



شركة العين الأهلية للتأمين
Al Ain Ahlia Insurance Co.

سياسة الحوافز والتعويضات والمكافآت لمجلس الإدارة والعاملين

المبادئ والأسس وفقاً لنظام حوكمة شركات التأمين الصادر عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي

2024

سوف يتم عرضها على الجمعية العمومية للشركة للموافقة

إعداد

طلال أبو غزالة وشركاه الدولية
Talal Abu-Ghazaleh & Co. International





الفهرس

3	المقدمة.....
3	القواعد الأساسية.....
4	أولاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
6	ثانياً: مكافآت الإدارة العليا
7	ثالثاً: مكافآت وظائف الضبط



المقدمة

تمتلك الشركة نظام مكافآت وحوافز وتعويزات مجلس الإدارة والعاملين، مما يدعم حوكمة الشركة وإدارة المخاطر على نحو سليم، بما في ذلك وجود حوافز مناسبة متوافقة مع أخذ المخاطر، كما تلتزم الشركة بمعايير الأداء واتساقها مع الاستدامة والسلامة المالية طويلة الأجل للشركة، بما يتوافق مع قانون مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

القواعد الأساسية

1. يقوم المجلس بالموافقة على مكافآت الإدارة العليا، بالإضافة إلى الإشراف على تطوير وتنفيذ أنظمة، وضوابط، وإجراءات سياسات المكافآت.
2. تكون حصيلة المكافآت متناسبة مع حصيلة المخاطر. كما يجب أن تكون مواعيد دفع المكافآت مرتبطة بالأفق الزمني للمخاطر، من خلال ترتيبات تتيح تأجيل دفع جزء كبير من المكافآت حتى تصبح حصيلة المخاطر معروفة على نحو أفضل، ويجب أن يتضمن إطار المكافآت آليات لتعديل المكافآت المتغيرة، بما في ذلك إجراء التعديلات خلال السنة وإجراء الخصومات، أو عمل ترتيبات لاستعادة المكافآت، والتي يمكن أن تخفض المكافآت المتغيرة بعد أن يكون قد تم تقريرها أو دفعها مسبقاً، ويجب لأي ترتيبات يتم عقدها بعد تاريخ سريان مفعول النظام أن تأخذ بعين الاعتبار موضوع تأجيل واستعادة المكافآت.
3. يجب أن يُمنح أعضاء المجلس مكافآت في هيئة مبالغ محددة فقط، تتضمن دفع مبلغ سنوي ثابت، وإعادة سداد التكاليف المرتبطة، مباشرة، بأداء مسؤولياتهم، ويجب استبعاد أي منح أو أي دفعات تحفيزية قائمة على أداء الشركة.
4. يجب أن تكون مكافآت الموظفين العاملين في وظائف الضبط (إدارة المخاطر والامتثال والتدقيق الداخلي والاكنتواري) ثابتة في الغالب الأعم، كي تعكس طبيعة مسؤولياتهم، ويجب تحديدها بصورة مستقلة عن أداء الشركة. ويجب أن تكون المكافأة المتغيرة قائمة على أهداف الأداء المرتبطة بوظائفهم، ومستقلة عن خطوط الأعمال التي يتولون ضبطها ومراقبتها.
5. يجب أن يكون هنالك جزءاً من المكافأة الإجمالية الممنوحة لأعضاء الإدارة العليا وأخذي المخاطر الرئيسيين، قائماً على الأداء. يتعين وجود قواعد تقضي بإمكانية تخفيض المكافأة أو الامتناع عن منحها بناءً على المخاطر المتحققة، أو المخالفات للقوانين والأنظمة، أو قواعد السلوك المهني أو أي سياسات أخرى، وذلك قبل منح المكافأة.



يُمنح رئيس وأعضاء مجلس الإدارة مكافأة في هيئة مبالغ محددة فقط، تتضمن دفع مبلغ سنوي ثابت على ان لا تتجاوز تلك المكافآت ما نسبته (10%) من الربح الصافي للسنة المالية بعد خصم كل من الاستهلاكات والاحتياطيات. وسداد التكاليف المرتبطة مباشرة بأداء مسؤوليتهم.

كما يجوز أن تدفع الشركة نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً بالقدر الذي يقرره مجلس الإدارة لأي عضو من أعضائه إذا كان ذلك العضو يعمل في لجنة أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو في مجلس إدارة الشركة، ولا يجوز صرف بدل حضور لرئيس أو عضو مجلس الإدارة عن اجتماعات المجلس، كما يجب استبعاد أي منح أو أي دفعات تحفيزية قائمة على أداء الشركة.

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 الآتية:

1. عدم تحقيق الشركة أرباحاً.
2. إذا حققت الشركة أرباحاً وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الأرباح أقل من (200,000) مائتي ألف درهم، وفي هذه الحالة لا يجوز الجمع بين المكافأة والأتعاب.

تخصم الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة بسبب مخالفات مجلس الإدارة للقانون أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافآت مجلس الإدارة، وللجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات إذا تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة.

أ. مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية الأخرى، يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه الأحكام ذات العلاقة الواردة في قانون الشركات، نظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر عن المصرف المركزي، ودليل حوكمة الشركات المساهمة الصادر عن هيئة الأوراق المالية والسلع، والنظام الأساسي للشركة، بالإضافة إلى المعايير التالية:

1. يجب أن تكون سياسة المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. يجب أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن يربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
4. يجب أن تنسجم المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب الكفاءات المهنية وأعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم، مع عدم المبالغة في المكافآت.



7. أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
 8. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 9. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
 10. حالات إيقاف صرف المكافآت 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.
- ب. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة (في حال تم إدراج بند الموافقة على صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ضمن جدول أعمال الجمعية العامة).



ثانياً: مكافآت الإدارة العليا

يجب ألا يتجاوز إجمالي المكافأة السنوية لأعضاء الإدارة العليا وأخذي المخاطر الرئيسيين ما يعادل % 100 من الجزء الثابت من إجمالي مكافآتهم. وتتطلب أي مكافأة تصل إلى % 150 موافقة من المجلس. أما المكافأة التي تصل % 200 فتتطلب موافقة الجمعية العمومية للشركة.

يجب ألا يتجاوز إجمالي مبلغ المكافأة السنوية لكافة الموظفين (شاملة وظائف الضبط) بشكل عام ما نسبته %5 من الأرباح الصافية للشركة. وتتطلب أي منحة أعلى من ذلك موافقة من الجمعية العمومية للشركة قبل دفعها، إضافة إلى إقرار موقع من كافة أعضاء المجلس، بأن الشركة قد التزمت بكافة الأنظمة الصادرة عن المصرف المركزي خلال سنة منح المكافآت.

تشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

1. راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
2. بدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات؛ إلخ.
3. مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته،
4. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص؛
5. مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب قانون العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة؛
6. يتم صرف الراتب الشهري والامتيازات المالية والمزايا الأخرى المتفق عليها تعاقدياً بما لا يخالف اللوائح الداخلية للشركة.



وظائف الضبط هي الوظائف المستقلة عن الإدارة، التي تضطلع بمسئولية تقديم تقييم موضوعي، وتقارير، و/أو تأكيدات، ويشمل ذلك وظيفة إدارة المخاطر، ووظيفة الامتثال، ووظيفة التدقيق الداخلي والاكنتواري.

يجب أن تكون مكافآت الموظفين العاملين في وظائف الضبط (إدارة المخاطر والامتثال والتدقيق الداخلي والاكنتواري) ثابتة في الغالب الأعم، كي تعكس طبيعة مسؤولياتهم، ويجب تحديدها بصورة مستقلة عن أداء الشركة. ويجب أن تكون المكافأة المتغيرة قائمة على أهداف الأداء المرتبطة بوظائفهم، ومستقلة عن خطوط الأعمال التي يتولون ضبطها ومراقبتها.

إن هيكل المكافآت والتعويضات للعاملين في وظائف الضبط لدى الشركة قائم على تعزيز الحيادية والاستقلالية لهذه الوظائف، حيث يتم تقييم أداء العاملين بهذه الوظائف وتحديد مكافآتهم دون أي تدخل من الإدارة التنفيذية أو أي شخص يعمل في مجال عمل يخضع لرقابتهم أو له علاقة بذلك المجال، وعلى نحو مستقل عن أداء الشركة، حيث تكون مكافآتهم مرتبطة بتقييم الأداء السنوي للموظف ومدى قيامه بواجباته مع الأخذ بعين الاعتبار انضباطه وسلوكياته.

كما يراعى بأن يكون الجزء الأكبر من هيكل المكافآت الخاص بالموظفين الذين يعملون في وظائف الضبط مبنياً على القسم الثابت وليس القسم المتغير من المكافأة، ويجب ألا يكون هناك حداً أدنى مضموناً للمكافآت والمدفوعات الأخرى المشابهة غير المستندة على الأداء، سوى راتب الموظف.



شركة العين الأهلية للتأمين
Al Ain Ahlia Insurance Co.

أوصت لجنة الترشيحات والمكافآت في اجتماعها رقم (2024/06) بتاريخ 2024/05/13 بالعرض على مجلس الإدارة للموافقة والاعتماد

ووافق عليها مجلس الإدارة في اجتماع المجلس رقم (2024/04) بتاريخ 2024/05/13 واقترح عرضها على الجمعية العمومية للشركة

الاسم والصفة	التوقيع
محمد جوعان راشد البادي الظاهري رئيس مجلس الإدارة	
سيف أحمد المحيربي رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	
محمد مظهر حماده المدير العام	