

شركة نماء للكيمياويات

(شركة سعودية مساهمة عامة)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
ولجانته المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

معلومات المُستند	
أمين الحفظ:	أمين سر مجلس الإدارة
اسم المُستند:	سياسة مكافآت اعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

1. مُقدمة 3.
- 1.1 الغرض 3.
- 1.2 المصطلحات / الاختصارات / التعريفات 3.
- 1.3 ملكية وحفظ المستند 4.
- 1.4 التوزيع 4.
- 1.5 توثيق المهام والمسؤوليات / مصفوفة تفويض الصلاحيات 4.
2. أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه 4.
- 2.1 المبادئ والهيكل والحدود 4.
- 2.2 الدفع 5.
- 2.3 الأستحقاقات الأخرى 6.
3. الإدارة التنفيذية 6.
4. الأقسام 7.
5. مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه وأمين سر المجلس وسكرتارية اللجان 8.
6. تقرير مجلس الإدارة 8.
7. الملاحق 9.
8. النفاذ والنشر 10.

1. مقدمة

1.1 الغرض

الغرض من سياسة المكافآت (يشار إليها فيما بعد بـ "السياسة") هو وضع الإرشادات التوجيهية لمنح المكافآت والتعويضات لـ:
 أ. أعضاء مجلس الإدارة، ولجانته والإدارة التنفيذية لشركة نماء للكيمياويات (يشار إليها فيما بعد بـ "نماء" أو "الشركة").
 ب. ممثلي مجلس إدارة شركة نماء في مجالس المديرين ولجانها.
 الهدف من هذه السياسة هو خلق بيئة مستدامة لجذب الأفراد ذوي المهارات والخبرات اللازمة والاحتفاظ بهم لمواصلة نمو الشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.
 تحل هذه السياسة محل أي سياسات و/أو تعليمات خاصة بشركة نماء تتعلق بمكافآت مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة والإدارة التنفيذية والتي قد تتعارض مع أي بند منصوص عليه في هذه السياسة. ولكن لا تحل هذه السياسة محل أي متطلبات تنظيمية في المملكة العربية السعودية.

2.1 المصطلحات / الاختصارات (التعريفات)

المصطلح	البيان / التوضيح
الشركة (نماء)	نماء للكيمياويات - شركة سعودية مساهمة عامة
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المسؤولين عن إدارة العمليات اليومية للشركة واقتراح وتنفيذ القرارات الإستراتيجية، مثل، الرئيس التنفيذي، ونائبه، و كبير المسؤولين الماليين، وغيرهم
المجلس	مجلس إدارة شركة نماء للكيمياويات
اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة	اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، متى تتم الإشارة إليها يجب أن تشمل، اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة أو الجمعية العامة لتنفيذ المهام المحددة في موائيق /لوائح عملهم المعتمدة مثل لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت واللجنة التنفيذية وأي لجنة يشكلها المجلس مستقبلاً.
المكافآت	المبالغ أو البدلات أو الأرباح وما شابهها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء وخطط الحوافز طويلة أو قصيرة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء المصروفات والرسوم الفعلية المعقولة التي تنفقها الشركة في سبيل تمكين أعضاء مجلس الإدارة من تنفيذ واجباتهم.
أعضاء مجلس الإدارة المستقلين	أي عضو غير تنفيذي في المجلس يتمتع باستقلالية تامة في منصبه وقراراته ولا تنطبق عليه أيًا من الأمور التي تؤثر على الاستقلالية المنصوص عليها في المادة 20 من لوائح حوكمة الشركات لهيئة السوق المالية.

3.1 ملكية وحفظ المُستند

يجب على مجلس الإدارة من خلال لجنة المكافآت والترشيحات مراجعة سياسات المكافآت على أساس دوري.

تتم مراجعة السياسة بصورة دورية ويتم تعديلها بناءً على أحد الأسباب التالية :

- التغييرات في القوانين واللوائح المحلية و/أو الإجراءات الرقابية.
- التغييرات في المعايير / الإرشادات الصادرة من الجهات الرقابية .
- أي تغييرات أخرى قد تؤثر على هذه السياسة .

4.1 التوزيع

يتم حفظ النسخة الأولية من هذه السياسة من قبل أمين سر المجلس. ويجب أن يكون الوصول إلى السياسة متاحاً لجميع الأطراف الذين تنطبق عليهم وذلك من خلال الموقع الإلكتروني للشركة .

5.1 توثيق المهام والمسؤوليات / مصفوفة تفويض الصلاحيات

فيما يلي بيان بالأدوار والمسؤوليات التي تنطوي عليها السياسة:

المسؤولية	حفظ السياسة	إعداد / تحديث / تعديل السياسة	المراجعة	الاعتماد	الطباعة والنشر
أمين سر المجلس	√	√			√
لجنة الترشيحات والمكافآت			√		
مجلس الإدارة			√		
الجمعية العامة				√	

2. أعضاء مجلس الإدارة واللجان المُنبثقة عنه

1.2 المبادئ والهيكل والحدود

1. لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس إدارة الشركة الحق في مكافأة سنوية وفقاً للمواد رقم 20 من النظام الأساسي للشركة ووفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة.

2. يجب أن يكون هيكل المكافآت والتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته :

أ . متوافقاً مع إستراتيجية الشركة وأهدافها .

ب. يهدف إلى تشجيع أعضاء المجلس على تحقيق نجاح الشركة وتطويرها على المدى الطويل، وذلك مثلاً عن طريق ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

ج. عادلاً ومناسباً بالنظر إلى مسؤوليات الأعضاء، والإجراءات والأعمال التي يقوم بها الأعضاء في الشركة.

د . يستند إلى المهام والمسؤوليات، والمؤهلات التعليمية، والخبرة العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

هـ. عاملاً محفزاً للأعضاء الحاليين واجتذاب الأعضاء الجدد ذوي الخبرة والمؤهلات المطلوبة لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها

و. يجب أن تكون متناسبة مع طبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها ودرجة مخاطرها.

ز. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى من حيث تحديد المكافآت، وتجنب المسائى الناجمة عن هذه المقارنات والتي تؤدي إلى

ارتفاع غير مبرر في المكافآت والتعويضات.

3. يجب أن تكون المكافأة بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ويقدمها مجلس الإدارة للجمعية العامة مضمنة في تقرير مجلس الإدارة السنوي.
4. يجب أن تتم مراجعة ميكل المكافآت وحدود القيمة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته بصورة دورية بما يشمل كل أو بعض الآتي:
 - أ. مبلغ المكافأة عن عضويته.
 - ب. مكافآت بدل حضور الجلسات.
 - ج. البدلات الإضافية (مصروفات الانتقال / البديل اليومي) لأعضاء مجلس الإدارة الذين يقطنون خارج مكان إنعقاد الاجتماع.
 - د. أتعاب متغيرة / بدلات بناء على أداء الشركة ومجلس الإدارة- ينطبق فقط على أعضاء مجلس الإدارة.
5. يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، حسب سياسة السفر الخاصة بالشركة المعنية ووفقاً لأعلى مسؤول تنفيذي بها (الرئيس التنفيذي)، وتكون محدودة بالسفر على درجة رجال الأعمال (يفضل الناقل الوطني)، والإقامة في فندق 5 نجوم إضافة إلى خدمات الانتقال المميزة، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
6. في حال تقرر أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة جزءاً من الأرباح، يخصص بعد ما تقدم ما لا يتجاوز (10%) من الباقي لمكافأة مجلس الإدارة، (لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية خمسمائة ألف ريال سنوياً)، ويوزع الباقي بعد ذلك على المساهمين كحصة إضافية في الأرباح.
7. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من أرباح الشركة أو أن تستند بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى ربحية الشركة.
8. قد تنطبق مبالغ مختلفة من المكافآت الثابتة والمتغيرة على الأعضاء لتعكس خبرة الأعضاء ومهاراتهم واستقلاليتهم وعدد الاجتماعات التي حضروها، من بين معايير أخرى.
9. بناء على مقترح من لجنة المكافآت و الترشيحات يجب على مجلس الإدارة أن يقوم بوضع الآليات الضرورية للتقييم السنوي لأداء مجلس الإدارة وأعضائه ولجانته، وذلك باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بمدى تحقق أرباح الشركة، وجودة إدارة المخاطر وفعالية نظم الرقابة الداخلية وغيرها شريطة تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة واقتراح حل لها بما يحقق مصلحة الشركة.
10. يجب توثيق إجراءات تقييم الأداء والإفصاح عنها وذكرها بصورة واضحة لأعضاء مجلس الإدارة والأطراف المعنية بالتقييم.

2.2 الدفع

1. يجب أن تتم معالجة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل سكرتير مجلس الإدارة وتتم معالجة المدفوعات وفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات المعتمدة.
2. يحق للأعضاء الحصول على مكافأة من تاريخ التحاقهم بمجلس الإدارة أو اللجنة (وفقاً لقرار مجلس الإدارة) وفقاً لفترة عضويتهم.
3. يجب أن تدفع المكافآت السنوية الثابتة والمتغيرة (إن وجدت) لأعضاء مجلس الإدارة فقط بعد موافقة الجمعية العامة على تقرير المجلس السنوي شامل تلك المكافآت.
4. يتم تسوية مكافآت بدل حضور الجلسات (إن وجدت)، ومصروفات السفر ذات الصلة.. الخاصة باجتماعات مجلس الإدارة أو اجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بشكل ربع سنوي أو قبل ذلك بناءً على طلب العضو.
5. في حالة استقالة عضو مجلس الإدارة / عضو لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة أو انتهاء فترة عضويته، يحق له الحصول على مكافأته السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الأيام التي قضاها في مجلس الإدارة / اللجنة المنبثقة عن مجلس الإدارة.

6. إذا اتضح أن:

- أ. المكافأة المدفوعة لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة قد إستندت على معلومات غير صحيحة أو مضللة مقدمة للجمعية العامة أو متضمنة في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فإنه يجب على عضو مجلس الإدارة إعادة هذه المكافأة.
- ب. في حال قيام عضو مجلس الإدارة بأي تصرف يآثر على أهليته القانونية مثل خيانة الأمانة أو التزوير أو مخالفة القوانين واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي دولة أخرى أو أخفق في الوفاء بمهامه ومسؤولياته بحيث يلحق ضرراً بمصلحة الشركة، للشركة الحق في المطالبة بالتعويض عن أي ضرر أو عن التكاليف الأخرى التي تتكبدها الشركة بسبب هذا التصرف.
7. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة نتيجة لعدم حضور ثلاثة اجتماعات متتالية دون سبباً قانونياً، فإنه لا يحق لهذا العضو الحصول على أي مكافأة عن الفترة بداية من تاريخ آخر اجتماع مجلس إدارة تخلف عن حضوره، ويجب عليه إعادة أي مكافأة قد تسلمها عن تلك الفترة.
8. إذا بنيت المكافآت المقررة لعضو مجلس الإدارة أو لجانته المنبثقة على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار الملائم تجاهها، ويتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها.

3.2 الاستحقاقات الأخرى

1. في حالة تولي أحد أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته لمهام محددة (أعمال فنية وإدارية واستشارية) إضافية غير العمل العادي لأعضاء مجلس الإدارة و/أو اللجنة، يحق لهذا العضو الحصول على أتعاب إضافية عن هذه المهام شريطة الحصول على موافقة مسبقة من الجمعية العامة للشركة .
2. لا تدخل هذه الأتعاب ضمن نطاق الحد الأقصى للمكافآت المدفوعة للأعضاء كما هو مذكور في البند رقم (6) من القسم 2.1 أعلاه وتخضع للإفصاحات المذكورة في القسم الخامس.
3. يتعين التحقق من المبالغ المالية للمهام المحددة (العمل الفني والإداري والاستشاري) الإضافية المقدمة إلى أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وفقاً للمادة 20 (ج) (8) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والإجراءات ذات الصلة ووفقاً لسياسة تعارض المصالح الخاصة بالشركة.

3. الإدارة التنفيذية

1. بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يحدد مجلس الإدارة مكافآت الإدارة التنفيذية على أن تكون وفقاً للمبادئ التالية:
 - أ. أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز الإدارة التنفيذية على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها.
 - ب. أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
 - ج. أن تمكن الشركة من استقطاب التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
 - د. ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
2. توصي لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً بالدرجات الوظيفية وهيكل الرواتب ومجموعة المكافآت السنوية وخطة زيادة العلاوة، ويقرها المجلس بما يشمل كل أو بعض الآتي:
 - أ. الراتب الأساسي.
 - ب. البدلات مثل بدل السكن، والمواصلات، وتعليم الأبناء/الرسوم الدراسية، والهاتف وغيرها.
 - ج. المزايا التأمينية.

- د . مكافأة مرتبطة بتقييم الأداء.
- هـ. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
- و. العناصر الأخرى التي قد يراها مجلس الإدارة مناسبة.
3. يقوم مجلس الإدارة بوضع معايير خاصة بأداء الإدارة التنفيذية تنسجم مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، بما في ذلك مراجعة أداء الإدارة التنفيذية وتقييمه باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بمدى تحقق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وجودة إدارة المخاطر وفاعلية نظم الرقابة الداخلية وغير ذلك.
4. قد تختلف مكافآت كل موظف في الإدارة التنفيذية اعتمادًا على النتائج المحققة خلال السنة قيد المراجعة وربطها بمؤشرات الأداء الرئيسية وتقييمات الأداء.
5. إذا بُنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة، وعليه يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها.
6. يجب أن تلتزم الإدارة التنفيذية في جميع الأوقات بسياسات تعارض المصالح ومدونة قواعد السلوك والإفصاح الخاصة بالشركة .

4. الإفصاحات

1. يلتزم مجلس الإدارة بالإفصاح في تقريرها السنوي عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس إدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية في الشركة .
2. يتم الإفصاح بطريقة واضحة وشفافة وتفصيلية.
3. يحدد تقرير مجلس الإدارة المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
- أ . مجلس الإدارة.
- ب. أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- ج. أربعة من كبار التنفيذيين في الشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت، على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي و كبير المسؤولين الماليين. تتضمن الإفصاحات المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أيًا كانت طبيعتها واسمها، وإذا كانت المزايا أسهما في الشركة، فتكون قيمتها المدخلة هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
4. يفصح تقرير مجلس الإدارة أيضا عما يلي:
- أ. المزايا المدفوعة لأعضاء المجلس نظير قيامهم بأية أعمال بمناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية أو استشارية.
- ب. بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة .
- ج. أي انحرافات جوهرية عن سياسة المكافآت .
5. أن يكون الإفصاح عن تفاصيل المكافآت والتعويضات الوارد في الفقرة السابقة وفقا للملحق المرفق (جداول المكافآت الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
6. يتعين الالتزام بكافة متطلبات الإفصاح الأخرى وفقا لسياسة الإفصاح الخاصة بالشركة .

5. مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانة المنبثقة عنه وأمين سر المجلس وسكرتارية اللجان

وفقاً للمادة (20) من النظام الأساسي للشركة والمادة (76) من نظام الشركات تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً من معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايأ عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين الإثنين أو أكثر من هذه المزايأ، وعليه تكون مكافآت مجلس الإدارة وفقاً للتالي:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانة المنبثقة عنه من مبلغ معين وبدل حضور عن الجلسات أو المصروفات وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساس للشركة، وذلك على التفصيل التالي:

أ) بدل حضور الاجتماع الواحد (لاجتماعات المجلس واللجان)	(3,000) ريال
ب) بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع	(2,000) ريال
ج) مبلغ سنوي للعضو الواحد في المجلس	(200,000) ريال

د) مكافأة مرتبطة بالأرباح: نسبة معينة من صافي الأرباح تحدد بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيحات في حال تحقيق الشركة لأرباح بعد استيفاء الشروط والمتطلبات النظامية مع مراعاة الفقرة (ب) من المادة الرابعة من الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات .

هـ) مبلغ سنوي لأمين سر المجلس	30,000 ر يال
و) مبلغ سنوي لسكرتارية اللجان	20,000 ريال

ز) تكون مكافأة أعضاء اللجان بحسب ما وه مبيّن في لائحة عمل اللجنة المعنية وإذا لم تكن محددة في اللائحة المعنية فتكون 60 ألف ريال للعضو الواحد .

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 المزايأ، 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.

6. تقرير مجلس الإدارة

1. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة على تفاصيل السياسات المتعمقة بالمكافآت وآليات تحديدها وما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايأ، والمبالغ والمزايأ المالية والعينية المدفوعة لأي منهم مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إن وجدت، وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرنا كل عضو من تاريخ آخر إجتماع للجمعية العامة.

ملحق -2: مكافآت أعضاء اللجان و أمين سر المجلس

المجموع	بدل حضور جلسات	المكافآت الثابتة (عدا بدل حضور الجلسات)	اللجان
أعضاء لجنة المراجعة			
			-1
			-2
			-3
أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات			
			-1
			-2
			-3
أعضاء اللجنة التنفيذية			
			-1
			-2
			-3
مكافآت أمين سر المجلس			
			-1
مكافأة سنوية لسكرتارية اللجان			
			-1

8. النفاذ والنشر:

تكون السياسة نافذة وأي تعديلات لاحقة عليها – بعد النظر فيها من قبل مجلس الإدارة – من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة ، تقوم الشركة بنشرها للمساهمين والجمهور من خلال موقعها الإلكتروني وفقاً لأي متطلبات نظامية تفرضها الجهات المنظمة.