

سياسة الترشيحات و المكافآت في شركة الصقر الوطنية للتأمين

مقدمة عامة :

تم اعداد سياسة و دليل عمل لجنة الترشيحات و المكافآت المنبثقة عن مجلس الادارة بموجب ما يلي :

- 1- قرار رئيس مجلس ادارة هيئة الاوراق المالية و السلع رقم 3 لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة .
- 2- نظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر عن المصرف المركزي بتاريخ 2022/09/29

يشرف مجلس الإدارة على نظام التعويضات للشركة بأكملها، وليس فقط للإدارة العليا. يجب أن يتمشى هيكل التعويضات مع الإستراتيجية وقابلية المخاطرة والأهداف والقيم والمصالح طويلة المدى للشركة. لا ينبغي للحوافز المتضمنة في هيكل التعويضات أن تحفز الموظفين على تحمل مخاطر مفرطة.

قواعد اختيار أعضاء و تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات :

- 1- يشكل مجلس الادارة لجنة دائمة تسمى لجنة الترشيحات و المكافآت
- 2- تتألف اللجان من أعضاء مجلس إدارة غير تنفيذيين لا يقل عددهم عن ثلاثة
- 3- أن يكون اثنان على الأقل من أعضاء اللجنة أيا كان عددها من الأعضاء المستقلين
- 4- أن يترأس اللجنة أحد الأعضاء المستقلين،
- 5- ولا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يكون عضواً في اي من اللجان .

اجتماعات و ضوابط عمل اللجنة :

- 1- تعقد اللجنة اجتماعاتها مرة واحدة خلال العام او كلما دعت الحاجة
- 2- .لا يجوز لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية فيما عدا أمين سر اللجنة أو عضو بها حضور اجتماعات اللجنة .

- 3- يكون غالبية أعضاء اللجنة نصاباً قانونياً للاجتماع شخصياً وليس بطريق الوكالة وتصدر قرارات اللجنة بواسطة غالبية الاصوات الحاضرة و يكون صوت الرئيس مرجحاً بحال تساوي الاصوات .
- 4- توثق اجتماعات اللجان، وتعد محاضر معتمدة، وتوثق توصيات اللجان ونتائج التصويت ويحتفظ بها بما في ذلك اسماء الحضور وأي تحفظات أبدوها وتوقع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين .
- 5- يجوز للجان دعوة مستشارين / أعضاء من غير أعضاء مجلس الإدارة كأعضاء في اللجان، ويخضع هؤلاء الاعضاء لنفس الالتزامات التي يخضع لها أعضاء مجلس الإدارة .ولايجوز أن يمثل الأعضاء من خارج المجلس اكثر من ثلث اعضاء اللجنة .
- 6- يجب على عضو اللجنة حضور جميع الاجتماعات، ولا يجوز تمثيله في الاجتماعات عن طريق وكيل من الاعضاء الاخرين باللجنة ويجوز لغير أعضاء اللجان(أعضاء مجلس الإدارة الآخرين أو المسؤولين التنفيذيين او غيرهم من الأفراد الخارجيين) حضور اجتماعات اللجنة بناءً على دعوة من رئيس اللجنة.

مهام و اختصاصات اللجنة :

- 1- وضع سياسة خاصة بالترشح لعضوية مجلس الادارة و الادارة التنفيذية .
- 2- تنظيم و متابعة الاجراءات الخاصة بالترشح لعضوية مجلس الادارة بما يتفق و الانظمة و القوانين ذات الصلة .
- 3- التحقق من استمرار توافر شروط العضوية لاعضاء مجلس الادارة بشكل سنوي .
- 4- التأكد من استقلالية الاعضاء المستقلين بكل مستمر و بحال تبين فقدان احد الاعضاء لاستقلاليتهم يتم عرض الموضوع لمجلس الاداره بحيث يتم اخطار العضو عن طريق البريد المسجل على عنوانه الثابت بمبررات انتفاء الاستقلالية و على العضو ان يرد خلال 15 يوما من تاريخ الاخطار ومن ثم يصدر مجلس الادارة قرارا في اجتماع مجلس الادارة التالي ببقاء او انتفاء استقلالية العضو و تنتفي الاستقلالية ايضا بحال عدم رد العضو خلال 15 يوم بعد اخطاره بانتفاء استقلاليته
- 5- إعداد السياسة الخاصة بمنح المكافآت والمزايا والحوافز والرواتب الخاصة بأعضاء مجلس إدارة الشركة و الإدارة العليا و العاملين فيها ومراجعتها بشكل سنوي، وعلى اللجنة أن تتحقق من أن المكافآت والمزايا الممنوحة للإدارة التنفيذية العليا معقولة و تتناسب مع اداء الشركة .
- 6- مراجعة اداء الادارة العليا .
- 7- ربط المكافآت والعلوات بما في ذلك الخيارات والمكافآت المؤجلة الأخرى والمزايا المعروضة على الإدارة التنفيذية العليا بأداء الشركة على المدى المتوسط والطويل .
- 8- المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد وصف للقدرات و المؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، بما في ذلك تحديد الوقت الذي يلزم أن يخصصه العضو لاداء أعمال مجلس الادارة .
- 9- مراجعة هيكل مجلس الإدارة ورفع التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها .

- 10- تحديد احتياجات الشركة من الكفاءات على مستوى الإدارة التنفيذية العليا والموظفين وأسس اختيارهم .
- 11- اعتماد السياسة الخاصة بالموارد البشرية والتدريب في الشركة ومراقبة تطبيقها، ومراجعتها بشكل سنوي
- 12- تقييم أداء مجلس الإدارة ككل و تقييم لجانه و تقييم اعضاء مجلس الادارة و تدريبهم : يجري مجلس الإدارة تقييماً سنوياً لتقييم أداءه و لجانه للوقوف على سبل تعزيز فعاليته من خلال لجنة الترشيحات و المكافآت و تقوم اللجنة بتأمين دورات تدريبية كوسيلة للتعليم المهني المستمر في المسائل التي تتصل بشكل مباشر بمصالح الشركة
- 13- تحديد و تقييم مدى ملاءمة المرشحين لمجلس الإدارة و الإدارة العليا.
- 14- يجب أن تضمن معايير الملائمة و المناسبة أن المرشحين المختارين:
 - أ. امتلاك المعرفة و المهارات و الخبرة اللازمة؛
 - ب. أن يتمتع بسجل من النزاهة و السمعة الطيبة؛
 - ج. أن يكون لديهم الوقت الكافي للاضطلاع بمسؤولياتهم بشكل كامل؛
 - د. توفير الملاءمة الجماعية و القيمة المضافة لمجلس الإدارة / الإدارة العليا.
 - هـ. ليس لديه أي تضارب في المصالح؛ و
 - و. أن يكون لديه سجل للسلامة المالية.قبل تقديم عدم الاعتراض على الترشيحات أو التعيينات أو التجديدات، يقوم البنك المركزي بإجراء مقابلات إضافية و/أو فحوصات خلفية للتأكد من أن المرشحين لائقين و مناسبين، بما في ذلك تقييم قدرتهم على إدارة الالتزامات الزمنية المطلوبة لدورهم في الشركة، و التأكد من دقة و اكتمال المعلومات و الوثائق المقدمة من قبل الشركة.
- 15- وضع سياسة تقضي بأن يكون ما لا يقل عن 20% من المرشحين لعضوية مجلس الإدارة من الإناث.
- 16- يتم الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالسياسة و الأعداد الفعلية للمرشحات و تمثيلهن في مجلس الإدارة في بيان حوكمة الشركة السنوي للشركة.
- 17- مراقبة و مراجعة النتائج بانتظام لتقييم ما إذا كان نظام التعويضات على مستوى الشركة يخلق الحوافز المطلوبة لإدارة المخاطر و رأس المال و السيولة
- 18- مراجعة خطط التعويضات و العمليات و النتائج، على الأقل سنوياً
- 19- إجراء تقييم مستقل لنظام التعويضات من قبل طرف ثالث خارجي مرة واحدة على الأقل كل خمس (5) سنوات.
- 20- الإشراف على تشغيل سياسات التعويضات على مستوى الشركة بما في ذلك :
 - أ. النسبة و التوازن بين التعويضات الثابتة (الراتب الأساسي و أي بدلات عمل روتينية يتم تحديدها مسبقاً و غير مرتبطة بالأداء) و المكونات المتغيرة للتعويض؛
 - ب. طبيعة الواجبات و المهام التي يؤديها الموظفون المعنيون و أقدميتهم داخل الشركة؛
 - ج. و معايير التقييم التي سيتم على أساسها منح مكونات التعويض على أساس الأداء؛ و
 - د. سلامة و موضوعية عملية تقييم الأداء في ضوء المعايير الموضوعية.

البدلات و المكافآت

- 1- يمنح اعضاء المجلس مكافآت في هيئة مبالغ محددة فقط تتضمن دفع مبلغ سنوي ثابت و اعادة سداد التكاليف المرتبطة مباشرة باداء مسؤولياتهم و يستبعد اي دفعات تحفيزية قائمة على اداء الشركة .
- 2- تتالف المكافآت من قسم يدفع مقابل الخدمة في المجلس و قسم يدفع مقابل الخدمة في اللجان مع تطبيق وزن أكبر على الأعضاء الذين يرأسون اللجان
- 3- لا تتجاوز المكافأة السنوية 10% من الربح الصافي للسنة المالية بعد خصم كل من الاستهلاكات و الاحتياطات .
- 4- يحق لعضو مجلس الادارة الذي يبذل جهودا خاصة او يقوم باعمال اضافية لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو مجلس ادارة الشركة ان يحصل على مكافأة اكبر
- 5- تخصم الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسبب مخالفات مجلس الادارة للقانون او النظام الاساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت مجلس الادارة و يجوز للجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات اذا تبين لها ان تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير او خطأ من مجلس الادارة
- 6- يجوز صرف اتعاب على شكل مبلغ مقطوع بقيمة 200 الف درهم لكل عضو بحال عدم تحقق ربح او بحال كان نصيب العضو اقل من 200 الف درهم بحالة تحقيق الشركة ارباحا
- 7- وقد يشمل الدفع أيضاً قيمة المزايا غير النقدية الأخرى، على سبيل المثال. التأمين والرعاية الصحية. ويجب أن يحدد الاتفاق مع كل عضو في مجلس الإدارة كافة تفاصيل تعويضاته.
- 8- يؤدي الأداء المالي السلبي أو صافي الخسارة التي أبلغت عنها الشركة في السنة المالية بشكل عام إلى انكماش إجمالي تعويضات مجلس الإدارة ومكافآت الإدارة العليا و مجموع مكافآت الموظفين.
- 9- يتم تعويض الموظفين في وظائف الرقابة لإدارة المخاطر والامتثال والتدقيق الداخلي ، بطريقة تجعل حوافزهم مستقلة عن خطوط الأعمال التي يراقبونها وبدلاً من ذلك، يجب أن تستند مقاييس الأداء وحوافز الأداء إلى تحقيق أهدافهم الخاصة حتى لا يتم المساس باستقلالهم
- 10- إذا حصل الموظفون في وظائف التحكم على تعويضات متغيرة، فيجب أن يتكون إجمالي تعويضاتهم من نسبة أعلى من التعويضات الثابتة مقارنة بالتعويضات المتغيرة.
- 11- يجب أن يكون تعويض الموظفين في وظائف مراقبة إدارة المخاطر والامتثال والتدقيق الداخلي ثابتاً بشكل رئيسي، ليعكس طبيعة مسؤولياتهم؛ ويتم تحديده بشكل مستقل عن أداء

الشركة. يجب أن يكون التعويض المتغير مستنداً إلى أهداف الأداء المتعلقة بوظائفهم ومستقلًا عن خطوط العمل التي يراقبونها ويتحكمون فيها.

12- فيما يتعلق بمكافآت الإدارة العليا تطبق الاحكام التالية

- يجب أن تكون نسبة من التعويض متغيرة ويتم دفعها على أساس المقاييس الفردية ووحدة الأعمال وعلى مستوى الشركة والتي تقيس الأداء بشكل مناسب؛
- يجب أن يتم دفع جزء كبير من التعويض المتغير بموجب ترتيبات التأجيل على مدى ثلاث (3) سنوات على الأقل. ويجب أن تزيد هذه النسب بشكل كبير مع مستوى الأقدمية و/أو المسؤولية. بالنسبة للإدارة العليا والموظفين ذوي الأجور الأعلى، يجب أن تكون نسبة التعويضات المتغيرة المؤجلة أعلى بكثير من النسبة المئوية للموظفين الآخرين؛
- يجوز منح جزء من التعويض المتغير على شكل أسهم أو ما يعادلها من حقوق ملكية أو أدوات غير نقدية مرتبطة بالأسهم أو ما يعادلها في حالة الشركات غير المدرجة، طالما أن هذه الأدوات تخلق حوافز تتماشى مع خلق القيمة على المدى الطويل والوقت آفاق المخاطر. يجب أن تخضع الجوائز في الأسهم أو الأدوات المرتبطة بالأسهم لسياسة مناسبة للاحتفاظ بالأسهم؛
- ويمكن دفع الجزء المتبقي من التعويض المؤجل كتعويض نقدي يتم استحقاقه تدريجياً.
- في حالة الأداء المالي السلبي أو الخسارة الصافية للشركة و/أو خط الأعمال ذي الصلة في أي سنة خلال فترة الاستحقاق، يجب استرداد أي أجزاء غير مستحقة، مع مراعاة الأداء المحقق للشركة وخط الأعمال.
- يتم فحص المدفوعات التعاقدية المتعلقة بإنهاء العمل للتأكد من وجود أساس واضح لاستنتاج أنها تتماشى مع خلق القيمة على المدى الطويل والمخاطرة الحكيمة؛ و تكون أي من هذه المدفوعات مرتبطة بالأداء الذي تم تحقيقه بمرور الوقت، وأن تكون مصممة بطريقة لا تكافئ الفشل.
- تخضع مدفوعات نهاية الخدمة للحوكمة والقيود والضوابط المناسبة، ويجب أن تتعلق بالأداء بمرور الوقت. يجب ألا تكافئ مكافأة نهاية الخدمة الفشل أو الفشل المحتمل للشركة.
- تسعى الشركة الى اتباع أفضل الممارسات الدولية في مجال التعويضات السليمة
- تكون نتائج التعويض متناسب تمامًا مع نتائج المخاطر.
- تكون جداول صرف التعويض حساسة للفترة الزمنية للمخاطر من خلال ترتيبات تؤجل جزءًا كبيرًا بما يكفي من التعويض حتى تصبح نتائج المخاطر أفضل معروفة.
- يجب أن يوفر إطار التعويض آليات لضبط التعويض المتغير، بما في ذلك التعديل خلال السنة، وترتيبات malus أو clawback، والتي يمكن أن تقلل من التعويض المتغير بعد منحه أو دفعه.
- اي ترتيبات للمكافآت بعد تاريخ سريان هذا اللائحة يجب ان تاخذ في الاعتبار مفهوم الـ clawbacks وتأجيل الدفع.
- يتم دفع التعويض فقط بعد نشر البيانات المالية السنوية - ويجب أن يتم توثيق ذلك في سياسة التعويض.

- بالنسبة للإدارة العليا والأشخاص ذوي المخاطر الكبيرة، يجب أن يكون جزء من إجمالي التعويض أساسه الأداء. يجب أن يتضمن ترتيبات بحيث يمكن تقليل أو عكس التعويض بناءً على المخاطر المحققة وانتهاكات القوانين واللوائح وشروط السلوك أو سياسات أخرى قبل أن يتحقق التعويض.
- لا يجب أن يتجاوز المكافأة الفردية السنوية للإدارة العليا وأصحاب المخاطر الكبيرة 100% من النسبة الثابتة من إجمالي تعويضهم. يجب أن يتم الموافقة على مكافأة أعلى تصل إلى 150% من قبل المجلس. تتطلب مكافأة تصل إلى 200% موافقة الجمعية العامة للشركة.
- 13- يجب ألا يتجاوز إجمالي المكافآت السنوية لجميع الموظفين 5% من صافي أرباح الشركة. ويجب أن تتم الموافقة على المكافأة الأعلى من قبل الجمعية العامة للشركة قبل صرفها، بالإضافة إلى شهادة موقعة من جميع أعضاء مجلس الإدارة بأن الشركة ملتزمة بجميع القوانين واللوائح ذات الصلة الصادرة عن البنك المركزي.

ضوابط الترشيح لعضوية مجلس الإدارة:

- 1- الرئيس و أغلبية الاعضاء من الجنسية الاماراتية .
 - 2- مراعاة التنوع بين الجنسين ضمن التشكيل و تشجيع المرأة من خلال مزايا و برامج تحفيزية و تدريبية
 - 3- يجب أن يكون عدد أعضاء المجلس ملائمًا لحجم وطبيعة نشاط الشركة بحيث لا يقل عن 7 و لا يزيد عن 11 عضو.
 - 4- يجب أن يتمتع أعضاء مجلس الإدارة مجتمعين بالتوازن الملائم من المهارات والمعرفة والكفاءات و الخبرات و التنوع و الاستقلالية .
 - 5- يكون جميع أعضاء مجلس الإدارة من غير التنفيذيين الذين يجب أن يتمتعوا بخبرات عملية ومهارات فنية و ثلث الاعضاء على الأقل من المستقلين .
 - 6- تنتهي استقلالية العضو المستقل بعد 12 عاما متعاقبا من عضويته في نفس الشركة
 - 7- يجب فتح باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة والإعلان عن ذلك مع دعوة الجمعية العمومية، ومراعاة ما يلي:
 - أن يظل باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة مفتوحًا لمدة عشرة أيام على الأقل من تاريخ الإعلان.
 - نشر أسماء المرشحين وبياناتهم الخاصة بالترشيح في لوحة الإعلانات الموجودة بالشركة وعلى موقع الشركة على النت وذلك قبل الموعد المحدد لانعقاد اجتماع الجمعية العمومية للشركة بيومين على الأقل
 - 1- لا يجوز للمرشح بعد غلق باب الترشيح التنازل عن ترشحه لشخص آخر.
 - 2- موافاة الهيئة والسوق بقائمة تشمل أسماء المرشحين في اليوم التالي لغلق باب الترشيح
- شروط الترشيح لعضوية مجلس الإدارة :

- 1- يجب تقديم اسماء المرشحين الى المصرف المركزي قبل 3 اسابيع من الجمعية العمومية حسب ما ورد في التعميم رقم 2023/1935 بتاريخ 2023/04/14
- 2- أن تتوافر لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في النشاط الذي تزاوله الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.
- 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- 4- عدم صدور حكم قضائي بعزله أو تجريده من منصبه كعضو مجلس إدارة بإحدى الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالي خلال السنة السابقة على الترشح.
- 5- خلو السجل المهني الصادر عن الهيئة من الجزاءات الإدارية.
- 6- عدم وجود دعاوى قضائية أو بلاغات أو تحقيقات في النيابة ضده تتعلق بالأمانة والنزاهة
- 7- أن يقدم للشركة المستندات الواردة في المادة 10 من القرار 2020/3 بشأن الحوكمة

النشر و النفاذ

يتم العمل بما جاء في هذه اللائحة و الالتزام بها من قبل الشركة اعتبارا من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العمومية

تم اعتماد هذه السياسة من قبل :	مجلس الادارة
تاريخ اعتماد السياسة :	12/02/2024