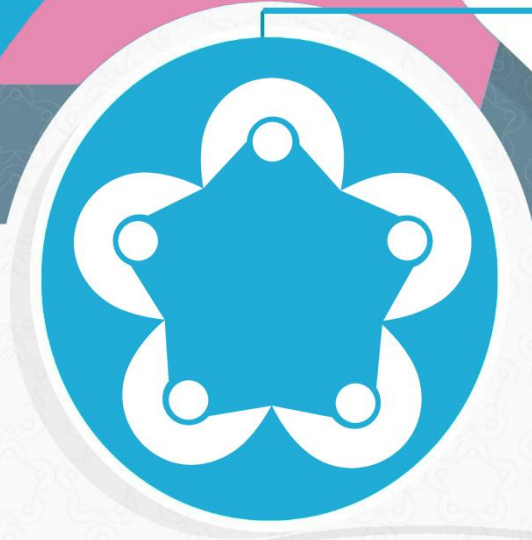




سياسة المكافآت



سياسة المكافآت

الاعتماد

اعتمدت الجمعية العمومية في اجتماعها المنعقد يوم الأربعاء تاريخ 24 / 09 / 2025 م سياسة المكافآت.

الفهرس

3	المقدمة
3	المفاهيم الأساسية
5	سياسات عامة للمكافآت
6	المكافآت
7	التنازل عن المكافأة
7	أحكام عامة
8	جدول الصلاحيات

المقدمة:

تحرص جمعية التنمية الأسرية "أسرتي" على وضع إطار تنظيمي واضح لحوكمة صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والمدير التنفيذي للجمعية، بما يحقق العدالة والشفافية، ويعزز من الأداء المؤسسي، ويضمن التزام الجمعية بالأنظمة والتعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية والإشرافية.

المادة الأولى: المفاهيم الأساسية:

1. التعريفات:

- 1- المركز الوطني: الجهة التي تشرف على الجمعيات غير الربحية.
- 2- أعضاء مجلس الإدارة: أعضاء مجلس إدارة جمعية التنمية الأسرية "أسرتي".
- 3- اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة جمعية أسرتي.
- 4- أعضاء اللجان الدائمة والمؤقتة: أعضاء من الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة أو أعضاء مستقلين متخصصين من خارج الجمعية.
- 5- العضو المستقل: الشخص الذي تستعين به الجمعية في اللجان وفق الاحتياج النظامي والمهني.
- 6- المدير التنفيذي: المسؤول عن إدارة أعمال الجمعية وتنفيذ قرارات المجلس والسياسات والخطط الاستراتيجية والتشغيلية.
- 7- المكافآت والامتيازات: المبالغ المالية والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء التي تشعر العضو بالتقدير والشكر على جهوده وتساهم في تميزه وزيادة ولاءه للجمعية.

2. الأهداف:

1. إرساء منهجية واضحة ومتكاملة لحوكمة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان الجمعية، والمدير التنفيذي، بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة الصادرة عن الجهات المختصة.
2. وضع معايير محددة وواضحة لصرف المكافآت، تستند إلى أحكام النظام الأساسي للجمعية، وتنسجم مع الأنظمة واللوائح المعمول بها لدى الجهات الإشرافية ذات العلاقة، بما يضمن العدالة والشفافية في جميع إجراءات الصرف والاعتماد.

تاريخ الإصدار	2025 / 08 / 01
رقم الإصدار	01

3. استقطاب الكفاءات المتخصصة والمؤهلة للعمل ضمن اللجان والإدارة التنفيذية من خلال اعتماد برامج مكافآت تحفيزية، تُربط بمستويات الأداء والإنجاز، بهدف رفع جودة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية.
4. تعزيز مبدأ الشفافية والإفصاح داخل الجمعية من خلال تبني سياسات واضحة وتكاملية للحوكمة، بما يضمن الالتزام الكامل بالمتطلبات النظامية والرقابية، ويعزز ثقة أصحاب العلاقة في أعمال الجمعية.
3. نطاق التطبيق:

تسري أحكام هذه السياسة على:

1. أعضاء مجلس الإدارة.

2. أعضاء اللجان الدائمة والمؤقتة.

3. المدير التنفيذي.

4. المراجع النظامية:

تستند هذه السياسة إلى:

1. اللائحة الأساسية لجمعية "أسرتي".

2. اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات الأهلية الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

3. قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية.

5. حوكمة المكافآت:

يكون عمل أعضاء مجلس الإدارة على سبيل التطوع، ويجوز استثناءً صرف مكافأة مقطوعة لهم من أموال الجمعية، ويكون صرف المكافآت مقابل العضوية في مجلس الإدارة، أو العضوية في اللجان المنبثقة منه، وفقاً للضوابط المنصوص عليها في المادة (28) من قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية، والتي تنص على التالي:

1. مراعاة المصارف الشرعية للزكاة، والغرض المحدد لها من قبل المتبرعين.

2. الإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي والقوائم المالية.

3. ألا يؤثر صرف المكافأة على الاستدامة المالية للجمعية، ومشاريعها حسب القوائم المالية المعتمدة في الجمعية العمومية، والتقرير المالي الشامل المعتمد من مراجع الحسابات.

4. التزام الجمعية ومجلس الإدارة بمعايير الحوكمة المعتمدة من المركز، على ألا تقل نسبة الحوكمة في الجمعية عن 85%.
5. أن تكون الجمعية من الجمعيات التي يقدر إجمالي إيراداتها (5) مليون أو أكثر سنوياً.
6. موافقة الجمعية العمومية.
7. عدم وجود تحفظ من مراجع الحسابات على قرارات وتوجيهات التي قام بها مجلس الإدارة أو اللجنة وتبعات التشغيل الخاصة بالعام المالي الذي تصرف عنه المكافآت.
8. يكون صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية للجمعية.

المادة الثانية: سياسات عامة للمكافآت:

1. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف على تطبيق هذه السياسة ومتابعة مدى التزام الإدارة التنفيذية بها، كما تقوم بمراجعتها وتحديثها بشكل دوري أو كلما دعت الحاجة ورفع التوصيات المناسبة لمجلس الإدارة واعتمادها من الجمعية العمومية.
2. تحتفظ الجمعية بحق تحديد حجم المكافآت التي تُصرف لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والمدير التنفيذي، سواء كانت ثابتة أو متغيرة، وفقاً لما تراه مناسباً وبحسب تقديرها المحض وإرادتها المستقلة.
3. يُمنح أعضاء اللجان المكافآت بناءً على تقييم الأداء وفقاً للمنهجية المعتمدة من مجلس الإدارة.
4. تحدد لجنة الترشيحات والمكافآت الحدود العليا للمكافآت وتوصي بمنح المكافآت السنوية وفقاً لتقديرها وموافقة المجلس، على ألا تتجاوز الحدود العليا المضمنة في هذه السياسة.
5. يجوز أن تكون المكافآت متفاوتة بين الأعضاء، بحيث تعكس مدى خبرتهم واختصاصاتهم والمهام المنوطة بهم، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء وعدد الاجتماعات التي يحضرونها وغيرها من الاعتبارات.
6. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في أي من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة أو مقابل أي أعمال فنية أو استشارية يكلف بها في الجمعية، وذلك بموجب مؤهلات وخبرات تخصصية أو ترخيص مهني.
7. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة، وفقاً لمدة عضويته.

8. تُحدد مكافأة المدير التنفيذي بناءً على المهام والمسؤوليات المنوطة به، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء السنوي، والإنجازات الاستثنائية المتحققة.
9. يجب أن تتوافق المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر المرتبطة بأنشطة الجمعية.
10. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو اللجنة أو المدير التنفيذي.
11. يجب ألا يتجاوز إجمالي مبالغ المكافآت النقدية الممنوحة خلال السنة ما تم اعتماده في الموازنة التقديرية لتلك السنة. ولا يجوز صرف أي مبالغ خارج هذا البند أو تجاوزها إلا بموجب قرار من مجلس الإدارة وبما لا يتعارض مع السياسات المالية العامة للجمعية.
12. تُدفع المكافأة بالريال السعودي، ويتم الإيداع مباشرة في حساب العضو.

المادة الثالثة: المكافآت:

أولاً/ مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

- تُمنح مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة مقابل حضور اجتماعات المجلس، وبديل عن رحلات العمل التي تتم خارج مقر الجمعية، ويتم صرف هذه المكافآت في نهاية السنة المالية، وفقاً للضوابط التالية:
1. في كل الأحوال تكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في مجلس الإدارة مبلغ (1000) ريال لكل اجتماع، على ألا تتجاوز عدد الاجتماعات (6) اجتماعات في السنة المالية، وفق المادة (29) من قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية.
 2. الحد الأعلى لمكافآت حضور الاجتماعات لعضو مجلس الإدارة خلال السنة المالية مبلغ (6.000 ريال).
 3. الحد الأعلى للبدلات السنوية لعضو مجلس الإدارة خلال السنة المالية مبلغ (10,000 ريال).

ثانياً/ مكافأة أعضاء اللجان:

- تُمنح مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية، مقابل حضور اجتماعات اللجنة، أو القيام بأعمال تُحقق نفعاً ملموساً ومردوداً عالياً للجمعية، أو بديل عن رحلات العمل التي تتم خارج مقر الجمعية، ويتم صرف هذه المكافآت في نهاية السنة المالية، وفقاً للضوابط التالية:

تاريخ الإصدار	2025 / 08 /01م
رقم الإصدار	01

1. في كل الأحوال تكون مقدار المكافأة التي يحصل عليها العضو مقابل عضويته في اللجنة (500 ريال لكل اجتماع، على ألا تتجاوز عدد الاجتماعات (6) اجتماعات في السنة المالية، وفق المادة (29) من قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية.
2. الحد الأعلى لمكافآت حضور الاجتماعات لعضو اللجنة خلال السنة المالية مبلغ (3,000 ريال).
3. الحد الأعلى للبدلات السنوية لعضو اللجنة خلال السنة المالية مبلغ (12,000 ريال).
4. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد الإقرار الكتابي به.
5. يجب على العضو إعادة المكافأة إذا صرفت له دون وجه حق.

ثالثاً/ مكافأة المدير التنفيذي:

يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، مكافأة المدير التنفيذي وتشمل ما يلي:

- 1- الأخذ بعين الاعتبار المكافآت المعمول بها في الجمعيات المماثلة في القطاع.
- 2- يتم مراجعة السقف الأعلى لمكافآت المدير التنفيذي بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس.
- 3- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً لمستوى تقييم الأداء السنوي والإنجازات المحققة، وفق التالي:
 - أ- يفوق التوقعات بشكل ملموس (91% - 100%) يحصل على مكافأة 15% من الراتب الأساسي.
 - ب- يفوق التوقعات (81% - 90%) يحصل على مكافأة 10% من الراتب الأساسي.
 - ت- يفوق التوقعات (70% - 80%) يحصل على مكافأة 5% من الراتب الأساسي.

المادة الرابعة/: التنازل عن المكافأة:

يجوز لرئيس مجلس الإدارة وأعضائه، ورؤساء اللجان المنبثقة عنها وأعضائها، التنازل عن مقدار المكافأة المستحقة، وذلك وفق

الضوابط الواردة في المادة (29) من قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية، على النحو التالي:

- 1- أن يتم الإقرار كتابياً بالتنازل عن المكافأة بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها.
- 2- أن يكون التنازل لصالح الجمعية.
- 3- لا يُعد التنازل عن المكافأة تبرعاً يدخل ضمن المبالغ المحسوبة في اشتراطات عضوية "العضو الداعم".

تاريخ الإصدار	2025 / 08 / 01
رقم الإصدار	01

أحكام عامة:

- 1- تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه سياسة وترفعها لمجلس الإدارة للموافقة واعتمادها من الجمعية العمومية، وذلك وفقاً لما تضمنته المادة (45 - 3 - أ) من اللائحة الأساسية للجمعية والتي تنص على:
إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه، والإدارة التنفيذية، اقتراح مقدار المكافآت، ورفعها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، واعتمادها من الجمعية العمومية.
- 2- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الاشراف على تطبيق هذه السياسة ومتابعة مدى التزام الإدارة التنفيذية بها، كما تقوم بمراجعتها وتحديثها بشكل دوري أو كلما دعت الحاجة ورفع التوصيات المناسبة لمجلس الإدارة واعتمادها من الجمعية العمومية.
- 3- لمجلس الإدارة مراجعة هذه السياسة عند الضرورة بهدف التطوير والتحسين المستمر ولمواكبة أي تعديلات قد تطرأ على الأنظمة ذات العلاقة، للوصول الى أفضل الممارسات المهنية.
- 4- يتم اعتماد خطط وسياسات وأنواع المكافآت للأعضاء والمدير التنفيذي من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 5- تقوم الجمعية بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان والمدير التنفيذي في التقرير السنوي للجمعية وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة من الجهات الإشرافية.
- 6- لا يجوز التعديل على هذه السياسة الا بقرار أو توصية من مجلس الإدارة واعتماد الجمعية العمومية.
- 7- لمجلس الإدارة حق تفسير أو إيضاح ما جاء في هذه السياسة من أحكام.
- 8- تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتماد الجمعية العمومية لها.

جدول الصلاحيات:

الصلاحية	يعد / يوصي	يوافق	يعتمد
1	إعداد وتعديل لائحة المكافآت	لجنة الترشيحات والمكافآت	مجلس الإدارة
2	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	لجنة الترشيحات والمكافآت	مجلس الإدارة
3	مكافآت أعضاء اللجان	لجنة الترشيحات والمكافآت	مجلس الإدارة
4	مكافآت المدير التنفيذي	الأمين العام	لجنة الترشيحات والمكافآت