

تعديلات لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت

التعديلات:

المادة بعد التعديل	المادة وفق اللائحة المعتمدة في تاريخ 2018/05/30م	المادة
<p>1- يمنح كل سكرتير من أي لجنة مكافأة سنوية مقطوعة قدرها: 30,000 ريال.</p> <p>2- في حال قام سكرتير مجلس الإدارة أو سكرتير إحدى اللجان بمهام سكرتارية اللجان الأخرى فيصرف له مكافأة إضافية تعادل 50% من مكافأة اللجان الأخرى.</p>	<p>لم تتضمن هذه المادة</p>	<p>ثامناً: مكافأة سكرتارية مجلس الإدارة واللجان</p>

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنتقبة منه

الفهرس

3	المقدمة	1
3	النطاق	2
3	الغرض	3
3	المعايير واللوائح	4
3	متطلبات السياسة	5
4	سياسة المكافآت	6
4	التاريخ الفعلي للتطبيق	7
5	مراقبة السياسة	8

1. المقدمة

إشارةً إلى الفقرة (1) من المادة الحادية والستون من لائحة حوكمة الشركات والتي نصت على أنه: "تختص لجنة المكافآت بما يلي: (1) إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها".

2. النطاق

تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس إدارة شركة أمانة للتأمين التعاوني واللجان المنبثقة منه.

3. الغرض

تحدد هذه السياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس إدارة شركة أمانة للتأمين التعاوني واللجان المنبثقة منه وفق اللوائح والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية. وتهدف هذه السياسة إلى جذب الشخص صاحب الكفاءة المناسبة لإنجاز مهام ومسؤولياته عند تعيينه في مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة من المجلس. وتهدف السياسة أيضاً إلى ضمان وضوح فيما يتعلق بالمكافآت المطلوبة؛ ومراجعة الممارسات وربط الأداء والأهداف والهيكلية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت. المجلس مسؤول عن الموافقة على هذه السياسة والتي تخضع بعد ذلك لموافقة المساهمين خلال إجتماع الجمعية العامة.

4. المعايير واللوائح

تلتزم السياسة والإجراءات بالأحكام واللوائح ذات الصلة والمعمول بها في المملكة العربية السعودية مثل نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ولائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن البنك المركزي السعودي وأي لوائح أخرى ذات صلة.

5. متطلبات السياسة

تضمن متطلبات هذه السياسة ما يلي :

1. تتفق مع معايير القوانين السعودية الخاصة بالشركات المساهمة السعودية.
2. تتفق مع معايير النظام الداخلي لشركة أمانة للتأمين التعاوني، والذي تم الموافقة عليه من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومن مجلس الإدارة.
3. تم طرحها للحصول على موافقة المساهمين العموميين بواسطة مراجعة موثقة ورسمية للمقارنة المرجعية وعملية التفويض التي تمت بمعرفة لجنة الترشيحات والمكافآت لشركة أمانة للتأمين التعاوني وموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت.
4. الموافقة الرسمية على توصية المجلس إلى المساهمين، من خلال قرار في اجتماع الجمعية العمومية.

5. يتم تطبيقها بعد إتمام جميع الموافقات الداخلية والخارجية ذات الصلة.
6. مراجعة تطبيق تلك السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
7. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

6. سياسة المكافآت

(أ) سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

1. لا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ المدفوع الحد الأقصى المحدد في نظام الشركات (مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية) وهو 500,000 ريال سعودي.
2. يحق لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية بشرط حضور ثلثي الاجتماعات المنعقدة على الأقل خلال السنة المالية.
3. يتم تقدير مبلغ المكافأة السنوي بناءً على تاريخ الإلتحاق والمغادرة (بشرط تحقق حضور الحد الأدنى وهو ثلثي الاجتماعات المنعقدة بين تاريخ الإلتحاق والمغادرة خلال الفترة)،
4. يتم تحديد المكافآت وفقاً لمبلغ سنوي ثابت، بدون رسوم حضور، بما يتوافق مع ما يلي :
 - رئيس المجلس: 180,000 ريال سعودي.
 - عضو المجلس: 120,000 ريال سعودي.
5. وفي حال حققت الشركة أرباح يجوز أن يتم توزيع نسبة تعادل (10%) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطيات 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، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.

(ب) سياسة بدلات أعضاء مجلس الإدارة:

1. يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس بما فيهم رئيس المجلس؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.
2. يدفع لكل عضو من أعضاء المجلس بما فيهم رئيس المجلس بدل حضور جلسات المجلس 3,000 ريال سعودي عن كل جلسة.

(ج) سياسة مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة:

1. لا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ المدفوع الحد الأقصى المحدد في نظام الشركات (مجموع ما يحصل عليه عضو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية) وهو 500,000 ريال سعودي.
2. يحق لعضو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية بشرط حضور ثلثي الاجتماعات المنعقدة على الأقل خلال السنة المالية.
3. يتم تقدير مبلغ المكافأة السنوي بناءً على تاريخ الإلتحاق والمغادرة (بشرط تحقق حضور الحد الأدنى وهو ثلثي الاجتماعات المنعقدة بين تاريخ الإلتحاق والمغادرة خلال الفترة)،

4. يتم تحديد المكافآت وفقاً لمبلغ سنوي ثابت، بدون رسوم حضور، وتكون مكافأة كل عضو من أعضاء اللجان من خارج المجلس مبلغ 50,000 ريال سعودي سنوياً.
5. لا يستحق مكافأة لأي عضو من أعضاء اللجان من مجلس الإدارة.

د) سياسة بدلات أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة:

1. يُدفع لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما فيهم رؤساء اللجان؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات اللجان بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.
2. يدفع لكل عضو عضو من أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما فيهم رؤساء اللجان (سواء كانوا من خارج المجلس أو أعضاء في مجلس الإدارة) بدل حضور جلسات اللجنة 1,500 ريال سعودي عن كل جلسة.

7. التاريخ الفعلي للتطبيق

التاريخ الفعلي لهذه السياسة هو تاريخ اجتماع الجمعية العمومية حيث يوافق المساهمين على السياسة بشكل رسمي. وفيما يخص التعديلات المستقبلية، سيحدد التاريخ الفعلي لأي تغيير مستقبلي في سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة منه بشرط عدم مخالفة القوانين واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية مع عدم مخالفة القوانين الداخلية الخاصة بشركة أمانة للتأمين التعاوني ووفق موافقة مجلس الإدارة، و مرهوناً بعد ذلك بإقرار موافقة المساهمين في اجتماع الجمعية العمومية التالي.

8. مراقبة السياسة

● اسم السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه	ملخص
● رقم الإصدار: الإصدار الأول	
● تاريخ الإعداد: مايو 2021م	
● تاريخ الإصدار القادم: مايو 2022م	
● إشراف: لجنة الترشيحات والمكافآت	المسئولية
● إعداد: إدارة الالتزام والحوكمة – مايو 2021م	الإعداد والمراجعة
● مراجعة واعتماد: لجنة الترشيحات والمكافآت – يونيو 2021م	والمصادقة
● اعتماد: مجلس الإدارة – سبتمبر 2021م	
● موافقة: الجمعية العامة -	

سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية

الفهرس

3	المقدمة	1
3	النطاق	2
3	الغرض	3
3	المعايير واللوائح	4
3	محتوى السياسة	5
4	سياسة المكافآت	6
4	تاريخ اعتماد ومنح المكافآت للإداريين التنفيذيين	7
5	مراقبة السياسة	8

1. المقدمة

إشارةً إلى الفقرة (1) من المادة الحادية والستون من لائحة حوكمة الشركات والتي نصت على أنه: " تختص لجنة المكافآت بما يلي: (1) إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها."

2. النطاق

تطبق هذه السياسة على منسوبي الإدارة التنفيذية في شركة أمانة للتأمين التعاوني وهم:

- الرئيس التنفيذي
- المدراء من الدرجة الوظيفية 13 فما فوق ويرتبطون إدارياً بالرئيس التنفيذي

3. الغرض

تحدد هذه السياسة المكافآت الخاصة بمنسوبي الإدارة التنفيذية في إدارة شركة أمانة للتأمين التعاوني وفق اللوائح والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية. وتهدف هذه السياسة إلى جذب الأشخاص أصحاب الكفاءات المناسبة لإنجاز المهام والمسؤوليات المنوطة بهم عند تعيينهم في المناصب التنفيذية في إدارة شركة أمانة للتأمين التعاوني. وتهدف السياسة أيضاً إلى ضمان الوضوح فيما يتعلق بالمكافآت المطلوبة؛ ومراجعة الممارسات العملية وربط الأداء والأهداف والهيكلية داخل الشركة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

4. المعايير واللوائح

تلتزم السياسة بالأحكام واللوائح ذات الصلة والمعمول بها داخل المملكة العربية السعودية كنظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ولائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن البنك المركزي السعودي وأي لوائح داخلية في الشركة أو أخرى ذات صلة.

5. محتوى السياسة:

1. أن يتم أخذ جميع الموافقات الداخلية اللازمة لتطبيق سياسة المكافآت لأعضاء الإدارة التنفيذية.
2. أن تتفق هذه السياسة مع معايير القوانين السعودية الخاصة بالشركات المساهمة السعودية.
3. أن تتفق هذه السياسة مع معايير النظام الداخلي لشركة أمانة للتأمين التعاوني، والذي تم الموافقة عليه مسبقاً من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
4. مراجعة واعتماد تطبيق هذه السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
5. مراجعة تطبيق سياسة المكافآت بشكل دوري من قبل إدارة المراجعة الداخلية بشركة أمانة للتأمين التعاوني.

6. سياسة المكافآت:

تعتمد سياسة المكافآت للإدارة التنفيذية وبشكل رئيسي على البنود التالية:

1. أن يجتاز الإداري التنفيذي فترة التجربة النظامية والمذكورة في عقد العمل بنجاح.
2. أن لا يكون محالاً للمحاكمة في أمور ذات علاقة بالوظيفة أو أمور مخلة بحسن السير والسلوك.
3. أن لا يكون الإداري التنفيذي محالاً للتحقيق أو وقعت عليه أية جزاءات خلال السنة الأخيرة.
4. أن لا يقلّ تقدير أداء الإداري التنفيذي عن جيد جداً عن السنة الأخيرة حسب ما هو معتمد في نماذج تقييم الأداء.

تقييم الأداء الوظيفي للإداريين التنفيذيين حسب البنود التالية :

- ممتاز (Outstanding 100-92 %): يحصل الإداري التنفيذي على عدد 5 رواتب فما فوق من الأجر الأساسي.
- جيد جداً (Very Good 91-82 %): يحصل الإداري التنفيذي على عدد 4 رواتب فما فوق من الأجر الأساسي.
- جيد فما أقل (Good 81% or below): لا يحصل الإداري التنفيذي على أي مكافآت إلا في حالات معينة وبعد

الرجوع إلى لجنة الترشيحات والمكافآت وأخذ الموافقات اللازمة.

5. اعتماد وموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت، للمكافآت السنوية و الاستثنائية وفق الميزانية المعتمدة
6. قرار منح المكافآت للإداريين التنفيذيين يتم بناء على موافقة لجنة الترشيحات والمكافآت في شركة أمانة للتأمين التعاوني.

7. تاريخ اعتماد ومنح المكافآت للإداريين التنفيذيين:

يتم تطبيق السياسة ومراجعتها سنوياً خلال الربع الرابع من كل عام ميلادي ، ويتم تنفيذ منح المكافآت اعتباراً من شهر يناير من كل عام ميلادي.

8. مراقبة السياسة:

ملخص	<ul style="list-style-type: none">• اسم السياسة: سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية• رقم الإصدار: الإصدار الأول• تاريخ الإعداد: يونيو 2021م• تاريخ الإصدار القادم: مايو 2022م
المسئولية	<ul style="list-style-type: none">• إشراف: لجنة الترشيحات والمكافآت
الإعداد والمراجعة والمصادقة	<ul style="list-style-type: none">• إعداد: إدارة الموارد البشرية والخدمات المساندة - يونيو 2021م• مراجعة واعتماد: لجنة الترشيحات والمكافآت - يونيو 2021م• اعتماد: مجلس الإدارة - سبتمبر 2021م• موافقة: الجمعية العامة -