

## المكافآت والامتيازات

# لجمعية مكافحة السرطان الخيرية بالأحساء تفاؤل

الإصدار الأول

1446هـ - 2025م

## معلومات السياسة أو الآلية

| العنصر         | البيان                          |
|----------------|---------------------------------|
| العنوان        | المكافآت والامتيازات            |
| المسؤول عنها   | الإدارة المالية                 |
| رمز السياسة    | ل 15                            |
| الإصدار        | الأول                           |
| تاريخ الإصدار  | 2024                            |
| معد السياسة    | فريق عمل السياسات               |
| مصدر الوثيقة   | منصة أثر                        |
| اعتماد السياسة | مجلس الإدارة في اجتماعه رقم (3) |

## الفهرس

| م  | السياسة                                               | الصفحة |
|----|-------------------------------------------------------|--------|
| 1  | المادة الأولى: التمهيد                                | 4      |
| 2  | المادة الثانية: التعريفات                             | 4      |
| 3  | المادة الثالثة: أهداف السياسة                         | 5      |
| 4  | المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها   | 5      |
| 5  | المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان | 5      |
| 6  | المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح                | 6      |
| 7  | المادة السابعة: التنازل الاختياري عن المكافآت         | 6      |
| 8  | المادة الثامنة: إجراءات الصرف                         | 6      |
| 9  | المادة التاسعة: ضوابط عامة                            | 7      |
| 10 | المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية        | 7      |
| 11 | المادة الحادية عشرة: جدول المكافآت المقترح            | 7      |
| 12 | المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف                    | 8      |
| 13 | المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية                 | 8      |
| 14 | المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية       | 8      |
| 15 | الاعتماد                                              | 8      |

## المادة الأولى: التمهيد

١. تعمل جمعية مكافحة السرطان الخيرية بالأحساء (تفاؤل) على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.
٢. تستند هذه السياسة إلى:
  - نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية.
  - قواعد الحوكمة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
  - اللائحة الأساسية للجمعية.
  - أفضل الممارسات المقارنة في القطاع غير الربحي.
٣. تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.
٤. يمارس جميع المعنيين مهامهم بما يحقق مصلحة الجمعية واستدامة أثرها المجتمعي.

## المادة الثانية: التعريفات

| المصطلح           | التعريف                                                                       |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| السياسة           | سياسة المكافآت والامتيازات.                                                   |
| المركز            | المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي .                                      |
| الجمعية           | مكافحة السرطان الخيرية بالأحساء (تفاؤل) المسجلة لدى المركز برقم (627)         |
| الجمعية العمومية  | الأعضاء العاديون والداعمون                                                    |
| مجلس الإدارة      | مجلس إدارة الجمعية المنتخب/المعين وفق اللائحة الأساسية.                       |
| اللجنة            | أي لجنة دائمة أو مؤقتة يُشكّلها مجلس الإدارة.                                 |
| العضو المستقل     | شخص من خارج الجمعية يعيّن في لجنة وفق معايير الاستقلالية.                     |
| الإدارة التنفيذية | الأشخاص المكلفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، وعلى رأسهم المدير التنفيذي. |
| المكافآت          | المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة                                 |

## المادة الثالثة: أهداف السياسة

- وضع إطار موحد وعادل لصرف المكافآت.
- ضمان توافق الصرف مع الأنظمة واللوائح السارية.
- تعزيز العدالة والشفافية وتحفيز الأداء المتميز.
- استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها.
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز الأثر التنموي.

## المادة الرابعة: نطاق التطبيق والتزامات المعنيين بها

١. تسري هذه السياسة على:
  - أعضاء مجلس الإدارة.
  - أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
  - أعضاء الإدارة التنفيذية.
٢. يلتزم جميع المشمولين بالاطلاع على السياسة والتوقيع بالعلم.
٣. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت نشر الوعي وتحديث الوثائق ذات العلاقة.

## المادة الخامسة: ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

١. مراعاة المصارف الشرعية وأغراض المتبرعين (إن وجدت).
٢. الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقوائم المالية.
٣. ألا يؤثر الصرف على الاستدامة المالية للجمعية.
٤. التزام الجمعية بنسبة حوكمة لا تقل عن 85%.
٥. بلوغ إيرادات سنوية لا تقل عن خمس ملايين ريال سنوياً.
٦. الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية.
٧. خلو القوائم المالية من ملاحظات جوهرية أو تحفظات.
٨. يتم صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية بعد اعتماد القوائم المالية.

## المادة السادسة: مقدار المكافآت المقترح

١. تصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية وفق الجدول التالي:

| الفئة               | مقدار المكافأة لكل اجتماع | الحد الأقصى للاجتماعات سنوياً |
|---------------------|---------------------------|-------------------------------|
| عضو مجلس الإدارة    | 1000                      |                               |
| عضو مجلس إدارة مؤقت | 1000                      |                               |
| عضو لجنة منبثقة     | 500                       |                               |

٢. يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

## المادة السابعة: التنازل الاختياري عن المكافآت

١. يجوز للعضو التنازل كتابةً عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.

٢. يوجّه التنازل لصالح الجمعية نفسها.

٣. لا يُعد التنازل تبرعاً يحسب للحصول على عضوية داعمة.

٤. لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

## المادة الثامنة: إجراءات الصرف

١. تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من أي تحفظات.

٢. يُقيّم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.

٣. يتحقق المدير التنفيذي من درجة الحوكمة والإيرادات السنوية.

٤. يُعد بيان المكافآت المستحقة ويُعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.

٥. يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

## المادة التاسعة: ضوابط عامة

١. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يجب أن تُبين مدى توافق الصرف مع هذه السياسة.
٢. الالتزام بجدول الصلاحيات المالية المعتمد.
٣. توثيق المكافآت في ملف الموظف وسجل رسمي.
٤. منع تكرار صرف نفس المكافأة خلال الفترة المقررة.
٥. التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جوهريّة.
٦. الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

## المادة العاشرة: تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية

- من حيث الأداء: مكافأة الأداء الجيد، مكافأة الأداء المتميز.
- من حيث القيمة: مالية، معنوية، مركبة.
- من حيث الأطراف المستفيدة: فردية، جماعية، شاملة.

## المادة الحادية عشرة: جدول المكافآت المقترحة

| نوع المكافأة   | وصف مختصر                     | مستوى الأداء | قيمة المكافأة (استرشادي)                | صلاحية الصرف    |
|----------------|-------------------------------|--------------|-----------------------------------------|-----------------|
| سنوية          | صرف بناءً على تقييم الأداء    | جيد / متميز  | نسبة من الراتب الأساسي (مثال: حتى 100%) | مجلس الإدارة    |
| تحقيق مستهدفات | إنجاز $\leq 90\%$ من المؤشرات | جيد          | (مثال: 500 ر.س)                         | المدير التنفيذي |
| استثنائية      | إنجاز نوعي غير مخطط           | متميز        | (مثال: 1,000 ر.س) أو تكريم              | مجلس الإدارة    |
| فكرة إبداعية   | مقترحات قابلة للتطبيق         | متميز        | (مثال: 1,500 ر.س) + شهادة               | المدير التنفيذي |

| السرطان الخيرية بالأحساء<br>AI - Al-Ahsa Charity Foundation<br>مُسجلة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية رقم 627 | جمعية مكافحة<br>إجازه (مثال: 1,000 ر.س) + | تميز       | مؤهل علمي جديد | تفاؤل<br>الخروج<br>Tafaoul |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|----------------|----------------------------|
| المدير التنفيذي                                                                                                          | (مثال: 600 ر.س)                           | .          | كل سنتين خدمة  | سنوات العطاء               |
| المدير التنفيذي                                                                                                          | (مثال: كوبون أو مبلغ رمزي)                | .          | زواج/ مولود    | مناسبة اجتماعية            |
| الرئيس المباشر                                                                                                           | انصراف مبكر محدد                          | جيد/ متميز | يوم عمل أقل    | تحفيز شهري                 |

يجوز للجمعية تعديل القيم المقترحة أعلاه بما يتناسب مع إمكانياتها المالية وسياساتها الداخلية.

## المادة الثانية عشرة: إجراءات الصرف

- تحدّد الإجراءات التفصيلية (التوثيق، الاعتماد، الصرف) وفق النماذج الداخلية المعيارية المرفقة بسياسات الموارد البشرية، مع مراعاة ما يلي:
- ١. توثيق مخرجات تقييم الأداء أو الإنجازات.
- ٢. توفر الاعتماد المالي.
- ٣. مصادقة المدير التنفيذي أو مجلس الإدارة حسب نوع المكافأة.
- ٤. حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية.

### المادة الثالثة عشرة: المراجعة الدورية

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة مرة واحدة على الأقل سنويًا أو كلما دعت الحاجة.
- يُرفع تقرير المراجعة إلى مجلس الإدارة لاعتماده ثم إلى الجمعية العمومية للاعتماد النهائي

## المادة الرابعة عشرة: مراجعة أسس التوزيع السنوية

- تُراجع اللجنة أسس توزيع المكافآت السنوية للتحقق من عدالتها وارتباطها بالأداء الإستراتيجي.
- تعتمد التوصيات وفق الآلية ذاتها المشار إليها أعلاه.



## الاعتماد

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد:

تم اعتماد مجلس الإدارة سياسة المكافآت والامتيازات

وجرائم تمويل الإرهاب

في اجتماعهم (25) بتاريخ 9 / 10 / 2024م الدورة (3) وقرروا العمل بموجبها

ونشرها على الموقع الإلكتروني للجمعية

وفق الصيغة المرفقة بالاعتماد.

رئيس مجلس الإدارة



محمد بن عبد العزيز الغفالق