

جمعية العناية بالسجناء بالأحساء
Alhasa Prisoners Care Association



سياسة المكافآت والامتيازات (لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية)

رقم الإصدار (01) تاريخ الإصدار
(2026/01/31م)





المادة 1: التمهد

تنظم هذه السياسة آلية اعتماد وصرف المكافآت والبدلات والامتيازات لأعضاء مجلس إدارة الجمعية واللجان المنبثقة عنه، وكذلك للإدارة التنفيذية، بما يضمن العدالة والشفافية والامتثال المالي والتنظيمي، ويدعم الاستدامة المالية للجمعية. وتستند هذه السياسة إلى الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وقواعد الحوكمة المعتمدة من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي .

المادة 2: التعريفات

الجمعية: جمعية العناية بالسجناء بالأحساء
المجلس: مجلس إدارة الجمعية.
اللجنة: أي لجنة دائمة أو مؤقتة منبثقة عن مجلس الإدارة.
الإدارة التنفيذية: المدير التنفيذي ومن في حكمه من التنفيذيين المفوضين.
المكافآت: مبالغ مالية أو مزايا عينية تصرف نظير أعمال/مهام محددة أو مرتبطة بالأداء وفق معايير معتمدة.
الامتيازات: التسهيلات أو البدلات الممنوحة وفق الأنظمة واللوائح المعتمدة.

المادة 3: الضوابط العامة للمكافآت

لا تصرف المكافآت إلا بعد التحقق من:

1. أن الجمعية من الجمعيات التي تبلغ إيراداتها السنوية (5) ملايين ريال فأكثر.
2. ألا تقل نسبة الحوكمة في الجمعية عن 85% بحسب تقييم المركز.
3. ألا تؤثر المكافآت على الاستدامة المالية للجمعية أو تنفيذ مشاريعها.
4. لا تصرف مكافآت إذا كان هناك تحفظ جوهري من مراجع الحسابات على الأداء المالي أو قرارات مجلس الإدارة بما يؤثر على سلامة الصرف.
5. الحصول على موافقة الجمعية العمومية على صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
6. الإفصاح عنها في التقرير السنوي والقوائم المالية وفق المتطلبات.

المادة 4: مكافآت مجلس الإدارة واللجان

تصرف المكافآت وفق ضوابط محددة، ويمكن أن تشمل:

1. بدل حضور الاجتماعات (لا يتجاوز 1000 ريال عن كل اجتماع، وبحد أقصى 6 اجتماعات سنوياً).
2. بدل مصاريف مقطوعة عند التنقل داخل المملكة عند الحاجة.
3. يجوز للعضو التنازل كتابةً لصالح الجمعية، ولا يعد التنازل تبرعاً لغرض العضوية الداعمة.
4. لا يجوز أن تكون المكافآت مرتبطة بنسبة من التبرعات أو الإيرادات.



5. تُصرف المكافآت بعد إثبات الحضور والمشاركة الفاعلة، وفق محضر الاجتماع وقائمة الحضور.

المادة 5: مكافآت الإدارة التنفيذية

تحدد مكافآت الإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة وفق معايير:

1. مستوى المسؤوليات.
2. نتائج الأداء.
3. التزامه بالأنظمة المالية والإدارية.
4. لا تصرف مكافآت أداء إلا بعد التقييم الدوري وربطها بمؤشرات الأداء المعتمدة من مجلس الإدارة.
5. أن يكون التقييم مبنياً على بيانات موثقة ودقيقة .
6. يمنع الجمع بين أكثر من مكافأة إذا لم ترتبط بوصف وظيفي واضح.

المادة 6: الإفصاح والشفافية

تلتزم الجمعية بإدراج جميع المكافآت في التقرير السنوي وموقع الجمعية الرسمي. تشمل البيانات: اسم العضو، نوع المكافأة، عدد الاجتماعات، بيان تفصيلي لأي خدمات إضافية مقابل مكافآت تنشر الجمعية هذه السياسة على موقعها الإلكتروني وتتيحها للجمهور تعزيزاً للشفافية.

المادة 7: التحديث والمراجعة

لمجلس الإدارة مراجعة هذه السياسة عند الضرورة للتطوير والتحسين أو لمواكبة التحديثات النظامية، ويشترط اعتماد الجمعية العمومية لأي تعديل جوهري يتعلق بمكافآت مجلس الإدارة .

المادة 8: أحكام عامة

- يحظر استغلال أي موقع إداري للحصول على مكافآت دون وجه حق .
- يجب إعادة أي مكافأة صُرفت بناءً على معلومات غير صحيحة أو استحقاق غير نظامي .
- لا تعد هذه السياسة بديلة لأحكام الأنظمة ولوائحها التنفيذية، وعند التعارض تُطبق أحكام الأنظمة وتبقى بقية المواد سارية.
- تُعد هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية

اعتماد مجلس الإدارة

تم اعتماد سياسة المكافآت والامتيازات (لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية) في اجتماع مجلس الإدارة في دورته الأولى بجلسته رقم (1) لعام

2026 م المنعقدة بتاريخ 2026 / 01 / 31م