

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

مسودة الإصدار

سارية اعتباراً من:  
xx-xxx-23

خضع محتوى هذه الوثيقة للمراجعة والاعتماد على النحو التالي:

الإصدار	سارية اعتباراً من	المُحرَّر	اعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت	اعتماد مجلس الإدارة	اعتماد الجمعية العمومية
1	xx-xxx-xx	الشؤون القانونية والحوكمة	1 نوفمبر 2023م	16 نوفمبر 2023م	

## المحتويات

1	التعريف بالشركة وبالغرض من السياسة	1
2	اعتماد السياسات وتنفيذها ومراجعتها	1
3	المعايير العامة لصرف المكافآت	1
4	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	1
5	مكافآت اللجان	2
6	التزام الإفصاح	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

	-
1	التعريف بالشركة وبالغرض من السياسة
1.1	شركة أليانز السعودي الفرنسي للتأمين التعاوني هي شركة مساهمة سعودية عامة مسجلة في المملكة العربية السعودية (ويشار إليها فيما يلي بلفظ "المملكة")، ومُقيّدة في السجل التجاري برقم 1010235601 بتاريخ 1428/06/26هـ، وعنوانها الرسمي المسجل مركز الصفوة التجاري، طريق خريص، حي الملز، الرياض، ص.ب. 3540، الرمز البريدي 11481 (يُشار إليه فيما يلي بلفظ "أليانز إس. إف" أو "الشركة").
1.2	وضعت الشركة هذه السياسة لتنص على المكافآت التي يتقاضاها كل من مجلس الإدارة (ويشار إليه فيما يلي بلفظ "المجلس")، وأعضاء لجان مجلس الإدارة (ويشار إليهم فيما يلي بلفظ "اللجان") وتحددها بوضوح وذلك لضمان حصولهم على مكافآت عادلة (ويشار إليها فيما يلي بلفظ "السياسة")، و وفقاً لنظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) بتاريخ 01/12/1443هـ (ويشار إليه فيما يلي بلفظ "نظام الشركات")، ونظام البنك المركزي السعودي (ويشار إليه فيما يلي بلفظ "ساما")، بالإضافة إلى نظام هيئة السوق المالية ("ويشار إليها فيما يلي بلفظ "الهيئة").
1.3	بالإضافة إلى ذلك، تهدف السياسة إلى وضع معايير وشروط واضحة ومحددة تشرح للمساهمين شروط الشركة وأحكامها وإجراءاتها فيما يخص صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان.
2	اعتماد السياسات وتنفيذها ومراجعتها
2.1	تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة مسؤولية إعداد هذه السياسة وعرضها على مجلس الإدارة تمهيداً لحصولها على اعتماد الجمعية العمومية.
2.2	تسري هذه السياسة اعتباراً من تاريخ حصولها على اعتماد الجمعية العمومية.
2.3	يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة هذه السياسة سنوياً وتقديم توصياتها إلى المجلس بشأن إدخال أي تحديثات أو تعديلات على السياسة بما يتواءم مع أي تغييرات أو تطورات أو تحديثات دورية تطرأ على القوانين واللوائح بما يلقي بظلاله على هذه السياسة، إن وجد.
2.4	ستخضع أي أحكام غير مشمولة في هذه السياسة لنظام الشركات وللوائح المتبعة لدى الهيئة ولدى ساما.
2.5	يجب نشر هذه السياسة على الموقع الإلكتروني للشركة، كما يجب إتاحتها للمساهمين وأصحاب المصلحة للاطلاع عليها. يجب أيضاً تقديم نسخة من هذه السياسة (وأية تعديلات تطرأ عليها) إلى ساما وفقاً للوائح المتبعة لدى ساما.
3	المعايير العامة لصرف المكافآت
3.1	مع عدم الإخلال بأحكام نظام الشركات وللوائح المتبعة لدى الهيئة ولدى ساما وللوائح الداخلية للشركة، ينبغي عند إعداد هذه السياسة - وكذلك عند إعداد توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت بشأن المكافآت التي يتقاضاها أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه - مراعاة المبادئ التالية:
3.1.1	مواءمة السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات المطلوب توافرها لدى إدارة الشركة؛
3.1.2	مواءمة السياسة مع جسامه المخاطر التي تواجهها الشركة وطبيعتها ومستواها؛
3.1.3	صرف المكافآت لتشجيع أعضاء المجلس واللجان المنبثقة منه على إنجاح الشركة وتطويرها على المدى الطويل؛
3.1.4	الأخذ بعين الاعتبار الممارسات المتبعة لدى الشركات الأخرى في صرف المكافآت وتجنب مساوئ هذه المقارنة التي قد تسفر عن زيادات غير مبررة في المكافآت والتعويضات.
3.1.5	إعداد السياسة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
3.1.6	الأخذ في الاعتبار الحالات التي تتطلب تعليق المكافآت أو استردادها إذا تبين أن هذه المكافآت قد صُرُفت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أحد أعضاء المجلس، وذلك لمنع سوء استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة.
3.1.7	تنظيم منح أسهم الشركة لأعضاء المجلس سواء كانت أسهم قد صدرت حديثاً أو أسهم قد اشترتها الشركة.
4	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
4.1	تتألف مكافأة أعضاء المجلس من مبلغ مرصود محدد من المال، أو بدل الحضور، أو المزايا العينية، أو نسبة مئوية من صافي أرباح الشركة، أو قد تجمع بين ميزتين أو أكثر من المزايا المذكورة. وإذا صُرُفت المكافأة على أساس النسبة المئوية، يجب اتباع المادة (19) من النظام الأساس

للشركة والمنبثقة من نظام الشركات. يتقاضى عضو المجلس المكافأة على أساس تاريخ انضمامه إلى المجلس بصفته عضو فيه ومدة عضويته وعدد اجتماعات المجلس التي حضرها. تقدر نسبة المكافأة بالتناسب مع تاريخ الانضمام؛

4.2 قد تختلف مكافآت أعضاء المجلس تبعاً لخبرة العضو العلمية، وخبراته العملية، وواجباته، واستقلالته، وعدد الاجتماعات التي يحضرها، بالإضافة إلى أي اعتبار آخر حسب ما ينص عليه نظام الشركات واللوائح ذات العلاقة الصادرة من هيئة سوق المال وساما والنظام الأساس للشركة؛

4.3 تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة حسب الأتي:

1. المكافآت الثابتة والتي تقدر بمبلغ إجمالي قدره 200,000.00 ريال سعودي سنوياً؛

2. بدل حضور الاجتماعات والذي يقدر بمبلغ إجمالي قدره 3,000.00 ريال سعودي لكل اجتماع؛

3. ستتكفل الشركة بالنفقات الفعلية التي تكبدها أعضاء المجلس المقيمين خارج مدينة الرياض لحضور اجتماعات المجلس ومن بينها نفقات السفر والإقامة. كما تشمل هذه النفقات تكلفة الإقامة في الفنادق وتذاكر رحلة الطيران ذهاباً وإياباً. وينطبق هذا أيضاً في حالة انعقاد اجتماع مجلس الإدارة خارج مدينة الرياض.

4.4 يجب على المجلس رفع تقرير شامل إلى الجمعية العمومية، بحيث يتضمن جميع المزايا التي حصل عليها الأعضاء خلال السنة المالية من مكافآت وبدلات وغيرها، والمبالغ النقدية التي يتقاضاها الأعضاء بصفقتهم موظفين ومديرين تنفيذيين، أو حسب جهودهم المبذولة وتشمل أعمالهم الفنية والإدارية والاستشارية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتضمن التقرير عدد الجلسات التي حضرها كل عضو اعتباراً من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العمومية، وذلك وفقاً لنظام الشركات واللوائح المتبعة لدى الهيئة ولدى ساما.

4.5 لا يجوز صرف مكافآت أعضاء المجلس المستقلين على أساس نسبة مئوية من إيرادات الشركة المحققة، أو على أساس ربحية الشركة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

4.6 مع عدم الإخلال بما تنص عليه القوانين السارية وقرارات الجمعية العمومية، يقدم المجلس مقترحه بشأن مكافآت أعضائه (بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت) إلى الجمعية العمومية للتصويت عليه واعتماده. ولا يجوز صرف مكافآت أعضاء المجلس إلا بعد اعتماد الجمعية العمومية. كما لا يجوز لعضو المجلس التصويت على المادة الخاصة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة خلال الجمعية العمومية للمساهمين.

4.7 يجوز لعضو المجلس تقاضي مكافأة عن أي أعمال تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية تكلفها الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يتقاضاها بصفته عضو في المجلس ولجانته وفقاً لنظام الشركات واللوائح الداخلية للشركة واللوائح المتبعة لدى الهيئة ولدى ساما.

4.8 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت وضع النماذج والإجراءات اللازمة لتقييم أداء أعضاء المجلس، ومراجعة هذه النماذج والإجراءات سنوياً للتأكد من فعاليتها.

## 5 مكافآت اللجان

5.1 تتألف مكافأة أعضاء لجان المجلس (بما في ذلك لجنة المراجعة) من البنود التالية:

(أ) المكافآت الثابتة والتي تقدر بمبلغ إجمالي قدره 75,000.00 ريال سعودي سنوياً؛

(ب) بدل حضور الاجتماعات والذي يقدر بمبلغ إجمالي قدره 3,000.00 ريال سعودي لكل اجتماع؛

(ج) بدل نفقات السفر والإقامة والمعيشة (إذا لزم الأمر)، فيجب أن يتواءم هذا البدل مع لوائح الشركة وسياساتها المعتمدة بشأن النفقات المماثلة.

(د) تقدر المكافأة الثابتة لعضوية اللجان داخل المجلس بمبلغ قدره 75,000 ريال سعودي لكل لجنة، بغض النظر عن عدد اللجان التي يُعيّن العضو فيها.

5.2 مع عدم الإخلال بما تنص عليه القوانين السارية وقرارات الجمعية العمومية، تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت توصياتها إلى المجلس بشأن تحديد مكافآت أعضاء اللجان للتصويت عليها واعتمادها، وتُصرف مكافآت أعضاء اللجان بعد اعتمادها من المجلس.

5.3 يتقاضى عضو اللجنة المكافأة على أساس تاريخ انضمامه إلى اللجنة بصفته عضو فيها ومدة عضويته وعدد اجتماعات اللجنة التي حضرها.

- 
- 5.4 لا يجوز لعضو المجلس المشاركة في التصويت على مكافأة اللجنة أو اللجان التي هو عضو فيها.
- 5.5 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت وضع النماذج والإجراءات اللازمة لتقييم أداء أعضاء المجلس، ومراجعة هذه النماذج والإجراءات سنوياً للتأكد من فعاليتها.
- 6 التزام الإفصاح**
- 6.1 يجب على مجلس الإدارة الامتثال لالتزامات الإفصاح ومتطلباته فيما يتعلق بهذه السياسة والمكافآت التي يتقاضاها أعضاء مجلس الإدارة واللجنة الفرعية، أو أي التزامات إفصاح أخرى تقتضيها القوانين واللوائح السارية لدى وزارة التجارة أو الهيئة أو ساما؛ أو جميع ما سبق.