

شركة رأس الخيمة الوطنية للتأمين ش.م.ع
سياسة مكافآت مجلس الإدارة

جدول المحتويات

3	-----	1. الموضوع
3	-----	2. الإرشادات العامة
4	-----	3. الاستثناءات
4	-----	4. الشروط الأخرى
5	-----	5. المراجعة

1- الغرض

تحدد سياسة المكافآت (السياسة) لشركة رأس الخيمة الوطنية للتأمين ش.م.ع، (رأس الخيمة للتأمين أو الشركة) المبادئ الواضحة التي توفر أساسيات مكافآت رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة.

وقد تم إعداد هذه المبادئ وفقاً للقوانين واللوائح التالية:

- المرسوم بقانون اتحادي رقم (32) لسنة 2021 بشأن الشركات التجارية
- قرار رئيس هيئة الأوراق المالية والسلع رقم (3/الرئيس) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة وتعديلاته.
- نظام الحوكمة المؤسسية لشركات التأمين الصادر عن المصرف المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة.
- النظام الأساسي للشركة وأي قوانين أو لوائح أخرى في دولة الإمارات العربية المتحدة والسارية من وقت لآخر.

كما وتأخذ هذه المبادئ في الاعتبار الطبيعة التنافسية والتحديات والتطورات الخاصة بشركة رأس الخيمة الوطنية للتأمين.

2- إرشادات عامة

2-1. يجب أن تتكون مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة (الأعضاء) من مكافأة ثابتة يشمل دفع مبلغ سنوي ثابت ومعتمد من قبل اجتماع الجمعية العمومية السنوي، كما لا يجوز أن تتجاوز هذه المكافأة نسبة 10% من صافي أرباح السنة المالية بعد خصم جميع الاستهلاكات والاحتياطيات لتلك السنة.

2-2. يجوز أن تكون المكافأة متفاوتة لتعكس خبرة العضو وتخصصه والمهام الموكلة إليه واستقلاليته، كما يؤخذ في الاعتبار تاريخ التعيين ومدة العضوية في مجلس الإدارة، وكذلك أي اعتبارات أخرى حسب تقدير مجلس الإدارة.

2-3 يجب أن يشمل التعويض، إن وجد، دفع المبلغ الثابت لعضو مجلس الإدارة جزءاً يتعلق بخدمتهم في مجلس الإدارة وجزءاً آخر يتعلق بخدمتهم في لجان مجلس الإدارة، مع تطبيق ترجيح أكبر لرئيس اللجان. وقد يشمل الدفع أيضاً قيمة المزايا غير النقدية الأخرى (مثل التأمين والرعاية الصحية)، وذلك وفقاً للتفاصيل الواردة في خطاب التعيين الموقع من قبل كل عضو في مجلس الإدارة.

2-4 يجوز للشركة أيضاً دفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً إلى أعضاء مجلس إدارتها وفقاً لما يحدده مجلس الإدارة، وبما يتوافق مع هذه السياسة التي اقترحتها لجنة الترشيحات والمكافآت، وراجعها مجلس الإدارة واعتمدها الجمعية العمومية للشركة. وذلك إذا كان هذا العضو يعمل في أي لجنة، أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة بما يتعدى مهامه العادية الموكلة إليه كعضو مجلس إدارة، ويمكن تقاسم هذه المكافأة الخاصة من خلال قرار خاص من مجلس الإدارة أو في اجتماع لجنة الترشيحات والمكافآت، وذلك يخضع لموافقة مجلس الإدارة والموافقة اللاحقة في الاجتماع السنوي للجمعية العمومية.

2-5. يتم تعويض أعضاء مجلس الإدارة عن التكاليف المتصلة مباشرةً بمسؤولياتهم.

3- الاستثناءات

- 3-1. يجب استبعاد المكافآت أو أي آليات قائمة على الحوافز تعتمد على أداء الشركة.
- 3-2. لا يحق لرئيس مجلس الإدارة أو أي من أعضاء مجلس الإدارة الحصول على أي علاوات/رسوم مقابل حضور اجتماعات مجلس الإدارة و/أو لجانها.

4- أحكام أخرى

- 4-1. من الممكن أن يؤدي الأداء المالي السلبي أو صافي الخسارة التي أبلغت عنها الشركة في سنة مالية بشكل عام إلى تخفيض إجمالي مكافأة مجلس الإدارة حيث كانت الخسارة ناتجة عن عدم الامتثال للوائح أو الإغفالات أو الأخطاء من قبل مجلس الإدارة.
- 4-2. تخصم الغرامات التي تكون قد فرضت على الشركة من قبل الهيئة أو السلطة المختصة بسبب مخالفات مجلس الإدارة لقانون الشركات أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية.

ويتم خصمها من مكافأة مجلس الإدارة، ومع ذلك، فقد تقرر الجمعية العمومية السنوية عدم خصم هذه الغرامات أو جزء منها إذا رأت أن هذه الغرامات لم تكن نتيجة تقصير أو إهمال أو خطأ من مجلس الإدارة.

3-4. مع مراعاة الضوابط الصادرة عن الهيئة في هذا الشأن، ووفقاً للنظام الأساسي للشركة، وموافقة الجمعية العمومية، يجوز دفع أتعاباً لعضو مجلس الإدارة عبارة عن مبلغ مقطوع لا يتجاوز (200.000 درهم) مائتي ألف درهم إماراتي في نهاية السنة المالية لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة وذلك في حال لم تحقق الشركة أرباحاً خلال تلك السنة أو إذا حققت الشركة أرباحاً وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الأرباح أقل من (200.000 درهم) مائتي ألف درهم إماراتي، وفي هذه الحالة لا يجوز الجمع بين المكافأة والأتعاب.

4-4. لن يتم دفع هذه المخصصات المالية لمجلس الإدارة إذا تجاوزت الخسائر المتراكمة للشركة 50% من رأس المال، و/أو إذا أفصحت الشركة عن خسائر سنوية لمدة ثلاث سنوات مالية متتالية.

4-5. قد يوصي مجلس الإدارة بمكافآت أقل أو يوقف منحها من الأساس إذا كان هناك حاجة للمحافظة على رأس المال. كما قد يقدم المجلس التوصية بدفع مكافآت أعلى، وفقاً للوائح والقوانين المعمول بها، وإذا كان الوضع المالي للشركة ورأس المال والاحتياطيات النقدية قد حققت مركزاً يدعم توزيعاً للمكافآت بنسب أعلى لمجلس الإدارة.

5- المراجعة

تتم مراجعة سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة على أساس سنوي أو قبل ذلك، إذا لزم الأمر، وتقديمها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها في حالة إجراء أي تعديل والتصديق عليها في اجتماع الجمعية العمومية السنوي التالي للشركة.