

ترشيح المراجعين الخارجيين - توصية لجنة المراجعة

فيما يتعلق بمراجعة القوائم المالية لعام 2021 والربع الأول من عام 2022 ، لقد راجعت لجنة المراجعة عروض الخدمات المقدمه من ثلاث شركات تدقيق أدناه وصدرت توصية لجنة المراجعة بترشيح مكاتب المراجعة التالية كمراجعين مستقلين لحسابات الشركة لعام 2021م والربع الأول من عام 2022م:

شركة الخدمات المهنية	الأتعاب المهنية المقترحة (ريال سعودي)
شركة بيكر تيلي م ك م وشركاه محاسبون قانونيون.	510,000
مكتب PKF - إبراهيم أحمد البسام وشركاه محاسبون قانونيون.	500,000
شركة الدكتور عبدالقادر محمد بانقا وشركاه (المحاسبون المتحدون) محاسبون ومراجعون قانونيون.	610,000

توصية لجنة المراجعة

توصي لجنة المراجعة بتعيين شركة بيكر تيلي م ك م وشركاه محاسبون قانونيون، كمراجعين مستقلين لحسابات الشركة حيث أنهم بالفعل مراجعي الحسابات الحاليين للشركة ولديهم المعرفة حول صناعة المجوهرات والشركة مما سيوفر لهم ميزة على شركات التدقيق الأخرى من حيث الفعالية والكفاءة. كما تشعر لجنة المراجعة بالرضا عن استقلالية بيكر تيلي وموضوعيتها، كما أن أتعابهم المهنية تنافسية للغاية. وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية الأولية للربع (الثاني والثالث) والقوائم المالية السنوية من العام المالي 2021م، والربع الأول من العام المالي 2022م.

سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنبثقة من المجلس والإدارة التنفيذية

سياسة مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية (قبل التعديل)

الغرض

أن الغرض الأساسي من هذه السياسة ("السياسة") هو تنظيم وتأسيس معايير واضحة لتحديد مكافآت السادة أعضاء مجلس الإدارة والجان المنتبقة من المجلس ("الأعضاء") والإدارة التنفيذية ("التنفيذيين") لشركة لازوردي للمجوهرات ("الشركة"). تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنتبقة من المجلس والإدارة التنفيذية وفقاً لمتطلبات وتعليمات قانون الشركات ولائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية

نطاق التطبيق

1. تسري هذه السياسة على جميع الأعضاء فيما يتعلق بأي مكافأة يتلقونها من الشركة بصفتهم أعضاء بمجلس الإدارة والجان التابعة للمجلس، كما يتم تطبيق أحكام هذه السياسة أيضاً على أعضاء الإدارة التنفيذية.
2. تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي للشركة ("اللائحة") وتفعيل تعليمات ومتطلبات نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات ("النظم").

أهداف ومبادئ السياسة

1. تحدد مكافآت الأعضاء بهدف تحقيق الأهداف والمبادئ التالية:

- أ- حتى تتمكن الشركة من المحافظة على مجلس إدارة يتمتع بالمستوى المناسب من الخبرة والمؤهلات.
- ب- دعم الشركة في التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تعمل فيها.
- ت- تحفيز الأعضاء على تحقيق استراتيجيات الشركة وأهدافها.
- ث- موازنة مصالح الأعضاء مع المصالح طويلة الأجل للشركة ومساهمتها.

2. تحدد مكافآت الأعضاء على أساس المبادئ التالية:

- أ- تكون المكافأة عادلة ومتناسبة وكافية إلى حد معقول لجذب الأعضاء والاحتفاظ بهم وتحفيزهم بمستوى مناسب من الخبرة والتأهيل.
- ب- تؤخذ القطاعات التي تعمل فيها الشركة وحجم الشركة والأهداف السنوية للشركة بعين الاعتبار عند تحديد المكافأة.
- ت- ويجب أن تكون المكافأة، إلى الحد المناسب، منسجمة مع المكافأة التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة في شركات مماثلة.
- ث- يجب مراعاة الخبرة والكفاءات والجهود والمساهمات ونطاق العمل وسجل حضور كل عضو في تحديد المكافأة.
- ج- يمكن أن يتم دفع مكافآت الأعضاء والمديرين التنفيذيين شهرياً أو ربع سنوي أو سنوي.
- ح- تؤخذ كلاً من النظام الأساسي للشركة، ونظام الشركات والتعليمات الصادرة من هيئة سوق المال للشركات المدرجة بعين الاعتبار عند تحديد المكافأة.

سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنتبقة من المجلس والإدارة التنفيذية (بعد التعديل)

الغرض

أن الغرض الأساسي من هذه السياسة ("السياسة") هو تنظيم وتأسيس معايير واضحة لتحديد مكافآت السادة أعضاء مجلس الإدارة والجان المنتبقة من المجلس ("الأعضاء") والإدارة التنفيذية ("التنفيذيين") لشركة لازوردي للمجوهرات ("الشركة"). تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنتبقة من المجلس والإدارة التنفيذية وفقاً لمتطلبات وتعليمات قانون الشركات ولائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.

نطاق التطبيق

1. تسري هذه السياسة على جميع الأعضاء فيما يتعلق بأي مكافأة يتلقونها من الشركة بصفتهم أعضاء بمجلس الإدارة والجان التابعة للمجلس، كما يتم تطبيق أحكام هذه السياسة أيضاً على أعضاء الإدارة التنفيذية.
2. تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي للشركة ("اللائحة") وتفعيل تعليمات ومتطلبات نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات ("النظم").

أهداف ومبادئ السياسة

أ. تحدد مكافآت الأعضاء بهدف تحقيق الأهداف والمبادئ التالية:

1. حتى تتمكن الشركة من المحافظة على مجلس إدارة يتمتع بالمستوى المناسب من الخبرة والمؤهلات.
2. دعم الشركة في التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تعمل فيها.
3. تحفيز الأعضاء على تحقيق استراتيجيات الشركة وأهدافها.
4. موازنة مصالح الأعضاء مع المصالح طويلة الأجل للشركة ومساهمتها.

ب. تحدد مكافآت الأعضاء على أساس المبادئ التالية:

1. تكون المكافأة عادلة ومتناسبة وكافية إلى حد معقول لجذب الأعضاء والاحتفاظ بهم وتحفيزهم بمستوى مناسب من الخبرة والتأهيل.
2. تؤخذ القطاعات التي تعمل فيها الشركة وحجم الشركة والأهداف السنوية للشركة بعين الاعتبار عند تحديد المكافأة.
3. ويجب أن تكون المكافأة، إلى الحد المناسب، منسجمة مع المكافأة التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة في شركات مماثلة.
4. يجب مراعاة الخبرة والكفاءات والجهود والمساهمات ونطاق العمل وسجل حضور كل عضو في تحديد المكافأة.
5. يمكن أن يتم دفع مكافآت الأعضاء والمديرين التنفيذيين شهرياً أو ربع سنوي أو سنوي.
6. تؤخذ كلاً من النظام الأساسي للشركة، ونظام الشركات والتعليمات الصادرة من هيئة سوق المال للشركات المدرجة بعين الاعتبار عند تحديد المكافأة.

أولاً: قواعد تحديد المكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنتبقة

قواعد تحديد المكافآت

1. يوصى مجلس الإدارة بتوزيع مكافأة أعضاء مجلس الإدارة إلى الجمعية العمومية للمساهمين (الجمعية العامة) للموافقة عليها على أساس سنوي. وتستند هذه التوصيات بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة لمجلس الإدارة الذي بدوره يرفعها للجمعية العامة.
2. يجب أن تكون توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة المشار إليها اعلاه متفقة مع القوانين واللوائح والنظام الأساسي للشركة والسياسات المطبقة (بما في ذلك هذه السياسة).
3. يتم تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية بناء على إداء الشركة وتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة سنوياً لأعضائها.
4. يمكن أن تكون مكافآت الأعضاء في شكل مدفوعات نقدية محددة أو مزايا عينية أو مخصصات حضور أو نسبة مئوية من الأرباح الصافية السنوية للشركة أو مزيج من أي مما سبق.
5. يتم تحديد جميع المبالغ المدفوعة والبدلات وتوزيعات الأرباح وما شابه ذلك من المكافآت الدورية أو السنوية، على أساس مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات والمؤهلات العلمية والخبرة العملية والمهارات ومستوى الأداء. باستثناء النفقات الفعلية والرسوم التي تتكبدها الشركة على حدود المعقول لتأمين أعضاء مجلس الإدارة من أداء مهامهم.
6. عندما يتم توزيع مكافآت الأعضاء كنسبة مئوية من صافي أرباح الشركة، فإن الحد الأقصى لمجموع المكافآت السنوية يجب ألا يتجاوز 5٪ من صافي أرباح الشركة بعد خصم الاحتياطات الإلزامية وبعد توزيع أرباح على مساهمي الشركة بحد أدنى 5٪ من رأس مال الشركة المدفوع.
7. يجب ألا تتجاوز مكافآت عضو مجلس الإدارة عن دوره كعضو بمجلس إدارة الشركة واللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة عن خمسمائة ألف ريال سعودي.
8. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآت إضافية مقابل عضوية لجنة المراجعة وإدارة المخاطر التي يتم تشكيلها من قبل الجمعية العامة أو مقابل أي مهام أو أعمال تنفيذية أو تقنية أو إدارية أو استشارية إضافية يقوم بها عضو مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافآت التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان التي شكلها المجلس، حيث لا تخضع تلك المكافآت الإضافية للحد الأقصى البالغ خمسمائة ألف ريال سعودي وفقاً لنظام الشركات.
9. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشرة أو غير مباشر على ربحية الشركة.
10. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
11. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
12. إذا تبين للجنة المراجعة وإدارة المخاطر أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

الأتعاب والمكافآت الإضافية

مع عدم الإخلال باللوائح الداخلية والنظام الأساسي للشركة وقانون الشركات والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذياً لنظام الشركات والخاصة بالشركات المساهمة المدرجة.

1. يجوز لرئيس مجلس الإدارة و نائب رئيس مجلس الإدارة أن يحصل على مكافأة بالإضافة إلى مكافأته كعضو بالمجلس، بناء على توصية مجلس الإدارة المبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت إلى

في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة والمنصوص عليها في نظام الشركات، ولاتحة حوكمة الشركات، والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذياً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة، ونظام الشركة الأساس، تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة وكبار التنفيذيين وفقاً للمبادئ والقواعد التالية:

1. يحدد مجلس الإدارة على أساس سنوي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة المنبثقة وفقاً للمبادئ التالية وبناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
2. يجب أن تكون توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة المشار إليها اعلاه متفقة مع القوانين واللوائح والنظام الأساسي للشركة والسياسات المطبقة (بما في ذلك هذه السياسة).
3. يمكن أن تكون مكافآت الأعضاء في شكل مدفوعات نقدية محددة أو مزايا عينية أو مخصصات حضور أو نسبة مئوية من الأرباح الصافية السنوية للشركة أو مزيج من أي مما سبق.
4. يتم تحديد جميع المبالغ المدفوعة والبدلات وتوزيعات الأرباح وما شابه ذلك من المكافآت الدورية أو السنوية، على أساس مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات والمؤهلات العلمية والخبرة العملية والمهارات ومستوى الأداء. باستثناء النفقات الفعلية والرسوم التي تتكبدها الشركة على حدود المعقول لتأمين أعضاء مجلس الإدارة من أداء مهامهم.
5. يستحق أعضاء مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها 200.000 ريال سعودي عن عضويتهم في مجلس الإدارة. يجوز لمجلس الإدارة تحديد مبالغ مختلفة لهذه المكافآت بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
6. يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في اللجان المنبثقة عن المجلس (بما فيها لجنة المراجعة) مكافأة سنوية قدرها 100,000 ريال سعودي لكل لجنة، يتقاضى رئيس مجلس الإدارة و رئيس أي لجنة مكافأة سنوية إضافية قدرها 50.000 ريال سعودي. قد يقرر مجلس الإدارة خلاف ذلك بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
7. يستحق العضو (من غير أعضاء مجلس الإدارة) المشارك في إحدى لجان المجلس (بما فيها لجنة المراجعة) مكافأة سنوية قدرها 200.000 ريال سعودي. يجوز لمجلس الإدارة تحديد مبلغ مختلف لهذه المكافآت بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
8. عندما يتم توزيع مكافآت الأعضاء كنسبة مئوية من صافي أرباح الشركة، فإن الحد الأقصى لمجموع المكافآت السنوية يجب ألا يتجاوز 5٪ من صافي أرباح الشركة بعد خصم الاحتياطات الإلزامية وبعد توزيع أرباح على مساهمي الشركة بحد أدنى 5٪ من رأس مال الشركة المدفوع.
9. يجب ألا تتجاوز مكافآت عضو مجلس الإدارة عن دوره كعضو بمجلس إدارة الشركة واللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة عن خمسمائة ألف ريال سعودي.
10. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآت إضافية مقابل عضوية لجنة المراجعة وإدارة المخاطر التي يتم تشكيلها من قبل الجمعية العامة أو مقابل أي مهام أو أعمال تنفيذية أو تقنية أو إدارية أو استشارية إضافية يقوم بها عضو مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافآت التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان التي شكلها المجلس، حيث لا تخضع تلك المكافآت الإضافية للحد الأقصى البالغ خمسمائة ألف ريال سعودي وفقاً لنظام الشركات.
11. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشرة أو غير مباشر على ربحية الشركة.
12. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
13. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
14. إذا تبين للجنة المراجعة وإدارة المخاطر أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها

الجمعية العامة بهذه المكافأة الإضافية (إن وجدت) للموافقة عليها.

2. يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الذين يعملون كعضاء بلجان مجلس الإدارة أو لجان الشركة الحصول على مكافآت إضافية بالإضافة إلى مكافآتهم كأعضاء مجلس إدارة. تم تحدد هذا الأجر الإضافي (إن وجد) وفقاً للائحة عمل وسياسات اللجنة ذات الصلة وبما لا يتعارض مع تعليمات هيئة سوق المال ونظام الشركات.

مكافأة نهاية الخدمة

1. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم أو إخلال جوهري بشروط التعيين أو أي عمل يندرج تحت مسمى الغش أو عدم الأمانة أو الإهمال المتعمد في إداء للواجبات، لا يتقاضى العضو أي مكافأة عن الفترة ما بين بداية الفترة المالية الربعية الذي تم فيه إنهاء الخدمة وتاريخ الإنهاء.
2. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة بدون عذر مشروع أو مقبول، فلا يتقاضى العضو أي مكافآت عن الفترة الفاصلة بين آخر اجتماع حضره وتاريخ انتهاء الخدمة.
3. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة لأي سبب آخر، فيستحق العضو مكافأة بالتناسب مع الفترة ما بين بداية الفترة المالية الربعية الذي تم فيه إنهاء الخدمة وتاريخ الإنهاء.

الدخول حيز التنفيذ والمراجعة

1. تعتمد هذه السياسة بقرار من الجمعية العامة، بناء على توصية من مجلس الإدارة، ويعمل بها من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
2. تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتقوم بمراجعة أحكامها بشكل دوري والتوصية بأي تعديلات عليها لمجلس الإدارة.
3. تعتمد أي تعديلات على هذه السياسة بنفس الطريقة التي اعتمدت بها هذه السياسة.

الإفصاح

1. يلتزم مجلس الإدارة بتطبيق كافة الالتزامات والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح عن المكافآت التي يتلقاها أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية و أي افصاحات أخرى ذات الصلة بموجب القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بهذه السياسة.
2. يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

للشركة، ويحق للشركة مطالبة بردها.

ثانياً: كبار التنفيذيين

يحدد مجلس الإدارة - بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - مكافآت كبار التنفيذيين، على أن تكون وفقاً للمبادئ التالية:

- أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، و عاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها.
- أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- أن تمكن الشركة من استقطاب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
- ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

مكافأة نهاية الخدمة

1. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم أو إخلال جوهري بشروط التعيين أو أي عمل يندرج تحت مسمى الغش أو عدم الأمانة أو الإهمال المتعمد في إداء للواجبات، لا يتقاضى العضو أي مكافأة عن الفترة ما بين بداية الفترة المالية الربعية الذي تم فيه إنهاء الخدمة وتاريخ الإنهاء.
2. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة بدون عذر مشروع أو مقبول، فلا يتقاضى العضو أي مكافآت عن الفترة الفاصلة بين آخر اجتماع حضره وتاريخ انتهاء الخدمة.
3. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة لأي سبب آخر، فيستحق العضو مكافأة بالتناسب مع الفترة ما بين بداية الفترة المالية الربعية الذي تم فيه إنهاء الخدمة وتاريخ الإنهاء.

الدخول حيز التنفيذ والمراجعة

1. تعتمد هذه السياسة بقرار من الجمعية العامة، بناء على توصية من مجلس الإدارة، ويعمل بها من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
2. تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتقوم بمراجعة أحكامها بشكل دوري والتوصية بأي تعديلات عليها لمجلس الإدارة.
3. تعتمد أي تعديلات على هذه السياسة بنفس الطريقة التي اعتمدت بها هذه السياسة.

الإفصاح

1. يلتزم مجلس الإدارة بتطبيق كافة الالتزامات والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح عن المكافآت التي يتلقاها أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية و أي افصاحات أخرى ذات الصلة بموجب القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بهذه السياسة.
2. يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

التعديلات المقترحة على مواد النظام الأساسي قبل وبعد التعديل

قبل التعديل	بعد التعديل
مادة (7) رأس المال:	مادة (7) رأس المال:
حدد رأس مال الشركة بـ (430,000,000) ريال سعودي أربعمئة وثلاثون مليون ريال سعودي مقسم إلى (43,000,000) ثلاثة وأربعون مليون سهم متساوية القيمة تبلغ القيمة الاسمية لكل منها (10) ريال سعودي وجميعها أسهم عادية.	حدد رأس مال الشركة بـ (575,000,000) ريال سعودي خمسمئة وخمسة وسبعون مليون ريال سعودي مقسم إلى (57,500,000) سبعة وخمسون مليون وخمسمئة ألف سهم متساوية القيمة تبلغ القيمة الاسمية لكل منها (10) ريال سعودي وجميعها أسهم عادية.
مادة (8) الاكتتاب في الأسهم:	مادة (8) الاكتتاب في الأسهم:
اكتتب المؤسسون بجميع اسهم الشركة البالغة (43.000.000) ثلاثة واربعون مليون سهماً ودفعوا قيمتها كاملة.	اكتتب المؤسسون بجميع اسهم الشركة البالغة (57,500,000) سبعة وخمسون مليون وخمسمئة ألف سهماً ودفعوا قيمتها كاملة.
مادة (21) مكافآت مجلس الإدارة:	مادة (21) مكافآت مجلس الإدارة:
تكون مكافأة مجلس الإدارة في حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه وفقاً لما يقترحه مجلس الإدارة وتوصية لجنة المكافآت والترشيحات بما يتفق مع الأحكام الواردة في القواعد والمعايير التي تضعها هيئة السوق المالية في هذه الخصوص، وتقره الجمعية.	يحدد مجلس الإدارة وفق تقديره المكافأة الخاصة التي يحصل عليها كل من رئيس المجلس ونائبه، بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء مجلس الإدارة بمقتضى هذا النظام، حيث تكون مكافأة مجلس الإدارة في حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه وفقاً لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتفق مع الأحكام الواردة في القواعد والمعايير والنظم واللوائح التي تضعها هيئة السوق المالية في هذه الخصوص، وكذلك سياسة مكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المعتمدة من الجمعية العامة.
ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة 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 سبق أن وافقت عليها الجمعية العامة للشركة وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة. وفي جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمئة ألف ريال سعودي سنوياً.	ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة 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 سبق أن وافقت عليها الجمعية العامة للشركة وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة. وفي جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمئة ألف ريال سعودي سنوياً.

1. تمهيد

فوضت الجمعية العامة للشركة للجنة المراجعة ("اللجنة") بمسؤولية القيام بالرقابة المستقلة على إعداد التقارير المالية للمجموعة ونظم الرقابة الداخلية والامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها وضمان كفاية أنشطة المراجعة الخارجية والداخلية. وعلاوة على ذلك، أسندت لائحة العمل المعتمدة مهمة الإشراف على إدارة المخاطر للجنة المراجعة.

لقد تم تزويد لجنة المراجعة خلال العام بالموارد الكافية لأداء واجباتها، بما في ذلك تقديم الدعم اللازم، حسب الاقتضاء من قبل قسم المراجعة الداخلية والمدققين الخارجيين ("بيكر تيلي") والمستشار القانوني والإدارة التنفيذية لدراسة كافة المسائل المتعلقة بالمبادئ والممارسات المحاسبية للمجموعة والإطلاع على جميع نظم الرقابة المالية والتشغيلية ونظم الرقابة على الامتثال للنظم واللوائح المعمول بها. ويمكن الاطلاع على اختصاصات ولائحة عمل لجنة المراجعة على الموقع الإلكتروني لمجموعة لازوردي <https://lazorde.com/>

تتكون لجنة المراجعة من أربعة أعضاء من أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك عضو مختص بالشؤون المالية والمحاسبية، يتم تعيينهم من قبل الجمعية العامة لفترة تتزامن مع فترة عضوية مجلس الإدارة.

لا يجوز أن يكون أي عضو من أعضاء لجنة المراجعة قد تم توظيفه من قبل مراجعي الحسابات السابقين أو الحاليين لمجموعة لازوردي ولا يجوز تعيين أي من المنتسبين لمراجعي الحسابات السابقين أو الحاليين بعضوية لجنة المراجعة.

وفيما يلي أسماء السادة أعضاء لجنة المراجعة وقد تم سرد سيرتهم الذاتية ضمن قسم السيرة الذاتية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان من التقرير السنوي لعام 2020م.

الأعضاء	المنصب	حالة العضوية	تاريخ التعيين
السيدة/ صباح خليل المؤيد ¹	رئيسة لجنة المراجعة	مستقلة	22 أبريل 2018م
السيد/ براين نورمان ديكي	عضو لجنة المراجعة	غير تنفيذي	22 أبريل 2018م
السيد/ عادل الميمان	عضو لجنة المراجعة	غير تنفيذي	22 أبريل 2018م
السيد/ خليفة حسن الجلاهمة	عضو لجنة المراجعة	غير تنفيذي	10 ديسمبر 2019م

2. الاجتماعات

تجتمع اللجنة بشكل ربع سنوي على الأقل مع انعقاد اجتماعات فعلية ومكالمات جماعية إضافية حسب الضرورة. عقدت اللجنة خلال عام 2020م عشرة (10) اجتماعات سواء من خلال الاجتماعات الفعلية بعدد اثنين (2) أجمع أو المكالمات الجماعية عبر الهاتف بعدد ثمانية (8) اجتماعات عبر الهاتف، وذلك بسبب جائحة كورونا والاجراءات الوقائية التي اتخذت للحد من انتشارها. تم الإفصاح عن سجل حضور الأعضاء لاجتماعات اللجنة ضمن تقرير حوكمة الشركات الوارد في سياق التقرير السنوي، وكانت نسبة معدل الحضور تقريباً 100%.

يتم دعوة الرئيس التنفيذي والرئيس المالي بالشركة إلى حضور الاجتماعات، عندما يتطلب الأمر، لتسهيل التواصل المباشر بالإضافة إلى تقديم توضيحات تتعلق بالحسابات والأمور المالية وغيرها من المسائل الخاصة.

يتم توثيق محاضر الاجتماعات وجدولتها على أن يتم اعتمادها في الاجتماع المقبل للجنة المراجعة، وتقديمها بعد ذلك إلى مجلس الإدارة.

تقوم رئيسة لجنة المراجعة بعرض كافة المسائل ذات الأهمية على مجلس الإدارة والتي يتم التنويه عنها من قبل المدققين الخارجيين أو قسم المراجعة الداخلية.

لا يوجد تعارض بين توصيات لجنة المراجعة وقرارات الصادرة عن مجلس الإدارة خلال العام.

ملخص الأعمال

- مراجعة النتائج والقوائم المالية الربع السنوية والسنوية للمجموعة.
- مراجعة محتوى التقرير السنوي لمجلس الإدارة وأخطار مجلس الإدارة بأن التقرير السنوي ككل عادل ومتوازن ومفهوم وبوفر المعلومات اللازمة للمساهمين لتقييم أداء الشركة ونموذج أعمالها واستراتيجيتها.
- مراجعة الاستراتيجية والمنهجية المعتمدة لأعمال المراجعة مع المدققين الخارجيين والإدارة، ولا سيما ما يتعلق بأمر المراجعة الرئيسية الواردة ضمن تقرير المراجع المستقل لنهاية العام.
- مراجعة تقارير المراجعة والنتائج التي توصل إليها قسم المراجعة الداخلية، والمدققين الخارجيين والمنظمين، واستجابة الإدارة لتوصياتهم.

¹ السيدة/ صباح المؤيد عضو مجلس إدارة مستقل، رئيسة لجنة المراجعة وهي أخصائية في شؤون المحاسبة والمالية

- مراجعة التقارير الربع سنوية حول شؤون الامتثال القانونية والتنظيمية، بما فيها مكافحة الرشوة والفساد والإبلاغ عن هذه الحالات.
- مراجعة ملاءمة وفعالية أنظمة الرقابة الداخلية للمجموعة.
- الإشراف على وظيفة إدارة المخاطر وتقييم فعالية أنظمة وآليات تحديد ومراقبة المخاطر ، بما في ذلك مراقبة تنفيذ سياسات وإجراءات المخاطر.
- مراجعة ورصد استقلالية المدققين الخارجيين والأعمال الخاصة بتقديم خدمات غير خدمات التدقيق.
- مراجعة آتاعب المدققين الخارجيين لعام 2020م وخطابات الارتباط بعملية المراجعة والتوصية لمجلس الإدارة بالموافقة عليه.
- مراجعة خطة التدقيق ونطاق الأعمال الخاص بالمدققين الخارجيين لعام 2020م .
- مراجعة المبادئ والمعايير والممارسات المحاسبية المقترحة من قبل الإدارة .

في ما يلي بيان الأنشطة المتعلقة بأبرز المواضيع التي قامت بها لجنة المراجعة خلال السنة المالية:

1. إعداد التقارير المالية

- راجعت لجنة المراجعة القوائم المالية الأولية الربع سنوية للربع الأول والثاني والثالث من عام 2020م
- راجعت اللجنة القوائم المالية الموحدة لعام 2020م بالتعاون مع المدققين الخارجيين، بايكر تيللي ("BT"). وبناءً على هذه المراجعة والمناقشات التي تمت مع الإدارة، وما جاء بتقرير المراجع المستقل بايكر تيللي، فإن القوائم المالية الموحدة تم إعدادها بما يتفق مع المعايير المحاسبية المعمول بها في المملكة العربية السعودية (المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية المعتمدة من قبل الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين)، وأنها تمثل بعدل المركز المالي للمجموعة ونتائج عملياتها للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2020. بناءً على ذلك أوصت اللجنة لمجلس الإدارة والجمعية العامة بالموافقة على القوائم المالية الموحدة للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2020م.

2. مراجعة أنظمة الرقابة الداخلية

- يلعب نظام الرقابة الداخلية دوراً مهماً في نجاح أي شركة. لذا تلنزم لازوردي بضمان نظام رقابة داخلي فعال لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وحماية الأصول، وإعداد تقارير داخلية وخارجية دقيقة، وإدارة فعالة للمخاطر، والالتزام بالمتطلبات التنظيمية.
- راجعت اللجنة كفاءة سياسات المجموعة وإجراءاتها الخاصة بنظم الرقابة الداخلية (بما في ذلك الأعمال المالية والتشغيلية، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المخاطر، وأمن المعلومات، والامتثال للنظم القانونية واللوائح التنظيمية ذات الصلة ، ونظم الرقابة المصممة للكشف عن الأعمال الاحتيالية) من خلال مراجعة أعمال وتقارير قسم المراجعة الداخلية والمراجع المستقل الخارجي، والتقارير الدورية من الإدارة بما فيها تلك المتعلقة بإدارة المخاطر والامتثال للنظم القانونية والتنظيمية.
- أجرت لجنة المراجعة تقييماً للنظم الرقابة الداخلية المطبقة خلال السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2020م، اعتمدت تأكيد الإدارة بأن نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر التي تتبعها المجموعة فعالة وتعمل بشكل جيد. وعبرت لجنة المراجعة عن رضاها حيال آليات ونظم الرقابة الداخلية التي اعتمدها الشركة لرصد وتصحيح عدم الامتثال، كما أكدت اللجنة عن رضاها عن التزام الشركة وامتثالها لمعايير ومتطلبات لائحة حوكمة الشركات في ما يتعلق بتطبيق نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر وبما يتفق مع أفضل الممارسات.

3. المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة

- قامت اللجنة بالاطلاع على معاملات الشركة مع الأطراف ذات العلاقة. ولم ينم لعلم اللجنة أي حالة تضارب مصالح داخل الشركة أو المجموعة، بما في ذلك أي معاملة أو إجراء أو مسار عمل من شأنه إثارة تساؤلات حول نزاهة الإدارة وتستدعي اخطار مجلس الإدارة.
- راجعت اللجنة تقرير المراجعة المحدودة للمدققين الخارجيين (بايكر تيللي) فيما يتعلق بالمعاملات مع الأطراف ذات العلاقة خلال عام 2020م.

4. المراجعة الخارجية

- تشمل صلاحيات لجنة المراجعة القيام برصد استقلالية المدققين الخارجيين شركة بايكر تيللي، وقد حصلت اللجنة على خطاب تأكيد خطي منها باعتبارها مدقق الحسابات الخارجي، بتاريخ 24 يونيو 2020م، للتأكيد على استقلاليتها. أبدت اللجنة اتفاقها على استقلالية مدققي الحسابات الخارجيين في الوقت الحالي وطوال فترة ممارسة مراجعة الحسابات وفقاً لشروط جميع المتطلبات المهنية والتنظيمية ذات الصلة، وأنهم قد استوفوا معايير الملاءمة.
- أجرت اللجنة تقييماً لملاءمة واستقلالية مدققي الحسابات الخارجيين وفقاً لسياسة وإجراءات تقييم مدققي الحسابات الخارجيين.
- راجعت لجنة المراجعة مع مراجعي الحسابات في الاجتماعات الفعلية والمكالمات الهاتفية المنعقدة خلال عام 2020، نتائج مراجعتهم وتقرير المراجعة وتوصياتهم فيما يتعلق بالتحسينات المقترحة على إجراءات الرقابة الداخلية والتي تم ملاحظتها أثناء القيام بأعمال مراجعة الحسابات.
- عقدت اللجنة أربعة اجتماعات خاصة مع مراجعي الحسابات الخارجيين خلال عام 2020 دون حضور الرئيس التنفيذي والإدارة والمراجع الداخلي. وجاءت التغذية المرتدة من بايكر تيللي خلال هذه الجلسات متسقة بشأن إجراءات التدقيق وتعاون الإدارة حيث لم يبدي مراجعي الحسابات اي ملاحظات.

5. إعادة تعيين المدققين الخارجيين

وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات، يجب أن يتم ترشيح على الأقل عدد (2) من الشركات المتخصصة في مراجعة الحسابات للجمعية العامة، لذا قامت لجنة المراجعة بمراجعة عروض الخدمات المهنية لمراجعة الحسابات لعام 2021م والمقدمة من بعض الشركات المتخصصة. وبناء عليه قامت اللجنة بترشيح كلا من مكاتب مراجعة الحسابات والآتية أسماهم:

- شركة بايكر تيللي وشركاه (MKM) — محاسبون قانونيون معتمدون
- شركة (PKF) — إبراهيم أحمد البسام وشركاه — محاسبون قانونيون معتمدون
- شركة الدكتور عبدالقادر محمد بانقا وشركاه (المحاسبون المتحدون) محاسبون ومراجعون قانونيون.

6. مراجعة الموارد المتاحة للقيام بالأعمال المحاسبية وإعداد التقارير المالية والمراجعة الداخلية

راجعت لجنة المراجعة وكانت راضية عن مدى كفاية الموارد ومؤهلات وخبرات الموظفين وبرامج التدريب والميزانية المتاحة للإدارة المالية وقسم المحاسبة وأعداد التقارير المالية للمجموعة.

كجزء من خطة تعاقب الموظفين، أوصت لجنة المراجعة بتعيين مدير للجنة المراجعة الداخلية خلفاً للمدير الحالي، علماً أن منصب المدير الحالي سيخلو في الربع الثاني من العام 2021م. كما أوصت اللجنة الاستعانة بمصادر خارجية في بعض المشاريع، لضمان سير العمل بشكل مناسب ودعم متطلبات إدارة المراجعة الداخلية.



DocuSigned by:
Sabah Al Moayyed
6E70A3A0466647D...

رئيسة لجنة المراجعة

السيدة/ صباح المؤيد