

رقم السياسة

QG.046

الإصدار الثاني

1447هـ – 2025م



سياسة المكافآت والامتيازات

جمعية وسم للتصلب المتعدد

محافظة جدة

المحتويات

2سياسة المكافآت والامتيازات
2تمهيد وإخلاء مسؤولية
2الفصل الأول: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة
2أولاً: مقدار مكافأة الاجتماعات
2ثانياً: مكافأة الإيرادات السنوية (المكافأة السنوية)
2ثالثاً: شروط وضوابط الاستحقاق والصراف
3رابعاً: التنازل عن المكافأة
3الفصل الثاني: مكافآت الإدارة التنفيذية والموظفين والمتعاونين
3أولاً: السياسة المالية للمكافآت:
3ثانياً: أنواع المكافآت وضوابطها
4الفصل الثالث: معايير ومؤشرات تقييم الأداء (KPIs)
5الفصل الرابع: الملاحظات وآلية الاعتماد

سياسة المكافآت والامتيازات

تمهيد وإخلاء مسؤولية

تعد هذه السياسة المرجع الأساسي لتنظيم المكافآت والحوافز في الجمعية. وتخضع كافة البنود المالية الواردة فيها (سواء كانت نقدية أو عينية) لتوفر المخصصات المالية، ولقرار مجلس الإدارة بوجود فائض مالي، ولتحقيق الجمعية لنسب "معيار السلامة المالية" المعتمدة من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي (بما فيها سقف المصاريف الإدارية 15% وكفاءة جمع الأموال).

الفصل الأول: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

تُمنح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان تقديراً لجهودهم ومسؤولياتهم، ولتحفيزهم على أداء مهامهم بكفاءة وفق ضوابط عادلة وشفافة، وتعد التوصية بها من اختصاصات عمل لجنة الترشيحات والمكافآت.

أولاً: مقدار مكافأة الاجتماعات

بناءً على المادة التاسعة والعشرون من قواعد حوكمة الجمعيات الأهلية، يُحدد مقدار مكافأة حضور الاجتماعات كالآتي:

1. أعضاء مجلس الإدارة: مبلغ مقطوع قدره (1,000 ٲ) لكل عضو عن كل اجتماع، بحد أقصى (6) اجتماعات في السنة المالية الواحدة.
2. أعضاء اللجان المنبثقة: مبلغ مقطوع قدره (500 ٲ) لكل عضو عن كل اجتماع، بحد أقصى (6) اجتماعات في السنة المالية الواحدة.

ثانياً: مكافأة الإيرادات السنوية (المكافأة السنوية)

يجوز صرف مكافأة سنوية لأعضاء المجلس بقرار من الجمعية العمومية، بشرط ألا تتجاوز نسبة (5%) من صافي الإيرادات السنوية المحققة، وذلك بعد استقطاع النسبة النظامية وتغطية كافة الالتزامات.

ثالثاً: شروط وضوابط الاستحقاق والصرف

لا يجوز صرف أي من المكافآت المذكورة أعلاه إلا بتحقيق الشروط النظامية الآتية مجتمعة:

1. موافقة الجمعية العمومية: يجب الحصول على موافقة الجمعية العمومية على بند المكافآت.
2. شرط الملاءة المالية (نظامي): أن تكون الجمعية قد حققت إجمالي إيرادات سنوية يبلغ (5,000,000) خمسة ملايين ٲ سعودي أو أكثر. (يُمنع صرف مكافآت الاجتماعات إذا قلت الإيرادات عن هذا الحد).
3. شرط الحوكمة: التزام الجمعية بمعايير الحوكمة وألا تقل نسبة التقييم المعتمدة عن (85%).

4. الاستدامة: عدم تأثير الصرف على الاستدامة المالية ومشاريع الجمعية.
5. سلامة التقارير: عدم وجود تحفظ جوهرى من مراجع الحسابات على القوائم المالية.
6. توقيت الصرف: يتم الصرف بعد إقفال السنة المالية واعتماد القوائم.

رابعاً: التنازل عن المكافأة

يجوز للعضو التنازل عن مكافأته وفق الضوابط الآتية:

1. أن يكون التنازل خطياً وبعد نهاية السنة المالية.
2. يكون التنازل لصالح الجمعية ولا يُحسب ضمن تبرعات العضوية (العضو الداعم).
3. لا يجوز الرجوع في التنازل بعد إقراره.

الفصل الثاني: مكافآت الإدارة التنفيذية والموظفين والمتعاونين

أولاً: السياسة المالية للمكافآت:

لضمان سلامة المركز المالي للجمعية، يتم تصنيف المكافآت محاسبياً كالآتي:

1. مكافآت استقطاب الدعم وإنجاز المشاريع: تحمل محاسبياً على بند "مصاريف البرامج والأنشطة" الخاص بالمشروع المعني.
2. مكافآت الأداء الإداري والتميز: تحمل على بند "المصروفات الإدارية".

ثانياً: أنواع المكافآت وضوابطها

1. مكافآت استقطاب الدعم وتنمية الموارد (للمتعاونين والموظفين):
 - الوصف: مكافأة تشجيعية تُمنح نظير جلب دعم مالي أو عيني فعلي ومحقق لمشروع أو برنامج محدد.
 - نسبة المكافأة: تُحدد النسبة بما يتناسب مع الجهد المبذول، بشرط ألا تتجاوز (5%) كحد أقصى من قيمة الدخل المحقق.
 - شرط الصرف:
 - دخول مبلغ التبرع فعلياً في حسابات الجمعية¹⁰.
 - ألا يتجاوز إجمالي تكاليف جمع التبرع (شاملة المكافأة) النسبة المسموحة في معيار السلامة المالية.
2. مكافآت إنجاز المشاريع:
 - في حال نجاح فريق العمل في تصميم وتنفيذ مشروع واستقطاب دعم له، تُمنح مكافأة مقطوعة لفريق العمل.

- المصدر: تُرصد المكافأة من وفر ميزانية المشروع نفسه، ولا تؤثر على الميزانية التشغيلية للجمعية¹³.
- 3. مكافآت الأداء والتميز الوظيفي (ربع سنوية):
• المقدار: مبلغ مالي (500 € ربعياً).
- الشرط المالي: يُشترط لصرف هذه المكافأة أن تكون نسبة المصاريف الإدارية والتراكمية للجمعية أقل من (15%) من إجمالي المصاريف وقت الصرف.
- 4. الحوافز الاستثنائية (الأعمال الجلية):
- تُصرف في حالات الإنجاز المؤسسي الاستثنائي بتقدير لجنة الترشيحات وموافقة المجلس (مثل: منح درجات وظيفية أو رواتب أساسية بحد أقصى 3 رواتب)¹⁶.

الفصل الثالث: معايير ومؤشرات تقييم الأداء (KPIs)

يعتمد صرف المكافآت على نتائج قياس الأداء التي تشرف عليها لجنة الترشيحات والمكافآت وفق الجداول التالية (المحدثة وفق الصورة المرفقة):

1. معايير تقييم مجلس الإدارة (الوزن الكلي: 100)

الدرجة المستحقة	مؤشر الأداء (KPI)	المعيار
20	نسبة تحقيق مؤشرات الحوكمة المعتمدة	الحوكمة
10	تقارير متابعة الاختصاصات والمصاحبات	الفعالية
20	انتظام الاجتماعات واكتمال النصاب (6 اجتماعات)	الالتزام
30	اعتماد ومتابعة تقارير اللجان المنبثقة	الرقابة
20	نسبة تحقيق مؤشر أداء المسؤول التنفيذي	المتابعة

2. معايير تقييم اللجان المنبثقة (الوزن الكلي: 100)

الدرجة المستحقة	مؤشر الأداء (KPI)	المعيار
20	نسبة تحقيق مؤشرات اللجنة	الحوكمة
20	متابعة الاختصاصات	الفعالية
20	انتظام الاجتماعات (6 سنوياً)	الالتزام
20	وجود سياسة عمل محدثة للجنة	التنظيم
20	رفع التقارير الدورية (4 تقارير)	التوثيق

3. معايير تقييم المسؤول التنفيذي (الوزن الكلي: 100)

الدرجة	المستهدف	المؤشر	المعيار
10	90% فأعلى	التقييم النهائي للحوكمة	الحوكمة
10	70% فأعلى	التقييم الفني للإدارة	الكفاءة الفنية
20	100%	تحقيق الأهداف التشغيلية	الكفاءة التشغيلية
20	100%	تنفيذ خطة البرامج	البرامج والأنشطة
20	10 تقارير	التقارير المعتمدة من المجلس	التوثيق
20	زيادة 10%	نمو الإيرادات السنوي	الاستدامة

الفصل الرابع: الصلاحيات وآلية الاعتماد

1. **المسؤولية:** تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية الإشراف على تطبيق هذه السياسة ومراجعتها دورياً¹⁷.

2. **آلية الصرف:**

- يرفع المسؤول التنفيذي تقارير الأداء والشواهد للجنة.
- تراجع اللجنة التقارير وتحقق من الشروط المالية (5 ملايين إيرادات للمجلس، 5% للمتعاونين، 15% مصاريف إدارية).
- ترفع اللجنة توصيتها لمجلس الإدارة للاعتماد النهائي.

3. **النفاد:**

- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتماد الجمعية العمومية.
- تلغي هذه السياسة كل ما يتعارض معها من لوائح سابقة.
- في حال تعارض أي بند مستقبلاً مع الأنظمة السارية أو معايير المركز الوطني، يُطبق النظام/المعيار تلقائياً وتُلغى الفقرة المخالفة.

تم الاعتماد بتاريخ: 1447هـ / 2025م