

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شركة بنان العقارية

لائحة عمل لجنة الترشيدات والمكافآت

تم إعتقاد النسخة الأولى من هذه اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة الغير العادية لمساهمي شركة بنان العقارية في إجتماعها المنعقد بتاريخ 2023/06/14 م

المحتويات

- المقدمة
- المصطلحات
- المادة (1): تشكيل لجنة الترشيحات المكافآت
- المادة (2): الأهداف
- المادة (3) عضوية اللجنة وقواعد الإختيار
- المادة (4) الإجتماعات
- المادة (5) سكرتير اللجنة
- المادة (6) مهام و إختصاصات لجنة الترشيحات و المكافآت
- المادة (7) إجراءات الترشح
- المادة (8) نشر إعلانات الترشح
- المادة (9) حق المساهم في الترشح
- المادة (10) سياسة المكافآت
- 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 بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28 / 1 / 1437 هـ المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8 - 5 - 2023 وتاريخ 25 / 6 / 1444 هـ الموافق 18 / 01 / 2023 م .

بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/132 وتاريخ 1 / 12 / 1443 هـ

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

أ. تشكّل 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 .

ب. 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 والمكافآت إلى مساعدة مجلس إدارة الشركة للقيام بالمهام والمسؤوليات التالية:

- أ. تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان و الإدارة التنفيذية
- ب. الاشراف على استراتيجية الموارد البشرية في الشركة و غيرها من المهام.
- ج. الإشراف على خطة المكافآت والحوافز لموظفي الشركة ومتابعة تنفيذها.
- د. الإشراف على خطط التعاقب الوظيفي للوظائف الرئيسية كعضوية مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه و الإدارة التنفيذية.
- هـ. الإشراف على عملية الترشح لعضوية المجلس واللجان و الإدارة التنفيذية بالشركة والتأكد من ربطها بالأداء.
- و. الإشراف والتأكد من تطبيق سياسة تظلمات الموظفين.
- ز. ادارة عملية تقييم أداء أعضاء المجلس واللجان.

المادة (3) عضوية اللجنة وقواعد الاختيار

- أ. لا يقل عدد أعضاء لجنة الترشيحات عن ثلاثة و لا يزيد على خمسة
- ب. تكون مدة عضوية اللجنة 3 (ثلاثة) سنوات تنتهي مع بإنهاء مدة دورة مجلس الإدارة أو إنهاء خدماتها من قبل المجلس.
- ج. تختار اللجنة من بين أعضائها رئيساً لها، و يتولى رئاسة اجتماعاتها و في حال غياب رئيس اللجنة يقوم باقي الأعضاء بإختيار 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 إرتكاب عمل مُخل بالشرف أو الأمانة أو مخالف للأنظمة و اللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر .

المادة (4) الإجتماعات

- 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 إكمال النصاب القانوني بحضور غالبية أعضائها.
- ب. يجوز لعضو اللجنة المشاركة في الإجتماعات 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 بالتمير 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 والوثائق والمعلومات 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 واختصاصات لجنة الترشيحات والمكافآت

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 والإدارة 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 والمؤهلات المطلوبة لعضو مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- ز. على اللجنة عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في لائحة حوكمة الشركات من شروط وأحكام، وما تقرره 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 ووظائف 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، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.

- ل. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
- م. تحديد المؤهلات اللازمة لعضوية كل لجنة من لجان مجلس الإدارة
- ن. عمل برنامج تعريفي 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 لجانته و الإدارة التنفيذية و تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- ف. ترشيح الرئيس التنفيذي للشركة ومراجعة مخصصاته ومكافأته السنوية، والتوصية 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 واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- ب. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- ج. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، و تقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها، و التأكد من ملاءمتها للتغيرات 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 واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.

هـ. مراجعة أسس توزيع المكافآت السنوية المقررة من مجلس الإدارة والتوصية لمجلس الإدارة بشأنها.

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

المادة (7) إجراءات الترشح

- 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 المتوفرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.

المادة (8) نشر إعلانات الترشح

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

المادة (9) حق المساهم في الترشح

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 ولوائحه 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 تقرر 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 والمكافآت

تحدد المكافآت السنوية ومكافآت حضور الاجتماعات الخاصة بأعضاء اللجنة والسكرتير وأي مزايا أخرى بناءً على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس المعتمدة.

المادة (12) مراجعة اللائحة:

تخضع اللائحة للمراجعة الدورية بغرض تطويرها وتحديثها بما يتماشى مع الانظمة واللوائح ذات العلاقة ووفق ما يراه المجلس .

المادة (13) النفاذ:

تكون اللائحة نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة للمساهمين .