

سياسات التقييم و المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة العليا

جدول المحتويات

3	المقدمة.....
3	تقييم أداء مجلس الإدارة و أعضاء 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 و اللجان المنبثقة وسكرتارية المجلس واللجان
4	تقييم أداء و تحديد مكافأة العضو المنتدب
5	تقييم أداء و تحديد مكافأة أعضاء الإدارة العليا
7	توصية لجنة المكافآت و الترشيحات مجلس الإدارة
7	صرف المكافآت و التعويضات.....
7	الإفصاح عن التعويضات و المكافآت
7	حالات إيقاف صرف المكافآت و إستردادها.
7	مراجعة سياسة التعويضات و المكافآت

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 المعقد 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 (إن وجد) 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	300,000 ريال
كل عضو من أعضاء المجلس (مستقل - تنفيذي - غير تنفيذي)	180,000 ريال

2. بدل حضور الاجتماعات:

يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مبلغ (3,000) ثلاثة آلاف ريال عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات المجلس و مبلغ (1,500) الف و خمسمائة ريال للجمعيات العمومية (لا يشمل مصروفات السفر و الإقامة و الإعاشة).

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 أمين سر المجلس واللجان:
تتكون تعويضات أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من العناصر التالية:

1- مكافأة سنوية ثابتة للرئيس لجنة المراجعة:

يتقاضى رئيس لجنة المراجعة مبلغ (60,000) ستون الف ريال نظير عملة كرئيس للجنة المراجعة.

اسم اللجنة	أعضاء من مجلس الإدارة	أعضاء من خارج مجلس الإدارة
اللجنة التنفيذية	لا يوجد	40,000 ريال
لجنة الاستثمار	لا يوجد	40,000 ريال
لجنة المراجعة	60,000 ريال	40,000 ريال
لجنة المخاطر	لا يوجد	40,000 ريال
لجنة الترشيحات والمكافآت	لا يوجد	40,000 ريال

2- بدل حضور الاجتماعات:

يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة مبلغ (1,500) الف وخمسمائة ريال عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات اللجان التي يكون عضواً فيها بما في ذلك حضور رؤساء اللجان لاجتماعات الجمعيات العمومية (لا يشمل مصروفات السفر والإقامة والإعاشة).
ما عدا لجنة المراجعة فينتقاضى اعضائها مبلغ (3,000) ثلاثة الاف ريال عن كل اجتماع يحضره.

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.

4- مكافأة سنوية لأمين سر المجلس واللجان وبدل الحضور:

يتقاضى أمين سر مجلس الإدارة (75,000) خمسة وسبعون الف ريال نظير أعماله وبدل الحضور المجلس واللجان والجمعيات كما يتقاضى أعضاء المجلس ويتقاضى أمين سر اللجان بدل حضور (1500) الف وخمسمائة ريال.

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 ومرتبباً 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 (500.00 ريال) خمسمائة ألف ريال سنوياً و لا ينطبق هذا الحد الأعلى على أعضاء لجنة المراجعة.

خامساً: 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، 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 الذين حصلوا على نتائج أداء مرضية، وبما أن المكافأة تستند مباشرة إلى أداء الشركة وربحتها 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 الشركة المتحدة للتأمين التعاوني 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 .

3. معايير صرف المكافأة المتغيرة السنوية لأعضاء الإدارة العليا:

- تصرف المكافأة للمدراء الذين حصلوا على نتائج مرضية في بطاقة الأداء المتوازن والتقييم الشامل من قبل الرئيس التنفيذي.
- تصرف المكافأة للمدراء الذين 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:

ان قياس الأداء السنوي لمدراء الإدارة العليا هو أحد أكثر الإجراءات حساسية بالنسبة لأي منظمة. و لذلك لم تستخدم الشركة المتحدة للتأمين التعاوني معيارين رئيسيين للقياس حتى تتجنب الحكم الشخصي أو المتحيز و تلتزم بالشفافية الكاملة مع أخذ جميع العوامل التي تؤثر على منح و صرف كفاءة الأداء السنوي في الاعتبار.

1. 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)

2. 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 للرئيس التنفيذي:

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

- 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 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 مدراء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة:

يتم تقييم مدراء 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 باطلاعه عليه مع إعطاء المجال له بالنموذج لإبداء رأيه بالتقييم، و ترفع نتائج تقييم مدراء الإدارات الرقابية إلى لجنة المكافآت و الترشيحات من قبل العضو المنتدب حسب آلية التقييم المذكورة أعلاه.

تحدد لجنة المراجعة المكافآت المقترحة لمدراء 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 الرئيس التنفيذي 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 تحتمل 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 والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى.

سابعاً: توصية لجنة المكافآت و الترشيحات لمجلس الإدارة:

تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بمراجعة نتائج التقييم و المكافآت لمقترحة لأعضاء الإدارة العليا المستلمة من التنفيذي 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 الرئيس التنفيذي.
- اعتماد مكافآت أعضاء الإدارة العليا التابعين للرئيس التنفيذي، على أن يؤخذ بعين الاعتبار توصيات الرئيس التنفيذي بذلك.
- اعتماد مكافآت مدراء الإدارات الرقابية التابعين للجنة المراجعة مع الأخذ في الاعتبار أن تكون المكافآت متوازنة مع تلك المعتمد لأعضاء الإدارة العليا التابعين للرئيس التنفيذي و يؤخذ بعين الاعتبار توصيات رئيس لجنة المراجعة بذلك.
- التوصية لمجلس الإدارة بالمكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة و الإدارة العليا.
- 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: 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.

تاسعاً: 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.

عاشراً: 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 لحصول على مكافآت غير مستحقة.

إحدى 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.

أقرت هذه السياسة من قبل الجمعية العامة المنعقدة بتاريخ / / 2021م