

تدعو شركة الجزيرة تكافل تعاوني مساهميها إلى حضور إجتماع الجمعية العامة الغير عادية المتضمنة  
زيادة رأس مال الشركة ( الاجتماع الأول ) عبر وسائل التقنية الحديثة

يسر مجلس إدارة شركة الجزيرة تكافل تعاوني دعوة مساهميها الكرام إلى المشاركة والتصويت في اجتماع الجمعية العامة الغير العادية (الاجتماع الأول) والمقرر انعقادها بمشيئة الله تعالى في تمام الساعة 18:30 من مساء يوم الثلاثاء 25-04-1443هـ الموافق 30-11-2021م عبر وسائل التقنية الحديثة باستخدام منظومة تداولاتي عبر الرابط الآتي ( www.tadawulaty.com.sa ) وذلك ضمن دعم الجهود و الإجراءات الوقائية والاحترازية من قبل الجهات الصحية المختصة و ذات العلاقة للتصدي لفيروس كورونا المستجد (COVID-19)، وامتداداً للجهود المتواصلة التي تبذلها كافة الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية في اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لمنع انتشاره.

مدينة ومكان إنعقاد الجمعية العامة	المملكة العربية السعودية مدينة جدة عبر وسائل التقنية الحديثة.
رابط مقر الاجتماع	<a href="https://www.any-meeting.com">https://www.any-meeting.com</a>
تاريخ إنعقاد الجمعية	الثلاثاء 25-04-1443هـ الموافق 30-11-2021م
وقت إنعقاد الجمعية	18:30
حق الحضور	يحق لكل مساهم من المساهمين المقيدين في سجل مساهمي الشركة لدى مركز الإيداع بنهاية جلسة التداول التي تسبق اجتماع الجمعية العامة حضور اجتماع الجمعية وبحسب الأنظمة واللوائح.
النصاب اللازم لإنعقاد الجمعية	يكون اجتماع الجمعية العامة الغير عادية صحيحاً إذا حضره مساهمون يمثلون (نصف رأس المال المال على الأقل) وإذا لم يتوفر النصاب اللازم لعقد هذا الاجتماع، سيتم عقد الاجتماع الثاني بعد ساعة من انتهاء المدة المحددة لانعقاد الاجتماع الأول، ويكون الاجتماع الثاني صحيحاً (إذا حضره مساهمون يمثلون ربع رأس المال على الأقل) وإذا لم يتوافر النصاب اللازم في الاجتماع الثاني، و جهت دعوة إلى اجتماع ثالث ويكون الاجتماع الثالث صحيحاً أيّاً كان عدد الأسهم الممثلة فيه بعد موافقة الجهات المختصة.

جدول إجتماع الجمعية:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• رأس مال الشركة قبل الزيادة أربعمائة وسبعون مليون (470,664,030) ريال سعودي، في حين سيكون رأس مال الشركة بعد الزيادة خمسمائة وخمسون مليون (550,000,000) ريال سعودي، بنسبة زيادة قدرها 16.86%.</li> <li>• عدد أسهم الشركة قبل الزيادة 47,066,403 سهم، وعدد أسهمها بعد الزيادة سيكون 55,000,000 سهم .</li> <li>• ستكون زيادة رأس المال عن طريق منح 0.1686 سهم مقابل كل 1 سهم مملوك .</li> <li>• ستكون الزيادة في رأس المال خلال رسملة مبلغ 79,335,970 ريال من حساب الأرباح المبقاة.</li> <li>• أسباب الزيادة : دعم وتقوية القاعدة الرأس مالية والنشاطات المستقبلية للشركة.</li> <li>• في حال الموافقة على البند، سيكون تاريخ أحقية أسهم المنحة لمساهمي الشركة المالكين للأسهم يوم انعقاد الجمعية العامة الغير عادية المقيدين في سجل مساهمي الشركة لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ الاستحقاق .وفي حالة وجود كسور أسهم، سيتم تجميعها في محفظة واحدة لجميع حملة الأسهم، وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على حملة الأسهم المستحقين للمنحة كل حسب حصته، خلال مدة لا تتجاوز 30 يوماً من تاريخ تحديد الأسهم المستحقة لكل مساهم.</li> <li>• تعديل المادة (8) من نظام الشركة الأساس والمتعلقة برأس المال (مرفق)</li> </ul>	<p>1. التصويت على توصية مجلس إدارة الشركة بزيادة رأس مال الشركة عن طريق منح أسهم وفقاً لما يلي:</p>
	<p>2. التصويت على تحديث سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة للمجلس والإدارة العليا. (مرفق)</p>

<p>بإمكان المساهمين المسجلين في خدمات تداولاتي التصويت إلكترونياً عن بعد على بنود الجمعية بدءاً من الساعة 10:00 صباحاً من يوم السبت 22-04-1443 هجري الموافق 27-11-2021م وحتى نهاية وقت انعقاد الجمعية، وسيكون التسجيل والتصويت في خدمات تداولاتي متاحاً ومجاناً لجميع المساهمين باستخدام الرابط التالي <a href="http://www.tadawulaty.com.sa">www.tadawulaty.com.sa</a></p>	<p><b>التصويت الإلكتروني</b></p>
<p>أحقية تسجيل الحضور لاجتماع الجمعية تنتهي وقت انعقاد اجتماع الجمعية. كما أن أحقية التصويت على بنود الجمعية للحاضرين تنتهي عند انتهاء لجنة الفرز من فرز الأصوات.</p>	<p><b>أحقية تسجيل الحضور والتصويت</b></p>
<p>في حال وجود استفسار نأمل التواصل مع إدارة علاقات المساهمين (IR.Inquires@ajt.com.sa) هاتف 0126688877 تحويلة 8358</p>	<p><b>طريقة التواصل</b></p>

## البند الأول

التصويت على توصية مجلس إدارة الشركة بزيادة رأس مال الشركة عن طريق منح أسهم

- رأس مال الشركة قبل الزيادة أربعمائة وسبعون مليون (470,664,030) ريال سعودي، في حين سيكون رأس مال الشركة بعد الزيادة خمسمائة وخمسون مليون (550,000,000) ريال سعودي، بنسبة زيادة قدرها 16.86%.
- عدد أسهم الشركة قبل الزيادة 47,066,403 سهم، وعدد أسهمها بعد الزيادة سيكون 55,000,000 سهم .
- ستكون زيادة رأس المال عن طريق منح 0.1686 سهم مقابل كل 1 سهم مملوك .
- ستكون الزيادة في رأس المال خلال رسملة مبلغ 79,335,970 ريال من حساب الأرباح المبقاة.
- أسباب الزيادة : دعم وتقوية القاعدة الرأس مالية والنشاطات المستقبلية للشركة.
- في حال الموافقة على البند، سيكون تاريخ أحقية أسهم المنحة لمساهمي الشركة المالكين للأسهم يوم انعقاد الجمعية العامة الغير عادية المقيدين في سجل مساهمي الشركة لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) في نهاية ثاني يوم تداول يلي تاريخ الاستحقاق .وفي حالة وجود كسور أسهم، سيتم تجميعها في محفظة واحدة لجميع حملة الأسهم، وتباع بسعر السوق، ثم توزع قيمتها على حملة الأسهم المستحقين للمنحة كل حسب حصته، خلال مدة لا تتجاوز 30 يوماً من تاريخ تحديد الأسهم المستحقة لكل مساهم.

تعديل المادة (8) من نظام الشركة الأساس و المتعلقة برأس المال (مرفق)

جدول يوضح نص مواد النظام الأساس قبل وبعد التعديل

المادة	قبل التعديل	بعد التعديل
8	رأس مال الشركة هو (470,664,030) أربعمائة وسبعون مليون وستمائة وأربعة وستون ألف وثلاثون ريال سعودي، مقسم الى (47,066,403) سبعة وأربعون مليوناً وستة وستون ألف وأربعمائة وثلاثة سهم متساوية القيمة بقيمة اسمية (10) عشرة ريالات سعودية للسهم الواحد وجميعها أسهم عادية نقدية.	رأس مال الشركة هو (550,000,000) خمسمائة و خمسون مليون ريال سعودي ، مقسم الى (55,000,000) خمسة و خمسون مليون سهم متساوية القيمة بقيمة اسمية (10) عشرة ريالات سعودية للسهم الواحد وجميعها أسهم عادية نقدية.

## البند الثاني

التصويت على تحديث سياسة مكافآت وتعويضات  
أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة  
للمجلس والإدارة العليا. (مرفق)

[IR.inquires@ajt.com.sa](mailto:IR.inquires@ajt.com.sa)

[www.ajt.com.sa](http://www.ajt.com.sa)

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة  
وأعضاء اللجان التابعة للمجلس والإدارة العليا  
( السابقة )



# شركة الجزيرة تكافل تعاوني

سياسات التقييم والمكافآت لأعضاء مجلس الإدارة  
واللجان والإدارة العليا

الإصدار رقم 0.2

أبريل 2018م



## جدول المحتويات

3	مقدمة
3	تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس
3	التعويضات الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة
4	التعويضات الثابتة لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس
4	المكافآت السنوية المتغيرة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة
4	تقييم أداء وتحديد مكافأة العضو المنتدب
5	تقييم أداء وتحديد مكافأة أعضاء الإدارة العليا
7	توصية لجنة المكافآت و الترشيحات لمجلس الإدارة
7	ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل
7	صرف المكافآت والتعويضات
7	الإفصاح عن التعويضات والمكافآت
7	حالات إيقاف صرف المكافآت وإستردادها
7	مراجعة سياسة التعويضات والمكافآت



## مقدمة:

بناءً على ماورد في نظام الشركة الأساسي والتزاماً بأحكام نظام الشركات ولوائح الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية السعودية ومؤسسة النقد العربي السعودي وبناءً على توصية مجلس إدارة الشركة المبنية على مقترح من لجنة الترشيحات والمكافآت فقد أقرت الجمعية العمومية للشركة في إجتماعها المنعقد بتاريخ ..... هذه السياسة الخاصة بتقييم ومكافآت وتعيينات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة العليا.

## أولاً: تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس سنوياً من خلال تقييم المهارات والخبرات وآليات العمل في المجلس بشكل عام وتحديد نقاط الضعف والقوة ويراعى عند إجراء عملية الأداء الفردي لأعضاء مجلس الإدارة من حيث استيفائهم لمعايير الملائمة ومدى التزامهم بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم وتحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة ، ويعمل المجلس على معالجة نقاط الضعف (إن وجدت) وتقوم عملة التقييم على المحاور الرئيسية التالية:

1. مدى استيفاء العضو لمعايير الملائمة.
2. التزام العضو بحضور الاجتماعات.
3. الاستقلالية وعدم وجود تعارض مصالح يمنع استمراره.

وللمجلس أن يتخذ الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات متى دعت الحاجة لذلك ، ولأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين متى دعت الحاجة لذلك إجراء تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض وتحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

## ثانياً: التعويضات والمكافآت الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة:

تتكون تعويضات أعضاء مجلس الإدارة من العناصر التالية:

### 1. مكافأة سنوية ثابتة:

يتقاضى رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مكافأة سنوية ثابتة كما هو موضح أدناه:

مبلغ المكافأة السنوية الثابتة	المنصب
180.000 ريال	رئيس المجلس
120.000 ريال	كل عضو من أعضاء المجلس (مستقل-تنفيذي-غير تنفيذي)

### 2. بدل حضور الاجتماعات:

يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مبلغ (5.000) خمسة آلاف ريال عن كل إجتماع يحضره من إجتماعات المجلس والجمعيات العمومية (لايشمل مصروفات السفر والإقامة والإعاشة).

### 3. مصاريف حضور الاجتماعات:

تتولى الشركة الترتيبات اللازمة لحضور أعضاء مجلس الإدارة لإجتماعات المجلس والجمعيات العمومية وتدفع قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور إجتماعات المجلس والجمعية العمومية بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.



### ثالثاً: التعويضات والمكافآت الثابتة لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

تتكون تعويضات أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من العناصر التالية:

#### 1. مكافأة سنوية ثابتة للأعضاء المستقلين في اللجان المنبثقة عن المجلس:

يتقاضى الأعضاء المستقلين في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مكافأة سنوية ثابتة كما هو موضح أدناه:

اسم اللجنة	أعضاء من مجلس الإدارة	أعضاء من خارج مجلس الإدارة
اللجنة التنفيذية	لا يوجد	لا يوجد
لجنة الإستثمار	لا يوجد	لا يوجد
لجنة المراجعة	لا يوجد	100.000 ريال
لجنة المخاطر	لا يوجد	50.000 ريال
لجنة الترشيحات والمكافآت	لا يوجد	50.000 ريال

#### 2. بدل حضور الإجتماعات:

يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة مبلغ (5.000) خمسة آلاف ريال عن كل إجتماع يحضره من إجتماعات اللجان التي يكون عضواً فيها بما في ذلك حضور رؤساء اللجان لإجتماعات الجمعيات العمومية (لايشمل مصروفات السفر والإقامة والإعاشة).

#### 3. مصاريف حضور الاجتماعات:

تتولى الشركة الترتيبات اللازمة لحضور أعضاء اللجان المنبثقة لإجتماعاتها بما في ذلك حضور رؤساء اللجان لإجتماعات الجمعية العمومية وتدفع قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور تلك الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

### رابعاً: المكافآت السنوية المتغيرة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة: \*

في حال حققت الشركة أرباح بنهاية العام الميلادي يجوز لمجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت توزيع نسبة من الأرباح على بعض أو كل أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة لانتجاوز (10%) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطات 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 ومرتبياً بتقييم لجنة الترشيحات والمكافآت لمهامه ومسؤولياته وأدائه خلال العام.

\* لا تنطبق على العضو المنتدب

وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة وأي عضو من أعضاء اللجان المنبثقة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ (500.000 ريال) خمسمائة ألف ريال سنوياً ولا ينطبق هذا الحد الأعلى على أعضاء لجنة المراجعة.

### خامساً: تقييم أداء وتحديد مكافأة العضو المنتدب:

تحدد المكافآت الثابتة للعضو المنتدب من قبل مجلس إدارة الشركة.

يقوم العضو المنتدب في نهاية كل عام ميلادي بصياغة خطة تشغيلية للشركة (الموازنة التقديرية) للسنة التي تليها ويتم تقديمها واعتمادها من مجلس الإدارة والتي تتضمن الاهداف و عوامل النجاح التي يحتاجها العضو المنتدب لتحقيق رؤية الشركة و استراتيجيتها و هي كمايلي:

- توفير الموارد البشرية المختصة ذات الكفاءة العاليه.
- العمل من خلال التكنولوجيا المتطورة و التي تساهم من تعزيز تنافسية الشركة.
- خلق منتجات تنافسية عالية الجاذبيه تساهم في تنمية قاعدة عملاء الشركة.
- تنويع قنوات توزيع فعالة تحقق اهداف الشركة.
- تحقيق صافي دخل المساهمين المستهدف والايرادات والمصاريف المتوقعة.



يعرض العضو المنتدب في موعد أقصاه (ديسمبر من كل عام) الخطة التشغيلية السنوية الشاملة للشركة على مجلس الإدارة لمراجعتها وإعتمادها ويتم تزويد لجنة الترشيحات والمكافآت بنسخة منها بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.

بعد إعلان النتائج السنوية للشركة في نهاية العام يقوم مجلس الإدارة بتقييم أداء العضو المنتدب اخذاً بعين الاعتبار في تقييمه مؤشرات الأداء التالية:

- مدى تحقيق رؤية ورسالة الشركة.
- مدى تنفيذ الشركة للخطة التشغيلية المعتمدة من مجلس الإدارة.
- مدى تطبيق الشركة لأنظمة الجهات التشريعية.
- مدى تحقيق هدف صافي دخل المساهمين والايرادات والمصاريف.

توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بناءً على نتائج التقييم الموضحة أعلاه قيمة مكافأة الأداء التشجيعية السنوية المقترح منحها للعضو المنتدب ويراعى عند تحديد المكافأة مايلي:

- أن تأخذ اللجنة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر.
- أن تكون المكافآت عادلة ولا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير على أداء الشركة سلباً.
- أن تهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

## سادساً: تقييم أداء وتحديد مكافأة أعضاء الإدارة العليا:

### 1. التعويضات الثابتة لأعضاء الاداره العليا:

تحدد المكافآت الثابتة لموظفي الاداره العليا وفقاً لهيكل الأجور المعتمد من قبل مجلس ادارة الشركة حيث يتألف الهيكل من عدة درجات وظيفيه وكل درجه تنقسم الى مستويات ،ويتم تحديد الدرجات الوظيفيه والمستوى الوظيفي لشاغري وظائف الاداره العليا من خلال عملية تقييم لمهامهم الوظيفيه ومسؤولياتهم وصلحياتهم مع الاخذ في الاعتبار مؤهلاتهم التعليمية وخبراتهم المهنية وكفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم الشخصية بالاضافه الى مراعاة ممارسات الشركات الأخرى المتعلقة بالأجور بحيث تتمكن ادارة الشركة من استقطاب الكفاءات المحليه و المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها تفادياً لارتفاع الاجور غير المبرر ويتقاضى جميع مدراء الادارات العليا رواتبهم بموجب سياسة التعويضات والمكافآت المعتمدة للشركة.

### 2. المكافآت المتغيرة المرتبطة بالأداء لأعضاء الاداره العليا:

"مكافأة الأداء" السنوية هي مكافأة تشجيعية تمنح مرة واحدة سنويا لأعضاء الاداره العليا وترتبط مباشرة بمستويات الأداء الفردي والجماعي والنتائج الماليه للشركة. وفي جميع الحالات، تمنح هذه المكافآت حصراً للمدراء اللذين حصلوا على نتائج اداء مرضيه، وبما أن المكافأة تستند مباشرة إلى أداء الشركة وربحياتها لتلك السنة المالية، فإن مكافآت الأداء ليست بالتالي ضماناً أو حق مكتسباً أو امتيازاً على الإطلاق، ولا ينبغي تفسيرها على هذا النحو، كما ينبغي على الإدارة عدم الاشارة على انها ضمن التعويضات الثابتة صراحة أو ضمناً ، ما لم يتم الاتفاق تعاقدياً مع مدراء الاداره العليا في وقت التعاقد.

وتهدف شركة الجزيرة تكافل إلى ربط جزء من مجموع تعويضات الاداره العليا وكبار التنفيذيين بالأداء للأسباب التالية:

- ربط أهداف الشركة بوضوح بأداء ونتائج مدراء الادارات العليا والتي لها اكبر الاثر في تحقيق النتائج الكليه للشركة.
- توفير التغذية المرتجعه على الأداء الفردي و الجماعي لكل ادارته تنفيذيه.
- تحفيز الوعي بنتائج اداء المدراء التنفيذيين والكشف عن نقاط قوتهم و تطويرهم من ناحية الجوانب الاقل قوة.
- تحفيز المدراء التنفيذيين على الاستمرار في العمل والمحافظة عليهم اطول مدة ممكنه.
- ربط المكافآت المتغيره باداء مديري الاداره العليا على المدى الطويل للتخفيف من المخاطر وتحقيق استقرار الشركة.
- تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

### 3. معايير صرف المكافأة المتغيره السنويه لأعضاء الإدارة العليا:

- تصرف المكافأة للمدراء الذين حصلوا على نتائج مرضيه في بطاقة الاداء المتوازن والتقييم الشامل من قبل المدير المباشر او العضو المنتدب.
- تصرف المكافأة للمدراء الذين اكملوا 6 أشهر على الأقل من العمل المستمر بحلول نهاية العام.
- يجب ان يكون المدير على رأس العمل وقت استحقاق المكافأة، ولم يقدم بطلب استقالة او عدم الرغبة في تجديد العقد.
- يجب ألا يكون المدير قد حصل على خطاب انذار او اجري معه اي تحقيق في اي انتهاك في تلك السنه.

#### 4. أدوات قياس أداء وتقييم اعضاء الاداره العليا:

ان قياس الأداء السنوي لمدرء الاداره العليا هو احد أكثر الاجراءات حساسية بالنسبة لأي منظمة. ولذلك، تستخدم شركة الجزيره تكافل معيارين رئيسيين للقياس حتى تتجنب الحكم الشخصي او المتحيز وتلتزم بالشفافية الكاملة مع أخذ جميع العوامل التي تؤثر على منح وصرف مكافأة الأداء السنوي في الاعتبار.

#### 1. بطاقة الاداء المتوازن والتي تشمل اربعة اهداف رئيسيه:

- الهدف المالي
- هدف العملاء (داخلي، خارجي)
- الأنظمة الداخلية
- هدف افراد المنشأه - التنمية - التدريب - العناصر البشرية ونظم المعلومات

#### 2. التقييم الشامل:

يتضمن تقييم القدرات او الجدارات الاخرى مثل السلوك، المواظبه، العمل بروح الفريق ، المظهر العام وغيرها من المهارات الاساسيه اللازمه للحصول على تقييم شامل لكل عضو.

#### 5. إجراءات تقييم أداء وتحديد مكافآت أعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب:

يقوم العضو المنتدب بنهاية كل عام ميلادي بتقييم أداء أعضاء الإدارة العليا التابعين له ويتم توثيق النتيجة النهائية في نموذج التقييم على أن يوقع من العضو المنتدب ويوقع أيضاً عضو الإدارة العليا المعني إقراراً باطلاعة عليه مع إعطاء المجال له بالنموذج لإبداء رايه بالتقييم ، وترفع نتائج تقييم أعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب الى لجنة المكافآت والترشيحات من قبل العضو المنتدب حسب الية التقييم المذكورة اعلاه.

يحدد العضو المنتدب المكافآت المقترحة لأعضاء الإدارة العليا التابعين له ويراعى عند تحديد تلك المكافآت مايلي:

- أن تؤخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- أن تكون المكافآت عادلة ومبنية على آلية محددة لاتحتمل الرأي الشخصي ولاتسمح بالتمييز بين الأعضاء الحاصلين على نفس التقييم.
- أن لاتسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير على أداء الشركة سلباً.
- أن تهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

#### 6. إجراءات تقييم أداء وتحديد مكافآت مدرء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة:

يتم تقييم مدرء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة من قبل لجنة المراجعة ويتم توثيق النتيجة النهائية في نموذج التقييم على أن يوقع من رئيس لجنة المراجعة ويوقع أيضاً مدير الإدارة الرقابية المعني إقراراً باطلاعة عليه ، مع إعطاء المجال له بالنموذج لإبداء رايه بالتقييم ، وترفع نتائج تقييم مدرء الإدارات الرقابية الى لجنة المكافآت والترشيحات من قبل رئيس لجنة المراجعة حسب الية التقييم المذكورة اعلاه.

تحدد لجنة المراجعة المكافآت المقترحة لمدرء الإدارات الرقابية التابعين لها ويراعى عند تحديد تلك المكافآت مايلي:

- أن يتم تقييم أداء العاملين بهذه الوظائف وتحديد مكافآتهم دون أي تدخل من الإدارة التنفيذية بالشركة مع أخذ مرئيات العضو المنتدب أثناء عملية التقييم بما لايتعارض مع استقلالية قرار اللجنة حسب الأنظمة المنصوص عليها.
- أن تساهم المكافآت في تعزيز حيادية واستقلالية هذه الوظائف.
- أن تؤخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- أن تكون المكافآت عادلة ومبنية على آلية محددة لاتحتمل الرأي الشخصي ولاتسمح بالتمييز بين الأعضاء الحاصلين على نفس التقييم.
- أن لاتسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير على أداء الشركة سلباً.
- أن تهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.



### سابعاً: توصية لجنة المكافآت و الترشيحات لمجلس الإدارة:

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة نتائج التقييم والمكافآت المقترحة لأعضاء الإدارة العليا المستلمة من العضو المنتدب ومن رئيس لجنة المراجعة للتأكد من توافقها مع هذه السياسة ومع الميزانية التقديرية للشركة ونتاج أعمالها، وتختص اللجنة بما يلي:

- اعتماد مبلغ المكافآت الإجمالي لكافة منسوبي الشركة بعد الاخذ بعين الاعتبار نسبة ذلك من الأرباح الصافية وتوصيه العضو المنتدب.
- اعتماد مكافآت أعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب، على أن يؤخذ بعين الاعتبار توصيات العضو المنتدب بذلك.
- اعتماد مكافآت مدراء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة مع الاخذ في الاعتبار أن تكون المكافآت متوازنة مع تلك المعتمدة لأعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب ويؤخذ بعين الاعتبار توصيات رئيس لجنة المراجعة بذلك.
- التوصية لمجلس الإدارة بالمكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة والعضو المنتدب.
- الإفصاح في جميع الحالات عن ما تم اعتماده اعلاه من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وأي اختلاف جوهري عن معايير وحدود هذه السياسة.

### ثامناً: ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل:

سعيًا من شركة الجزيرة تكافل الى حث العضو المنتدب وأعضاء أعضاء الإدارة العليا على إنجاح الشركة على المدى الطويل فقد تم ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل بحيث تدفع وفقاً لما يلي:

- 70% من قيمة المكافأة المعتمدة تدفع للعضو عند إتمامها من مجلس الإدارة.
  - 30% من قيمة المكافأة المتغيرة المعتمدة تدفع للعضو على مدى الثلاث سنوات التالية.
- وفي حالة أنتهاء خدمات العضو المنتدب أو أي عضو من أعضاء الإدارة العليا قبل حلول موعد استحقاق الجزء المؤجل من المكافأة يدفع له الجزء المؤجل من المكافأة في الحالات التالية فقط وبعد الحصول على موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت:
- الإسقالة بسبب ظروف صحية مثبتة بتقرير طبي.
  - التقاعد.
  - الوفاة لا قدر الله.
  - أي سبب آخر يوافق عليه مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

### تاسعاً: صرف المكافآت والتعويضات:

بعد صدور موافقة مجلس الإدارة على مقترح التعويضات والمكافآت تتولى الإدارة العليا تنفيذ ماورد فيها خلال فترة لا تتجاوز 10 أيام عمل.

### عاشراً: الإفصاح عن التعويضات والمكافآت:

تعد لجنة الترشيحات والمكافآت بنهاية كل عام ميلادي وفقاً للنموذج المخصص لذلك بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة وأعضاء الإدارة العليا خلال السنة المالية من مكافآت وبدلات ومصروفات وغير ذلك من المزايا بوصفهم عاملين أو إداريين وما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات ويجب أن يشتمل البيان على عدد جلسات المجلس واللجان وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة ويذكر هذا البيان في تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية ويتم إدراج المكافآت في جدول أعمال الجمعية العامة لإقرارها.

### أحد عشر: حالات إيقاف صرف المكافآت وإستردادها:

يجق لمجلس إدارة الشركة بموجب قرار يصدر من مجلس الإدارة إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أي من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة أو الإدارة العليا وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

### إثنا عشر: مراجعة سياسة التعويضات والمكافآت:

يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تقوم بمراجعة دورية لهذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها وترفع توصياتها بتعديلها لمجلس الإدارة عند الحاجة.

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة  
وأعضاء اللجان التابعة للمجلس والإدارة العليا  
(الجديدة)



شركة الجزيرة تكافل تعاوني

سياسات التقييم و المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة و اللجان و الإدارة العليا

الإصدار رقم 3.0

أكتوبر 2021م

## جدول المحتويات

3	مقدمة
3	أولاً: تقييم أداء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس
3	ثانياً: التعويضات والمكافآت الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة
4	ثالثاً: التعويضات والمكافآت الثابتة لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس
4	رابعاً: المكافآت السنوية المتغيرة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة
5	خامساً: تقييم أداء وتحديد مكافأة العضو المنتدب
6	سادساً: تقييم أداء و تحديد مكافأة أعضاء الإدارة العليا
8	سابعاً: توصية لجنة المكافآت و الترشيحات لمجلس الإدارة
8	ثامناً: ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل
9	تاسعاً: صرف المكافآت و التعويضات
9	عاشراً: الإفصاح عن التعويضات و المكافآت
9	أحد عشر: حالات إيقاف صرف المكافآت و استردادها
10	إثنا عشر: مراجعة سياسة التعويضات و المكافآت
10	ثلاثة عشر: التأمين الطبي لأعضاء مجلس الإدارة

## مقدمة:

بناء على ما ورد في نظام الشركة الأساسي و إلتزاماً بأحكام نظام الشركات و لوائح الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية السعودية و البنك المركزي السعودي و بناءً على توصية مجلس إدارة الشركة المبنية على مقترح من لجنة الترشيحات و المكافآت فقد أقرت الجمعية العمومية للشركة في اجتماعها المنعقد بتاريخ..... هذه السياسة الخاصة بتقييم و مكافآت و تعويضات أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة و الإدارة العليا.

## أولاً: تقييم أداء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بتقييم أداء مجلس الإدارة و أعضاءه و أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس سنوياً من خلال تقييم المهارات و الخبرات و آليات العمل في المجلس بشكل عام و تحديد نقاط الضعف و القوة و يراعى عند إجراء عملية الأداء الفردي لأعضاء مجلس الإدارة من حيث استيفائهم لمعايير الملائمة و مدى التزامهم بأداء واجباتهم و مسؤولياتهم و تحدد جوانب القوة و الضعف و اقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة، و يعمل المجلس على معالجة نقاط الضعف (إن وجدت) و تقوم عملية التقييم على المحاور الرئيسية التالية:

1. مدى استيفاء العضو لمعايير الملائمة.
2. إلتزام العضو بحضور الاجتماعات.
3. الاستقلالية و عدم وجود تعارض مصالح يمنع استمراره.

و للمجلس أن يتخذ الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات متى دعت الحاجة لذلك، و لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين متى دعت الحاجة لذلك إجراء تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض و تحدد جوانب القوة و الضعف و اقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

## ثانياً: التعويضات و المكافآت الثابتة لأعضاء مجلس الإدارة:

تتكون تعويضات أعضاء مجلس الإدارة من العناصر التالية:

### 1. مكافأة سنوية ثابتة:

يتقاضى رئيس و أعضاء مجلس الإدارة مكافأة سنوية ثابتة كما هو موضح أدناه:

المنصب	مبلغ المكافأة السنوية الثابتة
رئيس المجلس	180,000 ريال
كل عضو من أعضاء المجلس (مستقل – تنفيذي – غير تنفيذي)	120,000 ريال

### 2. بدل حضور الاجتماعات:

يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مبلغ (5,000) خمسة آلاف ريال عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات المجلس و الجمعيات العمومية.

### 3. مصاريف حضور الاجتماعات:

تتولى الشركة الترتيبات اللازمة لحضور أعضاء مجلس الإدارة لاجتماعات المجلس والجمعيات العمومية وتدفع قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس والجمعية العمومية بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

ثالثاً: التعويضات والمكافآت الثابتة لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:  
تتكون تعويضات أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من العناصر التالية:

#### 1- مكافأة سنوية ثابتة للأعضاء المستقلين في اللجان المنبثقة عن المجلس:

يتقاضى الأعضاء المستقلين في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مكافأة سنوية ثابتة كما هو موضح أدناه:

اسم اللجنة	أعضاء من مجلس الإدارة	أعضاء من خارج مجلس الإدارة
اللجنة التنفيذية	لا يوجد	لا يوجد
لجنة الاستثمار	لا يوجد	لا يوجد
لجنة المراجعة	لا يوجد	100,000 ريال
لجنة المخاطر	لا يوجد	50,000 ريال
لجنة الترشيحات والمكافآت	لا يوجد	50,000 ريال

#### 2- بدل حضور الاجتماعات:

يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة مبلغ (5,000) خمسة آلاف ريال عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات اللجان التي يكون عضواً فيها بما في ذلك حضور رؤساء اللجان لاجتماعات الجمعيات العمومية

#### 3- مصاريف حضور الاجتماعات:

تتولى الشركة الترتيبات اللازمة لحضور أعضاء اللجان المنبثقة لاجتماعاتها بما في ذلك حضور رؤساء اللجان لاجتماعات الجمعية العمومية وتدفع قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور تلك الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

#### رابعاً: المكافآت السنوية المتغيرة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة:\*

في حال حققت الشركة أرباح بنهاية العام الميلادي يجوز لمجلس الإدارة بناء على توصية من لجنة الترشيحات و المكافآت توزيع نسبة من الأرباح على بعض أو كل أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة لا تتجاوز (10%) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطات 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 ومرتبناً بتقييم لجنة الترشيحات والمكافآت لمهامه ومسؤولياته وأدائه خلال العام.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة أو أي عضو من أعضاء اللجان المنبثقة من مكافآت و مزايا مالية أو عينية مبلغ (500,000 ريال) خمسمائة ألف ريال سنوياً و لا ينطبق هذا الحد الأعلى على أعضاء لجنة المراجعة.

\*لا تنطبق على العضو المنتدب.

#### خامساً: تقييم أداء وتحديد مكافأة العضو المنتدب:

تحدد المكافآت الثابتة للعضو المنتدب من قبل مجلس إدارة الشركة.

يقوم العضو المنتدب في نهاية كل عام ميلادي بصياغة خطة تشغيلية للشركة (الموازنة التقديرية) للسنة التي تليها ويتم تقديمها واعتمادها من مجلس الإدارة والتي تتضمن الاهداف وعوامل النجاح التي يحتاجها العضو المنتدب لتحقيق رؤية الشركة واستراتيجياتها وهي كما يلي:

- توفير الموارد البشرية المختصة ذات الكفاءة العالية.

- العمل من خلال التكنولوجيا المتطورة والتي تساهم من تعزيز تنافسية الشركة .

- خلق منتجات تنافسية عالية الجاذبية تساهم في تنمية قاعدة عملاء الشركة .

- تنويع قنوات توزيع فعالة تحقق أهداف الشركة .

- تحقيق صافي دخل المساهمين المستهدف والايرادات والمصاريف المتوقعة .

يعرض العضو المنتدب في موعد أقصاه (ديسمبر من كل عام) الخطة التشغيلية السنوية للشركة على مجلس الإدارة لمراجعتها واعتمادها ويتم تزويد لجنة الترشيحات والمكافآت بنسخة منها بعد اعتمادها من مجلس الإدارة .

في نهاية العام المالي ، يقوم مجلس الإدارة بتقييم أداء العضو المنتدب أخذاً بعين الاعتبار في تقييمه مؤشرات الأداء التالية:

- مدى تحقيق رؤية ورسالة الشركة.

- مدى تنفيذ الشركة للخطة التشغيلية المعتمدة من مجلس الإدارة.

- مدى تطبيق الشركة لأنظمة الجهات التشريعية.

- مدى تحقيق هدف صافي دخل المساهمين والايرادات والمصاريف.

توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بناءً على نتائج التقييم الموضحة أعلاه قيمة مكافأة الأداء التشجيعية السنوية المقترح منحها للعضو المنتدب ويراعى عند تحديد المكافأة ما يلي:

- أن تأخذ اللجنة في عين الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت و تفادي ما قد ينشأ من ارتفاع غير مبرر.

- أن تكون المكافآت عادلة ولا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير على أداء الشركة سلباً.

- أن تهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

سادساً: تقييم أداء و تحديد مكافأة أعضاء الإدارة العليا:

1. التعويضات الثابتة لأعضاء الإدارة العليا:

تحدد المكافآت الثابتة لموظفي الإدارة العليا وفقاً لهيكل الأجور المعتمد من قبل مجلس إدارة الشركة حيث يتألف الهيكل من عدة درجات وظيفية وكل درجة تنقسم إلى مستويات، ويتم تحديد الدرجات الوظيفية والمستوى الوظيفي لشاغري وظائف الإدارة العليا من خلال عملية تقييم لمهامهم الوظيفية ومسؤولياتهم وصلاحياتهم مع الأخذ في الاعتبار مؤهلاتهم التعليمية وخبراتهم المهنية وكفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم الشخصية بالإضافة إلى مراعاة ممارسات الشركات الأخرى المتعلقة بالأجور بحيث تتمكن إدارة الشركة من استقطاب الكفاءات المحلية و المهنية و المحافظة عليها و تحفيزها، مع عدم المبالغة فيها تفادياً لارتفاع الأجور غير المبرر و يتقاضى جميع مدراء الإدارات العليا رواتبهم بموجب سياسة التعويضات و المكافآت المعتمدة للشركة.

2. المكافآت المتغيرة المرتبطة بالأداء لأعضاء الإدارة العليا:

"مكافأة الأداء" السنوية هي مكافأة تشجيعية تمنح مرة واحدة سنوياً لأعضاء الإدارة العليا وترتبط مباشرة بمستويات الأداء الفردي والجماعي والنتائج المالية للشركة. وفي جميع الحالات، تمنح هذه المكافآت حصراً للمدراء اللذين حصلوا على نتائج أداء مرضية، وبما أن المكافأة تستند مباشرة إلى أداء الشركة وربحيتها لتلك السنة المالية، فإن مكافآت الأداء ليست بالتالي ضماناً أو حق مكتسب أو امتياز على الإطلاق، ولا ينبغي تفسيرها على هذا النحو، كما ينبغي على الإدارة عدم الإشارة على إنها ضمن التعويضات الثابتة صراحة أو ضمناً، ما لم يتم الاتفاق تعاقدياً مع مدراء الإدارة العليا في وقت التعاقد.

وتهدف شركة الجزيرة تكافل إلى ربط جزء من مجموع تعويضات الإدارة العليا وكبار التنفيذيين بالأداء للأسباب التالية:

1. ربط أهداف الشركة بوضوح بأداء ونتائج مدراء الإدارات العليا والتي لها أكبر الأثر في تحقيق النتائج الكلية للشركة.
2. توفير التغذية المرتجعة على الأداء الفردي والجماعي لكل إدارة تنفيذية .
3. تحفيز الوعي بنتائج أداء المدراء التنفيذيين على الاستمرار في العمل والمحافظة عليهم أطول مدة ممكنة.
4. ربط المكافآت المتغيرة بأداء مديري الإدارة العليا على المدى الطويل للتخفيف من المخاطر وتحقيق استقرار الشركة.
5. تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

3. معايير صرف المكافأة الثابتة والمتغيرة السنوية لأعضاء الإدارة العليا:

- تصرف المكافأة للمدراء اللذين حصلوا على نتائج مرضية في بطاقة الأداء المتوازن والتقييم الشامل من قبل المدير المباشر أو العضو المنتدب.
- تصرف المكافأة للمدراء اللذين أكملوا 6 أشهر على الأقل من العمل المستمر بحلول نهاية العام.
- يجب أن يكون المدير على رأس العمل وقت استحقاق المكافأة، ولم يتقدم بطلب استقالة أو عدم الرغبة في تجديد العقد.
- يجب ألا يكون المدير قد حصل على خطاب إنذار أو أجري معه أي تحقيق في أي انتهاك في تلك السنة.

#### 4. أدوات قياس أداء و تقييم أعضاء الإدارة العليا:

إن قياس الأداء السنوي لمدرء الإدارة العليا هو أحد أكثر الاجراءات حساسية بالنسبة لأي منظمة. و لذلك تستخدم شركة الجزيرة تكافل معيارين رئيسيين للقياس حتى تتجنب الحكم الشخصي أو المتحيز و تلتزم بالشفافية الكاملة مع أخذ جميع العوامل التي تؤثر على منح و صرف مكافأة الأداء السنوي في الاعتبار:

أ. بطاقة الأداء المتوازن و التي تشمل أربعة أهداف رئيسية:

- الهدف المالي
- هدف العملاء (داخلي، خارجي)
- الأنظمة الداخلية
- هدف أفراد المنشأة (التنمية – التدريب- العناصر البشرية و نظم المعلومات)

ب. التقييم الشامل:

يتضمن تقييم القدرات أو الجدارات الأخرى مثل السلوك، المواظبة، العمل بروح الفريق، المظهر العام و غيرها من المهارات الأساسية اللازمة للحصول على تقييم شامل لكل عضو.

#### 5. إجراءات تقييم أداء و تحديد مكافآت أعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب:

يقوم العضو المنتدب بنهاية كل عام ميلادي بتقييم أعضاء الإدارة العليا التابعين له و يتم توثيق النتيجة النهائية في نموذج التقييم على أن يوقع من العضو المنتدب و يوقع أيضاً عضو الإدارة العليا المعني إقراراً بإطلاعه عليه مع إعطاء المجال له بالنموذج لإبداء رأيه بالتقييم، و ترفع نتائج تقييم أعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب إلى لجنة المكافآت و الترشيحات من قبل العضو المنتدب حسب آلية التقييم المذكورة أعلاه.

- أن تؤخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت و تقادي ما قد ينشأ من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- أن تكون المكافآت عادلة و مبنية على آلية محددة لا تحتل الرأي الشخصي و لا تسمح بالتمييز بين الأعضاء الحاصلين على نفس التقييم.
- أن لا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير على أداء الشركة سلباً.
- أن تهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم و المساهمين و أهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

#### 6. إجراءات تقييم أداء و تحديد مكافآت مدرء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة:

يتم تقييم مدرء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة من قبل لجنة المراجعة و يتم توثيق النتيجة النهائية في نموذج التقييم على أن يوقع من رئيس لجنة المراجعة و يوقع أيضاً مدير الإدارة الرقابية المعني إقراراً بإطلاعه عليه مع إعطاء المجال له بالنموذج لإبداء رأيه بالتقييم، و ترفع نتائج تقييم مدرء الإدارات الرقابية إلى لجنة المكافآت و الترشيحات من قبل رئيس لجنة المراجعة حسب آلية التقييم المذكورة أعلاه.

تحدد لجنة المراجعة المكافآت المقترحة لموظفي الإدارات الرقابية التابعين لها و يراعى عند تحديد تلك المكافآت ما يلي:

- أن يتم تقييم أداء العاملين بهذه الوظائف و تحديد مكافآتهم دون أي تدخل من الإدارة التنفيذية بالشركة مع أخذ مرئيات العضو المنتدب أثناء عملية التقييم بما لا يتعارض مع استقلالية قرار اللجنة حسب الأنظمة المنصوص عليها.
- أن تساهم المكافآت في تعزيز حيادية و استقلالية هذه الوظائف.
- أن تؤخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- أن تكون المكافآت عادلة و مبنية على آلية محددة لا تحتتمل الرأي الشخصي و لا تسمح بالتمييز بين الأعضاء الحاصلين على نفس التقييم.
- أن لا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير على أداء الشركة سلباً.
- أن تهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم و المساهمين و أهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.
- ان لا تتجاوز النسب المحددة لكل تقييم كما هو منصوص عليه في سياسة تحديد مبالغ المكافأة حسب نسبة الإنجاز المعتمدة من لجنة الترشيحات و المكافآت.

#### سابعاً: توصية لجنة المكافآت و الترشيحات لمجلس الإدارة:

تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بمراجعة نتائج التقييم و المكافآت المقترحة لأعضاء الإدارة العليا المستلمة من العضو المنتدب و من رئيس لجنة المراجعة للتأكد من توافقها مع هذه السياسة و مع الميزانية التقديرية للشركة و نتائج أعمالها، و تختص اللجنة بما يلي:

- اعتماد مبلغ المكافآت الإجمالي لكافة منسوبي الشركة بعد الأخذ بعين الاعتبار نسبة ذلك من الأرباح الصافية و توصية العضو المنتدب.
- اعتماد مكافآت أعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب، على أن يؤخذ بعين الاعتبار توصيات العضو المنتدب بذلك.
- اعتماد مكافآت مدراء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة مع الأخذ في الاعتبار أن تكون المكافآت متوازنة مع تلك المعتمد لأعضاء الإدارة العليا التابعين للعضو المنتدب و يؤخذ بعين الاعتبار توصيات رئيس لجنة المراجعة بذلك.
- التوصية لمجلس الإدارة بالمكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة و العضو المنتدب.
- الإفصاح في جميع الحالات عن ما تم اعتماده أعلاه من قبل لجنة الترشيحات و المكافآت و أي اختلاف جوهري عن معايير و حدود هذه السياسة.

#### ثامناً: ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل:

- سعياً من شركة الجزيرة تكافل إلى حث العضو المنتدب و أعضاء الإدارة العليا (العضو) على إنجاح الشركة على المدى الطويل فقد تم ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل وذلك من خلال ربط المكافأة المتغيرة بمدى تحقيق إستراتيجية الشركة للخمس السنوات القادمة بحيث تدفع وفقاً لما يلي:
- 100% من قيمة المكافأة المعتمدة تدفع للعضو عند اعتمادها من مجلس الإدارة للسنة المالية للعام الحالي وذلك من خلال قياس الأداء و مقارنتها بالخطة التشغيلية السنوية المعتمدة.
- تخصيص نسبة سنوية متغيرة إضافية (مؤجلة) لا تتجاوز 20% من إجمالي قيمة المكافآت للسنة الحالية تقترحها لجنة الترشيحات و المكافآت لمجلس الإدارة لربطها بمدى تحقيق الإدارة العليا بتنفيذ إستراتيجية الشركة للخمس السنوات القادمة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة وذلك حسب الشروط التالية:





- تطبق النسبة المتغيرة المؤجلة على العضو المنتدب وكافة أعضاء الإدارة العليا شاغلي الدرجات الوظيفية (من الدرجة الوظيفية - 19 - وأعلى) بعدل ومساواة.
  - تحديد فترة استحقاق المكافأة المتغيرة (المؤجلة) بمدة لا تقل عن (ثلاث سنوات) من تاريخ اعتماد الإستراتيجية.
  - تحديد نسبة العلاوات المقرر تأجيلها بناء على طبيعة الأعمال المخطط إنجازها بإستراتيجية الشركة للسنوات القادمة والمخاطر المتعلقة بها الحالية والمحتملة وأنشطة الموظف المعني.
  - يتم تحديد مكونات مكافآت الأداء المرتبطة بالأداء على المدى الطويل (المكافأة المتغيرة المؤجلة) من خلال الأهمية النسبية لمكونات الإستراتيجية للشركة والمخاطر المتعلقة بها.
  - التأكد من أن إجمالي المكافآت المتغيرة المؤجلة لن تحد من قدرة الشركة على تعزيز قاعدتها الرأسمالية.
- تصرف المكافأة المتغيرة (المؤجلة) للعضو مرة واحدة كل ثلاث سنوات في شهر ديسمبر.
  - يصرف المبلغ المؤجل بواقع 100% من إجمالي مبلغ المكافأة المؤجلة للعامين السابقين.
  - يجب أن لا يقل تقييم أداء الموظف المعني عن (Exceed، متجاوز) خلال الثلاث سنوات السابقة .
  - في حال إستقالة الموظف المعني (العضو) قبل موعد إستحقاق الدفع، يسقط حقه في المكافأة المؤجلة، ويحق للجنة الترشيحات والمكافآت صرف المكافأة للموظف حسب الحالة تقديراً لجهوده .
  - في حال تقاعد الموظف المعني أو الوفاة، أو العجز (لا قدر الله) يتم دفع المبلغ المؤجل للموظف أو لورثته حتى تاريخ وقوع الحدث.

#### تاسعاً: صرف المكافآت و التعويضات:

بعد صدور موافقة مجلس الإدارة على مقترح التعويضات و المكافآت تتولى الإدارة العليا تنفيذ ما ورد فيها خلال فترة لا تتجاوز 10 أيام عمل. يتم دفع الأجور والمكافآت بالريال السعودي عن طريق إيداع مباشر من الحساب المصرفي الذي يحدده الشخص المعني.

#### عاشراً: الإفصاح عن التعويضات و المكافآت:

تعد لجنة الترشيحات و المكافآت بنهاية كل عام ميلادي وفقاً للنموذج المخصص لذلك بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة و أعضاء الإدارة العليا خلال السنة المالية من مكافآت و بدلات و مصروفات و غير ذلك من المزايا بوصفهم عاملين أو إداريين و ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات و يجب أن يشتمل البيان على عدد جلسات المجلس و اللجان و عدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة و يدرج هذا البيان في تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية و يتم إدراج المكافآت في جدول أعمال الجمعية العامة لإقرارها.

#### أحد عشر: حالات إيقاف صرف المكافآت و استردادها:

يحق لمجلس إدارة الشركة بموجب قرار يصدر من مجلس الإدارة إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أي من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة أو الإدارة العليا و ذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

إثنا عشر: مراجعة سياسة التعويضات و المكافآت:

يجب على لجنة الترشيحات و المكافآت أن تقوم بمراجعة دورية لهذه السياسة و تقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها و ترفع توصياتها بتعديلها لمجلس الإدارة عند الحاجة.

لا بد أن تلتزم الشركة بهذه السياسة والتي من المقرر تنفيذها إعتباراً من تاريخ إعتماها من قبل الجمعية العامة المنعقدة بتاريخ / / 2021م.

ثلاثة عشر: التأمين الطبي لأعضاء مجلس الإدارة \*

يحق لجميع أعضاء مجلس الإدارة الحصول على تأمين طبي لهم ولأفراد عائلاتهم حسب الإشتراطات التالية:

- 1- أن يكون العضو من مجلس الإدارة على رأس عمله في الشركة.
- 2- يصرف تأمين طبي للزوجه و الأبناء حسب المذكور أدناه:
- الذكور حتى سن الخامسة والعشرين سنة و الإناث غير المتزوجات و غير العاملات

\*تنتهي صلاحية وثيقة التأمين الطبي في حال عدم تجديد مدة العضوية