

سياسة للمكافآت والامتيازات

جمعية لأجلهم لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة

رقم الإصدار: ١,٠ | تاريخ الإصدار: ١٣ / ٧ / ٢٠٢٥ م

أولاً: الهدف

تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار تنظيمي واضح وعادل يمنح الموظفين مكافآت وامتيازات مقابل الأداء المتميز والالتزام، بما يعزز التحفيز والاستقرار الوظيفي ويرفع الإنتاجية، ويضمن التقدير المستحق.

ثانياً: النطاق

تسري هذه السياسة على جميع موظفي الجمعية بمختلف مستوياتهم الوظيفية (الإدارية، التنفيذية، التشغيلية) وفقاً للأنظمة المعمول بها واللوائح الداخلية للجمعية.

ثالثاً: أنواع المكافآت

١. المكافآت التشجيعية:
تُمنح مقابل أداء متميز أو إنجاز خاص كإنهاء مشروع استثنائي أو تحقيق هدف استراتيجي.
٢. مكافآت المناسبات:
تُمنح في مناسبات مثل الأعياد أو نهاية السنة أو اليوم الوطني، وفق قدرة الجمعية.
٣. المكافآت الشهرية/السنوية:
تُمنح بناء على تقييم الأداء السنوي المعتمد.
٤. مكافآت اللجنة أو المهمة الخاصة:
مقابل الاشتراك في لجان أو مهام إضافية خارج نطاق العمل الأساسي.
٥. مكافأة نهاية الخدمة:
حسب الأنظمة الرسمية أو أي إضافات يقرها مجلس الإدارة.

رابعاً: أنواع الامتيازات

١. مرونة في ساعات العمل أو أيام إضافية للراحة.
٢. إتاحة فرص تدريب وتطوير مجانية.
٣. ترشيدات للمشاركة في مؤتمرات أو فعاليات مهنية.
٤. شهادات شكر وتقدير رسمية.
٥. أولوية في الترقيات الداخلية.

خامساً: الضوابط العامة

١. يجب أن تكون المكافآت مبنية على معايير واضحة، مثل:

الوثيقة	سياسة المكافآت والامتيازات - مهام لجنة الانتخابات	الرمز	لأجلهم - ٠١٠١٠ - ج٢-ن٣	اصدار رقم	١
التاريخ	٢٠٢٥/٧/١٣		الوثيقة معتمدة ولا يجوز التعديل عليها الا من إدارة الموارد البشرية يتم تعبئة وتحرير الوثيقة بغرض الاستخدام تم اعتمادها بناء على محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم ٧ عام ٢٠٢٥	صفحة ١ من ٣	

- نتائج التقييم الوظيفي.
 - الانضباط والالتزام.
 - المبادرات الفردية أو الجماعية الناجحة.
٢. تخضع جميع المكافآت لموافقة الإدارة العليا أو لجنة الموارد البشرية.
٣. يجب ألا تتجاوز المكافآت الإجمالية النسب المحددة ضمن الموازنة السنوية المعتمدة.
٤. يتم توثيق كل مكافأة بقرار رسمي ومحضر (إن لزم).
٥. لا تعد المكافآت أو الامتيازات التزامًا ثابتًا أو تلقائيًا إلا إذا نص النظام الداخلي على ذلك.

سادسًا: الصلاحيات

صلاحيات منح المكافآت	الجهة
حتى ٥,٠٠٠ ريال	المدير التنفيذي
من ٥,٠٠١ إلى ٢٠,٠٠٠ ريال	لجنة الموارد البشرية
فوق ٢٠,٠٠٠ ريال أو منح استثنائي	مجلس الإدارة

سابعًا: المراجعة والتحديث

تُراجع هذه السياسة سنويًا أو عند الحاجة ويتم اعتماد أي تحديث من مجلس الإدارة
قرار إداري

أنا رئيس مجلس الإدارة استنادا للصلاحيات المخولة لي بإنشاء لجنة المكافآت يوم ٢٠٢٣/٥/٨ - ٢٠٢٤/٥/٨ م بحيث وأعضاء اللجنة الاتي:

الاسم
أ/هدى جاويش
أ/فواز العتيبي
أ/عوض العتيبي

أهداف ومهام لجنة المكافآت:

- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيدا لاعتمادها من الجمعية العامة على أن يراعى في تلك السياسات اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها.
- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.
- يراعى عند وضع سياسة المكافآت المادة الثانية والستون من لائحة حوكمة الشركات.
- التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عن المجلس وكبار التنفيذيين بالجمعية وفقا للسياسة المعتمدة.

الوثيقة	سياسة المكافآت والامتيازات - مهام لجنة الانتخابات	الرمز	لأجلهم - ٠١٠١٠ - ج٢-ن٣	اصدار رقم	١
التاريخ	٢٠٢٥/٧/١٣		الوثيقة معتمدة ولا يجوز التعديل عليها الا من إدارة الموارد البشرية يتم تعبئة وتحرير الوثيقة بغرض الاستخدام تم اعتمادها بناء على محضر اجتماع مجلس الإدارة رقم ٧ عام ٢٠٢٥	صفحة ٢ من ٣	

