

بسم الله الرحمن الرحيم

شركة بنان العقارية

لائحة عمل لجنة الترشيحات و المكافآت

تم اعتماد النسخة الأولى من هذه اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة العادية لمساهمي شركة بنان العقارية في اجتماعها المنعقد بتاريخ

فبراير 2023



المحتويات

3	المقدمة
3	المصطلحات
3	المادة (1): تشكيل لجنة الترشيحات المكافآت
3	المادة (2): الأهداف
3	المادة (3) عضوية اللجنة و قواعد الإختيار
4	المادة (4) الإجتماعات
4	المادة (5) سكرتير اللجنة
5	المادة (6) مهام و إختصاصات لجنة الترشيحات و المكافآت
6	المادة (7) إجراءات الترشح
6	المادة (8) نشر إعلانات الترشح
6	المادة (9) حق المساهم في الترشح
6	المادة (10) سياسة المكافآت
6	المادة (11) مكافآت لجنة الترشيحات و المكافآت



لائحة عمل لجنة الترشيحات و المكافآت

المقدمة

تم إعداد لائحة عمل لجنة الترشيحات و المكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة شركة بنان العقارية بهدف التوافق مع لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8 - 16 - 2017 وتاريخ 16 / 5 / 1438 هـ الموافق 13 / 2 / 2017 م المعدلة بقرار هيئة السوق المالية رقم 1-94-2022 و تاريخ 24/01/1444 هـ الموافق 22/08/2022 م، وبما يتوافق مع أفضل ممارسات الحوكمة التي تهدف إليها الشركة.

المصطلحات

لائحة عمل لجنة الترشيحات و المكافآت في شركة بنان العقارية	اللائحة:
شركة بنان العقارية	الشركة:
لجنة الترشيحات و المكافآت المنبثقة من مجلس إدارة شركة بنان العقارية	اللجنة:
مجلس إدارة شركة بنان العقارية	المجلس:
الجمعية العامة لمساهمي شركة بنان العقارية	الجمعية العامة:
الرئيس التنفيذي لشركة بنان العقارية	الرئيس التنفيذي:
هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية	الهيئة:

المادة (1): تشكيل لجنة الترشيحات المكافآت

- تشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة لجنة تسمى (لجنة الترشيحات و المكافآت) من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين، على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل، و لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة و لا يزيد على خمسة .
- تصدر الجمعية العامة للشركة - بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة - لائحة عمل لجنة الترشيحات و المكافآت ، على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة، ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم.

المادة (2): الأهداف

تهدف لجنة الترشيحات و المكافآت إلى مساعدة مجلس إدارة الشركة للقيام بالمهام والمسؤوليات التالية:

- تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان و الإدارة التنفيذية
- الإشراف على استراتيجيات الموارد البشرية في الشركة و غيرها من المهام.
- الإشراف على خطة المكافآت و الحوافز لموظفي الشركة و متابعة تنفيذها.
- الإشراف على خطط التعاقب الوظيفي للوظائف الرئيسية كعضوية مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عنه و الإدارة التنفيذية.
- الإشراف على عملية الترشيح لعضوية المجلس و اللجان و الإدارة التنفيذية بالشركة و التأكد من ربطها بالأداء.
- الإشراف و التأكد من تطبيق سياسة تظلمات الموظفين.
- إدارة عملية تقييم أداء أعضاء المجلس و اللجان.

المادة (3) عضوية اللجنة و قواعد الاختيار

- لا يقل عدد أعضاء لجنة الترشيحات عن ثلاثة و لا يزيد على خمسة
- تكون مدة عضوية اللجنة 3 (ثلاثة) سنوات تنتهي مع بإنهاء مدة دورة مجلس الإدارة أو إنهاء خدماتها من قبل المجلس.
- تختار اللجنة من بين أعضائها رئيساً لها، و يتولى رئاسة اجتماعاتها و في حال غياب رئيس اللجنة يقوم باقي الأعضاء باختيار من ينوب عنه وفقاً للضوابط المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.



- د. لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يكون رئيساً للجنة الترشيحات و المكافآت و يجوز أن يكون عضواً فيها.
هـ. أن يكون لدى المرشح سجلاً من الخبرات و المؤهلات ذات العلاقة بمهام المكافآت و الترشيحات
و. أن يكون لدى المرشح إلمام جيد بأنشطة الشركة و أعمالها و المهارات و الخبرات المطلوبة لإدارتها
ز. أن يكون لدى المرشح تأهيل جامعي.
ح. ألا يكون قد صدر بحق المرشح حكم ارتكاب عمل مُجزل بالشرف أو الأمانة أو مخالف للأنظمة و اللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر

المادة (4) الاجتماعات

- أ. تقوم اللجنة بعقد إجتماعين إثنين على الأقل سنوياً كما يجوز لها أن تعقد إجتماعات استثنائية أو طارئة حسب ما تقتضيه مصلحة العمل وذلك بدعوة من رئيس اللجنة أو أحد أعضائها، بعد إكتمال النصاب القانوني بحضور غالبية أعضائها.
ب. يجوز لعضو اللجنة المشاركة في الاجتماعات بوسائل الاتصال الحديثة، و تعد مشاركته كمن حضر أصالة و ذلك في حال تعذر حضوره بسبب سفره أو لأي سبب طارئ.
ج. لا يجوز لغير أعضاء اللجنة حضور إجتماعاتها، إلا إذا قامت اللجنة بدعوة الرئيس التنفيذي للشركة أو مدير الموارد البشرية أو غيرهم من الإستشاريين الخارجيين لحضور إجتماعاتها دون أن يكون لهم حق التصويت، كما لا يجوز لأي عضو تفويض أي شخص آخر أو من أعضاء اللجنة بالحضور بالنيابة عنه. وفي حال تعذر حضور رئيس اللجنة يحق له تفويض أحد أعضائها لترأس تلك الجلسة.
د. تصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين و عند تساوي الأصوات يرجح الرأي الذي صوت له رئيس اللجنة
هـ. يتم توجيه الدعوة لحضور الإجتماع بواسطة رئيس اللجنة أو سكرتير اللجنة إذا تم تفويضه من قبل الرئيس قبل مدة كافية من الجلسة و يرسل مع الدعوة جدول أعمال الإجتماع.
و. يجوز الموافقة على قرارات اللجنة بالتمرير بناء على تقدير رئيس اللجنة.
ز. يجب توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداولات، وتوثيق توصيات اللجان ونتائج التصويت، وحفظها في سجل خاص ومنظم، وبيان أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها (إن وجدت) ، وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.

المادة (5) سكرتير اللجنة:

- أ. تختار اللجنة سكرتير لها من بين أعضائها أو من موظفي الشركة على ألا يكون له حق التصويت على قراراتها (في حال كان من غير أعضائها)
ب. يكون السكرتير مسؤولاً عن القيام بالإعداد لإجتماعات اللجنة و تبليغ أعضاء اللجنة بمواعيدها و كتابة المحاضر و توثيقها و حفظها و متابعة تنفيذ توصياتها و توجيهاتها و قراراتها، و أي مهام أخرى توكل إليه من رئيس اللجنة أو من ينوب عنه
ج. كما يقوم بإعداد جدول إجتماعات اللجنة حسب توجيهات رئيس اللجنة و إرساله لجميع الأعضاء، كما يقوم بإعداد أوراق العمل و الوثائق و المعلومات المتعلقة به، وأي وثائق أو معلومات إضافية يطلبها أي من أعضاء اللجنة ذات علاقة بالموضوعات المشمولة في جدول الإجتماع.
د. عرض مسودات المحاضر على الأعضاء لإبداء آرائهم قبل توقيعها



المادة (6) مهام و إختصاصات لجنة الترشيحات و المكافآت

1. فيما يخص الترشيحات:

- أ. النظر في الهيكل التنظيمي لشركة بنان و شركتها التابعة و رفع التوصيات اللازمة للمجلس.
- ب. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية.
- ج. التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجريمة مخلة بالأمانة أو مخالف للأنظمة و اللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر
- د. التوصية للمجلس بترشيح أعضاء اللجان المنبثقة وفقاً لقواعد عمل اللجان و اللوائح و الأنظمة ذات العلاقة.
- هـ. التوصية للمجلس بترشيح الأعضاء المستقلين في اللجان المنبثقة عن المجلس و التأكد من استقلاليتهم.
- و. إعداد وصف للقدرات و المؤهلات المطلوبة لعضو مجلس الإدارة و شغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- ز. على اللجنة عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في لائحة حوكمة الشركات من شروط وأحكام، وما تقررته الهيئة من متطلبات.
- ح. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
- ط. المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة و وظائف الإدارة التنفيذية.
- ي. مراجعة هيكل مجلس الإدارة و اللجان و الإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
- ك. التحقق بشكل سنوي من عدم وجود أي تعارض للمصالح بين رئيس مجلس الإدارة و أعضاء المجلس و غير ذلك من المناصب الإدارية الهامة، و ما إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى بالإضافة للتحقق من استقلالية الأعضاء المستقلين في المجلس و اللجان، و عدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- ل. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين و الأعضاء غير التنفيذيين و الأعضاء المستقلين و كبار التنفيذيين.
- م. تحديد المؤهلات اللازمة لعضوية كل لجنة من لجان مجلس الإدارة
- ن. عمل برنامج تعريف و تدريبي للأعضاء الجدد في المجلس بأعمال الشركة بالإضافة إلى وجود برامج تعليمية مستمرة و مراجعة فعاليتها بانتظام.
- س. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
- ع. مساعدة المجلس في تقييم أعضائه و لجان و إدارته التنفيذية و تحديد جوانب الضعف و القوة في مجلس الإدارة، و اقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- ف. ترشيح الرئيس التنفيذي للشركة و مراجعة مخصصاته و مكافآته السنوية، و التوصية للمجلس بتمديد خدماته. و التأكد من أن الرئيس التنفيذي قام بكل الإجراءات اللازمة لنقل مسؤولياته في حال إنتهاء علاقته بالشركة
- ص. تقييم أداء الرئيس التنفيذي وفقاً للمعايير الموضوعية و التي تم إقرارها بواسطة لجنة الترشيحات و المكافآت
- ق. مراجعة خطة التعاقب الوظيفي للرئيس التنفيذي و الإدارة التنفيذية و مراجعتها دورياً و التأكد من فعاليتها.

2. فيما يخص المكافآت:

- أ. إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عن المجلس و الإدارة التنفيذية، و رفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، و الإفصاح عنها، و التحقق من تنفيذها.
- ب. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة و سياسة المكافآت المعمول بها، و بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- ج. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، و تقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها، و التأكد من ملاءمتها للتغييرات التي قد تطرأ على التشريعات ذات العلاقة، و أهداف الشركة الإستراتيجية و المهارات و المؤهلات اللازمة لتحقيقها و التوصية لمجلس الإدارة بخصوص التغييرات المقترحة على هذه السياسة.
- د. التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عنه و كبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
- هـ. مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقررة من مجلس الإدارة و التوصية لمجلس الإدارة بشأنها.



و. إعداد تقرير دوري بالمكافآت المدفوعة لمجلس الإدارة و لجانته و الإدارة التنفيذية

المادة (7) إجراءات الترشيح

- أ. على لجنة الترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في هذه اللائحة من شروط وأحكام، وما تقرره الهيئة من متطلبات.
- ب. يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تُطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين1.

المادة (8) نشر إعلانات الترشيح

على الشركة نشر إعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة؛ وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

المادة (9) حق المساهم في الترشيح

لا يخل ما ورد في هذا الفصل من أحكام بحق كل مساهم في الشركة في ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

المادة (10) سياسة المكافآت

دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:

- أ. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ب. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- ج. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- د. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- هـ. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- و. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
- ز. حالات إيقاف صرف المكافآت أو استردادها إذا تبين أنها تقرررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ح. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

المادة (11) مكافأة لجنة الترشيحات و المكافآت

تحدد المكافآت السنوية ومكافآت حضور الاجتماعات الخاصة بأعضاء اللجنة والسكرتير وأي مزايا أخرى بناء على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس المعتمدة.
لا يستحق السكرتير مكافأة إذا كان موظفاً بالشركة.

فقرة إسترشادية كما ورد بلائحة حوكمة الشركات 1



سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بشركة بنان العقارية

أولاً: مقدمة:

تم إعداد "سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بشركة بنان العقارية حسب الفقرة (1) من المادة (61) من لائحة حوكمة الشركات، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بـ "إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة"....

ثانياً: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبنى خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
4. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
5. يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
6. تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
7. أن تكون المكافآت عادلة ومنتسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
8. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
9. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
10. 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.
11. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تفررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
12. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.

رابعاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في شركة بنان العقارية من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم اعتمادها وفقاً للنظام .
2. يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
3. في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة أحكام الفقرة (2) من المادة (76) من نظام الشركات والمادة (46) من النظام الأساس للشركة، بشرط ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة الواحد من مكافآت ومزايا مالية وعينية في جميع الأحوال مبلغ (500,000) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً.
4. مراعاة 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.

خامساً: مكافآت أعضاء اللجان:

1. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه - باستثناء لجنة المراجعة - وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
2. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية 50 ألف ريال سعودي (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات بواقع 3 ألف ريال سعودي للاجتماع كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.
3. أما مكافأة عضوية لجنة المراجعة و أي لجان أخرى فهي تتكون من مكافأة سنوية 25 ألف ريال سعودي و بدلات حضور الاجتماعات بواقع 1500 ريال سعودي.
4. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعي عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الشركات.

سادساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:
1. راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
 2. وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف؛
 3. مزايا تأمين طبي له ولعائلته،
 4. مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية. ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة .
 5. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.
 6. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

سابعاً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف :

1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
2. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.
3. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
4. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
5. يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع على دفعتين مبلغ 25 الف ريال سعودي كل 6 أشهر.

ثامناً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:

(1) أعضاء مجلس الإدارة:

أ) بدل حضور الجلسة الواحدة	3000 ريال
ج) مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	50,000 ريال
هـ) التعديل وآليات الصرف	
يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة أعلاه من فترة إلى أخرى بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك.	
يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة ربع سنوية، بينما يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة (25 الف ريال كل 6 أشهر).	

(2) أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة:

بدل حضور الجلسة الواحدة	1500 ريال
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	25,000
يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة (12.5 الف ريال كل 6 أشهر) وبدل حضور الجلسات بصفة ربع سنوية.	

(3) مصروفات ومزايا أخرى:

تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الرياض.
تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة الرياض.

جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة الأعمال مع إعطاء أفضلية للناقل الوطني (حسب الحجز المتوفر).

تاسعاً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية – عند الحاجة- من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.

قائمة أعضاء مجلس الإدارة

لبند إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة عن أدائهم خلال السنة المالية المنتهية في 2022/12/31م.

أولاً - أعضاء المجلس في دورة مجلس الإدارة الحالية - التي بدأت إعتباراً من 2022/12/26م

الجنسية	تصنيف العضوية	صفة العضوية	اسم العضو	
سعودي	عضو غير تنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	عبدالمحسن عبدالعزيز الحقباني	1
سعودي	عضو غير تنفيذي	نائب رئيس مجلس الإدارة	احمد عبدالرحمن عبدالعزيز الحقباني	2
سعودي	عضو غير تنفيذي	عضو مجلس الإدارة	فيصل محمد عبدالعزيز الحقباني	3
سعودي	عضو مستقل	عضو مجلس الإدارة	احمد سليمان سلامة المزيبي	4
سعودي	عضو مستقل	عضو مجلس الإدارة	عبدالعزيز محمد عبدالعزيز القباني	5
سعودي	عضو غير تنفيذي	عضو مجلس الإدارة	نايف عبدالله سعد الصفيان	6

ثانياً - أعضاء المجلس في دورة مجلس الإدارة السابقة - المنتهية في 2022/12/25م

الجنسية	تصنيف العضوية	صفة العضوية	اسم العضو	
سعودي	عضو غير تنفيذي	رئيس مجلس الإدارة	عبدالمحسن عبدالعزيز الحقباني	1
سعودي	عضو غير تنفيذي	نائب رئيس مجلس الإدارة	احمد عبدالرحمن عبدالعزيز الحقباني	2
سعودي	عضو غير تنفيذي	عضو مجلس الإدارة	فيصل محمد عبدالعزيز الحقباني	3
سعودي	عضو تنفيذي	عضو مجلس الإدارة	ماجد عبدالله محمد الناصر	4
سعودي	عضو مستقل	عضو مجلس الإدارة	احمد سليمان سلامة المزيبي	5
سعودي	عضو مستقل	عضو مجلس الإدارة	عبدالعزيز محمد عبدالعزيز القباني	6

شركة بنان العقارية