سياسة مكافآت مجلس ادارة شركة الاتحاد للتأمين "ش.م.ع"

واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والعاملين

مقدمة :

تم اعداد سياسة مكافآت مجلس الادارة ولجانه والإدارة التنفيذية وفقاً لأحكام القانون الإتحادي رقم (2) لسنة 2015 في شان الشركات التجارية والقرارات ذات الصلة ومنها قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (3/ر.م) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة وبما يتماشى ونص الفقرة 7 من المادة 59 من القرار المذكور والذي أناط إلى لجنة الترشيحات والمكافآت مهمة " اعداد السياسة الخاصة بمنح المكافآت والمزايا والحوافز والرواتب الخاصة بأعضاء مجلس إدارة الشركة والعاملين فيها، ومراجعتها بشكل سنوي، وعلى اللجنة أن تتحقق من أن المكافآت والمزايا الممنوحة للإدارة التنفيذية العليا معقولة وتتناسب وأداء الشركة " .

أولاً - المواد القانونية المنظمة لسياسة مكافآت مجلس الادارة والادارة التنفيذية :-

1. **القانون الاتحادي رقم 2 لسنة 2015 في شأن الشركات التجارية:**

المادة (169)

" 1. يبين نظام الشركة طريقة احتساب مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجب ألا تزيد هذه المكافأة على (10%) من الربح الصافي للسنة المالية المنتهية بعد خصم كل من الاستهلاكات والاحتياطيات .

2. تخصم الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسبب مخالفات مجلس الإدارة للقانون أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت مجلس الإدارة، ويجوز للجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات إذا تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة."

2. **قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (3/ر.م) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة**

المادة (14) الفقرة 17 والفقرة 27

" تحدد مهام ومسؤوليات مجلس إدارة الشركة بنظامها الأساسي، ويلتزم مجلس الإدارة بما يلي:

17- اعتماد اسس منح الحوافز والمكافآت والمزايا الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا بما يساعد على تحقيق مصلحة الشركة وأهدافها وغاياتها.

27- تزكية سياسة مكافآت مجلس الإدارة لإعتمادها من جانب المساهمين."

المادة (29)

" مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة

1. تتكون مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من نسبة مئوية من الربح الصافي على أن لا تتجاوز (10%) من تلك الارباح للسنة المالية بعد خصم كل من الاستهلاكات والاحتياطيات.

2. يجوز للشركة أن تدفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً إلى أعضاء مجلس إدارتها بما يتفق مع السياسات التي تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت ويراجعها مجلس الادارة وتعتمدها الجمعية العمومية للشركة، وذلك إذا كان العضو يعمل في أي لجنة أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو مجلس إدارة الشركة، ولا يجوز صرف بدل حضور لرئيس أو عضو مجلس الإدارة عن إجتماعات المجلس.

3. تخصم من مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة من الهيئة أو السلطة المختصة بسبب مخالفات مجلس الادارة لقانون الشركات أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية، وللجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات أو بعضها إذا تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الادارة."

المادة (59) الفقرة 7 و 8

" لجنة الترشيحات والمكافآت

يشكل مجلس الادارة لجنة دائمة تسمى لجنة الترشيحات والمكافآت، وتعقد اللجنة اجتماعاتها مرة واحدة خلال العام أو كلما دعت الحاجة وتكون مهامها على النحو التالي :

7. اعداد السياسة الخاصة بمنح المكافآت والمزايا والحوافز والرواتب الخاصة بأعضاء مجلس إدارة الشركة والعاملين فيها، ومراجعتها بشكل سنوي، وعلى اللجنة أن تتحقق من أن المكافآت والمزايا الممنوحة للإدارة التنفيذية العليا معقولة وتتناسب وأداء الشركة.

8. التاكد من ربط المكافآت والعلاوات بما في ذلك الخيارات والمكافآت المؤجلة الأخرى والمزايا المعروضة على الإدارة التنفيذية العليا بأداء الشركة على المدى المتوسط والطويل."

ثانياً: الاهداف

- تحديد معايير واضحة بشأن مكافآت اعضاء مجلس ادارة الشركة ولجانه والإدارة التنفيذية وبما يتوافق مع دليل حوكمة الشركات والأنظمة واللوائح .
- جذب الكفاءات المطلوبة سواء على مستوى مجلس إدارة الشركة ولجانه، وعلى مستوى الشركة بما يشمل الادارة التنفيذية العليا إلى جانب مختلف دوائر الشركة والعاملين فيها بما يسهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح المساهمين.
- الحفاظ على الكفاءات الموجودة في الشركة .
- تشجيع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس وجميع العاملين في الشركة على القيام بمسؤولياتهم ورفع أداء الشركة .

ثالثاً: أحكام عامة

1. أن تكون المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة واهدافها
2. يتم تحديد المكافأة على أســاس المســتوى الوظيفي والمهام والمســؤوليات المناطة بشــاغلها ، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية ومستوى الأداء.
3. مراعاة الممارسات السائدة في سوق العمل مع أولية الاخذ بالإعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها.
4. أن تحقق الاهداف المرجوة منها وذلك من خلال الحفاظ على المهارات والكفاءات الموجودة في الشـركة ، واستقطاب اللازم منها.
5. الإفصـــاح عن مكافآت أعضـــاء مجلس الادارة واللجان والادارة التنفيذية وفقاً لأحكام قرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3/ر.م) لسنة 2020 بشأن الشركات المساهمة العامة وأية قرارات تصدر بهذا الخصوص .
6. تعتبر جميع المكافآت والمبالغ التي تم صرفها لأعضاء مجلس الادارة ولجانه ، والإدارة التنفيذية قبل إقرار هذه السياسة صحيحة ومعتمدة.

رابعاً : مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان

1. تتكون مكافأة أعضـاء مجلس الإدارة من نسبة مئوية من الارباح الصـافية للشركة بعد خصـم الإستهلاكات والاحتياطات على أن لا تتجاوز 10% من تلك الارباح الســنوية ، ويتم تحديدها بشــكل ســنوي من قبل المجلس وذلك من خلال توصـــية يرفعها للجمعية العمومية للموافقة عليها وإعتمادها تماشـــياً مع القانون والانظمة السارية .
2. يجوز دفع نفقات أو رســوم أو علاوات إضــافية أو راتباً شــهرياً إلى أعضــاء مجلس الإدارة نظير جهوداً خاصة أو أعمال إضافية يقوم بها العضو فوق واجباته العادية.
3. يجوز دفع بدلات حضـــور الاجتماعات لأعضـــاء اللجان المنبثقة عن المجلس، وللمجلس تحديد مقدارها بموجب مقترح من لجنة الترشـــيحات والمكافآت، كما يحق له تفويض رئيس مجلس الإدارة في تقريرها وتحديدها .
4. بالتناوب لما ورد في البنود أعلاه ، فإنه يجوز الجمع بين المكافأة وبين النفقات والرســـوم والعلاوات الإضافية والمزايا الأخرى التي يتم تقريرها لأعضاء مجلس الإدارة .
5. يجوز أن تكون مكافأة الأعضـــاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضـــو واختصـــاصـــه والمهام المنوطة به واستقلاله كما يراعى تاريخ الإلتحاق بالمجلس ومدة العضوية ، فيما يتعلق باللجان المنبثقة عن المجلس يتم مراعاة عدد الجلســات التي حضــرها العضــو ، وأي اعتبارات أخرى بحســب تقدير مجلس الإدارة.
6. فيما يتعلق بما جاء في البند الثاني أعلاه فإنه يجوز صرف النفقات أو الرسوم أو العلاوات الإضافية ...إلخ ، على دفعات ربع سنوية أو نصف سنوية وفقاً لما يقرره المجلس ، أما المكافأة السنوية القائمة على صافي الارباح فتدفع بعد اقرارها من الجمعية العمومية .
7. للمجلس تقرير وصـرف مكافأة سـنوية لمقرر مجلس الإدارة، كما له اقرار صـرف مكافأة أو علاوة أو بدل إضـافي لأي عضـو من إعضـاء الإدارة التنفيذية شـارك في إجتماعات مجلس الإدارة أو بذل جهوداً إضـافية فوق واجباته العادية .

خامساً: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة

مع عدم الإخلال بما تضـمنته عقود العمل المبرمة ما بين الشـركة وبين موظفي الإدارة التنفيذية العليا والعاملين في الشـركة ، فإنه يجوز صـرف مكافآت سـنوية لموظفي الإدارة التنفيذية أو علاوات إضـافية أو رسـوم أونفقات ، مع مراعاة ما يلي:

1. تقوم الإدارة التنفيذية بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين وذلك بالتشاور مع مجلس الإدارة .
2. الأخذ بالإعتبار السلوك المتبع للشركات العاملة في ذات القطاع .
3. ربط المكافآت بأداء الشـركة ، إلى جانب ربطها بمؤشـرات الأداء للموظفين الذين يقوم على اسـاس التقييم السنوي لكل موظف.
4. يجوز ان تتفاوت المكافأة المقررة للموظفين وفقاً لمعايير تتعلق بالمنصب، المسؤوليات والمهام المناطة بكل موظف، الخبرة ، ولنتائج التقييم السنوية.
5. يجوز الجمع بين المزايا التي ينص عليها عقد العمل و/أو قانون العمل النافذ وبين اثنين أو أكثر من المزايا التي تنص عليها أحكام هذه السياسة .
6. في حال تقررت المكافأة بناء على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة يرفع الأمر للمجلس لإتخاذ قرار بإيقاف صرفها أو استردادها وفقاً لظروف الحالة .

سادساً: مسؤولية ونطاق التطبيق

1. تقوم لجنة الترشـيحات والمكافآت وبالتنسـيق مع الإدارة التنفيذية بمتابعة تطبيق هذه السـياسـة والتحقق من اتباع احكامها .
2. على لجنة الترشـيحات والمكافآت مراجعة هذه السـياسـة وإجراء التعديلات اللازمة بالتشـاور مع الادارة التنفيذية ، على ان يتم عرضها على المجلس لإعتمادها وفقاً للأنظمة المتبعة بهذا الشأن.
3. تطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانه ، والادارة التنفيذية العليا في الشركة ، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على موظفي الشركة .

سابعا: أحكام ختامية

1. يتم العمل بهذه السياسة إعتباراً من تاريخ إعتمادها من الجمعية العمومية للشركة
2. للمجلس إجراء التعديلات اللازمة على هذه السـياسـة ودون الحاجة لإعادة إعتمادها من الجمعية العمومية للشركة ما لم يقرر المجلس خلاف ذلك .
3. تعتبر المكافآت والمزايا التي تم صـرفها قبل سـريان قرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسـلع قم 3/ر.م لسـنة 2020 بشـان اعتماد دليل حوكمة الشـركات المسـاهمة العامة وقبل اعتماد هذه السـياسـة معتمدة وصحيحة .
4. تكون الأحكام الواردة في قانون الشركات وقانون التأمين وكذلك الأحكام الواردة في الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بمقتضى أي منهما وأي تعديل يطرأ عليها هي الواجبة التطبيق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه السياسة .
5. لا تطبق احكام السـياسـة إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع احكام قانون الشـركات الإتحادي رقم 2 لسـنة 2015 وقانون انشاء هيئة التامين وتنظيم أعماله وكذلك الأحكام الواردة في الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بمقتضى أي منهما وأي تعديل يطرأ عليها.