المجموعة السعودية للإستثمار الصناعي
Saudi Industrial Investment Group
Saudi Joint Stock Co. شركة مساهمة سعودية

المجموعة السعودية للاستثمار الصناعي

"شركة مساهمة سعودية مدرجة "

التعديلات المقترحة على سياسة المكافآت للمجموعة السعودية

قبل التعديل		بعد التعديل	
رقم المادة	رقم المادة	رقم المادة	نص المادة
١. **الغرض**	تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين لاستقطاب كفاءات مهنية وعملية، وكل ذلك آتٍ من مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها، تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة لنمو الشركة وقدرتها على تحقيق رؤيتها، وذلك من خلال تطبيق الإطار التنظيمي للمكافآت بما يتوافق مع الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة. يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في لوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.	١. **الغرض**	تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين لاستقطاب كفاءات مهنية وعملية، وكل ذلك آتٍ من مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها، تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة لنمو الشركة وقدرتها على تحقيق رؤيتها، وذلك من خلال تطبيق الإطار التنظيمي للمكافآت بما يتوافق مع الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة. يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في لوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.
٢. **المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت**	١. في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين والمنصوص عليها في نظام الشركات، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات؛ تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين وفقًا للمبادئ والقواعد الموضحة في هذه السياسة.	٢. **المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت**	١. في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين والمنصوص عليها في نظام الشركات، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات؛ تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين وفقًا للمبادئ والقواعد الموضحة في هذه السياسة.

	٢. على الشركة تعويض أي شخص يشغل منصب عضو في مجلس الإدارة أو يعد من كبار التنفيذيين عن أي أضرار ناتجة عن أي مطالبة رفعت ضد ذلك الشخص أو تحملها بصفته عضو في مجلس الإدارة أو من كبار التنفيذيين، وذلك بصرف النظر عمّا إذا كان للشركة صلاحية تعويض ذلك الشخص فيما يتعلق بتلك المسؤولية أو المطالبة. ٣. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة، فيكون ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.		٢. دون الإخلال بحق الشركة في المطالبة بالتعويض بناءً على أحكام الفقرة (٣,٤) من هذه السياسة، على الشركة تعويض أي شخص يشغل منصب عضو في مجلس الإدارة أو يعد من كبار التنفيذيين عن ~~أي أضرار ناتجة عن الأضرار الناتجة عن~~ أي مساءلة أو مطالبة رفعت ضد ذلك الشخص أو تحملها بصفته عضو في مجلس الإدارة أو من كبار التنفيذيين، ~~وذلك بصرف النظر عمّا إذا كان للشركة صلاحية تعويض ذلك الشخص فيما يتعلق بتلك المسؤولية أو المطالبة.~~ شريطة تحقق كافة الشروط الآتية: (أ) أن ترتبط المساءلة أو المطالبة ذات الصلة، بشكل مباشر وحصري، بمهام وأعمال الشخص الشاغل لعضوية مجلس الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين في الشركة. (ب) ثبوت أن الأضرار التي تحملها الشخص الشاغل لعضوية مجلس الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين كانت ناتجة عن خطأ غير مقصود أو تقصير غير متعمد أو ثبت فيها حسن النية. (ج) أن يُصرف التعويض بشكل مباشر بين الشركة والشخص الشاغل لعضوية مجلس الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين دون أن تصبح الشركة طرفًا بأي مطالبة أو مساءلة ذات صلة. (د) إقرار الشخص الشاغل لعضوية مجلس الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين كتابيًا بسرية تعويض الشركة له وعدم الإفصاح عن أي تفاصيل تتعلق به، ويستثنى من ذلك أي إفصاح لازم بموجب نظام واجب التطبيق أو بموجب تعليمات من قبل أي من الجهات الحكومية أو القضائية المختصة. ٣. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة، فيكون ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.
٣. أعضاء مجلس الإدارة	١,٣ مع مراعاة الأنظمة واللوائح ذات الصلة، يحدد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة (اللجان الدائمة، اللجان المشكلة لأغراض محددة، العضوية في مجالس إدارات ولجان الشركات التابعة) وكبار التنفيذيين بالشركة، وذلك بناءً على توصية لجنة المكافآت وما يلي من معايير:	**٣. أعضاء مجلس الإدارة**	١,٣ مع مراعاة الأنظمة واللوائح ذات الصلة، يحدد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة (اللجان الدائمة، اللجان المشكلة لأغراض محددة، العضوية في مجالس إدارات ولجان الشركات التابعة) وكبار التنفيذيين بالشركة، وذلك بناءً على توصية لجنة المكافآت وما يلي من معايير:

	(أ) تحدَّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. (ب) أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو وخبرته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية. (ج) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات وبحدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه التنفيذية. (د) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم بما يدعم استمراريتهم. (هـ) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله بعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. ٢,٣ تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة أما مبلغ معين، أو بدل حضور عن جلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من المزايا المذكورة في هذه الفقرة. هذا مع العلم بأنه يجب مراعاة ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. ٣,٣ يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في لجان مجلس الإدارة عنه مكافأة سنوية إضافية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وتتكرر بعدد اللجان التي يكون عضوًا فيها. ٤,٣ يحق للشركة المطالبة بالتعويض من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه عن أي ضرر بما يشمل الضرر الذي يلحق بسمعتها ويجب رد ما صُرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة تجاه مرتكب الضرر، وذلك في حال: (أ) ارتكاب العضو عملًا مخلًا بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو مخالفًا بشكل جوهري للأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر. (ب) إذا تبين أن المكافأة أو التعويضات أو أي تكاليف أخرى منحت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها العضو.		(أ) تحدَّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. (ب) أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو وخبرته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية. (ج) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات وبحدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه التنفيذية. (د) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم بما يدعم استمراريتهم. (هـ) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله بعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. ٢,٣ تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة أما مبلغ معين، أو بدل حضور عن جلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من المزايا المذكورة في هذه الفقرة. هذا مع العلم بأنه يجب مراعاة ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. ٣,٣ يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في لجان مجلس الإدارة عنه مكافأة سنوية إضافية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وتتكرر بعدد اللجان التي يكون عضوًا فيها. ٤,٣ يحق للشركة المطالبة بالتعويض من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه عن أي ضرر بما يشمل الضرر الذي يلحق بسمعتها ويجب رد ما صُرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة تجاه مرتكب الضرر، وذلك في حال: (أ) ارتكاب العضو عملًا مخلًا بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو مخالفًا بشكل جوهري للأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر. (ب) إذا تبين أن المكافأة أو التعويضات أو أي تكاليف أخرى منحت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها العضو.

	(ج) عند إخلال العضو بمسؤولياته ومهامه وواجباته. (د) الاستقالة الحُكمية أو إنهاء العضوية بقرار من الجمعية العامة أو المجلس – بحسب الحال – بسبب التغيب عن تغيبه عن حضور ثلاثة (٣) اجتماعات متتالية أو خمسة (٥) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع.		(ج) عند إخلال العضو بمسؤولياته ومهامه وواجباته. (د) الاستقالة الحُكمية أو إنهاء العضوية بقرار من الجمعية العامة أو المجلس – بحسب الحال – بسبب التغيب عن تغيبه عن حضور ثلاثة (٣) اجتماعات متتالية أو خمسة (٥) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع.
٤. أعضاء لجان مجلس الإدارة	١. يعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات. ٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ معين) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من الاستحقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة متوافقة مع أحكام لائحة لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. تصرف مكافأة اللجان بشكل نصف سنوي.	**٤. أعضاء لجان مجلس الإدارة**	١. يعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات. ٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ معين) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من الاستحقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة متوافقة مع أحكام لائحة لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. ٣. تصرف مكافأة اللجان بشكل نصف سنوي.
٥. كبار التنفيذيين	١,٥ يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – مكافآت كبار تنفيذي الشركة كالمكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية: (أ) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض فى المصالح من شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ٢,٥ تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. ٣,٥ قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل الهاتف.	**٥. كبار التنفيذيين**	١,٥ يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – مكافآت كبار تنفيذي الشركة كالمكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية: (أ) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ٢,٥ تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. ٣,٥ قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل الهاتف.

	(ج) مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته. (د) سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل). (هـ) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقًا للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص. (و) الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت). (ز) مزايا أخرى تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة. ٤,٥ يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج العامة التي تقرها لجنة المكافآت.		(ج) مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته. (د) سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل). (هـ) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقًا للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص. (و) الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت). (ز) مزايا أخرى تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة. ٤,٥ يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج العامة التي تقرها لجنة المكافآت.
٦. أحكام نهائية	١. يقوم مجلس الإدارة، وذلك بالعمل مع لجنة المكافآت والترشيحات، بمراجعة هذه السياسة بشكل دوري لتقييم مدى فعاليتها، وعلى لجنة المكافآت والترشيحات التوصية بخصوص مدى الحاجة لتعديلها للمجلس. وفي حال قرر المجلس وجود حاجة إلى تعديل هذه السياسة، فعلى المجلس عرض التعديلات المقترحة على الجمعية العامة لأخذ موافقتها. ٢. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة، بتاريخ ١٤٤٤/٩/١٨هـ (الموافق ٢٠٢٣/٤/٩م).	**٦. أحكام نهائية**	١. يقوم مجلس الإدارة، وذلك بالعمل مع لجنة المكافآت والترشيحات، بمراجعة هذه السياسة بشكل دوري لتقييم مدى فعاليتها، وعلى لجنة المكافآت والترشيحات التوصية بخصوص مدى الحاجة لتعديلها للمجلس. وفي حال قرر المجلس وجود حاجة إلى تعديل هذه السياسة، فعلى المجلس عرض التعديلات المقترحة على الجمعية العامة لأخذ موافقتها. ٢. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة، بتاريخ ١٤٤٤/٩/١٨هـ (الموافق ٢٠٢٣/٤/٩م).