



سياسة
المكافآت والتعويضات

الإصدار الثاني - 2025

سجل التغييرات والتحديثات الطارئة على السياسة

م	الإصدار	الإجراء	تاريخ الاعتماد	وصف الإجراء / التعديل
1	الأول	استحداث	14 أبريل 2025	المواءمة مع اللائحة الأساسية وقواعد الحكومة
2	الثاني	تحديث	15 أكتوبر 2025	إضافة المعايير الرئيسية للمكافآت والحوافز

المحتوى

١ | المدخل الأساسي

٢ | الإطار العام لسياسة المكافآت والتعويضات

٣ | أهداف سياسة المكافآت والتعويضات

٤ | أنواع المكافآت

٥ | المعايير الرئيسية للمكافآت والتعويضات ومقدارها

٦ | المعايير الرئيسية للمكافآت والتعويضات

٧ | معايير مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ومقدارها

٨ | معايير مكافآت وتعويضات أعضاء اللجان الدائمة ومقدارها

٩ | معايير مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة المؤقت ومقدارها

١٠ | معايير مكافآت وتعويضات أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة ومقدارها

١١ | معايير مكافآت الرئيس التنفيذي ومقدارها

١٢ | معايير مكافآت شاغلي الوظائف القيادية ومقدارها

١٣ | معايير مكافآت الموظفين ومقدارها

١٤ | معايير المكافآت والحوافز التشجيعية

١٥ | آلية صرف المكافآت والتعويضات

١٦ | الأحكام العامة لسياسة

١٧ | سجل البناء النظمي لسياسة

١٨ | الاعتماد الرسمي

مقدمة

تماشياً مع رؤية جمعية بنك الطعام السعودي (إطعام) الهدافة لمواكبة كافة المتغيرات التنظيمية المستحدثة في القطاع غير الربحي، وتعزيزاً لقواعد الحكومة ومبدأ المكافأة والتحفيز، فقد عملت الجمعية على بناء الإصدار الثاني لسياسة المكافآت والتعويضات ليتواكب مع حجم التغييرات على اللوائح والسياسات التنظيمية.

إن جمعية بنك الطعام السعودي (إطعام) تتخذ من مبدأ المكافأة والتقدير عنواناً أساسياً للتعامل مع منسوبها، ولذلك فقد جاءت هذه السياسة لتعزز جهود الجمعية في صناعة البيئة المحفزة للولاء الوظيفي والعطاء.



المدخل الأساسي

بخلاف ما أقره المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي بصفته الاشرافية من مكافآت محددة لأعضاء مجلس الإدارة واعضاء اللجان الدائمة ، واعضاء مجلس الادارة المؤقت ، وبخلاف ما أشار إليه الدليل التعريفي لأمين سر مجلس الإدارة بشأن مكافأة أمانة سر مجلس الإدارة ، تنهو جمعية بنك الطعام السعودي (إطعام) بأن المكافآت المحددة لسائر الفئات الأخرى تمنح بمحض إرادة الجمعية ولا تعتبر أمراً إلزامياً عليها ، ويترتب على ذلك حفظ الحق العام للجمعية من أي مطالبات أو نزاعات قد تنشأ مع أي من موظفيها بخصوص أي مطالبات قد تنشأ بشأن المكافآت .

الإطار العام لسياسة المكافآت والتعويضات

بشكل عام يتم تحديد المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الادارة ، واللجان العاملة ، والرئيس التنفيذي ، وشاغلي الوظائف القيادية وموظفي الجمعية ، وفق الأطر التي حدتها التعليمات الصادرة عن جهة الإشراف المالي والإداري ، ويحكمها بشكل عام قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادرة الوطني لتنمية القطاع غير الربحي ، واللائحة التنفيذية للجمعيات والمؤسسات الأهلية ، واللائحة الأساسية لجمعية بنك الطعام السعودي (إطعام) ، ووثيقة قواعد حوكمة الجمعية .

وقد تم الأخذ بالاعتبار عند إعداد هذه السياسة المعايير التالية :

1. جاءت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وبما لا يتجاوز ما هو متعارف عليه أو مانصت عليه الجهات الاشرافية .
2. جاءت المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات الأفراد المعينين وأعمالهم والمسؤوليات المسندة إليهم .
3. جاءت السياسة منسجمة مع استراتيجية الجمعية وأهدافها .
- 4- جاءت المكافآت متناسبة مع نشاط الجمعية ، مع الأخذ بالاعتبار القطاع الذي تعمل به الجمعية وحجمها .
5. جاءت المكافآت بغرض الحث على إنجاح الجمعية ، وتنميتها على المدى الطويل .
6. جاء تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة ، والمهام والمسؤوليات المناطقة بشاغلها ، ومؤهلاته وخبراته ، ومهاراته ، ومستوى ادائه .
7. جاءت المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الجمعية .

أهداف سياسة المكافآت والتعويضات

١. وضع معايير واجراءات واضحة تبين الشروط والمعايير والاجراءات المتبعة عند منح المكافآت.
٢. جذب الأفراد المتميزين وتحفيزهم والحفاظ عليهم لضمان تحقيق المهام المراد إيكالها لهم.
٣. تحقيق العدالة الوظيفية من خلال تقديم الحوافز والمكافآت بقدر الأعمال المنفذة والتميز المحقق.

أنواع المكافآت

الوصف	المكافأة	م
هي مكافأة سنوية تصرفها الجمعية لعموم الموظفين وتصدر بقرار مجلس الإدارة.	المكافأة السنوية	1
هي مكافأة تصرفها الجمعية للموظفين المتميزين جراء عمل أو أعمال مميزة جلبت المصلحة المالية أو المعنوية للجمعية أو التي يتم صرفها لفرق العمل بعد الانتهاء من تنفيذ مشروع أو حملة لصالح الجمعية.	مكافأة التميز	2
هي مكافأة تصرفها الجمعية لمن يسهم بشكل مباشر في تنمية الموارد المالية للجمعية من خلال جلب إيرادات مالية غير مقيدة.	مكافأة التسويق	3
مصفوفة مكافآت مرتبطة بالجانب الاسري والاجتماعي للموظفين ، تقدم على شكل مبالغ رمزية مقطوعة أو من خلال مكافآت عينية أو خدمانية تقدم للموظفين.	المكافآت والحوافز التشجيعية	4

المعايير الرئيسية للمكافآت والتعويضات ومقدارها

المعايير الرئيسية للمكافآت :

١. أن تكون متناسبة مع الانجاز .
٢. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافأة بالأداء .
٣. أن تكون المكافأة مجذبة بشكل معقول لتحفز الموظفين على بذل المزيد من الجهد .
٤. جودة الاداء والانجاز التي تقتضي تحقيق الموظف للنتائج المستدامة .
٥. يحدد مجلس الإدارة بشكل سنوي 5 مؤشرات رئيسية لتقدير أداء الرئيس التنفيذي والتي على ضوئها تتحدد النسبة المئوية لتقديره الوظيفي السنوي ، كما يتوجب على الرئيس التنفيذي ان يحدد بشكل سنوي 5 مؤشرات رئيسية لتقدير شاغلي الوظائف القيادية والموظفين والتي على ضوئها يتم التقييم الوظيفي السنوي .
٦. تكون مؤشرات التقييم موحدة لجميع الموظفين ويستثنى من ذلك الرئيس التنفيذي وشاغلي الوظائف القيادية ، والذين تشملهم مؤشرات أداء مشتركة وأخرى متخصصة بالجانب التنفيذي لوظائفهم .
٧. جاهزية الموظف ومرؤوته في الاستجابة السريعة لمتغيرات بيئة العمل والاداء في مختلف الأوقات والظروف .
٨. يجب أن تنسجم العلاوة السنوية مع الميزانية المحددة لها مسبقاً من مجلس الإدارة والموافق عليها من الجمعية العمومية وبما ينسجم مع المركز المالي للجمعية .
٩. يجوز لمجلس الإدارة تعليق وإيقاف العلاوات السنوية بقرار يصدر منه وفقاً لتقديرات المجلس ، وما توصي به لجنة الترشيحات والمكافآت .

المعايير الرئيسية للتعويضات

١. أن يكون التعويض منسجم مع سياسة الموارد البشرية وتنظيم العمل الداخلي والسياسات ذات العلاقة .
٢. أن يكون التعويض المقطوع منسجم مع سياسة البرامج والمشاريع والموازنات التقديرية المعتمدة للبرامج والمشاريع ذات العلاقة بالتعويض .
٣. لا يجوز الجمع بين التعويض المخصص للمشاريع الرئيسية والموسمية مع التعويض المحدد في لائحة الموارد البشرية مثل ساعات العمل الإضافي وما في حكمه .
٤. أن تكون التعويضات بشكلها عام منسجمة مع اللائحة الأساسية وقواعد الحوكمة ، والأطر المنظمة للسياسات الداخلية للجمعية .

معايير مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة

١. تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة عبارة عن بدل حضور عن جلسات اجتماعات المجلس وفقاً للضوابط الواردة في المادة 28 من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
٢. يكون الحد الأدنى لاجتماعات مجلس الإدارة خلال السنة المالية الواحدة 4 جلسات ، والحد الأعلى 6 جلسات ولا يزيد عن ذلك.
٣. تكون قيمة مكافأة الجلسة الواحدة 1000 ريال ، وبالتالي فإن الحد الأعلى للمكافأة السنوية لعضو مجلس الإدارة يبلغ 6000 ريال .
٤. تلتزم الجمعية بدفع النفقات الفعلية التي يتحملها أعضاء مجلس الإدارة من أجل الحضور والقيام بالمهام التي يكلفون بها بشأن الجمعية ويتضمن ذلك نفقات الاركاب والإقامة والإعاشة وفق الضوابط المعتمدة بهذا الخصوص .
٥. يجوز لعضو مجلس الإدارة التنازل عن المكافآت والتعويضات الخاصة به عباراً الإقرار الكتابي بهذا الخصوص وفق الضوابط الواردة في المادة 29 من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

مقدار مكافآت أعضاء مجلس

العضوية / الجهاز	قيمة مكافأة الجلسة الواحدة	الحد الأعلى للجلسات خلال السنة المالية
رئيس / عضو مجلس الإدارة	1000 ريال	6 اجتماعات

معايير مكافآت وتعويضات أعضاء اللجان الدائمة

١. تكون مكافآت أعضاء اللجان المتنبقة من مجلس الإدارة عبارة عن بدل حضور عن جلسات اجتماعات اللجنة وفقاً للضوابط الواردة في المادة 28 من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية .
٢. يكون الحد الأدنى لاجتماعات اللجنة خلال السنة المالية الواحدة 4 جلسات ، والحد الأعلى 6 جلسات ولا يزيد عن ذلك .
٣. تكون قيمة مكافأة الجلسة الواحدة 500 ريال ، وبالتالي فإن الحد الأعلى للمكافأة السنوية لعضو اللجنة يبلغ 3000 ريال .
٤. تلتزم الجمعية بدفع النفقات الفعلية التي يتحملها أعضاء اللجنة من أجل الحضور والقيام بالمهام التي يكلفون بها بشأن الجمعية ويتضمن ذلك نفقات الاركاب والإقامة والإعاشة وفق الضوابط المعتمدة بهذا الخصوص .
٥. يجوز لعضو اللجنة التنازل عن المكافآت والتعويضات الخاصة به عباراً الإقرار الكتابي بهذا الخصوص وفق الضوابط الواردة في المادة 29 من قواعد حوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية .

مقدار مكافآت أعضاء اللجان الدائمة

العضوية / الجهاز	قيمة مكافأة الجلسة الواحدة	الحد الأعلى للجلسات خلال السنة المالية
رئيس / عضو اللجنة الدائمة	500 ريال	6 اجتماعات

معايير مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة المؤقت

١. للمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي النص على مقدار مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المؤقت من أموال الجمعية - إن وجدت - وذلك عبر قرار التعيين الصادر عن المركز.
٢. يراعى عند إصدار قرار تعيين مجلس الإدارة المؤقت والنص على مقدار المكافآت أن لا يتجاوز مقدار مكافأة عضو مجلس الإدارة مقابل عضويته عن (1000) ريال عن كل جلسة على أن لا تزيد عدد جلسات الاجتماعات عن 6 اجتماعات في السنة المالية.

مقدار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المؤقت

العضوية / الجهاز	قيمة مكافأة الجلسة الواحدة	الحد الأعلى للجلسات خلال السنة المالية
رئيس / عضو مجلس الإدارة المؤقت	1000 ريال	6 اجتماعات

معايير مكافآت وتعويضات أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة

١. يقوم مجلس الإدارة بقرار يصدر منه باعتماد مكافأة أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة نظير أعماله في أمانة المجلس واللجان التابعة له.
٢. يتم احتساب مقدار مكافأة أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة بمعدل 50% من الحد المقرر نظاماً لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة له عن كل جلسة.
٣. في كل الأحوال يكون الحد الأعلى لمكافأة أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة (10.000) ريال ولا يزيد عن ذلك.
٤. في حال حدوث أي تغيير على شاغل مهمة أمين سر مجلس الإدارة خلال السنة المالية ، فيتم احتساب قيمة المكافأة والتعويض عن الفترة التي قضاها حتى تاريخ حدوث التغيير ، وتقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتقدير قيمة التعويض بالقياس مع الفترة الزمنية المتبقية من السنة المالية التي سيشغلها البديل.

مقدار مكافآت أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة

الوظيفة	قيمة مكافأة جلسة مجلس الإدارة	قيمة مكافأة جلسة اللجنة الدائمة
أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة	500 ريال	250 ريال

معايير المكافآت السنوية الرئيس التنفيذي

- .1 يقرر مجلس الإدارة تحديد المكافأة المخصصة للرئيس التنفيذي ونوعها، سواء كانت مكافأة مالية ثابتة أو المكافآت المالية المرتبطة بالأداء، أو غيرها من الحوافز.
- .2 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد التوصية اللاحمة بشأن مكافأة الرئيس التنفيذي وتحديد نوعها وقيمتها وآلية احتسابها والرفع بها لمجلس الإدارة.
- .3 يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يوصي للجنة الترشيحات والمكافآت بتقديم مكافأة أداء للرئيس التنفيذي وفق المعطيات التي يتم تحديدها، يوافق عليها من قبل مجلس الإدارة.
- .4 تكون عملية احتساب مكافآت الرئيس التنفيذي وفقاً للمعايير الرئيسية التالية:
 - أ. يرتبط برنامج المكافآت بمخرجات التقييم الوظيفي السنوي المعتمد من رئيس مجلس الإدارة بصفته الرئيس المباشر والذي يجري التقييم وفقاً للبنود الموضوعة في نموذج التقييم المبني على المستهدفات السنوية التي يضعها مجلس الإدارة.
 - ب. يكون الحد الأعلى لمكافآت الرئيس التنفيذي عبارة عن ثلاثة رواتب أساسية ولا تزيد عن ذلك بـ أي حال من الأحوال ويجوز حجب المكافأة بناء على نموذج التقييم.
 - ج. يتم احتساب مقدار العلاوة السنوية والمكافأة السنوية (إن وجدت) وفقاً للمعايير التالية:

المستوى الوظيفي	التقييم	مستوى التقييم	العلاوة السنوية	مقدار المكافأة
الرئيس التنفيذي	110% وأكثر	يُفوق التوقعات	5%	ثلاثة رواتب أساسية
	100% - 90	يُفي بالتوقعات	4%	راتبين أساسيين
	أقل من 90%	دون التوقعات	2%	0
	ملاحظة: النسبة في المكافأة تنطبق على الأداء من 90% إلى 110%			

معايير المكافآت السنوية لشاغلي الوظائف القيادية

1. يقوم الرئيس التنفيذي برفع توصياته بشأن المكافآت السنوية لشاغلي الوظائف القيادية الى لجنة الترشيحات والمكافآت، ويدورها تقوم بدراستها والرفع بتوصياتها لمجلس الإدارة .
2. باستثناء المكافآت السنوية المشار اليها في هذه السياسة، يجوز للرئيس التنفيذي بقرار يصدر منه مكافأة شاغلي الوظائف القيادية في سياق المكافآت والحوافز المحددة في هذه السياسة والمرتبطة بالأداء الوظيفي المباشر .
3. تكون عملية احتساب مكافآت شاغلي الوظائف القيادية وفقاً للمعايير الرئيسية التالية :
 - أ. يرتبط برنامج المكافآت بمخرجات التقييم الوظيفي السنوي المعتمد من الرئيس التنفيذي .
 - ب. يكون الحد الأعلى لمكافآت شاغلي الوظائف القيادية عبارة عن راتبين أساسيين، ولا تزيد عن ذلك بأي حال من الأحوال ويجوز حجب المكافأة بناء على نموذج التقييم .
 - ج. يتم احتساب مقدار العلاوة السنوية والمكافأة السنوية (إن وجدت) وفقاً للمعايير التالية :

المستوى الوظيفي	التقييم	مستوى التقييم	العلاوة السنوية	مقدار المكافأة
شاغلي الوظائف القيادية	110% وأكثر	يفوق التوقعات	5%	راتبين أساسيين
	100% - 90	يفي بالتوقعات	4%	راتب أساسي ونصف
	أقل من 90%	دون التوقعات	2%	0
ملاحظة: التقييم بين 101% و 109% يخضع لمؤشر النقط النسبي في احتساب قيمة المكافأة علاوة على مقدار المكافأة المحددة أعلاه .				

معايير المكافآت السنوية للموظفين

1. يقوم الرئيس التنفيذي بإعداد المعايير الرئيسية لمكافأة موظفي الجمعية ورفعها للجنة الترشيحات والمكافآت للمراجعة والتوصية لمجلس الإدارة بشأنها .
2. يجوز للرئيس التنفيذي مكافأة الموظفين بقرار يصدر منه وفقاً لمعايير المكافآت الموصى بها من لجنة الترشيحات والمكافآت المعتمدة من قبل مجلس الإدارة .
3. في كل الأحوال ينبغي اعداد سجل خاص بالمكافآت يتضمن نوع المكافأة، وقيمتها وتاريخ صرفها .
4. تكون عملية احتساب مكافآت الموظفين وفقاً للمعايير الرئيسية التالية :
 - أ. يرتبط برنامج المكافآت بمخرجات التقييم الوظيفي السنوي المعتمد من صاحب الصلاحية .
 - ب. يكون الحد الأعلى لمكافآت الموظفين عبارة عن راتب أساسي ونصف ولا تزيد عن ذلك بأي حال من الأحوال ويجوز حجب المكافأة بناء على نموذج التقييم .
 - ج. يتم احتساب مقدار العلاوة السنوية والمكافأة السنوية (إن وجدت) وفقاً للمعايير التالية :

المستوى الوظيفي	التقييم	مستوى التقييم	العلاوة السنوية	مقدار المكافأة
الموظفوون	110% وأكثر	يفوق التوقعات	5%	راتب أساسي ونصف
	100% - 90	يفي بالتوقعات	4%	راتب أساسي
	أقل من 90%	دون التوقعات	2%	0
ملاحظة: التقييم بين 101% و 109% يخضع لمؤشر النقط النسبي في احتساب قيمة المكافأة علاوة على مقدار المكافأة المحددة أعلاه .				

معايير المكافآت والحوافز التشجيعية

المقدار	الضوابط والمعايير	نوع المكافأة														
لا يتجاوز مبلغ المكافأة عن 50% من الراتب الأساسي للموظف	<p>1- يتوجب على الجمعية إعداد نموذج خاص لصرف مكافأة التميز ، يتضمن بيانات الموظف ، ومسيبات المكافأة ، مرفق بوثيقة مساندة لذلك (إن وجدت) ، والاقرار الخطى من قبل صاحب الصلاحية .</p> <p>2- تكون المكافأة متاحة لجميع موظفي الجمعية بلا استثناء ، ولا تعتبر الزامية المنح .</p> <p>3- لا يجوز تكرار صرف مكافأة التميز للموظف لأكثر من مرة خلال السنة المالية .</p> <p>4- يكون رئيس مجلس الإدارة هو صاحب الصلاحية في صرف هذه المكافأة للرئيس التنفيذي .</p> <p>5- في كل الأحوال ، تكون لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن اعتماد معايير مكافآت التميز .</p> <p>6- يتوجب على الرئيس التنفيذي إعداد ميزانية سنوية خاصة لمكافآت التميز ضمن الموازنة السنوية للجمعية ليتمكن الرئيس التنفيذي بموجها من الاختيار والموافقة والصرف .</p>	مكافأة التميز														
لا يتجاوز مبلغ المكافأة عن 5% من قيمة المبلغ غير المقيد الذي تم جلبه بشرط ان لا يتم صرف المكافأة من مبلغ التبرع الذي تم جلبه .	<p>1- يتوجب على الجمعية إعداد نموذج خاص لصرف مكافأة التسويق ، يتضمن بيانات الموظف ، ومسيبات المكافأة ، مرفق بوثيقة مساندة لذلك ، والاقرار الخطى من قبل صاحب الصلاحية .</p> <p>2- تكون المكافأة متاحة لجميع موظفي الجمعية بلا استثناء ، ولا تعتبر الزامية المنح .</p> <p>3- تكون عملية الصرف من خلال المخصص النقدي الخاص بصندوق التعويضات وفق ما يرفعه الرئيس التنفيذي للجنة صندوق التعويضات بعد اعتماد مجلس الإدارة ، ولا يجوز الصرف من نفس مبلغ التبرع الذي تم جلبه بأي حال من الأحوال .</p> <p>4- يجوز تكرار صرف مكافأة التسويق لأكثر من مرة خلال السنة المالية .</p> <p>5- تتم عملية الصرف بشكل فصلي أو سنوي بحسب ما تراه الجمعية .</p> <p>6- يكون رئيس مجلس الإدارة هو صاحب الصلاحية في صرف هذه المكافأة للرئيس التنفيذي أو أي من شاغلي الوظائف القيادية ، بينما يكون الرئيس التنفيذي هو صاحب الصلاحية في صرف هذه المكافأة للموظفين .</p>	مكافأة التسويق														
	<p>1- تفعيلاً لرؤية الجمعية في صناعة بيئة عمل محفزة للتميز والإبداع ، يجوز للجمعية أن تقوم بتقديم مكافآت عينية أو معنوية لكافة موظفيها ، ولهما في سبيل تحقيق ذلك أن تبادر في تقديم الحوافز التالية</p>															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>الشروط</th><th>القيمة</th><th>الحافز</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>موافقة مجلس الإدارة</td><td>محفظة مشتريات من شركة إطعام إكسبريس 3600 سنوياً (300 شهرياً)</td><td></td></tr> <tr> <td>أن يكون هو الزوج الأول مع وجوب تقديم نسخة من عقد النكاح .</td><td>5000 ريال</td><td>مكافأة مقطوعة للزواج</td></tr> <tr> <td>إكمال عامين متتالين في الخدمة مع وجوب توفير نسخة من وثيقة التخرج</td><td>3000 ريال</td><td>مكافأة مقطوعة للشهادات الجامعية (بكالوريوس وما فوق)</td></tr> <tr> <td>إكمال عامين متتالين في الخدمة مع توفير الوثائق الالزامية</td><td>1000 ريال</td><td>مكافأة مقطوعة للمولود</td></tr> </tbody> </table> <p>2- يكون الرئيس التنفيذي هو صاحب الصلاحية في صرف هذه المكافآت لعموم الموظفين .</p>	الشروط	القيمة	الحافز	موافقة مجلس الإدارة	محفظة مشتريات من شركة إطعام إكسبريس 3600 سنوياً (300 شهرياً)		أن يكون هو الزوج الأول مع وجوب تقديم نسخة من عقد النكاح .	5000 ريال	مكافأة مقطوعة للزواج	إكمال عامين متتالين في الخدمة مع وجوب توفير نسخة من وثيقة التخرج	3000 ريال	مكافأة مقطوعة للشهادات الجامعية (بكالوريوس وما فوق)	إكمال عامين متتالين في الخدمة مع توفير الوثائق الالزامية	1000 ريال	مكافأة مقطوعة للمولود	المكافآت العينية والمعنوية
الشروط	القيمة	الحافز														
موافقة مجلس الإدارة	محفظة مشتريات من شركة إطعام إكسبريس 3600 سنوياً (300 شهرياً)															
أن يكون هو الزوج الأول مع وجوب تقديم نسخة من عقد النكاح .	5000 ريال	مكافأة مقطوعة للزواج														
إكمال عامين متتالين في الخدمة مع وجوب توفير نسخة من وثيقة التخرج	3000 ريال	مكافأة مقطوعة للشهادات الجامعية (بكالوريوس وما فوق)														
إكمال عامين متتالين في الخدمة مع توفير الوثائق الالزامية	1000 ريال	مكافأة مقطوعة للمولود														

آلية صرف المكافآت والتعويضات

١. يتم صرف مكافآت (أعضاء مجلس الإدارة) و (أعضاء اللجان الدائمة) و (أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة) بعد انتهاء السنة المالية (خلال الربع الأول من السنة المالية التي تليها) .
٢. يتم صرف مكافآت الرئيس التنفيذي وشاغلي الوظائف القيادية والموظفين في الشهر الأخير من السنة المالية بعد اكتمال الاعتمادات اللاحمة الواردة في هذه السياسة ، وتصدر بقرار من مجلس الإدارة ، كما يجوز للجمعية في حالات يقدرها مجلس الإدارة تأجيل صرف المكافآت للربع الأول من السنة التي تليها .
٣. يجوز للجمعية بموافقة الموظف أيا كانت وظيفته الاتفاق على ترحيل قيمة المكافأة إلى مخصص نهاية الخدمة ، ولا يتم هذا الاجراء الا بموافقة الطرفين وإقرارهما الخطي على ذلك وفقاً للضوابط المحددة .
٤. يتم صرف التعويضات الخاصة بالجمعية التي يت肯دها أعضاء مجلس الادارة واعضاء اللجان (كمصروفات السفر والإقامة) عند استلام الجمعية للفواتير أو بشكل مسبق من خلال إتمام الحجوزات من قبل الجمعية .

الأحكام العامة للسياسة

١. تكون هذه السياسة هي المنظم الرئيسي للمكافآت والتعويضات والحوافز ، وهي المرجع الرئيسي لكافية أجهزة الجمعية فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات .
٢. تكون هذه السياسة قابلة للتحديث والتطوير والتعديل بناء على ما توصي به لجنة الترشيحات والمكافآت - ويوافق عليه مجلس الإدارة ، وتعتمده الجمعية العمومية .
٣. يتوجب على مجلس الإدارة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت إجراء المراجعات الدورية على هذه السياسة ومخرجاتها ، بما يضمن بذل القدر العال من العناية اللاحمة في تطبيق ما جاءت به .
٤. يتوجب على الجمعية الإفصاح في التقرير السنوي المقدم للجمعية العمومية على بيان شامل عن المكافآت وحجمها ومقدارها ، كما يتوجب على الجمعية أن تفصح عن التنازلات عن المكافآت - إن وجدت - عبر تقريرها السنوي .
٥. يتوجب على الجمعية قبل تطبيق هذه السياسة والمعايير التابعة لها أن تعرضها على الجمعية العمومية في اجتماعها العادي ، واعتمادها لتكون نافذة ابتداء من تاريخ الاعتماد .

سجل البناء النظامي للسياسة

ال تاريخ	رقم الاجتماع / القرار	صاحب الصلاحية	الاجراء	م
26 أغسطس 2025	(2025 / 3) - 7	لجنة الترشيحات والمكافآت	البناء والتوصية	1
10 أكتوبر 2025	ق . ت (2025 / 7)	مجلس الإدارة	الموافقة والتأييد	2
15 أكتوبر 2025	(2025 / 3) - 18	الجمعية العمومية	الاعتماد الرسمي	3

الاعتماد الرسمي

بناء على قرار الجمعية العمومية باجتماعها رقم - 18 (2025 / 3) بتاريخ 15 أكتوبر 2025 فقد تم اعتماد سياسة المكافآت والتعويضات بإصدارها الثاني.

رئيس مجلس الإدارة	نائب رئيس مجلس الإدارة رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	الرئيس التنفيذي أمين سر مجلس الإدارة واللجان الدائمة
 عبد اللطيف بن عبد الله الراجحي	 وليد بن عامر الرميح	 فيصل بن محمد الشوشان





جميع الحقوق محفوظة لمركز المعلومات
بجمعية بنك الطعام السعودي - إطعام