

التاريخ:

الرقم:

المشروعات:

الجمعية العلمية السعودية
لتطوير القطاع غير الربحي
Saudi Scientific Association For
Nonprofit Sector Development



سياسة منح المكافآت والامتيازات

في

الجمعية العلمية السعودية لتطوير القطاع غير الربحي



الجمعية العلمية السعودية
لتطوير القطاع غير الربحي
Saudi Scientific Association For
Nonprofit Sector Development
تأسست بقرار مجلس
جامعة حائل رقم
٤٢٧/١

سياسة منح المكافآت والامتيازات في الجمعية العلمية السعودية لتطوير القطاع غير الربحي



+96655 471 7115



ansd@uoh.edu.sa



www.ansd.org.sa

التاريخ:

الرقم:

المشروعات:

الجمعية العلمية السعودية
لتطوير القطاع غير الربحي
Saudi Scientific Association For
Nonprofit Sector Development



المحتويات

3	مقدمة:
3	الهدف:
3	أولاً: المعايير العامة للمكافآت:
4	ثانياً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:
4	ثالثاً: مكافأة أعضاء اللجان:
5	رابعاً: مكافأة الإدارة التنفيذية:
5	خامساً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:
6	اعتماد مجلس الإدارة:



سياسة منح المكافآت والامتيازات في الجمعية العلمية السعودية لتطوير القطاع غير الربحي



+96655 471 7115



ansd@uoh.edu.sa



www.ansd.org.sa



مقدمة:

شُكلت لجنة المكافآت والترشيحات لإعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية في الجمعية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها.

الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة، ولجانه، وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الجمعيات العلمية، 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 الجمعية وتحقيق مصالح مساهميها.

أولاً: المعايير العامة للمكافآت:

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

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الجمعية والمهارات اللازمة لإدارتها.
2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. تراعي الجمعية انسجام المكافآت مع استراتيجية الجمعية وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
4. تأخذ الجمعية في الاعتبار ممارسات الجمعيات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من 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 العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
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. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الجمعية 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 لمنح أسهم في الجمعية لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الجمعية يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساسي للجمعية.

ثانياً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية 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 ولوائحها 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 العمومية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العمومية 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 نظام الجمعيات العلمية والنظام الأساسي للجمعية، بشرط ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة الواحد من مكافآت ومزايا مالية وعينية في جميع الأحوال مبلغ (1.000) ألف ريال سعودي سنوياً.
4. مراعاة 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.

ثالثاً: مكافأة أعضاء اللجان:

1. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه -باستثناء لجنة المراجعة- وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
2. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.
3. أما مكافأة عضوية لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناء على توصية من مجلس الإدارة وذلك حسب النظام.
4. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعى عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الجمعيات.



رابعاً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر، واعتمادها، وذلك بناءً 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 هاتف.
3. مزايا تأمين طبي له فقط.
4. سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء 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 (مقى 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 الجمعية.
8. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.
9. يقوم المدير التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

خامساً: 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 الجمعية بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الجمعيات العلمية.
3. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
4. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل المدير 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 إقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

التاريخ:

الرقم:

المشروعات:

الجمعية العلمية السعودية
لتطوير القطاع غير الربحي
Saudi Scientific Association For
Nonprofit Sector Development



اعتماد مجلس الإدارة:

اعتمد مجلس إدارة الجمعية العلمية السعودية لتطوير القطاع غير الربحي في الاجتماع (الثالث) في دورته (الاولى) سياسة منح المكافآت والامتيازات في الجمعية في يوم الأربعاء بتاريخ 1446/06/03 هـ الموافق 2024/12/04 م، وتحل هذه السياسة محل جميع السياسات الموضوعة سابقا.



سياسة منح المكافآت والامتيازات في الجمعية العلمية السعودية لتطوير القطاع غير الربحي



+96655 471 7115



ansd@uoh.edu.sa



www.ansd.org.sa