



البيان	نص المادة السابق	نص المادة بعد التعديل والحالي	الملاحظات
المقدمة	تحدد هذه الوثيقة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة وأمين سر المجلس وأمناء سر اللجان و كبار التنفيذيين في شركة الدرع العربي للتأمين التعاوني بمن فيهم رئيس مجلس الإدارة ونائبه و أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء الإدارة التنفيذية وفقاً لممارسات السوق والأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية. تهدف السياسة أيضاً إلى تفعيل سياسة الإفصاح و بالشفافية لشركة الدرع العربي للتأمين التعاوني، فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات، مع الأخذ في الاعتبار أن تحديد هذه المكافآت يستند إلى أداء واجبات عضو مجلس الإدارة وعضو لجنة مجلس الإدارة وتخضع هذه السياسة لتوصية من لجنة الترشيحات و المكافآت و موافقة مجلس الإدارة عليها و اعتماد تنفيذها بعد موافقة المساهمين عليها في اجتماع الجمعية العمومية. وتم إعداد هذه السياسة بناء على التعليمات الصادرة عن وزارة التجارة و الإستثمار ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ولائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي.	تحدد هذه الوثيقة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة وأمين سر المجلس وأمناء سر اللجان و كبار التنفيذيين في شركة الدرع العربي للتأمين التعاوني بمن فيهم رئيس مجلس الإدارة ونائبه و أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء الإدارة التنفيذية وفقاً لممارسات السوق والأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية. تم إعداد هذه الوثيقة وفقاً للتعليمات الصادرة عن وزارة التجارة والاستثمار، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ولائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن هيئة التأمين	تم فصل المقدمة عن الأهداف مع إضافة (كبار التنفيذيين) من ضمن الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه السياسة.
الأهداف	إضافة فقرة جديدة	- تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانهم وكبار التنفيذيين على ضوء نظام الشركات والضوابط والإجراءات التنظيمية والنظام الأساسي للشركة ولائحة حوكمة الشركات حتى يتمكنوا من أداء واجباتهم على أكمل وجه. - تطبيق سياسة الإفصاح والشفافية الخاصة بشركة الدرع العربي للتأمين التعاوني، فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات، مع الأخذ في الاعتبار أن	



	تحديد هذه المكافآت يستند إلى أداء واجبات عضو مجلس الإدارة وعضو لجنة مجلس الإدارة والتنفيذيين. • توضيح المقصود بالمكافآت و البدلات الأساسية و الإضافية بحسب ما وردت في نظام العمل.		
نطاق التطبيق	تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان التابعة له في شركة الدرع العربي للتأمين التعاوني خلال فترة عضويتهم و تشمل لجان مجلس الإدارة : اللجنة التنفيذية، لجنة الإستثمار، لجنة الترشيحات، لجنة إدارة المخاطر ، و سكرتير مجلس الإدارة	• تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان التابعة له و كبار التنفيذيين في شركة الدرع العربي للتأمين التعاوني خلال فترة عضويتهم و تشمل لجان مجلس الإدارة و كبار التنفيذيين و تشمل الرئيس التنفيذي و مديري الإدارات الرئيسية في الشركة و مسؤولي إدارة المخاطر و مراجعه الداخلية و الإلتزام.	
السياسة العامة في تحديد مكافآت مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين:	يقترح مجلس الإدارة مكافآت مجلس الإدارة بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ووفقاً للقوانين واللوائح والتعليمات ذات الصلة وأي شروط تقرها الجمعية العامة. مع مراعاة عدم الموافقة على أي من المكافآت والتعويضات المقترحة لرئيس مجلس الإدارة ومجلس الإدارة إلا بموافقة الجمعية العمومية ، مع مراعاة المعايير التالية: • يجب على الشركة التأكد من نشر جميع تفاصيل المكافآت والتعويضات المقترحة كتابياً لتكون متاحة لجميع المساهمين قبل الجمعية العامة التي يتم فيها التصويت على هذه المكافآت والتعويضات. • يتم تخصيص المكافأة بما يتناسب مع نشاط الشركة ونتائج أعمالها خلال السنة المالية. • يتم تخصيص المكافأة بما يتناسب مع نتائج الشركة وأهدافها وأدائها على المدى الطويل	• يقترح مجلس الإدارة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ووفقاً للقوانين واللوائح والتعليمات ذات الصلة وأي شروط تقرها الجمعية العمومية مع مراعاة عدم الموافقة على أي من المكافآت والتعويضات المقترحة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة إلا بموافقة الجمعية العمومية مع الأخذ بالإعتبار المعايير التالية: • تتأكد الشركة من نشر جميع تفاصيل المكافآت والتعويضات المقترحة كتابياً لتكون متاحة لجميع المساهمين قبل انعقاد الجمعية العامة التي يتم فيها التصويت على هذه المكافآت والتعويضات. • تكون المكافأة متناسبة مع نشاط الشركة و نتائج أعمالها خلال السنة المالية.	إضافة فقرة جديد



	• تكون المكافأة متناسبة مع نتائج الشركة و أهدافها و أدائها على المدى الطويل. • يتم تحديد مكافأة العضو بناء على التقييم السنوي مع الأخذ بالإعتبار مشاركة العضو و حضوره و فاعليته بما يتوافق مع الإستراتيجية العامة للشركة. • يتم الأخذ بالإعتبار مدى خبرة العضو في قطاع التأمين و أي قطاعات أخرى خارجية تكون مرتبطة بأعمال متعلقة بالتأمين. • إنسجامها مع حجم و طبيعة و درجة المخاطر لدى الشركة. • أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة و لجانها على إنجاح الشركة و تنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.	
مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	• يلتزم عضو مجلس الإدارة و أعضاء اللجان بحضور ثلثي الإجتماعات المنعقدة على الأقل خلال السنة المالية للشركة. • يجوز أن تكون مكافآت عضو مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو و إختصاصه و المهام المنوطة به و استقلاليته و عدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الإعتبارات. • أن يتم تحديد المكافأة السنوية بالقياس على مدة و تاريخ الإلتحاق و المغادرة بشرط تحقيق الحد الأدنى وهو ثلثي الإجتماعات المنعقدة منذ تاريخ إلتحاقه أو مغادرته. • لا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ المدفوع الحد الأقصى المحدد في النظام الأساسي للشركة وما ورد في هذه السياسة	



	يتم تحديد المكافأة السنوية لعضو مجلس الإدارة و / أو عضو اللجنة الفرعية وأمين سر المجلس وأمانة اللجنة																														
	<table><tr><th>الصفة</th><th>الحد الأعلى للمكافأة السنوية</th></tr><tr><td>رئيس المجلس</td><td>300,000</td></tr><tr><td>أعضاء المجلس</td><td>250,000</td></tr><tr><td>رؤساء اللجان</td><td>150,000</td></tr><tr><td>أعضاء اللجان</td><td>120,000</td></tr><tr><td>سكرتير مجلس الإدارة</td><td>95,000</td></tr><tr><td>سكرتارية اللجان</td><td>50,000</td></tr></table>	الصفة	الحد الأعلى للمكافأة السنوية	رئيس المجلس	300,000	أعضاء المجلس	250,000	رؤساء اللجان	150,000	أعضاء اللجان	120,000	سكرتير مجلس الإدارة	95,000	سكرتارية اللجان	50,000	<table><tr><th>الصفة</th><th>الحد الأعلى للمكافأة السنوية</th></tr><tr><td>رئيس المجلس</td><td>200,000</td></tr><tr><td>أعضاء المجلس</td><td>150,000</td></tr><tr><td>رؤساء اللجان</td><td>100,000</td></tr><tr><td>أعضاء اللجان</td><td>100,000</td></tr><tr><td>سكرتير مجلس الإدارة</td><td>70,000</td></tr><tr><td>سكرتارية اللجان</td><td>30,000</td></tr></table>	الصفة	الحد الأعلى للمكافأة السنوية	رئيس المجلس	200,000	أعضاء المجلس	150,000	رؤساء اللجان	100,000	أعضاء اللجان	100,000	سكرتير مجلس الإدارة	70,000	سكرتارية اللجان	30,000	
الصفة	الحد الأعلى للمكافأة السنوية																														
رئيس المجلس	300,000																														
أعضاء المجلس	250,000																														
رؤساء اللجان	150,000																														
أعضاء اللجان	120,000																														
سكرتير مجلس الإدارة	95,000																														
سكرتارية اللجان	50,000																														
الصفة	الحد الأعلى للمكافأة السنوية																														
رئيس المجلس	200,000																														
أعضاء المجلس	150,000																														
رؤساء اللجان	100,000																														
أعضاء اللجان	100,000																														
سكرتير مجلس الإدارة	70,000																														
سكرتارية اللجان	30,000																														
	- تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من مكافأة سنوية وبديل حضور الاجتماع . - مكافأة أعضاء لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الإدارة. - يجوز أن تكون مكافآت أعضاء اللجان متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو و إختصاصه و المهام المنوطة به و استقلاليته و عدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الإعتبارات. - أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة و لجانه على إنجاح الشركة و تنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.		مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة																												
تم إضافة كبار التنفيذيين إلى لائحة الترشيحات و المكافآت.	راتب اساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي.	لم يكن هناك نص سابق عن كبارالتنفيذيين	مكافآت كبار التنفيذيين																												



	• بدلات أساسية و تشمل على بدل سكن ، وبدل مواصلات (النقل) ويتم احتساب ما يعادل ثلاثة أشهر من الراتب الأساسي بحسب ما هو سائد في القطاع الخاص. • يمكن للجنة و بعد النظر إلى وضع الشركة المالي إضافة بدلات إضافية لمواجهة المصاريف مثل بدل التعليم و بدل غلاء معيشة. • تأمين طبي له ولعائلته حسب سياسة الموارد البشرية. • تأمين إصابات العمل والعجز الكلي أو الجزئي والوفاء أثناء العمل للتقييم السنوي. • مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات قياس الأداء وفقا لسياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية. • مزايا أخرى تشمل على تذاكر سفر سنوية حسب سياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة. • يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للإدارة التنفيذية حسب توصية لجنة المكافآت والترشيحات.		
إضافة شرط الى الشروط العامة	• لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة، و يشمل هذا المنع عضو مجلس الإدارة سواء كان تصويته في إجتماع لجمعية العامة بالأصالة عن نفسه أو بالوكالة عن غيره. • يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، المشكلة من قبل الجمعية العامة مقابل أي مشكلة من قبل الجمعية العامة مقابل أي	• لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة، و يشمل هذا المنع عضو مجلس الإدارة سواء كان تصويته في إجتماع لجمعية العامة بالأصالة عن نفسه أو بالوكالة عن غيره. • يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، المشكلة من قبل الجمعية العامة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية بموجب ترخيص مهني إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك	شروط عامة للمكافآت



أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية بموجب ترخيص مهني إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى مكافأته التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة و اللجان المشكّلة من قبل مجلس الإدارة، ولا تدخل تلك المكافآت ضمن نطاق الحد الأعلى للمكافأة المنصوص عليه في نظام الشركات و النظام الأساسي للشركة. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة و أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة أو أي عوامل أخرى قد تؤثر على إستقلالية قراراتهم. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر إجتماع حضره و يجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة – إن وجدت -. إذا وجدت لجنة المراجعة أو مجلس الإدارة أو الهيئة أن المكافآت المدفوعة لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم تقديمها إلى الجمعية العامة أو تضمينها في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فيجب عليه إعادتها إلى الشركة، ويحق للشركة أن تطلب منه ردها. وهذا لا يعفي عضو مجلس الإدارة من أي مسؤولية عن أي أضرار تلحق بالشركة أو مساهمها أو أي أشخاص آخرين ذوي علاقة نتيجة لذلك يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمزايا المالية والعينية التي تصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة عن أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.	أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية بموجب ترخيص مهني إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى مكافأته التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة و اللجان المشكّلة من قبل مجلس الإدارة، ولا تدخل تلك المكافآت ضمن نطاق الحد الأعلى للمكافأة المنصوص عليه في نظام الشركات و النظام الأساسي للشركة. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة و أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة أو أي عوامل أخرى قد تؤثر على إستقلالية قراراتهم. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر إجتماع حضره و يجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة – إن وجدت -. إذا وجدت لجنة المراجعة أو مجلس الإدارة أو الهيئة أن المكافآت المدفوعة لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم تقديمها إلى الجمعية العامة أو تضمينها في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فيجب عليه إعادتها إلى الشركة، ويحق للشركة أن تطلب منه ردها. وهذا لا يعفي عضو مجلس الإدارة من أي مسؤولية عن أي أضرار تلحق بالشركة
--	---



	أو مساهمها أو أي أشخاص آخرين ذوي علاقة نتيجة لذلك • يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمزايا المالية والعينية التي تصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة عن أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية. • يتم تقييم أداء عضو مجلس الإدارة وأعضاء اللجان سنوياً عن طريق تعبئة نماذج التقييم المعتمدة من قبل مجلس الإدارة وتقوم لجنة الترشيحات برفع توصيتها إلى المجلس بشأن نتائج تقييم الأعضاء واللجان، مع مراعاة أن يتم تطبيق الاستقطاعات المالية على مكافأة العضو في حالة عدم حصوله على أكثر من 75٪ من مجموع نقاط التقييم.		
تم حذف (مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والمصاريف والبدلات التابعة) وتفصيل المواضيع كل على حده.			
	• تحتوي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة السنوية واللجان على كل من بدل المكافآت وبدلات الحضور. • يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو لجانه مبلغاً نقدياً مقابل بدل حضور جلسة الاجتماع وذلك عن كل جلسة إجتماع محددة من قبل مجلس الإدارة بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح وتعليمات ذات العلاقة على ألا يتجاوز الحد الأعلى	• يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان التابعة له مبلغاً نقدياً مقابل بدل حضور جلسة الاجتماع، وذلك عن كل جلسة إجتماع يحدده مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح وتعليمات ذات العلاقة على ألا يتجاوز الحد الأعلى لبذل حضور غجتماعات المجلس و لجانه المبلغ المحدد في هذه السياسة، عن كل جلسة غير شاملة مصاريف السفر والإقامة والإعاشة و يتم إحساب مجموع بدل الحضور	بدل حضور جلسات مجلس الإدارة واللجان التابعة له



	ضمن الحد الأعلى المقرر لمكافآت كل عضو و يحتسب الحضور عبر الإتصال المرئي حضورا كاملا لأغراض تطبيق هذا البند. ويجوز لأعضاء المجلس و اللجان التنازل عن كل أو بعض المكافأة المخصصة لهم وفق تقديرهم إذا رأوا أن هناك ما يستدعي ذلك مثل تراجع إنتاج الشركة أو عدم تحقيق الأرباح الكافية و خلاف ذلك.	
	• لبدل حضور غجتماعات المجلس و لجانه المبلغ المحدد في هذه السياسة، • لا تشمل نفقات السفر والإقامة والإعاشة ويحسب إجمالي بدل الحضور ضمن الحد الأقصى المحدد لمكافأة كل عضو ويحسب الحضور عن طريق الاتصال المرئي كحضور كامل لأغراض تنفيذ هذا البند. • يجوز لأعضاء مجلس الإدارة واللجان التنازل عن كل أو بعض المكافأة المخصصة لهم، وفقا لتقديرهم، إذا رأوا أن هناك حاجة لذلك، مثل انخفاض نتائج الشركة أو عدم تحقيق أرباح كافية، وغير ذلك	