



شركة المصانع الكبرى للتعدين

لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات

ديسمبر 2024

لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

اعتمدت اعتماد لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت هذه بموجب قرار الجمعية العامة لائحة العمل هـ في اجتماعها المنعقد بتاريخ 2021/03/23 م. هـ (الموافق 10 م).¹

1- الغرض:

- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمساعدة مجلس الإدارة على الوفاء بمسؤولياته الإشرافية فيما يتعلق بما يلي:
- تحديد الأفراد المؤهلين ليصبحوا أعضاء في مجلس الإدارة والتوصية لمجلس الإدارة بترشيحات أعضاء مجلس الإدارة لاجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
 - التوصية لمجلس الإدارة بالمرشحين لكل من أعضاء لجان مجلس الإدارة.
 - الإشراف على تقييم مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
 - الإشراف على جميع الأمور المتعلقة بمكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
 - مراجعة خطط تعاقب مجلس الإدارة.
 - تقييم أداء مجلس الإدارة.
 - سياسات المكافآت والحوافز لأعضاء الإدارة التنفيذية.
 - سياسات التوظيف والاحتفاظ وإنهاء الخدمة لأعضاء الإدارة التنفيذية.
 - مخططات الحوافز.
 - ترتيبات التقاعد.
 - إطار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
- أثناء أدائها لمهامها، للجنة المكافآت والترشيحات الوصول المباشر إلى موارد الشركة كما قد تتطلب ذلك بشكل معقول، وتسعى إلى الحفاظ على علاقات عمل فعالة مع الإدارة.

2- مهام واختصاصات اللجنة

فيما يلي وصف للأنشطة الاعتيادية التي تضطلع بها اللجنة في سياق أداء مهامها.

¹ To be updated, post approval.

2-1- فيما يتعلق بالترشيحات، تختص اللجنة بما يلي:

- يجب على اللجنة مساعدة مجلس الإدارة في تحديد الأفراد المؤهلين ليصبحوا أعضاء في مجلس الإدارة وتقديم توصيات لمجلس الإدارة بالمرشحين للترشح للانتخاب كأعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة. يجوز للجنة النظر في الأفراد المقترحين من قبل المساهمين والإدارة وفقاً لتقديرها.
- المراجعة السنوية لمتطلبات المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضائه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
- إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لهذه العضوية، بما في ذلك الوقت الذي يجب على عضو لعضوية مجلس الإدارة تخصيصه لأنشطة مجلس.
- تقوم اللجنة بمراجعة تشكيل كل لجنة من لجان مجلس الإدارة والتوصية لمجلس الإدارة بالموافقة على أعضائه للعمل كأعضاء في كل لجنة.
- مساعدة اللجنة مجلس الإدارة في اختيار وتطوير وتقييم المرشحين المحتملين لمناصب الإدارة التنفيذية، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، والإشراف على تطوير خطط تعاقب وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- يجب أن تحتفظ اللجنة ببرنامج توجيهي للمديرين الجدد.
- يجب على اللجنة تطوير عملية التقييم الذاتي السنوية للمجلس والتوصية بها لمجلس الإدارة للموافقة عليها، كما يجب عليها الإشراف على التقييم الذاتي السنوي لمجلس الإدارة.
- تحديد مدى امتثال كل عضو مجلس إدارة والإدارة التنفيذية على أساس سنوي لقواعد السلوك والأخلاقيات الخاصة بالشركة، كما يتعين عليها إبلاغ مجلس الإدارة بأي انتهاكات لهذه القواعد.
- مراجعة الهيكل والحجم والتعويض بانتظام. بما في ذلك المهارات والمعرفة والخبرة المطلوبة، لمجلس الإدارة والتوصية بالتغييرات.
- تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
- المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية المجلس مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية، مع تحديد جوانب الضعف والقوة في المجلس والإدارة التنفيذية واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
- التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.

- وضع وصف وظيفي للمدراء التنفيذيين والمدراء غير التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة المستقلين وكبار التنفيذيين.
- وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
- تحديد جوانب الضعف والقوة في المجلس مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- التأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين وعدم وجود أي تضارب مصالح في حال كان أحد أعضاء مجلس الإدارة عضواً في مجلس إدارة شركة أخرى.

2-2 فيما يتعلق بالمكافآت تختص اللجنة بما يلي:

- إعداد سياسة واضحة بما يتعلق بالتعويضات والمكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وكبار المسؤولين التنفيذيين (الرئيس ونائب الرئيس والمدير المالي ورئيس العمليات). عند وضع هذه السياسات، يجب اتباع المعايير المتعلقة بالأداء.
- تتحمل اللجنة المسؤولية المباشرة للتوصية بمكافأة المجلس. في سياق الاضطلاع بهذه المسؤولية، تسعى اللجنة إلى جذب وتحفيز ومكافأة واستبقاء مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ذوي النزاهة العالية والقدرة المتفوقة الذين يركزون على تعزيز قيمة المساهمين على المدى الطويل.
- تقوم اللجنة بالمراجعة والتوصية لمجلس الإدارة بمستوى مكافآت الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، بالإضافة ورفعها إلى مراجعة خطة مكافآت الموظفين والتوصية بها.
- سيكون للجنة السلطة الوحيدة للاحتفاظ بمستشاري التعويضات والمستشارين الآخرين حسبما تراه ضرورياً لأداء واجباتها، ويكون لها السلطة الوحيدة للموافقة على الرسوم ذات الصلة وشروط الاحتفاظ الأخرى وتقوم الشركة بدفع الرسوم ذات الصلة.
- التوصية لمجلس الإدارة بالتعيينات في عضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة. على اللجنة ضمان عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بأي جريمة تمس الشرف أو الأمانة لهذه العضوية.
- أ. تقوم اللجنة بأداء الأنشطة الأخرى التي قد يكلفها مجلس الإدارة باللجنة تمهيداً لاعتمادها من وقت لآخر الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء.
- ب. يجب على اللجنة مراجعة الإفصاح عن هذه السياسة والتحقق من تنفيذها.
- ج. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- د. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى كفاية هذه اللائحة سنوياً والتوصية بأية تغييرات مقترحة على فعاليتها في تحقيق أهدافها.
- هـ. التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها واللجان المنبثقة عنها وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
- ب.ب. التوصية بتقييم وتعزيز واقتراح زيادات سنوية ومكافآت تغيير الرواتب فيما يتعلق بالمدير التنفيذي، والتوصية بذلك لمجلس الإدارة.

ج.ج.ز. وفقاً للمادة (76) من نظام الشركات ووفقاً للنظام الأساسي للشركة (المادة 24)، تحدد للنظام (23)، يحدد النظام الأساسي للشركة طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة. قد تتكون هذه المكافأة من راتب محدد، مبلغ معين أو مزايا معينة أو نسبة مئوية معينة من الربح، أو مزيج من اثنين أو أكثر من هذه المزايا. ومع ذلك، إذا كانت هذه المكافأة تمثل نسبة مئوية معينة من أرباح الشركة، فيجب ألا تتجاوز 10٪ من صافي الأرباح بعد خصم النفقات والاستهلاك والاحتياطيات على النحو الذي تحدده الجمعية العامة وفقاً لأحكام هذا القانون أو نظام الشركة الأساسي وبعد توزيع أرباح لا تقل عن 5٪ من رأس مال الشركة على المساهمين. يعتبر أي تحديد للمكافأة في انتهاك لهذا الحكم لاغياً وباطلاً. علاوة على ذلك، يجب ألا تتجاوز هذه المكافأة الفردية لكل عضو أيضاً 500,000 ريال سعودي سنوياً لكل عضو أو الأرباح المبقاة أو بدل حضور عن الجلسات حسبما يتم تحديده من قبل مجلس الإدارة وبناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والموافقة عليها من قبل الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة، وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات أو أي أنظمة أو قرارات أو تعليمات أخرى مكملته له، بالإضافة إلى بدل حضور وبدل انتقال وفقاً لما يحدده مجلس الإدارة مع مراعاة الأنظمة والقرارات والتعليمات المرعية في المملكة الصادرة من الجهات المختصة.

● يجب أن يتضمن تقرير مجلس الإدارة المقدم إلى الجمعية العامة العادية بياناً شاملاً بياناً مفصلاً لجميع المبالغ التي حصل عليها أعضاء مجلس الإدارة أو كان يحق لهم الحصول عليها خلال السنة المالية في صورة المكافآت، وخصص الأرباح، ورسوم الحضور، والمصروفات، والمزايا الأخرى أيضاً. فيما يتعلق بجميع المبالغ بصورة مكافآت وبدلات نفقات ومزايا أخرى. ويتضمن التقرير أيضاً بياناً بالمبالغ التي يتلقاها المدير بصفتهم مسؤولين أو مديرين تنفيذيين للشركة، أو مقابل الخدمات الفنية أو الإدارية أو الاستشارية.

ج.ج.ح. لن يتلقى أعضاء مجلس الإدارة من موظفي الشركة أي تعويض عن خدماتهم كأعضاء مجلس الإدارة. لا يمكن لأعضاء مجلس الإدارة الذين ليسوا بصفتهم موظفين في الشركة الدخول في أي ترتيبات استشارية مع الشركة دون موافقة مسبقة من مجلس الإدارة. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الذين يعملون في لجنة المراجعة تقديم أو تلقي تعويضات بشكل مباشر أو غير مباشر مقابل تقديم أو تنفيذ، أو مقابل خدمات استشارية محاسبية فنية أو إدارية أو استشارية أو قانونية أو استثمارية أو مالية للشركة. علاوة على ذلك، لا يجوز للشركة المساهمة في المنظمات الخيرية التي ينتمي إليها عضو مجلس الإدارة، بالإضافة إلى بيان بعدد اجتماعات المجلس وعدد الاجتماعات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العادية.

ج.ج.ط. ستكون اللجنة مسؤولة عن التقييم والتوصية بمستوى مكافآت الإدارة التنفيذية، بما في ذلك الرئيس التنفيذي. تقدم اللجنة تقرير المكافآت إلى مجلس الإدارة سنوياً لاعتماده.

3- تشكيل اللجنة

- يجب ألا يقل عدد أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عن (3) ثلاثة ولا يزيد على (5) خمسة.
- يتم تعيين أعضاء اللجنة من قبل مجلس الإدارة ويجوز لمجلس الإدارة عزلهم حسب تقديره.
- يتم تعيين رئيس اللجنة من قبل مجلس الإدارة، أو في حالة عدم إجراء مثل هذا التعيين، يتم اختياره من قبل أعضاء اللجنة. يكون رئيس اللجنة عضواً مستقلاً في مجلس الإدارة.
- تكون مدة عضوية لجنة المكافآت والترشيحات لمدة لا تتجاوز منصباً دوراً مجلس الإدارة. تنتهي عضوية عضو لجنة المكافآت والترشيحات، إذا كان عضواً في مجلس الإدارة، بانتهاء عضويته في مجلس الإدارة أو باستقالته من لجنة المكافآت والترشيحات. تنتهي عضوية غير الأعضاء عن طريق استقالته / استقالته أو في نهاية مدة اللجنة. يجوز لمجلس الإدارة استبعاد عضو لجنة المكافآت والترشيحات من العضوية بأغلبية الأصوات.

لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات شركة المصانع الكبرى للتعيين

- يجب على كل عضو مختار في اللجنة توقيع عقد/خطاب يحدد المسؤوليات الرئيسية ومدة التعيين والشروط المحددة المتعلقة بالسرية وإنهاء التعيين.
- يجوز تمديد عضوية أي عضو في اللجنة لمدة أخرى. يعين مجلس الإدارة عضواً آخر لشغل مقعد اللجنة الذي يصبح شاغراً خلال مدة عمل اللجنة.

4- إجراءات عمل لجنة المكافآت والترشيحات

- تجتمع اللجنة في الأوقات التي يحددها رئيسها أو بناءً على طلب أي من اثنين من أعضائها.
- يجب لجنة المكافآت والترشيحات مرتين في السنة على الأقل، على أن تجتمع اللجنة بصفة دورية كل يكون بين الاجتماعين مدة لا تقل عن ستة أشهر على الأقل لمراجعة الهيكل والحجم والتعويض بشكل منتظم، بما في ذلك المهارات والمعرفة والخبرة المطلوبة.
- لا يحق لأي شخص غير أعضاء اللجنة حضور اجتماع اللجنة، ولكن يجوز للآخرين الحضور بدعوة من اللجنة.
- يقوم الرئيس بإعداد جدول أعمال كل اجتماع، ويتم توزيعه على كل عضو كلما أمكن ذلك قبل موعد الاجتماع، تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها أو أي عضوين، يجب أن تكون هذه الدعوة مصحوبة بجدول أعمال الاجتماع ويجب تسليمها يدوياً أو إرسالها إلى الأعضاء إلكترونياً أو بأي طريقة أخرى قبل خمس عشرة (15) يوماً عشرة (10) أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع، ما لم يتم التنازل عنها بموافقة متبادلة من جميع الأعضاء، وفي حالة غياب الرئيس، تنتخب اللجنة الرئيس لرئاسة ذلك الاجتماع المحدد.
- يتولى الرئيس رئاسة جميع اجتماعات اللجنة.
- تشكل أغلبية أعضاء اللجنة النصاب القانوني. ويكون لكل عضو من أعضاء اللجنة صوت واحد. يجوز لأغلبية الأعضاء الحاضرين في أي اجتماع يوجد فيه النصاب القانوني أن يتصرفوا نيابة عن اللجنة، في حالة التعادل، يكون للرئيس صوت مرجح.
- تحتفظ اللجنة بسجل اجتماعاتها وتقدم تقريراً عنها إلى مجلس الإدارة.
- سيتم توثيق اجتماعات اللجنة على النحو التالي:
 - يحدد في المحضر موعد ومكان الاجتماع، واسم الحاضرين والغائبين، وخلاصة المناقشات التي جرت في الاجتماع، وتدوين قراراتهم وتوصياتهم.
 - يتم إعداد مسودة المحضر من قبل أمين سر اللجنة في غضون سبعة أيام عمل بعد كل اجتماع وترسل إلى جميع أعضاء اللجنة لمراجعتها. يجب تقديم أي تعليقات على المحاضر من أي من أعضاء اللجنة خلال أسبوع من تاريخ استلام المسودة.
 - يقوم أمين سر اللجنة بتعديل مسودة المحضر بناء على ملاحظات الأعضاء ويرسلها مرفقة بهذه الملاحظات إلى الرئيس.

– يعد أمين سر اللجنة المحضر الختامي بناءً على توصية الرئيس ويرسله إلى أعضاء اللجنة موقعة حسب الأصول من الرئيس ومن نفسه.

– تحفظ النسخة الموقعة من المحضر مرفقة بالمستندات والمراسلات المتعلقة بها في ملف خاص.

- في أداء دورها الرقابي، تتمتع اللجنة بصلاحيه التحقيق في أي مسألة يتم توجيه انتباهها إليها مع الوصول الكامل إلى جميع الدفاتر والسجلات والمرافق وموظفي الشركة والقدرة على الاحتفاظ بمستشار أو **مدققين مراجعين** أو مستشارين خارجيين أو تكبد نفقات أخرى لهذا الغرض، ما على الشركة من نفقات، يجب أن تدفع. قد تطلب اللجنة من أي مسؤول تنفيذي أو موظف في الشركة أو أي من الشركات التابعة لها، والمستشار القانوني الخارجي للشركة، **والمدققين المراجعين** الخارجيين للشركة مقابلة اللجنة أو أي عضو من أعضاء اللجنة.
- تقوم اللجنة بتقييم أداؤها سنويًا وتقديم تقرير بنتائجها إلى مجلس الإدارة، يجب أن يتضمن تقييم اللجنة تقييماً لأداء والتزام كل عضو بأنشطة اللجنة.

5- مكافآت أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات:

- تُحدد المكافآت السنوية لأعضاء اللجنة وأمين السر بالشكل والمبلغ الذي يحدده المجلس على أساس سنوي وفقاً للقوانين والقرارات والتعليمات التي تخضع لها الشركة.
- يكون لأعضاء اللجنة الذين يقيمون في مدينة خارج المدينة التي يكون فيها مركز الشركة الرئيسي المسجل الحصول على جميع النفقات التي يتكبدونها لحضور الاجتماع. ستشمل هذه النفقات النثرية نفقات معقولة مثل السفر والوجبات والإقامة وغيرها من النفقات التي يتم تكبدها على وجه التحديد لأغراض حضور الاجتماع.
- يتضمن تقرير مجلس الإدارة المقدم إلى الجمعية العامة عن المكافآت والمدفوعات الأخرى لأعضاء اللجنة.

6- إجراءات الترشيح

أ. على لجنة الترشيحات والمكافآت، عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة، مراعاة ما ورد في لائحة حوكمة الشركات من شروط وأحكام، ومتطلبات السلطات.

ب. إن أمكن، يجب أن يفوق عدد المرشحين لعضوية المجلس الذين تُطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد الشاغرة، بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين أولئك المرشحين.

7-6- أحكام ختامية

يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين. يتم مراجعة محتوى هذه اللائحة حسب الحاجة بناءً على توصية من المجلس على أن يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.