سياسة التعويض والترشيح لأعضاء مجلس الإدارة واللجان الفرعية للمجلس

شركة متكاملة للتأمين

النسخة: 2

تاريخ النفاذ:

14 أبريل 2025 م

النسخة	سارية من	الجهة المُعدّة	اعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت	اعتماد مجلس الإدارة	اعتماد الجمعية العامة
1	27-02-2024	الحوكمة والشؤون القانونية	01-11-2023	16-11-2023	27-02-2024
2	14-04-2025	الحوكمة والشؤون القانونية	14-04-2025	14-04-2025	14-04-2025

المحتويات

1. المقدمة وأهداف السياسة
2. اعتماد السياسة وتنفيذها ومراجعتها
3. معايير وآلية الترشيح
4. المعايير العامة للمكافآت
5. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
6. مكافآت أعضاء اللجان
7. الإدارة التنفيذية
8. الإفصاح

1. المقدمة وأهداف السياسة

تسعى شركة متكاملة للتأمين، وهي شركة مساهمة عامة سعودية، من خلال هذه السياسة إلى تحديد وتنظيم أسس صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وذلك بما يتوافق مع نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م (132)/وتاريخ 1/12/1443 هـ، ولوائح هيئة التأمين وهيئة السوق المالية. تهدف هذه السياسة إلى ضمان العدالة والشفافية في منح المكافآت وتعريف المساهمين بضوابط وإجراءات صرفها.

2. اعتماد السياسة وتنفيذها ومراجعتها

-تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد السياسة ورفعها إلى مجلس الإدارة لاعتمادها من الجمعية العامة.
-تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة.
-تتم مراجعة السياسة بشكل دوري للتأكد من فعاليتها وتماسيها مع أفضل الممارسات والمتطلبات النظامية.
-تلتزم اللجنة بمراجعتها سنويًا واقتراح التعديلات اللازمة.
-في حال عدم معالجة بعض الجوانب ضمن هذه السياسة، يتم الرجوع إلى نظام الشركات ولوائح هيئة السوق وهيئة التأمين.
-تُنشر السياسة على موقع الشركة الإلكتروني وتُرفع نسخة منها) وأي تحديثات (إلى هيئة التأمين.

3. معايير وآلية الترشيح

-يشترط في المرشح أن يكون لديه الخبرة المهنية المناسبة في مجالات التأمين أو المالية أو الإدارة.
-يجب أن يتمتع المرشح بسمعة طيبة وسجل مهني مشرف.
-تشجع الشركة التنوع في الخلفيات والخبرات لتوسيع قاعدة اتخاذ القرار.
-على المرشح الالتزام بتخصيص الوقت والجهد اللازم لأداء مهامه.
-تشكل لجنة للترشيحات من أعضاء المجلس لتقييم المرشحين.
-يجب تقديم السيرة الذاتية والمعلومات اللازمة من قبل المرشحين.
-يتم إجراء مقابلات شخصية مع المرشحين المختارين.
-ترفع اللجنة توصياتها لمجلس الإدارة.
-يجب الحصول على موافقة هيئة التأمين قبل تعيين العضو.
-يتعين على المرشح الإفصاح عن أي تعارض مصالح محتمل.

4. المعايير العامة للمكافآت

-توافق المكافآت مع استراتيجية الشركة ومستوى المخاطر.
-تشجيع الأداء المتميز والتنمية المستدامة للشركة.
-عدم المبالغة في المكافآت مقارنة بالممارسات السوقية.
-إمكانية تعليق أو استرداد المكافآت إذا استندت إلى بيانات غير دقيقة.
-مراعاة مكافآت الأسهم المنظمة لأعضاء المجلس.

5. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

-تشمل المكافآت مبلغًا نقديًا ثابتًا، وبدلات حضور، ومزايا عينية، أو نسبة من الأرباح، أو مزيجًا منها.
-تختلف المكافآت حسب الخبرة والاستقلالية وعدد الاجتماعات.
-مكافأة سنوية ثابتة 200,000 ريال سعودي.
-بدل حضور 3,000 ريال لكل اجتماع.
-تعويض تكاليف السفر والإقامة للمقيمين خارج الرياض.

- لا تشمل مكافآت الأعضاء المستقلين نسبة من الأرباح.
- لا يجوز للأعضاء التصويت على مكافآتهم.
- قد تُمنح مكافآت إضافية مقابل أدوار تنفيذية أو استشارية.
- تُقيم اللجنة الأداء سنويًا بناءً على نماذج معتمدة.

6. مكافآت أعضاء اللجان

- مكافأة ثابتة 75,000 ريال سعودي سنويًا.
- بدل حضور 3,000 ريال لكل اجتماع.
- تُصرف مصاريف السفر والإقامة حسب سياسة الشركة.
- تُحدد المكافأة لكل لجنة على حدة.
- مكافأة أمين سر المجلس 40,000 ريال، وأمناء سر اللجان 30,000 ريال.
- لا يجوز الجمع بين أكثر من لجنة كسكرتير.
- ترفع اللجنة التوصيات للمجلس لاعتمادها.
- تُرربط المكافأة بالحضور ومدة العضوية.
- لا يصوت العضو على مكافآته.
- تُقيم اللجنة أداء الأعضاء سنويًا.

7. الإدارة التنفيذية

- تُطبّق السياسة على الرواتب والمزايا للإدارة التنفيذية.
- الالتزام باللوائح التنظيمية والحوكمة المعتمدة.
- توافق التعويضات مع استراتيجية الشركة.
- تُرربط التوصيات للمجلس لاعتمادها.
- يُراعى الأداء، الرقابة الداخلية، وإدارة المخاطر.
- الالتزام بالإفصاح الكامل في تقرير المجلس.
- تحديد القيمة السوقية لأي مزايا في شكل أسهم.
- تحديد المكافآت بناءً على المؤهلات والخبرة.
- تُرربط المكافآت بالأداء.
- يمكن تعليق أو استرداد المكافآت إذا استندت لمعلومات غير دقيقة.

8. الإفصاح

-يلتزم المجلس بالإفصاح عن تفاصيل السياسة والمكافآت وفقًا للأنظمة المعمول بها من وزارة التجارة وهيئة السوق المالية وهيئة التأمين.