



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

المادة / الفقرة	قبل	بعد
الغرض: الأول الباب	الباب الأول: الغرض يتم تعيين لجنة الترشيحات والمكافآت (ويشار إليها هنا فيما بعد باسم "اللجنة") من قبل مجلس إدارة الشركة الوطنية للبناء والتسويق (ويشار لها هنا فيما بعد باسم "الشركة").	التعريفات يقصد بالكلمات والعبارات التالية - كما ترد في هذه الوثيقة - المعاني الموضحة أمامها ما لم يشر النص بوضوح إلى خلاف ذلك : الشركة : شركة بوابة الاطعمة التجارية المجلس : مجلس إدارة الشركة الهيئة : هيئة السوق المالية السعودية الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي للشركة المدير المالي : المدير المالي للشركة أو رئيس المجموعة المالية 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 : - الأباء والأمهات والأجداد والجندات وإن علو . - الأولاد ، وأولادهم وإن نزلوا. - الإخوة والأخوات - والأشقاء أو لأب أو لأم - الأزواج والزوجات
المادة الأولى: تمهيد من الهدف الأساسي من لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة في مساعدة المجلس فيما يلي: ١- التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة. ٢- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء للعمل في لجان المجلس الأخرى. ٣- تقويم مهارات أعضاء المجلس بشكل دوري. ٤- مراجعة هيكل المجلس. ٥- ضمان استقلالية أعضاء المجلس المستقلين. ٦- رفع التوصيات حول مكافآت أعضاء المجلس وفقاً للمادة رقم 47 من النظام الأساسي للشركة وكذلك مسؤولي الإدارة التنفيذية.		



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

<p>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 . 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.</p>		
<p>اللجان التابعة لمجلس الإدارة:- يشكل مجلس الإدارة لجانا متخصصة وفقا لإجراءات عامة يضعها المجلس ضمن تحديد مهمة كل لجنة ومدة عملها والصلاحيات المخولة لها خلال هذه المدة وكيفية رقابة مجلس الإدارة عليها ، وعلى اللجان أن تبلغ مجلس الإدارة بما تتوصل إليه من نتائج أو تتخذه من قرارات بشفافية وعلى مجلس الإدارة أن يتابع عمل هذه اللجان بانتظام للتحقق من ممارستها لأعمال الموكلة إليها وعلى ان لا يقل عدد أعضاء اللجان من ثلاثة ولا يزيد عن خمسة ويجب حضور رؤساء اللجان أو ينيوبنهم من أعضائها للجمعيات العامة للإجابة عن أسئلة المساهمين، واللجان كالتالي: لجنة المكافآت والترشيحات :- تصدر الجمعية العامة للشركة بناء على إقتراح من مجلس الإدارة لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها وقواعد إختيار أعضائها ومدة عضويتهم ومكافاتهم وتشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل.</p> <p>أهدافها</p>	<p>المادة الثانية: العضوية (أ) تصدر الجمعية العامة للشركة بناءاً على اقتراح من مجلس الإدارة لائحة عمل اللجنة على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها وقواعد اختيار أعضائها ومدة عضويتهم ومكافاتهم. (ب) يتم تعيين أعضاء اللجنة من قبل المجلس بأغلبية الأصوات. (ت) تتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل ولا يزيد عن خمسة أعضاء ويراعى عند تشكيلها أن يكون أعضائها من أعضاء المجلس المستقلين ويجوز الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس سواء كانوا مساهمين أم غيرهم، على أن يكون رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين. (ث) يجب ألا تتجاوز مدة عمل اللجنة، مدة عمل مجلس الإدارة، وتنتهي عضوية عضو اللجنة، إذا كان عضو مجلس الإدارة بانتهاء عضويته في مجلس الإدارة، أو باستقالته الطوعية من اللجنة، أما عضو اللجنة الذي لا يكون عضوا في مجلس الإدارة، فتنتهي عضويته باستقالته أو انتهاء فترة عمل اللجنة، ويحق لمجلس الإدارة وفقا لتقديره تحية أي عضو</p>	<p>الباب الثاني: تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت</p>



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

<p>١- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمهامها مع إضافة مسؤوليات ومهام لجنة الحوكمة إلى لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>٢- يتمثل الغرض من لجنة المكافآت والترشيحات في مساعدة مجلس إدارة الشركة فيما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none">○ تحديد الأفراد الذين يتمتعون بالمؤهلات التي تمكنهم من الانضمام إلى عضوية المجلس، وتقديم التوصيات في هذا الصدد إلى مجلس الإدارة.○ تنمية قدرات وتقييم المرشحين للمناصب التنفيذية.○ تعريف المديرين التنفيذيين بنشاطات ومجالات الشركة، وتوفير التعليم المستمر لهم.○ متابعة الموضوعات الخاصة بحوكمة الشركات، والإشراف عليها، وتطويرها، وتقديم التوصيات بشأنها.○ الإشراف على تقييم مستوى أداء كل من مجلس الإدارة، والإدارة.○ إنشاء وإدارة وإصدار التوصيات الخاصة بسياسة وبرامج المكافآت والمرتبات، لأعضاء مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي للشركة وموظفي الإدارة العليا. <p>الهيكل التنظيمي للجنة</p> <p>١- تتكون لجنة المكافآت والترشيحات مما لا يقل عن ثلاثة أعضاء يتولى مجلس الإدارة تعيينهم وتكون مدتها اربع سنوات وتقوم الجمعية العمومية — بناء على توصيات مجلس الإدارة - بتحديد القواعد الخاصة بتعيين أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات ومكافأاتهم، ومدة تعيينهم، والإجراءات التي سوف تتبعها تلك اللجنة.</p> <p>٢- تشمل المؤهلات الواجب توافرها في أعضاء اللجنة ما يلي:</p> <p>الخبرة في مجال حوكمة الشركات، والدراسة والمعرفة بإدارة</p>	<p>باللجنة، كما يجوز إعادة تعيين أعضاء اللجنة عند انتهاء فترة عضويتهم.</p> <p>(ج) يجب على أعضاء اللجنة تعيين رئيسا للجنة بأغلبية الأصوات.</p> <p>(ح) يحق لرئيس اللجنة تعيين أي من أعضاء اللجنة نائبا له ليترأس اجتماعات اللجنة في غيابه، ويجب أن يكون نائب رئيس اللجنة عضواً باللجنة.</p> <p>(خ) يجوز عزل أعضاء اللجنة بسبب أو بدون سبب من قبل مجلس الإدارة وفي أي وقت وفق تصويت أغلبية أعضاء المجلس.</p> <p>المادة الثالثة : مؤهلات أعضاء اللجنة</p> <p>(أ) يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالمعرفة والكفاءة والخبرة بالإضافة إلى فهم شامل لمؤهلات وأدوار ومسؤوليات أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين وأن يتمكنوا من تكريس الوقت والجهد اللازم لتأدية مهامهم.</p> <p>المادة الرابعة :مكافآت أعضاء اللجنة</p> <p>أ- يتلقى أعضاء اللجنة المكافآت المعتمدة من الجمعية العامة للشركة بناءً على توصية من قبل مجلس الإدارة، وحسب ما يتم الإفصاح عنه في تقرير مجلس الإدارة.</p> <p>ب- ويحق لأعضاء اللجنة الذين يقيمون في مدينة خارج موقع الاجتماع أن يتم تعويضهم بالمصاريف التي تكبدها لحضور الاجتماع، وتشمل هذه النفقات تذكرة ذهاب وعودة على درجة رجال الاعمال وكذلك أي نفقات أخرى للإقامة والتنقل التي تكبدها على ألا تتجاوز تلك التكاليف مبلغ 3000 ريال لليوم الواحد.</p> <p>ت- يحق لأعضاء اللجنة أن يتم تعويضهم عن نفقات ومصاريف تأدية مهامهم.</p> <p>ث- سوف يتضمن تقرير مجلس الإدارة المقدم إلى الجمعية العامة تفصيل حول مكافآت وتعويضات أعضاء اللجنة.</p>	
--	--	--



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

المشروعات، وإدارة شئون الأفراد أو الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ومكافآت التنفيذيين ومزايا العاملين.
٣- يعين مجلس إدارة الشركة أحد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات كرئيس لها.

الاجتماعات

- ١- تعقد لجنة المكافآت والترشيحات اجتماعاتها لما لا يقل عن مرة واحدة سنوياً ولكن يجوز أن تعقد اللجنة اجتماعاتها في أي وقت تراه مناسباً، أو إذا دعت الضرورة إلى ذلك.
- ٢- يكون النصاب القانوني لاتخاذ القرارات داخل لجنة المكافآت والترشيحات الأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين طوال الاجتماع.
- ٣- ينبغي إرسال إخطار مسبق، في غير الحالات الاستثنائية، قبل موعد عقد اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات بثمان وأربعين ساعة على الأقل، ويشمل ذلك الإخطار جدول الأعمال، وأي وثائق أخرى مرفقة به.
- ٤- يتم تسجيل محاضر الاجتماعات، وتوزع على أعضاء مجلس إدارة الشركة.
- ٥- يتم إرسال جدول الأعمال، ونسخ من وثائق اللجنة بما في ذلك محاضر أحدث الاجتماعات إلى جميع أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات.

الصلاحيات

- ١- يخول مجلس إدارة الشركة لجنة المكافآت والترشيحات الصلاحيات التالية:
 - الحصول على المعلومات المطلوبة من أي موظف من موظفي الشركة لكي يتسنى لها أداء مهامها.
 - الاستعانة بأي استشارات قانونية أو مهنية خارجية، على نفقة الشركة، فيما يخص مهامها وواجباتها بما فيها شركات الأبحاث، وذلك لمساعدتها في تحديد معايير اختيار



المرشحين لعضوية مجلس الإدارة إلى جانب الاستعانة بمستشاري المكافآت من أجل المساعدة في تقييم ما يتقاضاه أعضاء مجلس الإدارة، أو المديرين التنفيذيين.

المهام والواجبات

- ١- تضطلع لجنة المكافآت والترشيحات بالمهام والواجبات التالية:
 - تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مهمة البحث عن الأفراد المؤهلين لانتخابهم أعضاء بمجلس إدارة الشركة، وذلك من أجل ضمان احتواء المجلس على المزيج الصحيح من المهارات والخبرات. وتختار لجنة المكافآت والترشيحات الأفراد بناء على معايير العضوية الواردة بمبادئ وقواعد حوكمة الشركة ويجب أن تتأكد اللجنة عدم ترشيح شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة لعضوية المجلس.
 - تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بدراسة وتقييم استقلالية كل مرشح من مرشحي عضوية المجلس مع الأخذ في الاعتبار إرشادات الشركة فيما يتعلق بالاستقلالية، والمعايير التي حددتها " هيئة السوق المالية " في قواعد التسجيل والإدراج.
 - دراسة وتقييم أي اقتراحات يتقدم بها أحد المساهمين بشأن ترشيح المساهمين لأي مرشحين لعضوية مجلس الإدارة، أو حق أي من المساهمين في القيام بذلك.
 - تقدم لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها بشأن تكوين لجان مجلس الإدارة ووظائفها ومهامها المختلفة.
 - ترفع لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها إلى مجلس إدارة الشركة بشأن عملية التقييم الذاتي السنوي التي يقوم بها مجلس الإدارة، وكل لجنة من اللجان التابعة له فضلا عن التقييم الذاتي السنوي الذي تقوم به اللجنة لمستوى أدائها.



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

- ويتم تحديد جوانب الضعف والقوة وإبلاغ المجلس بها، و/ أو اللجان مرفق بها التوصيات المتعلقة بهذا الشأن.
- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات كل عام على الأقل بمراجعة مبادئ وسياسات وإجراءات حوكمة الشركة، والتوصية لمجلس الإدارة بإجراء أي تغيير إذا ما كان من الملائم القيام بذلك.
 - تشرف اللجنة على تقييم مجلس إدارة الشركة، وإدارتها التنظيمية على ضوء قواعد حوكمة الشركة.
 - ترفع اللجنة توصياتها بشأن الحجم المناسب للمجلس، وفاعليته في الوفاء بالتزاماته إلى الشركة ومساهميها.
 - تضع وتطبق اللجنة سياسات وبرامج الشركة الخاصة بمكافآت ومرتبات المديرين التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة.
 - تقوم اللجنة كذلك ، سنويا على الأقل ، بدراسة المكافآت الخاصة برئيس مجلس الإدارة ، والرئيس التنفيذي للشركة ، وغيرهم من الأعضاء التنفيذيين بالمجلس، ورفع توصياتها لمجلس إدارة الشركة لإقرارها إلى جانب دراسة مرتبات ومكافآت المديرين التنفيذيين الآخرين بالشركة واعتمادها كل عام أيضاً.
 - تعد اللجنة برنامجاً تعريفياً لأعضاء مجلس الإدارة الجدد إلى جانب برنامج للتعليم المستمر لجميع الأعضاء.
 - تقدم اللجنة لمجلس الإدارة توصياتها بشأن إقرار وتبني وتعديل برامج الحوافز الهامة.
 - تشرف اللجنة، بالتشاور مع المديرين المعنيين بالشركة، على مدى التزام الشركة باللوائح والقوانين فيما يخص موضوعات المكافآت.
 - مراجعة قواعد السلوك المهني والأخلاقي للشركة، وإقرارها ومتابعتها.



- التأكد من عدم وجود أي تعارض في المصالح في حالة ما إذا كان عضو مجلس الإدارة يشغل أيضاً عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- تتم مراجعة اختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات مرة كل عام على الأقل وتعديلها، إذا كان ذلك ملائماً، بموافقة مجلس الإدارة. وينبغي على لجنة الحوكمة كذلك إجراء تقييم ذاتي سنوي لأدائها.
- تقوم اللجنة بمراجعة وضع كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة كعضو مستقل مرة سنوياً على الأقل، ولكي يحدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلون ما إذا كان الأعضاء مؤهلين لكي يكونوا أعضاء مستقلين يقوم كل عضو بملء استبيان تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مراجعته.

تقارير لجنة المكافآت والترشيحات

- ١- تعد لجنة المكافآت والترشيحات تقريراً عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين لتضمين ذلك بتقرير مجلس إدارة الشركة الذي يقدم في الاجتماع السنوي للمساهمين بالشركة طبقاً للشروط لمتطلبات " هيئة السوق المالية".
- ٢- تقدم اللجنة أسماء مرشحي أعضاء مجلس الإدارة، للعرض على اجتماع الجمعية للمساهمين، إلى مجلس الإدارة قبل هذا الاجتماع بوقت كافٍ.
- ٣- تقدم اللجنة إلى مجلس إدارة الشركة تقريراً سنوياً عن:
 - الإشراف على مراجعة مستوى أداء مجلس إدارة الشركة.
 - تقييم اللجنة لسياسات حوكمة الشركات التي تتبعها الشركة وتنفيذها.
 - مراجعة سنوية ذاتية لأداء لجنة الترشيحات والمكافآت ذاتها.



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

تم الدمج في الباب الثاني اعلاه	<p>المادة الخامسة: صلاحيات اللجنة</p> <p>(أ) تملك اللجنة صلاحيات رفع التوصيات حول سياسة مكافآت أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين.</p> <p>(ب) تملك اللجنة صلاحية ومسؤولية تعيين أو إنهاء خدمات أي مستشار خارجي لمساعدتها في أداء مهامها والموافقة على شروط أي تعيين من هذا القبيل، وأتعاب أي مستشار يقدم خدمات الاستشارة والدعم للجنة, بعد موافقة خطية من رئيس مجلس الإدارة.</p> <p>(ت) يجوز أن تطلب اللجنة بالتنسيق مع الرئيس التنفيذي من أي مسؤول أو موظف آخر في الشركة أو المستشارين الخارجيين أو أي شخص آخر للاجتماع مع أي عضو أو مستشار في اللجنة أو تقديم مساعدة أخرى لجنة في أداء مهامها.</p>	الباب الثالث: نطاق الصلاحيات
تم الدمج في الباب الثاني اعلاه	<p>المادة السادسة: الترشيح</p> <p>(أ) اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.</p> <p>(ب) التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس وإعادة ترشيحهم وفقا للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.</p> <p>(ت) إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل الوظائف التنفيذية.</p> <p>(ث) إعداد بيان الوصف الوظيفي لعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.</p> <p>(ج) تقديم النصح والمشورة لمجلس الإدارة فيما يتعلق باختيار كبار التنفيذيين، الذين يتمتعون بصفات ومؤهلات مناسبة للعمليات التشغيلية للشركة.</p>	الباب الرابع: مهام ومسؤوليات اللجنة



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

- (ح) مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ورفع التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
- (خ) التأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين، وعدم وجود تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى، مع التأكيد على أعضاء مجلس الإدارة المستقلين تعبئة نموذج (أ) المرفق بهذه السياسة بصفة دورية.
- (د) المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
- (ذ) وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
- (ر) تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- (ز) تقوم اللجنة بالإشراف على إعداد برنامج تعريفي للأعضاء الجدد.
- (س) تقوم اللجنة بالتوصية لمجلس الإدارة للموافقة على عمليات التقييم الذاتي السنوي للمجلس والإشراف عليها، ويمكن أن يتم ذلك من خلال اللجنة أو من خلال مساعدة طرف خارجي ثالث.
- (ش) اعداد بيان الوصف الوظيفي للاعضاء التنفيذيين والاعضاء غير التنفيذيين والاعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين

المادة السابعة: المكافآت

- (أ) إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء المجلس
عضاء اللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيدا لاعتمادها من الجمعية العامة على
يراعى في تلك السياسات اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح
نهادها والتحقق من تنفيذها.
- (ب) توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت
عمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- (ت) المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم فعاليتها في
قيق الأهداف المتوخاة منها.



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

(ث) يراعى عند وضع سياسة المكافآت المادة الثانية لستون من لائحة حوكمة الشركات.

(ج) التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس للجان المنبثقة عن المجلس وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للسياسة معتمدة.

المادة الثامنة :المسؤوليات الأخرى

(أ) تقديم اقتراحات للمجلس بخصوص الموافقة على تعيين إقالة الرئيس التنفيذي أو قبول استقالته.

(ب) تقديم اقتراحات للمجلس على تعيين أو إقالة أو قبول تقالة أي من كبار التنفيذيين.

(ت) مراجعة محاضر الاجتماعات السابقة للجنة والتأكد من تم وجود مسائل عالقة.

(ث) حفظ وإدارة لائحة عمل اللجنة من خلال أمين سر لجنة.

(ج) مراجعة وإعادة تقييم مدى كفاية هذه اللائحة والتوصية ي تغييرات مقترحة إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها.

(ح) لا يجوز أن تفوض اللجنة أيا من مهامها إلى لجنة فرعية منبثقة عنها.

(خ) القيام بأي أنشطة أخرى تتفق مع هذه اللائحة والنظام الأساسي للشركة والأنظمة السائدة على النحو الذي يراه المجلس ضروريا ومناسبا.

(د) ينبغي أن ترفع اللجنة القرارات والتوصيات التي خذها إلى مجلس الإدارة خلال فترة أقصاها اجتماع المجلس التالي.

(ذ) يجب أن يحافظ أعضاء اللجنة على سرية أعمالهم ومناقشاتهم، وأن يحكموا تقديرهم واجتهادهم في الاعمال للعمل بطريقة يرون بحسن نية أنها تحقق مصالح الشركة.

المادة التاسعة : مسؤوليات أعضاء اللجنة

(أ) العمل على حضور اجتماعات اللجنة

تكريس وقت كافي للمشاركة في تنفيذ شؤون اللجنة واجتماعاتها.

(ت) ضمان النزاهة في تنفيذ شؤون اللجنة واجتماعاتها.

لحصول على المهارات الكافية والتدريب اللازم للمشاركة في تنفيذ شؤون اللجنة.

(ج) المشاركة في قرارات اللجنة والتصويت عليها.



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

	<p>(ح) تزويد رئيس اللجنة(ونائيه) بالدعم الكامل في تحضير جداول أعمال الاجتماعات وتأكيد محاضر الاجتماعات. (خ) إعلام أعضاء اللجنة الآخرين بأية تغييرات في اللوائح والممارسات التي تؤثر على أدوار ومسؤوليات اللجنة. يجب حضور رئيس اللجنة أو من ينيبه من أعضاءها للجمعيات العامة للإجابة على أسئلة المساهمين</p>	
تم الدمج في الباب الثاني اعلاه	<p>سادة العاشرة: تعيين رئيس اللجنة يتم تعيين رئيس اللجنة من مجلس الإدارة بأغلبية الأصوات. المادة الحادية عشر: دور وصلاحيات رئيس اللجنة (أ) الإشراف على تخطيط وعقد اجتماعات اللجنة بما في ذلك الموافقة على جداول الاعمال ومحاضر الاجتماعات. (ب) تزويد اللجنة بالمعلومات المناسبة من الإدارة لتمكينها من القيام بمسؤوليتها. (ت) التأكد من جدولة جميع البنود التي تتطلب موافقة اللجنة أو توصيتها للمجلس بشكل مناسب. (ث) ضمان التدفق السليم للمعلومات إلى اللجنة ومراجعة كفاية وتوقيت المواد الداعمة لمقترحات الإدارة. (ج) ضمان تمتع اللجنة بإمكانية الوصول المباشر إلى أعضاء الإدارة التنفيذية كما يحدده المجلس. (ح) إعداد تقارير عن أنشطة اللجنة بناءً على طلب مجلس الإدارة.</p>	الباب الخامس : رئيس اللجنة
تم الدمج في الباب الثاني اعلاه	<p>المادة الثانية عشر :مهام ومسؤوليات أمين سر اللجنة (أ) العمل بوصفه حلقة وصل أساسية ومصدر للمعلومات وإسداء المشورة والتوجيه لأعضاء اللجنة فيما يخص أنشطة الشركة من أجل دعم عملية صنع القرار . (ب) المراقبة الحثيثة لأعمال اللجنة وضمان إطلاع أعضاء اللجنة بشكل تام على أي معلومات تؤخذ بعين الاعتبار لدى اتخاذ القرارات.</p>	الباب السادس :أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

ت) الاحتفاظ بلائحة عمل اللجنة وتوجيه أنشطة اللجنة ليتم تنفيذها طبقا للائحة العمل، ويتضمن ذلك تقديم المشورة للجنة حول إجراء تعديلات على لائحة العمل عندما تقتضي الضرورة.

ث) إعداد المراسلات بالترتيب مع رئيس اللجنة عندما تدعو الحاجة لذلك، وتوجيهها إلى أعضاء اللجنة وأعضاء مجلس الإدارة، والأطراف ذات العلاقة، ويتضمن ذلك المراسلات المطلوبة لتحديد مواعيد اجتماعات اللجنة أو الدعوة إليها.

ج) إعداد حزم المعلومات التي يجب تعميمها على أعضاء اللجنة في اجتماعاتها.

ح) مساعدة رئيس اللجنة في وضع وإعداد جدول أعمال اجتماعات اللجنة وتعميمها على أعضاء اللجنة قبل وقت كافي من مواعيد انعقاد تلك الاجتماعات.

خ) حضور اجتماعات اللجنة بهدف إعداد محاضر الاجتماعات، وتعميم هذه المحاضر على كافة أعضاء اللجنة للموافقة عليها، ومن ثم حفظ المحاضر والمحافظة على سلامتها.

د) الترتيب مع الأطراف التي تطلب اللجنة دعوتها لحضور اجتماعاتها، وتشمل هذه الأطراف الاستشاريين أو المستشارين القانونيين أو أي طرف آخر.



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

	<p>ذ) التنسيق مع الإدارات المعنية بشأن قرارات اللجنة التي تستلزم الالتزام القانوني والإجراءات التنظيمية.</p>	
<p>تم الدمج في الباب الثاني اعلاه</p>	<p>المادة الثالثة عشر: دورية الاجتماعات أ) يتعين على اللجنة أن تجتمع مرة واحدة على الأقل في السنة، ويجوز تحديد مواعيد لعقد اجتماعات إضافية كما يراه أعضاء أو رئيس اللجنة مناسبا عند الضرورة. ب) كما يجوز بناءً على تقدير اللجنة دعوة أعضاء آخرين من مجلس الإدارة أو موظفي الشركة لحضور اجتماعات اللجنة والمشاركة فيها، ولكن لا يكون لهم أي حقوق تصويت. ت) يقع على عاتق أمين سر اللجنة مسؤولية إعداد جداول أعمال الاجتماعات التي ستتم الموافقة عليها من قبل رئيس اللجنة، وينبغي إرسال جداول الأعمال والمواد ذات العلاقة بموضوع كل اجتماع إلى أعضاء اللجنة قبل وقت كاف من موعد انعقاد كل اجتماع. ث) وينبغي توثيق محاضر اجتماعات اللجنة وتوقيعها من أعضاء اللجنة والاحتفاظ بها في سجلات دائمة لدى الشركة.</p> <p>المادة الرابعة عشر: التقارير ترفع اللجنة كافة التوصيات المقدمة والقرارات والإجراءات المتخذة من قبلها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال فترة أقصاها الموعود المقبل لاجتماع المجلس التالي.</p> <p>المادة الخامسة عشر: النصاب القانوني أ) يكتمل النصاب القانوني لأي اجتماع للجنة بحضور أغلبية أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يرجح النصاب الذي صوت معه رئيس الاجتماع. ب) لا يجوز أن يفوض أي عضو أي شخص آخر أو أي عضو آخر من أعضاء اللجنة بالحضور بالنيابة عنه. ت) يجوز الموافقة على قرارات اللجنة بالتمرير بناء على تقدير رئيس اللجنة.</p> <p>المادة السادسة عشر: تاريخ السريان</p>	<p>الباب السابع: الاجتماعات</p>



الشركة الوطنية للبناء و التسويق
لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

	<p>(أ) تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد موافقة المجلس عليها واعتمادها من الجمعية العامة.</p> <p>(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>	
--	--	--



الشركة الوطنية للبناء و التسويق

لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات

لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات

رقم الصفحة	جدول المحتويات
٢ - ٣	التعريفات
٤	اللجان التابعة
٤	أهدافها
٤ - ٥	الهيكل التنظيمي للجنة
٥	الاجتماعات
٥	الصلاحيات
٥ - ٧	المهام والواجبات
٧	تقارير لجنة المكافآت والترشيحات

لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات

"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 أو رئيس المجموعة المالية |
| 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 : | - | الأبء والأمهات والأجداد والجدات وإن علو . |
| | - | الأولاد ، وأولادهم وإن نزلوا. |
| | - | الإخوة والأخوات والأشقاء أو لأب أو لأم |
| | - | الأزواج والزوجات |

الأطراف ذوو العلاقة :

- ١. تابعي الشركة فيما عدا الشركات المملوكة بالكامل للشركة .
- ٢. المساهمين الكبار في الشركة.
- ٣. أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين للشركة.
- ٤. أعضاء مجالس الإدارة لتابعي الشركة .
- ٥. أعضاء مجالس الإدارة وكبار التنفيذيين لدى المساهمين الكبار في الشركة .
- ٦. أي أقرباء للأشخاص المشار إليهم في (١ ، ٢ ، ٣ ، ٥ أو ٥) أعلاه .
- ٧. أي شركة أو منشأة أخرى يسيطر عليها أي شخص مشار إليه في (١ ، ٢ ، ٣ ، ٥ أو ٦) أعلاه.

اللجان التابعة لمجلس الإدارة:-

يشكل مجلس الإدارة لجانا متخصصة وفقا لإجراءات عامة يضعها المجلس ضمن تحديد مهمة كل لجنة ومدة عملها والصلاحيات المخولة لها خلال هذه المدة وكيفية رقابة مجلس الإدارة عليها ، وعلى اللجان أن تبلغ مجلس الإدارة بما تتوصل إليه من نتائج أو تتخذه من قرارات بشفافية وعلى مجلس الإدارة أن يتابع عمل هذه اللجان بانتظام للتحقق من ممارستها لأعمال الموكله إليها وعلى ان لا يقل عدد أعضاء اللجان من ثلاثة ولا يزيد عن خمسة ويجب حضور رؤساء اللجان أو ينوبهم من أعضائها للجمعيات العامة للإجابة عن أسئلة المساهمين، واللجان كالتالي:

لجنة المكافآت والترشيحات :-

تصدر الجمعية العامة للشركة بناء على إقتراح من مجلس الإدارة لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها وقواعد إختيار أعضائها ومدة عضويتهم ومكافاتهم وتشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل.

أهدافها

- ١- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمهامها مع إضافة مسؤوليات ومهام لجنة الحوكمة إلى لجنة المكافآت والترشيحات.
- ٢- يتمثل الغرض من لجنة المكافآت والترشيحات في مساعدة مجلس إدارة الشركة فيما يلي:
 - تحديد الأفراد الذين يتمتعون بالمؤهلات التي تمكنهم من الانضمام إلى عضوية المجلس، وتقديم التوصيات في هذا الصدد إلى مجلس الإدارة.
 - تنمية قدرات وتقييم المرشحين للمناصب التنفيذية.
 - تعريف المديرين التنفيذيين بنشاطات ومجالات الشركة، وتوفير التعليم المستمر لهم.
 - متابعة الموضوعات الخاصة بحوكمة الشركات، والإشراف عليها، وتطويرها، وتقديم التوصيات بشأنها.

- الإشراف على تقييم مستوى أداء كل من مجلس الإدارة، والإدارة.
- إنشاء وإدارة وإصدار التوصيات الخاصة بسياسة وبرامج المكافآت والمرتببات، لأعضاء مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي للشركة وموظفي الإدارة العليا.

الهيكل التنظيمي للجنة

- ١- تتكون لجنة المكافآت والترشيحات مما لا يقل عن ثلاثة أعضاء يتولى مجلس الإدارة تعيينهم وتكون مدتها اربع سنوات وتقوم الجمعية العمومية — بناء على توصيات مجلس الإدارة — بتحديد القواعد الخاصة بتعيين أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات ومكافآتهم، ومدة تعيينهم، والإجراءات التي سوف تتبعها تلك اللجنة.
- ٢- تشمل المؤهلات الواجب توافرها في أعضاء اللجنة ما يلي: الخبرة في مجال حوكمة الشركات، والدراية والمعرفة بإدارة المشروعات، وإدارة شئون الأفراد أو الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ومكافآت التنفيذيين ومزايا العاملين.
- ٣- يعين مجلس إدارة الشركة أحد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات كرئيس لها.

الاجتماعات

- ١- تعقد لجنة المكافآت والترشيحات اجتماعاتها لما لا يقل عن مرة واحدة سنوياً ولكن يجوز أن تعقد اللجنة اجتماعاتها في أي وقت تراه مناسباً، أو إذا دعت الضرورة إلى ذلك.
- ٢- يكون النصاب القانوني لاتخاذ القرارات داخل لجنة المكافآت والترشيحات الأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين طوال الاجتماع.
- ٣- ينبغي إرسال إخطار مسبق، في غير الحالات الاستثنائية، قبل موعد عقد اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات بثمان وأربعين ساعة على الأقل، ويشمل ذلك الإخطار جدول الأعمال، وأي وثائق أخرى مرفقة به.
- ٤- يتم تسجيل محاضر الاجتماعات، وتوزع على أعضاء مجلس إدارة الشركة.
- ٥- يتم إرسال جدول الأعمال، ونسخ من وثائق اللجنة بما في ذلك محاضر أحدث الاجتماعات إلى جميع أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات.

الصلاحيات

- ١- يخول مجلس إدارة الشركة لجنة المكافآت والترشيحات الصلاحيات التالية:
 - الحصول على المعلومات المطلوبة من أي موظف من موظفي الشركة لكي يتسنى لها أداء مهامها.
 - الاستعانة بأي استشارات قانونية أو مهنية خارجية، على نفقة الشركة، فيما يخص مهامها وواجباتها بما فيها شركات الأبحاث، وذلك لمساعدتها في تحديد معايير اختيار المرشحين لعضوية مجلس الإدارة إلى جانب الاستعانة بمستشاري المكافآت من أجل المساعدة في تقييم ما يتقاضاه أعضاء مجلس الإدارة، أو المديرين التنفيذيين.

المهام والواجبات

- ١- تضطلع لجنة المكافآت والترشيحات بالمهام والواجبات التالية:
 - تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مهمة البحث عن الأفراد المؤهلين لانتخابهم أعضاء بمجلس إدارة الشركة، وذلك من أجل ضمان احتواء المجلس على المزيج الصحيح من المهارات والخبرات. وتختار لجنة المكافآت والترشيحات الأفراد بناء على معايير العضوية الواردة بمبادئ وقواعد حوكمة الشركة ويجب أن تتأكد اللجنة عدم ترشيح شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة لعضوية المجلس.
 - تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بدراسة وتقييم استقلالية كل مرشح من مرشحي عضوية المجلس مع الأخذ في الاعتبار إرشادات الشركة فيما يتعلق بالاستقلالية، والمعايير التي حددتها " هيئة السوق المالية " في قواعد التسجيل والإدراج.
 - دراسة وتقييم أي اقتراحات يتقدم بها أحد المساهمين بشأن ترشيح المساهمين لأي مرشحين لعضوية مجلس الإدارة، أو حق أي من المساهمين في القيام بذلك.
 - تقدم لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها بشأن تكوين لجان مجلس الإدارة ووظائفها ومهامها المختلفة.
 - ترفع لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها إلى مجلس إدارة الشركة بشأن عملية التقييم الذاتي السنوي التي يقوم بها مجلس الإدارة، وكل لجنة من اللجان التابعة له فضلا عن التقييم الذاتي السنوي الذي تقوم به اللجنة لمستوى أدائها. ويتم تحديد جوانب الضعف والقوة وإبلاغ المجلس بها، و/ أو اللجان مرفق بها التوصيات المتعلقة بهذا الشأن.

- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات كل عام على الأقل بمراجعة مبادئ وسياسات وإجراءات حوكمة الشركة، والتوصية لمجلس الإدارة بإجراء أي تغيير إذا ما كان من الملائم القيام بذلك.
- تشرف اللجنة على تقييم مجلس إدارة الشركة، وإدارتها التنظيمية على ضوء قواعد حوكمة الشركة.
- ترفع اللجنة توصياتها بشأن الحجم المناسب للمجلس، وفاعليته في الوفاء بالتزاماته إلى الشركة ومساهميها.
- تضع وتطبق اللجنة سياسات وبرامج الشركة الخاصة بمكافآت ومراتب المديرين التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة.
- تقوم اللجنة كذلك ، سنويا على الأقل ، بدراسة المكافآت الخاصة برئيس مجلس الإدارة ، والرئيس التنفيذي للشركة ، وغيرهم من الأعضاء التنفيذيين بالمجلس، ورفع توصياتها لمجلس إدارة الشركة لإقرارها إلى جانب دراسة مراتب ومكافآت المديرين التنفيذيين الآخرين بالشركة واعتمادها كل عام أيضاً.
- تعد اللجنة برنامجاً تعريفياً لأعضاء مجلس الإدارة الجدد إلى جانب برنامج للتعليم المستمر لجميع الأعضاء.
- تقدم اللجنة لمجلس الإدارة توصياتها بشأن إقرار وتبني وتعديل برامج الحوافز الهامة.
- تشرف اللجنة، بالتنسيق مع المديرين المعنيين بالشركة، على مدى التزام الشركة باللوائح والقوانين فيما يخص موضوعات المكافآت.
- مراجعة قواعد السلوك المهني والأخلاقي للشركة، وإقرارها ومتابعتها.
- التأكد من عدم وجود أي تعارض في المصالح في حالة ما إذا كان عضو مجلس الإدارة يشغل أيضاً عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- تتم مراجعة اختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات مرة كل عام على الأقل وتعديلها، إذا كان ذلك ملائماً، بموافقة مجلس الإدارة. وينبغي على لجنة الحوكمة كذلك إجراء تقييم ذاتي سنوي لأدائها.
- تقوم اللجنة بمراجعة وضع كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة كعضو مستقل مرة سنويا على الأقل، ولكي يحدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلون ما إذا كان الأعضاء مؤهلين لكي يكونوا أعضاء مستقلين يقوم كل عضو بملء استبيان تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مراجعته.

تقارير لجنة المكافآت والترشيحات

- ١- تعد لجنة المكافآت والترشيحات تقريراً عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين لتضمن ذلك بتقرير مجلس إدارة الشركة الذي يقدم في الاجتماع السنوي للمساهمين بالشركة طبقاً للشروط لمتطلبات " هيئة السوق المالية".
- ٢- تقدم اللجنة أسماء مرشحي أعضاء مجلس الإدارة، للعرض على اجتماع الجمعية للمساهمين، إلى مجلس الإدارة قبل هذا الاجتماع بوقت كافٍ.
- ٣- تقدم اللجنة إلى مجلس إدارة الشركة تقريراً سنوياً عن:
 - الإشراف على مراجعة مستوى أداء مجلس إدارة الشركة.
 - تقييم اللجنة لسياسات حوكمة الشركات التي تتبعها الشركة وتنفيذها.
 - مراجعة سنوية ذاتية لأداء لجنة الترشيحات والمكافآت ذاتها.