



شركة الوسائل الصناعية
لائحة لجنة المكافآت والترشيحات



١	المقدمة	٣
٢	لجنة المكافآت والترشيحات	٣
٣	تنظيم لجنة المكافآت والترشيحات	٤
٣ - ١	تشكيل اللجنة	٤
٣ - ٢	رئيس اللجنة	٤
٣ - ٣	أمين اللجنة	٤
٣ - ٤	مدة عمل اللجنة	٥
٣ - ٥	إنهاء خدمات اللجنة	٥
٣ - ٦	مكافآت لجنة المكافآت والترشيحات	٥
٣ - ٧	إجراءات الاجتماعات	٥
٤	مهام ومسؤوليات لجنة المكافآت والترشيحات	٦
٥	الترشيح لعضوية المجلس	٧
٦	إعلان الترشح	٧
٧	الاعتماد	٧

١. المقدمة

١. المادة رقم ٥٧ الفقرة أ، والمادة رقم ٦١ الفقرة أ من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية تتطلب إنشاء لجنة المكافآت والترشيحات ومن أجل التأكد بأن أعمال الشركة تتماشى مع أفضل الممارسات في مجال حوكمة الشركات، قام المجلس بإعداد لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت.
٢. توضح لائحة لجنة المكافآت والترشيحات أعمال اللجنة ونطاق مسؤولياتها، بما في ذلك كيفية تنفيذ هذه المسؤوليات والهيكل التنظيمي لها وإجراءات عملها وشروط عضويتها.
٣. يقوم المجلس بمراجعة هذه اللائحة سنوياً وإجراء التعديلات والتحديثات اللازمة عليها كلما رأى ذلك ضرورياً وتكون التعديلات والتحديثات بالحد المطلوب لتتماشى مع الأنظمة واللوائح المعمول بها، ولمواكبة أفضل الممارسات في مجال حوكمة الشركات.
٤. يتولى المجلس سنوياً تقييم أداء اللجنة ويقدم توصياته لتحسين أدائها أو لتغيير أعضائها عند الحاجة.

٢. لجنة المكافآت والترشيحات

١. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات للشركة مسؤولية تحديد وانتقاء وتوصية مرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة في حالة وجود شواغر متاحة أو عند توفر بدائل لأعضاء جدد في مجلس الإدارة، وتقدم اللجنة توصياتها بالمرشحين المناسبين لعضوية مجلس الإدارة للجمعية العامة للمساهمين.
 ٢. كما وتتولى اللجنة المسؤوليات التالية:-
 - أ. وضع سياسة واضحة لتعويضات ومكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة عن العضوية في المجلس بما يتوافق مع النظام الأساسي للشركة وعن أعمال الأعضاء في لجان المجلس والمصادقة على أي تعديلات من قبل الجمعية العمومية.
 - ب. إعداد تقرير سنوي يحتوي على تفاصيل المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس وكبار التنفيذيين بالشركة لإدراجها في التقرير السنوي للشركة تطبيقاً للمادة ٨٧ من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
 - ج. التأكد من استقلالية أعضاء المجلس المستقلين.
 - د. تحديد نقاط القوة والضعف لدى المجلس والتوصية بمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- هـ أداء المهام والمسؤوليات الأخرى كما هي مفصلة ومتفقة مع هذه اللائحة.



٣. تنظيم لجنة المكافآت والترشيحات

٣ - ١ تشكيل اللجنة

١. لا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة ولا يزيد عن خمسة.
٢. يعين مجلس الإدارة أعضاء ورئيس اللجنة كما وسيقوم بإنهاء عضويتهم.
٣. يحق لأعضاء اللجنة فقط حضور اجتماعاتها، ويجوز دعوة أشخاص آخرين لحضور كل أو جزء من الاجتماع وذلك حسب الحاجة، على ألا يكون لهم الحق في التصويت على أي قرار تتخذه اللجنة.

٣ - ٢ رئيس اللجنة

١. يقوم مجلس الإدارة بتعيين رئيس اللجنة من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين.
٢. يقوم رئيس لجنة المكافآت والترشيحات بتنظيم اجتماعات اللجنة، تحديد جدول أعمال اجتماعاتها والاطلاع على كافة المعلومات والوثائق اللازمة لتنفيذ مسؤولياتها.
٣. يحق لرئيس اللجنة وضع إجراءات أخرى من وقت لآخر كما هو مناسب وضروري لتسيير أعمال اللجنة.

٣ - ٣ أمين اللجنة

١. تقوم اللجنة بتعيين أمين سر لها، وتتمثل مهام ومسؤوليات أمين اللجنة في التوثيق والاحتفاظ بكامل وقائع اجتماعات اللجنة بهدف رفع التقارير حول أنشطة وأعمال اللجنة إلى مجلس الإدارة، وتأدية كافة المهام الأخرى التي يمكن أن توكل إليه من حين لآخر من قبل اللجنة.



٣ - ٤ مدة عمل اللجنة

١. يجب أن تتوافق مدة عضوية عمل اللجنة مع مدة عضوية مجلس إدارة الشركة.

٣ - ٥ إنهاء خدمات اللجنة

١. يجوز بقرار يصوت عليه أغلبية أعضاء مجلس إدارة الشركة، إنهاء عضوية أعضاء اللجنة بالكامل أو أحد أعضائها.
٢. يجوز لأي عضو من أعضاء اللجنة الاستقالة وذلك بتسليم إشعار خطي لرئيس المجلس ورئيس اللجنة، وتصبح الاستقالة سارية المفعول في وقت تسليم الإشعار إلا إذا حدد الإشعار وقتا لاحقا لتنفيذ الاستقالة.
٣. في حال كان سريان مدة الاستقالة في وقت لاحق، يمكن للمجلس اختيار عضو بديل للعضو المستقيل بمجرد سريان الاستقالة.

٣ - ٦ مكافآت لجنة المكافآت والترشيحات

١. يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة الحصول على التعويض أدناه:-
 - بدل حضور عن كل جلسة، حسب السياسة التي يعتمدها مجلس الإدارة لبدلات حضور اللجان ومكافأتها.
٢. يجب أن تفصح تقارير مجلس الإدارة المقدمة إلى الجمعية العامة عن التعويضات وغيرها من المبالغ المدفوعة إلى أعضاء اللجنة.

٣ - ٧ إجراءات الاجتماعات

١. تعقد اللجنة عدد ٤ اجتماعات كحد أقصى، ويجوز للجنة عقد اجتماعات أكثر من الحد الأقصى في السنة حسب الحاجة للقيام بمهامها، ويتم إرسال دعوات الاجتماع قبل أسبوع واحد من موعد الاجتماع مع جدول أعماله وأية وثائق أخرى.

٢. لا يجوز لعضو اللجنة توكيل عضو آخر لحضور اجتماع اللجنة نيابة عنه أو التصويت عنه في الاجتماعات.
٣. يجب على أعضاء اللجنة وغيرهم من الأشخاص الحاضرين لاجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات المحافظة على سرية الاجتماعات وعدم إفشاء أسرار الشركة وخاصة أسرار العمليات التشغيلية والأسرار المهنية التي تم الإلمام بها أثناء عملهم في اللجنة.
٤. تقوم اللجنة بتوثيق جلساتها بمحاضر مكتوبة، وترفع تقاريرها لمجلس الإدارة.
٥. تقوم اللجنة بمتابعة تنفيذ نتائج الاجتماعات السابقة وأية مواضيع عالقة منذ آخر اجتماع لها.

٤. مسؤوليات لجنة المكافآت والترشيحات

- تختص لجنة المكافآت والترشيحات بما يلي:
- (١) إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيدا لاعتمادها من الجمعية العامة.
 - (٢) توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
 - (٣) المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.
 - (٤) التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
 - (٥) اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
 - (٦) التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجرمية خملة بالأمانة
 - (٧) إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية
 - (٨) تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة
 - (٩) المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية
 - (١٠) مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها
 - (١١) التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى
 - (١٢) وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين
 - (١٣) وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين
 - (١٤) تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.



٥. الترشيح لعضوية المجلس

أ) على اللجنة 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 المرشحين.

٦. نشر إعلان 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.

٧. الاعتماد

١. تمت الموافقة على لائحة لجنة المكافآت والترشيحات من قبل مجلس الإدارة في اجتماعه المنعقد يوم الخميس ٢٧/٠٦/٢٠٢٤ م
٢. أوصى مجلس الإدارة للجمعية العامة باعتماد لائحة لجنة المكافآت والترشيحات في اجتماعها القادم.



ALWASAIL

ALwasail Industrial Co



الوسائل

شركة الوسائل الصناعية

www.alwasail.com

شركة مساهمة مدرجة رأس مال ٢٥٠,٠٠٠,٠٠٠ ريال سعودي

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة لشركة الوسائل الصناعية



المحتويات

تمهيد

المادة الأولى: تكوين مجلس الإدارة

المادة الثانية: تعيين أعضاء مجلس الإدارة

المادة الثالثة: شروط العضوية في مجلس الإدارة

المادة الرابعة: إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة

المادة الخامسة: واجبات أعضاء مجلس الإدارة:

المادة السادسة: شغل عضوية مجلس الإدارة

المادة السابعة: إفصاح المرشح عن تعارض المصالح

المادة الثامنة: تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس

المادة التاسعة: تاريخ النفاذ



المادة الأولى: تكوين مجلس الإدارة

أ) يتكون مجلس إدارة الشركة من ٧ أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة للمساهمين لمدة لا تزيد عن أربعة سنوات، وذلك بالرجوع إلى المادة (١٦) من النظام الأساس للشركة وبموجب المادة (١٦) من لائحة الحوكمة للشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ويتم إتباع نظام التصويت التراكمي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية العامة وفقاً للمادة (٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والمادة (٣٢) من النظام الأساس للشركة.

ب) يجب أن تكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أعضاء غير تنفيذيين وفقاً للمادة (١٦) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وعلى الرغم من أن النظام الأساس للشركة لا يحدد عدد الأعضاء المستقلين المطلوبين في مجلس إدارة الشركة، إلا أن متطلبات هيئة السوق المالية (المادة (١٦)) تنص على أن يكون ثلث أعضاء المجلس أو مالا يقل عن عضوين اثنين أيهما أكثر من مجلس الإدارة مستقلين.

ج) لا يجوز للشخص ذي الصلة الاعتبارية - الذي يحق له بحسب نظام الشركة الأساس تعيين ممثلين له في مجلس الإدارة - التصويت على اختيار الأعضاء الآخرين في مجلس الإدارة. (متى كان ذلك منطبقاً).

المادة الثانية: تعيين أعضاء مجلس الإدارة

أ) يُحدد نظام الشركة الأساس عدد أعضاء مجلس الإدارة، على ألا يقل عن ثلاثة.

ب) تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس بشرط أن لا تتجاوز أربع سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك.

ج) يشترط أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد.

د) على الشركة إشعار الهيئة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.



المادة الثالثة: شروط عضوية مجلس الإدارة:

- أ) يجب على المجلس التعامل مع التغييرات المستقبلية في المجلس والتخطيط لها، ومن أهم مسؤوليات المجلس تقييم واختيار مرشحين للعمل كأعضاء في مجلس الإدارة، وتضطلع لجنة الترشيحات والمكافآت بمسؤولية الترشيح والتقييم الأولي لأعضاء المجلس المحتملين، وقد تم بيان دور اللجنة بشكل أكثر تفصيل في لائحتها.
- ب) يجب أن لا يكون العضو المؤهل للعضوية في المجلس صاحب سوابق جنائية أو سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- ج) ويشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوفر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويراعي أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي:

١. القدرة على القيادة (التمتع بمهارات قيادية والتقيد بالقيم والأخلاق المهنية عند ممارسة صلاحياته).
٢. الكفاءة (توافر المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة والرغبة في التعلم والتدريب).
٣. القدرة على التوجيه (سرعة اتخاذ القرار والإلمام بالمتطلبات الفنية اللازمة للعمل والتخطيط والرؤية).
٤. المعرفة المالية (قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها).
٥. اللياقة الصحية.
٦. الحصول على شهادة جامعية.
٧. القدرة على إظهار أعلى المعايير الأخلاقية.
٨. القدرة على تقديم مساهمات هامة وفورية في المناقشات واتخاذ القرارات في المجلس.
٩. القدرة على تخصيص الوقت والجهد الكافيين لأداء المهام بصفته عضو مجلس الإدارة.
١٠. يشترط ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد.



المادة الرابعة: إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة:

- (أ) تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة لمدة لا تقل عن ثلاثون يوماً.
- (ب) تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها لمجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المتقدم ذكرها.
- (ج) يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة إعلان رغبته بموجب إخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعميمات والقرارات السارية، ويجب أن يشمل هذا الإخطار تعريفاً بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية وفقاً لما تقتضيه المتطلبات النظامية الواردة في إعلان الترشيح.
- (د) يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.
- (هـ) يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية مجلس الإدارة متضمناً المعلومات التالية:
١. عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.
 ٢. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.
 ٣. 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 إلى مجموع الاجتماعات.
 ٤. يجب توضيح صفة العضوية، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.
 ٥. يجب توضيح طبيعة العضوية، أي ما إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.
- (و) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً "لنموذج السيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.
- (ز) يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.
- (ح) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.
- (ط) يكون التصويت في الجمعية العامة على بند انتخاب مجلس الإدارة تصويتاً تراكمياً.

المادة الخامسة: واجبات أعضاء مجلس الإدارة:

أكدت المادة العشرون من لائحة حوكمة الشركات والمادة الرابعة والمادة الحادية عشرة من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، وكذلك المادة السادسة والعشرون من نظام الشركات السعودي على الآتي:

أ) أن مجلس الإدارة يمثل جميع المساهمين، وعليه بذل واجبي العناية والولاء في إدارة الشركة وكل ما من شأنه صون مصالحها وتنميتها وتعظيم قيمتها.

ب) يلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بواجبات العناية والولاء، ويدخل في ذلك على وجه الخصوص ما يلي:

١. ممارسة المهام في حدود الصلاحيات المقررة: يجب على عضو مجلس الإدارة ممارسة مهامه وصلاحياته في إدارة الشركة وتوجيه أعمالها في حدود صلاحياته المقررة وفق أحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وبما يحقق الأغراض التي منح لأجلها تلك الصلاحيات.

٢. العمل على مصلحة الشركة، وتعزيز نجاحها: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالآتي:

٣. العمل بحسن نية بما يحقق مصلحة الشركة والمساهمين كافة وعدم تقديم مصلحة الشخصية على مصلحة الشركة ومساهميها مع مراعاة حقوق أصحاب المصالح الآخرين، وأيضاً الحرص على بذل كل ما من شأنه تعزيز نجاح الشركة وتنميتها وتعظيم قيمتها لصالح مساهميها على المدى الطويل.

٤. اتخاذ القرارات أو التصويت عليها باستقلال: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يمارس مهامه بموضوعية واستقلال فيما يتعلق بإدارة الشركة واتخاذ القرارات فيها، وأن يتجنب الحالات التي تؤثر في استقلالته في اتخاذ القرارات أو عند التصويت عليها.

٥. بذل العناية والاهتمام والحرص والمهارة المعقولة والمتوقعة: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يؤدي واجباته ومسؤولياته وفقاً لنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، ووفق الحرص والعناية التي يجب أن يمارسها الشخص الحريص مع المعرفة العامة والمهارة والخبرة التي يمتلكها عضو مجلس الإدارة نفسه، وتلك المتوقعة ممن يقوم بنفس الوظائف التي يقوم بها ذلك العضو.

٦. تجنب تعارض المصالح: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يتجنب التعاملات والحالات التي يكون لديه فيها أو يحتمل أن يكون لديه فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة تتعارض أو يمكن أن تتعارض مع مصلحة الشركة، وأن يلتزم بالأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

٧. الإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي



تتم لحساب الشركة فور علمه بها، وعليه الالتزام بالأحكام الخاصة بالإفصاح عن المصلحة في الأعمال والعقود الواردة في نظام الشركات ولوائح التنفيذية.

٨. عدم قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير فيما له علاقة بدوره في الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة عدم استغلال منصبه والمهام والصلاحيات التي لديه بصفته عضواً في مجلس الإدارة بأي حال من الأحوال للحصول على منافع من الغير أو قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير مقابل قيامه بعمل معين أو امتناعه عن القيام بعمل معين.

المادة السادسة: شغل عضوية مجلس الإدارة

(أ) في حال أصبح منصب أحد أعضاء المجلس شاغراً خلال مدة العضوية نتيجة لاستقالته أو عزله أو غير ذلك (مثل الوفاة أو إدانة جنائية أو عجز أو افلاس وما إلى ذلك)، فيجوز أن يعين المجلس شخصاً ليحل محله بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، من خلال تعيين مؤقت لعضو جديد على أن يتم عرض هذا التعيين في الاجتماع الأول للجمعية العامة العادية للموافقة عليه، ويكمل العضو الجديد مدة عضوية سلفه.

(ب) تقتضي المادة (١٦) من النظام الأساس للشركة أن يكون أعضاء مجلس الإدارة (٧) أعضاء.

(ج) يعتبر قرار الاستقالة نافذاً من تاريخ إخطار رئيس مجلس الإدارة بالاستقالة، أو في أي وقت آخر يتم الاتفاق عليه، وإذا كان لعضو مجلس الإدارة المستقيل ملاحظات على أداء الشركة يتوجب عليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.

(د) إذا ثبت لمجلس الإدارة أن عضو المجلس أدخل بواجباته بما يضر مصالح الشركة أو قدم معلومات مضللة أو غير صحيحة عند الترشح فيجوز للمجلس عزله، وتعيين بديلاً له، بشرط أن يقترن هذا التعيين بموافقة الجمعية العامة العادية.

المادة السابعة: إفصاح المرشح عن تعارض المصالح:

(أ) على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح وفق الإجراءات المقررة من هيئة السوق المالية- وتشمل:

١. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لصالح الشركة.
٢. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.



المادة الثامنة: تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بتقييم أداء مجلس الإدارة وأعضاءه وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس سنوياً من خلال تقييم المهارات والخبرات وآليات العمل في المجلس بشكل عام وتحديد نقاط الضعف والقوة ويراعى عند إجراء عملية الأداء الفردي لأعضاء مجلس الإدارة من حيث استيفائهم لمعايير الملائمة ومدى التزامهم بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم وتحديد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة، ويعمل المجلس على معالجة نقاط الضعف (إن وجدت) وتقوم عملية التقييم على المحاور الرئيسية التالية:

١. مدى استيفاء العضو لمعايير الملائمة.

٢. التزام العضو بحضور الاجتماعات

٣. الاستقلالية وعدم وجود تعارض مصالح يمنع استمراره.

وللمجلس أن يتخذ الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات متى دعت الحاجة لذلك، ولأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين متى دعت الحاجة لذلك إجراء تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض وتحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

المادة التاسعة: السريان وتاريخ النفاذ:

أ) يعمل بهذه السياسات من تاريخ إجازتها من مجلس الإدارة، على أن يتم التوصية للجمعية العامة للاعتماد.

ب) إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح من الجهات ذات العلاقة.

