

The Required Regulatory Amendments to the NRC Charter (لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت)

رقم	المادة	اللائحة السابقة	الإجراء	اللائحة الجديدة
1	تمهيد	1.1- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت (اللجنة) الاختصاصات والمهام المنصوص عليها في هذه اللائحة. 2.1. توضح اللائحة نطاق عمل اللجنة وهيكلها واختصاصاتها. 3.1. على اللجنة -بغرض ضمان مواكبة الشركة لأفضل الممارسات في مجال حوكمة الشركات -مراجعة هذه اللائحة دورياً، ورفع التوصيات لمجلس الإدارة ("المجلس") لإعتمادها وعلى المجلس رفع أي تعديلات على هذه اللائحة إلى الجمعية العامة لاعتمادها وفقاً للقواعد واللوائح المطبقة. 4.1- يقيم المجلس أداء اللجنة دورياً، ويقدم توجيهاته لرفع مستوى أدائها.	إضافة وتعديل وحذف	أ. أعدت لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت بناءً على لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية ونظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/132 وتاريخ 01/12/1443هـ. ب. يقصد بالكلمات والعبارات التالية: اللائحة: لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت لائحة الحوكمة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية الشركة: شركة سلوشنز (الشركة العربية لخدمات الانترنت والاتصالات) الجمعية العامة: جمعية تشكّل من مساهمي الشركة بموجب احكام نظام الشركات ونظام الشركة الاساسي. مجلس الادارة او "مجلس": مجلس ادارة شركة سلوشنز (الشركة العربية لخدمات الانترنت والاتصالات) اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت. العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الاعمال اليومية لها. العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الادارة الذي لا يكون متفرغاً لادارة الشركة ولا يشارك في الاعمال اليومية لها. العضو المستقل: عضو مجلس ادارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه اي من عوارض الاستقلال. الادارة التنفيذية او كبار التنفيذيين: الاشخاص المنوط بهم ادارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي. ج. تهدف اللائحة الى توضيح ضوابط وإجراءات عمل اللجنة، مهامها، وقواعد اختيار اعضائها، ومدة عضويتهم ومكافآتهم. د. توضح اللائحة نطاق عمل اللجنة واختصاصاتها. هـ. على اللجنة -بغرض ضمان مواكبة الشركة لأفضل الممارسات في مجال حوكمة الشركات -مراجعة هذه اللائحة دورياً، ورفع التوصيات لمجلس الإدارة ("المجلس") ومن ثم للجمعية العامة (" الجمعية ") لاعتمادها وفقاً للقواعد واللوائح المطبقة.
2	اختصاصات اللجنة	2- اختصاصات اللجنة: تمارس اللجنة جميع الاختصاصات الموكلة إليها وترفع اللجنة توصياتها إلى مجلس الإدارة وتحافظ على قنوات اتصال مباشرة معه، ولا يحق لها تعديل أي قرار صادر عن المجلس الجمعية. وتكون اختصاصات اللجنة بموجب الأنظمة واللوائح ذات العلاقة على النحو التالي:	حذف وتعديل	2- اختصاصات اللجنة: تتولى اللجنة دراسة الموضوعات التي تختص بها أو التي تحال إليها من مجلس الادارة، وترفع توصياتها الى المجلس لاتخاذ القرار بشأنها، أو أن تتخذ القرارات التي فوض إليها المجلس ذلك، وعلى اللجنة أن تبلغ مجلس الادارة بما تتوصل إليه من نتائج أو قرارات وتوصيات اتخذتها.

رقم	المادة	اللائحة السابقة	الإجراء	اللائحة الجديدة
3	اختصاصات اللجنة	2.1 إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى المجلس للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها. 2.2 توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. 2.3 المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخلة منها. 2.4 التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة. 2.5 اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. 2.6 التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. 2.7 إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية. 2.8 تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة. 2.9 المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية. 2.10 مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها. 2.11 التحقق بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى. 2.12 إعداد وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين. 2.13 إعداد الإجراءات الخاصة في حال شغور منصب في عضوية مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين. 2.14 تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يصب في مصلحة الشركة. 2.15 الإشراف على وضع استراتيجية واضحة للحوكمة بما يتناسب مع طبيعة أنشطة الشركة وحجمها، والتحقق من تنفيذها ومراجعتها وتحديثها بناءً على المتغيرات الداخلية والخارجية للشركة.	إضافة وتعديل وحذف	2.1 تختص اللجنة فيما يتعلق بالمكافآت بما يلي: 2.1.1 إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى المجلس للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها. 2.1.2 توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. 2.1.3 المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها. 2.1.4 التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة. 2.1.5 مراجعة البيانات المرتبطة بالمزايا والتعويضات المدفوعة للوظائف المماثلة لكبار التنفيذيين بالسوق وتقييم المركز التنافسي للشركة بهذا الخصوص (الرئيس التنفيذي والرؤساء التنفيذيين للقطاعات). 2.2 تختص اللجنة فيما يتعلق بالترشيحات بما يلي: 2.2.1 اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. 2.2.2 التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. 2.2.3 إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية. 2.2.4 تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة. 2.2.5 المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية. 2.2.6 مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها. 2.2.7 التحقق بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى. 2.2.8 إعداد وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين

رقم	المادة	اللائحة السابقة	الإجراء	اللائحة الجديدة
4	اختصاصات اللجنة	2.16 مراجعة الوثائق المتعلقة بحوكمة الشركة، والتأكد من وجود أدوات وأساليب حوكمة منظمه لآليات التواصل بين مجلس الإدارة ولجانته من جهة والإدارة التنفيذية من جهة أخرى. 2.17 مراجعة قواعد السلوك المهني التي تمثل قيم الشركة وتطورها، وغيرها من السياسات والإجراءات الداخلية بما يلي حاجات الشركة ويتفق مع أفضل الممارسات، ورفع هذه القواعد لمجلس الإدارة لاعتمادها. 2.18 التحقق من قدرة وجودة الممارسات والمعايير التي تحكم نشاط الموارد البشرية ومن قدرة برامج تطوير القيادات والمواهب لمحاكاة الممارسات والمعايير التي تليق بمكانة الشركة. 2.19 تقييم فعالية وكفاءة أنظمة الموارد البشرية والأنظمة ذات العلاقة بتطوير المواهب والتأكد من التطبيق الفعال للممارسات الناجحة في مجال الموارد البشرية بما يلي احتياجات القطاعات الأساسية والمساندة وفقاً للأولويات. 2.20 تقييم برامج الموارد البشرية بما في ذلك برامج استقطاب المواهب وبرامج المحافظة عليها، وبرامج إدارة الأداء، وخطط التعاقب الوظيفي، وبرامج الحوافز والمكافآت الشاملة، وبرامج تنويع مصادر التوظيف لإثراء الخبرة التراكمية بما يمكن الشركة من الارتقاء بثقافة الأداء المؤسسي على المستوى الكلي. 2.21 التحقق من وضع الأدوات اللازمة والمناسبة وجودتها في قياس فاعلية الموارد البشرية 2.22 التحقق من تبني قيم شركة Solutions ومن الالتزام بها من قبل موظفي الشركة في ممارساتهم وسلوكياتهم الوظيفية ومن تطبيقها عند التفاعل والتواصل فيما بينهم لاتخاذ القرارات وتحقيق إنجازات متكاملة. 2.23 التحقق من وضع آليات العمل المناسبة لقياس قيم الشركة ومن جودة تلك الآليات في تقييم مدى التزام الموظفين بقيم الشركة على أرض الواقع. 2.24 تقييم مدى فاعلية وجودة برامج رأس المال البشري التي تستهدف التنفيذيين بالشركة بما في ذلك برامج التعاقب الوظيفي لشاغلي المستوى الأول والثاني والمرشحين لتولي تلك المناصب (الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس). 2.25 مراجعة البيانات المرتبطة بالمزايا والتعويضات المدفوعة للموظائف المماثلة لكبار التنفيذيين بالسوق وتقييم المركز التنافسي للشركة بهذا الخصوص (الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس).	إضافة وتعديل وحذف	2.2.9 إعداد الإجراءات الخاصة في حال شغور منصب في عضوية مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين. 2.2.10 بناءً على اقتراح من لجنة الترشيحات والمكافآت يضع مجلس الإدارة الآليات اللازمة لتقييم أداء مجلس الادارة واللجان المنبثقة عنه والادارة التنفيذية سنوياً، على أن تحدد جوانب الضعف والقوة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة. 2.2.11 تقييم مدى فاعلية وجودة برامج رأس المال البشري التي تستهدف التنفيذيين بالشركة بما في ذلك برامج التعاقب الوظيفي لشاغلي المستوى الأول والثاني والمرشحين لتولي تلك المناصب (الرئيس التنفيذي والرؤساء التنفيذيين للقطاعات). 2.3 تختص اللجنة فيما يتعلق بالادارة التنفيذية بما يلي: 2.3.1 مراجعة قواعد السلوك المهني التي تمثل قيم الشركة وتطورها، وغيرها من السياسات والإجراءات الداخلية بما يلي حاجات الشركة ويتفق مع أفضل الممارسات، ورفع هذه القواعد لمجلس الإدارة لاعتمادها. 2.3.2 التحقق من قدرة وجودة الممارسات والمعايير التي تحكم نشاط الموارد البشرية ومن قدرة برامج تطوير القيادات والمواهب لمحاكاة الممارسات والمعايير التي تليق بمكانة الشركة. 2.3.3 تقييم فعالية وكفاءة أنظمة الموارد البشرية والأنظمة ذات العلاقة بتطوير المواهب والتأكد من التطبيق الفعال للممارسات الناجحة في مجال الموارد البشرية بما يلي احتياجات القطاعات الأساسية والمساندة وفقاً للأولويات. 2.3.4 تقييم برامج الموارد البشرية بما في ذلك برامج استقطاب المواهب وبرامج المحافظة عليها، وبرامج إدارة الأداء، وخطط التعاقب الوظيفي، وبرامج الحوافز والمكافآت الشاملة، وبرامج تنويع مصادر التوظيف لإثراء الخبرة التراكمية بما يمكن الشركة من الارتقاء بثقافة الأداء المؤسسي على المستوى الكلي. 2.3.5 التحقق من وضع الأدوات اللازمة والمناسبة وجودتها في قياس فاعلية الموارد البشرية. 2.3.6 التحقق من تبني قيم شركة Solutions ومن الالتزام بها من قبل موظفي الشركة في ممارساتهم وسلوكياتهم الوظيفية ومن تطبيقها عند التفاعل والتواصل فيما بينهم لاتخاذ القرارات وتحقيق إنجازات متكاملة. 2.3.7 التحقق من وضع آليات العمل المناسبة لقياس قيم الشركة ومن جودة تلك الآليات في تقييم مدى التزام الموظفين بقيم الشركة على أرض الواقع. 2.3.8 مراجعة خطة الشركة فيما يتعلق بميزانية القوى العاملة واعتمادها. 2.3.9 مراجعة واعتماد حركة تنقلات الموظفين للمستوى الأول ضمن المجموعة. 2.3.10 بناءً على اقتراح من لجنة الترشيحات والمكافآت يعتمد مجلس الإدارة تعيين/استقالة الرئيس التنفيذي للشركة. 2.3.11 اعتماد تعيين/استقالة موظفي المستوى الأول للشركة. 2.3.12 اعتماد تقييم الأداء السنوي للرئيس التنفيذي وموظفي المستوى الأول للشركة.

رقم	المادة	اللائحة السابقة	الإجراء	اللائحة الجديدة
5	تشكيل اللجنة	3. اللائحة السابقة كان عنوان المادة الثالثة "تنظيم أعمال اللجنة"	تعديل	3. تم تعديل عنوان المادة الثالثة الى "تشكيل اللجنة"
6	تشكيل اللجنة	3.1.2 في حال تغيب رئيس اللجنة عن أحد الاجتماعات يُرشح أعضاء اللجنة رئيساً للاجتماع بصورة مؤقتة.	حذف للتكرار	لا يوجد
7	انتهاء عضوية عضو اللجنة	3.6 عنوان المادة "انتهاء خدمة اللجنة"	تعديل	3.7 عنوان المادة الى "انتهاء عضوية أعضاء اللجنة"
8	انتهاء عضوية عضو اللجنة	لا يوجد	اضافة	3.7.1 وفاة أحد أعضاء اللجنة.
9	مكافآت وبدلات أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت	3.7 عنوان المادة "مكافآت وبدلات اعضاء للجنة"	تعديل	3.8 عنوان المادة الى "مكافآت وبدلات أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت"
10	مكافآت وبدلات أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت	3.7 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة 3.7.1 يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة الحصول على مكافآت سنوية، وبدل حضور، وبدلات أخرى كما هو منصوص عليه في سياسة "ترشيح أعضاء مجلس إدارة شركة Solutions وأعضاء اللجان المنبثقة عنه ومكافآتهم، ومكافآت الإدارة التنفيذية".	تعديل	3.8 مكافآت وبدلات أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت 3.8.1 يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة الحصول على مكافآت سنوية، وبدل حضور، وبدلات أخرى كما هو منصوص عليه في سياسة " ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه ومكافآتهم ومكافأة الإدارة التنفيذية".
11	الدعوة للاجتماع	3.8.1 الدعوة للاجتماع أ. تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها، أو بناءً على طلب اثنين من أعضائها	تعديل	3.9.1 الدعوة للاجتماع أ. تجتمع اللجنة بدعوة من رئيس اللجنة، أو بناءً على طلب اثنين من أعضائها
12	التقارير	3.9 التقارير 3.9.1 يكون المحضر بعد اعتماده، وما يتعلق به من مستندات، متاحاً لأي من أعضاء المجلس. 3.9.2 تقدم اللجنة التوصيات المناسبة إلى مجلس الإدارة في الأمور التي تقع ضمن اختصاصات المجلس الجمعية وتؤثر في ذات الوقت على مهام اللجنة.	حذف	3.10 التقارير 3.10.1 يكون المحضر بعد اعتماده، وما يتعلق به من مستندات، متاحاً لأي من أعضاء المجلس.
13	أحكام عامة	1.4 تعد هذه اللائحة نافذةً من تاريخ موافقة المجلس عليها، ولا تُعدل أية مواد فيها أو تُحذف أو تُضاف لها إلا بناءً على موافقة مجلس الإدارة. 2.4 تعد هذه اللائحة مكملةً للنظام الأساس للشركة، ولائحة الحوكمة في الشركة، ولائحة عمل المجلس ولجانه المنبثقة عنه وغيرها من الأنظمة ذات العلاقة.	تعديل	1.4. تعد هذه اللائحة نافذةً من تاريخ موافقة الجمعية عليها، ولا تُعدل أية مواد فيها أو تُحذف أو تُضاف لها إلا بناءً على موافقة الجمعية العامة. 2.4 تعد هذه اللائحة مكملةً للنظام الأساس، ولائحة الحوكمة في الشركة، ولائحة عمل المجلس ولجانه المنبثقة عنه وغيرها من الأنظمة ذات العلاقة.

The Required Regulatory Amendments to the NRC Policy

(سياسة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه ومكافآتهم ومكافأة الإدارة التنفيذية)

رقم	المادة	السياسة السابقة	الإجراء	السياسة الجديدة
1	عنوان السياسة	العنوان "سياسة ترشيح ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية"	تعديل	العنوان الى "سياسة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه ومكافآتهم ومكافأة الإدارة التنفيذية"
2	المسؤوليات	3.1 لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن إعداد السياسة ومراجعتها واقتراح التغييرات التي تراها مناسبة ورفعها لمجلس الإدارة للنظر فيها	اضافة	3.1 لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولة عن إعداد وإدارة هذه السياسة ومراجعتها واقتراح التغييرات التي تراها مناسبة ورفعها لمجلس الإدارة للنظر فيها
3	التعريفات	5. التعريفات تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك، على أن تكون لائحة حوكمة الشركات هي المرجع الأساس لأي كلمات أو عبارات غير معرفة في هذه السياسة:	اضافة	4. التعريفات تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة قرين كل منها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك، على أن يكون نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والنظام الأساس هي المرجع لأي كلمات أو عبارات غير معرفة في هذه السياسة: 4.3 لائحة الحوكمة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية 4.4 السياسة: سياسة ترشيح ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية 4.5 الجمعية العامة: جمعية تشغل من مساهمي الشركة بموجب احكام نظام الشركات ونظام الشركة الاساسي. 4.6 مجلس الادارة او "مجلس": مجلس ادارة شركة سلوشنز (الشركة العربية لخدمات الانترنت والاتصالات) 4.7 اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت. 4.8 العضو التنفيذي: عضو مجلس الادارة الذي يكون متفرغاً في الادارة التنفيذية للشركة ويشارك في الاعمال اليومية لها. 4.9 العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الادارة الذي لا يكون متفرغاً لادارة الشركة ولا يشارك في الاعمال اليومية لها. 4.10 العضو المستقل: عضو مجلس ادارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه اي من عوارض الاستقلال.

رقم	المادة	السياسة السابقة	الإجراء	السياسة الجديدة
4	المراجع	6.1. نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 28/01/1437هـ. 6.2. لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-2017-16) وتاريخ 16/05/1438هـ الموافق 13/02/2017م. 6.3. الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادر عن هيئة السوق المالية. 6.4. لائحة حوكمة شركة Solutions المعتمدة من قبل مجلس الإدارة بتاريخ 24/1/2021م. 6.5. لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات المنبثقة عن مجلس إدارة Solutions المعتمدة من قبل الجمعية العامة بتاريخ 26/1/2021م.	تعديل وحذف	5.1. نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ 01/12/1443هـ. 5.2. لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-05-2023) وتاريخ 25/06/1444هـ الموافق 18/01/2023م.
5	تكوين مجلس الادارة	لا يوجد	اضافة	6.1.1. تناسب عدد أعضائه مع حجم الشركة وطبيعة نشاطها. 6.1.2. أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين. 6.1.3. أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن عضوين أو عن ثلث أعضاء المجلس، أيهما أكثر.
6	مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت لترشيح أعضاء مجلس الإدارة	7.1. مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت لترشيح أعضاء مجلس الإدارة: 7.1.1. التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء جدد أو إعادة ترشيحهم مرة أخرى وفقاً للنظام الأساس للشركة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجريمة جنائية. 7.1.6. نشر إعلان في الموقع الإلكتروني للشركة وفي الموقع الإلكتروني للسوق المالية السعودية (تداول) وفي أي وسيلة أخرى تحددها الجهة المختصة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.	حذف	6.2. مسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت لترشيح أعضاء مجلس الإدارة: 6.2.1. التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء جدد أو إعادة ترشيحهم مرة أخرى وفقاً للنظام الأساس للشركة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجريمة جنائية أو مخلة بالشرف والأمانة.
7	اجراءات ترشيح مجلس الادارة وتعيينهم	7.2 "المتطلبات المتعلقة بالترشح لعضوية مجلس الإدارة"	تعديل	6.3 "اجراءات ترشيح مجلس الادارة وتعيينهم"
8	اجراءات ترشيح مجلس الادارة وتعيينهم	7.2. المتطلبات المتعلقة بالترشح لعضوية مجلس الإدارة: 7.2.4. الإفصاح لمجلس الإدارة والجمعية العامة عن أي حالات تعارض مصالح -وفق الإجراءات المقررة بموجب الأنظمة واللوائح- وتشمل تلك الحالات ما يلي: - وجود أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة. - اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله. 7.2.5. تقديم بيان بحدود وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها إذا كان قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة، أما إذا كان قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة في دورات سابقة، فيجب عليه أن يرفق بياناً بالدورات التي شارك فيها، وتقوم الشركة بإكمال اللازم.	حذف وايضا	6.3. إجراءات ترشيح مجلس الإدارة وتعيينهم : 6.3.1. نشر إعلان في الموقع الإلكتروني للشركة وفي موقع السوق المالية السعودية (تداول) وفي أي وسيلة أخرى تحددها الجهة المختصة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

رقم	المادة	السياسة السابقة	الإجراء	السياسة الجديدة
9	معايير تشكيل مجلس الإدارة	7.3 "شروط اختيار أعضاء مجلس الإدارة"	تعديل	6.4 "معايير تشكيل مجلس الإدارة"
10	معايير تشكيل مجلس الإدارة	لا يوجد	اضافة وتعديل	6.4 معايير تشكيل مجلس الإدارة 6.4.1 يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مؤلف من تسعة اعضاء، يتم تعيينهم من قبل الجمعية العامة العادية لمدة اربع سنوات.
11	تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة	لا يوجد	اضافة	6.5 تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة: 6.5.1 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية -بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
12	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	7.5 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة: 7.5.6 يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة 7.5.7 في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت مبلغ 500.00 ريال سعودي سنوياً، وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولائحته. 7.5.8 يستحق العضو مكافأة نظير ما يسند إليه من أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة على أن يجب التحقق من ذلك وفقاً للمادة 20 ج من لوائح حوكمة الشركات (CMA) ووفقاً لسياسة تضارب المصالح ولوائح قانون الشركات (MOC).	اضافة وحذف	6.7 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة: يتم صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة وفقاً للمعايير ادناه: 6.7.1 يحدد مجلس الإدارة بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس, كما يجب أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لغرض استقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة ولغرض تحفيزهم والإبقاء عليهم. 6.7.3 يتقاضى رئيس مجلس الإدارة نظير رئاسته لمجلس الإدارة مبلغاً مقطوعاً مقداره (375,000) ريال بصفة سنوية. 6.7.4 يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة نظير عضويته في مجلس الإدارة مبلغاً مقطوعاً مقداره (300,000) الف ريال بصفة سنوية. 6.7.5 يتقاضى كل من رئيس واعضاء لجنة المراجعة مبلغاً مقطوعاً مقداره (100,000) ريال بصفة سنوية سواء عضو من اعضاء مجلس الادارة او من خارج المجلس. 6.7.6 يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان من خارج المجلس نظير عضويته في اللجنة مبلغاً مقطوعاً مقداره (60,000) ريال بصفة سنوية، ماعدا لجنة المراجعة. 6.7.7 يتقاضى كل عضو سواء في مجلس الإدارة أو في لجانه المنبثقة عنه بدل حضور عن الجلسات مقداره (5,000) ريال للجلسة الواحدة. 6.7.12 تصرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان سنوياً مباشرةً بعد نشر القوائم المالية السنوية على موقع تداول. 6.7.13 تصرف بدلات الحضور عن الجلسات لكل من مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه بعد كل جلسة أو بشكل ربع سنوي أو نصف سنوي أو مع المكافآت السنوية. 6.7.14 يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبةً من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة

رقم	المادة	السياسة السابقة	الإجراء	السياسة الجديدة
13	عدم استحقاق المكافآت والالتزام بإعادتها	لا يوجد	اضافة	6.8 عدم استحقاق المكافآت والالتزام بإعادتها: 6.8.1. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيّب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرفت له عن تلك الفترة.
14	صرف المكافآت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة	لا يوجد	اضافة	6.9 صرف المكافآت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة: 6.9.1. إذا تبيّن للجنة المراجعة أو لهيئة السوق المالية أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.
15	المركز الشاغر في مجلس الإدارة أو انتهاء عضوية أحد أعضاء المجلس:	7.6 المركز الشاغر في مجلس الإدارة أو انتهاء عضوية أحد أعضاء المجلس: 7.10.1 وفقاً لما ورد في النظام الأساس للشركة عند شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة كان للمجلس أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر حسب تقديرهم وفق شروط الاختيار الواردة في الفقرة رقم (7-3) من هذه السياسة، ويجب أن يبلغ بذلك الجهة المختصة خلال خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين وأن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة في أول اجتماع لها ويكمل العضو الجديد مدة سلفه. وإذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في النظام الأساس للشركة، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة للانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء. 7.10.2 يبين النظام الأساس للشركة كيفية انتهاء عضوية مجلس الإدارة ويجوز للجمعية العامة في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم، ولو نص النظام الأساس للشركة على خلاف ذلك. 7.10.3 عند انتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى الطرق المنصوص عليها في النظام الأساس للشركة لانتهاء العضوية، فعلى أمين سر المجلس أن يشعر الجهة المختصة في وزارة التجارة وهيئة السوق المالية فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك. 7.10.4 إذا استقال عضو مجلس الإدارة وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس إدارة الشركة، ويجب عرض هذا البيان على جميع أعضاء مجلس الإدارة.	حذف ودمج	تم دمجها مع مادة رقم 7 في السياسة المحدثة
16	مهام ومسؤوليات أمين السر	7.9 مهام ومسؤوليات أمين سر المجلس: 7.9.1. يتولى أمين سر المجلس الإعلان عن عضوية مجلس الإدارة أو عضوية اللجان الدائمة المنبثقة عن المجلس، والانتهاء من عضويته، وفق الضوابط المقررة في ذلك. 7.9.2. يتولى أمين سر المجلس مسؤولية صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وفق الإجراءات المالية المتبعة.	حذف	لا يوجد

رقم	المادة	السياسة السابقة	الإجراء	السياسة الجديدة
17	انتهاء دورة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه	لا يوجد	اضافة	7. انتهاء دورة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه 7.1. على مجلس الإدارة أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد قبل انتهاء دورته بمدة كافية؛ لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة. وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهامهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (تسعين) يومًا من تاريخ انتهاء دورة المجلس، ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة. 7.2. إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل (مائة وعشرين) يومًا من تاريخ ذلك الاعتزال، ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة. 7.3. يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بإبلاغ مكتوب يوجهه إلى رئيس المجلس، وإذا اعتزل رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس، ويعد الاعتزال نافذًا -في الحاليتين- من التاريخ المحدد في الإبلاغ. 7.4. إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة لوفاته أو اعتزاله ولم ينتج عن هذا الشغور إخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركة الأساس، كان فللمجلس أن يعين -مؤقتًا- في المركز الشاغر من تتوافر فيه الخبرة والكفاية، على أن يبلغ بذلك الجهات المختصة خلال (خمس عشرة) يومًا من تاريخ التعيين، وأن يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها، ويكمل العضو المعين مدة سلفه. 7.5. إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لصحة انعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركة الأساس، وجب على باقي الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد خلال (ستين) يومًا؛ لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء. 7.6. في حال عدم انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة أو إكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة، وفقًا للفقرات (1) و(2) و(5) من هذه المادة، يجوز لكل ذي مصلحة أن يطلب من الجهة القضائية المختصة أن تعين من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد الذي تراه مناسبًا من يتولى الإشراف على إدارة الشركة ويدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال (تسعين) يومًا؛ لانتخاب مجلس إدارة جديد أو إكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال، أو أن يطلب حل الشركة

رقم	المادة	السياسة السابقة	الإجراء	السياسة الجديدة
18	الإفصاح عن المكافآت	9. العنوان "الإفصاح"	تعديل	8. العنوان الى "الإفصاح عن المكافآت"
19	الإفصاح عن المكافآت	9. الإفصاح يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل هذه السياسة وآليات تحديد مكافآت أعضاء المجلس ولجانه الدائمة، وإجمالي مكافآت الإدارة التنفيذية، والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية، ويكون الإفصاح بشكل إلزامي ومفصل في تقارير مجلس الإدارة التي تصدر عن الفترات المالية بشكل مفصل وفق جدول مكافآت الإدارة التنفيذية.	حذف وإضافة	8. الإفصاح عن المكافآت 8.1 يلتزم مجلس الادارة بما يلي: 8.1.1. الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الادارة التنفيذية في الشركة. 8.1.2. الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الادارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الادارة والادارة التنفيذية بصورة مباشرة او غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء كانت مبالغ ام منافع ام مزايا، أيأ كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا اسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق. 8.1.3. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة 8.1.4. بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل من ما يلي: أ- أعضاء مجلس الادارة ب- أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس ت- خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
20	المرفقات	10. المرفقات جدول المكافآت، كما نصت عليه لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية	حذف	لا يوجد
21	مراجعة وتحديث السياسات	8. مراجعة وتحديث السياسة	تعديل	9. مراجعة وتحديث السياسة تخضع هذه السياسة للمراجعة الدورية من قبل مجلس الإدارة وبتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، ويمكن تعديلها بقرار من الجمعية العامة، مع العلم أنه لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.

The Required Regulatory Amendments to the AC Charter (لائحة عمل لجنة المراجعة)

رقم	المادة	اللائحة السابقة	الإجراء	اللائحة الجديدة
1	لا يوجد	لا يوجد	إضافة	3.4 حوكمة الشركات: 3.4.1 الإشراف على وضع استراتيجية واضحة للحوكمة بما يتناسب مع طبيعة أنشطة الشركة وحجمها، والتحقق من تنفيذها ومراجعتها وتحديثها بناءً على المتغيرات الداخلية والخارجية للشركة. 3.4.2 مراجعة الوثائق المتعلقة بحوكمة الشركة، والتأكد من وجود أدوات وأساليب حوكمة منظمة لآليات التواصل بين مجلس الإدارة ولجانه من جهة والإدارة التنفيذية من جهة أخرى. 3.4.3 مراجعة مصفوفة الصلاحيات (تفويض الصلاحيات على مستوى صلاحيات المجلس) بناءً على عرض الإدارة التنفيذية لاعتمادها من مجلس الإدارة. 3.4.4 مراجعة لائحة عمل لجنة المراجعة ولائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت لتقديمها لمجلس الإدارة للمصادقة ومن ثم للاعتماد من الجمعية العامة. 3.4.5 مراجعة جميع لوائح لجان المجلس الأخرى بما فيها لائحة عمل مجلس الإدارة قبل اعتمادها من مجلس الإدارة.
2	3.9 مكافحة الاحتيال والفساد	لا يوجد	إضافة	3.9.6 التحقق فيما إذا كان تم دفع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة، وإبداء توصياتها بالإجراءات التي يتعين اتخاذها.
3	4.1 تشكيل اللجنة	لا يوجد	إضافة	4.1.2 أن يكون من بين أعضاء اللجنة عضواً مستقلاً على الأقل.
4	4.3 رئيس اللجنة	ب- يجب أن يكون رئيس لجنة المراجعة عضواً مستقلاً.	حذف	لا يوجد
5	4.8 مكافآت وبدلات أعضاء اللجنة	4.8.1 يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة الحصول على مكافآت سنوية، وبدل حضور، وبدلات أخرى كما هو منصوص عليه في سياسة "ترشيح ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية".	تعديل	4.8.1 يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة الحصول على مكافآت سنوية، وبدل حضور، وبدلات أخرى كما هو منصوص عليه في سياسة "ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه ومكافآتهم ومكافأة الإدارة التنفيذية".
6	4.9.1 الدعوة للاجتماع	د. للمراجع الداخلي ومراجع الحسابات طلب الاجتماع مع اللجنة كلما دعت الحاجة إلى ذلك. إن تعذر حضور أحد أعضاء اللجنة شخصياً، فيجوز له استخدام أي من وسائل الاتصال الحديثة؛ لحضور اجتماع اللجنة.	فصلها في نقطتين مستقلتين	د. للمراجع الداخلي ومراجع الحسابات طلب الاجتماع مع اللجنة كلما دعت الحاجة إلى ذلك. هـ. إن تعذر حضور أحد أعضاء اللجنة شخصياً، فيجوز له استخدام أي من وسائل الاتصال الحديثة؛ لحضور اجتماع اللجنة.

رقم	المادة	اللائحة السابقة	الإجراء	اللائحة الجديدة
7	5. التقارير	لا يوجد	إضافة	5.3 يجب أن يتضمن تقرير لجنة المراجعة تفاصيل عن أدائها لاختصاصاتها وواجباتها المنصوص عليها في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية، بالإضافة الى ذلك يحتوي التقرير على توصياته وآرائه حول مدى كفاية أنظمة الرقابة الداخلية والمالية للشركة وأنظمة إدارة المخاطر. 5.4 يقوم مجلس الإدارة بإيداع نسخاً كافية من تقرير لجنة المراجعة بالمركز الرئيسي للشركة ونشره على الموقع الإلكتروني للسوق عند نشر الدعوة لانعقاد الجمعية العامة وذلك لتمكين المساهمين من الحصول على نسخة منه وبتلى ملخص التقرير في الجمعية العامة.
8	6. الموارد ومصادر المعلومات	6.2 تجدر الإشارة بأنه يحق للجنة اعتماد التعاقد بصورة مباشرة وتوجيه الإدارة التنفيذية لترسيه المشاريع الاستشارية على شركات استشارية تحددها اللجنة حسبما يتفق مع طبيعة المهام والمسؤوليات المناطة بها، وبما يتماشى مع سياسة الشركة للمشتريات.	نقلها تحت المادة رقم 3. اختصاصات اللجنة كنقطة مستقلة	تجدر الإشارة بأنه يحق للجنة اعتماد التعاقد بصورة مباشرة وتوجيه الإدارة التنفيذية لترسيه المشاريع الاستشارية على شركات استشارية تحددها اللجنة حسبما يتفق مع طبيعة المهام والمسؤوليات المناطة بها، وبما يتماشى مع سياسة الشركة للمشتريات.