

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية قبل التعديل



الخليجية العامة

GULF GENERAL

للتأمين التعاوني Cooperative Insurance

عين على المستقبل Eye On The Future

سياسة التعويضات و المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة و اللجان وإدارة التنفيذية

تمت الموافقة عليها من الجمعية العامة في ٢٠٢٣/٠٢/١٣ م



#	المادة	رقم الصفحة
١	أهداف السياسة العامة	٢
٢	قواعد ومعايير المكافأة	٢
١-٢	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان	٢
٢-٢	مكافآت كبار المديرين التنفيذيين	٤
٣	الإفصاح عن المكافآت	٤
٤	مراجعة السياسة	٤

لا يجوز تعديل هذه السياسة إلا بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. و لا يسري التعديل ما لم توافق عليه الجمعية العمومية للشركة.



١ أهداف السياسة العامة:

١. وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة توضح لمساهمي الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة في منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المديرين التنفيذيين في الشركة.
٢. استقطاب الأفراد المؤهلين والمختصين وذوي الخبرة للعمل في مجلس الإدارة واللجان وإدارة التنفيذ.

٢ قواعد ومعايير المكافأة

١. تكون المكافأة على أساس توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
٢. تكون المكافأة عادلة ومتناسبة مع اختصاصات عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة أو السلطة التنفيذية والواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها، بالإضافة إلى الأهداف التي حددها مجلس الإدارة لتحقيقها خلال السنة المالية بما يتوافق مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
٣. ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء طويل المدى لتحفيز أعضاء مجلس الإدارة واللجان وإدارة التنفيذ لإنجاح الشركة على المدى الطويل.
٤. يتم تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات الموكلة إلى صاحب العمل والمؤهلات والخبرة العملية والمهارات ومستوى الأداء.
٥. إذا تم تحديد المكافأة بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، فسيتم تعليق دفع المكافأة أو اتخاذ الإجراءات الرسمية لاستردادها إذا تم دفعها.
٦. تتناسب المكافآت مع نشاط الشركة والمهارة المطلوبة لإدارتها.
٧. مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
٨. يجب أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لجذب وتحفيز واستبقاء أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان والمديرين التنفيذيين من ذوي الخبرة والكفاءة المناسبة.
٩. يتم تحديد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت في التعيينات الجديدة.
١٠. النظر في ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.

٢-١ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان

١. يحدد النظام الأساس للشركة مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة. و يقترح مجلس الإدارة دفع مكافآت الأعضاء بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. و يتم دفعها بعد موافقة الجمعية العمومية.
٢. يحق لأعضاء مجلس الإدارة مبلغ معين أو بدل حضور اجتماعات أو فوائد مالية أو عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح. يمكن الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه الفوائد.
٣. يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة مبلغ (٢٠٠,٠٠٠ ريال) مائتا ألف ريال سعودي والحد الأعلى مبلغ (٥٠٠,٠٠٠ ريال) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً نظير عضويتهم في مجلس الإدارة ومشاركتهم في أعماله، شاملة للمكافآت الإضافية في حالة مشاركة العضو في أي لجنة من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.



٤. يمنح أعضاء لجنة المراجعة مكافأة سنوية على النحو التالي:

المنصب	مبلغ المكافأة
رئيس اللجنة	مكافأة سنوية ١٥٠,٠٠٠ ريال سعودي
عضو اللجنة	مكافأة سنوية ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي

٥. بدلات حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التالية:

التصنيف	البذل المقرر
بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة	٥,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة (لأعضاء مجلس الإدارة)	١,٥٠٠ ريال سعودي
بدل حضور اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة (لغير أعضاء مجلس الإدارة)	٣,٠٠٠ ريال سعودي

٦. يُدفع لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان بما في ذلك رئيس مجلس الإدارة النفقات الفعلية التي يتكبدها

لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، بما في ذلك نفقات السفر والإقامة.

٧. يجوز منح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان على شكل أسهم، بعد استيفاء جميع اللوائح التنظيمية الموضوعة في هذا الشأن. في هذه الحالة، ستكون قيمة الأسهم هي القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.

٨. قد تتنوع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان، لتعكس مدى خبرة العضو وكفاءته ومهامه واستقلالته، وعدد الاجتماعات التي حضرها.

٩. في حال قررت الجمعية العمومية إنهاء عضوية أعضاء مجلس الإدارة المتغيبين بسبب غياب ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة دون عذر مشروع، فلا يستحق العضو أي أجر عن الفترة التي تلي الاجتماع الأخير الذي حضره، وعليه إعادة جميع المكافآت المدفوعة له خلال تلك الفترة.

١٠. إذا وجدت لجنة المراجعة أو مجلس الإدارة أن المكافأة المدفوعة لأي من أعضاء مجلس الإدارة مكافأة بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة مقدمة إلى الجمعية العمومية أو مدرجة في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، يتعين عليه إعادتها إلى الشركة.



٢-٢ مكافآت كبار المديرين التنفيذيين

١. يحدد مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، أنواع المكافآت الممنوحة لكبار المديرين التنفيذيين في الشركة، مثل المكافآت الثابتة أو المكافآت المتعلقة بالأداء.
٢. يمنح كبار التنفيذيين مكافآت سنوية بناءً على تقييم الأداء بالإضافة إلى المكافآت الثابتة وفقًا لعقود العمل المبرمة معهم.
٣. يجوز منح المديرين التنفيذيين مكافآت في شكل أسهم، بعد استيفاء جميع اللوائح القانونية في هذا الصدد.
٤. يعتمد تقييم أداء كبار المديرين التنفيذيين بشكل أساسي على أدائهم خلال العام وتفاعلهم المهني في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

٣ الإفصاح عن المكافآت

١. يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل سياسات المكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والفوائد المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة عن أي عمل تنفيذي أو فني أو إداري أو استشاري.
٢. يتم الإفصاح بدقة و شفافية وتصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المبالغ أو المنافع أو المزايا (أيًا كانت طبيعتها و اسمها) التي حصل عليها أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
٣. إذا كانت الفوائد عبارة عن أسهم في الشركة، فإن القيمة الدفترية للأسهم هي القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.

٤ مراجعة السياسة

١. تخضع السياسة لمراجعة دورية وإشراف حسب ما تطلبه لجنة الترشيحات والمكافآت. ترفع اللجنة أي تعديلات مقترحة إلى مجلس الإدارة الذي يتولى مراجعة التعديلات و التوصية بها للجمعية العمومية لاعتمادها.
٢. عند تعديل هذه السياسة بناءً على توصية من مجلس الإدارة، تصبح اللائحة سارية بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية العمومية.
٣. كل مالم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما يتعلق بهذه اللائحة.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بعد التعديل

الشركة الخليجية العامة للتأمين التعاوني

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة

التنفيذية

ديسمبر ٢٠٢٣ م

الاسم المسجل: الشركة الخليجية العامة للتأمين التعاوني

المكتب الرئيسي: متفرع من طريق المدينة المنورة، غيثي بلازا ص.ب ١٨٦٦، جدة ٢١٤٤١ المملكة العربية السعودية

مالك الوثيقة: أمين سر مجلس الإدارة ومسؤول أول للامتثال.

مراقبة الوثائق

إعداد	الدور	المسمى الوظيفي	التاريخ
دينا الفضلي	المالك الإداري	أمين سر مجلس الإدارة ومسؤول الالتزام الأول	١١ ديسمبر ٢٠٢٣ م
مراجعة		المسمى الوظيفي	التاريخ
أنس باسودان	الخط الثاني	رئيس قسم المخاطر	١١ ديسمبر ٢٠٢٣ م
مصادقة		المسمى الوظيفي	التاريخ
خالد اللقاني	غير مطبق	الرئيس التنفيذي	١٢ ديسمبر ٢٠٢٣ م
اعتماد		المسمى الوظيفي	التاريخ
مجلس الإدارة	غير مطبق	غير مطبق	١٨ ديسمبر ٢٠٢٣ م

تاريخ المراجعة

رقم الإصدار	تاريخ التنفيذ	الكاتب	وصف التغيير
١.٠	سبتمبر ٢٠٢٢ م	دينا الفضلي	تم إنشاء السياسة
٢.٠	٠١ يناير ٢٠٢٤ م	دينا الفضلي	المراجعة المنتظمة والتحديث

جدول المحتويات

٤	١. أهداف السياسة.....
٤	٢. قواعد ومعايير المكافآت.....
٥	٢.١ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان
٦	٢.٢ مكافآت كبار المسؤولين التنفيذيين
٦	٣. الإفصاح عن المكافأة.....
٦	٤. مراجعة / تدقيق السياسة.....

١. أهداف السياسة:

١. وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة توضح للمساهمين في الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة في منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين في الشركة.
٢. استقطاب الأفراد المؤهلين والكفاءات و ذوي الخبرة للعمل في مجلس الإدارة و اللجان و الإدارة التنفيذية.

٢. قواعد ومعايير المكافآت:

١. يجب أن تكون المكافآت بناءً على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت.
٢. يجب أن تكون المكافأة عادلة و متناسبة مع اختصاصات عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة أو الجهاز التنفيذي، و الواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها، بالإضافة إلى الأهداف التي حددها مجلس الإدارة و التي سيتم تحقيقها خلال السنة المالية، بما يتوافق مع استراتيجية الشركة و أهدافها.
٣. ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء طويل المدى لتحفيز أعضاء مجلس الإدارة و اللجان و الإدارة التنفيذية لإنجاح الشركة على المدى الطويل.
٤. يتم تحديد المكافآت على أساس مستوى الوظيفة، المهام والمسؤوليات الموكلة إلى صاحب العمل، المؤهلات العملية، الخبرة العملية، المهارات و مستوى الأداء.
٥. إذا تم تحديد المكافأة بناءً على معلومات غير دقيقة مقدمة من قبل أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، يتم إيقاف صرف المكافأة أو اتخاذ الإجراءات الرسمية لاستردادها في حال ثبت عدم صحة المعلومات بعد دفع المكافأة.
٦. أن تتناسب المكافآت مع نشاط الشركة والمهارة المطلوبة لإدارتها.
٧. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمه وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
٨. أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لجذب و تحفيز و الاحتفاظ بأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والتنفيذيين من ذوي الخبرة و الكفاءة المناسبة.
٩. يتم تحديد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات و المكافآت في التعيينات الجديدة.
١٠. يجب مراعاة ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.

٢.١ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان:

١. يحدد النظام الأساسي للشركة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة و يقترح مجلس الإدارة مكافآت الأعضاء بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. يتم صرف المكافأة بعد موافقة الجمعية العمومية.
٢. يستحق أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور الاجتماعات أو مزايا مالية أو عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح. ويمكن الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه الفوائد.
٣. يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ٢٠٠,٠٠٠ ريال سعودي و الحد الأقصى لمجموع مكافآت العضو النقدية أو العينية ٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي سنوياً عن عضويته في مجلس الإدارة، شاملة للمكافآت الإضافية في حالة مشاركة العضو في أي لجنة من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة حسب الأنظمة و اللوائح.
٤. يمنح أعضاء لجنة المراجعة مكافأة سنوية على النحو التالي:

المنصب الوظيفي	مقدار المكافأة
رئيس اللجنة	الرسوم السنوية ١٥٠,٠٠٠ ريال سعودي
عضو اللجنة	الرسوم السنوية ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي

٥. بدلات حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان التالية:

التصنيف	البذل المقرر
رسوم حضور اجتماعات مجلس الإدارة	٥,٠٠٠ ريال سعودي
رسوم حضور اللجان المنبثقة عن المجلس (لأعضاء المجلس)	١,٥٠٠ ريال سعودي
رسوم حضور اللجان المنبثقة عن المجلس (لغير أعضاء المجلس)	٣,٠٠٠ ريال سعودي

٦. يتم دفع النفقات الفعلية التي تكبدها كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة و اللجان بما في ذلك رئيس مجلس الإدارة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عن المجلس بما في ذلك نفقات السفر و الإقامة و الإعاشة.
٧. يجوز منح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان على شكل أسهم بعد استيفاء كافة الضوابط التنظيمية المقررة في هذا الشأن. و في هذه الحالة، ستكون قيمة الأسهم هي القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.
٨. يجوز أن تتنوع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان بما يعكس مدى خبرة العضو، كفاءته، مهامه، استقلالته و عدد الاجتماعات التي حضرها.
٩. إذا قررت الجمعية العمومية إنهاء عضوية أعضاء مجلس الإدارة المتغيبين بسبب غياب ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق العضو أي مكافأة عن الفترة التالية لآخر اجتماع حضره و عليه أن يرد جميع المكافآت و الرسوم التي صرفت له خلال تلك الفترة.
١٠. إذا و جدت لجنة المراجعة أو مجلس الإدارة أن المكافأة المدفوعة لأي من أعضاء مجلس الإدارة كانت مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم تقديمها إلى الجمعية العامة أو تم تضمينها في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فيجب على العضو المعني إعادة المكافأة للشركة.
١١. يجوز منح عروض التأمين الخاصة بالموظفين لأعضاء مجلس الإدارة و لجانته الفرعية و أفراد أسرهم المباشرين (الوالدين، الأزواج، و الأطفال) لتأمين المركبات، و التأمين الطبي، الممتلكات الفردية و ما إلى ذلك، إذا و افقت عليها لجنة الترشيحات و المكافآت،

على أن تؤخذ كل حالة على حدة، سواء في حال اصدار وثائق تأمين جديدة او طلب تجديد. و يشترط لذلك لدفع قسط التأمين بنسبة ١٠٠٪ مقدماً، و سيتم عرض المعاملات (الأقساط و المطالبات) خلال العام على الجمعية العامة للموافقة النهائية.

٢.٢ مكافآت كبار المسؤولين التنفيذيين:

١. يقوم مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، بتحديد أنواع المكافآت الممنوحة لكبار المسؤولين التنفيذيين في الشركة، مثل المكافآت الثابتة أو المكافآت المرتبطة بالأداء.
٢. يمنح كبار التنفيذيين مكافآت سنوية بناءً على تقييم الأداء بالإضافة إلى التعويضات والمكافآت الثابتة بموجب عقود العمل المبرمة معهم.
٣. يجوز منح المديرين التنفيذيين مكافآت على شكل أسهم بعد استيفاء الأنظمة القانونية الأخرى في هذا الشأن.
٤. يعتمد تقييم أداء كبار المسؤولين التنفيذيين بشكل أساسي على أدائهم المهني خلال العام و تفاعلهم المهني في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

٣. الإفصاح عن المكافأة:

١. يجب على مجلس الإدارة الإفصاح في تقريره السنوي عن تفاصيل سياسات المكافآت و آليات تحديدها و المبالغ والمزايا المالية و العينية المدفوعة لكل عضو في مجلس الإدارة عن أي عمل تنفيذي أو فني أو إداري أو استشاري.
٢. يجب الإفصاح عن المبالغ أو المزايا (بغض النظر عن طبيعتها أو مسمياتها) التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة و اللجان و الإدارة التنفيذية بشكل مباشر أو غير مباشر بشكل دقيق و شفاف و تفصيلي في تقرير مجلس الإدارة.
٣. إذا كانت المنافع عبارة عن أسهم في الشركة، فإن القيمة الدفترية للأسهم هي القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.

٤. مراجعة / تدقيق السياسة:

١. تخضع السياسة للمراجعة و الإشراف الدوري حسبما تقتضيه سياسة الترشيحات و المكافآت. يتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة الذي يقوم بمراجعة التعديلات و التوصية بها للجمعية العامة للموافقة عليها.
٢. عندما يتم تعديل هذه السياسة بناءً على توصية من مجلس الإدارة فإن اللائحة تصبح نافذة بمجرد موافقة الجمعية العمومية.
٣. كل مالم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما يتعلق بهذه اللائحة.