

اجتماع الجمعية العامة الغير عادية

يوم الأثنين الموافق 28 - 08 - 2023 م



التعاونية
tawuniya

جدول أعمال الجمعية العامة غير العادية

التصويت على توصية مجلس الإدارة بزيادة رأسمال الشركة عن طريق منح أسهم مجانية للمساهمين بقيمة 250,000,000 ريال سعودي، وذلك وفق الآتي:

- القيمة الأسمية لرأس المال قبل الزيادة: 1,250,000,000 ريال سعودي.
- القيمة الأسمية لرأس المال بعد الزيادة: 1,500,000,000 ريال سعودي.
- المبلغ الإجمالي لزيادة رأس المال: 250,000,000 ريال سعودي.
- عدد الأسهم قبل الزيادة: 125,000,000 سهم.
- عدد الأسهم بعد الزيادة: 150,000,000 سهم.
- نسبة الزيادة في رأس المال: 20%
- أسباب زيادة رأس المال: تدعيم القاعدة الرأسمالية للشركة مما يساهم في زيادة معدلات النمو والتوسع في أعمالها خلال الأعوام القادمة.
- 1
- عدد الأسهم الممنوحة لكل سهم: منح (1) سهم لكل (5) أسهم مملوكة.
- قيمة وطبيعة الاحتياطات التي سوف تستخدم في إصدار الرسملة: سيتم تمويل قيمة الزيادة في رأس المال عن طريق رسملة جزء من رصيد الأرباح المبقاة بمبلغ (250,000,000) مليون ريال.
- تاريخ الأحقية: في حال وافق مساهمي الشركة في اجتماع الجمعية العامة غير العادية على زيادة رأس المال، ستكون الأحقية للمساهمين المالكين للأسهم بنهاية تداول يوم انعقاد الجمعية العامة والمقيدين في سجل مساهمي الشركة لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ انعقاد الجمعية العامة غير العادية.
- تفاصيل طريقة التعامل مع كسور الأسهم: في حال وجود كسور أسهم فستجمع الكسور في محفظة واحدة لجميع حملة الأسهم وتباع بسعر السوق ثم توزع قيمتها على حملة الأسهم المستحقين للمنحة كل بحسب حصته خلال مدة لا تتجاوز 30 يوماً من تاريخ تحديد الأسهم الجديدة المستحقة لكل مساهم.
- التصويت على تعديل المادة (8) من نظام الشركة الأساس، المتعلقة ب (رأس المال). (مرفق)

2 التصويت على تعديل المادة (11) من نظام الشركة الأساس، المتعلقة ب (إصدار الأسهم). (مرفق)

3 التصويت على تعديل سياسة (المكافآت والتعويضات الخاصة بالإدارة التنفيذية). (مرفق)

4 التصويت على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين وعلى تفويض مجلس الإدارة بتحديد شروط هذا البرنامج بما فيها سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين إذا كان بمقابل (في حال الموافقة على البند رقم 2). (مرفق)

5 التصويت على شراء الشركة لعدد من أسهمها وبحد أقصى (250,000) سهم من أسهمها بهدف تخصيصها لموظفي الشركة ضمن برنامج أسهم الموظفين، وسيتم تمويل الشراء عن طريق النقد المتوفر بالشركة، وعلى تفويض مجلس الإدارة بإتمام عملية الشراء خلال فترة أقصاها اثني عشر شهراً من تاريخ قرار الجمعية العامة غير العادية. وستحتفظ الشركة بالأسهم المشتراة لمدة لا تزيد عن (10) سنوات من تاريخ موافقة الجمعية العامة غير العادية كحد أقصى لحين تخصيصها للموظفين المستحقين، وبعد انقضاء هذه المدة ستبيع الشركة الإجراءات والضوابط المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح ذات العلاقة (في حال الموافقة على البند رقم 4). (مرفق)

Dear Shareholders

The Proxy form is not available, as the Extraordinary General Assembly will only be conducted through modern technology means.

The company urges the shareholders to register on Tadawulaty service, knowing that voting is provided free of charge for all shareholders through the following link: www.tadawulaty.com.sa

السادة المساهمين الكرام

نموذج التوكيل غير متاح حيث سيتم الاكتفاء بعقد الجمعية العامة غير العادية عبر وسائل التقنية الحديثة .

وتحث الشركة مساهميها بالتسجيل في موقع تداولاتي علمًا بأن التسجيل والتصويت متاحًا ومجانًا لجميع المساهمين باستخدام الرابط

التالي: www.tadawulaty.com.sa

مرفقات البند الثاني

التصويت على تعديل المادة (11) من نظام الشركة الأساس، المتعلقة بـ (إصدار الأسهم).

النظام الأساس شركة التعاونية للتأمين - بيان بالتعديلات

| المادة | الفقرة | النسخة الحالية | النسخة المحدثة | سبب التعديل | المستند النظامي | المادة المرجعية/ رقم الصفحة |
|--------|--------|---|--|----------------------|---|--|
| 8 | - | المادة الثامنة/ رأس المال: رأس مال الشركة هو (1250.000.000) مليار ومئتين وخمسون ريال سعودي، مقسم إلى (125.000.000) مئة وخمسة وعشرون مليون سهم متساوية القيمة بقيمة اسمية (10) عشرة ريالات سعودية للسهم الواحد وجميعها أسهم عادية نقدية. | المادة الثامنة/ رأس المال: رأس مال الشركة هو (1,500,000,000) مليار وخمسة مئة مليون ريال سعودي، مقسم إلى (150,000,000) مئة وخمسون مليون سهم متساوية القيمة بقيمة اسمية (10) عشرة ريالات سعودية للسهم الواحد وجميعها أسهم عادية نقدية. | تعديل رغبة الشركة | | |
| 11 | - | المادة الحادية عشرة/ إصدار الاسهم: 1- تكون أسهم الشركة اسمية ولا يجوز أن تصدر بأقل من قيمتها الاسمية وإنما يجوز أن تصدر بأعلى من هذه القيمة، وفي هذه الحالة الأخيرة يضاف فرق القيمة في بند مستقل ضمن حقوق المساهمين. والسهم غير قابل للتجزئة في مواجهة الشركة، فإذا ملك السهم أشخاص متعددون وجب عليهم ان يختاروا أحدهم لينوب عنهم في استعمال الحقوق المتعلقة به، ويكون هؤلاء الأشخاص مسؤولين بالتضامن عن الالتزامات الناشئة من ملكية السهم. 2- يجوز للشركة، بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي، شراء وبيع أسهمها، وذلك وفقاً لنظام الشركات والضوابط الصادرة من قبل الجهات الرقابية والتنظيمية، وفي جميع الأحوال لا يكون للأسهم التي تشتريها الشركة التي تشتريها الشركة - بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي - شراء أسهمها لغرض تخصيصها لموظفي الشركة ضمن برنامج أسهم الموظفين وفقاً للضوابط والشروط الصادرة عن الجهات التنظيمية. وفي جميع الأحوال لا يكون للأسهم التي تشتريها الشركة أصوات في جمعيات المساهمين. | المادة الحادية عشر/ إصدار الاسهم: 1- تكون أسهم الشركة اسمية ولا يجوز أن تصدر بأقل من قيمتها الاسمية وإنما يجوز أن تصدر بأعلى من هذه القيمة، وفي هذه الحالة الأخيرة يضاف فرق القيمة في بند مستقل ضمن حقوق المساهمين. وإذا يجوز توزيعها كأرباح على المساهمين. والسهم غير قابل للتجزئة في مواجهة الشركة، فإذا ملك السهم أشخاص متعددون وجب عليهم ان يختاروا أحدهم لينوب عنهم في استعمال الحقوق المتعلقة به، ويكون هؤلاء الأشخاص مسؤولين بالتضامن عن الالتزامات الناشئة من ملكية السهم. 2- يجوز للشركة، بعد الحصول على عدم ممانعة البنك المركزي، شراء وبيع أسهمها، وذلك وفقاً لنظام الشركات والضوابط الصادرة من قبل الجهات الرقابية والتنظيمية. | حذف - تعديل - إضافة | اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الباب السادس / الفصل الرابع | 22/29 الأسهم المخصصة للموظفين: إذا كان الغرض من شراء الشركة لأسهمها تخصيصها لموظفي الشركة ضمن برنامج أسهم الموظفين، فيجب على الشركة - بالإضافة إلى الضوابط الأخرى المتعلقة بشراءها لأسهمها - استيفاء الشروط التالية: 1) أن ينص نظام الشركة الأساس على جواز ذلك. |

مرفقات البند الثالث

التصويت على تعديل سياسة (المكافآت والتعويضات الخاصة بالإدارة التنفيذية).

تحديث سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بالإدارة التنفيذية

| المادة | النص الحالي | النص بعد التعديل | السبب |
|--------|---|--|-------------------------|
| 3 | الغرض: وتهدف هذه السياسة إلى جذب الكفاءات المناسبة لانجاز مهام ومسؤوليات الادارة التنفيذية بما يتناسب مع نشاط الشركة واستراتيجيتها واهدافها وتهدف إلى أن تحت اعضاء الادارة التنفيذية على انجاح الشركة وتمميتها على المدى الطويل وتعزيز فاعلية ادارة المخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة. | 2 وتهدف هذه السياسة إلى استقطاب الكفاءات والمحافظة عليهم لتحقيق اهداف الشركة السنوية والاستراتيجية. وتم إعداد هذه السياسة بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات التنظيمية ذات العلاقة، والنظام الأساسي للشركة. | إعادة صياغة مناسبة. |
| 4 | النطاق: تطبق هذه اللائحة على أعضاء الإدارة التنفيذية للشركة التعاونية للتأمين ("الشركة") ، وفقاً للوظائف المحددة في سياسة التعيين في المناصب القيادية وما يحدده الرئيس التنفيذي من مناصب تعتمد على لجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة. | 3 تطبق هذه اللائحة على أعضاء الإدارة التنفيذية وكبار المدراء للشركة التعاونية للتأمين ("الشركة"). | إعادة صياغة مناسبة. |
| 1-5 | المراجع: لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة من مؤسسة النقد العربي السعودي. | 4 لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة من البنك المركزي السعودي. | تغير اسم الجهة الرقابية |
| 2-5 | متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف مؤسسة النقد العربي السعودي، الصادرة من المؤسسة. | 2-4 متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي. | تغير اسم الجهة الرقابية |

| | | | |
|-----|-----|---|--|
| 4-4 | 4-5 | الصلاحيات المخولة من قبل مجلس الإدارة إلى اللجنة التنفيذية والرئيس التنفيذي. | حسب صلاحيات اللجنة. |
| 5-4 | - | - | إضافة |
| 3-5 | 3-6 | الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، ونوابه والمدير المالي، وأي مناصب أخرى تنص عليها سياسة التعيين في المناصب القيادية. | تغيير المسميات الوظيفية. |
| 4-5 | 4-6 | المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو الإدارة التنفيذية لغرض تأدية عمله. | لأغراض الاختصار ومناسبة التعريف حسب الاجراءات الداخلية للشركة. |
| 7-5 | 6-6 | المؤسسة: مؤسسة النقد العربي السعودي. | تغيير اسم الجهة الرقابية |
| 1-6 | 1-7 | تقوم الشركة بدفع الراتب الأساسي والبدلات الأخرى للإدارة التنفيذية اعتماداً على هيكل الدرجات الوظيفية ومستويات الرواتب والسياسات واللوائح الداخلية والتي يتم اعتمادها من مجلس الإدارة، و أي | لأغراض الايضاح. |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | <p>اقترحها من قبل الرئيس التنفيذي ومن ثم التوصية بها من لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الادارة للموافقة عليها.</p> | <p>منافع أو مزايا إضافية يتم اقتراحها من قبل الرئيس التنفيذي ومن ثم مناقشتها مع لجنة الترشيحات والمكافآت للتوصية بها إلى مجلس الادارة للموافقة عليها واعتمادها.</p> | |
| <p>2-6</p> <p>للإدارة التنفيذية علاوة سنوية وفقاً لمعايير الأداء المعتمدة في الشركة ويحدد تاريخ سريانها بقرار من الرئيس التنفيذي.</p> | <p>2-7</p> <p>يجوز منح أعضاء الإدارة التنفيذية علاوة سنوية وفقاً لمعايير الأداء المعتمدة في الشركة و بما يتماشى مع اللائحة التنفيذية للموارد البشرية و قرارات مجلس الادارة و تسري تلك العلاوة على الراتب الاساسي ويحدد تاريخ سريانها بقرار من الرئيس التنفيذي.</p> | <p>2-7</p> <p>لاغراض الايضاح والاختصار.</p> | |
| <p>3-6</p> <p>يجوز لمجلس الإدارة -حسب تقديره- الموافقة على تخصيص مبلغ مالي محدد كي يتم توزيعه على أعضاء الإدارة التنفيذية كحافز سنوي أو ضمن الخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل (على سبيل المثال لا الحصر منح أسهم). ويخضع توزيع هذا الحافز للسياسات التي يقرها مجلس الإدارة لضمان العدل والانصاف.</p> | <p>3-7</p> <p>يجوز لمجلس الإدارة -حسب تقديره- الموافقة على تخصيص مبلغ مالي محدد كي يتم توزيعه على أعضاء الإدارة التنفيذية كحافز سنوي ويخضع توزيع هذا الحافز لألية محده يقرها مجلس الإدارة لضمان العدل والانصاف.</p> | <p>3-7</p> <p>لاغراض شراء الشركة لأسهمها.</p> | |
| <p>-</p> | <p>4-7</p> <p>يجوز لمجلس الإدارة بموجب توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت منح زيادة في الراتب الأساسي لأعضاء الإدارة التنفيذية في الحالات التي يراها مبررة وبما يتوافق مع اللائحة التنفيذية للموارد البشرية.</p> | <p>4-7</p> <p>لاغراض الاختصار.</p> | |
| <p>6-4</p> <p>يتم الإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين بشكل مناسب وبما يتوافق مع التعليمات</p> | <p>5-7</p> <p>يتم الإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين بشكل مناسب وبما يتوافق مع التعليمات واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية</p> | <p>5-7</p> <p>لاغراض الاختصار.</p> | |

| | | | |
|-----------------|---|--|-----|
| | واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية والإشرافية. | والإشرافية، وذلك بالإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن مكافآت خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي. | |
| لأغراض الإيضاح. | 2-7 أن تكون المكافآت و المزايا عادلة ومتناسبة مع نتائج التقييم السنوي لأداء عضو الإدارة التنفيذية والذي ينسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأدائها. | أن تكون المكافآت و المزايا عادلة ومتناسبة مع نتائج التقييم الدوري لأداء عضو الإدارة التنفيذية والذي ينسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأدائها. | 2-8 |
| لأغراض الإيضاح. | 4-7 الأخذ بعين الاعتبار تعقيدات عمل التأمين وحجم أعمال الشركة وتقلبات الأسواق والخبرة العملية للإدارة التنفيذية. | الأخذ بعين الاعتبار تعقيدات عمل التأمين وحجم أعمال الشركة والخبرة العملية للإدارة التنفيذية. | 4-8 |

قبل التعديل

سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية

المحتويات

1. مرجع الصلاحية
2. الموضوع
3. الغرض
4. النطاق
5. المراجع
6. التعاريف
7. التعويضات و المزايا
8. معايير تحديد المكافآت
9. التنفيذ والتحقق

1. مرجع الصلاحية : الجمعية العامة للمساهمين

2. الموضوع : سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية

3. الغرض :

توضح هذه السياسة آلية تحديد واعتماد المكافآت الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية للشركة التعاونية للتأمين ("الشركة")، بالإضافة إلى معايير تحديد المكافآت وربطها بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.

وتهدف هذه السياسة إلى جذب الكفاءات المناسبة لإنجاز مهام ومسؤوليات الإدارة التنفيذية بما يتناسب مع نشاط الشركة واستراتيجيتها وأهدافها، وتهدف إلى أن تحت أعضاء الإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتمييزها على المدى الطويل، وتعزيز فاعلية إدارة المخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة.

وتم إعداد هذه السياسة بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات التنظيمية ذات العلاقة في المملكة العربية السعودية، والنظام الأساسي للشركة.

4. النطاق :

تطبق هذه اللائحة على أعضاء الإدارة التنفيذية للشركة التعاونية للتأمين ("الشركة") ، وفقاً للوظائف المحددة في سياسة التعيين في المناصب القيادية وما يحدده الرئيس التنفيذي من مناصب تعتمد لجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة.

5. المراجع :

1-5 لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة من البنك المركزي السعودي.

2-5 متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي.

موضوع اللائحة : سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية
النسخة : 2.0

- 3-5 لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة سوق المال.
4-5 الصلاحيات المخولة من قبل مجلس الإدارة إلى اللجنة التنفيذية والرئيس التنفيذي.
5-5 لائحة نظام العمل الداخلية.
6-5 سياسات الرواتب والمكافآت والحوافز قصيرة وطويلة الأجل.
7-5 سياسة التعيين في المناصب القيادية.

6. تعريفات:

- 1-6 مجلس الإدارة: مجلس إدارة الشركة التعاونية للتأمين.
2-6 اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة التعاونية للتأمين، وهي إحدى اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والتي يتم تعيين أعضائها من قبل مجلس الإدارة.
3-6 الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ورؤساء الأقسام والمدير المالي، وأي مناصب أخرى تنص عليها سياسة التعيين في المناصب القيادية.
4-6 المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو الإدارة التنفيذية لغرض تأدية عمله. ويعتبر منح أسهم في الشركة لأعضاء الإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهما اشترتها الشركة ضمن المزايا والمكافآت.
5-6 الهيئة: هيئة السوق المالية.
6-6 ساما: البنك المركزي السعودي.
7-6 الشركة: الشركة التعاونية للتأمين.
8-6 الجمعية: الجمعية العامة لمساهمي الشركة التعاونية للتأمين.

7. التعويضات و المزايا

موضوع اللائحة : سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية
النسخة : 2.0

1-7 التعويضات الثابتة :

تقوم الشركة بدفع الراتب الأساسي والبدلات الأخرى للإدارة التنفيذية اعتماداً على هيكل الدرجات الوظيفية ومستويات الرواتب والسياسات واللوائح الداخلية والتي يتم اعتمادها من مجلس الإدارة ، و أي منافع أو مزايا إضافية يتم اقتراحها من قبل الرئيس التنفيذي ومن ثم مناقشتها مع لجنة الترشيحات والمكافآت للتوصية بها إلى مجلس الادارة للموافقة عليها واعتمادها.

2-7 العلاوة السنوية :

يجوز منح أعضاء الإدارة التنفيذية علاوة سنوية وفقاً لمعايير الأداء المعتمدة في الشركة و بما يتماشى مع اللائحة التنفيذية للموارد البشرية و قرارات مجلس الادارة و تسري تلك العلاوة على الراتب الاساسي ويحدد تاريخ سريانها بقرار من الرئيس التنفيذي.

3-7 المكافآت السنوية والحوافز قصيرة أو طويلة الأجل:

يجوز لمجلس الإدارة -حسب تقديره- الموافقة على تخصيص مبلغ مالي محدد كي يتم توزيعه على أعضاء الإدارة التنفيذية كحافز سنوي أو ضمن الخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل (على سبيل المثال لا الحصر منح أسهم). ويخضع توزيع هذا الحافز للسياسات التي يقرها مجلس الإدارة لضمان العدل والانصاف.

4-7 استحقاق الزيادة:

يجوز لمجلس الإدارة بموجب توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت منح زيادة في الراتب الأساسي لأعضاء الإدارة التنفيذية في الحالات التي يراها مبررة وبما يتوافق مع اللائحة التنفيذية للموارد البشرية.

5-7 الإفصاح:

يتم الإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين بشكل مناسب وبما يتوافق مع التعليمات واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية والإشرافية.

8. معايير تحديد المكافآت و المزايا:

- على مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت أن يراعوا في تحديد وصرف المكافآت والمزايا التي يحصل عليها أعضاء الإدارة التنفيذية المعايير الآتية:
- 1-8 أن تكون المكافآت و المزايا عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها والمراد تحقيقها.
- 2-8 أن تكون المكافآت و المزايا عادلة و متناسبة مع نتائج التقييم الدوري لأداء عضو الإدارة التنفيذية والذي ينسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها وآدائها.
- 3-8 أن تكون المكافآت و المزايا متناسبة مع نشاط الشركة ودرجة المخاطر فيها والمهارة اللازمة للوظيفة التي يشغلها عضو الإدارة التنفيذية.
- 4-8 الأخذ بعين الاعتبار تعقيدات عمل التأمين وحجم أعمال الشركة وتقلبات الأسواق والخبرة العملية للإدارة التنفيذية.
- 5-8 أن تكون المكافآت و المزايا كافية بشكل معقول لاستقطاب مدراء تنفيذيين ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وأن تكون المكافأة محفزة لاستقطابهم.
- 6-8 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تقادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

9. التنفيذ والتحقق:

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية مراجعة هذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها بما يتماشى مع استراتيجية وأهداف الشركة، بعد أن يتم اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.

بعد التعديل

سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية Executive Management Remunerations Policy

1. **Authority Reference:**

The General Assembly of Shareholders

2. **Purpose:**

This policy describes the mechanism for determining and approving rewards for members of the executive management of the Tawuniya Insurance Company (the "Company"), in addition to the criteria for determining rewards and linking them to performance, disclosing them, and verifying their implementation.

This policy aims to attract and retain talents to achieve the company's annual and strategic objectives.

This policy has been prepared in accordance with the applicable laws and regulations issued by the relevant regulatory authorities, and the company's articles of association.

3. **Range:**

These regulations apply to members of the executive management and senior managers of the Tawuniya Insurance Company (the "Company").

4. **References:**

- 4-1 The Insurance Companies Governance Regulations issued by the Central Bank of Saudi Arabia.
- 4-2 Requirements for appointment to leadership positions in financial institutions subject to the supervision of the Central Bank of Saudi Arabia.
- 4-3 Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority.
- 4-4 The powers delegated by the Board of Directors to the Nominations & Remunerations Committee, and the Chief Executive Officer.
- 4-5 Salary, rewards, and short- and long-term incentives policies.
- 4-6 Appointment policy for leadership positions.

5. **Definitions:**

- 5-1 Board of Directors: The Board of Directors of the Tawuniya Insurance Company.
- 5-2 Committee: The Nominations and Remunerations Committee which is one of the committees emanating from the Board of Directors, whose members are appointed by the Board of Directors.
- 5-3 Executive Management or Senior Managers: Persons entrusted with managing the company's daily operations, proposing, and implementing strategic decisions, such as the CEO, heads of sectors, division managers, and any other positions stipulated in the policy of appointment to leadership positions.

1. **مرجع الصلاحية:**

الجمعية العامة للمساهمين

2. **الغرض:**

توضح هذه السياسة آلية تحديد واعتماد المكافآت الخاصة بأعضاء الإدارة التنفيذية للشركة التعاونية للتأمين ("الشركة")، بالإضافة إلى معايير تحديد المكافآت وربطها بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.

وتهدف هذه السياسة إلى استقطاب الكفاءات والمحافظة عليهم لتحقيق أهداف الشركة السنوية والاستراتيجية.

وتم إعداد هذه السياسة بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات التنظيمية ذات العلاقة، والنظام الأساسي للشركة.

3. **النطاق:**

تطبق هذه اللائحة على أعضاء الإدارة التنفيذية وكبار المدراء للشركة التعاونية للتأمين ("الشركة").

4. **المراجع:**

- 1-4 لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة من البنك المركزي السعودي.
- 2-4 متطلبات التعيين في المناصب القيادية في المؤسسات المالية الخاضعة لإشراف البنك المركزي السعودي.
- 3-4 لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة سوق المال.
- 4-4 الصلاحيات المخولة من قبل مجلس الإدارة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت والرئيس التنفيذي.
- 5-4 سياسات الرواتب والمكافآت والحوافز قصيرة وطويلة الأجل.
- 6-4 سياسة التعيين في المناصب القيادية.

5. **تعريفات:**

- 1-5 مجلس الإدارة: مجلس إدارة الشركة التعاونية للتأمين.
- 2-5 اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت وهي إحدى اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والتي يتم تعيين أعضائها من قبل مجلس الإدارة.
- 3-5 الإدارة التنفيذية أو كبار المدراء: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ورؤساء القطاعات ومدراء الأقسام، وأي مناصب أخرى تنص عليها سياسة التعيين في المناصب القيادية.

- 5-4 Rewards: Salaries, allowances, benefits, periodic or annual bonuses linked to performance, short- or long-term incentive plans, and any other in-kind benefits.
- 5-5 Giving shares in the company to members of the executive management, whether it is a new issue or shares purchased by the company, is considered among the benefits and rewards.
- 5-6 Authority: The Capital Market Authority.
- 5-7 SAMA: The Central Bank of Saudi Arabia.
- 5-8 The Company: The Tawuniya Insurance Company.
- 5-9 Assembly: The general assembly of shareholders of the Tawuniya Insurance Company.

6. Compensation and Benefits:

6.1 Fixed Compensation:

The company pays the basic salary and other allowances to the executive management depending on the structure of job grades, salary levels and policies. Any additional benefits or privileges that are proposed by the CEO and then endorsed by the Nominations and Remuneration Committee to be approved by the Board of Directors.

6.2 Annual Salary Increase:

The executive management has an annual salary increase in accordance with the performance standards approved by the company, and its effective date is determined by the CEO.

6.3 Annual bonuses and short- or long-term incentives:

The Board of Directors may, at its discretion, agree to allocate a specific amount of money to be distributed to members of the executive management as an annual incentive or as part of short- or long-term incentive plans (for example, but not limited to the granting of shares). The distribution of this incentive is subject to policies approved by the Board of Directors.

6.4 Disclosure:

The remuneration of senior executives shall be disclosed in an appropriate manner and in accordance with the instructions and regulations issued by the regulatory and supervisory authorities.

7. Criteria for determining rewards and benefits:

- 4-5 المكافآت: الرواتب، البدلات، المنافع، المكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى.
- 5-5 ويعتبر منح أسهم في الشركة لأعضاء الإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهما اشترتها الشركة ضمن المزايا والمكافآت.
- 6-5 الهيئة: هيئة السوق المالية.
- 7-5 ساما: البنك المركزي السعودي.
- 8-5 الشركة: الشركة التعاونية للتأمين.
- 9-5 الجمعية: الجمعية العامة لمساهمي الشركة التعاونية للتأمين.

6. التعويضات والمزايا:

1-6 التعويضات الثابتة:

تقوم الشركة بدفع الراتب الأساسي والبدلات الأخرى للإدارة التنفيذية اعتماداً على هيكل الدرجات الوظيفية ومستويات الرواتب والسياسات وأي منافع أو مزايا إضافية يتم اقتراحها من قبل الرئيس التنفيذي ومن ثم التوصية بها من لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها.

2-6 العلاوة السنوية:

للإدارة التنفيذية علاوة سنوية وفقاً لمعايير الأداء المعتمدة في الشركة ويحدد تاريخ سريانها بقرار من الرئيس التنفيذي.

3-6 المكافآت السنوية والحوافز قصيرة أو طويلة الأجل:

يجوز لمجلس الإدارة -حسب تقديره- الموافقة على تخصيص مبلغ مالي محدد كي يتم توزيعه على أعضاء الإدارة التنفيذية كحافز سنوي أو ضمن الخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل (على سبيل المثال لا الحصر منح أسهم). ويخضع توزيع هذا الحافز للسياسات التي يقرها مجلس الإدارة.

4-6 الإفصاح:

يتم الإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين بشكل مناسب وبما يتوافق مع التعليمات واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية والإشرافية.

7. معايير تحديد المكافآت و المزايا:

The Board of Directors and the Nominations and Remunerations Committee shall consider the following criteria in determining and disbursing remunerations and benefits received by members of the Executive Management:

- 7-1 That the rewards and benefits are fair and correspond with the member's competencies, works and responsibilities that he undertakes and bears and is intended to be achieved.
- 7-2 The rewards and benefits are fair and correspond with the results of the annual evaluation of the performance of the executive management member, which is consistent with the company's strategy, objectives, and performance.
- 7-3 Rewards and benefits should be matched with the company's activity, the degree of risk involved, and the skill necessary for the job held by the executive management member.
- 7-4 Consideration of the complexities of the insurance business, the volume of the company's business, market fluctuations, and the practical experience of the executive management.
- 7-5 That rewards and benefits are reasonably sufficient to attract executive managers with appropriate competence and experience.
- 7-6 Consideration of the practices of other companies in determining remuneration, while avoiding what may result from unjustified increase in remuneration and compensation.

8. Implementation and Verification:

The Nominations and Remuneration Committee is responsible for reviewing this policy and evaluating its effectiveness in line with the company's strategy and objectives, after it is approved by the General Assembly of Shareholders.

على مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت أن يراعوا في تحديد وصرف المكافآت والمزايا التي يحصل عليها أعضاء الإدارة التنفيذية المعايير الآتية:

- 1-7 أن تكون المكافآت و المزايا عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها والمراد تحقيقها.
- 2-7 أن تكون المكافآت و المزايا عادلة و متناسبة مع نتائج التقييم السنوي لأداء عضو الإدارة التنفيذية والذي ينسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأدائها.
- 3-7 أن تكون المكافآت و المزايا متناسبة مع نشاط الشركة ودرجة المخاطر فيها والمهارة اللازمة للوظيفة التي يشغلها عضو الإدارة التنفيذية.
- 4-7 الأخذ بعين الاعتبار تعقيدات عمل التأمين وحجم أعمال الشركة وتقلبات الأسواق والخبرة العملية للإدارة التنفيذية.
- 5-7 أن تكون المكافآت و المزايا كافية بشكل معقول لاستقطاب مدراء تنفيذيين ذوي كفاءة وخبرة مناسبة.
- 6-7 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

8. التنفيذ والتحقق:

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية مراجعة هذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها بما يتماشى مع استراتيجية وأهداف الشركة، بعد أن يتم اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.

مرفقات البند الرابع

التصويت على قواعد برنامج الحوافز طويلة الأجل لموظفي الشركة و تفويض مجلس الادارة بإعتماد أي تعديلات مستقبلية على البرنامج في حال تمت الموافقة على البند رقم (2).



التعاونية
tawuniya

خطة الحوافز طويلة المدى



القيمة القصوى

زيادة العائد للمساهمين
من خلال إشراك كبار
الموظفين في أهداف
التعاونية طويلة المدى

التركيز على التوازن

موائمة موظفي الإدارة
العليا مع الأهداف قصيرة
وطويلة المدى للتعاونية

المواهب

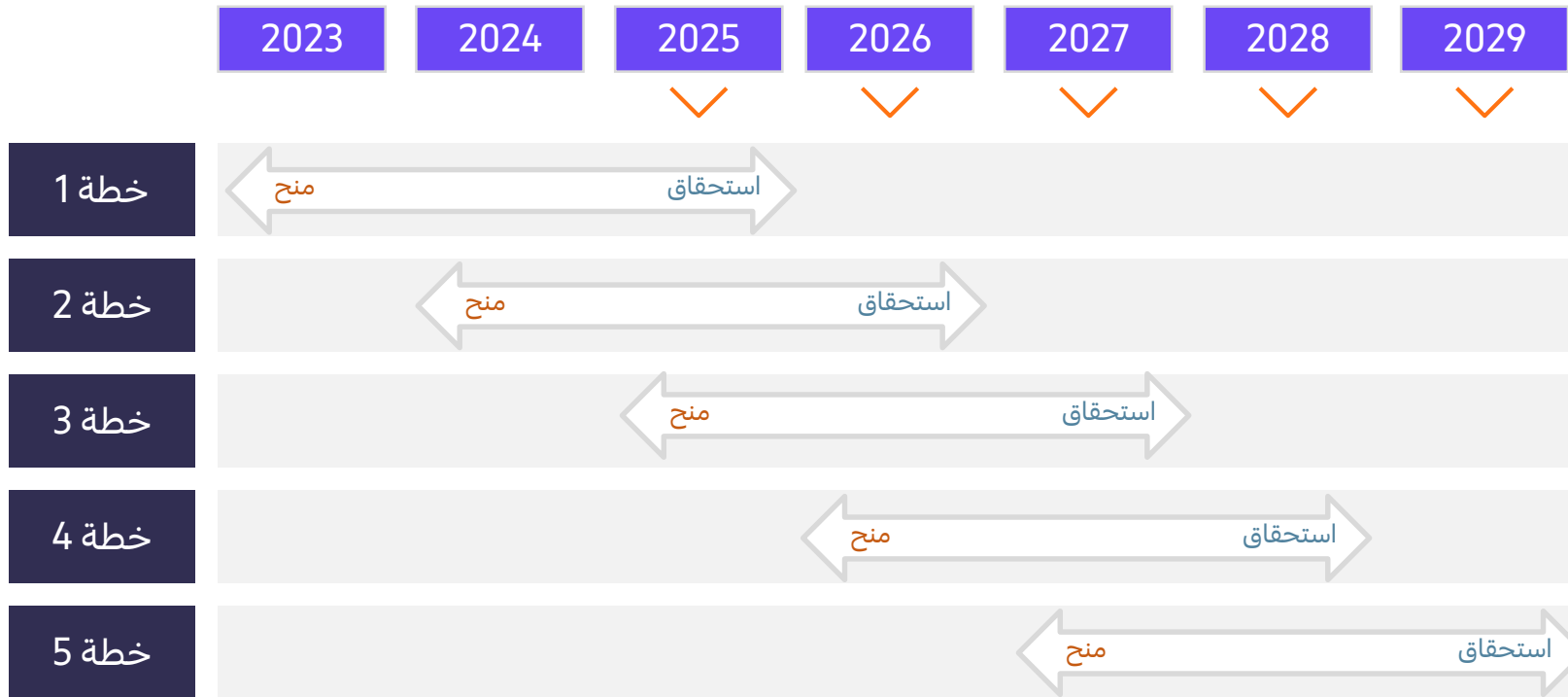
- استقطاب والحفاظ على مواهب معينة
- حماية المواهب المطلوبة لقيادة تنفيذ الإستراتيجية



الفرق بين الحوافز قصيرة وطويلة المدى

| | الحوافز طويلة المدى |
|----------------|--|
| الأفق | ← 3 سنوات → |
| المستحقون | الإدارة العليا ومواهب رئيسية محددة |
| الاختيار | بناء على تقييم الأداء + تدقيق الرئيس التنفيذي ولجنة الترشيح والمكافآت |
| طريقة الدفع | أسهم |
| فترة الاستحقاق | 3 سنوات |

فترة المنح والاستحقاق



القواعد

- تعتمد لجنة الترشيح والمكافآت المنح
- تستند المنحة على راتب شهر ديسمبر من العام الذي يسبق سنة المنحة مباشرة
- يجب أن يكون الاستحقاق على أساس الشروط التالية:
 - مرور دورة كاملة
 - تأكيد نتائج الشركة
 - استيفاء المستفيدين لشروط الاستحقاق
- توافق لجنة الترشيح والمكافآت على شروط الاستحقاق وإصدار المنح
- سوف يتم إعادة تدوير الأسهم التي لم تستخدم للمستفيدين من الخطة التالية



شروط المشاركين الجدد

| | الرئيس التنفيذي | رئيس | الإدارة العليا | |
|----------------------------------|--|-------------------------------|--|------------------------|
| الدرجة | CEO | I | G & H | E & F |
| الترشيح | لجنة الترشيح والمكافآت | سنوياً بواسطة الرئيس التنفيذي | | |
| فترة الاستحقاق | خطة 3 سنوات | | | |
| فترة العمل الأدنى | غير منطبق | لديه تصنيف أداء لسنة واحدة | | لديه تصنيف أداء لسنتين |
| الحد الأدنى من الأداء | غير منطبق | آخر تقييم أداء 3 أو أعلى | | |
| تاريخ التأهل للحوافز طويلة المدى | <ul style="list-style-type: none">إذا تم التعيين قبل الأول من أبريل، فإن المشارك ينضم إلى خطة تلك السنةإذا تم التعيين في أول أبريل أو بعده، فإن المشارك ينضم إلى خطة العام التالي | | <ul style="list-style-type: none">إذا تم التعيين قبل الأول من سبتمبر، فينضم المشارك إلى خطة العام التالي | |

| القواعد |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">إذا انخفض تصنيف الموظف إلى أقل من 3 في إحدى السنوات خلال الخطة:<ul style="list-style-type: none">– يفقد ترشيح الدورة القادمة– يحافظ على الانتفاع من استحقاق الدورة الحاليةإذا انخفض تصنيف الموظف إلى أقل من 3 في سنتين متتاليتين خلال الخطة:<ul style="list-style-type: none">– يفقد الترشيح للدورتين التاليتين– يفقد الانتفاع من استحقاق الدورة الحالية |

شروط المغادرين



| مغادرة جيدة | مغادرة قسرية | مغادرة طوعية | مغادرة سيئة | القواعد |
|---|--|---|---|--|
| بدأت بدون قصد (مثال، وفاة، تقاعد نظامي، إعاقة كاملة، إلخ...) | بدأتها الشركة (مثال، إعادة هيكلة، تقليص موظفين، نظام البنك المركزي، إلخ...) | بدأها المستفيد (مثال، الاستقالة) | بدأتها الشركة (مثال، متعلقة بالأداء، تأديبية، إلخ...) | على أية حال: <ul style="list-style-type: none">لا تدفع التعويضات قبل اكتمال الدورة وإتمام استيفاء شروط أداء الشركة والموظفينالمنحة المتناسبة تعني التقسيم على أساس المدة من المنحة إلى تاريخ المغادرة |
| <ul style="list-style-type: none">بالنسبة للمنح المكتسبة ولكن غير مدفوعة، يحصل المشارك على المنحة كاملةبالنسبة للمنح غير المكتسبة، يحصل المشارك على منحة متناسبة فقط | | <ul style="list-style-type: none">بالنسبة للمنح المكتسبة ولكن غير مدفوعة، يفقد المشارك المنحة بكاملهابالنسبة للمنح غير المكتسبة، يفقد المشارك المنحة بكاملها | | |

حوكمة الحوافز طويلة المدى



| | التوصية | الموافقة | القواعد |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|---|
| إعداد وتقييم مؤشرات الأداء الرئيسية للدورة | اللجنة التنفيذية | مجلس الإدارة | <p>يجب أن تكون التغييرات على الحوكمة:</p> <ul style="list-style-type: none">• بتوصية من الرئيس التنفيذي ورئيس الموارد البشرية• تقرها لجنة الترشيح والمكافآت• يوافق عليها مجلس الإدارة |
| منحة الرئيس التنفيذي | لجنة الترشيح والمكافآت | مجلس الإدارة | |
| منح الموظفين الآخرين | الرئيس التنفيذي | لجنة الترشيح والمكافآت | |
| شروط الاستحقاق | لجنة الترشيح والمكافآت | مجلس الإدارة | |
| إدارة المشاركين والمغادرين | أي استثناءات يوصي بها الرئيس التنفيذي | لجنة الترشيح والمكافآت | |
| إدارة الخطة (ميزانية المنح، التنسيق مع SNBC، الدفع، خطابات المشاركين، إلخ...) | | فريق رأس المال البشري وفريق المالية | |

Thank You ...

مرفقات البند الخامس

التصويت على شراء الشركة لأسهمها بحد أقصى عدد (250,000) سهماً وبمبلغ لا يتجاوز (17,073,246) ريال سعودي، وذلك بغرض تخصيصها لبرنامج الحوافز طويلة الأجل للموظفين، على أن يكون تمويل الشراء من النقد المتوفر بالشركة، وتفويض مجلس الإدارة بإتمام عملية الشراء خلال فترة أقصاها (12 شهراً) من تاريخ قرار الجمعية العامة غير العادية، وتحديد شروط البرنامج وتنفيذه بما فيها سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين إذا كان بمقابل، وعلى أن يتم الاحتفاظ بالأسهم المشتراه حتى (10) سنوات من تاريخ موافقة الجمعية العامة غير العادية، وبعد انقضاء هذه المدة تتبع الشركة الإجراءات والضوابط المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، في حال تمت الموافقة على البند رقم (4).

الإجراءات المتفق عليها بشأن بيان الالتزام بالمادة ١٧(٣)، الجزء ٦ الفصل الأول من القواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة.

الى: د. عثمان القصبي

الرئيس التنفيذي،

شركة التعاونية للتأمين التعاوني

صندوق بريد: ٨٦٩٥٩ الرياض ١١٦٣٢

المملكة العربية السعودية

٧ يونيو ٢٠٢٣

الغرض من تقرير الإجراءات المتفق عليها والقيود على الاستخدام والتوزيع

تم إعداد تقريرنا بناءً على طلب إدارة شركة التعاونية للتأمين التعاوني ("الشركة")، لمساعدة أعضاء مجلس إدارة الشركة في الوفاء بالتزاماتهم المتعلقة بتقديم التقارير بموجب المادة ١٧ (٣)، الجزء ٦، الفصل الأول من اللائحة التنفيذية للقواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة ("اللائحة") من امتثال الشركة لمتطلبات الملاءة وقد لا تكون مناسبة لغرض آخر. هذا التقرير مخصص للشركة فقط وللتقديم إلى مساهمي الشركة وهيئة السوق المالية، كجزء من مرفقات الجمعية العمومية السنوية بالإضافة إلى المعلومات الأخرى الواردة فيه، فيما يتعلق بصفقة إعادة شراء الأسهم المقترحة التي تنوي الشركة تنفيذها خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م، ويجب عدم استخدامه من قبل أو توزيعها على أي أطراف أخرى.

مسؤوليات الطرف المرتبط

أقرت الإدارة بأن الإجراءات المتفق عليها في هذا التقرير مناسبة لغرض الارتباط.

مجلس إدارة الشركة ("الطرف المسؤول" أيضاً) مسؤول عن إعداد بيان الالتزام وفقاً للمادة ١٧ (٣) الجزء ٦، الفصل الأول من اللائحة التنفيذية للقواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة والتي بموجبها يتم تنفيذ هذه الإجراءات المتفق عليها. على وجه التحديد، يتحمل مجلس الإدارة مسؤولية توفير المعلومات اللازمة لنا في الوقت المناسب، لتنفيذ الإجراءات المنصوص عليها أدناه في هذا التقرير والبقاء وحده مسؤول عنها وعن إنشاء وصيانة جميع السجلات المحاسبية ودعم محتوياتها الأخرى.

مسؤوليات الممارس

قمنا بتنفيذ ارتباط الإجراءات المتفق عليها وفقاً للمعيار الدولي للخدمات ذات العلاقة ٤٤٠٠ (المعدل)، ارتباطات الإجراءات المتفق عليها المعتمد في المملكة العربية السعودية. ويشتمل ارتباط الإجراءات المتفق عليها تنفيذ الإجراءات التي تم الاتفاق عليها مع الطرف المرتبط، والإبلاغ عن النتائج، وهي النتائج الواقعية للإجراءات المتفق عليها المنفذة. تم تنفيذ الإجراءات لمساعدة أعضاء مجلس إدارة الشركة في الوفاء بالتزاماتهم المتعلقة بتقديم التقارير بموجب المادة ١٧ (٣)، الجزء ٦، الفصل الأول من اللائحة التنفيذية للقواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة فيما يتعلق بالملحق أ المعد وفقاً للقوانين. نحن لا نقدم أي تعهد فيما يتعلق بمدى ملاءمة الإجراءات المتفق عليها. إن مهمة الإجراءات المتفق عليها هذه ليست مهمة تأكيد. وبناءً عليه، فإننا لا نعبر عن رأي أو نتيجة تأكيدية. لو أجرينا إجراءات إضافية، فربما يلفت انتباهنا أمور أخرى كان من الممكن الإبلاغ عنها.

الأخلاقيات المهنية ورقابة الجودة

لقد التزمنا بالمتطلبات الأخلاقية والاستقلالية وفقاً لمدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقيات المعتمدة في المملكة العربية السعودية والتي لها صلة بمشاركتنا، وقد أوفينا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لمتطلباتها.

يطبق مكتبنا المعيار الدولي لإدارة الجودة ١، وإدارة الجودة للمكاتب التي تجري عمليات مراجعة وفحص للقوائم المالية وارتباطات التأكيد والخدمات الأخرى ذات الصلة، والتي تتطلب من المكتب تصميم وتنفيذ وتشغيل نظام إدارة الجودة بما في ذلك السياسات والإجراءات الموثقة بشأن الامتثال للمتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

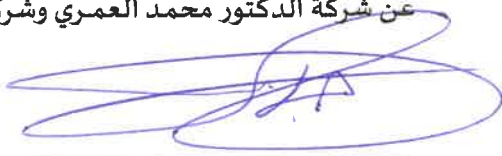
الإجراءات والمكتشفات

لقد قمنا بتنفيذ الإجراءات الموضحة أدناه، والتي تم الاتفاق عليها مع الشركة في شروط التعاقد بتاريخ ٧ يونيو ٢٠٢٣ م، بشأن بيان الالتزام وفقاً للمادة ١٧ (٣)، الجزء ٦، الفصل الأول من اللائحة التنفيذية للقواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بالشركات المساهمة المدرجة مرفق بالملحق (أ) ومختوم لأغراض التعريف.

| الإجراءات | المكتشفات |
|---|--|
| ١ الحصول من الإدارة على جدول المعلومات المالية المتعلقة ببيان الالتزام كما هو مرفق في الملحق أ، ويتألف مما يلي: | |
| ١. القسم (أ): بيان يتكون من رأس المال العامل المتوقع للشركة (محسوب كأصول متداولة مطروحاً منها الالتزامات المتداولة) في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية) وفي ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (متوقع). ملاحظة: وفقاً للمادة ١٧ (٣) من اللائحة، قبل شراء أسهمها، يجب أن يكون لدى الشركة رأس مال عامل كافٍ لمدة اثني عشر (١٢) شهرًا بعد تاريخ إتمام صفقة إعادة شراء الأسهم. | لقد حصلنا على البيان الذي يتكون من رأس المال العامل المتوقع للشركة على النحو التالي: ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية)؛ و ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (متوقع). |
| ٢. القسم (ب): بيان يتكون من الأصول والالتزامات والالتزامات المحتملة وصافي أصول الشركة القائمة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م. | لقد حصلنا على البيان الذي يتكون من أرصدة الأصول والالتزامات والالتزامات المحتملة وصافي أصول الشركة القائمة كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م ولم يتم ملاحظة أي استثناءات. |
| ٣. القسم (ج): رصيد الأرباح المبقاة للشركة، ورصيد أسهم الخزينة بعد الشراء، وزيادة رصيد الأرباح المبقاة على رصيد أسهم الخزينة. | لقد حصلنا على رصيد الأرباح المبقاة للشركة في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م، ورصيد أسهم الخزينة بعد الشراء وزيادة رصيد الأرباح المبقاة على رصيد أسهم الخزينة ولم يلاحظ أي استثناءات. |
| ٢ فيما يتعلق بالملحق الفرعي (أ): | |
| ١. تم الحصول على رأس المال العامل المتوقع للشركة من الإدارة (محسوباً كأصول متداولة مطروحاً منها الخصوم المتداولة) في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية) وفي ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (المتوقع)، مدعومة بملفات الإكسل وكذلك التحقق من الموافقات ذات الصلة. | لقد حصلنا دون استثناء على البيان الذي يشتمل على رأس المال العامل المتوقع للشركة: - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية). حصلنا أيضاً على إقرار إداري بأنه قد تمت الموافقة عليه من قبل مجلس الإدارة في ٢٧ ديسمبر ٢٠٢٢ م كجزء من الخطة السنوية والموافقة على الميزانية؛ و - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (توقعات). تم التأكيد من الإدارة أنه لم تتم الموافقة عليه بعد. |

| الإجراءات والمكتشفات (تتمة) | |
|--|---|
| ٢ . مطابقة البيان الذي يشتمل على رأس المال العامل المتوقع للشركة في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية) وفي ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (المتوقع) مع أعمال الإكسل الداعمة. | لقد قمنا بمطابقة البيان الذي يشتمل على صافي أصول الشركة: - في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية) ؛ و - في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (توقعات) إلى أعمال الإكسل الداعمة. لم نلاحظ أي استثناءات. |
| ٣ . تم التحقق من الدقة الحسابية للبيان الذي يشتمل على رأس المال العامل المتوقع في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية) وفي ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (المتوقع) ، بالإضافة إلى أعمال الإكسل الداعمة التي تم الحصول عليها من الإدارة في الخطوة ٢ (١) أعلاه. | لقد تحققنا من الدقة الحسابية للخطوة (١) البيان الذي يشتمل على رأس المال العامل المتوقع للشركة (محسوبا كأصول متداولة مطروحا منه الإلتزامات المتداولة) في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٣ م (الميزانية) وفي ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م (المتوقع) بالإضافة إلى أعمال الإكسل الداعمة ، ولم يلاحظ أي استثناءات. |
| ٣ فيما يتعلق بالمحقق الفرعي (ب): | |
| ١ . تم الحصول على سعر السهم السوقي للشركة في تاريخ تقرير الإجراءات المتفق عليها من (تداول) لتقدير تكلفة شراء إعادة شراء الأسهم. | تم الاتفاق على استخدام السعر السوقي السائد للسهم للشركة في تاريخ التقرير على سعر إغلاق السوق للسهم في (تداول) ولم يتم ملاحظة أي استثناءات. |
| ٢ . مقارنة أرصدة إجمالي الموجودات وإجمالي الإلتزامات وإجمالي الإلتزامات المحتملة مع القوائم المالية الموحدة المدققة للشركة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م. | تمت مطابقة أرصدة إجمالي الموجودات وإجمالي الإلتزامات وإجمالي الإلتزامات المحتملة مع القوائم المالية الموحدة المدققة للشركة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م ولم يتم ملاحظة أي استثناءات. |
| ٣ . تم التحقق من الدقة الحسابية لحساب صافي الأصول الفائض (وهو مبلغ صافي الأصول المتبقية بعد الخصم من إجمالي الأصول من إجمالي الإلتزامات ، وإجمالي الخصوم الطارئة والتكلفة المقدرة لإعادة شراء الأسهم المقترحة). | يعتبر حساب صافي الأصول الفائضة المتبقية بعد الخصم من إجمالي الأصول من إجمالي الإلتزامات ، ومجموع الإلتزامات المحتملة والتكلفة المقدرة لإعادة شراء الأسهم المقترحة دقيقة حسابيا ولم تتم ملاحظة أي استثناءات. |
| ٤ فيما يتعلق بالمحقق الفرعي (ج): | |
| أ) مطابقة رصيد الأرباح المحتجزة للشركة مع الرصيد المعني في القوائم المالية الموحدة المدققة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م. | تم مطابقة رصيد الأرباح المبقاة للشركة مع الرصيد المعني في القوائم المالية الموحدة المدققة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ م ولم يتم ملاحظة أي استثناءات. |
| ب) تم التحقق من الدقة الحسابية لاحتساب رصيد الأرباح المبقاة للشركة ، بالصافي من رصيد أسهم الخزينة بعد إعادة شراء أسهم الخزينة هذه. | إن حساب رصيد الأرباح المبقاة للشركة ، بالصافي من رصيد أسهم الخزينة بعد إعادة شراء أسهم الخزينة هذه ، دقيق حسابيا ولم يتم ملاحظة أي استثناءات. |

عن شركة الدكتور محمد العمري وشركاه



جهاد محمد العمري

محاسب قانوني - ترخيص رقم ٣٦٢

الرياض ، بتاريخ: ١٨ ذي القعدة ١٤٤٤ هـ

الموافق: ٧ يونيو ٢٠٢٣ م



الملحق أ

الشركة التعاونية للتأمين
بيان الالتزام بالمادة 17(3) من الجزء السادس الفصل الأول من القواعد والإجراءات التنظيمية الصادرة بموجب قانون الشركات المتعلق بالشركات المساهمة المدرجة
أ. ملاءة رأس المال العامل
التاريخ المقترح لإعادة شراء الأسهم هو 25 أكتوبر 2023م. (خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية).
رأس المال المتوقع كما في 31 ديسمبر 2023م و 31 ديسمبر 2024م (أي بعد 12 شهراً من التاريخ المقترح لمعاملة إعادة شراء الأسهم):

| 31 ديسمبر 2024م | 31 ديسمبر 2023م | |
|-----------------|-----------------|----------------------------|
| | | الأصول المتداولة |
| 23,057,857 | 21,304,839 | الإلتزامات المتداولة |
| (19,491,428) | (18,056,943) | رأس المال العامل (المتوقع) |
| 3,566,429 | 3,247,896 | |

ب. ملخص الأصول والمطلوبات كما في 31 ديسمبر 2022م

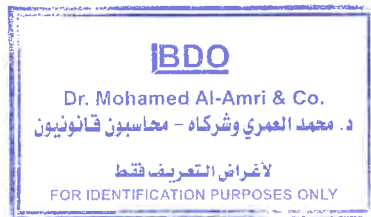
| كما في 31 ديسمبر 2022م | |
|------------------------|--|
| 18,914,997 | إجمالي الأصول |
| (15,549,855) | إجمالي المطلوبات |
| (276,000) | إجمالي المطلوبات المحتملة |
| 3,089,142 | صافي الأصول |
| (17,050) | التكلفة التقديرية لأسهم الخزينة التي سيتم شراؤها (124 * 137,500) [الحد الأقصى للأسهم المراد شراؤها (137,500 سهم) * سعر الشراء المقدر للسهم الواحد (124 ريال سعودي)] |
| 3,072,092 | صافي الأصول بعد إعادة شراء الأسهم |

ج. أسهم الخزينة

| كما في 31 ديسمبر 2022م | |
|------------------------|---------------------------------------|
| 797,650 | الأرباح المبقاة |
| (17,050) | التكلفة المقدرة بعد إعادة شراء الأسهم |
| 780,600 | الأرباح المبقاة بعد إعادة شراء الأسهم |

يجب قراءة هذا الملحق بالاقتران مع تقرير الإجراءات المتفق عليها بتاريخ 7 يونيو 2023م الصادر مع خطاب الإرتباط بين شركة الدكتور محمد العمري وشركاه والشركة التعاونية للتأمين بتاريخ 7 يونيو 2023م.

الرئيس التنفيذي للمالية



الرئيس التنفيذي (المكلف)