



## سياسة الترشيحات والمكافآت المحدثة الإصدار الثاني

## المادة (١) التمهيد:

١. تعمل جمعية ود الإجتماعية 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  |
|---------------------------|--|
| سياسة الترشيدات والمكافآت | هي مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد كيفية تحديد وصرف المكافآت والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وتهدف هذه السياسة إلى تحفيز أعضاء المجلس وأعضاء اللجان على تحقيق أهداف الجمعية وتعزيز أدائها. |
| المركز                    | المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي .   |
| الجمعية                   | (ود الإجتماعية) المسجلة لدى المركز برقم ٥٣١٠   |
| الجمعية العمومية          | الأعضاء العاديون والداعمون ب(جمعية ود الإجتماعية).   |
| 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 وتعظيم الأثر التنموي.

**المادة الرابعة: الصلاحيات:** يكون مسؤولاً عن تنفيذ هذه السياسة لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم اعتمادها من الجمعية العمومية.

### المادة الخامسة: المستهدفين:

تسري هذه السياسة على:

- رئيس وأعضاء مجلس الإدارة
- رؤساء وأعضاء اللجان المنبثقة
- موظفي/ات الإدارة التنفيذية

### المادة السادسة: الترشيحات:

أولاً- الترشيح لعضوية مجلس الإدارة

يحق لكل عضوفي الجمعية العمومية ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة، ويشترط فيه توفر ما يلي:

- ١- أن يكون سعودياً.
- ٢- أن يكون كامل الأهلية.
- ٣- أن يكون حسن السيرة والسلوك.

٤- أن يحمل العضوية الداعمة أو العادية في الجمعية العمومية مدةً لا تقل عن ستة أشهر.

٥- ألا يقل عمره عن (١٨) سنة.

٦- ألا يكون من الموظفين في المركز أو وحدة المنظمات غير الربحية في الجهة المشرفة.

٧- الالتزام بسداد رسوم العضوية إن وجدت.

٨- ألا يكون قد صدر في حقه حكم نهائي بإدانته في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد رُدَّ إليه اعتباره.

٩- أن يقدم طلب العضوية للجمعية وفق النموذج المعد من المركز.

١٠- تقديم برنامج انتخابي يراعى فيه أهداف الجمعية والغرض الذي أنشئت من أجله.

ثانياً- الترشح لعضوية اللجان

١- تشكل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بقرار منه، أو بقرار من الجمعية العمومية، بما لا يقل عن ثلاثة

أعضاء، ولا تزيد عن خمسة أعضاء.

٢- يجوز عند تشكيل اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، أن يكون من بين أعضائها أعضاء مستقلين من خارج

الجمعية ويجوز يكون الرئيس أحد أعضاء مجلس الإدارة، كما يجوز الاستعانة بأعضاء الجمعية العمومية في

عضوية اللجان.

عند تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت، ولجنة المراجعة الداخلية، ولجنة الإدارة التنفيذية؛ يجب أن يكون

من بين أعضائها أعضاء مستقلين من خارج الجمعية ويجوز أن يكون الرئيس أحد أعضاء مجلس الإدارة.

ثانياً: شروط المترشح:

| الشروط   | الفئة                  |
|--|------------------------|
| عضوية سارية، حضور سابق، رغبة بالعمل التطوعي، سيرة حسنة   | أعضاء الجمعية العمومية |
| عضو نشط في المجلس، التزام بالاجتماعات  | أعضاء مجلس الإدارة     |
| تخصص ذو علاقة بعمل اللجنة، موافقة المشرف المباشر   | الموظفون               |
| الخبرات والمؤهلات الملائمة لأعمال اللجنة، ألا يكون من أعضاء مجلس الإدارة، أو الموظفين في الجمعية، ولا من أعضاء جمعيتها العمومية، لا يرتبط مع | العضو المستقل          |

|   |  |
|---|--|
| الجمعية بأي عقود، ما لم يفصح عن ذلك، وتوافق الجمعية العمومية على ذلك، لا تربطه قرابة بأي من أعضاء مجلس الإدارة، والجمعية العمومية، والعاملين في الوظائف القيادية حتى الدرجة الرابعة |  |
|---|--|

### ثالثاً- استقطاب موظفي الإدارة التنفيذية

يُعلن مجلس الإدارة أو إدارة الموارد البشرية عن الوظائف التنفيذية الشاغرة داخل الجمعية، موضحاً الشروط والمؤهلات المطلوبة، ويفتح باب الترشيح للموظفين المؤهلين، شريطة توفر الخبرة والكفاءة المناسبة، وعدم وجود تعارض مصالح، تُقدّم الطلبات خلال فترة محددة، وتُخضع لمراحل تقييم تشمل المقابلات والدراسة الفنية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، على أن تُرفع التوصيات لمجلس الإدارة لاعتماد التعيين، ويوقع المرشح المعتمد عقداً رسمياً أو قرار تكليف، وتحدد له مهامه وصلاحياته لمتابعة التنفيذ.

## المادة السابعة: المكافآت

### أولاً- مكافآت اعضاء مجلس الإدارة

المكافئة المستحقة لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة حسب ما ذكر في اللائحة التنفيذية وقواعد الحوكمة الصادرة من المركز الوطني للقطاع الغير ربحي بأن لا تتجاوز مقدار المكافئة (1000) ريال عن كل إجتماع بشرط ان لا تتجاوز ٦ إجتماعات.

### ثانياً- مكافآت اعضاء اللجان

المكافئة المستحقة لرؤساء وأعضاء اللجان المنبثقة حسب ما ذكر في اللائحة التنفيذية وقواعد الحوكمة الصادرة من المركز الوطني للقطاع الغير ربحي بأن لا تتجاوز مقدار المكافئة (500) ريال عن كل إجتماع بشرط أن لا تتجاوز ٦ إجتماعات.

### ثالثاً- مكافآت الإدارة التنفيذية

- يحق لإدارة الجمعية منح زيادة استثنائية في راتب الموظف الكفاء بما لا يزيد عن آخر زيادة سنوية حصل عليها كما يحق لها منحه مكافأة مقطوعة لا تزيد عن نصف راتب شهر في السنة الواحدة حسب توصية مدير إدارته كتشجيع له على أدائه المتميز.

- تمنح مكافآت التميز بقرار من مجلس الإدارة بناء على توصية من المدير التنفيذي.

- ❖ مراعاة المصارف الشرعية للزكاة، والغرض المحدد لها من قبل المتبرعين.
- ❖ الإفصاح عن ذلك في التقرير السنوي والقوائم المالية.
- ❖ ألا يؤثر صرف المكافأة على الاستدامة المالية للجمعية، ومشاريعها، حسب القوائم المالية المعتمدة من الجمعية العمومية، والتقرير المالي الشامل المعتمد من مراجع الحسابات.
- ❖ التزام الجمعية ومجلس إدارتها بمعايير الحوكمة المعتمدة من المركز على ألا تقل نسبة الحوكمة في الجمعية عن ٨٥%.
- ❖ أن تكون الجمعية من الجمعيات التي يقدر إجمالي إيراداتها بخمسة ملايين ريال سعودي فأكثر سنوياً.
- ❖ موافقة الجمعية العمومية.
- ❖ عدم وجود تحفظ من مراجع الحسابات على القرارات والتوجيهات التي قام بها مجلس الإدارة أو اللجنة، أو على تبعات التشغيل الخاصة بالعام المالي الذي تصرف عنه المكافآت.
- ❖ يكون صرف المكافآت بعد نهاية السنة المالية للجمعية.

يجوز لرئيس مجلس الإدارة وأعضائه ورئيس اللجان المندثرة عنه وأعضائه التنازل عن المكافأة المستحقة وذلك وفق

#### الضوابط التالية:

- الإقرار كتابة بالتنازل عن المكافأة بعد نهاية السنة المالية وقبل صرفها.
- يكون التنازل للجمعية نفسها.
- لا يعد التنازل عن المكافأة من التبرع المحسوب للحصول على عضوية العضو الداعم.
- لا يجوز الرجوع عن التنازل بعد الإقرار بذلك كتابة.

### **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 خلوسجل الموظف من أي مخالفات جوهريّة.
٦. الصرف ضمن حدود البند المالي المعتمد في الموازنة.

### المادة العاشرة: 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.
  - ٥.

### المادة الحادية عشر: 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 الثانية: مراجعة أسس التوزيع السنوية

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

### اعتماد مجلس الإدارة

اعتمدت هذه السياسة بقرار مجلس الإدارة رقم (٣) وتاريخ (٢٠٢٥/٠٧/٠٣)، وتعتبر نافذة من تاريخ

اعتمادها.