

إعلان الشركة السعودية لإعادة التأمين "إعادة" عن دعوة مساهميها إلى حضور اجتماع الجمعية العامة غير العادية المتضمنة زيادة رأس مال الشركة (الاجتماع الأول) عن طريق وسائل التقنية الحديثة

يسر مجلس إدارة الشركة السعودية لإعادة التأمين "إعادة" أن يدعو السادة المساهمين للمشاركة والتصويت في اجتماع الجمعية العامة غير العادية (الاجتماع الأول) والمقرر انعقادها بمشيئة الله تعالى في تمام الساعة السادسة والنصف مساءً من يوم الخميس 1447/04/17 هـ الموافق 2025/10/09 م عن طريق وسائل التقنية الحديثة.

مدينة ومكان انعقاد الجمعية العامة:
المملكة العربية السعودية - مدينة الرياض- مقر الشركة الرئيسي- عبر وسائل التقنية الحديثة.

رابط حضور الاجتماع:
www.tadawulaty.com.sa

تفاصيل خاصة التصويت الإلكتروني على بنود الجمعية:
بإمكان المساهمين الكرام التصويت عن بعد على جدول أعمال الجمعية وذلك من خلال خدمة (التصويت الإلكتروني) عن طريق زيارة الموقع الإلكتروني الخاص بتداولاتي www.tadawulaty.com.sa :
وسيبدأ التصويت على بنود الاجتماع من الساعة 01:00 صباح يوم الأحد 1447/04/13 هـ الموافق 2025/10/05 م وحتى نهاية وقت انعقاد الجمعية العامة الغير العادية.

تاريخ انعقاد الجمعية العامة:

1447/04/17 هـ الموافق 2025/10/09 م

وقت انعقاد الجمعية العامة:

18:30

كيفية انعقاد الجمعية العامة:

عبر وسائل التقنية الحديثة

حق الحضور، وأحقية التسجيل، ونهاية التصويت:

يكون حق الحضور للمساهمين المقيدين في سجل مساهمي المصدر لدى مركز الإيداع بنهاية جلسة التداول التي تسبق اجتماع الجمعية العامة وبحسب الأنظمة واللوائح، ويحق للمساهم إنابة من يختاره من غير أعضاء مجلس إدارة الشركة. كما أن أحقية تسجيل الحضور لاجتماع الجمعية تنتهي وقت انعقاد اجتماع الجمعية، وأن أحقية التصويت على بنود الجمعية للحاضرين تنتهي عند انتهاء لجنة الفرز من فرز الأصوات.

النصاب اللازم لانعقاد الجمعية:

يشترط لصحة انعقاد اجتماع هذه الجمعية حضور عدد من المساهمين يمثلون 50% من رأس مال الشركة على الأقل وذلك استناداً لنص المادة 33 من النظام الأساس للشركة. وفي حال لم يتوفر هذا النصاب في الاجتماع الأول، سيتم عقد الاجتماع الثاني بعد ساعة من انتهاء المدة المحددة لانعقاد الاجتماع الأول، ويكون الاجتماع الثاني صحيحاً إذا حضره عدد من المساهمين يمثلون 25% من رأس المال على الأقل.

جدول أعمال الجمعية:

1. التصويت على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين (حوافز طويلة الأجل) الذي تمت الموافقة عليه من مجلس إدارة الشركة في تاريخ 17 نوفمبر 2024م، ومنح مجلس الإدارة جميع الصلاحيات لتخصيص الأسهم للموظفين وإدارة البرنامج وإجراء أي تعديلات وفقاً لتقديره.
 2. التصويت على توصية مجلس الإدارة بزيادة رأس مال الشركة من خلال إصدار عدد 53,980,000 سهم جديد وذلك على النحو التالي:
- منح 51,480,000 سهم كأسهم منحة على المساهمين بواقع 4 أسهم لكل 9 أسهم قائمة، ما يمثل نسبة 44.44 % من الزيادة في رأس مال الشركة.
 - تخصيص 2,500,000 سهم إضافي، ما يمثل زيادة بنسبة 2.16% من رأس مال الشركة بغرض تخصيصها لموظفي الشركة وفقاً لبرنامج حوافز الموظفين طويلة الأجل كما هو ملخص في المرفق (في حال تمت الموافقة على البند الأول).
 - رأس المال قبل الزيادة : 1,158,300,000 ريال سعودي
 - رأس المال بعد الزيادة : 1,698,100,000 ريال سعودي
 - إجمالي مبلغ الزيادة: 539,800,000 ريال سعودي
 - نسبة الزيادة في رأس المال : 46.6 %
 - عدد الأسهم قبل الزيادة : 115,830,000 سهم
 - عدد الأسهم بعد الزيادة : 169,810,000 سهم
 - أسباب الزيادة : لدعم نمو الشركة وتعزيز مركزها المالي.
 - طبيعة وقيمة الاحتياطات التي سوف تُستخدم في إصدار الرسملة : من خلال رسملة 539,800,000 ريال سعودي من الأرباح المبقة.
 - تعديل المادة الثامنة من النظام الأساس للشركة والمتعلقة برأس مال الشركة.
 - تاريخ الأحقية: في حال وافق مساهمي الشركة في اجتماع الجمعية العامة غير العادية على زيادة رأس المال، سيكون تاريخ أحقية أسهم المنحة لمساهمي الشركة المسجلين لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) بنهاية ثاني يوم تداول يلي يوم انعقاد الجمعية العامة غير العادية للشركة.
 - تفاصيل طريقة التعامل مع كسور الأسهم: في حال وجود كسور أسهم فإنه ستجمع كسور الأسهم في محفظة واحدة لجميع حملة الأسهم وتُباع بسعر السوق، ومن ثم توزع قيمتها على حملة الأسهم في تاريخ الأحقية كل بحسب حصته خلال مدة لا تتجاوز ثلاثون يوماً من تاريخ تحديد الأسهم المستحقة لكل مساهم.

نموذج التوكيل:

[اضغط هنا](#)

حق المساهم في مناقشة الموضوعات المدرجة على جدول أعمال الجمعية، وتوجيه الأسئلة، وكيفية ممارسة حق التصويت:

للمساهمين الحق في مناقشة الموضوعات المدرجة على جدول أعمال الجمعية وتوجيه الأسئلة وأحقية تسجيل الحضور لاجتماع الجمعية تنتهي وقت انعقاد اجتماع الجمعية. كما أن أحقية التصويت على بنود الجمعية للحاضرين تنتهي عند إنتهاء لجنة الفرز من فرز الأصوات. ، وبإمكان المساهمين الكرام التصويت عن بعد على جدول أعمال الجمعية وذلك من خلال خدمة (التصويت الإلكتروني) عن طريق زيارة الموقع الإلكتروني الخاص بتداولاتي: www.tadawulaty.com.sa

طريقة التواصل في حال وجود أي استفسارات:

للاستفسار يرجى التواصل مع إدارة علاقات المساهمين خلال اوقات العمل الرسمية من الساعة الثامنة صباحاً الى الساعة الرابعة عصراً عبر الهاتف رقم 11 966+ 5102000 تحويلة 181، او من خلال البريد الإلكتروني الخاص بإدارة علاقات المساهمين: invest@saudi-re.com

Saudi Reinsurance Company – Saudi Re الشركة السعودية لإعادة التأمين - إعادة

Northern Ring Branch Rd 4130
Al Wadi - Riyadh 13313 - 6684
Kingdom of Saudi Arabia
P.O. Box: 300259
CR: 7001556021
Regulated by Insurance Authority
License TMN/17/20087
Paid Up Capital: SR 1.158 Billion
Telephone: +966 11 510 2000

الطريق الدائري الشمالي الفرعي -
الوادي 4130 الرياض 6684 - 13313 المملكة
العربية السعودية
ص.ب: 300259
سجل تجاري: 7001556021
تحت إشراف هيئة التأمين
ترخيص رقم ت م ن 20087/17
رأس المال المدفوع: 1.158 مليار ريال هاتف
+966 11 510 2000 :

جدول أعمال الجمعية العامة

البند الأول

التصويت على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين (حوافز طويلة الأجل) الذي تمت الموافقة عليه من مجلس إدارة الشركة في تاريخ 17 نوفمبر 2024م، ومنح مجلس الإدارة جميع الصلاحيات لتخصيص الأسهم للموظفين وإدارة البرنامج وإجراء أي تعديلات وفقاً لتقديره.

Saudi Reinsurance Company – Saudi Re
الشركة السعودية لإعادة التأمين - إعادة

Northern Ring Branch Rd 4130
Al Wadi - Riyadh 13313 - 6684
Kingdom of Saudi Arabia
P.O. Box: 300259
CR: 7001556021
Regulated by Insurance Authority
License TMN/17/20087
Paid Up Capital: SR 1.158 Billion
Telephone: +966 11 510 2000

[http:// www.saudi-re.com](http://www.saudi-re.com)

الطريق الدائري الشمالي الفرعي -
الوادي 4130 الرياض 6684 - 13313 المملكة
العربية السعودية
ص.ب: 300259
سجل تجاري: 7001556021
تحت إشراف هيئة التأمين
ترخيص رقم ت م ن / 17/20087
رأس المال المدفوع: 1.158 مليار ريال هاتف
: 2000 11 510 966 +



إعادة
Saudi Re

خطة حوافز الموظفين طويلة المدى
ملخص سياسة تخصيص الأسهم
سبتمبر 2025

تم تصميم خطة الحوافز طويلة المدى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

- **جذب وتحفيز والاحتفاظ** بالقيادات التنفيذية والمواهب ذات الإمكانيات العالية التي تُعد ضرورية لتحقيق نمو الشركة ونجاحها على المدى الطويل.
- **تقدير ومكافأة** الالتزام والمساهمة المستمرة من قبل التنفيذيين في بناء قيمة مستدامة للمساهمين.
- **مشاركة نجاح المنظمة** من خلال ربط المكافآت بالأداء الربحي للشركة.
- **مواءمة مصالح** التنفيذيين والموظفين الرئيسيين مع مصالح المساهمين، بما يعزز التركيز المشترك على خلق قيمة مستدامة.
- **تعزيز الربط** بين أداء الشركة ومكافآت التنفيذيين، لضمان المساءلة وتعزيز نظام تعويض قائم على الأداء.

تسري سياسة الحوافز طويلة المدى اعتبارًا من 1 يناير 2024، وتظل سارية المفعول ما لم يتم تعديلها أو استبدالها، وذلك وفقًا لتقدير مجلس الإدارة وحده، وبما يتماشى مع سياسة المكافآت المعتمدة من قبل المساهمين. يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الكاملة عن هذه السياسة، ويقوم بتفويض لجنة الترشيحات والمكافآت بصلاحيات مراجعتها وتنفيذها.

معايير الأهلية لبرنامج الحوافز طويلة المدى

الموظفون المؤهلون للمشاركة في خطة الحوافز طويلة المدى يشملون:

- الإدارة التنفيذية
- الموظفون في الدرجة الوظيفية 20
- موظفون آخرون يتم ترشيحهم بناءً على معايير تشمل: الأدوار الحرجة، الإمكانيات العالية، الأداء العالي

شروط الأهلية للمشاركة في البرنامج:

- يمكن للموظفين المؤهلين المشاركة في خطة الحوافز طويلة المدى فقط إذا استوفوا الشروط التالية في تاريخ المنح:
- موظفون على رأس العمل لدى الشركة
- يحملون عقد عمل دائم مع الشركة
- غير خاضعين لإشعار إنهاء الخدمة لأي سبب من الأسباب
- حصلوا على تقييم أداء لا يقل عن "جيد جدًا" في آخر تقييم أداء رسمي
- أمضوا ما لا يقل عن 12 شهرًا من الخدمة لدى الشركة، ما لم يتم تقليص أو استثناء هذا الشرط من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بناءً على توصية الرئيس التنفيذي

آلية الموافقة على المشاركة:

- في كل دورة من دورات الخطة، يتم اعتماد مشاركة الموظفين المؤهلين في الدرجة 20 وما فوق من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت
- يتم اعتماد مشاركة الرئيس التنفيذي من قبل مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت
- يتم اعتماد الموظفين في الدرجات الوظيفية دون 20 من قبل الرئيس التنفيذي

إنهاء الخدمة، الاستقالة أو الفصل لأسباب تأديبية:

في الحالات التالية، يتم المصادرة التلقائية لجميع الأسهم غير المستحقة ضمن منح الأسهم المشروطة، وذلك اعتبارًا من تاريخ تسليم الإشعار الكتابي (من أي من الطرفين):

- استقالة الموظف طوعًا من العمل لدى الشركة
- إنهاء خدمة الموظف من قبل الشركة وفقًا لسياسة الإجراءات التأديبية المعتمدة
- فشل الموظف في الحصول على موافقة الجهة التنظيمية بسبب مسائل تتعلق بمدى ملاءمته أو صلاحيته لأداء دوره، مما يؤدي إلى إنهاء عقد العمل الخاص به

شروط عامة:

- يُعد المنح مشروطًا بالحفاظ على مستوى أداء فردي مقبول من قبل المشارك، ويخضع للتعديل حسب ما تقتضيه الحاجة.
- يمتلك مجلس الإدارة الصلاحية الكاملة في استرداد أو مقاصة أو تعديل المنح، في حال وقوع حالات مثل: أخطاء في الحساب، تقديم معلومات مالية غير دقيقة، سوء سلوك مهني، أو أي أسباب جوهرية أخرى مشابهة.
- تخضع سياسة الحوافز طويلة المدى لأحكام القانون السعودي، وتُفسر وتُطبق بموجبه.

ملخص مكونات خطة الحوافز طويلة المدى:

الأهلية

مستويات المنح

نوع المنح

سعر المنح

فترة الأداء

فترة التوزيع

الإدارة التنفيذية، الموظفون في الدرجة 20، وآخرون يتم ترشيحهم (مثل: أصحاب الأداء العالي أو الإمكانات العالية)

تُحدد مضاعف من الراتب الأساسي، بناءً على الدرجة الوظيفية

أسهم (من خلال رسملة الأرباح المحتجزة أو الشراء المباشر)

سعر السهم في بداية كل دورة

3 سنوات

على شكل دفعتين بنسبة 50% موزعة على سنتين ماليتين

قياس الأداء من خلال برنامج الحوافز طويلة المدى

المؤشرات الرئيسية للأداء:

- ربحية السهم
 - العائد على رأس المال القابل للمخاطرة
 - نتائج الاكتتاب
- يتم استخدام هذه المؤشرات بأوزان متساوية

تحديد الأهداف:

- يتم تحديد الأهداف كمتوسط لثلاث سنوات لتغطية فترة الأداء، ويتم قياسها مقابل نقطتين رئيسيتين:
- الحد الأقصى: يمثل الأداء المتوقع وفقاً للتخطيط
 - الحد الأدنى المقبول: يمثل مستوى مقبولاً من الأداء أقل من المتوقع

تقييم النتائج:

يتم مقارنة متوسط الأداء الفعلي على مدى ثلاث سنوات مع نطاق الأهداف لكل مؤشر في حال وقع الأداء بين الحد الأدنى والحد الأقصى، يتم تطبيق نسبة تناسبية لتحديد نسبة الاستحقاق

نهاية الملخص

End of Summary



إعادة
Saudi Re

البند الثاني

التصويت على توصية مجلس الإدارة بزيادة رأس مال الشركة من خلال إصدار عدد 53,980,000 سهم جديد وذلك على النحو التالي:

- منح 51,480,000 سهم كأسهم منحة على المساهمين بواقع 4 أسهم لكل 9 أسهم قائمة، ما يمثل نسبة 44.44% من الزيادة في رأس مال الشركة.
- تخصيص 2,500,000 سهم إضافي، ما يمثل زيادة بنسبة 2.16% من رأس مال الشركة بغرض تخصيصها لموظفي الشركة وفقاً لبرنامج حوافز الموظفين طويلة الأجل كما هو ملخص في المرفق (في حال تمت الموافقة على البند الأول).
- رأس المال قبل الزيادة : 1,158,300,000 ريال سعودي
- رأس المال بعد الزيادة : 1,698,100,000 ريال سعودي
- إجمالي مبلغ الزيادة: 539,800,000 ريال سعودي
- نسبة الزيادة في رأس المال : 46.6%
- عدد الأسهم قبل الزيادة : 115,830,000 سهم
- عدد الأسهم بعد الزيادة : 169,810,000 سهم
- أسباب الزيادة : لدعم نمو الشركة وتعزيز مركزها المالي.
- طبيعة وقيمة الاحتياطات التي سوف تُستخدم في إصدار الرسملة : من خلال رسملة 539,800,000 ريال سعودي من الأرباح المبقاة.
- تعديل المادة الثامنة من النظام الأساس للشركة والمتعلقة برأس مال الشركة.
- تاريخ الأحقية: في حال وافق مساهمي الشركة في اجتماع الجمعية العامة غير العادية على زيادة رأس المال، سيكون تاريخ أحقية أسهم المنحة لمساهمي الشركة المسجلين لدى شركة مركز إيداع الأوراق المالية (مركز الإيداع) بنهاية ثاني يوم تداول يلي يوم إنعقاد الجمعية العامة غير العادية للشركة.
- تفاصيل طريقة التعامل مع كسور الأسهم: في حال وجود كسور أسهم فإنه ستجمع كسور الأسهم في محفظة واحدة لجميع حملة الأسهم وتُباع بسعر السوق، ومن ثم توزع قيمتها على حملة الأسهم في تاريخ الأحقية كل بحسب حصته خلال مدة لا تتجاوز ثلاثون يوماً من تاريخ تحديد الأسهم المستحقة لكل مساهم.

رقم المادة	نص المادة للنظام الأساس	نص تعديل المادة المقترح	ملاحظات / المواد ذات العلاقة
1	رأس مال الشركة هو (1,158,300,000) مليار ومائة وثمانية وخمسون مليون وثلاثمائة ألف ريال سعودي، مقسم إلى (115,830,000) مائة وخمسة عشر مليون وثمانمائة وثلاثون ألف سهم متساوية بقيمة إسمية (10) عشرة ريالات سعودية للسهم الواحد، وجميعها أسهم عادية نقدية. The Company's capital shall be SAR 1,158,300,000 (one billion one hundred fifty-eight million and three hundred thousand Saudi Riyals), divided into 115,830,000 (one hundred fifteen million eight hundred thirty thousand) shares with an equal nominal value of SAR 10 (ten Saudi Riyals) each. All shares are cash ordinary shares.	رأس مال الشركة هو (1,698,100,000) مليار وستمائة وثمانية وتسعون مليون، ومائة ألف ريال سعودي، مقسم إلى (169,810,000) مائة وتسعة وستين مليون وثمانمائة وعشرة آلاف سهم متساوية بقيمة إسمية (10) عشرة ريالات سعودية للسهم الواحد، وجميعها أسهم عادية نقدية. The Company's capital shall be SAR 1,698,100,000 (One billion, six hundred ninety-eight million, one hundred thousand Saudi Riyals), divided into 169,810,000 (One hundred sixty-nine million, eight hundred ten thousand) shares with an equal nominal value of SAR 10 (ten Saudi Riyals) each. All shares are cash ordinary shares.	المادة (137) من نظام الشركات



إعادة
Saudi Re

خطة حوافز الموظفين طويلة المدى
ملخص سياسة تخصيص الأسهم
سبتمبر 2025

تم تصميم خطة الحوافز طويلة المدى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

- **جذب وتحفيز والاحتفاظ** بالقيادات التنفيذية والمواهب ذات الإمكانيات العالية التي تُعد ضرورية لتحقيق نمو الشركة ونجاحها على المدى الطويل.
- **تقدير ومكافأة** الالتزام والمساهمة المستمرة من قبل التنفيذيين في بناء قيمة مستدامة للمساهمين.
- **مشاركة نجاح المنظمة** من خلال ربط المكافآت بالأداء الربحي للشركة.
- **مواءمة مصالح** التنفيذيين والموظفين الرئيسيين مع مصالح المساهمين، بما يعزز التركيز المشترك على خلق قيمة مستدامة.
- **تعزيز الربط** بين أداء الشركة ومكافآت التنفيذيين، لضمان المساءلة وتعزيز نظام تعويض قائم على الأداء.

تسري سياسة الحوافز طويلة المدى اعتبارًا من 1 يناير 2024، وتظل سارية المفعول ما لم يتم تعديلها أو استبدالها، وذلك وفقًا لتقدير مجلس الإدارة وحده، وبما يتماشى مع سياسة المكافآت المعتمدة من قبل المساهمين. يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الكاملة عن هذه السياسة، ويقوم بتفويض لجنة الترشيحات والمكافآت بصلاحيات مراجعتها وتنفيذها.

معايير الأهلية لبرنامج الحوافز طويلة المدى

الموظفون المؤهلون للمشاركة في خطة الحوافز طويلة المدى يشملون:

- الإدارة التنفيذية
- الموظفون في الدرجة الوظيفية 20
- موظفون آخرون يتم ترشيحهم بناءً على معايير تشمل: الأدوار الحرجة، الإمكانيات العالية، الأداء العالي

شروط الأهلية للمشاركة في البرنامج:

- يمكن للموظفين المؤهلين المشاركة في خطة الحوافز طويلة المدى فقط إذا استوفوا الشروط التالية في تاريخ المنح:
- موظفون على رأس العمل لدى الشركة
- يحملون عقد عمل دائم مع الشركة
- غير خاضعين لإشعار إنهاء الخدمة لأي سبب من الأسباب
- حصلوا على تقييم أداء لا يقل عن "جيد جدًا" في آخر تقييم أداء رسمي
- أمضوا ما لا يقل عن 12 شهرًا من الخدمة لدى الشركة، ما لم يتم تقليص أو استثناء هذا الشرط من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بناءً على توصية الرئيس التنفيذي

آلية الموافقة على المشاركة:

- في كل دورة من دورات الخطة، يتم اعتماد مشاركة الموظفين المؤهلين في الدرجة 20 وما فوق من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت
- يتم اعتماد مشاركة الرئيس التنفيذي من قبل مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت
- يتم اعتماد الموظفين في الدرجات الوظيفية دون 20 من قبل الرئيس التنفيذي

إنهاء الخدمة، الاستقالة أو الفصل لأسباب تأديبية:

في الحالات التالية، يتم المصادرة التلقائية لجميع الأسهم غير المستحقة ضمن منح الأسهم المشروطة، وذلك اعتبارًا من تاريخ تسليم الإشعار الكتابي (من أي من الطرفين):

- استقالة الموظف طوعًا من العمل لدى الشركة
- إنهاء خدمة الموظف من قبل الشركة وفقًا لسياسة الإجراءات التأديبية المعتمدة
- فشل الموظف في الحصول على موافقة الجهة التنظيمية بسبب مسائل تتعلق بمدى ملاءمته أو صلاحيته لأداء دوره، مما يؤدي إلى إنهاء عقد العمل الخاص به

شروط عامة:

- يُعد المنح مشروطًا بالحفاظ على مستوى أداء فردي مقبول من قبل المشارك، ويخضع للتعديل حسب ما تقتضيه الحاجة.
- يمتلك مجلس الإدارة الصلاحية الكاملة في استرداد أو مقاصة أو تعديل المنح، في حال وقوع حالات مثل: أخطاء في الحساب، تقديم معلومات مالية غير دقيقة، سوء سلوك مهني، أو أي أسباب جوهرية أخرى مشابهة.
- تخضع سياسة الحوافز طويلة المدى لأحكام القانون السعودي، وتُفسر وتُطبق بموجبه.

ملخص مكونات خطة الحوافز طويلة المدى:

الأهلية

مستويات المنح

نوع المنح

سعر المنح

فترة الأداء

فترة التوزيع

الإدارة التنفيذية، الموظفون في الدرجة 20، وآخرون يتم ترشيحهم (مثل: أصحاب الأداء العالي أو الإمكانات العالية)

تُحدد مضاعف من الراتب الأساسي، بناءً على الدرجة الوظيفية

أسهم (من خلال رسملة الأرباح المحتجزة أو الشراء المباشر)

سعر السهم في بداية كل دورة

3 سنوات

على شكل دفعتين بنسبة 50% موزعة على سنتين ماليتين

قياس الأداء من خلال برنامج الحوافز طويلة المدى

المؤشرات الرئيسية للأداء:

- ربحية السهم
 - العائد على رأس المال القابل للمخاطرة
 - نتائج الاكتتاب
- يتم استخدام هذه المؤشرات بأوزان متساوية

تحديد الأهداف:

- يتم تحديد الأهداف كمتوسط لثلاث سنوات لتغطية فترة الأداء، ويتم قياسها مقابل نقطتين رئيسيتين:
- الحد الأقصى: يمثل الأداء المتوقع وفقاً للتخطيط
 - الحد الأدنى المقبول: يمثل مستوى مقبولاً من الأداء أقل من المتوقع

تقييم النتائج:

يتم مقارنة متوسط الأداء الفعلي على مدى ثلاث سنوات مع نطاق الأهداف لكل مؤشر في حال وقع الأداء بين الحد الأدنى والحد الأقصى، يتم تطبيق نسبة تناسبية لتحديد نسبة الاستحقاق

نهاية الملخص

End of Summary



إعادة
Saudi Re