

البند السابع:

التصويت على عزل عضو مجلس الإدارة الأستاذ/ محمد عبدالله الجمعه
من عضوية مجلس الإدارة، بناء على توصية مجلس الإدارة وفقاً للفقرة
ح من المادة رقم 6 من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة
بشركات المساهمة المدرجة.



عضويته، أو إدانته بجريمة مخلة بالأمانة، أو صدور قرار من جهة مختصة بموجب الأنظمة ذات العلاقة يؤثر في قدرته على ممارسة مهامه.

(د) يجب على مجلس الإدارة - عند تلقي الطلب المنصوص عليه في الفقرة (ج) من هذه المادة - الالتزام بالآتي:

(١) إبلاغ العضو المعني بطلب العزل فور استلام الطلب.

(٢) الإعلان عن طلب العزل بعد التحقق من استيفائه للضوابط المنصوص عليها في هذه المادة، على أن يكون الإعلان عنه ضمن إعلان الدعوة لانعقاد الجمعية العامة، وتضمنين الدعوة اسم مقدم الطلب ومبررات الطلب. ويحق للعضو المعني إعداد بيان مكتوب متاح للمساهمين عند نشر تلك الدعوة، والإدلاء ببيان حيال الطلب في اجتماع الجمعية العامة ذي العلاقة.

(هـ) إذا كان سينتج عن قرار الجمعية العامة بالموافقة على طلب العزل إخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو نظام الشركة الأساس، يجب أن يتضمن قرار الجمعية أن العزل لا يُعدّ سارياً إلا بعد موافقتها على انتخاب مجلس جديد أو من يحل محل العضو المعزول. ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب الجمعية العامة للمجلس الجديد أو لعضو يحل محل العضو المعزول خلال مدة لا تتجاوز (٧٥) يوماً من تاريخ موافقة الجمعية العامة على طلب العزل.

(و) يجب أن يُراعى عدم إعادة ترشيح أي شخص لعضوية مجلس إدارة شركة سبق أن عُزل من مجلسها، أو سبق له اعتزال مجلسها بعد تلقي طلب بعزله وقبل انعقاد الجمعية العامة للتصويت عليه، وذلك حتى انتهاء دورة المجلس التي عُزل أو اعتزل فيها.

(ز) يجب على عضو مجلس الإدارة إبلاغ المجلس فوراً ودون تأخير عند صدور أي حكم قضائي بإدانته بجريمة مخلة بالأمانة، أو عند صدور قرار من جهة مختصة بموجب الأنظمة ذات العلاقة يؤثر في قدرته على ممارسة مهامه.

(ح) يجب على مجلس الإدارة عند علمه بصدور حكم قضائي مكتسب للصفة القطعية بإدانة أحد أعضائه بجريمة مخلة بالأمانة، أو عند علمه بصدور قرار من جهة مختصة بموجب الأنظمة ذات العلاقة يؤثر في قدرة أحد أعضائه على ممارسة مهامه، التوصية للجمعية العامة العادية بعزل العضو المعني.

(ط) إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.

(ي) إذا تعذر انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة وانتهت دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهماتهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على أن لا تتجاوز مدة استمرار أعضاء

البند الثامن:

التصويت على صرف مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة بمبلغ (2,538,180)
ريال عن السنة المالية المنتهية في 2025/12/31م.

المادة التاسعة عشرة: مكافأة أعضاء المجلس، والمكافأة الخاصة برئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب:

- 1- تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينيه أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- 2- تحدد الجمعية العامة العادية مقدار تلك المكافآت، على أن يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة. وتحدد اللوائح الصوابط اللازمة لتنفيذ هذه الفقرة.
- 3- وفي حال حققت الشركة أرباح يجوز أن يتم توزيع نسبة تعادل (10%) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- 4- يكون الحد الأعلى لبديل حضور جلسات المجلس ولجانه (5000 ريال) خمسة الاف ريال عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
- 5- يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس بما فيهم رئيس المجلس؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.
- 6- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

المادة العشرون: صلاحيات الرئيس والنائب والعضو المنتدب وأمين السر:

يعين مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً ونائباً للرئيس. ويعين رئيساً تنفيذياً، ويجوز أن يعين عضواً منتدباً، ولا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة، ويحق لرئيس مجلس الإدارة التوقيع عن الشركة وتنفيذ قرارات المجلس. ويختص رئيس مجلس الإدارة بتمثيل الشركة أمام القضاء وهيئات التحكيم والغير، ولرئيس مجلس الإدارة بقرار مكتوب أن يفوض بعض صلاحياته إلى غيره من أعضاء المجلس أو من الغير في مباشرة عمل أو أعمال محددة. ويحدد مجلس الإدارة الرواتب والبدلات والمكافآت لكل من رئيس المجلس والعضو المنتدب وفقاً لما هو مقرر في المادة (19) من هذا النظام. ويجب على مجلس الإدارة أن يعين أميناً لسر المجلس. كما يجوز للمجلس أن يعين مستشاراً له أو أكثر في مختلف شؤون الشركة ويحدد المجلس مكافآتهم. ولا تزيد مدة رئيس المجلس ونائبه والعضو المنتدب

اسم الشركة ملاذ للتأمين التعاوني شركة مساهمة سعودية	النظام الاساسي	وزارة التجارة (إدارة العمليات)
سجل تجاري 1010231787	التاريخ 1446/08/25هـ الموافق 2025/02/24م	هدى الجاسر 
		

*تم النشر بناء على قرارات الجمعية العامة غير العادية المنعقدة بتاريخ 2025/01/29م

شركة ملاذ للتأمين التعاوني
س.ت. ١٠١٠٢٣١٧٨٧

Malath Cooperative Insurance Co.
C.R. No. 1010231787

ملاذ
للتأمين
malath
insurance

شركة ملاذ للتأمين التعاوني
س.ت. ١٠١٠٢٣١٧٨٧

Malath Cooperative Insurance Co.
C.R. No. 1010231787

ملاذ
للتأمين
malath
insurance

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة والإدارة التنفيذية شركة ملاذ للتأمين

Version		الإصدار
Classification		التصنيف
Prepared By		إعداد
Reviewed By		المراجعة
Approved By		الموافقة من قبل
Approval Date		تاريخ الموافقة

المحتويات

المادة الأولى: تمهيد

المادة الثانية: الغرض

المادة الثالثة: التعريفات

المادة الرابعة: المعايير العامة للمكافآت

المادة الخامسة: أحكام عامة

المادة السادسة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

المادة السابعة: ضوابط تحديد وصرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

المادة الثامنة: تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة

المادة التاسعة: تفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وعلاقتها بربحية الشركة

المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت

المادة الحادية عشرة: صرف المكافآت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة

المادة الثانية عشرة: مكافآت أعضاء اللجان

المادة الثالثة عشرة: الإدارة التنفيذية

المادة الرابعة عشرة: الإفصاح عن المكافآت

المادة الخامسة عشرة: حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها

المادة السادسة عشرة: مراجعة اللائحة

المادة السابعة عشرة: النفاذ

المادة الأولى: تمهيد

تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية لشركة ملاذ للتأمين التعاوني بهدف التوافق مع الفقرة (1) من المادة 58 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات التنظيمية ذات العلاقة في المملكة العربية السعودية ونظام الشركة الأساس.

المادة الثانية: الغرض

تهدف سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية إلى وضع معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه والإدارة التنفيذية، وتحديد جميع المكافآت المستحقة لهم مما يحفزهم على تأدية مهامهم وواجباتهم بمهنية على أكمل وجه وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركة الأساس والأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

المادة الثالثة: التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات الآتية-أيما وردت في هذه اللائحة-المعاني الموضحة لها ما لم يقتض السياق غير ذلك:

الشركة: شركة ملاذ للتأمين التعاوني.

هيئة التأمين: هي الجهة المعنية لتنظيم قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية.

الهيئة: هيئة السوق المالية.

السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة والإدارة التنفيذية.

المجلس: مجلس إدارة شركة ملاذ للتأمين.

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 التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

الجمعية: الجمعية العامة لمساهمي شركة ملاذ للتأمين.

المراجع

1. نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة.
2. اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.
3. النظام الأساس للشركة.
4. تعاميم هيئة التأمين.
5. لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.

المادة الرابعة: المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بما يرد في نظام الشركات والنظام الأساس للشركة والأنظمة ذات العلاقة ولوائحها التنفيذية، يجب على الشركة أن تراعي عند تحديد المكافآت ما يلي:

1. أن تكون سياسة المكافآت متناسبة مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومنسجمة مع حجم وطبيعة درجة المخاطر لدى الشركة.
2. أن يراعى فيها ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
4. أن يتم تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات والخبرات العلمية، والمهارات ومستوى الأداء.

5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. أن تهدف المكافآت إلى استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
7. أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
8. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواءً أكانت إصدارًا جديدًا أم أسهمًا اشترتها الشركة.

المادة الخامسة: أحكام عامة

1. تختص لجنة المكافآت والترشيحات بإعداد سياسة للمكافآت ومراجعتها الدورية وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.
2. يتم اعتماد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة، ويتم نشر تفاصيل المكافآت والتعويضات المقترحة لتكون متاحة لجميع المساهمين قبل انعقاد الجمعية العامة المقرر بها التصويت على المكافآت.

المادة السادسة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

طبقًا للمادة التاسعة عشر في النظام الأساس للشركة فإن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة تكون كالآتي:

1. يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة في شركة ملاذ للتأمين (200,000) مائتان ألف ريال سعودي والحد الأعلى (500,000 ريال) خمسمائة ألف ريال سعودي، نظير عضويتهم في مجلس الإدارة ومشاركتهم في أعماله، شاملة المكافآت الإضافية في حالة مشاركة العضو في أي لجنة من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.
2. في حال حققت الشركة أرباح يجوز أن يتم توزيع نسبة تعادل (10%) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقًا لأحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسبًا مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلًا.
- وفي جميع الأحوال لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ (500,000) خمسمائة ألف ريال سنويًا.
3. يكون الحد الأعلى لبذل حضور جلسات المجلس ولجانه (5000) خمسة آلاف ريال عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
4. يُدفع لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بما فيهم رئيس المجلس؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

المادة السابعة: ضوابط تحديد وصرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

1. أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
2. أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
3. أن تكون المكافأة متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
4. أن يؤخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
5. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
6. يقوم مجلس الإدارة باقتراح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للموافقة على صرفها، ويتم ذلك بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات العلاقة ومع أي شروط معتمدة من الجمعية العامة ولا تعتمد أي من المكافآت والتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة إلا بعد موافقة الجمعية العامة عليها. ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.

المادة الثامنة: تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة

يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآت مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية - بموجب ترخيص مهني - يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضوًا في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

المادة التاسعة: تفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وعلاقتها بربحية الشركة

- أ. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ب. يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت

إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

المادة الحادية عشرة: صرف المكافآت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة

إذا تبين للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

المادة الثانية عشرة: مكافآت أعضاء اللجان

أعضاء لجنة المراجعة وجميع لجان مجلس الإدارة إن كانوا أعضاء بمجلس الإدارة أو من خارجها تتم مكافأتهم كالتالي:

1. مبلغ (100,000) مائة ألف ريال سعودي مقابل مهامهم في عضوية اللجان بغض النظر عن عدد اللجان الموكلة له.
2. مبلغ (5000) خمس آلاف ريال لحضور كل اجتماع من اجتماعات اللجان.

3. يُدفع لكل عضو من أعضاء اللجان قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها في حضور الاجتماعات وعلى أداء واجباتهم كأعضاء في اللجان.

المادة الثالثة عشرة: الإدارة التنفيذية

التعويضات الثابتة:

تقوم الشركة بدفع الراتب الأساسي والمزايا والبدلات الأخرى للإدارة التنفيذية اعتمادًا على هيكل الدرجات الوظيفية ومستويات الرواتب والسياسات 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 الإدارة للموافقة عليها واعتمادها.

المكافأة السنوية

يجوز لمجلس الإدارة حسب تقديره الموافقة على تخصيص مبلغ مالي يتم توزيعه على أعضاء الإدارة التنفيذية كحافز، ويخضع هذا الحافز لآلية محددة يقرها مجلس الإدارة لضمان العدل والإنصاف.

استحقاق الزيادة:

للجنة الترشيحات والمكافآت منح زيادة في الراتب الأساسي لأعضاء الإدارة التنفيذية في الحالات التي تراها مبررة وبما يتوافق مع السياسات الداخلية للشركة.

المادة الرابعة عشرة: الإفصاح عن المكافآت

يتم الإفصاح عن تفاصيل المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية في تقرير مجلس الإدارة السنوي وفقًا للأنظمة ذات العلاقة.

المادة الخامسة عشرة: حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها

يجوز للشركة إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

المادة السادسة عشرة: مراجعة اللائحة

تخضع هذه اللائحة للمراجعة الدورية (كل عامين) كحد أدنى، ويتم تحديثها بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وتتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية مراجعة هذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها وبما يتماشى مع استراتيجية وأهداف الشركة، بعد أن يتم اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين بعد توصية مجلس الإدارة بذلك.

المادة السابعة عشرة: النفاذ

تعد هذه اللائحة نافذة من تاريخ إقرارها من قبل الجمعية العامة العادية.