

[سياسة منح المكافآت والامتيازات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان]

للجمعية التعاونية الزراعية للبن بنجران

رقم الوثيقة: 2025-08-008

تاريخ الإصدار: 01/08/2025

الإصدار: 1.0



سياسة منح المكافآت والامتيازات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان 6 / 1

❖ مقدمة

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الجمعيات التعاونية وأنظمتها ولوائح الجهات الإشرافية.

كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء التعاونية وتحقيق مصالح مساهميها.

المادة (1) تشكيل لجنة المكافآت:

تشكل لجنة للمكافآت من أربعة أعضاء من الجمعية العمومية بالإضافة للمدير التنفيذي كمستشار تقوم هذه اللجنة بعد الاطلاع على تقارير الميزانية العمومية وأداء مجلس الإدارة واللجان الإدارية بتحديد مقدار المكافآت لأعضاء المجلس واللجان أو لبعضهم بحسب نشاطهم وتفاعلهم مع الإدارة التنفيذية وتأدية المهام لتحقيق أهداف الجمعية. على أن تكون المكافآت بحسب المادة (48) من اللائحة الأساسية. وتكون مكافأة الإدارة التنفيذية بحسب توصيات مجلس الإدارة للجمعية العمومية.

المادة (2) المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالتعاونية، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- 1- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط التعاونية والمهارات اللازمة لإدارتها.
- 2- مراعاة ربط الجزء المتغير مع المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- 3- تراعي التعاونية انسجام المكافآت مع استراتيجية التعاونية وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها
- 4- تأخذ التعاونية في الاعتبار ممارسات الجمعيات التعاونية الأخرى وما هو سائد في القطاع التعاوني في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك مع ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 5- يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
- 6- تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العملية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.



سياسة منح المكافآت والامتيازات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان 2 / 6

- 7- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- 8- الاخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه التعاونية وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- 9- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- 10- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- 11- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 12- في حال تطوير برنامج منح أسهم في التعاونية لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها التعاونية يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافأة والترشيحات وبما يوافق مع النظام الأساسي للتعاونية وأنظمة ولوائح الجهات الإشرافية ذات العلاقة.

المادة (3) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

- 1- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في تعاونية البن بنجران من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات، أو بدل مصروفات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الجمعيات التعاونية ولوائحه وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم اعتمادها وفقاً للنظام.
- 2- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- 3- في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة أحكام النظام الأساسي. بشرط ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة الواحد من مكافآت ومزايا مالية وعينية في جميع الأحوال مبلغ (500,000) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً.



سياسة منح المكافآت والامتيازات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان 6 / 3

- 4- مراعاة ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها التعاونية أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية التعاونية.
- 5- استناداً إلى المادة الرابعة والخمسون البند (12) من اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات التعاونية، يُمنح عضو مجلس الإدارة مكافأة مالية مقدارها (500) خمسمائة ريال عن كل جلسة مجلس إدارة يحضرها، على ألا يتجاوز مجموع المكافآت مبلغ (6,000) ستة آلاف ريال سنوياً كحد أقصى.

المادة (4) مكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافر بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

- 1- راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية).
- 2- بدلات تشتمل على سبيل المثال لا الحصر بدل سكن. وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف.
- 3- مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
- 4- سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل أو العجز الجزئي والكلي والوفاة اثناء العمل).
- 5- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- 6- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).
- 7- مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر. إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، خدمات المطارات التنفيذية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل التعاونية.
- 8- يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة للمكافآت والترشيحات.
- 9- يقوم الرئيس بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

المادة (5) محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:

- 1- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
- 2- تقوم التعاونية بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الجمعيات التعاونية ولوائحهما التنفيذية.
- 3- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.

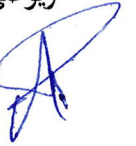


سياسة منح المكافآت والامتيازات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان 4 / 6

- 4- يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
- 5- يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

المادة (6) أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل التعاونية اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع التعاونية الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية. عند الحاجة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.



صفحة توقيعات مجلس الإدارة

بحسب سياسة خصوصية البيانات المتبعة في الجمعية
وللحفاظ على بيانات الأعضاء والعملاء والموظفين حيث
تنص السياسة على عدم نشر البيانات الخاصة بهم على
واسائل التواصل او على المواقع الإلكترونية العامة.
تحتفظ الجمعية بصفحة التوقيع في وثائق الجمعية بمقرها
في ملفات اللوائح والسياسات.

