

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية العليا والعاملين بشركة المجموعة للرعاية الطبية (ش.م.ع.ق)

الفهرس

3	مقدمة	أولاً
3	الهدف	ثانياً
4	المعايير العامة للمكافآت	ثالثاً
5	المكافآت	رابعاً
5	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة	
5	مكافأة أعضاء اللجان	
5	مكافأة الإدارة التنفيذية العليا	
6	المكافآت السنوية للعاملين بالشركة	
6	شروط إضافية للمكافآت وطريقة الصرف	خامساً
6	أحكام ختامية (مراجعة وتعديل وإعتماد هذه السياسة)	سادساً

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية العليا والعاملين بشركة المجموعة للرعاية الطبية (ش.م.ع.ق)

أولاً: مقدمة:

تم إعداد هذه السياسة (سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية العليا والعاملين بشركة المجموعة للرعاية الطبية (ش.م.ع.ق) ويشار إليها لأغراض هذه السياسة بـ "الشركة") وفقاً لقانون الشركات التجارية رقم 11 لسنة 2015 وتعديلاته ؛ و بهدف التوافق مع المادة (18) من نظام حوكمة الشركات والكيانات القانونية المدرجة في السوق الرئيسية الصادر بقرار مجلس إدارة هيئة قطر للأسواق المالية رقم (5) لسنة 2016، والمتعلقة بإختصاصات لجنتي الترشيحات والمكافآت؛ وبما أن مجلس إدارة الشركة قد أقر دمج اللجنتين في كيان واحد فقد تم بالفعل تكوين لجنة " الترشيحات والمكافآت " والتي حددت إختصاصاتها المادة المشار إليها. نصت المادة في البند ثانياً: "لجنة المكافآت برئاسة أحد أعضاء المجلس وعضوية إثنين على الأقل، ويراعى في إختيار أعضاء اللجنة توافر الخبرة اللازمة لممارسة إختصاصاتها التي تتمثل على الأقل في الآتي:

1. تحديد السياسة العامة لمنح المكافآت في الشركة سنوياً، بما فيها طريقة تحديد مكافآت رئيس وأعضاء المجلس وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة وقانون الشركات التجارية، على ألا تزيد المكافأة السنوية للمجلس على 5% من الربح الصافي للشركة بعد خصم الإحتياطات والإستقطاعات القانونية وتوزيع ربح لا يقل عن 5% من رأس مال الشركة المدفوع للمساهمين.
2. تحديد أسس البدلات والحوافز بالشركة ومنها إصدار أسهم تحفيز للعاملين بها.

ثانياً: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية العليا في ضوء متطلبات نظام حوكمة الشركات وأنظمة ولوائح الشركة، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بالقدر اللازم من الكفاءة والخبرة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت:

- تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية العليا والعاملين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:
1. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة وأدائها والمهارات اللازمة لإدارتها.
 2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 3. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
 4. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 5. يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.
 6. تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
 7. أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 8. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
 9. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
 10. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
 11. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية العليا ؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
 12. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة (أسهم تحفيز للعاملين) يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساسي للشركة وأنظمة ولوائح الجهات المختصة.

رابعاً: المكافآت

• مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مبلغ سنوي يحدد على أساس النسبة والتناسب مع نسبة نمو/ إنخفاض الربح الصافي للشركة في السنة المعنية وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة وقانون الشركات التجارية رقم (11) لسنة 2015 وتعديلاته.
2. بدل حضور عن الجلسات وبدل علاج أو أي مزايا أخرى تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها المجلس وتعرض على الجمعية العمومية.
3. يجوز أن تكون هذه المكافآت متفاوتة المقدار بحسب ما يقدمه العضو من خبرة فنية أو إدارية أو إستشارية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم تنفيذيين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت).

• مكافأة أعضاء اللجان:

يعتمد مجلس الإدارة بدلات الحضور للجان وغيرها من استحقاقات (إن وجدت) بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.

• مكافأة الإدارة التنفيذية العليا:

يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت الإدارة التنفيذية العليا من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.

تشتمل مخصصات ومكافآت الإدارة التنفيذية العليا على ما يلي:

- راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي).
- بدلات تشتمل على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء.
- مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
- مزايا أخرى تشتمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.
- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- يتم احتساب المكافأة السنوية للإدارة التنفيذية العليا (الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي) بالنسبة والتناسب مع نسبة نمو الربح الصافي للسنة المعنية.

• **المكافآت السنوية للعاملين بالشركة:**

1. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحدد لكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية العليا.
2. تحدد مكافآت العاملين بالشركة على حسب ماتراه لجنة الترشيحات والمكافآت ملائماً وترفع توصيتها لمجلس الإدارة لإعتماده بحيث تقرر اللجنة في السنة المعنية المكافآت المناسبة؛ أي أنه لا يتم إخضاعه سنوياً للنسبة والتناسب مع الربح الصافي للشركة بل تقوم اللجنة بتحديد ذلك وفق ما تراه ملائماً.
3. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للعاملين بالشركة وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

خامساً: شروط إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:

1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
2. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب قانون الشركات التجارية ونظام حوكمة الشركات.
3. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
4. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
5. يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان (إن وجدت) على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

سادساً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل وإعتماد هذه السياسة):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة والجمعية العمومية، ويتم مراجعتها عند الحاجة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بتوصية من أمين سر مجلس الإدارة، على أن يتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة لإعتمادها.

ملحوظة:

تنطوي هذه الوثيقة على معلومات خاصة بشركة "المجموعة الطبية ش.م.ع.ق". لا يجوز استخدام هذه الوثيقة أو المعلومات التي تحتوي عليها أو نسخها أو إرسالها إلى طرفٍ ثالثٍ كلياً أو جزئياً وبأي طريقة، ما لم تُعطي المجموعة الطبية "ش.م.ع.ق" موافقتها الخطية للقيام بذلك.

لا يجوز تعديل أو حذف هذا البيان التقييدي من هذه الوثيقة في أي حالٍ من الأحوال.