سياسة استقطاب العقود

المقدمة

في إطار رؤية الشركة لبناء مسار مهني يُمكّن المحامين من التأهل للشراكة، وإيماناً بأن استقطاب العملاء يُعد معياراً رئيسياً لتقييم أهلية المحامي لهذا الدور، إضافةً إلى كونه أداة فعّالة لتطوير المهارات المهنية وتعزيز العلاقات المباشرة مع العملاء. عليه؛ فقد تم اعتماد سياسة مكافآت تشجيعية تهدف إلى: تعزيز التنافس الإيجابي بين المحامين، ودعم بناء العلامة الشخصية لكل محامٍ، وضمان استدامة نمو الشركة بما ينسجم مع أهدافها الاستراتيجية ويسهم في تعزيز الكفاءة المهنية لفريق العمل.

تعريف استقطاب العقود

استقطاب عقد جديد مع عميل، سواء كان عقد استشارات، أو قضايا، أو خدمات قانونية. ويكون المحامي مؤهلاً إذا قام بكامل الجهد في استقطابه حتى إغلاق العقد مستوفياً شروط هذه السياسة، ويُقصد بإغلاق العقد الانتهاء من كافة المراحل بدءاً من تقديم العميل للشركة والتفاوض معه إلى تحصيل الأتعاب.

تفاصيل المكافأة

1. **نسبة المكافأة الأساسية:** إذا تم استقطاب عقد جديد من عميل جديد لم يسبق له التعاقد مع الشركة فيحصل المحامي على نسبة 5% من قيمة العقد، ويحصل على نصف النسبة (2.5%) في حال استقطاب عقد جديد مستقل من أحد عملاء الشركة، ولا يشمل ذلك تجديد العقد مع العميل.
2. **حافز الاستقطاب المستمر:** إذا تجاوزت قيمة العقود التي استقطبها المحامي خلال السنة المالية المستهدف المخصص له، فيتم زيادة مقدار المكافأة الأساسية فتكون بنسبة 7% وذلك للعقود الجديدة المبرمة بعد تحقيق هذا الحد لمدة سنة مالية.
3. **التوزيع في حالة التعاون:** عند استقطاب عقد نتيجة تعاون بين أكثر من موظف (بما في ذلك تعاون المحامي المتدرب مع المحامي المشرف)، فيتم زيادة مقدار المكافأة الأساسية لتكون بنسبة 7% على أن تُوزع المكافأة بناءً على نسبة الإسهام الفعلي لكل عضو دون أن تزيد نسبة أي عضو في الفريق على أكثر من ضعف نسبة زميله الأقل إسهاماً.
4. **حالة عدم الاستكمال أو وجود مسوّق خارجي:** إذا لم يستكمل المحامي أو الفريق عملية الاستقطاب بشكل كامل (أو كان تقديم العميل عن طريق تسويق خارجي معتمد وتولى الفريق الداخلي التفاوض والتحصيل فقط) فيتم احتساب وتخفيض النسبة بحسب جهد الفريق المكلف من الشركة وفق الأوزان المعتمدة وتقدير المدير العام منعاً للازدواج.

الشروط العامة

1. يكون الاستقطاب من محامٍ بالشركة، ويجوز مشاركة غيرهم من المنسوبين والمدربين بشرط وجود محامٍ في الفريق، ويجب الحصول على موافقة المدير العام المسبقة عبر النظام على الاستقطاب، مع احتساب جهد المحامي المتدرب ضمن وعاء المستهدف السنوي للمحامي الأساسي المشرف نظاماً.
2. تحديد تكلفة العقد وفق لائحة التسعيرات المعتمدة وتوقيعه من صلاحية الشركة التقديرية، ويمنع مشاركة العميل تفاصيل العقد بدون موافقة مسبقة مكتوبة من الشركة.
3. عند احتساب مبلغ العقد لا يشمل ذلك مبلغ ضريبة القيمة المضافة ولا الرسوم القضائية، ولا ما قد يتفرع عن العميل والعقد من عملاء وعقود لاحقة.
4. تحدد معايير الاستقطاب الكامل على ثلاث معايير موزونة: تقديم العميل (30%)، التفاوض وإغلاق العقد (40%)، متابعة التحصيل (30%).
5. للشركة صلاحية صرف نصف مبلغ المكافأة بشكل مقدم بعد سبعة أيام من تحصيل أي مبلغ غير مسترد من قيمة العقد، ويُصرف الباقي بعد مرور ستة أشهر على إغلاق العقد.
6. إذا تأخر تحصيل أي فاتورة عن موعدها لمدة خمسة عشر يوماً فيتم حسم تكلفة التحصيل من المكافأة، وإذا تعذر التحصيل إلا من خلال التقاضي فتسقط كامل المكافأة عن المبالغ المتبقية.
7. تستحق المكافأة بصدور قرار من صاحب الصلاحية بعد التأكد من إغلاق العقد دون وجود أي نزاع قضائي مع العميل أو استرداد مبلغ العقد أو جزء منه ولو بالتراضي مع الشركة، وعدم انخفاض أداء الموظف أو فسخ عقده لسبب مشروع بموجب المادة (80) من نظام العمل، وعدم ارتكابه أي سلوك مخالف كتقديم معلومات غير دقيقة تؤثر على التسعير والخدمة، أو إخلاله بقواعد السلوك المهني، أو استغلاله لموارد الشركة بشكل غير مشروع، أو أخذ عمولة من العميل.
8. يمنع تداول أو نسخ هذه السياسة أو مشاركتها ولو شفهياً مع غير منسوبي الشركة بدون موافقة مسبقة مكتوبة من المدير العام.
9. تخضع هذه السياسة لمراجعة دورية، وتعد غير إلزامية على الشركة، ويكون للمدير العام حق تفسيرها، كما يمكن إلغاؤها أو تعديل أحكامها على ألا يؤثر الإلغاء أو التعديلات إن وجدت على العقود القائمة المكتملة والمعتمدة من المدير العام.