



الشركة الإسلامية العربية للتأمين (ش.م.ع.)
ISLAMIC ARAB INSURANCE CO.(P.S.C.)

معاً، لمستقبل آمن.
SECURING OUR FUTURE. together.

مقيدة تحت الرقم (١٧) بموجب القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ٢٠٠٧.
Registration No. (17) under Federal Law No. (6) of 2007.

سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة

الإصدار ٢ التاريخ: أبريل ٢٠٢٤

المكتب الرئيسي
الطابق الرابع - بناية سبيكروم
عود ميثاء - دبي، إ.ع.م.
ص.ب: ١٠٢١٤
هاتف: ٨٠٠٧٢٥٢٦٢
البريد الإلكتروني: info@salama.ae
الموقع الإلكتروني: www.salama.ae

Head Office
4th Floor - Spectrum Building
Oud Metha - Dubai, U.A.E.
P.O.Box: 10214
Tel: 800725262
E-mail: info@salama.ae
Web: www.salama.ae

١. تمهيد:

رغبةً من مجلس إداره الشركة الإسلامية العربية للتأمين – سلامة (ش.م.ع) في إتباع أفضل الممارسات الدولية في الحوكمة الرشيدة بهدف التميز في الأداء والإستمرارية والإستدامة في الأعمال. وفي إطار إستكمال المجلس وضع سياسات واضحة تجسد رؤية الشركة في التعامل مع الأطراف ذات العلاقة وتوضح احترامها وتقديرها لقيمة العمل الجاد ودعم احترام مبادئ الإفصاح والشفافية والعمل المسؤول في إطار مناسب وفقاً للأنظمة واللوائح وأفضل الممارسات الدولية، تم إعداد سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الادارة للشركة الإسلامية العربية للتأمين – سلامة (ش.م.ع).

تحدد هذه السياسة إطار مكافآت مجلس الإدارة واللجان في الشركة الإسلامية العربية للتأمين – سلامة (ش.م.ع) بما يتوافق مع المرسوم بقانون اتحادي رقم ٣١ لسنة ٢٠٢١ بشأن الشركات التجارية، وقرار رئيس مجلس إدارة هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (٣/ر.م) لسنة ٢٠٢٠ في شأن دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة وأي تعديلات عليه، ونظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر بموجب التعميم رقم ٢٤ لسنة ٢٠٢٢ عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي، والنظام الأساسي للشركة، وهي مصممة لضمان الشفافية والامتثال والمواءمة مع قوانين دولة الإمارات العربية المتحدة والأهداف الاستراتيجية للشركة.

٢. الهدف من إعداد هذه السياسة:

- إعداد ضوابط ومعايير واضحة، لمكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة ترتبط بالأداء، والتحقق من تنفيذها، وفقاً للأنظمة واللوائح الصادرة عن هيئة الأوراق المالية والسلع والنظام الأساسي للشركة بالإضافة إلى الضوابط والإجراءات التنظيمية ذات الصلة.
- تحقيق الإمتثال الكامل للأنظمة والقواعد واللوائح التي تحكم أعمالها من خلال متابعه إصدار وتحديث اللوائح والسياسات المنظمة لعمل الشركة مع متابعه وتقييم الإمتثال لتنفيذها.
- تطبيقاً للإلتزامات النظامية الواردة في نظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر بموجب التعميم رقم ٢٤ لسنة ٢٠٢٢ عن المصرف المركزي، وما رد بالفقرة (٢) من المادة (٢٩) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة الأوراق المالية والسلع بموجب قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣/٠٣م) لسنة ٢٠٢٠ بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمجلس الإدارة بإقتراح سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، ومراجعتها من قبل المجلس ورفعها والتوصية بها للجمعية العمومية للشركة للموافقة عليها وإقرارها.

٣. إصدار سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة:

- تقوم الجمعية العامة بموجب توصية من مجلس الإدارة باعتماد سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، ويلتزم مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت بمراقبة تطبيقها والتحقق من فعاليتها، والتزام الشركة بهذه السياسة وتعديلها عند الحاجة.

- تطبيقاً للفقرة أعلاه فقد إجتمعت الجمعية العامة الشركة الإسلامية العربية للتأمين - سلامة (ش.م.ع) بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/١٨ حيث تم الموافقة علي اعتماد سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة .

- ثم تم إعادة عرض سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة على الجمعية العمومية للمساهمين لعام ٢٠٢٤ للموافقة بعد أن تم تعديلها بما يتوافق مع نظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر بموجب التعميم رقم ٢٤ لسنة ٢٠٢٢ عن مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي، و قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (/ ٢٠٢٠ ر.م) لسنة ٢٠٢٤م بشأن تعديل قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣/٠٢٠٠م) لسنة ٢٠٢٠م بشأن دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة .

٤. تاريخ النفاذ والتعويض التناسبي

تبدأ الأحقية في مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من تاريخ تعيينهم/انتخابهم بالمجلس، مع إجراء التعديلات على أساس تناسبي إذا انتهت مدة خدمتهم قبل الأوان. ويضمن هذا النهج العدالة ويعكس مساهمتهم ومدة ولايتهم بدقة.

٥. مبادئ سياسة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة

- استقطاب الأشخاص المؤهلين والمتميزين للانضمام لمجلس الإدارة وخدمة الشركة من خلاله وتولي الأدوار المنوطة باللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بالشركة، بناءً على خلفياتهم العلمية وخبراتهم العملية وتطلعاتهم لمستقبل الشركة التي ينضمون لمجلس إدارتها. وفي المقابل، يجب

على الشركة أن تقدم لهم تعويضات تتناسب مع قدراتهم الفردية وتوقعاتهم الشخصية، وبالتالي ضمان المقابل العادل داخلياً مع الحفاظ على ميزة تنافسية خارجياً.

- يجب على الشركة تعويض أعضاء مجلس الإدارة/لجان مجلس الإدارة عن النفقات الفعلية التي تكبدها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة/لجان مجلس الإدارة بما في ذلك نفقات السفر والنقل والإقامة.

- يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تأخذ في الاعتبار ما يلي فيما يتعلق بالتعويضات:

أ- يتم تقديم التعويضات بهدف تشجيع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة على تحقيق نجاح شركة سلامة وتطويرها على المدى الطويل، مثل ربط الجزء المتغير من الحوافز بالأداء طويل المدى.

ب- يجب أن تكون التعويضات المقدمة متوافقة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

ت- الدراسة مع الأخذ بعين الاعتبار التوجهات الوسطية والعادلة للشركات المماثلة في السوق المحلية فيما يتعلق بتحديد المكافآت، مع مراعاة ألا تؤدي هذه الدراسة إلى زيادات غير مبررة في التعويضات.

ث- يجب تعليق التعويضات أو استردادها إذا تبين أن هذه التعويضات قد تم تحديدها بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أحد أعضاء مجلس الإدارة، وذلك لمنع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة، وفي هذه الحالة يتم تعليق التعويضات أو استردادها من العضو المخالف فقط دون أن يؤثر ذلك على غيره من الأعضاء.

ج- أن تكون التعويضات متناسبة مع حجم وطبيعة ومستوى المخاطر التي تواجهها الشركة.

٦. مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة:

- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وفقاً للسياسة المعتمدة.

- يقوم مجلس إدارته بمناقشة إقتراح لجنة الترشيحات والمكافآت بشأن مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة للموافقة ومن ثم رفعها للجمعية العمومية المساهمين لإعتمادها.

٧. معايير تحديد المكافآت وآلية احتسابها:

- يتم وضع برنامج سنوي لتقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة بالنظر إلى معايير موضوعية تعتمد مسبقاً تأخذ بالإعتبار أداء الشركة مقارنةً بأهدافها، وإستراتيجيتها وموازنتها مقابل الأداء الفعلي لكل عضو.

- تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت .

- تكون المكافآت عادلة تأخذ بالإعتبار تقييم الأداء، خبرة العضو، إختصاصاته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، وأداء الشركة وأرباحها، بالإضافة إلى مدى تحقيق الأهداف المحددة من قبل المجلس

خلال السنة المالية.

- يجب مقارنة تلك المكافآت المقترحة مقابل القطاع الخاص والشركات الأخرى في مجال التأمين والتأمين التكافلي محلياً.

- يجب أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة عالية وتحفيزهم والإبقاء عليهم بحيث يتحقق التوازن بين تقديم مزايا لإستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزهم، وعدم المبالغة في تقديرها.
- قد تكون مكافآت رئيس ونائب الرئيس وأعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو، وإختصاصاته، والمهام المنوطة، بهومسؤولياته، والمجهودات المبذولة للمساهمة وإعداد وحضور وتنفيذ أعمال مجلس الإدارة واللجان التابعة له.
- يجب أن يؤدي الأداء المالي السلبي أو صافي الخسارة التي أبلغت عنها الشركة في السنة المالية بشكل عام إلى انكماش إجمالي تعويضات مجلس الإدارة. ويجوز للمصرف المركزي فرض تخفيضات إضافية على إجمالي تعويضات المجلس إذا كان الأداء المالي السلبي نتيجة لعدم الالتزام بالقوانين أو الأنظمة أو الإغفال أو الخطأ من قبل المجلس.
- يجب أن يتكون المبلغ السنوي الثابت المدفوع لأعضاء مجلس الإدارة من مدفوعات خدماتهم في مجلس الإدارة ومقابل مشاركتهم في مجلس الإدارة اللجان، مع تقدير نسبة أكبر للأعضاء الذين يتولون مسؤولية رئاسة لجان المجلس. وقد يشمل المقابل المدفوع 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.

٨. مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة:

- مع مراعاة أحكام المادة ١٧١ من قانون الشركات، والمادة رقم ٨ من نظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر بموجب التعميم رقم ٢٤ لسنة ٢٠٢٢ عن المصرف المركزي، 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، وذلك بناءً على توصية مجلس الإدارة وموافقة الجمعية العامة على أن لا تتجاوز ١٠٪ من تلك الأرباح للسنة المالية المنتهية بعد خصم كل الاستهلاكات والاحتياطيات طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة (٥٨ج) من النظام الأساسي،
- يجوز ان تدفع الشركة مصاريف أو أتعاباً إضافية بالقدر الذي يقرره مجلس الإدارة لأي عضو من أعضائه إذا كان ذلك العضو يعمل في أي 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 او عضو مجلس الإدارة عن اجتماعات المجلس.
- يجب ألا تزيد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة على ١٠% من الربح الصافي للسنة المالية المنتهية بعد خصم كل من الاستهلاكات والاحتياطيات.
- استثناء من البند الرابع اعلاه من هذه المادة، ومع مراعاة الضوابط التي تصدر عن المصرف المركزي وهيئة الأوراق المالية والسلع بهذا الشأن، يجوز ان يصرف لعضو مجلس الإدارة أتعاباً عبارة عن مبلغ مقطوعاً لا يتجاوز ٢٠٠,٠٠٠ درهم (فقط مائتي ألف درهم لا غير) في نهاية السنة المالية، وبعد موافقة الجمعية العمومية على صرف تلك الأتعاب وذلك في الحالات التالية:

أ- عدم تحقيق الشركة أرباح

ب- إذا حققت الشركة أرباحاً وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الأرباح أقل من

٢٠٠,٠٠٠ درهم (فقط مائتي ألف درهم لا غير) ، وفي هذه الحالة لا يجوز الجمع بين

المكافأة والالتعاب.

- يجوز للشركة أن تدفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية إلى أعضاء مجلس إدارتها، وذلك إذا كان

العضو يعمل في أي لجنة أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة فوق

واجباته العادية كعضو في مجلس إدارة الشركة. تحدد هذه المبالغ، إن اقتضى الأمر ذلك، بموجب

معايير موضوعية دقيقة.

- لا يجوز صرف بدل حضور لرئيس أو عضو مجلس الإدارة عن إجتماعات المجلس .

- في كل الحالات، يجب أن توافق الجمعية العمومية على المقترح بشأن مكافأة رئيس وأعضاء مجلس

الإدارة وتحديدها .

- لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين .

- لا يجوز تعويض أعضاء مجلس الإدارة إلا بتعويض ثابت يشمل دفع مبلغ سنوي ثابت وسداد

التكاليف المرتبطة مباشرة بأداء مسؤولياتهم. يجب استبعاد المكافآت أو أي آليات قائمة على الحوافز

تعتمد على أداء الشركة.

٩. الخصومات الإضافية

- يتم خصم الغرامات التي تفرض على الشركة بسبب مخالفات مجلس الإدارة للقانون أو النظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية من مكافأة مجلس الإدارة، ولا يجوز للجمعية العامة خصم تلك الغرامات إذا تبين أن تلك الغرامات ليست نتيجة تقصير أو خطأ من جانب مجلس الإدارة. ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك.
- إذا قرر مجلس الإدارة إنهاء عضوية أي عضو مجلس إدارة يتخلف عن حضور ثلاثة اجتماعات مجلس إدارة متتالية دون عذر مقبول، فلا يجوز أن يستحق هذا العضو الحصول على أي مكافآت عن الفترة التي تبدأ من آخر اجتماع مجلس إدارة حضره. وعليه أن يعيد ما حصل عليه من مكافآت خلال تلك الفترة.

١٠. الشفافية والإفصاح

- يجب على مجلس الإدارة الإفصاح في تقريره السنوي عن التعويضات بما في ذلك المزايا النقدية والعينية المقدمة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.
- ستكون سياسة المكافآت متاحة للجمهور على موقع الشركة الإلكتروني.

١١. مبادئ عامة:

- في جميع الحالات، تخضع هذه السياسة لكافة القوانين والأنظمة واللوائح المنطبقة على مكافآت مجلس الإدارة، وتتم مراجعتها بشكل دوري وتعديلها حسب الضرورة لضمان الإمتثال المستمر للمتطلبات القانونية، والتوافق مع أهداف الشركة، ومصالح المساهمين.

١٢. بيانات السياسة:

الحالة: مسودة، للنظر ولتقديم التوصية في شأنها من قبل مجلس الإدارة واعتمادها من قبل الجمعية العمومية.

بدأ السريان تاريخ التصديق عليها من قبل الجمعية العمومية للمساهمين للعام ٢٠٢٤.

النسخة: الثانية

مراجعات السياسة والموافقات:

موافقة مجلس الإدارة: ٢٩ مارس ٢٠٢٤

موافقة الجمعية العمومية. تاريخ الموافقة:/٠٤/٢٠٢٤