

اللائحة قبل

التعديل



سياسة بوبا العربية للتأمين التعاوني

سياسة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين

# سياسة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين

## الغرض

تحدد هذه السياسة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين في شركة بوبا العربية وفقاً لممارسة السوق والقوانين واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه السياسة الى جذب وتعويض أصحاب الكفاءة المناسبة لإنجاز مهام ومسئوليات كبار التنفيذيين ذات الصلة، لضمان استمرارية نمو الأعمال بشكل سليم ومميز على المدى الطويل مما يحقق القيمة الأفضل للمساهمين.

المجلس مسئولاً عن الموافقة على هذه السياسة والتي تخضع بعد ذلك لموافقة المساهمين العموميين خلال إجتماع الجمعية العمومية، عند اللزوم.

## المجال

يتم تطبيق هذه السياسة فقط على المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين في شركة بوبا العربية.

## المعايير واللوائح

تتوافق هذه السياسة مع الأحكام واللوائح والإجراءات ذات الصلة والمعمول بها في المملكة العربية السعودية مثل قانون الشركات وتعليمات وزارة التجارة والاستثمار، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ولائحة حوكمة شركات التأمين الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي وأي لوائح أخرى ذات صلة.

## متطلبات السياسة

تضمن متطلبات سياسة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين في شركة بوبا العربية ما يلي:

- تتفق مع نظام العمل السعودي ومعايير القوانين السعودية الخاصة بالشركات المساهمة السعودية عند الاقتضاء وقابلية التطبيق.
- تتفق مع معايير النظام الأساس لشركة بوبا العربية، والذي تم الموافقة عليه من قبل المنظمين والمساهمين العموميين، حيثما كان ذلك مطلوباً وممكناً.
- تم طرحها للحصول على موافقة المجلس من خلال مراجعة موثقة ورسمية للمقارنة المرجعية للسوق والصناعة وعملية التفويض التي تمت بمعرفة لجنة الترشيحات والمكافآت بشركة بوبا العربية والتي ينتج عنها الموافقة الرسمية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس إدارة شركة بوبا العربية.
- تم طرحها للحصول على موافقة المساهمين العموميين بواسطة مراجعة موثقة ورسمية للمقارنة المرجعية وعملية التفويض التي تمت بمعرفة لجنة الترشيحات والمكافآت بشركة بوبا العربية وموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت والمواد الداعمة والتي ينتج عنها الموافقة الرسمية على توصية المجلس إلى المساهمين العموميين في بوبا العربية وذلك من خلال قرار الاجتماع الرسمي للجمعية العمومية.
- تم تطبيقها بعد إتمام جميع الموافقات الداخلية والخارجية ذات الصلة بما في ذلك الموافقة على هذه السياسة تحديداً.

## سياسة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين

### فلسفة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين

وتتمثل فلسفة مكافآت كبار التنفيذيين في بوبا العربية في:

- جذب والاحتفاظ وتحفيز الكوادر العالية من كبار الموظفين التنفيذيين ليكونوا مرتبطين ومؤمنين بأغراض الشركة وقيمتها.
- تشجيع الشعور بالملكية من خلال خلق بيئة عمل تحفز الأداء العالي بحيث يتمكن كبار الموظفين التنفيذيين من المساهمة بشكل إيجابي في استراتيجية ورؤية وأهداف وقيم بوبا العربية.
- توظيف الأشخاص بأحكام وشروط تستند إلى ممارسات السوق والقوانين المحلية.
- ضمان فلسفتنا بدعما بممارسة إدارة قوية للأداء، وتسعى شركة بوبا العربية أن تكون مكافآت موظفينا في مستويات تنافسية بالإستناد إلى معايير السوق وضمان تعويض عادل بما يتماشى مع نتائج الأداء المتفوق عليها.
- جعل المكون الثابت لمكافأة كبار التنفيذيين، بما في ذلك الراتب الأساسي والمزايا المرتبطة به، في حدود متوسط السوق البالغ 62.5%، وألا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ المستحق الدفع ما تم تحديده في قانون الشركات أو أي لوائح أخرى في المملكة العربية السعودية.
- بناء ثقافة وبيئة مميزة بحيث يكون هناك تركيز جماعي ومفتوح وشفاف على الأداء الفردي والجماعي، والإمكانات والنمو.
- ملائمة كاملة مع استراتيجية الأعمال العامة وأهداف وقيم بوبا العربية دون أن يضر بمصالح أي من أصحاب المصلحة لدينا.
- إيجاد توازن بين التعويضات الثابتة والمكافآت قصيرة الأجل مع أهداف الشركة على المدى الطويل وإدارة المخاطر.

### مبادئ المكافآت الأساسية

تستند سياسة مكافآت كبار التنفيذيين في شركة بوبا العربية بشكل أساسي على المبادئ التالية :

- السياسات والإجراءات والممارسات التي تتوافق مع وتدعم أفضل الممارسات المتبعة في الشركات العالمية والمحلية الكبرى في المملكة العربية السعودية.
- التأكد أن اعتبارات التعويض متمشية مع استراتيجية المخاطر في الشركة.
- يتم تعويض كبار التنفيذيين براتب أساسي، ويكون بدل السكن وبدل النقل ثابت ومرتبطة بالمرتبة الوظيفية.
- يكافأ كبار التنفيذيين أيضا بمكافآت متغيرة وقصيرة وطويلة الأجل وغير ملموسة (متى أمكن ذلك، وتمشيا مع ممارسة السوق).
- يستهدف إجمالي الأجور (المرتب الأساسي والمكافأة السنوية والفوائد والحوافز) في ظروف السوق العادية إلى السوق التنافسية ذات الصلة في الشريحة العليا من أجل الأداء المتفوق.
- يتم منح مكافآت الأداء، سواء كانت سنوية أو طويلة المدى، بناء على نتائج الشركة وتقييم أداء كبار التنفيذيين.
- سوف تكون خطة الحوافز طويلة الأجل التي وافق عليها المساهمون في اجتماع الجمعية العمومية وفقا لما تقتضيه لوائح المملكة العربية السعودية متاحة لكبار التنفيذيين، بما يتماشى مع متطلبات الاستحقاق، وسيتم ربطها بخطة وأهداف الشركة على المدى الطويل.
- خيار دفع مكافأة سنوية للمقيمين بأداء منخفض أو "بدون تقييم"، إذا كان أداء الشركة، أو تصنيفات الأداء الفردية تستدعي ذلك، سيكون وفقا لتقدير الشركة، ويخضع للجنة الترشيحات والمكافآت سواء كانت صريحة أو من خلال توصيتها إلى مجلس الإدارة، وبعد ذلك صلاحية المجلس، المنصوص عليها في نطاق هذه السياسة كما أقرتها الجمعية العامة.
- تستند الحوافز إلى أهداف قابلة للتمدد، يمكن تحقيقها، وذات صلة، وتحتوي على مقاييس أداء متعددة تشمل قياسات أداء الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، ويتم معيارتها لضمان تطبيقها بشكل عادل يساعد على تحقيق النتائج الموضوعية.
- تأخذ مقاييس الأداء في الاعتبار العوامل الكمية (المالية) وكذلك النوعية، وتحسب باستمرار من خلال مراحل دورة الأداء، كما يتم تطبيق الفوائد وفقا لسياساتنا وإجراءاتنا الداخلية لجميع الموظفين، بما يتماشى مع سياسة الشركة للموارد البشرية، حيثما ينطبق ذلك، وتمشيا مع أفضل ممارسات السوق.

# سياسة المكافآت الخاصة بكبار التنفيذيين

## الإفصاح

ضمان الإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين بشكل مناسب التزاماً بلوائح حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وجميع المتطلبات التنظيمية الأخرى المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

## التطبيق

تكون لجنة الترشيحات والمكافآت في بوبا العربية مسؤولة عن التوصية بهذه السياسة للمجلس لأخذ الموافقة عليها في الجمعية العمومية وفقاً لأنشطة اللجنة كما هو محدد في لائحة الترشيحات والمكافآت، والذي يتضمن الموافقة على المكافأة السنوية الخاصة بأعضاء لجان مجلس الإدارة (بما في ذلك الرواتب - الحوافز - المزايا قصيرة الأجل - المزايا طويلة الأجل) وفقاً للصلاحيات المنوطة للجنة من قبل المجلس من خلال جدول الصلاحيات المناطة بالمجلس.

## المراجعة والتاريخ الفعلي

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية مراجعة هذه السياسة وتقييم مدى فعاليتها بما يتماشى مع استراتيجية وأهداف شركة بوبا العربية. التاريخ الفعلي لهذه السياسة هو تاريخ اجتماع الجمعية العمومية حيث يوافق المساهمين العموميين على السياسة بشكل رسمي. وفيما يخص التعديلات المستقبلية، سيحدد التاريخ الفعلي لأي تغيير مستقبلي في سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء لجان مجلس الإدارة بشرط عدم مخالفة القوانين واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية مع عدم مخالفة القوانين الداخلية الخاصة بشركة بوبا العربية ووفقاً لموافقة مجلس الإدارة، و مرهوناً بعد ذلك بإقرار موافقة المساهمين العموميين في اجتماع الجمعية العمومية التالي.



اللائحة بعد التعديل



إدارة الموارد البشرية

# سياسة مكافآت فريق الإدارة التفذية

تمكين فريق الإدارة التنفيذية وضمان دفع مكافآت عادلة وتنافسية للجميع.

تسعى بوبا العربية باستمرار لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتمكينها من النمو.

## تاريخ إصدار الوثيقة

الإصدار رقم	تاريخ الإصدار	المراجعة	الصفحة	الموافقة النهائية الدور* التوقيع
1	01 ديسمبر 2017	الإصدار الأول	جميع الصفحات	ك.و. م.و.
2	01 يوليو 2021	الإصدار الثاني	جميع الصفحات	ك.و. م.و.
3	[إدراج التاريخ]	[وصف المراجعة]	[#]	ك.و. م.و.
4	[إدراج التاريخ]	[وصف المراجعة]	[#]	ك.و. م.و.
5	[إدراج التاريخ]	[وصف المراجعة]	[#]	ك.و. م.و.
6	[إدراج التاريخ]	[وصف المراجعة]	[#]	ك.و. م.و.
7	[إدراج التاريخ]	[وصف المراجعة]	[#]	ك.و. م.و.
8	[إدراج التاريخ]	[وصف المراجعة]	[#]	ك.و. م.و.

\*ك.و.: مالك الوثيقة م.و.: مسؤول الوثيقة



## المحتويات

4	المقدمة
6	1 فلسفة المكافآت
7	2 مبادئ المكافآت
	- نظرة عامة
	- المرتب الأساسي السنوي والبدلات والاستحقاقات الأخرى (الأجر الثابت)
	- حوافز قصيرة الأجل وطويلة الأجل (أجور متغيرة)
10	3 التعيينات وإنهاء الخدمة
	- إدارة الحوافز
	- أجور التوظيف الاستثنائية للتعيينات الخارجية
	- مكافأة نهاية الخدمة
11	ملحق 1 إدارة المستند

## الهدف

هذه السياسة تخص  
تعويضات أعضاء فريق  
الإدارة التنفيذية في بوبا  
العربية فقط

## المقدمة

تشكل سياسة المكافآت هذه جزءاً من الإطار التنظيمي لشركة بوبا العربية. وقد تم إعداده وفقاً لمتطلبات حوكمة الشركات لدى هيئة أسواق المال والبنك المركزي السعودي. وسوف تلتزم الشركة بالقوانين ذات الصلة في المملكة العربية السعودية والنظام الأساس لشركة بوبا العربية.

تحل هذه السياسة محل النسخة التي اعتمدها الجمعية العمومية للشركة في 30 نوفمبر 2017. وستظل سارية المفعول لفترة [ثلاث سنوات مالية] بعد الموافقة عليها في الجمعية العمومية في 3 نوفمبر 2021 ما لم يكن هناك شرط لإعادة الموافقة في تاريخ سابق.

## الغرض

تنطبق هذه السياسة على الرئيس التنفيذي للشركة وأعضاء فريق الإدارة التنفيذية (يطلق عليهم "المدراء التنفيذيين"). وهو بمثابة إطار تحدد حوله أجورهم وشروطهم التعاقدية المرتبطة بها لمراجعتها وإدارتها. وهذا يعني عملياً أن السياسة:

- تتماشى مع هدف الشركة، قيمها، استراتيجيتها وإدارتها للمخاطر.
- توفر الوضوح بشأن المبادئ الرئيسية لطرق تعويض الشركة للمديرين التنفيذيين والقوى العاملة على نطاق أوسع.
- تمكن من التطابق والاتساق في معاملة أجور المدراء التنفيذيين.
- تشكل الأساس الذي يمكن أن تتخذ القرارات المتعلقة بالأجور على أساس موضوعي وعادل، مع التمسك بمعايير الحوكمة الرشيدة وإدارة المخاطر.
- تدعم إنشاء القيمة المستقبلية للمساهمين وأصحاب المصلحة.

## الحوكمة

تتم الموافقة على السياسة من قبل المساهمين في الجمعية العمومية. تتم الموافقة على مكافآت أعضاء فريق الإدارة التنفيذية من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، في حين يتم اعتماد مكافأة الرئيس التنفيذي بالإضافة إلى ذلك من قبل مجلس الإدارة.

في إطار تنفيذ واجباتها تجاه مجلس الإدارة ومساهمي الشركة، ستحكم لجنة المكافآت والترشيحات هذه السياسة من خلال مراعاة المتطلبات القانونية ومعايير حوكمة الشركات السائدة وأفضل الممارسات والتعليقات من المساهمين والأطراف الثالثة الأخرى ذات الصلة.

تم وضع تدابير لتجنب حدوث تضارب في المصالح. لن يكون أي مسؤول تنفيذي حاضراً خلال اجتماع مجلس الإدارة أو لجنة الترشيحات والمكافآت عند مناقشة مكافآته الشخصية. يتم استخدام الأطراف الخارجية المحايدة عندما يكون ذلك مناسباً تماشياً مع ممارسات السوق.

## المسؤولية

هذه السياسة هي مسؤولية لجنة الترشيح والمكافآت في الشركة، بموجب تفويض من مجلس الإدارة. تعمل اللجنة وفقاً لوائحها، والتي يمكن الاطلاع عليها على الموقع الرسمي للشركة.

## تحديث السياسة

تحتفظ بوبا العربية بالحق بتحديث المستند بصفة دورية، وفي بعض الحالات، مثل تغييرات في القوانين أو التشريعات التي تقتضي ذلك، بحيث تلتزم باتباع الإجراءات المعتمدة في نظام إدارة الموارد البشرية.

## 1. فلسفة المكافآت

تعمل الشركة في قطاع تنافسي ومتخصص للغاية – ويمر هذا القطاع بمرحلة تحول مرتبطة بجوانب مثل التحول الرقمي والتحويلات الديموغرافية وتغيير توقعات المستهلكين وأصحاب المصلحة. وفي هذا السياق، ومن أجل أن تحقق الشركة هدفها المتمثل في مساعدة الناس على العيش حياة أطول وأكثر صحة وسعادة، فإن ممارسات التعويض تتبع هذه المبادئ الأساسية:

### أ. التنافسية:

تمكّن حزم المكافآت التنافسية في السوق السعودي المحلي الشركة من استقطاب والحفاظ على الأشخاص ذوي الكفاءات العالية والخبرة والمؤهلين من جميع المستويات.

### ب. التعويض مقابل الأداء:

يتم دمج الأهداف التجارية قصيرة وطويلة الأجل في هياكل الأجور المتغيرة للشركة لدعم الطموحات الإستراتيجية للشركة. تتوافق هذه الأهداف مع غرض الشركة وقيمتها.

### ج. الحرص:

يتم وضع استراتيجية الشركة وتنفيذها لتتماشى مع مبادئ وممارسات إدارة المخاطر الجيدة، وتتوافق مع تقبل المخاطر. هذا ذو أهمية خاصة لتحديد الأهداف وإدارة الأداء وتصميمات الأجور المتغيرة.

### د. عقلية الملكية:

يتركز الجهد على إدارة وتنمية الشركة لضمان صحتها واستدامتها في المستقبل، احترام الأهداف المختلفة للعملاء والمساهمين وأصحاب المصلحة الأوسع يمكن للمديرين التنفيذيين والقادة الآخرين تلقي بعض مكافآتهم في شكل أسهم في الشركة، مما يعزز عقلية الملكية، يمكن للموظفين من جميع المستويات شراء أسهم الشركة.

### هـ. ثقافة الأداء:

تخلق الشركة بيئة عمل تحفز الأداء الفردي والجماعي العالي، يتحقق ذلك من خلال توظيف أشخاص يستمدون إلهامهم من أهداف الشركة وقيمتها واستراتيجيتها، ويتم تقديرهم ومكافآتهم وفقاً لذلك، هناك تركيز صادق وشفاف وجماعي على العملاء، بالإضافة إلى النمو الشخصي الفردي.

### و. العدل:

تم تصميم ممارسات التعويض في الشركة لتكون عادلة ومنصفة، تُستخدم المعايير لإنشاء مراجع خارجية للأجور، جنباً إلى جنب مع المدخلات الداخلية والخارجية الأخرى ذات الصلة. يتم اتخاذ قرارات التعويض بناءً على السياسات والعمليات الداخلية من قبل مستويات السلطة المعتمدة، بهدف الموضوعية. يتم التخفيف من تضارب المصالح وإدارته حيثما كان ذلك ممكناً، كجزء من ممارسة الشركة للحفاظ على معايير حوكمة الشركات.

#### 1.2. نظرة عامة

تتكون حزمة مكافآت المدراء التنفيذيين من راتب أساسي سنوي، وبدلات، ومزايا أخرى، وحافز قصير الأجل وحافز طويل الأجل. يهدف الجمع بين هذه المكونات المختلفة إلى إنشاء حزمة متوازنة - تعكس أداء كل من الشركة والمدير التنفيذي، بالإضافة إلى نطاق الأدوار الخاصة.

تم تحديد كل عنصر من عناصر المكافآت على مستوى ليكون منافسًا للسوق في المملكة العربية السعودية، وفي حالة الحوافز، يكون أيضًا منافسًا لسبنايوها الأداء المختلفة. قد يختلف الحجم النسبي للمكونات المختلفة لحزمة المكافآت، لكن سيظل التوازن مرجحًا تجاه الأجر المتغير لارتباطه بالأداء.

في ظروف السوق الطبيعية، يستهدف إجمالي المكافآت للمدراء التنفيذيين (أي الراتب الأساسي، والبدلات، والمزايا الأخرى، والمكافآت السنوية، والحوافز طويلة الأجل) إلى النسبة المئوية 62.5 (أي أعلى من المتوسط) للمعيار الخارجي التنافسي. هذا من أجل تحقيق الأداء المتفوق - للفرد وللشركة.

#### 2.2. الراتب الأساسي السنوي والبدلات والاستحقاقات الأخرى (الأجر الثابت)

يتم تحديد الرواتب على مستوى لاستقطاب والمحافظة على الأفراد الذين لديهم المهارات والخبرات والسمات والمؤهلات اللازمة لقيادة الأعمال بنجاح. عند تحديد الراتب أو مراجعته، عادة ما تنظر لجنة الترشيحات والمكافآت في عدد من الأبعاد بما في ذلك:

- نطاق الدور وتأثيره على الشركة
- خبرات الفرد وأدائه
- ظروف التشغيل والأداء العام للشركة
- المؤشرات الاقتصادية الخارجية
- التقييمات المرجعية ذات الصلة بالسوق الخارجية ونسبية النظراء الداخلية
- معلومات عن ميزانيات مراجعة الرواتب الأوسع المستخدمة في أماكن أخرى في الشركة
- التأثير على العناصر الأخرى لحزم المكافآت المرتبطة بالراتب.

يتم اختيار البيانات المعيارية بعناية من سوق المملكة العربية السعودية باستخدام مجموعات شركات مماثلة وشركات أخرى من نفس الحجم والتعقيد للشركة. عادةً ما يكون مرجع البيانات هو النسبة المئوية 62.5 لمقارنات الأجر الثابتة. لا تقود بيانات السوق إلى نتيجة المكافأة ولكن يتم التعامل معها على أنها معلومات سياقية مهمة.

عادةً ما تتم مراجعة الرواتب الأساسية سنويًا، ولكن وفقًا لتقدير لجنة الترشيحات والمكافآت - والمجلس في حالة الرئيس التنفيذي - ما إذا يتم تطبيق أي زيادة. يمكن تعديل الرواتب خارج دورة المراجعة العادية للمديرين التنفيذيين في ظروف استثنائية، على سبيل المثال، لتعكس أي تغيير جوهري في الدور أو المسؤولية أو قدرة الشخص أو سياق الشركة مثل الاستحواذ الكبير.

المدراء التنفيذيين مؤهلون لتلقي بدلات ومزايا العمل بما يتفق مع ممارسات السوق المحلية للأدوار القيادية العليا وسياسة التعويضات والمزايا في الشركة. يمكن أن تغطي بدلاتهم مجموعة من العناصر، على سبيل المثال، السكن والنقل. يمكن أن تشمل المزايا، على سبيل المثال، التأمين الطبي والتأمين على الحياة وتعليم الأطفال.

يمكن منح مزايا المغتربين في الظروف التي يتم فيها تقديم هذه المزايا أيضًا لموظفين آخرين في الشركة. يمكن أن تشمل استحقاقات المغتربين، على سبيل المثال، تكاليف الانتقال وبدل إجازة السفر.

يمكن للمدراء التنفيذيين المطالبة بالنفقات وفقًا لسياسات الشركة.

### 3.2. حوافز قصيرة الأجل وطويلة الأجل (أجور متغيرة)

تم تصميم خطط الدفع المتغيرة للشركة لتركيز المدراء التنفيذيين على تطوير وتنفيذ استراتيجيتها. يتم تغطية المدراء التنفيذيين من خلال خطتين - حافز قصير الأجل (خطة مكافأة) وحافز طويل الأجل (خطة حافز طويل الأجل) تعملان على جداول زمنية مختلفة وتستهدف الأداء بطرق مختلفة

#### 1.3.2. خطة المكافأة

ترتبط خطة المكافآت بتحقيق مقاييس الأداء المالي وغير المالي السنوية المشتقة من خطة التشغيل، بالإضافة إلى أداء الفرد. يمكن أن تختلف مقاييس الأداء من سنة إلى أخرى حسب أولويات المجلس. يمكن أن تغطي التدابير مجموعة من المجالات، على سبيل المثال، نمو الأرباح، وأداء الاكتتاب، والرقابة وإدارة المخاطر، وكفاءة رأس المال، وقوة الميزانية العمومية، ورضا العملاء، ومؤشرات الأداء الرئيسية لرأس المال البشري للشركة. عادةً ما يمثل الأداء المالي النسبة الأكبر من خطة المكافآت في السنوات التي يتم فيها استخدام التدابير غير المالية.

تسن التدابير وفق حاجز الحد الأدنى ومستوى الأداء المستهدف. يركز أداء العمل المعتاد بشكل عام على مستوى المكافأة المستهدف، مع فرصة لكسب مكافأة أعلى عند تحقيق أداء متفوق.

توفر خطة المكافآت مكافآت نقدية، يتم دفعها لكل مسؤول تنفيذي مؤهل دفعة واحدة بعد نهاية السنة المالية، إذا تم تحقيق الأهداف على مستوى الحد الأدنى، هناك حق تلقائي للمديرين التنفيذيين للتسجيل في خطة المكافآت، ولكن لا يوجد حق تلقائي لهم في ربح مكافأة منها.

#### 2.3.2. خطة الحوافز طويلة الأجل

ترتبط خطة الحوافز طويلة الأجل مكافأة المديرين التنفيذيين بأداء الشركة في أفق زمني مدته ثلاث سنوات. ويهدف إلى تعزيز التركيز على المدى الطويل وخلق قيمة مستدامة، لصالح المساهمين وأصحاب القرار.

تم تصميم المنح السنوية المتجددة القائمة على الأداء لتعزيز المحافظة على المديرين التنفيذيين. يتم منح أسهم في الشركة، مما يخلق درجة عالية من التوافق بين مصالح المديرين التنفيذيين ومصالح المساهمين. يتم ذلك من خلال تطوير سعر السهم وعائدات رأس المال بالإضافة إلى توفير ملكية فعلية للأسهم.

بموجب خطة الحوافز طويلة الأجل، يمكن للمديرين التنفيذيين وعدد محدد من الموظفين الآخرين في الشركة الحصول على منحة سنوية مشروطة لأسهم الشركة، يعتمد حجم المنحة على النسبة المئوية لراتبهم الأساسي السنوي الحالي مقسوماً على سعر السوق لسهم الشركة في وقت المنح.

يخضع منح الأسهم بموجب خطة الحوافز طويلة الأجل للوفاء جزئياً أو كلياً بواحد أو أكثر من مقاييس الأداء على النحو الذي تمت الموافقة عليه من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت. الخطة تغطي عادة ثلاث سنوات مالية وتستهدف تعزيز مستويات الأداء التي يمكن تحقيقها. تعتبر مقاييس الأداء بشكل عام مالية بطبيعتها، ولكن يمكن أن تشمل أيضاً مقاييس السوق أو الإستراتيجية، والتي يمكن تقييمها على أساس مطلق أو نسبي.

تسن التدابير وفق حاجز الحد الأدنى ومستوى الهدف والحد الأقصى من الأداء، يركز أداء العمل المعتاد بشكل عام على مستوى الاستحقاق المستهدف، إذا لم يتم الوصول إلى الأداء عند مستوى حد أدنى، فلن يتم منح أي أسهم ولن يتم تقديم أي تعويض بدلاً منها. لا يتم دفع أجر إضافي إذا تم تجاوز الحد الأقصى للهدف.

يتم تحرير أي أسهم تستحق بعد نهاية فترة الأداء البالغة ثلاث سنوات للمشاركين في خطة الحوافز طويلة الأجل في دفعة واحدة. يتم استحقاق توزيعات الأرباح أو الأسهم الإضافية (في حالة زيادة رأس مال الشركة) على الأسهم المكتسبة لفترة الأداء. من المتوقع أن يحتفظ المسؤولون التنفيذيون بأسهمهم، ولكن هذا ليس إلزامياً.

تخضع خطة الحوافز طويلة الأجل لسياسة خطة الحوافز طويلة الأجل التي تمت الموافقة عليها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ومجلس الإدارة والمساهمين في الجمعية العمومية.

### 3.3.2. إدارة المخاطر والتخفيف منها

تعزز خطط الحوافز الأداء المتفوق، ولكن ليس بحيث يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ مخاطر غير مناسبة أو سلوكيات أخرى لا تتوافق مع قيم الشركة.

يتم مراجعة أهداف الأداء المستخدمة في خطة المكافآت وخطة الحوافز طويلة الأجل من قبل مجلس الإدارة. هناك عملية مراقبة مطبقة لضمان بقاء الأهداف مناسبة. لا يتم عادةً تعديل الأهداف أثناء دورة الأداء؛ ومع ذلك، يمكن أن توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بتعديل الحسابات ضمن معايير معقولة وقانونية للموافقة، على سبيل المثال، للتغييرات القانونية أو المحاسبية أو التنظيمية.

تتم معايرة نتائج خطة الحوافز عندما يتم تقييمها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بعد نهاية دورات الأداء ذات الصلة إلى جانب أي حسابات معادلة، ستأخذ لجنة الترشيحات والمكافآت في الاعتبار السياق التشغيلي الأوسع للشركة - بما في ذلك التعرض للمخاطر الحالية أو المستقبلية - ومراجعات الأداء الفردي للمديرين التنفيذيين.

يمكن للجنة الترشيحات والمكافآت تطبيق الأحكام لمنع النتائج غير المرجوة، والتي قد تشمل عوامل مثل إدارة المخاطر، والحوكمة، وتجربة مساهميتها. يمكن تخفيض الجوائز أو تعديلها شريطة أن يكون الإجراء عادلاً وقانونياً ومبرراً، على سبيل المثال، للحماية من المكاسب غير متوقعة أو العكس الناتج عن المعالجة المحاسبية. الهدف هو ضمان مكافآت موضوعية وعادلة.

في حالة تقديم مكافأة تحفيزية إلى مسؤول تنفيذي بناءً على البيانات أو الحسابات التي تم تحريفها بشكل جوهري وواضح أو بسبب خطأ في الحساب أو خطأ آخر، يحق للشركة إجراء تعديلات متناسبة من خلال تعويض المكافآت الأخرى بما في ذلك [الراتب]، مدفوعات نهاية الخدمة، المكافآت التي لم يتم دفعها بعد. يخضع خصم الأجر لتطبيق أي تشريع معمول به والشروط التعاقدية السارية التي تحكم القرارات الصادرة قبل اعتماد هذه السياسة. في وقت اعتماد هذه السياسة، فإن استرداد المكافآت المدفوعة أو المكتسبة ليس قانونياً في المملكة العربية السعودية.



### 3. التعيينات وإنهاء الخدمة

#### 1.3. إدارة الحوافز

إذا انضم مسؤول تنفيذي إلى الشركة أو تمت ترقبته إلى الإدارة التنفيذية خلال السنة المالية، فسيتم احتساب أي مكافأة قد تكون مستحقة على أساس تناسبي بما يتوافق مع سياسة التعويضات والمزايا للشركة. بالإضافة إلى ذلك، في السنة الأولى من العمل، يمكنهم الحصول على منحة مشروطة لأسهم الشركة على النحو المنصوص عليه في سياسة خطة الحوافز طويلة الأجل الخاصة بالشركة.

يتم التعامل مع المدراء التنفيذيين الذين يغادرون الشركة وهم مدرجون تحت خطة حوافز عند المغادرة وفقاً لسياسة التعويضات والمزايا للشركة وسياسة خطة الحوافز طويلة الأجل. الموافقة على أي مكافآت تتم عن طريق رفع توصية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة.

#### 2.3. أجور التوظيف الاستثنائية للتعينات الخارجية

قد تمنح لجنة الترشيحات والمكافآت الأعضاء المعينين حديثاً في الإدارة التنفيذية بمكافأة غير عادية لمرة واحدة و/أو جائزة قائمة على الأسهم أثناء توظيفهم، والتي يمكن أن تكون مع شروط الأداء المرفقة أو بدونها. يمكن أن يكون هذا للتعويض عن بنود مثل المكافآت المفقودة أو التكاليف المرتبطة بترك المسؤول التنفيذي تعيين للانضمام إلى الشركة. إن أي أجر استثنائي سيكون خاضعاً للعمل المستمر لفترة زمنية محددة ولا يتم دفعه إلا عندما تكون الخسارة مثبتة، أو كانت في مصلحة المساهمين.

#### 3.3. مكافأة نهاية الخدمة

عادة ما تكون اتفاقيات التوظيف مع المديرين التنفيذيين جارية (أي بدون مدة محددة) ويمكن أن تصل فترة الإخطار من جانب الشركة إلى [ستة] أشهر. فترة الإخطار من جانب المديرين التنفيذيين هي بنفس المدة التي توفرها الشركة.

ما لم يتم فصل المدير التنفيذي لسبب من قبل الشركة، سيطلب منه عادةً العمل في فترة الإخطار الخاصة به، ومع ذلك، يمكن الاتفاق على ترتيب مختلف بشكل متفق عليه من قبل جميع الأطراف. يتم دفع مكافأة نهاية الخدمة بعد انتهاء فترة العمل.

من أجل حماية مصالح الشركة، يخضع المدراء التنفيذيون عادةً لقيود عدم منافسة تغطي قطاع التأمين الطبي الخاص في المملكة العربية السعودية لمدة تصل إلى 24 شهرًا بدون أي تعويض.

## الملحق 1 – إدارة المستند

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عنوان المستند: سياسة مكافآت فريق الإدارة التنفيذية</li> <li>• حالة المستند: الإصدار الثاني</li> <li>• تاريخ سريان المستند: يوليو 2021</li> <li>• تاريخ إصدار المستند: يوليو 2021</li> <li>• مراجعة المستند المستقبلي: يونيو 2024</li> </ul>	الخلاصة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الجمعية العمومية لبوبا العربية –</li> <li>• مجلس إدارة بوبا العربية – تمت التوصية يونيو 2021</li> <li>• لجنة الترشيحات والمكافآت – تمت التوصية يونيو 2021</li> <li>• طارق العمودي (مسؤول سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية) – تمت المراجعة أبريل 2021</li> <li>• تركي البلوي (مالك سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية) – تم التحضير أبريل 2021</li> </ul>	لجنة الموافقة
	عام	التصنيف
الإصدار السابق: الإصدار الأول تم نشره: ديسمبر 2017	الإصدار الحالي: الإصدار الثاني تاريخ النشر: يوليو 2021 تاريخ المراجعة التالية: يونيو 2024	الإصدار / التواريخ