

التعديلات على لائحة سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة

شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة

(مقارنة)

نص المواد قبل التعديل	نص المواد بعد التعديل
مقدمة :	مقدمة :
تم اعداد سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة وذلك بهدف التوافق مع الفقرة (3) من المادة (22) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-6-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/6/25هـ الموافق 2023/1/18م والتي نصت على أن يقوم مجلس الإدارة (المجلس) بإعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس بما لا يتعارض مع الأحكام اللازمة في لائحة الحوكمة ووضعها موضع التنفيذ بعد اقرار الجمعية العامة لها .	تم اعداد سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (3) من المادة (22) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-6-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13م والتي نصت على أن يقوم مجلس الإدارة بإعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس بما لا يتعارض مع الأحكام اللازمة في لائحة الحوكمة ، ووضعها موضع التنفيذ بعد اقرار الجمعية العامة لها ، علماً بأن هذه السياسات والمعايير والإجراءات الخاصة بعضوية مجلس الإدارة تستند الى نظام الشركات ولائحة الحوكمة والنظام الأساس للشركة .
أولاً : سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة :	أولاً : سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة :
1. ألا يكون المرشح لعضوية مجلس الإدارة قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة ، والا يكون معسراً أو مفلساً أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة.	1. ألا يكون المرشح لعضوية مجلس الإدارة قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة ، والا يكون معسراً أو مفلساً أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة.
2. ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد.	2. ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد.
3. ألا يكون المرشح موظفاً حكومياً.	3. ألا يكون المرشح موظفاً حكومياً.
4. أن يكون المرشح من ذوي الكفاءة المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار.	4. أن يكون المرشح من ذوي الكفاءة المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار.
5. أن تتوفر في المرشح القدرة على القيادة وان يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي الى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفاعلة والتفكير بالقيم والاحلاق المهنية .	5. أن تتوفر في المرشح القدرة على القيادة وان يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي الى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفاعلة والتفكير بالقيم والاحلاق المهنية .
6. ان يتمتع المرشح بالكفاءة ، أي ان تتوافر لديه المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة وأن يكون المامه مناسباً بالإدارة والاقتصاد والمحاسبة والقانون والحوكمة وان يكون لديه الرغبة الدائمة في التعلم والتدريب.	6. ان يتمتع المرشح بالكفاءة ، أي ان تتوافر لديه المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة وأن يكون المامه مناسباً بالإدارة والاقتصاد والمحاسبة والقانون والحوكمة وان يكون لديه الرغبة الدائمة في التعلم والتدريب.
7. أن تتوافر في المرشح القدرة على التوجيه وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية القيادية والادارية والسرعة في اتخاذ القرار واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل والقدرة على التخطيط والرؤية المستقبلية السليمة.	7. أن تتوافر في المرشح القدرة على التوجيه وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية القيادية والادارية والسرعة في اتخاذ القرار واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل والقدرة على التخطيط والرؤية المستقبلية السليمة.
8. ان يكون لدى المرشح المعرفة المالية وأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها .	8. ان يكون لدى المرشح المعرفة المالية وأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها .
9. أن يتمتع المرشح باللياقة الصحية وذلك بالا يكون لديه مانع صحي يعرقله عن ممارسة مهامه واختصاصاته .	9. أن يتمتع المرشح باللياقة الصحية وذلك بالا يكون لديه مانع صحي يعرقله عن ممارسة مهامه واختصاصاته .
10. ان يتمتع المرشح بالقدرة على التواصل الفاعل والتفكير الاستراتيجي.	10. ان يتمتع المرشح بالقدرة على التواصل الفاعل والتفكير الاستراتيجي.

11. الالتزام بالصدق والأمانة والولاء والاهتمام بمصالح الشركة ومساهمتها وتقديمها على مصلحته الشخصية ، ويكون الصدق بأن تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة مع تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح ، مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة ، وتكون العناية والاهتمام بأداء الواجبات والمسئوليات الواردة حسب نظام الشركة ونظام هيئة السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .
12. مراعاة التنوع في التأهيل العملي والخبرة العلمية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية المجلس .
13. لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر .
14. يجب ان يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ، ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المنصوص عليها في المادة العشرين من لائحة الحوكمة .
15. أن يمثل عضو المجلس جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في المجلس .
16. تنتهي عضوية عضو المجلس باستقالته أو وفاته أو عزله بقرار من الجمعية العامة ، أو ادانته في أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو بإفلاسه أو عساره أو إذا أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي أنظمة أو لوائح أو تعليمات سارية في المملكة .
17. يجب على عضو المجلس أن يستقيل قبل نهاية مدته في المجلس في حالة فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس ، أو عجزه عن ممارسة أعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مسؤولياته في المجلس ، أما في حالة تعارض المصالح فيقوم العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو تقديم استقالته .

ثانياً: إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة :

1. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بالإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية المجلس وفقاً لنظام الشركات ولائحة الحوكمة وتعليمات هيئة السوق المالية .
2. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية المجلس وذلك في حدود نسبة ملكيته في رأس المال .
3. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية المجلس إعلان رغبته بموجب إخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات السارية ويجب ان يشمل هذه الإخطار تعريف بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية وأيضاً تبينة النموذج أو النماذج الصادرة من هيئة السوق المالية .
4. على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في

11. الالتزام بالصدق والأمانة والولاء والاهتمام بمصالح الشركة ومساهمتها وتقديمها على مصلحته الشخصية ، ويكون الصدق بأن تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة مع تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح ، مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة ، وتكون العناية والاهتمام بأداء الواجبات والمسئوليات الواردة حسب نظام الشركة ونظام هيئة السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .
12. مراعاة التنوع في التأهيل العملي والخبرة العلمية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية المجلس .
13. لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر .
14. يجب ان يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ، ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة الحوكمة الصادرة من هيئة السوق المالية .
15. أن يمثل عضو المجلس جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في المجلس .
16. تنتهي عضوية عضو المجلس بانتهاء دورة المجلس أو بتقديم استقالته أو وفاته أو عزله بقرار من الجمعية العامة ، أو ادانته في أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو بإفلاسه أو عساره أو إذا أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي أنظمة أو لوائح أو تعليمات سارية في المملكة .
17. يجب على عضو المجلس أن يستقيل قبل نهاية مدته في المجلس في حالة فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس ، أو عجزه عن ممارسة أعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مسؤولياته في المجلس ، أما في حالة تعارض المصالح فيقوم العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو تقديم استقالته .

ثانياً: إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة :

1. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بالإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية المجلس وفقاً لنظام الشركات ولائحة الحوكمة وتعليمات هيئة السوق المالية وذلك قبل انتهاء دورة المجلس بستين (60) يوماً على الأقل ، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة 30 يوماً على الأقل من تاريخ الإعلان .
2. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة .
3. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية المجلس إعلان رغبته بموجب إخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات السارية ويجب ان يشمل هذه الإخطار تعريف بالمرشح باللغة العربية والانجليزية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية ، بحاجب ترويض الشركة بكافة الوثائق الثبوتية مثل (بطاقة الهوية الوطنية ، بطاقة العائلة ، الجواز لغير السعوديين واي وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها

الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية ، وايضا تعبئة النموذج أو النماذج الصادرة من هيئة السوق المالية. 4. على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس ادارتها أو اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في احد فروع النشاط الذي تزاوله. 5. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية المجلس لأحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس ادارة الشركات التي تولى عضويتها. 6. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس ادارة شركة مجموعة انعام الدولية القابضة ان يرفق بإخطار الترشيح بيانا من ادارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمنا المعلومات التالية : أ. عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة. ب. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو اصالة ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات. ج- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو ، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها ، ونسبة حضوره الى مجموع الاجتماعات. 7. يجب توضيح صفة العضوية ، أي ما اذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل. 8. يجب توضيح صفة العضوية أي ما اذا كان العضو مترشحا بالشخصية أم انه ممثل عن شخص اعتباري. 9. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع ادارة الشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس وفقا للنموذج المعد لذلك بالإضافة الى أي نسخ من اخطارات الترشيح ومرفقاتها. 10. يجب على لجنة المكافآت والترشيحات تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح. 11. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا انفسهم وفقا للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدم ذكرها. 12. يتم التصويت على اختيار اعضاء مجلس الادارة من خلال التصويت التراكمي. 13. بعد انتخاب الجمعية العامة لأعضاء المجلس من بين المرشحين ووفقا للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدم ذكرها يجتمع المجلس ويقوم باختيار رئيس المجلس ونائب الرئيس واللجان وأمين السر. 14. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي أربعة سنوات من بداية دورته. 15. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقا لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو اذا ادين بجريمة مخلة للشرف والأمانة ، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع اعضاء المجلس أو بعضهم وذلك دون اخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ، ولعضو المجلس ان يستقيل بشرط ان يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولا قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من اضرار. 16. يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس انهاء عضوية من تقيب من الأعضاء عن الحضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع. 17. اذا شغل مركز احد اعضاء المجلس اثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضوا مؤقتا في المركز الشاغر على ان يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وان يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها	الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس ادارتها أو اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في احد فروع النشاط الذي تزاوله. 5. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية المجلس لأحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس ادارة الشركات التي تولى عضويتها. 6. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس ادارة شركة مجموعة انعام الدولية القابضة ان يرفق بإخطار الترشيح بيانا من ادارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمنا المعلومات التالية : ث. عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة. ث. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو اصالة ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات. ج- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو ، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها ، ونسبة حضوره الى مجموع الاجتماعات. 7. يجب توضيح صفة العضوية ، أي ما اذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل. 8. يجب توضيح صفة العضوية أي ما اذا كان العضو مترشحا بالشخصية أم انه ممثل عن شخص اعتباري. 9. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع ادارة الشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس وفقا للنموذج المعد لذلك بالإضافة الى أي نسخ من اخطارات الترشيح ومرفقاتها. 10. يجب على لجنة المكافآت والترشيحات تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح. 11. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا انفسهم وفقا للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدم ذكرها. 12. يتم التصويت على اختيار اعضاء مجلس الادارة من خلال اسلوب التصويت التراكمي. 13. بعد انتخاب الجمعية العامة لأعضاء المجلس من بين المرشحين ووفقا للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدم ذكرها يجتمع المجلس ويقوم باختيار رئيس المجلس ونائب الرئيس واللجان. 14. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي ثلاث سنوات من بداية دورته. 15. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقا لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو اذا ادين بجريمة مخلة للشرف والأمانة ، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع اعضاء المجلس أو بعضهم وذلك دون اخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض اذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ، ولعضو المجلس ان يستقيل بشرط ان يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولا قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من اضرار. 16. يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس انهاء عضوية من تقيب من الأعضاء عن الحضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع. 17. اذا شغل مركز احد اعضاء المجلس اثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضوا مؤقتا في المركز الشاغر على ان يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وان يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها
--	---

للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.

17. إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس اثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضوا مؤقتا في المركز الشاغر على ان يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وان يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.

18. على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة الى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة . وإذا تعذر اجراء الانتخابات وانتهت مدة دورة المجلس الحالي ، يستمر أعضاؤه في أداء مهامهم الى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة ، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (90) يوما من تاريخ انتهاء دورة المجلس .

19. إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة الى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد ، ولا يسري الاعتزال الى حين انتخاب المجلس الجديد ، على الا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل (120) يوما من تاريخ ذلك الاعتزال .

20. يحوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بموجب ابلاغ مكتوب يوجه الى رئيس المجلس ، وإذا اعتزل رئيس المجلس يجب أن يوجه الإبلاغ الى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس ، وبعد الاعتزال نافذا في الحاليتين من التاريخ المحدد في الإبلاغ .

21. إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لصحة انعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركة الأساس ، وجب على باقي الأعضاء دعوة الجمعية العامة للانعقاد خلال (60) يوما لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء

أحكام عامة :

يعمل بما جاء في السياسة أعلاه ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ، كما يجب نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها ، ويتم مراجعة محتوى اللائحة حسب الحاجة بناء على توصية مجلس الادارة على ان يتم تقديم التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.

أحكام عامة :

يعمل بما جاء في السياسة أعلاه ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ، كما يجب نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها ، ويتم مراجعة محتوى اللائحة حسب الحاجة بناء على توصية مجلس الادارة على ان يتم تقديم التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.



سياسات ومعايير واجراءات العضوية في مجلس ادارة شركة مجموعة انعام الدولية القابضة

مقدمة :

تم اعداد سياسات ومعايير واجراءات العضوية في مجلس ادارة شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (3) من المادة (22) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (2017-6-8) وتاريخ 1438/5/16 هـ الموافق 2017/02/13 م والتي نصت على أن يقوم مجلس الادارة بإعداد سياسات ومعايير واجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس بما لا يتعارض مع الأحكام الالزامية في لائحة الحوكمة ، ووضعها موضع التنفيذ بعد اقرار الجمعية العامة لها ، علماً بأن هذه السياسات والمعايير والاجراءات الخاصة بعضوية مجلس الادارة تستند الى نظام الشركات ولائحة الحوكمة والنظام الأساس للشركة .

أولاً : سياسات ومعايير العضوية في مجلس ادارة الشركة :

1. ألا يكون المرشح لعضوية مجلس الادارة قد سبق ادانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة ، والا يكون معسراً أو مفلساً أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة.
2. ألا يشغل عضو مجلس الادارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد.
3. ألا يكون المرشح موظفاً حكومياً.
4. أن يكون المرشح من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار.
5. أن تتوفر في المرشح القدرة على القيادة وان يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي الى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الادارة الفاعلة والتقيد بالقيم والاخلاق المهنية .



6. ان يتمتع المرشح بالكفاءة ، أي ان تتوفر لديه المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة وأن يكون المامه مناسباً بالإدارة والاقتصاد والمحاسبة والقانون والحوكمة وأن يكون لديه الرغبة الدائمة في التعلم والتدريب.
7. أن تتوفر في المرشح القدرة على التوجيه وذلك بأن تتوفر فيه القدرات الفنية القيادية والادارية والسرعة في اتخاذ القرار واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل والقدرة على التخطيط والرؤية المستقبلية السليمة.
8. ان يكون لدى المرشح المعرفة المالية وأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها .
9. أن يتمتع المرشح باللياقة الصحية وذلك بالا يكون لديه مانع صحي يعرقله عن ممارسة مهامه واختصاصاته .
10. ان يتمتع المرشح بالقدرة على التواصل الفاعل والتفكير الاستراتيجي.
11. الالتزام بالصدق والأمانة والولاء والاهتمام بمصالح الشركة ومساهمتها وتقديمها على مصلحته الشخصية ، ويكون الصدق بأن تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة او عقد مع الشركة أو احدى شركاتها التابعة مع تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح ، مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة ، وتكون العناية والاهتمام بأداء الواجبات والمسئوليات الواردة حسب نظام الشركة ونظام هيئة السوق المالية والنظام الأساس للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .
12. مراعاة التنوع في التأهيل العملي والخبرة العلمية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية المجلس .
13. إلا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر .



14. يجب ان يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ، ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة العشرين من لائحة الحوكمة .
15. أن يمثل عضو المجلس جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في المجلس.
16. تنتهي عضوية عضو المجلس باستقالته أو وفاته أو عزله بقرار من الجمعية العامة ، أو ادانته في أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو بإفلاسه أو اعساره أو اذا أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي أنظمة أو لوائح أو تعليمات سارية في المملكة.
17. يجب على عضو المجلس أن يستقيل قبل نهاية مدته في المجلس في حالة فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس ، أو عزله عن ممارسة أعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مسؤولياته في المجلس، أما في حالة تعارض المصالح فيقوم العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو تقديم استقالته.

ثانياً: احراءات العضوية في مجلس ادارة الشركة :

1. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الادارة التنفيذية للشركة بالإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية المجلس وفقاً لنظام الشركات ولائحة الحوكمة وتعليمات هيئة السوق المالية.
2. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية المجلس وذلك في حدود نسبة ملكيته في رأس المال.
3. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية المجلس اعلان رغبته بموجب اخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات السارية ويجب ان يشمل هذه الاخطار تعريف بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية وايضا تعيينة النموذج أو النماذج الصادرة من هيئة السوق المالية.



4. على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس إدارتها أو اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.
5. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية المجلس لأحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس إدارة الشركات التي تولى عضويتها.
6. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة شركة مجموعة انعام الدولية القابضة أن يرفق بإخطار الترشيح بيانا من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمنا المعلومات التالية :
 - أ. عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.
 - ب. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو اصالة ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.
 - ج- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو ، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها ، ونسبه حضوره الى مجموع الاجتماعات.
7. يجب توضيح صفة العضوية ، أي ما اذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.
8. يجب توضيح صفة العضوية أي ما اذا كان العضو مترشحا بصفته الشخصية أم انه ممثل عن شخص اعتباري.
9. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع إدارة الشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسير الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس وفقا للنموذج المعد لذلك بالإضافة الى أي نسخ من اخطارات الترشيح ومرفقاتها.
10. يجب على لجنة المكافآت والترشيحات تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.



11. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا انفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدمة ذكرها.
12. يتم التصويت على اختيار اعضاء مجلس الادارة من خلال اسلوب التصويت التراكمي.
13. بعد انتخاب الجمعية العامة لأعضاء المجلس من بين المرشحين ووفقاً للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدمة ذكرها يجتمع المجلس ويقوم باختيار رئيس المجلس ونائب الرئيس واللجان.
14. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي ثلاث سنوات من بداية دورته.
15. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو اذا ادين بجريمة مخلة للشرف والأمانة ، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع اعضاء المجلس أو بعضهم وذلك دون اخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض اذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ، ولعضو المجلس ان يستقيل بشرط ان يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من اضرار.
16. يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس انهاء عضوية من تغيب عن الأعضاء عن الحضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.
17. اذا شغل مركز احد اعضاء المجلس اثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على ان يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وان يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.

أحكام عامة :

يعمل بما جاء في السياسة أعلاه ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ، كما يجب نشرها على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها ، ويتم مراجعة محتوى اللائحة حسب الحاجة بناء على توصية مجلس الادارة على ان يتم تقديم التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.

(1)

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة

مقدمة :

تم اعداد سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة وذلك بهدف التوافق مع الفقرة (3) من المادة (21) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-6-2017) وتاريخ 1438/5/16 هـ الموافق 2017/2/13م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/6/25 هـ الموافق 2023/1/18م والتي نصت على أن يقوم مجلس الإدارة (المجلس) بإعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس بما لا يتعارض مع الأحكام الالزامية في لائحة الحوكمة ووضعها موضع التنفيذ بعد اقرار الجمعية العامة لها .

أولا : سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة :

1. ألا يكون المرشح لعضوية مجلس الادارة قد سبق ادانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة ، والا يكون معسراً أو مفلساً أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة.
2. ألا يشغل عضو مجلس الادارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد.
3. ألا يكون المرشح موظفاً حكومياً.
4. أن يكون المرشح من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار.
5. أن تتوفر في المرشح القدرة على القيادة وان يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي الى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الادارة الفاعلة والتقيد بالقيم والاخلاق المهنية .

(2)

6. ان يتمتع المرشح بالكفاءة ، أي ان تتوافر لديه المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة وأن يكون المامه مناسباً بالإدارة والاقتصاد والمحاسبة والقانون والحوكمة وان يكون لديه الرغبة الدائمة في التعلم والتدريب.
7. أن تتوافر في المرشح القدرة على التوجيه وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية القيادية والادارية والسرعة في اتخاذ القرار واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل والقدرة على التخطيط والرؤية المستقبلية السليمة.
8. ان يكون لدى المرشح المعرفة المالية وأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها .
9. أن يتمتع المرشح باللياقة الصحية وذلك بالا يكون لديه مانع صحي يعرقله عن ممارسة مهامه واختصاصاته .
10. ان يتمتع المرشح بالقدرة على التواصل الفاعل والتفكير الاستراتيجي.
11. الالتزام بالصدق والأمانة والولاء والاهتمام بمصالح الشركة ومساهمتها وتقديمها على مصلحته الشخصية ، ويكون الصدق بأن تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة او عقد مع الشركة أو احدى شركاتها التابعة مع تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح ، مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة ، وتكون العناية والاهتمام بأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة حسب نظام الشركة ونظام هيئة السوق المالية والنظام الأساس للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .
12. مراعاة التنوع في التأهيل العملي والخبرة العلمية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية المجلس .
13. الا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر .
14. يجب ان يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ، ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة الحوكمة الصادرة من هيئة السوق المالية .

(3)

15. أن يمثل عضو المجلس جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في المجلس.
16. تنتهي عضوية عضو المجلس بانتهاء دورة المجلس أو بتقديم استقالته أو وفاته أو عزله بقرار من الجمعية العامة ، أو ادانته في أي جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو بإفلاسه أو عساره أو إذا أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي أنظمة أو لوائح أو تعليمات سارية في المملكة.
17. يجب على عضو المجلس أن يستقيل قبل نهاية مدته في المجلس في حالة فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس ، أو عجزه عن ممارسة أعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مسؤولياته في المجلس، أما في حالة تعارض المصالح فيقوم العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو تقديم استقالته.

ثانياً: إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة :

1. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بالإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية المجلس وفقاً لنظام الشركات ولائحة الحوكمة وتعليمات هيئة السوق المالية وذلك قبل انتهاء دورة المجلس بستين (60) يوماً على الأقل ، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة 30 يوماً على الأقل من تاريخ الإعلان .
2. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة .
3. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية المجلس إعلان رغبته بموجب اخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات السارية ويجب ان يشمل هذه الاخطار تعريف بالمرشح باللغة العربية والانجليزية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية ، بجانب تزويد الشركة بكافة الوثائق الثبوتية مثل (بطاقة الهوية الوطنية ، بطاقة

(4)

العائلة ، الجواز لغير السعوديين واي وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية ، وايضا تعبئة النموذج أو النماذج الصادرة من هيئة السوق المالية.

4. على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل وجود مصلحة مباشرة او غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس ادارتها أو اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في احد فروع النشاط الذي تزاوله.
5. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية المجلس لأحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس ادارة الشركات التي تولى عضويتها.
6. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس ادارة شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة ان يرفق بإخطار الترشيح بيانا من ادارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمنا المعلومات التالية :
 - أ. عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.
 - ب. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو اصالة ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.
 - ج- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو ، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها ، ونسبه حضوره الى مجموع الاجتماعات.
7. يجب توضيح صفة العضوية ، أي ما اذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.
8. يجب توضيح صفة العضوية أي ما اذا كان العضو مترشحا بصفته الشخصية أم انه ممثل عن شخص اعتباري.
9. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع ادارة الشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسير الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس وفقا للنموذج المعد لذلك بالإضافة الى أي نسخ من اخطارات الترشيح ومرفقاتها.

10. يجب على لجنة المكافآت والترشيحات تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.
11. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا انفسهم وفقا للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدم ذكرها.
12. يتم التصويت على اختيار اعضاء مجلس الادارة من خلال اسلوب التصويت التراكمي.
13. بعد انتخاب الجمعية العامة لأعضاء المجلس من بين المرشحين ووفقا للسياسات والمعايير والاجراءات المتقدم ذكرها يجتمع المجلس ويقوم باختيار رئيس المجلس ونائب الرئيس واللجان وأمين السر.
14. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي أربعة سنوات من بداية دورته.
15. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقا لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو اذا ادين بجريمة مخلة للشرف والأمانة ، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع اعضاء المجلس أو بعضهم وذلك دون اخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض اذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ، ولعضو المجلس ان يستقيل بشرط ان يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولا قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من اضرار.
16. يجوز للجمعية العامة بناءاً على توصية من المجلس انهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن الحضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس أو خمس اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة .
17. اذا شغل مركز احد اعضاء المجلس اثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضوا مؤقتا في المركز الشاغر على ان يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وان يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.

18. على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة الى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة . واذا تعذر اجراء الانتخابات وانتهت مدة دورة المجلس الحالي ، يستمر أعضاؤه في أداء مهامهم الى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة ، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (90) يوما من تاريخ انتهاء دورة المجلس .

19. اذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة الى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد ، ولا يسري الاعتزال الى حين انتخاب المجلس الجديد ، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل (120) يوما من تاريخ ذلك الاعتزال .

20. يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بموجب ابلاغ مكتوب يوجه الى رئيس المجلس ، واذا اعتزل رئيس المجلس يجب أن يوجه الإبلاغ الى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس ، ويعد الاعتزال نافذا في الحالتين من التاريخ المحدد في الإبلاغ .

21. اذا لم تتوافر الشروط اللازمة لصحة انعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركة الأساس ، وجب على باقي الأعضاء دعوة الجمعية العامة للانعقاد خلال (60) يوما لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء

أحكام عامة :

يعمل بما جاء في السياسة أعلاه ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ، كما يجب نشرها على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها ، ويتم مراجعة محتوى اللائحة حسب الحاجة بناء على توصية مجلس الادارة على ان يتم تقديم التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.

التعديلات على لائحة سياسات ومعايير وضوابط وإجراءات تعويضات ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية (مقارنة)

نص المواد قبل التعديل	نص المواد بعد التعديل
1- الغرض من السياسة : تم اعداد "سياسة مكافآت مجلس الادارة ولجانه والادارة التنفيذية لمجموعة شركة انعام الدولية القابضة بهدف التوافق مع الفقرة (1) من المادة (58) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16 هـ الموافق 2017/2/13 م المعدلة بقرار مجلس الهيئة رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/6/25 هـ الموافق 2023/1/18 م ، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة واللجان المنبثقة عن المجلس والادارة التنفيذية ورفعها الى مجلس الادارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة .	الغرض من السياسة : تم اعداد " سياسة مكافآت مجلس الادارة ولجانه والادارة التنفيذية لمجموعة شركة انعام الدولية القابضة بهدف التوافق مع الفقرة (1) من المادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية بموجب قرارها رقم (8-6-2017) وتاريخ 1438/5/16 هـ الموافق 2017/02/13 م والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة واللجان المنبثقة عن المجلس والادارة التنفيذية ورفعها الى مجلس الادارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة .
2- هدف السياسة : الهدف الأساسي هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركة وانظمة ولوائح هيئة السوق المالية ، وتهدف ايضا الى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الادارة واللجان والادارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين اداء الشركة وتحقيق اهدافها ومصالح مساهميها .	هدف السياسة : الهدف الأساسي هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركة وانظمة ولوائح هيئة السوق المالية ، وتهدف ايضا الى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الادارة واللجان والادارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين اداء الشركة وتحقيق اهدافها ومصالح مساهميها .
3- مبادئ المكافآت : تعزز شركة مجموعة انعام القابضة الحفاظ على العدالة الداخلية من خلال الانصاف في ممارسات المكافآت بما يتفق مع الوظائف من حيث الموقع الجغرافي وظروف بيئة العمل ، كذلك الحفاظ على التنافس من خلال تحديد ممارسات المكافآت وموائمتها مع القطاعات المختلفة لبيئة العمل الداخلي والمقارنة بين شركات اخرى في اطار ظروف جغرافية مختلفة والاستمرارية في دفع المكافآت مقابل الأداء الجيد من خلال تقدير قيمة الأداء لكل فرد ومدة مساهمته في تطوير ونمو العمل .	مبادئ المكافآت : تعزز شركة مجموعة انعام الدولية القابضة الحفاظ على العدالة الداخلية من خلال الانصاف في ممارسات المكافآت بما يتفق مع الوظائف من حيث الموقع الجغرافي وظروف بيئة العمل ، كذلك الحفاظ على التنافس من خلال تحديد ممارسات المكافآت وموائمتها مع القطاعات المختلفة لبيئة العمل الداخلي والمقارنة بين شركات اخرى في اطار ظروف جغرافية مختلفة والاستمرارية في دفع المكافآت مقابل الأداء الجيد من خلال تقدير قيمة الأداء لكل فرد ومدة مساهمته في تطوير ونمو العمل .
4- سياسة ومعايير المكافآت : تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية لمجلس الادارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للمعايير والسياسة المعتمدة ، على النحو التالي :	سياسة المكافآت : تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية لمجلس الادارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للسياسة المعتمدة على النحو التالي :

1. الانسجام مع الاستراتيجية للشركة وأهدافها والمهارات اللازمة لادارتها .	1. الانسجام مع الاستراتيجية للشركة وأهدافها .
2. تقديم المكافآت بغرض حث الأعضاء والادارة التنفيذية على انجاح الشركة وتنميتها على المدى القصير والطويل.	2. تقديم المكافآت بغرض حث الأعضاء والادارة التنفيذية على انجاح الشركة وتنميتها على المدى القصير والطويل.
3. تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات والمهارات ومستوى الأداء.	3. تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات والمهارات ومستوى الأداء.
4. حجم وطبيعة العمل ودرجة المخاطر لدى الشركة .	4. حجم وطبيعة العمل ودرجة المخاطر لدى الشركة .
5. استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.	5. استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
6. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.	6. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
7. 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 الأخرى .	7. إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تفررت بناء على معلومات غير صحيحة قدمها العضو أو الادارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
8. يحدد مجلس الادارة ووفقا لتقديره وبقرار منه المكافأة الخاصة التي يحصل عليها رئيس المجلس ونائبه والعضو المنتدب بالإضافة الى المكافآت المقررة للأعضاء وذلك في حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساسي للشركة.	8. تنظيم منح اسهم في الشركة لأعضاء مجلس الادارة أو الادارة التنفيذية سواء كانت اصدار جديد ام اسهم اشترتها الشركة.
9. إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تفررت بناء على معلومات غير صحيحة قدمها العضو أو الادارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.	
10. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها ، سواء كانت إصدارا جديدا أو أسهما اشترتها الشركة ، يتم ذلك تحت اشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائحه هيئة السوق المالية ذات العلاقة .	

مكافآت أعضاء المجلس :

1. تتكون مكافآت أعضاء مجلس ادارة الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بما يتوافق مع الأحكام الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والقواعد والمعايير التي تضعها هيئة السوق المالية في هذا الخصوص . ويجوز ان تكون المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية العامة ، ويجب ان يشتمل تقرير مجلس الادارة السنوية الى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الادارة خلال السنة من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا ، وأن يشتمل كذلك على	1. تتكون مكافآت أعضاء مجلس ادارة الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بما يتوافق مع الأحكام الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والقواعد والمعايير التي تضعها هيئة السوق المالية في هذا الخصوص . ويجوز ان تكون المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية العامة ، ويجب ان يشتمل تقرير مجلس الادارة السنوي الى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل
---	---

5- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة :

بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات ، وإن يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

وفي حال كانت مكافأة الأعضاء نسبة من الأرباح فيجب مراعاة الأحكام المقررة في المادة (20) و المادة (46) من النظام الأساسي للشركة والمادة (76) من نظام الشركات بشرط ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ 500 ألف ريال وفقا للضوابط التي تضعها الجهة المختصة على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسبا مع عدد الجلسات التي حضرها العضو.

عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة 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 (إن وجدت) ، وإن يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو .

2. يستحق عضو المجلس المكافأة اعتبارا من تاريخ انضمامه للمجلس ، على أن يتناسب مقدارها مع مدة العضوية الفعلية .
3. تصرف المكافآت السنوية المقررة بموجب هذه السياسة لأعضاء المجلس واللجان وأمين السر بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات ، وبموجب قرار مجلس الإدارة بالموافقة على التوصية بنهاية العام ، كما تصرف بدلات حضور الجلسات للمجلس واللجان كل ربع سنة .
4. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماعات الجمعية العامة .
5. وفي حال كانت مكافأة الأعضاء نسبة من الأرباح فيجب مراعاة التالي :
أ- 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 .
ب- أن تحدد النسبة المعينة من صافي الأرباح بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيحات في حال تحقيق الشركة لأرباح على أن تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها ، وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة أو أنظمة أخرى ذات علاقة .
6. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع ، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره ، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة .

6- بدل حضور أعضاء المجلس واللجان :

1. بدل حضور جلسات مجلس الإدارة واللجان التابعة للمجلس مبلغ 3000 ريال عن كل جلسة.
2. بدل حضور جلسات المجلس واللجان لأمين سر المجلس واللجان مبلغ 2000 ريال عن كل جلسة .

7- مكافآت أعضاء اللجان :

بدل حضور أعضاء المجلس واللجان :

بدل حضور جلسات مجلس الإدارة واللجان التابعة للمجلس مبلغ 3000 ريال عن كل جلسة.

مكافآت أعضاء اللجان :

تشتمل لائحته عمل كل لجنة من اللجان على المكافآت الخاصة بأعضائها .

1. يحدد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عنه وبدلات الحضور بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات واستناداً على هذه السياسة .

2. تتكون مكافآت أعضاء اللجان من مكافأة سنوية (مبلغ معين) وبدل حضور الجلسات وبدلات أخرى .
3. في حالة شغل عضو مجلس الإدارة عضوية لجنتين أو أكثر من اللجان التابعة للمجلس ، فيكتفي بصرف مكافأة لجنة واحدة للمكافآت السنوية المحددة للجان المجلس .

8- مكافآت الادارة التنفيذية :

يحدد مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات مكافآت الإدارة التنفيذية ، والتي تشمل على ما يلي :

1. الراتب الأساسي
2. بدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر بدل سكن وبدل سيارة وبدل هاتف وبدل تعليم اطفال حسب سياسة الشركة .
3. مزايا التأمين الطبي وسياسة تأمين اصابات العمل والعجز وغيرها
4. مزايا الاجازات السنوية وتذاكر السفر ومكافأة نهاية الخدمة .
5. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي وخيارات الأسهم وغيرها .
6. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات .
7. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للتنفيذيين وكبار الموظفين على ضوء الخطط والموجهات العامة التي تقرها اللجنة ويعتمدها المجلس .

9- تفاصيل مكافآت أعضاء المجلس ولجانه :

(1) أعضاء مجلس الإدارة

- بدل حضور مبلغ (3,000) ريال للجلسة الواحدة
- مكافأة سنوية قدرها (300,000) ريال للعضو .
- توفير تذاكر وإقامة للعضو القادم من خارج مقر الاجتماع

(2) أعضاء لجان المجلس

مكافآت الادارة التنفيذية :

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها بناءً على توصية الادارة التنفيذية ، وتشتمل مكافآت الادارة التنفيذية على ما يلي :

1. راتب أساسي شهري ،
2. بدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر بدل سكن وبدل سيارة وبدل هاتف وبدل تعليم اطفال .
3. مزايا التأمين الطبي وسياسة تأمين اصابات العمل والعجز وغيرها .
4. مزايا الاجازات السنوية وتذاكر السفر ومكافأة نهاية الخدمة .
5. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي وخيارات الأسهم وغيرها .
6. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات .
7. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للتنفيذيين وكبار الموظفين على ضوء الخطط والموجهات العامة التي تقرها اللجنة .

معايير وضوابط عامة للمكافآت :

1. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الادارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
2. يجب الا تكون مكافأة أعضاء مجلس الادارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو ان تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة وذلك لكي لا يؤثر ارتباط مكافاتهم باستقلالية قراراتهم.
3. يحدد مجلس الادارة ووفقاً لتقديره وبقرار منه المكافأة الخاصة التي يحصل عليها رئيس المجلس ونائبه

والعضو المنتدب بالإضافة الى المكافآت المقررة للأعضاء وذلك في حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساسي للشركة.

4. لا يجوز لأعضاء مجلس الادارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الادارة في اجتماع الجمعية العامة وذلك لضمان استقلالية القرار الصادر من الجمعية العامة للشركة بشأن بند مكافآت أعضاء مجلس الادارة.

الجهة المختصة في هذه السياسة :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق اغراضها وتراجع وتحدث السياسة بغرض التجاوب مع التغييرات الحاصلة في بيئة وظروف السوق .

أحكام ختامية (النشر والتعديل) :

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين كما يجب نشرها على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها . ويتم مراجعة هذه اللائحة حسب الحاجة بناءً على توصية من المجلس على ان يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.

- يدل حضور مبلغ (3,000) ريال للجلسة الواحدة
- مكافأة سنوية قدرها (100,000) ريال للعضو اذا كان من أعضاء مجلس الإدارة .
- مكافأة سنوية قدرها (150,000) ريال للعضو اذا كان من خارج المجلس .

- توفير تذاكر وإقامة للعضو القادم من خارج مقر الاجتماع .

10- الجهة المختصة في هذه السياسة :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق اغراضها وتراجع وتحدث السياسة بغرض التجاوب مع التغييرات الحاصلة في بيئة وظروف السوق .

11- أحكام ختامية (النشر والتعديل) :

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين كما يجب نشرها على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها . ويتم مراجعة هذه اللائحة حسب الحاجة بناءً على توصية من المجلس على ان يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.



سياسات ومعايير وضوابط وإجراءات تعويضات ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والادارة التنفيذية

الغرض من السياسة :

تم اعداد " سياسة مكافآت مجلس الادارة ولجانه والادارة التنفيذية لمجموعة شركة انعام الدولية القابضة بهدف التوافق مع الفقرة (1) من المادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية بموجب قرارها رقم (2017-6-8) وتاريخ 1438/5/16 هـ الموافق 2017/02/13م والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة واللجان المنبثقة عن المجلس والادارة التنفيذية ورفعها الى مجلس الادارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة .

هدف السياسة :

الهدف الأساسي هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركة وانظمة ولوائح هيئة السوق المالية ، وتهدف ايضا الى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الادارة واللجان والادارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين اداء الشركة وتحقيق اهدافها ومصالح مساهميها .

مبادئ المكافآت :

تعتزم شركة مجموعة انعام الدولية القابضة الحفاظ على العدالة الداخلية من خلال الانصاف في ممارسات المكافآت بما يتفق مع الوظائف من حيث الموقع الجغرافي وظروف وبيئة العمل ، كذلك الحفاظ على التنافس من خلال تحديد ممارسات المكافآت وموائمتها مع القطاعات المختلفة لبيئة العمل الداخلي والمقارنة بين شركات اخرى في اطار ظروف جغرافية مختلفة والاستمرارية في دفع المكافآت مقابل الأداء الجيد من خلال تقدير قيمة الأداء لكل فرد ومدة مساهمته في تطوير ونمو العمل .



سياسة المكافآت :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية لمجلس الادارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للسياسة المعتمدة على النحو التالي :

1. الانسجام مع الاستراتيجية للشركة وأهدافها.
2. تقديم المكافآت بغرض حث الأعضاء والادارة التنفيذية على انجاح الشركة وتنميتها على المدى القصير والطويل.
3. تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات والمهارات ومستوى الأداء.
4. حجم وطبيعة العمل ودرجة المخاطر لدى الشركة .
5. استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
6. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
7. ايقاف صرف المكافاة او استردادها اذا تبين انها تقرر بناء على معلومات غير صحيحة قدمها العضو او الادارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
8. تنظيم منح اسهم في الشركة لأعضاء مجلس الادارة او الادارة التنفيذية سواء كانت اصدار جديد ام اسهم اشترتها الشركة.

مكافآت اعضاء المجلس :

تتكون مكافآت أعضاء مجلس ادارة الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بما يتوافق مع الأحكام الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والقواعد والمعايير التي تضعها هيئة السوق المالية في هذا الخصوص . ويجوز ان تكون المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية العامة ، ويجب ان يشتمل تقرير مجلس الادارة السنوية الى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الادارة خلال السنة 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 أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

وفي حال كانت مكافأة الأعضاء نسبة من الأرباح فيجب مراعاة الأحكام المقررة في المادة (20) و المادة (46) من النظام الأساسي للشركة والمادة (76) من نظام الشركات بشرط ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ 500 ألف ريال وفقا للضوابط التي تضعها الجهة المختصة على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسب مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.

بدل حضور أعضاء المجلس واللجان :

بدل حضور جلسات مجلس الإدارة واللجان التابعة للمجلس مبلغ 3000 ريال عن كل جلسة.

مكافآت أعضاء اللجان :

تشتمل لائحة عمل كل لجنة من اللجان على المكافآت الخاصة بأعضائها .

مكافآت الإدارة التنفيذية :

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها بناءً على توصية الإدارة التنفيذية ، وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي :

1. راتب أساسي شهري ،
2. بدلات تشتمل على سبيل المثال لا الحصر بدل سكن وبدل سيارة وبدل هاتف وبدل تعليم اطفال .



3. مزايا التأمين الطبي وسياسة تأمين اصابات العمل والعجز وغيرها .
4. مزايا الاجازات السنوية وتذاكر السفر ومكافأة نهاية الخدمة .
5. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المرتبطة بمؤشرات الأداء وفقا للتقييم السنوي وخيارات الأسهم وغيرها .
6. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات .
7. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للتنفيذيين وكبار الموظفين على ضوء الخطط والموجهات العامة التي تقرها اللجنة .

معايير وضوابط عامة للمكافآت :

1. يجوز أن تكون مكافآت اعضاء مجلس الادارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
2. يجب الا تكون مكافأة اعضاء مجلس الادارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو ان تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة وذلك لكي لا يؤثر ارتباط مكافاتهم باستقلالية قراراتهم.
3. يحدد مجلس الادارة ووفقا لتقديره وبقرار منه المكافأة الخاصة التي يحصل عليها رئيس المجلس ونائبه والعضو المنتدب بالإضافة الى المكافآت المقررة للأعضاء وذلك في حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساسي للشركة.
4. لا يجوز لأعضاء مجلس الادارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الادارة في اجتماع الجمعية العامة وذلك لضمان استقلالية القرار الصادر من الجمعية العامة للشركة بشأن بند مكافآت أعضاء مجلس الادارة.



مجموعة انعام الدولية القابضة
Anam International Holding Group

الجهة المختصة في هذه السياسة :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق اغراضها وتراجع وتحدث السياسة بغرض التجاوب مع التغييرات الحاصلة في بيئة وظروف السوق .

أحكام ختامية (النشر والتعديل) :

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين كما يجب نشرها على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها . ويتم مراجعة هذه اللائحة حسب الحاجة بناءً على توصية من المجلس على ان يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.

سياسات ومعايير وضوابط وإجراءات تعويضات ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والادارة التنفيذية

1- الغرض من السياسة :

تم اعداد "سياسة مكافآت مجلس الادارة ولجانه والادارة التنفيذية لمجموعة شركة انعام الدولية القابضة بهدف التوافق مع الفقرة (1) من المادة (58) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13 م المعدلة بقرار مجلس الهيئة رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/6/25 هـ الموافق 2023/1/18 م ، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة واللجان المنبثقة عن المجلس والادارة التنفيذية ورفعها الى مجلس الادارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة .

2- هدف السياسة :

الهدف الأساسي هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الادارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركة وانظمة ولوائح هيئة السوق المالية ، وتهدف ايضا الى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الادارة واللجان والادارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين اداء الشركة وتحقيق اهدافها ومصالح مساهميها .

3- مبادئ المكافآت :

تعتزم شركة مجموعة انعام الدولية القابضة الحفاظ على العدالة الداخلية من خلال الانصاف في ممارسات المكافآت بما يتفق مع الوظائف من حيث الموقع الجغرافي وظروف وبيئة العمل ، كذلك الحفاظ على التنافس من خلال تحديد ممارسات المكافآت وموائمتها مع القطاعات المختلفة لبيئة العمل الداخلي والمقارنة بين شركات اخرى في اطار ظروف جغرافية مختلفة والاستمرارية في دفع المكافآت مقابل الأداء الجيد من خلال تقدير قيمة الأداء لكل فرد ومدة مساهمته في تطوير ونمو العمل .

4- سياسة ومعايير المكافآت :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية لمجلس الادارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للمعايير والسياسة المعتمدة ، على النحو التالي :

1. الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات اللازمة لادارتها .
2. تقديم المكافآت بغرض حث أعضاء المجلس والادارة التنفيذية على انجاح الشركة وتنميتها على المدى القصير والطويل.
3. تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات والمهارات ومستوى الأداء.
4. حجم وطبيعة العمل ودرجة المخاطر لدى الشركة .
5. استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
6. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
7. 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 الأخرى .
8. يحدد مجلس الادارة ووفقا لتقديره وبقرار منه المكافأة الخاصة التي يحصل عليها رئيس المجلس ونائبه والعضو المنتدب بالإضافة الى المكافآت المقررة للأعضاء وذلك في حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساسي للشركة.
9. إيقاف صرف المكافأة أو استردادها اذا تبين انها تقرر بناء على معلومات غير صحيحة قدمها العضو او الادارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
10. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها ، سواء كانت إصدارا جديدا أو أسهما اشترتها الشركة ، يتم ذلك تحت اشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة .

5- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة :

1. تتكون مكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بما يتوافق مع الأحكام الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والقواعد والمعايير التي تضعها هيئة السوق المالية في هذا الخصوص . ويجوز ان تكون المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية العامة ، ويجب ان يشتمل تقرير مجلس الادارة السنوي الى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الادارة خلال السنة 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 (ان وجدت) ، وان يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو .
2. يستحق عضو المجلس المكافأة اعتبارا من تاريخ انضمامه للمجلس ، على أن يتناسب مقدارها مع مدة العضوية الفعلية .
3. تصرف المكافآت السنوية المقررة بموجب هذه السياسة لأعضاء المجلس واللجان وامين السر بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وبموجب قرار مجلس الإدارة بنهاية العام ، كما تصرف بدلات حضور الجلسات للمجلس واللجان كل ربع سنة .
4. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماع الجمعية العامة .
5. وفي حال كانت مكافأة الأعضاء نسبة من الأرباح فيجب مراعاة التالي :
 - أ- الا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة ، أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة .
 - ب- أن تحدد النسبة المعينة من صافي الأرباح بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيحات في حال تحقيق الشركة لأرباح على أن تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها ، وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة أو أنظمة أخرى ذات علاقة .
6. اذا 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 ، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة .

6- بدل حضور أعضاء المجلس واللجان :

- بدل حضور جلسات مجلس الإدارة واللجان التابعة للمجلس مبلغ 3000 ريال عن كل جلسة.
- بدل حضور جلسات المجلس واللجان لأمين سر المجلس واللجان مبلغ 2000 ريال عن كل جلسة .

7- مكافآت أعضاء اللجان :

1. يحدد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء اللجان المنيقة عنه وبدلات الحضور بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات واستنادا على هذه السياسة .
2. تتكون مكافآت أعضاء اللجان من مكافأة سنوية (مبلغ معين) وبدل حضور الجلسات وبدلات أخرى .
3. في حالة شغل عضو مجلس الإدارة عضوية لجنتين أو أكثر من اللجان التابعة للمجلس ، فيكتفي بصرف مكافأة لجنة واحدة للمكافآت السنوية المحددة للجان المجلس .

8- مكافآت الادارة التنفيذية :

- يحدد مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات مكافآت الإدارة التنفيذية ، والتي تشتمل على ما يلي :
1. الراتب الأساسي .
 2. بدلات تشتمل على سبيل المثال لا الحصر بدل سكن وبدل سيارة وبدل هاتف وبدل تعليم اطفال حسب سياسة الشركة .
 3. مزايا التأمين الطبي وسياسة تأمين اصابات العمل والعجز وغيرها .
 4. مزايا الاجازات السنوية وتذاكر السفر ومكافأة نهاية الخدمة .
 5. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المرتبطة بمؤشرات الأداء وفقا للتقييم السنوي وخيارات الأسهم وغيرها .
 6. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات .
 7. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للتنفيذيين وكبار الموظفين على ضوء الخطط والموجهات العامة التي تقرها لجنة المكافآت والترشيحات ويعتمدها المجلس .
 - 8.

9- تفاصيل مكافآت أعضاء المجلس ولجانه :

(1) أعضاء مجلس الإدارة

- بدل حضور مبلغ (3,000) ريال للجلسة الواحدة .
- مكافأة سنوية قدرها (300,000) ريال للعضو .
- توفير تذاكر وإقامة للعضو القادم من خارج مقر الاجتماع

(2) أعضاء لجان المجلس

- بدل حضور مبلغ (3,000) ريال للجلسة الواحدة
- مكافأة سنوية قدرها (100,000) ريال للعضو إذا كان من أعضاء مجلس الإدارة .
- مكافأة سنوية قدرها (150,000) ريال للعضو إذا كان من خارج المجلس .
- توفير تذاكر وإقامة للعضو القادم من خارج مقر الاجتماع .

10 الجهة المختصة في هذه السياسة :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق اغراضها وتراجع وتحدث السياسة بغرض التجاوب مع التغييرات الحاصلة في بيئة وظروف السوق .

11- أحكام ختامية (النشر والتعديل) :

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين كما يجب نشرها على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والعامة واصحاب المصالح من الاطلاع عليها ، ويتم مراجعة هذه اللائحة حسب الحاجة بناءً على توصية من المجلس على ان يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.