



## جمعية البركة

لخدمة ضيوف الرحمن

ترخيص رقم: 1000788300

## سياسة المكافآت والامتيازات

### المادة (1): التمهيدي

- ◆ تعمل جمعية البركة على تنظيم صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتسق مع مبادئ الحوكمة والشفافية ويسهم في تحقيق رسالتها.
- ◆ تستند هذه السياسة إلى: نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، وقواعد الحوكمة الصادرة عن المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، واللائحة الأساسية للجمعية، وأفضل الممارسات المقارنة في القطاع غير الربحي.
- ◆ تلتزم الإدارة التنفيذية بتوفير المعلومات الدقيقة والكاملة وفي الوقت المناسب لتمكين أصحاب القرار من أداء مهامهم بكفاءة.
- ◆ يمارس جميع المعنيين مهامهم بما يحقق مصلحة الجمعية واستدامة أثرها المجتمعي.

### المادة (2): التعريفات

| المصطلح      | التعريف   |
|--------------|---|
| السياسة      | سياسة المكافآت والامتيازات                        |
| المركز       | المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي            |
| الجمعية      | جمعية البركة لخدمة ضيوف الرحمن المسجلة لدى المركز |
| مجلس الإدارة | مجلس الإدارة المنتخب/المعيّن وفق اللائحة الأساسية |

|               |   |
|---------------|---|
| اللجنة        | أي لجنة دائمة أو مؤقتة يُشكّلها مجلس الإدارة                                |
| العضو المستقل | شخص من خارج الجمعية يُعيّن في لجنة وفق معايير الاستقلالية                   |
| الإدارة       | الأشخاص المكلفون بإدارة العمليات اليومية للجمعية، على رأسهم المدير التنفيذي |
| المكافآت      | المبالغ أو المزايا الممنوحة بموجب هذه السياسة                               |

### المادة (3): 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 وتعظيم الأثر التنموي.

### المادة (4): نطاق التطبيق والمعنيون بها

تسري هذه السياسة على:

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

### المادة (5): ضوابط صرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان

- ◆ مراعاة المصارف الشرعية وأغراض المتبرعين (إن وُجدت).
- ◆ الإفصاح عن المكافآت في التقارير السنوية والقوائم المالية.
- ◆ ألا يؤثر الصرف على الاستدامة المالية للجمعية.

- ◆ التزام الجمعية بنسبة حوكمة لا تقل عن 85%.
- ◆ بلوغ إيرادات سنوية لا تقل عن خمسة ملايين ريال سنوياً.
- ◆ الحصول على موافقة الجمعية العمومية العادية.
- ◆ خلو القوائم المالية من ملاحظات أو تحفظات جوهرية.
- ◆ صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية.

## المادة (6): مقدار المكافآت المقترح

تُصرف المكافآت بعد موافقة الجمعية العمومية وفق الجدول التالي:

| الحد الأقصى سنوياً | مقدار المكافأة لكل اجتماع | الفئة               |
|--------------------|---------------------------|---------------------|
| 6 اجتماعات سنوياً  | 1,000 ريال                | عضو مجلس الإدارة    |
| 6 اجتماعات سنوياً  | 1,000 ريال                | عضو مجلس إدارة مؤقت |
| 6 اجتماعات سنوياً  | 500 ريال                  | عضو لجنة منبثقة     |

يجب إعادة أي مكافأة صُرفت دون وجه حق.

## المادة (7): التنازل الاختياري عن المكافآت

- ◆ يجوز للعضو التنازل كتابةً عن المكافأة المستحقة بعد نهاية السنة المالية.
- ◆ يُوجّه التنازل لصالح الجمعية ذاتها.
- ◆ لا يُعدّ التنازل تبرعاً يُحسب للحصول على عضوية داعمة.
- ◆ لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد إقراره.

## المادة (8): إجراءات الصرف

- ◆ تتحقق لجنة المراجعة الداخلية من خلو القوائم المالية من أي تحفظات.
- ◆ يُقيّم المدير المالي أثر الصرف على الاستدامة.
- ◆ يتحقق المدير التنفيذي من درجة الحوكمة والإيرادات السنوية.
- ◆ يُعدّ بيان المكافآت المستحقة ويُعرض على مجلس الإدارة ثم الجمعية العمومية للاعتماد.

◆ يُفصح عن المكافآت في التقرير السنوي والقوائم المالية.

## المادة (9): ضوابط عامة

- ◆ يجب أن تتوافق توصية لجنة الترشيحات والمكافآت مع هذه السياسة.
- ◆ الالتزام بجدول الصلاحيات المالية المعتمد.
- ◆ توثيق المكافآت في ملف الموظف وسجل رسمي.
- ◆ منع تكرار صرف نفس المكافأة خلال الفترة المقررة.
- ◆ التحقق من خلو سجل الموظف من أي مخالفات جوهرية.
- ◆ الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الميزانية.

## المادة (10): تصنيف مكافآت الإدارة التنفيذية

- حسب الأداء: مكافأة الأداء الجيد، مكافأة الأداء المتميز.
- حسب القيمة: مالية، معنوية، مرگبة.
- حسب الأطراف المستفيدة: فردية، جماعية، شاملة.

## المادة (11): جدول المكافآت المقترح للإدارة التنفيذية

| نوع المكافأة      | وصف مختصر (إرشادي)                   | قيمة المكافأة          | صلاحية الصرف                   |
|-------------------|--------------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| مكافأة أداء سنوية | تقييم جيد/متميز ≤ 90% إنجاز مستهدفات | نسبة من الراتب الأساسي | مجلس الإدارة / المدير التنفيذي |
| إنجاز استثنائي    | إنجاز نوعي غير متوقع                 | مثال: 1,000 ريال       | مجلس الإدارة                   |
| فكرة إبداعية      | مقترحات قابلة للتطبيق                | مثال: 1,500 ريال       | المدير التنفيذي                |
| مؤهل علمي جديد    | التخرج وإجازة                        | مثال: 1,000 ريال       | المدير التنفيذي                |
| مكافأة خدمة       | كل سنتين من الخدمة                   | مثال: 600 ريال         | المدير التنفيذي                |
| مناسبة اجتماعية   | زواج / مولود                         | رمزية (كوبون أو مبلغ)  | المدير التنفيذي                |

|                |                |                           |            |
|----------------|----------------|---------------------------|------------|
| الرئيس المباشر | متميز/جيد محدد | أقل يوم عمل / انصراف مبكر | تحفيز شهري |
|----------------|----------------|---------------------------|------------|

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

### المادة (12): إجراءات الصرف التفصيلية

- ◆ توثيق مخرجات تقييم الأداء أو الإنجازات.
- ◆ توافر الاعتماد المالي.
- ◆ مصادقة المدير التنفيذي أو مجلس الإدارة حسب نوع المكافأة.
- ◆ حفظ الوثائق في ملف الموظف وإدراجها في السجلات المالية.

### المادة (13): المراجعة الدورية

تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة مرة واحدة على الأقل سنوياً أو كلما دعت الحاجة، ويُرفع تقرير المراجعة إلى مجلس الإدارة ثم إلى الجمعية العمومية للاعتماد النهائي.

### المادة (14): مراجعة أسس التوزيع السنوية

تراجع اللجنة أسس توزيع المكافآت السنوية للتحقق من عدالتها وارتباطها بالأداء الاستراتيجي، وتُعتمد التوصيات وفق الآلية ذاتها المشار إليها أعلاه.