البند الثالث/ نطاق التطبيق:

تسري أحكام هذه السياسة، وتُعد ملزمة، على جميع الأشخاص المرتبطين بالمؤسسة أو الممثلين لها أو المتعاملين معها، متى كان السلوك أو التصرف ذا صلة مباشرة أو غير مباشرة بأنشطة المؤسسة أو برامجها أو مرافقها أو منسوبيها أو ممثليها. ويشمل نطاق التطبيق التالي:

1. جميع العاملين لدى المؤسسة، في مختلف المستويات والمسميات الوظيفية.
2. كل من يؤدي مهامًا لصالح المؤسسة أو يمثلها بموجب تكليف أو تعاقد أو تفويض.
3. المتطوعين والمتعاونين.
4. المستفيدين والمتعاملين مع المؤسسة، متى ارتبط السلوك ببيئة العمل أو البرامج أو الأنشطة أو المرافق أو القنوات الرسمية. وتطبق أحكام هذه السياسة على جميع السلوكيات والممارسات التي تقع داخل مفاصل المؤسسة أو خارجها، وأثناء تنفيذ الأنشطة والفعاليات والبرامج، أو عبر وسائل الاتصال والتواصل الرسمية، متى كان لذلك أثر على بيئة العمل، أو سمعة المؤسسة، أو تحقيق أهدافها.

البند الرابع / الأسس والمرجعيات النظامية:

تُبنى هذه السياسة وتطبق استناداً إلى إطار نظامي وتنظيمي متكامل، يضمن الاتساق مع المتطلبات النظامية، ويعزز الامتثال المؤسسي، وذلك وفق المرجعيات التالية:

1. الأنظمة واللوائح والتعليمات المعمول بها في المملكة العربية السعودية، وما يطرأ عليها من تحديثات أو تعديلات.
 2. اللائحة الأساسية للمؤسسة وما يصدر عنها من تنظيمات داخلية معتمدة.
 3. سياسات الحوكمة واللوائح التنفيذية المعتمدة لدى المؤسسة، وما يرتبط بها من أدلة وإجراءات.
 4. أفضل الممارسات المهنية والمعايير الأخلاقية المعتمدة في القطاع غير الربحي، بما يحقق الجودة، والاستدامة، والتميز المؤسسي.
- وتعد هذه المرجعيات مكملات لأحكام هذه السياسة، ويعمل بها عند التفسير أو التطبيق، بما لا يتعارض مع الأنظمة السارية.

البند الخامس / القيم المؤسسية الحاكمة للسلوك:

تستند قواعد السلوك المهني والأخلاقي في المؤسسة إلى منظومة القيم المؤسسية المعتمدة لدى مؤسسة الجائزة، والتي تشكل الإطار المرجعي الحاكم لكافة السلوكيات والممارسات والقرارات، ويلتزم جميع المشمولين بهذه السياسة بتجسيدها قولاً وعملاً، على النحو التالي:

1. التميز

الالتزام بأعلى معايير الجودة والكفاءة في الأداء، والسعي المستمر للتطوير والتحسين، بما يعكس المكانة الاعتبارية لمؤسسة الجائزة ويعزز أثرها المؤسسي والمجتمعي.

2. الشفافية

الوضوح في التعاملات والإجراءات والقرارات، والإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة، بما في ذلك حالات تضارب المصالح، وبما يعزز الثقة والمصداقية والامتثال المؤسسي.

3. الإبداع

تشجيع المبادرات النوعية، وتبني الأفكار المبتكرة، ودعم الحلول الإبداعية في إطار مهني ومنضبط، بما يسهم في تطوير الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

4. الموثوقية

الالتزام بالمصداقية، والدقة، والوفاء بالالتزامات، وتحمل المسؤولية المهنية، بما يرسخ الثقة المتبادلة بين المؤسسة ومنسوبيها وشركائها والمستفيدين منها.

5. العدالة

التعامل بإنصاف وحياد، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز، وضمان احترام الحقوق، واتخاذ القرارات وفق أسس موضوعية ومهنية.

6. المسؤولية

تحمل الواجبات الموكلة، والالتزام بالأنظمة والسياسات، وتحمل تبعات القرارات والسلوكيات، بما يحقق الانضباط المؤسسي ويحفظ سمعة المؤسسة.

وتعد هذه القيم مرجعاً أساسياً في تفسير وتطبيق أحكام هذه السياسة، ويبنى عليها تقييم السلوكيات المهنية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الإخلال بها.

البند السادس / قواعد السلوك المهني الإيجابي:

يلتزم جميع المشمولين بهذه السياسة بتبني السلوكيات المهنية الإيجابية التي تعكس قيم المؤسسة، وتعزز بيئة العمل الآمنة والمنتجة، وتدعم تحقيق أهدافها، وذلك على النحو التالي:

1. الالتزام بأدب الحوار واحترام الرأي الآخر، واستخدام لغة مهنية لائقة في جميع أشكال التواصل، الشفهي والمكتوب والإلكتروني.
2. التعاون والعمل بروح الفريق الواحد، وتعزيز ثقافة الشراكة والتكامل، وتبادل الخبرات بما يخدم المصلحة المؤسسية.
3. الالتزام التام بالأنظمة والتعليمات والسياسات واللوائح الداخلية المعتمدة، وتنفيذها بمسؤولية ووعي مهني.
4. المحافظة على سرية المعلومات والبيانات والوثائق، وعدم الإفصاح عنها أو استخدامها إلا في حدود الصلاحيات الممنوحة ووفق الأنظمة المعتمدة.
5. الاستخدام الأمثل والمسؤول لموارد المؤسسة وممتلكاتها وأصولها، والمحافظة عليها من الهدر أو سوء الاستغلال.
6. الالتزام بالمظهر العام والسلوك الشخصي والمهني الذي يعكس الصورة الإيجابية للمؤسسة، ويعزز مكانتها وسمعتها الاعتبارية.
7. تجنب أي تصرف أو ممارسة قد تخل بالثقة المؤسسية أو المهنية، أو تعرض المؤسسة أو منسوبيها للمساءلة النظامية أو الإضرار بسمعتها.

وتعد هذه القواعد معياراً أساسياً لتقييم السلوك المهني، وأساساً لاتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الإخلال بها.

البند السابع / حماية بيئة العمل من التعديات السلوكية:

تلتزم المؤسسة التزاماً تاماً بتوفير بيئة عمل آمنة، ومحترمة، وخالية من جميع أشكال التعديات السلوكية أو الإساءة، بما يكفل صون الكرامة الإنسانية، ويعزز الصحة النفسية والمهنية، ويضمن تكافؤ الفرص والاحترام المتبادل بين جميع الأطراف. ويُقصد بالتعديات السلوكية كل قول أو فعل أو إشارة أو ممارسة يترتب عليها ضرر لفظي أو جسدي أو نفسي، أو تشمل تنمراً أو تمييزاً أو تهديداً أو ترهيباً أو إساءة استخدام للسلطة أو النفوذ، أو أي سلوك غير لائق يتعارض مع القيم المؤسسية والأنظمة المعمول بها. ويعد ارتكاب أي من هذه السلوكيات يعد انتهاكاً لقواعد السلوك المهني، ويترتب عليه المساءلة واتخاذ الإجراءات النظامية والتأديبية المناسبة وفقاً للسياسات المعتمدة.

وتحظر المؤسسة حظراً مطلقاً أي شكل من أشكال الانتقام أو الإيذاء أو التمييز ضد المبلغين أو الشهود أو المتعاونين في إجراءات الإبلاغ أو التحقيق، وتلتزم بحمايتهم وضمان سرية بياناتهم، بما يعزز ثقافة الإبلاغ الآمن والامتنال المؤسسي.

البند الثامن / السلوكيات المحظورة تفصيلاً:

- يحظر حظرًا باتًا على جميع المشمولين بهذه السياسة القيام بأي من السلوكيات أو الممارسات التالية، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أو قولًا أو فعلًا، داخل المؤسسة أو خارجها متى كان لذلك صلة بها أو تأثير عليها:
1. الإساءة بجميع أشكالها، بما في ذلك الإساءة اللفظية أو الجسدية أو النفسية، أو التشهير أو التقليل من شأن الآخرين، أو المساس بكرامتهم أو سمعتهم.
 2. استغلال السلطة أو النفوذ الوظيفي أو المعلومات أو الصلاحيات الممنوحة لتحقيق مصالح شخصية أو غير مشروعة، أو التأثير غير المشروع على القرارات أو الإجراءات.
 3. تضارب المصالح أو السعي لتحقيق منافع شخصية مباشرة أو غير مباشرة، أو قبول أي مزايا أو مكاسب قد تؤثر على النزاهة أو الحياد أو الاستقلالية في الأداء.
 4. إفشاء المعلومات أو البيانات أو الوثائق السرية، أو إساءة استخدامها، أو تداولها دون صلاحية أو مبرر نظامي، أو بما يخالف السياسات المعتمدة.
 5. التمييز أو الإقصاء أو المحاباة بأي صورة كانت، سواء على أساس شخصي أو اجتماعي أو وظيفي، أو بما يخل بمبدأ العدالة وتكافؤ الفرص.
 6. الإضرار المتعمد أو الإهمال الجسيم الذي يترتب عليه إضرار بممتلكات المؤسسة أو أصولها أو مواردها، أو الإساءة إلى سمعتها أو مكانتها الاعتبارية.
 7. إساءة استخدام وسائل التواصل أو القنوات الرسمية للمؤسسة، أو نشر أو تداول أي محتوى غير مصرح به أو مضلل أو مسيء، أو من شأنه الإضرار بالمؤسسة أو منسوبها أو المستفيدين منها.
- وبعد ارتكاب أي من السلوكيات المشار إليها مخالفة جسيمة تستوجب المساءلة واتخاذ الإجراءات النظامية والتأديبية المناسبة وفقًا للأنظمة والسياسات المعتمدة.

البند التاسع / تضارب المصالح:

- يلتزم جميع المشمولين بهذه السياسة بالإفصاح الكتابي الكامل والفوري عن أي حالة تضارب مصالح فعلية أو محتملة، أو أي وضع قد يفسر على أنه يؤثر، أو يحتمل أن يؤثر، على الحياد أو النزاهة أو الاستقلالية في أداء المهام أو اتخاذ القرارات.
- ويحظر على أي شخص ذي علاقة المشاركة، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، في أي قرار أو إجراء أو تصويت أو توصية يترتب عليها تحقيق منفعة شخصية له أو لذوي صلتته، سواء كانت منفعة مادية أو معنوية أو وظيفية.
- وتخضع جميع حالات تضارب المصالح، من حيث الإفصاح والتقييم والمعالجة واتخاذ الإجراءات المناسبة، لأحكام سياسة تعارض المصالح المعتمدة لدى المؤسسة، وتعد هذه السياسة مرجعًا مكملًا وملزمًا في تطبيق وتفسير أحكام هذه المادة، دون الإخلال بالأنظمة ذات العلاقة.
- وبعد عدم الإفصاح، أو الإدلاء ببيانات غير صحيحة، أو مخالفة أحكام سياسة تعارض المصالح، مخالفة جسيمة تستوجب المساءلة واتخاذ الإجراءات النظامية والتأديبية وفقًا للسياسات واللوائح المعتمدة.

البند العاشر / آلية الإبلاغ:

تلتزم المؤسسة بتوفير آليات واضحة، وأمنة، وسرية للإبلاغ عن أي مخالفة لأحكام هذه السياسة أو أي سلوك يتعارض مع قواعد السلوك المهني أو القيم المؤسسية، بما يعزز ثقافة النزاهة والامتثال، ويضمن المعالجة العادلة والفعالة للمخالفات. وتشمل آلية الإبلاغ على التالي:

1. إتاحة قنوات رسمية ومعتمدة للإبلاغ، تمكن جميع المشمولين بهذه السياسة من تقديم البلاغات بسهولة ودون عوائق.
 2. ضمان السرية التامة لكافة البلاغات والمعلومات والبيانات المرتبطة بها، وعدم الإفصاح عنها إلا للجهات المخولة ووفق ما تقتضيه إجراءات التحقيق.
 3. حماية المبلغين، والشهود، والمتعاونين في إجراءات الإبلاغ أو التحقيق من أي شكل من أشكال الانتقام أو الإيذاء أو التمييز، وبما يكفل لهم الطمأنينة والأمان الوظيفي أو التعاقد.
 4. التعامل مع جميع البلاغات بجدية وحياد وموضوعية، ودراستها وفق إجراءات معتمدة تضمن العدالة وسلامة القرار.
 5. توثيق البلاغات والإجراءات المتخذة بشأنها، وحفظها وفق سياسات حفظ السجلات المعتمدة لدى المؤسسة.
- وتعد إساءة استخدام آلية الإبلاغ، أو تقديم بلاغات غير صحيحة بسوء نية، مخالفة تستوجب المساءلة وفق السياسات والأنظمة المعتمدة.

البند الحادي عشر / إجراءات التحقيق:

تحال جميع البلاغات المقدمة بموجب هذه السياسة إلى الجهة المختصة للتحقيق، وتخضع لإجراءات تحقيق محايدة، وعادلة، ومستقلة، تراعي مبادئ النزاهة والموضوعية، وتكفل سلامة الإجراءات وحسن تطبيق العدالة. ويمنح جميع أطراف التحقيق الحق في إبداء أقوالهم وتقديم ما لديهم من معلومات أو مستندات، مع ضمان حق الدفاع وسماع وجهات النظر ذات الصلة، وفق ضوابط وإجراءات معتمدة. وتوثق نتائج التحقيق، وما يترتب عليها من توصيات أو قرارات، توثيقاً رسمياً ومعتمداً، ويُحفظ بها وفق سياسات حفظ السجلات المعمول بها لدى المؤسسة.

البند الثاني عشر / الجزاءات:

تطبق الجزاءات بحق من ثبت ارتكابه مخالفة لأحكام هذه السياسة أو السياسات ذات العلاقة، وذلك بما يتناسب مع طبيعة المخالفة وجسامتها وتكرارها، وبما يحقق مبدأ العدالة والتدرج في المساءلة. ولا يخل تطبيق الجزاءات بحق المؤسسة في اتخاذ أي إجراءات نظامية أو قانونية أخرى ينص عليها النظام، أو المطالبة بالتعويض عن الأضرار متى اقتضى ذلك.

البند الثالث عشر / المسؤوليات المؤسسية:

تُحدد المسؤوليات المرتبطة بتطبيق هذه السياسة على النحو التالي:

1. مجلس الأمناء: الإشراف العام على اعتماد السياسة، ومتابعة الالتزام بها، وضمان تكاملها مع منظومة الحوكمة المعتمدة، واتخاذ ما يلزم حيال المخالفات الجوهرية.
2. الإدارة التنفيذية: تطبيق أحكام السياسة، ونشرها، وتعزيز الالتزام بها، واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان الامتثال، وتنفيذ برامج التوعية ذات العلاقة.
3. جميع المشمولين بهذه السياسة: الالتزام التام بأحكامها، والتقيد بقواعد السلوك المهني، والإبلاغ عن أي مخالفات وفق الآليات المعتمدة.

البند الرابع عشر / التوعية والتثقيف:

تلتزم المؤسسة بتخطيط وتصميم وتنفيذ برامج توعوية وتثقيفية منهجية ومستدامة، تهدف إلى ترسيخ الوعي المؤسسي بقواعد السلوك المهني والأخلاقي، وتعزيز الالتزام بالقيم المؤسسية المعتمدة، ورفع مستوى الفهم بالحقوق والواجبات والمسؤوليات المترتبة على جميع المشمولين بهذه السياسة.

وتشمل هذه البرامج التعريف بآليات الإبلاغ المعتمدة، وإجراءات التحقيق، والآثار النظامية والتأديبية المترتبة على المخالفات، وذلك باستخدام وسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع طبيعة الفئات المستهدفة، وبما يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الامتثال، والنزاهة، والشفافية، والوقاية من المخاطر السلوكية والتنظيمية.

تم بحمد الله