



سياسة مكافآت مجلس ادارة شركة الاتحاد للتأمين "ش.م.ع"  
واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والعاملين

مقدمة :

تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الادارة ولجانه والإدارة التنفيذية وفقاً لأحكام القانون الإتحادي رقم (32) لسنة 2021 في شأن 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 " إعداد 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 والإدارة التنفيذية :-

1. القانون الإتحادي رقم 32 لسنة 2021 في شأن الشركات التجارية:

المادة (171) :

" 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. استثناءً من البند (1) من هذه المادة ، ومع مراعاة الضوابط التي تصدر عن الهيئة بهذا الشأن ،يجوز أن يصرف لعضو مجلس الإدارة أتعاباً" عبارة عن مبلغ مقطوع لا يتجاوز (200,000) مائتي ألف درهم في نهاية السنة المالية، متى كان النظام الأساسي للشركة يسمح بذلك وبعد موافقة الجمعية العمومية على صرف تلك الأتعاب وذلك في الحالات التالية :

أ- عدم تحقيق الشركة أرباحاً .

ب- إذا حققت الشركة أرباحاً وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الأرباح أقل من (200,000) مائتي ألف درهم ،وفي هذه الحالة لايجوز الجمع بين المكافأة والأتعاب .

3. تخصم الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسبب مخالفة مجلس الإدارة للقانون أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت مجلس الإدارة وللجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات إذا تبين 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 أسس 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 الأرباح 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 الإدارة 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 الإدارة 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 الإدارة."

المادة (59) الفقرة 7، 8

" لجنة الترشيحات والمكافآت

يشكل مجلس الإدارة 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 وتناسب وأداء الشركة.

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

ثانياً - الأهداف:-

● تحديد معايير واضحة بشأن مكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة ولجانته 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 الإدارة 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 أساس المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المناطة بشاغلها ، 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 الشركة ، واستقطاب اللازم منها.
5. الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة 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 .

#### رابعاً : مكافآت وأتعاب أعضاء مجلس الإدارة وبدلات أعضاء اللجان :

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من نسبة مئوية من الأرباح الصافية للشركة بعد خصم الإستهلاكات والاحتياطات على أن لا تتجاوز 10% من تلك الأرباح السنوية ، ويتم تحديدها بشكل سنوي من قبل المجلس وذلك من خلال توصية يرفعها للجمعية العمومية للموافقة عليها وإعتمادها تماشياً مع القانون والانظمة السارية .
2. يجوز دفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً إلى عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة نظير جهوداً خاصة أو أعمال إضافية يقوم بها العضو فوق واجباته العادية على أن لا تتجاوز تلك المبالغ 200 ألف درهم سنوياً وبموجب قرار مجلس الإدارة .
3. يجوز دفع بدلات حضور الاجتماعات لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، وللمجلس تحديد مقدارها بموجب مقترح من لجنة الترشيحات والمكافآت، على أن لا يزيد بدل حضور الاجتماع الواحد عن 10 آلاف درهم لرئيس اللجنة و5 آلاف درهم لعضو اللجنة .
4. بالتناوب لما ورد في البنود أعلاه ، فإنه يجوز الجمع بين المكافأة ( في البند (1) أعلاه ) وبين النفقات والرسوم والعلاوات الإضافية والمزايا الأخرى في البندين (2) و(3) التي يتم تقريرها لأعضاء مجلس الإدارة .
5. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله كما يراعى تاريخ الإلتحاق بالمجلس ومدة العضوية ، فيما يتعلق باللجان المنبثقة عن المجلس يتم مراعاة عدد الجلسات التي حضرها العضو ، وأي اعتبارات أخرى بحسب 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 الأرباح فتدفع بعد إقرارها من الجمعية العمومية .
7. تطبق أحكام هذه السياسة اعتباراً من تاريخ انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العمومية في 8 يونيو 2021 .

#### خامساً: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة :

مع عدم الإخلال بما تضمنته عقود العمل المبرمة ما بين الشركة وبين موظفي الإدارة التنفيذية العليا التي تم إبرامها وفقاً لقرار مجلس الإدارة وبناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والعاملين في الشركة ، فإنه يجوز صرف مكافآت سنوية لموظفي الإدارة التنفيذية أو علاوات إضافية أو رسوم أو نفقات ، مع مراعاة ما يلي:

1. تقوم الإدارة التنفيذية بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين وذلك بعد إقرارها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت واعتمادها من قبل مجلس الإدارة .
2. ربط المكافآت بأداء الشركة ، إلى جانب ربطها بمؤشرات الأداء للموظفين الذين يقوم على أساس التقييم السنوي لكل موظف.
3. يجوز ان تتفاوت المكافأة المقررة للموظفين وفقاً لمعايير تتعلق بالمنصب، المسؤوليات والمهام المناطة بكل موظف، الخبرة ، ولنتائج التقييم السنوية.
4. 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 شريطة اعتمادها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة .
5. في حال تفررت 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 الإدارة التنفيذية بمتابعة تطبيق هذه السياسة والتحقق من اتباع احكامها شريطة الاعتماد المسبق من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت .
2. على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة هذه السياسة وإجراء التعديلات اللازمة بالتشاور 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 .

#### سابعاً: أحكام ختامية:

1. يتم العمل بهذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية للشركة على أن تسري أحكامها اعتباراً من تاريخ انتخاب مجلس الإدارة الحالي في 8/6/2021 .
2. 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 .