

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة
التنفيذية

شركة ثوب الأصيل

١٤٤١هـ - ٢٠٢٠م

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
٤	المادة الأولى: التعريفات
٥	المادة الثانية: التمهيد
٥	المادة الثالثة: الهدف من السياسة
٥	المادة الرابعة: أساس إعداد السياسة
٦	المادة الخامسة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
٨	المادة السادسة: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس
٨	المادة السابعة: مكافآت الإدارة التنفيذية
٨	المادة الثامنة: تنظيم منح أسهم في الشركة
٩	المادة التاسعة: ضوابط صرف وتحديد المكافآت
١٠	المادة الحادية عشرة: إيقاف صرف المكافآت أو استردادها
١١	المادة الثانية عشرة: الاعتماد والنفاز

المادة الأولى: التعريفات

م	الكلمات والعبارات	المعاني
١	نظام الشركات	نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ١٤٣٧/١/٢٨ هـ
٢	نظام السوق المالية	نظام السوق المالية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٠) وتاريخ ١٤٢٤/٦/٢ هـ
٣	لائحة حوكمة الشركات	لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١٦ هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣ م بناء على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣ وتاريخ ١٤٣٧/١/٢٨ هـ المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم ٣-٥٧-٢٠١٩ وتاريخ ١٤٤٠/٩/١٥ هـ الموافق ٢٠١٩/٥/٢٠ م.
٤	الهيئة	هيئة السوق المالية.
٥	الشركة	شركة ثوب الأصيل.
٦	مجلس الإدارة	مجلس إدارة الشركة.
٧	عضو مجلس الإدارة	عضو مجلس إدارة الشركة.
٨	السياسة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.
٩	اللجان	جميع اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة ماعدا لجنة المراجعة.
١٠	المساهمين	مساهمي الشركة.
١١	الجمعية العامة	جمعية تشكّل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
١٢	العضو التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها.
١٣	العضو غير التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
١٤	العضو المستقل	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة العشرين من هذه اللائحة.

١٥	الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين	الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
١٦	المكافآت	المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

المادة الثانية: التمهيد

تحدد هذه السياسة القواعد والضوابط والإجراءات الخاصة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية وتطبق بنود هذه السياسة بما يتوافق مع عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة والأنظمة ذات العلاقة الحاكمة لأعمال الشركة دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولائحة حوكمة الشركات والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وقد وضعت هذه السياسة تطبيقاً لنص الفقرة (١) من المادة الحادية والستون والمادة الثانية والستون من لائحة حوكمة الشركات.

المادة الثالثة: الهدف من السياسة

- ١- تنظيم عملية مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والتعامل معها وفقاً لهذه السياسة وما يقتضيه النظام.
- ٢- حماية أصول ومصالح الشركة وحقوق المساهمين من خلال تنظيم عملية منح مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.
- ٣- تعزيز مفهوم الإفصاح والشفافية والكشف عن آلية صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية وفقاً لمعايير محددة.

المادة الرابعة: أساس إعداد السياسة

تم إعداد هذه السياسة بناءً على المعايير التالية:

- ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ٢- أن تقدم 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.
- ٣- أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- ٤- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- ٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
- ٧- حالات إيقاف صرف المكافأة 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.

المادة الخامسة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- ١- وفقاً للمادة (٧٦) السادسة والسبعين من نظام الشركات، يحدد نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٢- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (٥٪) حسب المادة الخامسة والأربعون من نظام الشركة الأساس) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٥٪) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها عضو مجلس الإدارة، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.

- ٤- وفقاً للمادة الواحدة والعشرين من النظام الأساس للشركة، تتكون مكافأة عضو مجلس الإدارة من مبلغ (٢٠٠,٠٠٠) مائتان ألف ريال سنوياً مقسمة على الحضور.
- ٥- تقوم الشركة بحجز تذاكر السفر للأعضاء المقيمين خارج المنطقة التي يعقد فيها الاجتماع للرحلات الداخلية أو الخارجية على درجة رجال الأعمال، وفي حال عدم التوفر يتم الحجز على الدرجة الأولى، وفي حال قام العضو بشراء التذكرة عن طريقه يتم تعويضه بمبلغ (2000) ريال عن الرحلات الداخلية أو بمبلغ (5000) ريال عن الرحلات الخارجية.
- ٦- تقوم الشركة بتوفير الإقامة لمدة ليلتين كحد أقصى للأعضاء المقيمين خارج المنطقة التي يعقد فيها الاجتماع (داخل المملكة أو خارجها)، وتكون الإقامة في غرفة تنفيذية بفنادق فئة الخمس نجوم، وفي حال الدفع من قبل العضو يتم تعويضه بمبلغ (2000) ريال بدل إقامة عن الليلة الواحدة وكحد أقصى ليلتين. وفي حال تم انعقاد الاجتماع خارج المملكة وتم الحجز عن طريق العضو مباشرة فيتم صرف بدل بمبلغ (3000) ريال عن الليلة الواحدة وكحد أقصى ليلتين.
- ٧- تقوم الشركة بتوفير الإعاشة والتنقلات للأعضاء المقيمين خارج المنطقة التي يعقد بها الاجتماع (داخل المملكة أو خارجها) وفي حال تعذر ذلك يتم تعويض العضو بمبلغ (2000) ريال عن كل اجتماع داخلي. وفي حال تم انعقاد الاجتماع خارج المملكة وتم توفير الإعاشة والتنقلات من قبل العضو يتم صرف البدل على النحو التالي:
- أ. يتم صرف بدل بمبلغ (١٥,٠٠٠) ريال عن كل اجتماع في حال انعقاد الاجتماع في أحد دول مجلس التعاون الخليجي أو الدول العربية المجاورة.
- ب. يتم صرف بدل بمبلغ (١٥,٠٠٠) ريال عن كل اجتماع في حال انعقاد الاجتماع في أي دولة أخرى باستثناء الفقرة (أ).
- ٨- في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- ٩- يجب أن يشمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية 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 ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو

استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

المادة السادسة: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس وامناء السر

- ١- تتكون مكافأة أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس من مبلغ (٨٠,٠٠٠) ثمانون ألف ريال سنوياً لأعضاء لجنة المراجعة مقسمة على الحضور، ومبلغ (٤٠,٠٠٠) أربعون ألف ريال سنوياً لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت مقسمة على الحضور ويتم احتسابها اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس على انضمام العضو.
- ٢- تتكون مكافأة امين سر مجلس الإدارة من مبلغ وقدره ٥٠,٠٠٠ خمسون ألف ريال سنوي مقسمة على الحضور.
- ٣- تتكون مكافأة امناء سر اللجان المنبثقة من مبلغ وقدره ٤٠,٠٠٠ أربعون ألف ريال سنوي مقسمة على الحضور.
- ٤- يجب أن يشمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه العضو خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا.

المادة السابعة: مكافآت الإدارة التنفيذية

- ١- مع بداية كل سنة مالية للشركة، يعمل مجلس الإدارة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت على تحديد الأهداف الرئيسية والاستراتيجية للشركة والتي يجب على الإدارة التنفيذية تحقيقها خلال السنة المالية متضمنة مؤشرات للأداء لقياس مدى تحقيق هذه الأهداف.
- ٢- تحدد هذه الأهداف والمؤشرات على كل منصب تنفيذي بالشركة بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المناطة به ومؤهلاته العلمية وخبراته ومهاراته.
- ٣- يتم تحديد الميزانية التقديرية للمكافآت بشكل عام بناءً على الأداء والنتائج المتوقعة للشركة ودرجة المخاطر، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
- ٤- يراقب مجلس الإدارة خلال السنة المالية وبشكل مستمر مدى تحقيق هذه الأهداف وإعادة دراستها عند الحاجة.

٥- مع نهاية السنة المالية يتم تقييم الأداء وتحديد المكافآت من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت والتوصية بها لمجلس الإدارة لاعتمادها.

المادة الثامنة: تنظيم منح أسهم في الشركة

إذا كان الغرض من شراء الشركة لأسهمها تخصيصها لموظفي الشركة ضمن برنامج أسهم الموظفين، فيجب على الشركة، بالإضافة إلى الضوابط الأخرى المتعلقة بشراءها لأسهمها، استيفاء الشروط التالية:

- ١- أن ينص نظام الشركة الأساس على جواز ذلك.
- ٢- الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين. ويجوز للجمعية تفويض مجلس الإدارة من أجل تحديد شروط هذا البرنامج بما فيها سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين إذا كان بمقابل.
- ٣- عدم إشراك أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين ضمن برنامج الأسهم المخصصة للموظفين، ولا يجوز للأعضاء التنفيذيين التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالبرنامج.

المادة التاسعة: ضوابط صرف وتحديد المكافآت

مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية الأخرى، يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية بالإضافة إلى المعايير التالية:

- ١- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ٢- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ٣- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ٤- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.

- ٥- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- ٦- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماعات الجمعية العامة.
- ٧- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية -بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- ٨- 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.
- ٩- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ١٠- يتم صرف مكافآت حضور الاجتماعات وبدلات التذاكر والإقامة والإعاشة والتنقلات للأعضاء بشكل ربع سنوي.
- ١١- يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

المادة الحادية عشرة: إيقاف صرف المكافآت أو استردادها

- ١- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أو مجلس الإدارة أو لجنة الترشيحات والمكافآت أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

- ٢- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس 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.
- ٣- في حالة استقالة عضو مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عن المجلس من منصبه، فعند تحديد المكافآت يتم صرف مكافأته بشكل متناسب مع الفترة التي قضاها في منصبه.
- ٤- في حالة انضمام عضو مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عن المجلس خلال السنة المالية، فعند تحديد المكافآت يتم صرف مكافأته بشكل متناسب مع الفترة من تاريخ تعيينه وحتى نهاية السنة.
- ٥- في حالة استقالة عضو الإدارة التنفيذية من منصبه، فلا يحق له المطالبة بالمكافأة السنوية والتي ستدفع بعد تاريخ سريان استقالته.
- ٦- في حالة تعيين عضو الإدارة التنفيذية خلال السنة المالية، فعند تحديد المكافآت يتم صرف مكافأته بشكل متناسب مع الفترة من تاريخ تعيينه وحتى نهاية السنة، بشرط ألا تقل هذه الفترة عن ثلاثة أشهر.

المادة الثانية عشرة: الاعتماد والنفاز

يعمل بهذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة بعد توصية مجلس الإدارة - بإعداد من لجنة الترشيحات والمكافآت- ويقوم مجلس الإدارة بمراجعتها وفقاً لما تقتضيه الحاجة ولا تعدل إلا بموافقة الجمعية العامة.

تم اعتماد هذه اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة اجتماعها المنعقد بتاريخ: