

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

المحتويات

الصفحة	التفصيل	المادة
٢	تمهيد	الأولى
٢	الهدف من السياسة	الثانية
٢	المعايير العامة للمكافآت	الثالثة
٣	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة	الرابعة
٣	مكافآت اللجان	الخامسة
٣	مكافآت الإدارة التنفيذية	السادسة
٣	أحكام عامة	السابعة
٤	المراجعة	الثامنة
٤	أحكام ختامية	التاسعة

صفحة	تاريخ الاعتماد	إعداد	جهة الاعتماد	اسم السياسة
صفحة ١ من ٤	٢٠٢٤/٠٥/٢٣	أمانة السر	الجمعية العامة	سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

المادة الأولى: تمهيد:

تنفيذاً لنظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ١٣٢) وتاريخ ١٤٤٣/١٢/٠١ هـ ولائحته التنفيذية، واستناداً إلى ما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (٥٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ("الهيئة") بموجب القرار رقم (٨-٥-٢٠٢٣) وتاريخ ١٤٤٤/٠٦/٢٥ هـ الموافق ١٨/٠١/٢٠٢٣ م، تم إعداد "سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية" ("السياسة").

عدلت هذه السياسة بموجب مقترح من مجلس الإدارة بتاريخ ١٢/١٠/١٤٤٥ هـ الموافق ٢١/٠٤/٢٠٢٤ م، واعتماد الجمعية العامة بتاريخ ١٥/١١/١٤٤٥ هـ الموافق ٢٣/٠٥/٢٠٢٤ م.

المادة الثانية: الهدف من السياسة:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة للمكافآت والتعويضات التي تعتمد وتصرف بحيث تكون مرتبطة بالأداء، وتضمن الإفصاح عنها والتحقق من تنفيذ السياسة. كما تهدف إلى استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.

المادة الثالثة: المعايير العامة للمكافآت:

١. تكون المكافآت والتعويضات منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
٢. تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
٣. يتم إعداد السياسة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
٤. الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
٥. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت بالإضافة إلى ما هو سائد في سوق العمل، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
٦. تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
٧. تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
٨. إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو لجانه التابعة أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
٩. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.
١٠. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة لمساهمي الشركة، في حال تم عرض بند المكافآت على الجمعية العامة.
١١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في المجلس وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
١٢. يجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
١٣. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
١٤. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره (٣) ثلاث اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت عن تلك الفترة.

صفحة	تاريخ الاعتماد	إعداد	جهة الاعتماد	اسم السياسة
صفحة ٢ من ٤	٢٠٢٤/٠٥/٢٣	أمانة السر	الجمعية العامة	سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

١. يجوز أن تكون مكافآت رئيس وأعضاء المجلس مبلغاً معيناً، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما تقدم، وتكون المكافآت حسب التالي:
(أ) يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال مقابل رئاسته المجلس.
(ب) يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمبلغ (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال مقابل عضويته في المجلس.
(ج) يستحق عضو اللجان الذي يعين من خارج المجلس مكافأة سنوية بمبلغ (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف ريال.
(د) يستحق أمين السر مكافأة سنوية إجمالية بمبلغ (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف ريال.
٢. يحق لمجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة المكافآت السنوية والمزايا المالية أو العينية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من فترة إلى أخرى بناءً على المتغيرات المتعلقة بالأنظمة واللوائح وكذلك أداء أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة.
٣. يحدد مجلس الإدارة مكافأة العضو المنتدب - في حال تعيينه - بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت مقابل ما يقوم به من أعمال إدارية وفنية وأعمال مختلفة بالإضافة إلى المكافأة المقررة له كعضو في مجلس الإدارة بحيث لا تتجاوز مجموع ما يتقاضاه (١,٠٠٠,٠٠٠) واحد مليون ريال في السنة.
٤. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه رئيس وأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

المادة الخامسة: مكافآت اللجان:

١. تكون مكافآت عضوية اللجان التابعة السنوية عبارة عن مبلغ مقطوع وبدلات حضور الاجتماعات.
٢. تعتمد مكافأة عضوية لجان المجلس حسب ما هو منصوص عليه في المادة (رابعاً)، ويراعى عند تشكيل اللجان عدد العضوية التي يمكن لعضو مجلس الإدارة أن يشغله، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان المنصوص عليها في الفقرة (١- ب) المادة (رابعاً) من هذه السياسة.

المادة السادسة: مكافآت الإدارة التنفيذية:

١. يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت أنواع المكافآت التي تُمنح لكبار التنفيذيين في الشركة - على سبيل المثال: المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافأة التشجيعية - بما لا يتعارض مع اللوائح التنفيذية الصادرة للشركات المساهمة.
٢. تكون مكافآت كبار التنفيذيين متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية ومتناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها، مع الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها.
٣. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة خطط الحوافز الخاصة بكبار التنفيذيين بشكل مستمر ورفع التوصية لمجلس الإدارة لاعتمادها.
٤. تهدف المكافآت إلى توفير الحالة التنافسية المطلوبة لجذب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين والأكفاء والحفاظ على المستوى العالي من المهارات الذي تحتاج إليه الشركة.

المادة السابعة: أحكام عامة:

١. تصرف مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة واللجان وأمين السر والعضو المنتدب - في حال تعيينه - سنوياً مباشرة بعد نشر القوائم المالية السنوية على موقع تداول.
٢. تصرف بدلات الحضور بعد كل جلسة أو ربع سنوياً أو مع المكافآت السنوية، حسب ما تراه لجنة الترشيحات والمكافآت أو حسب طلب العضو.
٣. تصرف البدلات والمصاريف الأخرى مرة واحدة فقط إذا ما تم عقد اجتماع أو أكثر في نفس اليوم.
٤. تدفع مكافآت الإدارة التنفيذية سنوياً فور اعتمادها من مجلس الإدارة بموجب توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

صفحة	تاريخ الاعتماد	إعداد	جهة الاعتماد	اسم السياسة
صفحة ٣ من ٤	٢٠٢٤/٠٥/٢٣	أمانة السر	الجمعية العامة	سياسة مكافآت وتعويزات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

المادة الثامنة: المراجعة:

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة السياسة بما يتفق مع نظام الشركات ولوائح الحوكمة الصادرة عن الهيئة.

المادة التاسعة: أحكام ختامية:

١. يعمل بهذه السياسة ويتم الالتزام بأحكامها فور اعتمادها من قبل الجمعية العامة لمساهمي الشركة.
٢. تنشر السياسة على موقع الشركة الإلكتروني.
٣. تعدل هذه السياسة متى ما دعت الحاجة لذلك باقتراح من مجلس الإدارة، ويصدر بموجبه قرار من الجمعية العامة لمساهمي الشركة.

* * *

صفحة	تاريخ الاعتماد	إعداد	جهة الاعتماد	اسم السياسة
صفحة ٤ من ٤	٢٠٢٤/٠٥/٢٣	أمانة السر	الجمعية العامة	سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية