



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

المادة / الفقرة	قبل	بعد
المادة الأولى: أحكام عامة	أ) أعدت لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دوري متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها.	التعريفات
	ب) لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.	يقصد بالكلمات والعبارات التالية - كما ترد في هذه الوثيقة - المعاني الموضحة أمامها ما لم يشر النص بوضوح إلى خلاف ذلك :
	ت) تخضع التعديلات التي تطرأ على هذه السياسة إلى موافقة مجلس الإدارة لاعتمادها وفق الأنظمة التي تحكم ذلك.	الشركة : شركة بوابة الأطعمة التجارية المجلس : مجلس إدارة الشركة
	ج) يجب ان تتسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.	الهيئة : هيئة السوق المالية السعودية
	هـ) الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل .	الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي للشركة
	و) تحدد المكافأة تبع المستوى الوظيفية المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة.	المدير المالي : المدير المالي للشركة
	ي) يجب أن تتسجم هذه السياسة وطبيعة المخاطر المحيطة بالشركة.	اللجنة : لجنة المكافآت والترشيحات
	ز) يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه السياسة.	تداول : شركة السوق المالية السعودية
	ح) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.	أمين السر: أمين سر مجلس إدارة الشركة
	خ) يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت السنوية الخاصة بأعضاء المجلس واللجان بالتنسيق من أمناء السر مع الإدارة المالية بالشركة على أن يتم اعتماد صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.	تقرير المجلس : التقرير السنوي لمجلس الإدارة
	د) سيستحق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان بدل حضور سواء كان الاجتماع بالحضور الشخصي أو من خلال استخدام تقنيات الاتصال المرئي او المسموع.	الأقرباء أو صلة القرابة : - الأباء والأمهات والأجداد والجدات وإن علو . - الأولاد ، وأولادهم وإن نزلوا. - الإخوة والأخوات والأشقاء أو لأب أو أم - الأزواج والزوجات
	ذ) يجوز صرف بدل اجتماعات المجلس واللجان في نهاية كل اجتماع، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع بشكل سنوي على أن يتم إقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.	الأطراف ذوو العلاقة : تابعي الشركة فيما عدا الشركات المملوكة بالكامل للشركة. المساهمين الكبار في الشركة. أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين للشركة. أعضاء مجالس الإدارة لتابعي الشركة.
	ط) تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، وعدم المبالغة فيها.	
ي) أن تراعي عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.		



الشركة الوطنية للبناء و التسويق

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

<p>أعضاء مجالس الإدارة وكبار التنفيذيين لدى المساهمين الكبار في الشركة. أي أفراد للأشخاص المشار إليهم في (١ ، ٢ ، ٣ أو ٥) أعلاه. أي شركة أو منشأة أخرى يسيطر عليها أي شخص مشار إليه في (١ ، ٢ ، ٣ ، ٥ أو ٦) أعلاه.</p> <p>المقدمة:-</p> <p>تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة للمكافآت الخاصة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المنبثقة لكبار التنفيذيين بما يتفق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة ، كما تهدف إلى جذب أفراد ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة مناسبة ، بما يحفزهم على إنجاح الشركة وتميمته على المدى الطويل إضافة لتأدية مهامهم وواجبتهم من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء ، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميه.</p>	<p>(ك) أن تراعي حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> <p>(ل) تجيز هذه السياسة وفقا للأنظمة منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصدارا جديدا أم أسهم اشترتها الشركة.</p> <p>(م) تهدف هذه السياسة إلى تعزيز ثقافة الإفصاح والشفافية لدى الشركة، بما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.</p>	
<p>نطاق</p> <p>تنطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بالشركة</p>	<p>ينصرف تطبيق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية بالشركة، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الشركة.</p>	<p>المادة الثانية: نطاق التطبيق</p>
<p>المسؤولية</p> <p>تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بمتابعة تطبيق هذه السياسة والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة وتقييم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق.</p>	<p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقييم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.</p>	<p>المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق</p>
<p>اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة</p> <p>١- لجنة المكافآت والترشيحات ٢- لجنة المراجعة</p> <p>الأدوار والمسؤوليات</p> <p>مسؤولية مجلس الإدارة</p> <ul style="list-style-type: none">التصميم والاشراف العام على نظام المكافآت الذي يعزز ممارسة الاعمال وسلوكيات المخاطرة الحذرة ، ومن ثم لا يفوض هذه المسؤولية إلى الإدارة التنفيذية .تعزيز الحوكمة الفعالة وممارسة المكافآت السليمة والسلوكيات الأخلاقية، والامتثال للأنظمة واللوائح ومعايير السلوكيات الداخلية، وكذلك مسؤولية ضمان المساءلة بشأن سوء السلوك إضافة إلى ما يأتي :-		<p>مادة جديدة</p>



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

<p>○ الإشراف على الإدارة التنفيذية ومساءلتها بشأن تنفيذ نظام المكافآت والمشاركة بتصميمه بحيث يحدد بصورة فعالة كيفية معالجة أدوات المكافآت مخاطر سوء السلوك أو غيرها من سلوكيات المخاطرة غير الرشيدة.</p> <p>○ المشاركة الفعالة مع الإدارة التنفيذية، بما في ذلك تنفيذ تقييمات وتوصيات المكافآت المقدمة من الإدارة التنفيذية إذا لزم الأمر عن حدوث سوء سلوك جسيم أو متكرر والتأكد من إجراءات تحليل الأسباب الجذرية ونشر الدروس المستفادة على مستوى الشركة واعتماد السياسات الجديدة، حسب الاقتضاء لمنع حدوث ذلك مجدداً.</p> <ul style="list-style-type: none">● التأكد من أن الإدارة التنفيذية تضع السياسات والإجراءات التي تضمن فعالية الرقابة والالتزام بقواعد مكافآت الشركة الصادرة عن مجلس الإدارة أو أي أنظمة ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة.● مراجعة مكافآت الإدارة التنفيذية، واعتمادها استناداً إلى توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.● التأكد من إجراء مراجعة سنوية للمكافآت بصورة مستقلة. <p>مسؤوليات الإدارة التنفيذية:</p> <ul style="list-style-type: none">● تطبيق نظام المكافآت الذي يعزز الحوكمة الفعالة، وممارسات المكافآت السليمة والامتثال للأنظمة واللوائح الداخلية.● تعزيز عملية تقييم الأداء، والتأكد بضمان الشفافية من خلال إبلاغ جميع الأفراد بصورة واضحة بالإجراءات التي تمت على المكافآت.● متابعة نشر الطموحات المنشودة لكل إدارة في الشركة فيما يتعلق بالسلوكيات الأخلاقية وممارسات العمل التي تمثل للأنظمة واللوائح والمعايير الداخلية للسلوك، وتطبيق هذه الطموحات وتحقيقها.● تحديد المؤشرات ذات الصلة لمخاطر سوء السلوك في كل إدارة بالشركة ومراقبتها والإبلاغ عنها، وكذلك مراقبة دور كل إدارة بالشركة في تصعيد وتصحيح أوجه القصور		
--	--	--



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

المحددة أو غيرها من المسائل المهمة بأسلوب مناسب وفي الوقت المحدد، وبطريقة تتيح إدراج التعقيبات والتغييرات ذات الصلة في عملية تقييم الأداء إذا دعت الحاجة.

- تقديم تقريراً إلى لجنة المكافآت والترشيحات على أساس سنوي على الأقل بشأن التدابير المتخذة والخطوات التي يتعين اتخاذها في إطار تطبيق قواعد مكافآت الشركة وأي أنظمة ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة.

المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة ذات العلاقة، تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضائه وأعضاء اللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين وفقاً للمعايير التالية:

- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة وحجمها والمهارات اللازمة لإدارتها.
- مراعاة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها وألا ينشأ عنها تضارب المصالح.
- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- يؤخذ في الاعتبار القطاع الذي يعمل به الشركة وممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- عند صرف المكافأة السنوية للعضو يتم الأخذ بعين الاعتبار مدة وتاريخ الالتحاق والمغادرة بصرف النظر عن السبب.



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

<ul style="list-style-type: none">• يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة الى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.• يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن المجلس، وحضور اجتماعات تلك اللجان بشرط الالتزام بتعليمات الجهات الرقابية والاشرفية فيما يتعلق بالمكافآت.• الالتزام بتعليمات الجهات المختصة فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات، والمزايا المالية/العينية أو بدل حضور جلسات المحدد صرفها لأعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه حسبما ينطبق. <p>المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت</p> <p>في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة والمنصوص عليها في نظام الشركات، اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات، ونظام الشركة الأساس، تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين وفقاً للمبادئ والقواعد التالية: أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه:</p>		
<p>أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه :</p> <ul style="list-style-type: none">• تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.	<p>(أ) تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.</p> <p>(ب) إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على ١٠٪ من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن ٥٪ من رأس مال الشركة المدفوع.</p> <p>(ج) في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً وفق للضوابط التي تضعها الجهات المختصة.</p>	<p>المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته</p>



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

<ul style="list-style-type: none">● لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه في اجتماع الجمعية العامة.● 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.● يجب أن يكون استحقاق المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.● يتم صرف التعويضات مثل نفقات السفر والإقامة وفقاً لحضور الجلسات والنفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها الأعضاء في سبيل حضور الاجتماعات وتستثنى هذه النفقات والمصاريف من ضمن المكافأة السنوية.● يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو عضو أحد اللجان المنبثقة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة.● يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة إذا كانت لم تصرف له . أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.	<p>(د) يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة.</p> <p>(هـ) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل ومصروفات 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.</p> <p>(و) يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال إضافية أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية (يتوجب وجود ترخيص مهني إذا كانت طبيعة الأعمال استشارية) يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.</p> <p>(ز) 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.</p>	
---	---	--



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

<ul style="list-style-type: none">• إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق العضو أي مكافآت أو مزايا عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.		
<p>مكافآت الإدارة التنفيذية:</p> <ul style="list-style-type: none">• يندرج تحت صلاحية العضو المنتدب الموافقة على زيادة الأجر. وصلاحية الموافقة على الحجم الإجمالي المخصص للمكافآت مع اللجنة التنفيذية وفقاً لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات.• لدى الشركة نظام لقياس أداء الإدارة التنفيذية بناء على كفاءة الأهداف / والسلوكيات بطريقة موضوعية. يتم تغطية الإجراء في سياسة المكافآت.• يجب أن تؤخذ المخاطر الحالية والمحتملة في الاعتبار عند تحديد حجم وتوزيع المكافأة المتغيرة. لذلك، يجب تحديد المكافآت المتغيرة للإدارة التنفيذية التي تؤثر أعمالها بشكل جوهري على تعرض الشركة للمخاطر بما يتماشى مع العديد من العوامل التي تغطيها سياسة المكافآت.	<p>(أ) يجب مراعاة السياسات المتبعة من الشركة في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية، وتحقيقها للأهداف المرسومة لها.</p> <p>(ب) يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفق النتائج التي حققها خلال العام محل التقييم.</p> <p>(ج) يراعى عند إقرار المكافأة الأخذ بعين الاعتبار الشركات العاملة في القطاع وكذلك الشركات العاملة في السوق السعودية.</p> <p>(د) يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس.</p> <p>(هـ) يجب أن تتسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وبما يتوافق مع سياسة الأداء والتقييم المعمول بها وذلك فيما يخص مكافأة الإدارة التنفيذية.</p> <p>(و) إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة أياً كان الباعث على ذلك فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها.</p> <p>(ز) يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة مع العرض إذا كانت لم تصرف له أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.</p>	<p>المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة</p>



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

- يجب أن يعتمد قياس الأداء المالي على أداء الشركة على المدى الطويل للإدارة التنفيذية المشاركة في أنشطة المخاطر، وبالتالي لا ينبغي أن تستند مكافآتهم على أداء العام الحالي فقط. وينبغي أيضاً أن تتضمن تقييمات أداء الإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين الذين يقع على عاتقهم مسؤولية إشرافية داخل الشركة اعتبارات تتعلق بمسؤوليتهم الإشرافية ذات الصلة فيما يخص مخاطر سوء السلوك في إطار مجال الأعمال الخاص بهم.
- يجب الموافقة على تعديل المكافآت للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة وفقاً لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات وفقاً للسياسات.

بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

(أ) أعضاء مجلس الإدارة:

بنء المكافأة	القيمة بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس المجلس والاعضاء	١٢٥,٠٠٠ مائة وخمسة و عشرون الف ريال
بدل حضور الجلسة الواحدة	٢,٠٠٠ (الف ريال)

*في حال كان أحد أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة عضواً في أكثر من لجنة يتم صرف مكافأة واحدة فقط من اللجان (أيهما أعلى) ويصرف بدل حضور الجلسات من كل لجنة على حدة.

اضافة

المادة السادسة: بيان تفاصيل
مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه
المنبثقة



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

(ب) أعضاء لجنة المراجعة :

بنء المكافأة	القيمة بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة والاعضاء	٦٠,٠٠٠ (ستون ألف ريال)
بدل حضور الجلسة الواحدة	٢٠٠٠ (الفي الاف ريال)

(ج) أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت:

بنء المكافأة	القيمة بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة والاعضاء	٣٠,٠٠٠ (ثلاثون ألف ريال)
بدل حضور الجلسة الواحدة	٢,٠٠٠ (الفي ريال)

(و) مصروفات أخرى

تتحمل الشركة تكاليف السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الرياض.

تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة انعقاد الاجتماع خارج مدينة الرياض.

جميع تذاكر السفر (ذهاب واياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على درجة رجال الأعمال.

المراجعة

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسة مرة كل اربعة سنوات أو متى ما دعت الحاجة، وتقوم برفع أي تعديلات إلى مجلس الإدارة تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العمومية للشركة.

(أ) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات متى لزم الأمر للتحقق من ملائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
(ب) تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.

المادة السابعة: مراجعة السياسة وتعديلها



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

	(ج) تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.	المادة الثامنة: الإفصاح
<ul style="list-style-type: none">● يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية بالشركة حسب متطلبات الإفصاح.● الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وإذا كانت أسهما في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.● توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.● بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:<ul style="list-style-type: none">١- أعضاء مجلس الإدارة.٢- خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.٣- أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس.٥- أن يكون الإفصاح وفقاً للملحق رقم (١) في لائحة حوكمة الشركات <p>المندفوعة لكل مما يلي على حدة:</p> <ul style="list-style-type: none">○ أعضاء مجلس الإدارة.○ خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.○ أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة. <p>وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو تنفيذية أو إدارية أو استشارات. إضافة لبيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.</p>		



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

<p>• توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. أن يكون الإفصاح وفقا للمحلق رقم (١) في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية</p>		
<p>تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.</p>	<p>(أ) تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة. (ب) إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة للمساهمين، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح من الجهات ذات العلاقة</p>	<p>المادة التاسعة: تاريخ السريان</p>



الشركة الوطنية للبناء والتسويق

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة
التنفيذية

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التفذية

جدول المحتويات

رقم الصفحة

التعريفات	٢ - ٣
المقدمة	٣
النطاق	٣
المسؤولية	٣
اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة	٣
الأدوار والمسؤوليات	٤
مسؤولية مجلس الإدارة	٤ - ٥
مسؤوليات الإدارة التنفيذية	٥
المعايير العامة للمكافآت	٥
المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت	٦
أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه	٦
مكافآت الإدارة التنفيذية	٦-٧
بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة	٧
الإفصاح عن المكافآت	٨
تاريخ السريان	٨
المراجعة	٨

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

والإدارة التنفيذية

"المنبثقة من لائحة هيئة السوق المالية ومبادئ سياسة حوكمة الشركات وإجراءاتها الخاصة بالشركة الوطنية للبناء و التسويق

التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية - كما ترد في هذه الوثيقة - المعاني الموضحة أمامها ما لم يشر النص بوضوح إلى خلاف ذلك :

الشركة : الشركة الوطنية للبناء و التسويق

المجلس : مجلس إدارة الشركة

الهيئة : هيئة السوق المالية السعودية

الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي للشركة

المدير المالي : المدير المالي للشركة

اللجنة : لجنة المكافآت والترشيحات

تداول : شركة السوق المالية السعودية

أمين السر : أمين سر مجلس إدارة الشركة

تقرير المجلس : التقرير السنوي لمجلس الإدارة

الأقرباء أو صلة القرابة : - الأبناء والأمهات والأجداد والجندات وإن علو .

- الأولاد ، وأولادهم وإن نزلوا.
- الإخوة والأخوات والأشقاء أو لأب أو لأُم
- الأزواج والزوجات

الأطراف ذو العلاقة :

تابعي الشركة فيما عدا الشركات المملوكة بالكامل للشركة.

المساهمين الكبار في الشركة.

أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين للشركة.

أعضاء مجالس الإدارة لتابعي الشركة.

أعضاء مجالس الإدارة وكبار التنفيذيين لدى المساهمين الكبار في الشركة.

أي أقرباء للأشخاص المشار إليهم في (١ ، ٢ ، ٣ أو ٥) أعلاه.

أي شركة أو منشأة أخرى يسيطر عليها أي شخص مشار إليه في (١ ، ٢ ، ٣ ، ٥ أو ٦) أعلاه.

المقدمة:-

تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة للمكافآت الخاصة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجانته المنبثقة لكبار التنفيذيين بما يتفق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة ، كما تهدف إلى جذب أفراد ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة مناسبة ، بما يحفزهم على إنجاح الشركة وتنميته على المدى الطويل إضافة لتأدية مهامهم وواجبتهم من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء ، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميه.

نطاق

تنطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بالشركة.

المسؤولية

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بمتابعة تطبيق هذه السياسة والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق.

اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

١- لجنة المكافآت والترشيحات

٢- لجنة المراجعة

الأدوار والمسؤوليات

مسؤولية مجلس الإدارة

- التصميم والإشراف العام على نظام المكافآت الذي يعزز ممارسة الأعمال وسلوكيات المخاطرة الحذرة ، ومن ثم لا يفوض هذه المسؤولية إلى الإدارة التنفيذية .
- تعزيز الحوكمة الفعالة وممارسة المكافآت السليمة والسلوكيات الأخلاقية، والامتثال للأنظمة واللوائح ومعايير السلوكيات الداخلية، وكذلك مسؤولية ضمان المساءلة بشأن سوء السلوك إضافة إلى ما يأتي:-
 - الإشراف على الإدارة التنفيذية ومساءلتها بشأن تنفيذ نظام المكافآت والمشاركة بتصميمه بحيث يحدد بصورة فعالة كيفية معالجة أدوات المكافآت مخاطر سوء السلوك أو غيرها من سلوكيات المخاطرة غير الرشيدة.
 - المشاركة الفعالة مع الإدارة التنفيذية، بما في ذلك تنفيذ تقييمات وتوصيات المكافآت المقدمة من الإدارة التنفيذية إذا لزم الأمر عن حدوث سوء سلوك جسيم أو متكرر والتأكد من إجراءات تحليل الأسباب الجذرية ونشر الدروس المستفادة على مستوى الشركة واعتماد السياسات الجديدة، حسب الاقتضاء لمنع حدوث ذلك مجددا.
- التأكد من أن الإدارة التنفيذية تضع السياسات والإجراءات التي تضمن فعالية الرقابة والالتزام بقواعد مكافآت الشركة الصادرة عن مجلس الإدارة أو أي أنظمة ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة.
- مراجعة مكافآت الإدارة التنفيذية، واعتمادها إستنادا إلى توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
- التأكد من إجراء مراجعة سنوية للمكافآت بصورة مستقلة.

مسؤوليات الإدارة التنفيذية:

- تطبيق نظام المكافآت الذي يعزز الحوكمة الفعالة، وممارسات المكافآت السليمة والامتثال للأنظمة واللوائح الداخلية.
- تعزيز عملية تقييم الأداء، والتأكد بضمان الشفافية من خلال إبلاغ جميع الأفراد بصورة واضحة بالإجراءات التي تمت على المكافآت.
- متابعة نشر الطموحات المنشودة لكل إدارة في الشركة فيما يتعلق بالسلوكيات الأخلاقية وممارسات العمل التي تمتثل للأنظمة واللوائح والمعايير الداخلية للسلوك، وتطبيق هذه الطموحات وتحقيقها.
- تحديد المؤشرات ذات الصلة لمخاطر سوء السلوك في كل إدارة بالشركة ومراقبتها والإبلاغ عنها، وكذلك مراقبة دور كل إدارة بالشركة في تصعيد وتصحيح أوجه القصور المحددة أو غيرها من المسائل المهمة بأسلوب مناسب وفي الوقت المحدد، وبطريقة تتيح إدراج التعقيبات والتغييرات ذات الصلة في عملية تقييم الأداء إذا دعت الحاجة.
- تقديم تقريراً إلى لجنة المكافآت والترشيحات على أساس سنوي على الأقل بشأن التدابير المتخذة والخطوات التي يتعين اتخاذها في إطار تطبيق قواعد مكافآت الشركة وأي أنظمة ولوائح ومبادئ ومعايير ذات صلة.

المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة ذات العلاقة، تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضائه وأعضاء اللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين وفقاً للمعايير التالية:

- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة وحجمها والمهارات اللازمة لإدارتها.
- مراعاة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها وألا ينشأ عنها تضارب المصالح.
- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- يؤخذ في الاعتبار القطاع الذي يعمل به الشركة وممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت.
- تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- عند صرف المكافأة السنوية للعضو يتم الأخذ بعين الاعتبار مدة وتاريخ الالتحاق والمغادرة بصرف النظر عن السبب.
- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلفها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المنبثقة عن المجلس، وحضور اجتماعات تلك اللجان بشرط الالتزام بتعليمات الجهات الرقابية والإشرافية فيما يتعلق بالمكافآت.
- الالتزام بتعليمات الجهات المختصة فيما يتعلق بالمكافآت والتعويضات، والمزايا المالية/العينية أو بدل حضور جلسات المحدد صرفها لأعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه حسبما ينطبق.

المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت

في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة والمنصوص عليها في نظام الشركات، اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات، ونظام الشركة

الأساس، تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين وفقاً للمبادئ والقواعد التالية: أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه:

أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه :

- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه في اجتماع الجمعية العامة.
- 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.
- يجب أن يكون استحقاق المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- يتم صرف التعويضات مثل نفقات السفر والإقامة وفقاً لحضور الجلسات والنفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها الأعضاء في سبيل حضور الاجتماعات وتستثنى هذه النفقات والمصاريف من ضمن المكافأة السنوية.
- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو عضو أحد اللجان المنبثقة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة إذا كانت لم تصرف له. أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.
- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق العضو أي مكافآت أو مزايا عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

مكافآت الإدارة التنفيذية:

- يندرج تحت صلاحية العضو المنتدب الموافقة على زيادة الأجر. وصلاحية الموافقة على الحجم الإجمالي المخصص للمكافآت مع اللجنة التنفيذية وفقاً لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- لدى الشركة نظام لقياس أداء الإدارة التنفيذية بناء على كفاءة الأهداف / والسلوكيات بطريقة موضوعية. يتم تغطية الإجراء في سياسة المكافآت.

- يجب أن تؤخذ المخاطر الحالية والمحتملة في الاعتبار عند تحديد حجم وتوزيع المكافأة المتغيرة. لذلك، يجب تحديد المكافآت المتغيرة للإدارة التنفيذية التي تؤثر أعمالها بشكل جوهري على تعرض الشركة للمخاطر بما يتماشى مع العديد من العوامل التي تغطيها سياسة المكافآت.
- يجب أن يعتمد قياس الأداء المالي على أداء الشركة على المدى الطويل للإدارة التنفيذية المشاركة في أنشطة المخاطر، وبالتالي لا ينبغي أن تستند مكافآتهم على أداء العام الحالي فقط. وينبغي أيضاً أن تتضمن تقييمات أداء الإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين الذين يقع على عاتقهم مسؤولية إشرافية داخل الشركة اعتبارات تتعلق بمسؤوليتهم الإشرافية ذات الصلة فيما يخص مخاطر سوء السلوك في إطار مجال الأعمال الخاص بهم.
- يجب الموافقة على تعديل المكافآت للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة وفقاً لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات وفقاً للسياسات.

بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

(أ) أعضاء مجلس الإدارة:

بند المكافأة	القيمة بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس المجلس والاعضاء	٢٥,٠٠٠ (مئة وخمسة وعشرون ألف ريال)
بدل حضور الجلسة الواحدة	٢,٠٠٠ (الفي ريال)

*في حال كان أحد أعضاء اللجان المنتبقة عن مجلس الإدارة عضواً في أكثر من لجنة يتم صرف مكافأة واحدة فقط من اللجان (أيهما أعلى) ويصرف بدل حضور الجلسات من كل لجنة على حدة.

(ب) أعضاء لجنة المراجعة :

بند المكافأة	القيمة بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة والاعضاء	٦٠,٠٠٠ (ستون ألف ريال)
بدل حضور الجلسة الواحدة	٢,٠٠٠ (الفي ريال)

(ج) أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت:

بند المكافأة	القيمة بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة والاعضاء	٣٠,٠٠٠ (ثلاثون ألف ريال)
بدل حضور الجلسة الواحدة	٢,٠٠٠ (الفي ريال)

(و) مصروفات أخرى

تتحمل الشركة تكاليف السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الرياض.
تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة انعقاد الاجتماع خارج مدينة الرياض.
جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على درجة رجال الأعمال.

المراجعة

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسة مرة كل أربعة سنوات أو متى ما دعت الحاجة، وتقوم برفع أي تعديلات إلى مجلس الإدارة تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العمومية للشركة.

الإفصاح عن المكافآت

- يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية بالشركة حسب متطلبات الإفصاح.
 - الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع، أياً كانت طبيعتها واسمها.
 - يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
 - أعضاء مجلس الإدارة.
 - خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
 - أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو تنفيذية أو إدارية أو استشارات. إضافة لبيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
 - أن يكون الإفصاح وفقاً للملحق رقم (١) في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

تاريخ السريان

تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.