



سياسة مكافآت مجلس الإدارة
ولجانه والإدارة التنفيذية
شركة إنماء الروابي

الرقابة على الوثيقة

١. يجب التأكد من الرقابة على هذه الوثيقة والعمل على اعتمادها حسب الأصول والتأكد بشكل دوري من صحتها وأنها تمثل الواقع الخاص بسياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية في الشركة، ويتم مراجعة هذه الوثيقة والموافقة عليها للتأكد من كفايتها قبل اعتمادها من قبل أصحاب الصلاحية.
٢. يجب التأكد من استعادة النسخ القديمة من هذه الوثيقة، والتأكيد على المعنيين بحذف ما لديهم من نسخ قديمة عند إصدار واعتماد نسخة جديدة من هذه الوثيقة، وذلك بهدف التأكد من أن المستخدم هي النسخة الأحدث للنظام ومنع الاستخدام للنسخ القديمة.
٣. تتم مراجعة التغييرات والموافقة عليها من قبل نفس مستوى السلطة التي تقوم بإجراء المراجعة والموافقة الأصلية.
٤. تم إعداد هذه الوثيقة بشكل حصري لشركة إنماء الروابي بشكل يتلاءم مع طبيعة النشاط المرخص لها.
٥. تراجع هذه الوثيقة دورياً كل أربع سنوات بحد أقصى.

٦. الرقابة على نسخة الوثيقة			
رقم النسخة	تاريخ اعتماد النسخة	مسؤول مراقبة الوثيقة	نوع التحديث
١	١٤ / أبريل / ٢٠٢٥ م	مجلس الإدارة	الإصدار الأول

اعتماد الوثيقة		
البيان	الجهة	التاريخ
المراجعة	مجلس الإدارة	١٤ / أبريل / ٢٠٢٥ م
الاعتماد النهائي (وفق مصفوفة الصلاحيات)	الجمعية العامة غير عادية الثالثة (الاجتماع الأول)	٠٣ / يونيو / ٢٠٢٥ م

فهرس المحتويات

٢	الرقابة على الوثيقة.....
٤	المادة ١: اسم الوثيقة.....
٤	المادة ٢: هدف الوثيقة.....
٤	المادة ٣: نطاق الوثيقة.....
٤	المادة ٤: التعريفات.....
٤	المادة ٥: المعايير العامة للمكافآت.....
٥	المادة ٦: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.....
٥	المادة ٧: مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة.....
٥	المادة ٨: مكافأة الإدارة التنفيذية.....
٦	المادة ٩: صرف المكافآت.....
٦	المادة ١٠: أحكام عامة.....
٦	المادة ١١: الإفصاح في التقرير السنوي.....
٦	المادة ١٢: بيان تفاصيل مكافأة أمين سر مجلس الإدارة واللجان.....

المادة ١ اسم الوثيقة

تسمى هذه الوثيقة (سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية) لشركة إنماء الروابي ويعمل بها من تاريخ إقرارها من قبل صاحب الصلاحية.

المادة ٢ هدف الوثيقة

تهدف هذه الوثيقة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية في ضوء متطلبات الأنظمة والقوانين الحاكمة للشركة، كما تهدف إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

المادة ٣ نطاق الوثيقة

يتم تطبيق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية بالشركة، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على موظفي الشركة، وعلى لجنة المكافآت والترشيحات بذل العناية اللازمة لضمان الالتزام بما جاء في هذه الوثيقة.

المادة ٤ التعريفات

#	المصطلح	التعريف
١.	الشركة	شركة إنماء الروابي
٢.	مجلس الإدارة	مجلس إدارة شركة إنماء الروابي
٣.	السياسة	سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية
٤.	الرئيس	رئيس مجلس إدارة شركة إنماء الروابي
٥.	القواعد المنظمة	القواعد المنظمة للحوكمة في شركة إنماء الروابي

المادة ٥ المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة، ومتطلبات الحوكمة المعتمدة في الشركة، تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:

١. أن تكون منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
٢. أن تكون منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
٣. أن تقدّم بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن يرتبط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
٤. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
٥. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى والسائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي الارتفاع غير المبرر.
٦. تحدّد المكافآت بناءً على المهام والمسؤوليات المناطة بشاغليها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
٧. تكون المكافآت عادلة ومتناسبة 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.
٨. تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
٩. 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.

١٠. يتم 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 ٦ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

١. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة 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.
٢. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة 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، وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
٣. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (١٠٪) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات واللوائح الداخلية، 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 حضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
٤. في جميع الأحوال يجب ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ ٥٠٠ ألف ريال سنوياً.
٥. يعتمد مجلس الإدارة مكافأة أعضائه بما لا يخالف المادة (٦) من هذا النظام.

المادة ٧ مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة

١. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
٢. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعى 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.

المادة ٨ مكافأة الإدارة التنفيذية

١. يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت أنواع المكافآت التي تُمنح لكبار التنفيذيين في الشركة، على سبيل المثال المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافأة التشجيعية.
٢. تكون مكافآت كبار التنفيذيين متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية ومتناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها، مع الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها.
٣. تهدف المكافآت إلى توفير الحالة التنافسية المطلوبة لجذب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين والأكفاء والحفاظ على المستوى العالي من المهارات الذي تحتاج إليه الشركة.
٤. يحدد مجلس الإدارة مكافأة الإدارة التنفيذية بناءً على مصفوفة الصلاحيات المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.

المادة ٩ صرف المكافآت

١. يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة ربع سنوية.
٢. يتم صرف المكافأة السنوية بعد اعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
٣. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الإدارة التنفيذية.

المادة ١٠ أحكام عامة

١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
٢. يستحق العضو المكافأة اعتبارًا من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقًا لمدة عضويته.
٣. في حال صدور قرار من الجمعية العامة بإعفاء العضو من عضوية المجلس بسبب مقبول، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت أو تعويضات عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، وعليه إعادة جميع المكافآت والتعويضات التي صرفت له عن تلك الفترة.
٤. يحق للشركة المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بسمعتها واسترداد ما صرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملها الشركة لتسهيل قيام العضو بمسؤولياته، وذلك في حال ارتكاب العضو عمل مُخل بالشرف والأمانة أو التزوير أو بمخالفة الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر، أو عند إخلاله بالقيام بمسؤولياته ومهامه وواجباته مما يترتب عليه ضرر بمصلحة الشركة.

المادة ١١ الإفصاح في التقرير السنوي

١. يلتزم مجلس الإدارة بالإفصاح عن عدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
٢. يلتزم مجلس الإدارة بالإفصاح عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة.
٣. يتم الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
٤. يتم الإفصاح عن المكافآت التي قبضها أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات قدمت للشركة.
٥. يتم توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.
٦. يتم بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حده:
 - ٦,١ أعضاء مجلس الإدارة.
 - ٦,٢ أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس.
 - ٦,٣ خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

المادة ١٢ بيان تفاصيل مكافأة أمين سر مجلس الإدارة واللجان

١. يتقاضى أمين سر مجلس الإدارة واللجان مبلغ مقطوع يحدد بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات عن كل سنة.
٢. تتحمل الشركة أية تكاليف تخص اجتماعات المجلس كتذاكر السفر والإقامة حيث يلزم.

- نهاية الوثيقة -