

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان
المنبثقة عن المجلس-والإدارة التنفيذية

المحتويات

مقدمة.....	صفحة (2)
أهداف السياسة.....	صفحة (2)
التعريفات.....	صفحة (2)
نطاق تطبيق سياسة مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة.....	صفحة (2)
المتطلبات العامة.....	صفحة (2)
مكافأة أعضاء المجلس واللجان المنبثقة.....	صفحة (3)
مراجعة السياسة.....	صفحة (3)
الأنظمة واللوائح الداخلية والخارجية ذات العلاقة.....	صفحة (4)

المقدمة:

تحدد هذه السياسة مكافآت أعضاء مجلس إدارة شركة الصقر للتأمين التعاوني واللجان المنبثقة عن المجلس بما يتوافق مع المتطلبات النظامية واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية، المشتملة على نظام الشركات والتعليمات الصادرة عن وزارة التجارة والإستثمار، ومؤسسة النقد العربي السعودي، وهيئة السوق المالية.

أهداف السياسة:

يُمثل هدف وضع هذه السياسة هو جذب وتعويض أصحاب الكفاءات المناسبة لإنجاز مهام ومسئوليات مجلس إدارة

المصطلح	التعريف
الشركة	شركة الصقر للتأمين التعاوني وفروعها ونقاط البيع التابعة لها في مناطق المملكة العربية السعودية.
أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس	مجلس إدارة شركة الصقر للتأمين التعاوني واللجان المنبثقة عن هذا المجلس.

الشركة.

1. التعاريف

المكافآت	المبالغ شاملة البدلات وأي من المزايا المالية أو العينية وبدل حضور الجلسات، ويستثنى من ذلك النفقات المتضمنة مصاريف السفر والإقامة.
----------	---

2. مجال تطبيق السياسة:

تطبيق هذه السياسة على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس في الشركة.

3. المتطلبات العامة لتطبيق سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة في الشركة:

- 3.1 يتوافق تطبيق هذه السياسة مع المتطلبات النظامية الخاصة بالشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية.
- 3.2 يجب أن يتوافق تطبيق هذه السياسة مع السياسات الداخلية للشركة والمقررة من مجلس الإدارة ومعايير النظام الأساسي للشركة المعتمدة من الجمعية العامة والجهات التنظيمية.
- 3.3 يجب أن يشمل 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 يشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

4. مكافأة أعضاء المجلس واللجان المنبثقة

- 4.1 يكون الحد الأعلى لمكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس مبلغ خمسمائة ألف ريال سعودي.
- 4.2 تكون المكافأة شاملة للبدلات وأي من المزايا المالية أو العينية وبدل حضور الجلسات.
- 4.3 يكون الحد الأعلى لبدل حضور جلسات المجلس ولجانة مبلغ خمسة آلاف ريال لكل جلسة.
- 4.4 إستثناء النفقات والمصاريف (ومنها مصاريف السفر والإقامة) الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عملة من ضمن الحد الأعلى للمكافأة السنوية.
- 4.5 إستثناء لجنة المراجعة من الحد الأعلى الوارد في الفقرة رقم (3.1) أعلاه، كما يحق لأعضاء لجنة المراجعة الحصول على مكافأة حضور عن كل جلسة من جلسات اللجنة، وعلى أن تكون مقبولة بالمقارنة مع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.

- 4.6 يتم صرف كافة المكافآت بعد إتباع آلية عمل المراجعين الخارجيين وذلك بالتدقيق عليها.
- 4.7 على الإدارة المالية في الشركة صرف وتوثيق كل ما تم صرفه على أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.
- 4.8 ضمان الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيأ كانت طبيعتها واسمها وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- 4.9 أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- 4.10 تكون المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 4.11 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 4.12 مراعاة التوصيات الواردة من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 4.13 يجب إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 4.14 ربط المكافآت والتعويضات بالأداء.

5. مراجعة السياسة

يتعين على المجلس مراجعة هذه السياسة وتطويرها بما يتوافق مع أي قرارات صادرة عن الجهات الرقابية، والحصول على التصويت النظامي للجمعية العمومية.

6. الأنظمة واللوائح الداخلية والخارجية ذات العلاقة

- 6.1 نظام الشركات.
- 6.2 لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
- 6.3 لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي.
- 6.4 لائحة حوكمة شركة الصقر للتأمين التعاوني.

سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية



المحتويات

مقدمة.....	صفحة (2)
أهداف السياسة.....	صفحة (2)
التعريفات.....	صفحة (2)
نطاق تطبيق سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية.....	صفحة (2)
المتطلبات لتطبيق سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية.....	صفحة (3)
مراجعة السياسة.....	صفحة (3)
الأنظمة واللوائح الداخلية والخارجية ذات العلاقة.....	صفحة (4)

المقدمة

تحدد هذه السياسة مكافآت منسوبي الإدارة التنفيذية في شركة الصقر للتأمين التعاوني وبما يتوافق مع المتطلبات النظامية واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية، المشتملة على نظام الشركات والتعليمات الصادرة عن وزارة التجارة والإستثمار، ومؤسسة النقد العربي السعودي، وهيئة السوق المالية.

أهداف السياسة

- أ. الإحتفاظ وتحفيز الكوادر أصحاب الكفاءات من كبار التنفيذيين.
- ب. تشجيع الشعور بالملكية من خلال خلق بيئة عمل تحفز الأداء العالي بحيث يتمكن كبار التنفيذيين من المساهمة بشكل إيجابي في استراتيجية ورؤية وأهداف وقيم الشركة.
- ت. ضمان استمرارية تطوير الأعمال وبما يسهم نحو تعزيز الدور التشغيلي والمالي للشركة ويدعم سمعتها.

المصطلح	التعريف
الشركة	شركة الصقر للتأمين التعاوني وفروعها ونقاط البيع التابعة لها في مناطق المملكة العربية السعودية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات والاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.

1. التعاريف

المكافآت	المكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بتقييم الأداء، و/أو أي مزايا أخرى تقررها اللوائح الداخلية للشركة.
----------	--

2. مجال تطبيق السياسة

يكون نطاق تطبيق هذه السياسة على المكافآت الخاصة بالإدارة التنفيذية في الشركة.

3. المتطلبات لتطبيق سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية

- 3.1 وجوب توافق تطبيق هذه السياسة مع المتطلبات النظامية الخاصة بالشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية.
- 3.2 يجب أن تتوافق هذه السياسة مع لائحة الحوكمة الصادرة عن الشركة، ومعايير النظام الأساسي للشركة الموافق عليه من الجمعية العامة والجهات التنظيمية.
- 3.3 التأكد أن اعتبارات التعويض متماشية مع استراتيجية ولوائح الشركة.
- 3.4 بعد إجراء المراجعات والدراسات اللازمة وتماشياً مع لائحة لجنة المكافآت والترشيحات والصلاحيات الإدارية والمالية المعتمدة ترفع اللجنة توصياتها إلى مجلس الإدارة بشأن المكافآت أو المزايا أو الرواتب المقدمة لكبار التنفيذيين للموافقة عليها.
- 3.5 يستند تقييم المكافآت على مقاييس أداء متعددة تشمل قياسات أداء الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، ويتم معابرتها لضمان تطبيقها بشكل عادل يساعد على تحقيق النتائج الموضوعية.
- 3.6 ضمان الإفصاح عن مكافآت الإدارة التنفيذية بشكل مناسب والتزاماً بأي تعليمات ولوائح صادرة عن الجهات الرقابية والإشرافية والمعمول بها في المملكة العربية السعودية، وعرضة لمجلس الإدارة تمهيداً لتقديمه أمام الجمعية العامة، وتوثيق كافة المكافآت والمزايا في تقرير مجلس الإدارة.
- 3.7 يتوجب الدقة والشفافية في الإفصاح والتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة للإدارة التنفيذية سواءً أكانت تلك المكافآت بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، وإذا كانت مبالغ أم

- منافع أم مزايا، أيًا كانت طبيعتها واسمها وإذا كانت المزايا أسهمًا في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- 3.8 أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- 3.9 تكون المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 3.10 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 3.11 مراعاة التوصيات الواردة من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 3.12 يجب إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمتها الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 3.13 ربط المكافآت والتعويضات بالأداء.

4. مراجعة سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية مراجعة هذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها بما يتماشى مع استراتيجية وأهداف الشركة، وتحديثها ورفعها إلى مجلس الإدارة تمهيداً لعرضها أمام الجمعية العامة للموافقة عليها.

5. الأنظمة واللوائح الداخلية والخارجية ذات العلاقة

- 5.1 نظام الشركات.
- 5.2 لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
- 5.3 لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي.
- 5.4 لائحة حوكمة شركة الصقر للتأمين التعاوني.

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

شركة الصقر للتأمين التعاوني

2023

التوزيع

التاريخ	رقم النسخة	الاسم	الوظيفة	التوقيع

سجل التعديلات : تُعمم جميع التغييرات التي يتم إدخالها على هذا الدليل مرفقةً بصفحة غلاف تتضمن التعديلات ، على أن يتم إدخال تفاصيلها أدناه.

التاريخ	الاسم	الوظيفة	التوقيع

المراجعون : هذه الوثيقة مملوكة لمجلس إدارة شركة الصقر للتأمين التعاوني ، ولا بد من موافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة على أي تغييرات يتم إدخالها على هذه الوثيقة.

التاريخ	الاسم	الوظيفة	التوقيع

مكافآت مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

يتقاضى رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة مقابل الخدمات التي يقدمونها للمجلس مكافأة تحسب على أساس تقييم يصدر من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، بحيث أنه في حال حصول العضو في التقييم على العلامة الكاملة، فإنه يستحق مكافأة بمبلغ وقدره (200,000 ريال سعودي) مائتي ألف ريال سعودي سنوياً، ويتقاضى رئيس مجلس الإدارة مبلغ إضافي وقدره (100,000 ريال سعودي) مائة ألف ريال سعودي سنوياً، ويتقاضى رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بدل حضور عن كل اجتماع للمجلس واللجان بمبلغ وقدره (3000 ريال سعودي) ثلاثة آلاف ريال سعودي عن كل اجتماع ويصرف هذا البديل بشكل فوري، كما تدفع الشركة لرئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة التكاليف الفعلية التي يتكبدها مقابل حضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان الخاضعة لإشراف مجلس الإدارة ومنها تكاليف السفر والإقامة والمعيشة. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد المبالغ المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة على (500,000 ريال سعودي) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً وتصرف المكافآت بشكل سنوي و/أو نصف سنوي. ويجب على الشركة التحقق من الحصول على موافقة الجمعية العمومية على هذه السياسة، ويجوز تعديل مكافآت الأعضاء في هذه السياسة بعد موافقة الجمعية العمومية العادية للمساهمين.

ويجب الإفصاح عن آلية تحديد تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في التقرير السنوي للشركة وفقاً لتعليمات البنك المركزي السعودي ذات الصلة، ويجب توضيح آلية مكافآت أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين "مقسمة حسب البنود مثل ما يلي: الراتب الأساسي والمكافآت والعلاوات والتعويضات والمكافآت وخيارات ملكية الأسهم".

أولاً: مكافآت مجلس الإدارة واللجان:

1- يقترح مجلس الإدارة حزمة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة المنصوص عليها أدناه، بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت، وفقاً للقوانين واللوائح والقواعد المعمول بها وبالشروط التي تحددها الجمعية العمومية. وتضمن الشركة أن تكون جميع التفاصيل الخطية الخاصة بالمكافآت المدفوعة، طبقاً لهذه السياسة المتضمنة في تقرير مجلس الإدارة، في متناول المساهمين قبل انعقاد الجمعية العمومية التي يتم فيها التصويت على تقرير مجلس الإدارة، كما تضمن الشركة أن تكون هذه السياسة في متناول المساهمين قبل انعقاد الجمعية العمومية التي يتم فيها التصويت على هذه السياسة. 2- لا يجوز ربط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجنة المراجعة المستقلين بالأداء المالي للشركة، بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز أن يتلقى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) أي عمولات أو مكافآت على الأنشطة المتعلقة بالمبيعات. علاوة على ذلك، لا يعتمد أي عنصر متغير من تعويضات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) بشكل مباشر على حجم أقساط التأمين.

3- المكافآت السنوية و النصف سنوية:

يستحق رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مكافأة تصرف بشكل سنوي و/أو نصف سنوي تحسب على أساس تقييم نصف سنوي و/أو سنوي يصدر من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بحيث أنه في حال حصول العضو في التقييم على العلامة الكاملة، فإنه يستحق مكافأة بمبلغ وقدره 200,000 ريال سعودي سنوياً أي ما يعادل مبلغ 100,000 ريال سعودي بشكل نصف سنوي.

4- يتم احتساب مقدار مكافأة العضو بحسب الآلية التالية:

1/4- يتم تقييم العضو في 8 بنود لبيان كفاءة العضو في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه ومدى التزامه بمبادئ الحقيقة والصدق والولاء والاهتمام بمصالح الشركة.

2/4- يتم تقييم العضو على كل بند من البنود ويستحق مكافأة سنوية قدرها 200,000 ريال سعودي أي ما يعادل مبلغ وقدره 100,000 ريال سعودي بشكل نصف سنوي وتقسم كما يلي:
1/2/4- المبلغ المستحق حسب التقييم:

التقييم	المبلغ المستحق بحسب التقييم السنوي	المبلغ المستحق بحسب التقييم النصف سنوي
1	5000	2500
2	10000	5000
3	15000	7500
4	20000	10000
5	25000	12500

2/2/4- جدول التقييم لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة:

الترتيب	موضوع التقييم	التقييم					المبلغ المستحق
		5	4	3	2	1	
1	عضو المجلس يفهم بوضوح النشاط الأساسي للشركة ويشارك في وضع أهدافه الاستراتيجية						
2	عضو المجلس يملك المهارات والخبرات المناسبة لدوره						
3	عضو المجلس يكرس وقتاً كافياً لممارسة مهامه						
4	عضو المجلس يشارك بإيجابية في اجتماعات المجلس ويتخذ قرارات سليمة وأحكامه عاقلة عند مناقشة جدول أعمال المجلس						
5	عضو المجلس يحضر اجتماعاته بانتظام						
6	عضو المجلس يقوم بالتحضير جيداً قبل الاجتماعات						
7	يقوم بالإطلاع على المستندات والوثائق الخاصة بالشركة ويناقش الأعضاء ويبيدي رأيه وملاحظاته حولها بحيادية						
8	الاستجابة السريعة في توقيع قرارات وخطابات ومحاضر المجلس واللجان وتزويد المجلس واللجان بموقفه فيها إن وجد						
مبلغ المكافأة المستحقة للعضو:							

3/4- يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة إضافية قدرها 100,000 ريال سعودي سنوياً أي ما يعادل مبلغ 50,000 ريال سعودي بشكل نصف سنوي.

- 4/4- يجوز لرئيس المجلس تحديد مكافأة خاصة إضافية لأي عضو من أعضاء المجلس بما لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه العضو سنوياً مبلغ 500,000 ريال سعودي.
- 5/4- يجوز لمجلس الإدارة تحديد مكافأة خاصة بموجب قرار يصدر من قبلهم لموظفي إدارات الإلتزام والمراقبة الداخلية في الشركة والذين يبذلون جهوداً خاصة أو يؤدون عملاً إضافياً لخدمة الشركة بما يتجاوز واجباتهم المعتادة وبحسب سياسة المكافآت الداخلية بالشركة.
- 6/4- يستحق رئيس وأعضاء المجلس بدل حضور اجتماعات المجلس واللجان بمبلغ 3000 ريال عن كل اجتماع ويصرف هذا البديل بشكل فوري.
- 7/4- يستحق أمين سر مجلس الإدارة بدل حضور لإجتماعات المجلس واللجان بمبلغ 2000 ريال عن كل اجتماع ويصرف هذا البديل بشكل فوري.
- 8/4- يستحق أمين سر كل من لجنة المراجعة ولجنة المخاطر ولجنة الإستثمار بدل حضور لإجتماعات اللجان بمبلغ 2000 ريال عن كل اجتماع في حال كان أمين السر من خارج أعضاء اللجنة ويصرف هذا البديل بشكل فوري.
- 9/4- لجنة المراجعة: يستحق رئيس وأعضاء لجنة المراجعة من غير أعضاء المجلس مكافأة سنوية قدرها (100,000 ريال سعودي) وتكون المكافأة تناسبية مع حضور اجتماعات لجنة المراجعة وتختص لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديدھا.

ثانياً : مكافآت الإدارة التنفيذية:

مجال تطبيق السياسة :

- يكون نطاق تطبيق هذه السياسة على المكافآت الخاصة بالإدارة التنفيذية في الشركة، بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة، وتكون بإحدى الطرق التالية:
1. مكافأة منصوص عليها في عقد التوظيف لعضو الإدارة التنفيذية وتكون أما ثابتة أو مرتبطة بالأداء.
 2. مكافأة خاصة توصي بها اللجنة وتعتمد من المجلس مقابل القيام بمجهودات إضافية من عضو الإدارة التنفيذية.
 3. المكافآت السنوية المرتبطة بأداء الشركة الشامل والربحية، وأداء كل عضو من الإدارة التنفيذية، وتكون بحد أعلى خمسة رواتب أساسية.

ثالثاً- المتطلبات لتطبيق سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية:

1. وجوب توافق تطبيق هذه السياسة مع المتطلبات النظامية الخاصة بالشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية.
2. يجب أن تتوافق هذه السياسة مع لائحة الحوكمة الصادرة عن الشركة، ومعايير النظام الأساسي للشركة الموافق عليه من الجمعية العامة والجهات التنظيمية.
3. التأكد أن اعتبارات التعويض متمشية مع استراتيجية ولوائح الشركة.
4. بعد إجراء المراجعات والدراسات اللازمة وتماشياً مع لائحة لجنة المكافآت والترشيحات والصلاحيات الإدارية والمالية المعتمدة، ترفع اللجنة توصياتھا إلى مجلس الإدارة بشأن المكافآت أو المزايا أو الرواتب المقدمة لكبار التنفيذيين (الرئيس التنفيذي والمناصب التابعة له مباشرة) للموافقة عليها.

5. توصي لجنة المراجعة بالمكافآت (الخاصة والمرتبطة بالأداء) أو المزايا والرواتب المتعلقة بإدارة الالتزام وإدارة المراقبة الداخلية بناء على التقييم السنوي ومؤشرات الأداء الرئيسية طبقاً لسياسات الشركة المعتمدة وترفع توصيتها لمجلس الإدارة للموافقة عليها.
6. يستند تقييم المكافآت على مقاييس أداء متعددة تشمل قياسات أداء الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، ويتم معايرتها لضمان تطبيقها بشكل عادل يساعد على تحقيق النتائج الموضوعية.
7. ضمان الإفصاح عن مكافآت الإدارة التنفيذية بشكل مناسب والتزاماً بأي تعليمات ولوائح صادرة عن الجهات الرقابية والإشرافية والمعمول بها في المملكة العربية السعودية، وعرضه لمجلس الإدارة تمهيداً لتقديمه أمام الجمعية العامة، وتوثيق كافة المكافآت والمزايا في تقرير مجلس الإدارة.
8. يتوجب توخي الدقة والشفافية في الإفصاح والتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة للإدارة التنفيذية سواءً أكانت تلك المكافآت بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، وإذا كانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيّاً كانت طبيعتها واسمها وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
9. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
10. تكون المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
11. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
12. مراعاة التوصيات الواردة من لجنة الترشيحات والمكافآت.
13. يجب إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمتها الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
14. ربط المكافآت والتعويضات بالأداء.

رابعاً- مراجعة سياسة مكافآت مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية:

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية مراجعة هذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها بما يتماشى مع استراتيجية وأهداف الشركة، وتحديثها ورفعها إلى مجلس الإدارة تمهيداً لعرضها أمام الجمعية العامة للموافقة عليها.

خامساً- الأنظمة واللوائح الداخلية والخارجية ذات العلاقة:

1. نظام الشركات.
2. لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
3. لائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي.
4. لائحة حوكمة شركة الصقر للتأمين التعاوني.

بعد التعديل	قبل التعديل	الفقرة
<p>تعديل وازضافة: يتقاضى رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة مقابل الخدمات التي يقدمونها للمجلس مكافأة تحسب على أساس تقييم يصدر من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، بحيث أنه في حال حصول العضو في التقييم على العلامة الكاملة فإنه يستحق مكافأة بمبلغ وقدره (200,000 ريال سعودي) مائتي ألف ريال سعودي سنوياً، ويتقاضى رئيس مجلس الإدارة مبلغ إضافي وقدره (100,000 ريال سعودي) مائة ألف ريال سعودي سنوياً، ويتقاضى رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بدل حضور عن كل اجتماع للمجلس واللجان بمبلغ وقدره (3000 ريال سعودي) ثلاثة آلاف ريال سعودي عن كل اجتماع ويصرف هذا البديل بشكل فوري، كما تدفع الشركة لرئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة التكاليف الفعلية التي يتكبدها مقابل حضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان الخاضعة لإشراف مجلس الإدارة ومنها تكاليف السفر والإقامة والمعيشة. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد المبالغ المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة على (500,000 ريال سعودي) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً وتصرف المكافآت بشكل سنوي و/أو نصف سنوي، ويجب على الشركة التحقق من الحصول على موافقة الجمعية العمومية على هذه السياسة، ويجوز تعديل مكافآت الأعضاء في هذه السياسة</p>		<p>مكافآت مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية</p>

<p>بعد موافقة الجمعية العمومية العادية للمساهمين.</p> <p>ويجب الإفصاح عن آلية تحديد تعويضات أعضاء مجلس الإدارة في التقرير السنوي للشركة وفقاً لتعليمات البنك المركزي السعودي ذات الصلة ، ويجب توضيح آلية مكافآت أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين "مقسمة حسب البنود مثل ما يلي: الراتب الأساسي والمكافآت والعلاوات والتعويضات والمكافآت وخيارات ملكية الأسهم".</p>		
<p>تعديل وإضافة:</p> <p>1- يقترح مجلس الإدارة حزمة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة المنصوص عليها أدناه، بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت، وفقاً للقوانين واللوائح والقواعد المعمول بها وبالشروط التي تحددها الجمعية العمومية. وتضمن الشركة أن تكون جميع التفاصيل الخطية الخاصة بالمكافآت المدفوعة، طبقاً لهذه السياسة المتضمنة في تقرير مجلس الإدارة، في متناول المساهمين قبل انعقاد الجمعية العمومية التي يتم فيها التصويت على تقرير مجلس الإدارة، كما تضمن الشركة أن تكون هذه السياسة في متناول المساهمين قبل انعقاد الجمعية العمومية التي</p>		<p>مكافأة مجلس الإدارة واللجان</p>

<p>يتم فيها التصويت على هذه السياسة.</p> <p>2- لا يجوز ربط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجنة المراجعة المستقلين بالأداء المالي للشركة، بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز أن يتلقى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) أي عمولات أو مكافآت على الأنشطة المتعلقة بالمبيعات. علاوة على ذلك، لا يعتمد أي عنصر متغير من تعويضات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) بشكل مباشر على حجم أقساط التأمين.</p> <p>3- المكافآت السنوية والنصف سنوية:</p> <p>يستحق رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مكافأة تصرف بشكل سنوي و/أو نصف سنوي تحسب على أساس تقييم نصف سنوي و/أو سنوي يصدر من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بحيث أنه في حال حصول العضو في التقييم على العلامة الكاملة فإنه يستحق مكافأة بمبلغ وقدره 200,000 ريال سعودي سنوياً أي ما يعادل مبلغ 100,000 ريال سعودي بشكل نصف سنوي.</p>		
<p>تمت اضافة:</p>		<p>يتم احتساب مقدار مكافأة العضو بحسب الآلية التالية :</p>

1/ يتم تقييم العضو في 8 بنود لبيان كفاءة العضو في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه ومدى التزامه بمبادئ الحقيقة والصدق والولاء والاهتمام بمصالح الشركة.

2/4 يتم تقييم العضو على كل بند من البنود ويستحق مكافأة قدرها 2000,000 ريال سعودي أي ما يعادل مبلغ وقدره 100,000 ريال سعودي بشكل نصف سنوي وتقسم كما يلي: (مرفق جدولين بالسياسة)

3/ يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة إضافية قدرها 100,000 ريال سعودي سنوياً أي ما يعادل مبلغ 50,000 ريال سعودي بشكل نصف سنوي.

4/4 يجوز لرئيس المجلس تحديد مكافأة خاصة إضافية لأي عضو من أعضاء المجلس بما لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه العضو سنوياً مبلغ 500,000 ريال سعودي.

5/4 يجوز لمجلس الإدارة تحديد مكافأة خاصة بموجب قرار يصدر من قبلهم لموظفي إدارات الإلتزام والمراقبة الداخليه في الشركة والذين يبذلون جهوداً خاصة أو يؤدون عملاً إضافياً لخدمة الشركة بما يتجاوز واجباتهم المعتادة وبحسب سياسة المكافآت الداخليه بالشركة.

6/4 يستحق رئيس واعضاء المجلس بدل حضور اجتماعات المجلس واللجان بمبلغ 3000

<p>ريال عن كل اجتماع ويصرف هذا البديل بشكل فوري.</p> <p>7/4 يستحق أمين سر مجلس الإدارة بدل حضور لإجتماعات المجلس واللجان بمبلغ 2000 ريال عن كل اجتماع ويصرف هذا البديل بشكل فوري.</p> <p>8/4 يستحق أمين سر كل من لجنة المراجعة ولجنة المخاطر ولجنة الإستثمار بدل حضور لإجتماعات اللجان بمبلغ 2000 ريال عن كل اجتماع في حال كان أمين السر من خارج اعضاء اللجته ويصرف هذا البديل بشكل فوري.</p> <p>9/4 لجنة المراجعة: يستحق رئيس وأعضاء لجنة المراجعة من غير أعضاء المجلس مكافأة سنوية قدرها (100,000 ريال سعودي) وتكون المكافأة تناسبية مع حضور اجتماعات لجنة المراجعة وتختص لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديدھا.</p>		
<p>تمت اضافة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● مجال تطبيق السياسة : يكون نطاق تطبيق هذه السياسة على المكافآت الخاصة بالإدارة التنفيذية في الشركة، بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة، وتكون بأحدى الطرق التالية: 1. مكافأة منصوص عليها في عقد التوظيف لعضو 		<p>مجال تطبيق السياسة</p>

<p>الإدارة التنفيذية وتكون أما ثابتة أو مرتبطة بالأداء.</p> <p>2. مكافأة خاصة توصي بها اللجنة وتعتمد من المجلس مقابل القيام بمجهودات إضافية من عضو الإدارة التنفيذية.</p> <p>3. المكافآت السنوية المرتبطة بأداء الشركة الشامل والربحية، وأداء كل عضو من الإدارة التنفيذية، وتكون بحد أعلى خمسة رواتب أساسية.</p>		
<p>تمت اضافة: توصي لجنة المراجعة بالمكافآت (الخاصة والمرتبطة بالأداء) أو المزايا والرواتب المتعلقة بإدارة الالتزام وإدارة المراقبة الداخلية بناء على التقييم السنوي ومؤشرات الأداء الرئيسية طبقاً لسياسات الشركة المعتمدة وترفع توصيتها لمجلس الإدارة للموافقة عليها.</p>		<p>المنطالبات لتطبيق سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية :</p>