

المملكة العربية السعودية

الجمعية التعاونية الزراعية بجازان

تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

ترخيص رقم (١٤٠)



الرقم:

التاريخ:

سياسة المكافآت والهبات لأعضاء مجلس الإدارة
للجمعية التعاونية الزراعية بجازان



الرقم:

التاريخ:

المادة الأولى: أحكام عامة

١. تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها.
٢. تخضع التعديلات التي تطرأ على هذه السياسة إلى موافقة مجلس الإدارة لاعتمادها وفق الأنظمة التي تحكم ذلك.
٣. يجب ان تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الجمعية وأهدافها.
٤. الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الجمعية وتنميتها على المدى الطويل.
٥. تحدد المكافأة تبعاً لمستوى الوظيفة المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة.
٦. يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الجمعية الداخلية مع هذه السياسة.
٧. الأخذ في الاعتبار ممارسات الجمعيات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
٨. تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، وعدم المبالغة فيها
٩. أن تراعى عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.
١٠. أن تراعى حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير.
١١. تهدف هذه السياسة إلى تعزيز ثقافة الإفصاح والشفافية لدى الجمعية، بما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.



الرقم :

التاريخ :

المادة الثانية: نطاق التطبيق

ينصرف تطبيق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانته، والإدارة التنفيذية بالجمعية، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الجمعية.

المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالجمعية بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.



الرقم:

التاريخ:

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته

١. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينه أو نسبة معينه من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
٢. إذا كانت المكافأة نسبة معينه من أرباح الجمعية، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (١٠%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العمومية، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن ٥% من رأس مال الشركة المدفوع.
٣. في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنويا وفق للضوابط التي تضعها الجهات المختصة.
٤. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة.
٥. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العمومية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل ومصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضًا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العمومية.
٦. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال إضافية أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
٧. يتوجب وجود ترخيص مهني إذا كانت طبيعة الأعمال استشارية.
٨. يكلف بها في الجمعية، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفق لنظام الجمعيات ونظام الجمعية الأساسي.
٩. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الجمعية أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الجمعية.



الرقم :

التاريخ :

المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الجمعية

١. يجب مراعاة السياسات المتبعة من الجمعية في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية، وتحقيقها للأهداف المرسومة لها.
٢. يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفقا للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم..
٣. يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس.
٤. يجب أن تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الجمعية وأهدافها، وبما يتوافق مع سياسة الأداء والتقييم المعمول بها وذلك فيما يخص مكافأة الإدارة التنفيذية.
٥. إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة - أي كان الباعث على ذلك - فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها.
٦. يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة مع العرض - إذا كانت لم تصرف له - أو استردادها جزئيا أو كليا تبعا لظروف وملابسات الحالة.



الرقم :

التاريخ :

المادة السادسة: مراجعة السياسة وتعديلها

١. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
٢. تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مريياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.
٣. تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.

المادة السابعة: الإفصاح

١. يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالجمعية.
٢. الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وإذا كانت أسهما في الجمعية، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
٣. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.

المادة الثامنة: تاريخ السريان

١. تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العمومية
٢. إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة للمساهمين، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح من الجهات ذات العلاقة.