

# سياسات ومعايير وإجراءات عضوية مجلس الإدارة



## شركة ثمار التنمية القابضة

صدرت هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة المنعقدة بتاريخ ..... الموافق .....

والمعدلة بموجب قرار الجمعية العامة ..... بتاريخ ..... الموافق .....

## المحتويات

- أولاً: مقدمة:..... ٢
- ثانياً: تكوين مجلس الإدارة..... ٢
- ثالثاً: سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة:..... ٢
- رابعاً: أحقية وإجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة:..... ٤
- خامساً: دور إدارة الحوكمة بالشركة:..... ٥
- سادساً: تعريف أعضاء مجلس الإدارة بشئون الشركة..... ٥
- سابعاً: آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس:..... ٦
- ثامناً: انتهاء عضوية عضو المجلس وشغور أحد المراكز:..... ٦
- تاسعاً: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل):..... ٧

### أولاً: مقدمة:

تم إعداد سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة بهدف التوافق مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية، والتي نصت على أن يقوم مجلس الإدارة (المجلس) بـ "إعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس - بما لا يتعارض مع الأحكام الإلزامية في لائحة حوكمة الشركات - ووضعها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها".

### ثانياً: تكوين مجلس الإدارة

- أ. يتكون مجلس إدارة الشركة من (٧) أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة للمساهمين لمدة لا تزيد عن أربع سنوات، وذلك حسب النظام الأساس للشركة وبموجب المادة (١٧) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ويتم إتباع نظام التصويت التراكمي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية العامة تماثياً مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والنظام الأساس للشركة.
- ب. يجب أن تكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أعضاء غير تنفيذيين وفقاً للمادة (١٦) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وعلى أن يكون ثلث أعضاء المجلس أو ما لا يقل عن عضوين اثنين أيهما أكثر من مجلس الإدارة مستقلين.
- ج. لا يجوز للشخص ذي الصلة الاعتبارية - الذي يحق له بحسب نظام الشركة الأساس تعيين ممثلين له في مجلس الإدارة - التصويت على اختيار الأعضاء الآخرين في مجلس الإدارة. (متى كان ذلك منطبقاً).

### ثالثاً: سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة:

يُشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكّنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، على أن تراعى الجمعية العامة عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال، ويراعى أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص ما يلي:

١. ألا يكون المرشح لعضوية المجلس قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وألا يكون غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.
٢. ألا يشغل عضو المجلس عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آنٍ واحدٍ.
٣. أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح الشركة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.

٤. لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين؛ وهو ما يمثل ثلث أعضاء المجلس، حيث إن عضوية مجلس إدارة الشركة تتكون من (٧) أعضاء.
٥. يجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (١٩) من لائحة الحوكمة الصادرة من الهيئة.
٦. القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقيّد بالقيم والأخلاق المهنية والقدرة على التواصل الفاعل والتفكير والتخطيط الإستراتيجي.
٧. المؤهلات، والمهارات، والخبرات: وذلك بأن تتوفر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة، أو الاقتصاد، أو المحاسبة، أو القانون، أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.
٨. القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوفر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط البعيد المدى والرؤية المستقبلية الواضحة.
٩. المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهماها.
١٠. اللياقة الصحية: وذلك بالألا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.
١١. أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية، ويكون الصدق بأن تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة، والإفصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة، بينما يتحقق الولاء في تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح مع التحقق من عدالة التعامل ومراعات الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة، أما العناية والاهتمام فتكون بأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساس للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة.
١٢. أن يكون المرشح شخصاً طبيعياً لا يقل عمره عن (٣٠) عاماً سواء متقدماً بصفته الشخصية أو ممثلاً لشخصية اعتبارية.
١٣. ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.
١٤. يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة، في حال فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس إدارة، أو عجزه عن ممارسة أعماله، أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مهماته في المجلس، أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يجدد كل سنة أو تقديم استقالته.

### رابعاً: أحقية وإجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة:

١. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة، وذلك في حدود نسبة ملكيته في رأس المال.
٢. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة قبل انتهاء دورة المجلس بستين (٦٠) يوماً على الأقل وفي ضوء المتطلبات التي تقتضيها الأنظمة والقوانين.
٣. يتم نشر إعلان الترشح على الموقع الإلكتروني للسوق المالية (تداول) وكذلك على الموقع الإلكتروني للشركة، وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
٤. تقدم لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها لمجلس الإدارة بشأن الترشح لعضوية المجلس وفقاً للمعايير الموضحة في هذه السياسة.
٥. يجب على مَنْ يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة الإفصاح عن رغبته في الترشح وذلك بموجب إخطار يقدم لإدارة الشركة وفقاً للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها، ويجب أن يشمل هذا الإخطار تعريفاً بالمرشح باللغة العربية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته، وخبراته العملية، بجانب تزويد الشركة بكافة الوثائق الثبوتية مثل (بطاقة الهوية الوطنية، بطاقة العائلة، جواز السفر لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية).
٦. يجب على المرشح لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل:
  - وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس إدارتها.
  - اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.
٧. على المتقدمين لعضوية المجلس تعبئة النموذج أو النماذج التي تحددها هيئة السوق المالية والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة.
٨. إرفاق صورة واضحة من الهوية الوطنية وسجل العائلة، وأرقام الاتصال الخاصة بالمرشح وتشتمل على الأقل رقم الجوال ورقم هاتف ثابت ورقم الفاكس وعنوان البريد الإلكتروني.
٩. تسليم أصل طلب الترشح الى لجنة الترشيحات والمكافآت بمقر الشركة، أو بالبريد الإلكتروني.
١٠. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة أن يرفق بياناً بعدد وتواريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.

١١. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:
  - عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.
  - عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالةً، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.
  - اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.
١٢. يجب توضيح صفة العضوية عند الترشيح، أي؛ إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.
١٣. يجب توضيح طبيعة العضوية، أي؛ إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخصية اعتبارية.
١٤. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية لإنهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة.
١٥. يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي.
١٦. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.

#### خامساً: دور إدارة الحوكمة بالشركة:

١. بعد إقفال باب طلبات الترشيح تقوم إدارة الحوكمة برفع كافة بيانات المرشحين إلى لجنة الترشيحات والمكافآت، خلال يومي عمل مرفقا بها كافة المستندات المطلوبة نظاماً مع توضيح الطلبات المكتملة والغير مكتملة.
٢. بعد انتهاء إجراءات وتوصيات لجنة الترشيحات والمكافآت تقوم إدارة الحوكمة بإرسال نموذج رقم (٣) الى هيئة السوق المالية عبر النظام الآلي للحصول على عدم ممانعتها على المرشحين.
٣. في حال استيفاء المرشح متطلبات جميع المعايير المحددة في هذه السياسة، سوف تقوم إدارة الحوكمة والالتزام بإيداع إخطارات الترشيح ومرفقاته في المركز الرئيسي للشركة تحت تصرف المساهمين قبل موعد انعقاد الجمعية العامة بعشرة أيام على الأقل.

#### سادساً: تعريف أعضاء مجلس الإدارة بشئون الشركة

- تماشياً مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات، فإن على أعضاء مجلس الإدارة ولجانته الجدد أن يكتسبوا المهارات والمعارف المناسبة بعد تعيينهم، وذلك من خلال برنامج شامل تعده الشركة ويشمل التالي:
- أ. الاجتماع مع مسؤولي الشركة والإدارة التنفيذية.
  - ب. موافاة الأعضاء الجدد عند تعيينهم، أو مع كل دورة جديدة للمجلس بكافة النظم واللوائح المنظمة لعمل الشركة وعملها وأنشطتها، وإستراتيجياتها العامة وأي تحديثات لها.

- ج. ينبغي موافاة أعضاء مجلس الإدارة الجدد بوثيقة تحدد مهامهم ومسئولياتهم وواجباتهم التعاقدية التي تحكم علاقتهم بالشركة.
- د. موافاة الأعضاء بمعلومات وافية عن الشركة تشمل (أنشطتها المختلفة، قطاعات أعمالها، منتجاتها، تنظيمها الإداري، العمليات والإجراءات الرئيسية، الأوضاع المالية، المخاطر الرئيسية، مؤشرات الأداء الرئيسية، والقيود والنظم واللوائح النظامية والتنظيمية).
- هـ. موافاة الأعضاء بمعلومات عن أصحاب المصالح والسياسات التي تحكم علاقتهم.
- و. المشاركة في البرامج التعريفية والتعليمية بغرض الوقوف على أحدث المستجدات وتطوير مهاراتهم لتمكينهم من المشاركة الفعالة في أعمال المجلس.

### سابعاً: آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس:

يقوم مساهمو الشركة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المضمنة في هذه السياسة، ثم يقوم المجلس باختيار رئيساً له ونائباً للرئيس وذلك من بين أعضائه غير التنفيذيين، ويكون للمجلس الحق في عزلهما من منصبيهما أو إعادة اختيارهما في أي وقت.

### ثامناً: انتهاء عضوية عضو المجلس وشغور أحد المراكز:

١. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي أربع سنوات من تاريخ انتخابه من قبل الجمعية العامة.
٢. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة، أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو إذا أدين بجريمة مخلة للشرف والأمانة، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم وذلك دون إخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ولعضو المجلس أن يستقيل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.
٣. يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.
٤. يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع.
٥. إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس أثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوفر فيهم الخبرة والكفاية، وأن يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.



٦. عند انتهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق المالية السعودية (تداول) فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك.
٧. إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.
٨. إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو في نظام الشركة الأساسي، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية لانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء.

#### تاسعاً: أحكام ختامية (النشر والنفاد والتعديل):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتُعدّل محتويات هذه السياسة - حسب الحاجة - وذلك بناءً على توصية من مجلس الإدارة، على أن يعرض أي تعديل مقترح عليها على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع لها لاعتماده.



# سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة شركة ثمار التنمية القابضة

تعتبر هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها



## ٥-سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة

تمهيد:

تهدف هذه السياسات إلى وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس إدارة الشركة الوطنية للتسويق الزراعي وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (٣) من المادة الثانية والعشرين من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ 16 / 8 / 1438هـ.

### ١-٥ تكوين مجلس الإدارة

يراعى في تكوين مجلس الإدارة ما يلي:

١-١-٥ عدد أعضاء مجلس الإدارة سبعة أعضاء وفقاً للنظام الأساس للشركة.

٢-١-٥ أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين.

٣-١-٥ أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن ثلاثة أعضاء.

### ٢-٥ تعيين أعضاء مجلس الإدارة

١-٢-٥ تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك.

٢-٢-٥ يشترط أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في أن واحد.

٣-٢-٥ تقوم إدارة الشركة بإشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم -أيهما أقرب- وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

### ٣-٥ شروط عضوية مجلس الإدارة:

١-٣-٥ القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الإداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية.

٢-٣-٥ الكفاءة: وذلك بأن تتوفر لديه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب والخبرات العلمية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة أو المالية فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.

٣-٣-٥ القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوفر لديه القدرات الفنية والقيادية والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.

٤-٣-٥ المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.

٥-٣-٥ اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.

Thimar Development Holding Co.

شركة ثمار التنمية القابضة.

٥-٣-٦ للتأكد من كفاءة وقدرة المترشحين لعضوية المجلس، للشركة الحق في وضع اختبار للمترشحين أو إجراء مقابلة شخصية إذا لزم الأمر.

٥-٣-٧ المنع من الترشح: يمنع من الترشح المرشحون الذين لديهم تعارض مصالح كالقضايا القائمة، أو الذين سبق فصلهم أو عزلهم بسبب الإهمال أو خيانة الأمانة أو التفريط بحقوق للشركة أو وافقت الجمعية العامة على أقامه دعاوى مسئولية عليهم مالم يرد اعتبارهم.

وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة، ويتحمل مجلس الإدارة المسئولية الحقوقية والمادية في حال عدم قبول مرشح تنطبق عليه هذه المادة.

#### ٥-٤ إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة

٥-٤-١ تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات.

٥-٤-٢ تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها لمجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المذكورة أعلاه.

٥-٤-٣ يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة إعلان رغبته بموجب إخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات السارية، ويجب أن يرفق بطلبه تعريفاً بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية.

٥-٤-٤ يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.

٥-٤-٥ يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:

أ. عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.

ب. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.

ت. اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.

ث. يجب توضيح صفة العضوية، أي إذا كان العضو تنفيذياً أو عضواً غير تنفيذي أو عضواً مستقلاً.

ج. يجب توضيح طبيعة العضوية، أي إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.

٥-٤-٦ تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسير الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنموذج السيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.

٥-٤-٧ يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت الرد على أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.

٥-٤-٨ يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.

#### ٥-٥ إفصاح المرشح عن تعارض المصالح

على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح، وتشمل:

- أ. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.
- ب. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.
- ت. وعن من له علاقة به من الدرجة الأولى من المساهمين أو موظفي الشركة.

المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل
جديدة	المحتويات أولاً: مقدمة: ٢ ثانياً: تكوين مجلس الإدارة ٢ ثالثاً: سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة: ٢ رابعاً: أحقية وإجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة: ٤ خامساً: دور إدارة الحوكمة بالشركة: ٦ سادساً: تعريف أعضاء مجلس الإدارة بشئون الشركة ٦ سابعاً: آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس: ٧ ثامناً: انتهاء عضوية عضو المجلس وشغور أحد المراكز: ٧ تاسعاً: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل): ٨
٥-سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة تمهيد: تهدف هذه السياسات إلى وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس إدارة الشركة الوطنية للتسويق الزراعي وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (٣) من المادة الثانية والعشرين من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-١٧) وتاريخ ١٤٣٨/٨/١٦ هـ.	أولاً: مقدمة: تم إعداد سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة بهدف التوافق مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية، والتي نصت على أن يقوم مجلس الإدارة (المجلس) بـ "إعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس -بما لا يتعارض مع الأحكام الإلزامية في لائحة حوكمة الشركات- ووضعها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها".
١-٥ تكوين مجلس الإدارة يراعى في تكوين مجلس الإدارة ما يلي: ١-١-٥ عدد أعضاء مجلس الإدارة سبعة أعضاء وفقاً للنظام الأساس للشركة. ٢-١-٥ أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين. ٣-١-٥ أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن ثلاثة أعضاء.	ثانياً: تكوين مجلس الإدارة أ. يتكون مجلس إدارة الشركة من (٧) أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة للمساهمين لمدة لا تزيد عن أربع سنوات، وذلك حسب النظام الأساس للشركة وبموجب المادة (١٧) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ويتم إتباع نظام التصويت التراكمي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية العامة تماشياً مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والنظام الأساس للشركة. ب. يجب أن تكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أعضاء غير تنفيذيين وفقاً للمادة (١٦) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وعلى أن يكون ثلث أعضاء المجلس أو مالا يقل عن عضوين اثنين أيهما أكثر من مجلس الإدارة مستقلين. ج. لا يجوز للشخص ذي الصفة الاعتبارية - الذي يحق له بحسب نظام الشركة الأساس تعيين ممثلين له في مجلس الإدارة - التصويت على اختيار الأعضاء الآخرين في مجلس الإدارة. (متى كان ذلك منطبقاً).
٢-٥ تعيين أعضاء مجلس الإدارة ١-٢-٥ تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك. ٢-٢-٥ يشترط أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في أن واحد. ٣-٢-٥ تقوم إدارة الشركة بإشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال	ثالثاً: سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة: يُشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، على أن تُراعى الجمعية العامة عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال، ويراعى أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص ما يلي:

خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم -أيهما أقرب- وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

٣-٥ شروط عضوية مجلس الإدارة:

١-٣-٥ القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الإداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية.

٢-٣-٥ الكفاءة: وذلك بأن تتوفر لديه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب والخبرات العلمية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة أو المالية فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.

٣-٣-٥ القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوفر لديه القدرات الفنية والقيادية والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.

٤-٣-٥ المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.

٥-٣-٥ اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.

٦-٣-٥ للتأكد من كفاءة وقدرة المترشحين لعضوية المجلس، للشركة الحق في وضع اختبار للمترشحين أو إجراء مقابلة شخصية إذا لزم الأمر.

٧-٣-٥ المنع من الترشح: يمنع من الترشح المرشحون الذين لديهم تعارض مصالح كالقضايا القائمة، أو الذين سبق فصلهم أو عزلهم بسبب الإهمال أو خيانة الأمانة أو التفريط بحقوق للشركة أو وافقت الجمعية العامة على أقامه دعاوى مسئولية عليهم مالم يرد اعتبارهم.

وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة، ويتحمل مجلس الإدارة المسئولية الحقوقية والمادية في حال عدم قبول مرشح تنطبق عليه هذه المادة.

١. ألا يكون المرشح لعضوية المجلس قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وألا يكون غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.

٢. ألا يشغل عضو المجلس عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آنٍ واحدٍ.

٣. أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح الشركة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.

٤. لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين؛ وهو ما يمثل ثلث أعضاء المجلس، حيث إن عضوية مجلس إدارة الشركة تتكون من (٦) أعضاء.

٥. يجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (١٩) من لائحة الحوكمة الصادرة من الهيئة.

٦. القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية والقدرة على التواصل الفاعل والتفكير والتخطيط الاستراتيجي.

٧. المؤهلات، والمهارات، والخبرات: وذلك بأن تتوفر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة، أو الاقتصاد، أو المحاسبة، أو القانون، أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.

٨. القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوفر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط البعيد المدى والرؤية المستقبلية الواضحة.

٩. المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.

١٠. اللياقة الصحية: وذلك بالألا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.

١١. أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية، ويكون الصدق بأن تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة، والإفصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة، بينما يتحقق الولاء في تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح مع التحقق من عدالة التعامل ومراعات الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة، أما العناية والاهتمام فتكون بأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساس للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة.

١٢. أن يكون المرشح شخصاً طبيعياً لا يقل عمره عن (٣٠) عاماً سواء متقدماً بصفته الشخصية أو ممثلاً لشخصية اعتبارية.

<p>١٣. ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.</p> <p>١٤. يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقبل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة، في حال فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس إدارة، أو عجزه عن ممارسة أعماله، أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مهامه في المجلس، أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة بجدد كل سنة أو تقديم استقالته.</p>	
<p>رابعاً: أحقية وإجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة:</p> <p>١. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة، وذلك في حدود نسبة ملكيته في رأس المال.</p> <p>٢. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة قبل انتهاء دورة المجلس بستين (٦٠) يوماً على الأقل وفي ضوء المتطلبات التي تقتضيها الأنظمة والقوانين.</p> <p>٣. يتم نشر إعلان الترشيح على الموقع الإلكتروني للسوق المالية (تداول) وكذلك على الموقع الإلكتروني للشركة، وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p> <p>٤. تقدم لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها لمجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً للمعايير الموضحة في هذه السياسة.</p> <p>٥. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة الإفصاح عن رغبته في الترشيح وذلك بموجب إخطار يقدم لإدارة الشركة وفقاً للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها، ويجب أن يشمل هذا الإخطار تعريفاً بالمرشح باللغة العربية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته، وخبراته العملية، بجانب تزويد الشركة بكافة الوثائق الثبوتية مثل (بطاقة الهوية الوطنية، بطاقة العائلة، جواز السفر لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية).</p> <p>٦. يجب على المرشح لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشيح لمجلس إدارتها.</li> <li>• اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.</li> </ul> <p>٧. على المتقدمين لعضوية المجلس تعبئة النموذج أو النماذج التي تحددها هيئة السوق المالية والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة.</p> <p>٨. إرفاق صورة واضحة من الهوية الوطنية وسجل العائلة، وأرقام الاتصال الخاصة بالمرشح وتشتمل على الأقل رقم الجوال ورقم هاتف ثابت ورقم الفاكس وعنوان البريد الإلكتروني.</p> <p>٩. تسليم أصل طلب الترشيح إلى لجنة الترشيحات والمكافآت بمقر الشركة، أو بالبريد الإلكتروني.</p>	<p>٤-٥ إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة</p> <p>١-٤-٥ تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنظام الشركات ولانحة حوكمة الشركات.</p> <p>٢-٤-٥ تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها لمجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المذكورة أعلاه.</p> <p>٣-٤-٥ يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة إعلان رغبته بموجب إخطار لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعليمات والقرارات السارية، ويجب أن يرفق بطلبه تعريفاً بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية.</p> <p>٤-٤-٥ يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.</p> <p>٥-٤-٥ يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:</p> <p>أ. عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.</p> <p>ب. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.</p> <p>ت. اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.</p> <p>ث. يجب توضيح صفة العضوية، أي إذا كان العضو تنفيذياً أو عضواً غير تنفيذي أو عضواً مستقلاً.</p> <p>ج. يجب توضيح طبيعة العضوية، أي إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.</p>



<p>١٠. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة أن يرفق ببياناً بعدد وتواريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.</p> <p>١١. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح ببياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.</li> <li>• عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالةً، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.</li> <li>• اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.</li> </ul> <p>١٢. يجب توضيح صفة العضوية عند الترشيح، أي: إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.</p> <p>١٣. يجب توضيح طبيعة العضوية، أي: إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخصية اعتبارية.</p> <p>١٤. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية لإنهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة.</p> <p>١٥. يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي.</p> <p>١٦. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدمة ذكرها.</p>	<p>٥-٤-٦ تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسير الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنموذج السيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية.</p> <p>٥-٤-٧ يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت الرد على أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.</p> <p>٥-٤-٨ يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدمة ذكرها.</p> <p>٥-٥ إفصاح المرشح عن تعارض المصالح على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح، وتشمل:</p> <p>أ. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.</p> <p>ب. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.</p> <p>ت. وعن من له علاقة به من الدرجة الأولى من المساهمين أو موظفي الشركة.</p>
<p>خامساً: دور إدارة الحوكمة بالشركة:</p> <p>١. بعد إقفال باب طلبات الترشيح تقوم إدارة الحوكمة برفع كافة بيانات المرشحين إلى لجنة الترشيحات والمكافآت، خلال يومي عمل مرفقاً بها كافة المستندات المطلوبة نظاماً مع توضيح الطلبات المكتملة والغير مكتملة.</p> <p>٢. بعد انتهاء إجراءات وتوصيات لجنة الترشيحات والمكافآت تقوم إدارة الحوكمة بإرسال نموذج رقم (٣) إلى هيئة السوق المالية عبر النظام الآلي للحصول على عدم ممانعتها على المرشحين.</p> <p>٣. في حال استيفاء المرشح متطلبات جميع المعايير المحددة في هذه السياسة، سوف تقوم إدارة الحوكمة والالتزام بإيداع إخطارات الترشيح ومرفقاته في المركز الرئيسي للشركة تحت تصرف المساهمين قبل موعد انعقاد الجمعية العامة بعشرة أيام على الأقل.</p>	<p>جديدة</p>
<p>سادساً: تعريف أعضاء مجلس الإدارة بشئون الشركة</p> <p>تماشياً مع متطلبات لائحة حوكمة الشركات، فإن على أعضاء مجلس الإدارة ولجانته الجدد أن يكتسبوا المهارات والمعارف المناسبة بعد تعيينهم، وذلك من خلال برنامج شامل تعده الشركة ويشمل التالي:</p> <p>أ. الاجتماع مع مسؤولي الشركة والإدارة التنفيذية.</p> <p>ب. موافاة الأعضاء الجدد عند تعيينهم، أو مع كل دورة جديدة للمجلس بكافة النظم واللوائح المنظمة لعمل الشركة وعملها وأنشطتها، وإستراتيجياتها العامة وأي تحديثات لها.</p>	<p>جديدة</p>

<p>ج. ينبغي موافاة أعضاء مجلس الإدارة الجدد بوثيقة تحدد مهامهم ومسئولياتهم وواجباتهم التعاقدية التي تحكم علاقتهم بالشركة.</p> <p>د. موافاة الأعضاء بمعلومات وافية عن الشركة تشمل (أنشطتها المختلفة، قطاعات أعمالها، منتجاتها، تنظيمها الإداري، العمليات والإجراءات الرئيسية، الأوضاع المالية، المخاطر الرئيسية، مؤشرات الأداء الرئيسية، والقيود والنظم واللوائح النظامية والتنظيمية).</p> <p>هـ. موافاة الأعضاء بمعلومات عن أصحاب المصالح والسياسات التي تحكم علاقتهم.</p> <p>و. المشاركة في البرامج التعريفية والتعليمية بغرض الوقوف على أحدث المستجدات وتطوير مهاراتهم لتمكينهم من المشاركة الفعالة في أعمال المجلس.</p>	
<p>سابعاً: آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس:</p> <p>يقوم مساهمو الشركة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المضمنة في هذه السياسة، ثم يقوم المجلس باختيار رئيساً له ونائباً للرئيس وذلك من بين أعضائه غير التنفيذيين، ويكون للمجلس الحق في عزلها من منصبهما أو إعادة اختيارهما في أي وقت.</p>	جديدة
<p>ثامناً: انتهاء عضوية عضو المجلس وشغور أحد المراكز:</p> <p>١. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي أربع سنوات من تاريخ انتخابه من قبل الجمعية العامة.</p> <p>٢. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة، أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو إذا أدين بجريمة مخلة للشرف والأمانة، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم وذلك دون إخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ولعضو المجلس أن يستقيل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.</p> <p>٣. يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.</p> <p>٤. يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع.</p> <p>٥. إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس أثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية، وأن يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.</p> <p>٦. عند انتهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق المالية السعودية (تداول) فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك.</p> <p>٧. إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.</p>	جديدة

<p>٨. إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو في نظام الشركة الأساسي، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء.</p>	
<p>تاسعاً: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل): يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتُعدّل محتويات هذه السياسة - حسب الحاجة - وذلك بناءً على توصية من مجلس الإدارة، على أن يعرض أي تعديل مقترح عليها على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع لها لاعتماده.</p>	جديدة



## سياسة المكافآت للمجلس ولجانه والإدارة التنفيذية

شركة ثمار التنمية القابضة

صدرت هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة المنعقدة بتاريخ ..... الموافق ..... والمعدلة  
بموجب قرار الجمعية العامة ..... بتاريخ ..... الموافق .....

## المحتويات

- أولاً: الهدف ..... ٢
- ثانياً: المعايير العامة للمكافآت:..... ٢
- ثالثاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:..... ٣
- رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان:..... ٤
- خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:..... ٤
- سادساً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:..... ٥
- سابعاً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:..... ٥
- ثامناً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):..... ٧

## أولاً: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات ولائحة الحوكمة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والمهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

## ثانياً: المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
2. أن تُقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
4. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
5. تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
6. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
7. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
8. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

٩. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضوفي مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
١٠. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة .
١١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في أي من لجان الشركة، أو 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 للائحة الحوكمة والنظام الأساسي.
١٢. تصرف المكافآت للمجلس واللجان بناءً على قرار من مجلس الإدارة ويجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات، على أن يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة.
١٣. إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبة بردها.

### ثالثاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

١. يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح أو بدلات آخري أو منح أسهم، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر، ويجوز كذلك أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لتلك المكافآت.
٢. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما



قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضًا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.

#### رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان:

1. يحدد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه، وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات والمزايا بناءً على هذه اللائحة، على أن يتم صرفها بناء على موافقة رئيس المجلس في نهاية كل عام ويجوز صرفها بشكل ربع سنوي.
2. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات والمزايا كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.

#### خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

تشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

1. راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)، وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر: بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، ومزايا تأمين طبي له ولعائلته، وسياسة تأمين (تشمل: إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل).
2. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص ويقوم رئيس المجلس بتحديد وصرف المكافأة للإدارة التنفيذية والحافز السنوي للموظفين إن وجد.
3. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).
4. مزايا أخرى تشتمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.

٥. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بتقديم توصية لمجلس الإدارة بناءً على مقترح من الرئيس التنفيذي بشأن برامج الحفاظ على الموظفين وضمان استمرارهم في الشركة من خلال تملك المنازل وتخصيص أسهم لهم بالشركة.

### سادساً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف :

١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
٢. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط، والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات، وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.
٣. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
٤. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
٥. يجوز صرف مكافآت المجلس واللجان وبدل حضور اجتماعات المجلس وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية.

### سابعاً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه			
م	نوع المكافأة	البيان	
١	بدل حضور جلسات المجلس.	يُصرف لعضو مجلس الإدارة وأمين سر المجلس، بدل حضور مقداره (٣,٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.	
٢	بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس.	يُصرف لعضو اللجنة وأمين اللجنة/ سكرتير اللجنة، بدل حضور مقداره (٣,٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة.	
٣	مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة.	تُصرف مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة:	
		م	المنصب
		١	رئيس المجلس
		٢	نائب رئيس المجلس
		٣	أعضاء المجلس
			المكافأة
			٤٠٠,٠٠٠
			٣٥٠,٠٠٠
			٣٠٠,٠٠٠

قرار الجمعية العامة ..... بتاريخ ..... الموافق.....

النسخة رقم : .....

سياسة المكافآت للمجلس ولجانه والإدارة التنفيذية

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

م	نوع المكافأة	البيان
		يرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية، وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حالة تعيين عضو مجلس إدارة جديد، وذلك بحسب تاريخ التعيين ويجوز أن تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس بشكل ربع سنوي وبناءً على قرار من رئيس المجلس.
٤	مكافأة سنوية لعضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (من داخل المجلس أو من خارجه).	تُصرف مكافأة لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة التي يشكلها المجلس وتصرف المكافآت السنوية للجان المجلس بشكل ربع سنوي وبناءً على قرار من رئيس المجلس. لجنة المراجعة:
م	المنصب	المكافأة
١	رئيس اللجنة	٣٠٠,٠٠٠
٢	أعضاء اللجنة	٢٠٠,٠٠٠
اللجان الأخرى:		
م	المنصب	المكافأة
١	رئيس اللجنة	٢٠٠,٠٠٠
٢	عضوا للجنة	١٥٠,٠٠٠
٥	بدل سكن ومواصلات ونثریات لحضور الاجتماعات ومهام العمل في حال كان مقر العضو خارج مدينة الاجتماع أو مهمة العمل.	- يُصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة، وأمين السراًو من ينوب عنه بدل إركاب يعادل قيمة تذكرة درجة رجال الأعمال إذا كان مقر إقامته خارج المدينة التي يعقد بها الاجتماع. - يُصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة، وأمين السراًو من ينوب عنه، بدل يومي ليشمل السكن والمواصلات والنثریات الأخرى مقداره (٢,٠٠٠) ريال، ك مبلغ مقطوع يصرف عند الحضور من خارج مدينة الاجتماع، أو مهام العمل أو الدورات التدريبية والتطويرية داخل المملكة. - يُصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة، وأمين السراًو من ينوب عنه، بدل يومي ليشمل السكن والمواصلات والنثریات الأخرى مبلغ مقداره مبلغ (٤,٠٠٠) ريال، أو وفق التكاليف الفعلية بما لا يتجاوز مبلغ (٤,٠٠٠) ريال، إذا كان الاجتماع

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه		
م	نوع المكافأة	البيان
		أو مهمة العمل أو الدورات التدريبية والتطويرية خارج المملكة، ويضاف يوم واحد للسفر داخل المملكة، ويومين خارجها.
٦	مشاركة / حضور عضو مجلس الإدارة / اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة في حال تم طلبه لمناقشة موضوع ما، أو حضور نقاش يستلزم مشاركته، أو اجتماع يخص الشركة أو اللجنة ضمن اختصاصه.	يُصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة بدل حضور مقداره (٢,٠٠٠) ريال عن كل جلسة يحضرها من جلسات المجلس/اللجنة في حالة تم طلبه لحضور مناقشة موضوع ما، أو حضور نقاش يستلزم مشاركته، لأي اجتماع يخص المجلس/اللجنة أو الشركة ضمن اختصاصه.
٧	القيام بأعمال فنية أو إدارية واستشارية للشركة والمجلس/اللجنة، وذلك بناء على طلب وموافقة من المجلس.	يُصرف لرئيس المجلس أو لعضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة بدلاً لقاء قيامه بأعمال فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يقوم بها للشركة أو للمجلس/اللجنة، ويتم تحديد قيمة هذا البديل بناء على قرار يصدره مجلس الإدارة ويجوز أن يكون هذا البديل مبلغ يصرف شهرياً أو ربعياً أو سنوياً.
٨	الخدمات الصحية لأعضاء مجلس الإدارة.	تقديم الخدمات الطبية لعضو مجلس الإدارة وعائلته ووالديه " اختياريًا للعضو" وفق نظام التأمين للشركة.
٩	مكافأة أمين سر المجلس ومكافأة سكرتير اللجان.	تُصرف مكافأة سنوية مقدارها (٦٠,٠٠٠) ألف ريال لأمين سر المجلس وتصرف مكافأة سنوية مقدارها (٤٠) ألف ريال لسكرتير كل لجنة وتصرف المكافأة بقرار من رئيس المجلس ويجوز أن تصرف بشكل ربع سنوي أو سنوي.

### ثامناً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة- من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.

# لائحة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

## شركة ثمار التنمية القابضة

تعتبر هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها



## لائحة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

## 1- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

- أ. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا، ويتم صرف المزايا الإضافية إن وجدت لأعضاء مجلس الإدارة بناءً على موافقة الجمعية العامة للشركة.
- ب. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على 10% من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن 5% من رأس مال الشركة المدفوع.
- ت. في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية وفق الضوابط التي تضعها وزارة التجارة وهيئة السوق المالية .
- ث. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة وبناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- ج. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل ومصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- ح. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن لا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة وفقاً لما تضعه الجهة المختصة.
- خ. مكافأة سنوية قدرها 120,000 (مائة وعشرون ألف ريال) لكل عضو من أعضاء المجلس، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الاجتماعات التي يحضرها العضو خلال السنة ومكافأة بدل حضور الاجتماعات بمبلغ (3000 ريال) وللأعضاء من خارج المركز الرئيسي للشركة يتم توفير تذكرة وسكن بحيث لا تتجاوز مبلغ (2,000) ريال ، ويتم صرف المكافأة بناءً على قرار مجلس الإدارة .
- د. تكون مكافأة رئيس مجلس الإدارة مقابل الخدمات التي يقوم بها بمبلغ (180,000 ريال) مائة وثمانون ألف ريال سعودي سنوياً، ومكافأة بدل حضور الجلسات (3000 ريال) ثلاثة آلاف ريال ، ويتم صرف المكافأة بناءً على قرار مجلس الإدارة

## 2- مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

- أ. تتكون مكافآت أعضاء اللجان السنوية كما يلي:
- ب. مكافأة سنوية قدرها 120,000 (مائة وعشرون ألف ريال) لرئيس اللجنة و 100,000 لكل عضو من أعضاء اللجان، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الاجتماعات التي يحضرها العضو خلال السنة ومكافأة بدل حضور الاجتماعات بمبلغ (1500) ريال وللأعضاء من خارج المركز الرئيسي للشركة يتم توفير تذكرة وسكن بحيث لا تتجاوز مبلغ (2,000) ريال ، ويتم صرف المكافأة بناءً على قرار مجلس الإدارة .
- ت. تقوم كل لجنة بتحديد مكافأة سنوية لسكرتيرها وبديل لحضوره ، على أن لا تتجاوز أربعين ألف ريال .
- ث. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس واللجان خلال السنة المالية من مكافآت وبديل حضور الاجتماعات ومصروفات وغير ذلك من المزايا.

## 3- مكافآت الإدارة التنفيذية

تقوم لجنة الترشيحات بعمل تقييم شامل للإدارة التنفيذية والعضو المنتدب (الرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي وترفع بناءً على ذلك توصية لمجلس الإدارة للموافقة على مكافآت وحوافز الإدارة التنفيذية بناءً على معايير الأداء المتفق عليها والموازنة السنوية للشركة وتقييم الأداء.



المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p align="center"><u>المحتويات</u></p> <p align="center"><u>أولاً: الهدف ٢</u></p> <p align="center"><u>ثانياً: المعايير العامة للمكافآت: ٢</u></p> <p align="center"><u>ثالثاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة: ٣</u></p> <p align="center"><u>رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان: ٤</u></p> <p align="center"><u>خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية: ٤</u></p> <p align="center"><u>سادساً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف: ٤</u></p> <p align="center"><u>سابعاً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه: ٥</u></p> <p align="center"><u>ثامناً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة): 6</u></p>	<p align="center"><u>جديدة</u></p>
<p align="center"><u>أولاً: الهدف</u></p> <p><u>تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات ولائحة الحوكمة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.</u></p>	<p align="center"><u>جديدة</u></p>

## ثانياً: المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

١. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
٢. أن تُقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
٣. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
٤. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
٥. تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
٦. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
٧. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
٨. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
٩. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
١٠. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً

اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات  
وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق  
المالية ذات العلاقة .

١١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في  
أي من لجان الشركة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية  
أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في  
الشركة، وذلك بالإضافة الى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها  
بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس  
الإدارة، وفقاً للائحة الحوكمة والنظام الأساسي.

١٢. تصرف المكافآت للمجلس واللجان بناءً على قرار من مجلس الإدارة  
ويجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث  
تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله  
وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات، على أن يراعى  
أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتناسب مع أداء العضو وأداء  
الشركة.

١٣. إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من  
أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير  
صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في  
تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب إعادتها للشركة، ويحق للشركة  
مطالبته بردها.

### ثالثاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

١. يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح أو بدلات آخري أو منح أسهم، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر، ويجوز كذلك أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لتلك المكافآت.
٢. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.

### ١- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

- أ. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا، ويتم صرف المزايا الإضافية إن وجدت لأعضاء مجلس الإدارة بناءً على موافقة الجمعية العامة للشركة.
- ب. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على ١٠٪ من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن ٥٪ من رأس مال الشركة المدفوع.
- ت. في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية وفق الضوابط التي تضعها وزارة التجارة وهيئة السوق المالية.
- ث. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة وبناءً على توصية لجنة المكافآت والترشحات.
- ج. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل ومصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو

إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على  
بيان بعدد جلسات المجلس وعدد  
الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ  
آخر اجتماع للجمعية العامة .  
ح. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء  
مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح  
التي تحققها الشركة أو أن لا تكون مبنية  
بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية  
الشركة وفقاً لما تضعه الجهة المختصة .  
خ. مكافأة سنوية قدرها ١٢٠,٠٠٠  
(مائة وعشرون ألف ريال) لكل عضو من  
أعضاء المجلس، على أن يكون استحقاق  
هذه المكافأة متناسباً مع عدد الاجتماعات  
التي حضرها العضو خلال السنة ومكافأة  
بدل حضور الاجتماعات بمبلغ (٣٠٠٠)  
ريال وللأعضاء من خارج المركز الرئيسي  
للشركة يتم توفير تذكرة وسكن بحيث لا  
تتجاوز مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ، ويتم صرف  
المكافأة بناءً على قرار مجلس الإدارة .  
د. تكون مكافأة رئيس مجلس الإدارة  
مقابل الخدمات التي يقوم بها مبلغ  
(١٨٠,٠٠٠ ريال) مائة وثمانون ألف ريال  
سعودي سنوياً، ومكافأة بدل حضور  
الجلسات (٣٠٠٠ ريال) ثلاثة آلاف ريال ،  
ويتم صرف المكافأة بناءً على قرار مجلس  
الإدارة

رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان:

١. يحدد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه، وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات والمزايا بناءً على هذه اللائحة، على أن يتم صرفها بناءً على موافقة رئيس المجلس في نهاية كل عام ويجوز صرفها بشكل ربع سنوي.
٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات والمزايا كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.

٢- مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

أ. تتكون مكافآت أعضاء اللجان السنوية كما يلي:

ب. مكافأة سنوية قدرها ١٢٠,٠٠٠ (مائة وعشرون ألف ريال) لرئيس اللجنة و ١٠٠,٠٠٠ لكل عضو من أعضاء اللجان، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع

عدد الاجتماعات التي يحضرها العضو خلال السنة ومكافأة بدل حضور الاجتماعات بمبلغ (١٥٠٠) ريال وللأعضاء من خارج المركز الرئيسي للشركة يتم توفير تذكرة وسكن بحيث لا تتجاوز مبلغ (٢,٠٠٠) ريال ، ويتم صرف المكافأة بناءً على قرار مجلس الإدارة .

ت. تقوم كل لجنة بتحديد مكافأة سنوية لسكرتها وبدل لحضوره، على أن لا تتجاوز أربعين ألف ريال .

ث. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس واللجان خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الاجتماعات ومصروفات وغير ذلك من المزايا.

### ٣- مكافآت الإدارة التنفيذية

تقوم لجنة الترشيحات بعمل تقييم شامل للإدارة التنفيذية والعضو المنتدب (الرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي وترفع بناءً على ذلك توصية لمجلس الإدارة للموافقة على مكافآت وحوافز الإدارة التنفيذية بناءً على معايير الأداء المتفق عليها والموازنة السنوية للشركة وتقييم الأداء.

### خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

تشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

١. راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)، وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر: بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، ومزايا تأمين طبي له ولعائلته، وسياسة تأمين (تشمل: إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل).
٢. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص ويقوم رئيس المجلس بتحديد وصرف المكافأة للإدارة التنفيذية والحافز السنوي للموظفين إن وجد.
٣. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).
٤. مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة .

جديدة

٥. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بتقديم توصية لمجلس الإدارة بناءً على مقترح من الرئيس التنفيذي بشأن برامج الحفاظ على الموظفين وضمان استمرارهم في الشركة من خلال تملك المنازل وتخصيص أسهم لهم بالشركة.

سادساً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف :

١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

٢. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط، والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات، وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.

٣. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.

٤. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.

٥. يجوز صرف مكافآت المجلس واللجان وبديل حضور اجتماعات المجلس وبديل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية.

## سابعاً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:

عنه المنبثقة واللجان الإدارة مجلس أعضاء ومزايا مكافآت جدول																				
م	نوع المكافأة	البيان																		
١	بدل حضور جلسات المجلس	يُصرف لعضو مجلس الإدارة وأمين سر المجلس، بدل حضور مقداره (٣,٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.																		
٢	بدل جلسات المنبثقة عن المجلس	يصرف لعضو اللجنة وأمين اللجنة/ سكرتير اللجنة، بدل حضور مقداره (٣,٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة.																		
٣	مكافأة لأعضاء الإدارة	<p>لأعضاء مجلس الإدارة سنوية مكافأة تصرف</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>م</th> <th>المنصب</th> <th>المكافأة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١</td> <td>رئيس المجلس</td> <td>٤٠٠,٠٠٠</td> </tr> <tr> <td>٢</td> <td>نائب رئيس المجلس</td> <td>٣٥٠,٠٠٠</td> </tr> <tr> <td>٣</td> <td>أعضاء المجلس</td> <td>٣٠٠,٠٠٠</td> </tr> </tbody> </table> <p>يرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية، وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حالة تعيين عضو مجلس إدارة جديد، وذلك بحسب تاريخ التعيين ويجوز أن تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس بشكل ربع سنوي وبناءً على قرار من رئيس المجلس.</p>	م	المنصب	المكافأة	١	رئيس المجلس	٤٠٠,٠٠٠	٢	نائب رئيس المجلس	٣٥٠,٠٠٠	٣	أعضاء المجلس	٣٠٠,٠٠٠						
م	المنصب	المكافأة																		
١	رئيس المجلس	٤٠٠,٠٠٠																		
٢	نائب رئيس المجلس	٣٥٠,٠٠٠																		
٣	أعضاء المجلس	٣٠٠,٠٠٠																		
٤	مكافأة لعضوية المنبثقة من مجلس الإدارة (من داخل المجلس أو من خارجه)	<p>تصرف مكافأة لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة التي يشكلها المجلس وتصرف المكافآت السنوية للجان المجلس بشكل ربع سنوي وبناءً على قرار من رئيس المجلس.</p> <p>لجنة المراجعة</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>م</th> <th>المنصب</th> <th>المكافأة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١</td> <td>رئيس اللجنة</td> <td>٣٠٠,٠٠٠</td> </tr> <tr> <td>٢</td> <td>أعضاء اللجنة</td> <td>٢٠٠,٠٠٠</td> </tr> </tbody> </table> <p>اللجان الأخرى</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>م</th> <th>المنصب</th> <th>المكافأة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١</td> <td>رئيس اللجنة</td> <td>٢٠٠,٠٠٠</td> </tr> <tr> <td>٢</td> <td>عضوا للجنة</td> <td>١٥٠,٠٠٠</td> </tr> </tbody> </table>	م	المنصب	المكافأة	١	رئيس اللجنة	٣٠٠,٠٠٠	٢	أعضاء اللجنة	٢٠٠,٠٠٠	م	المنصب	المكافأة	١	رئيس اللجنة	٢٠٠,٠٠٠	٢	عضوا للجنة	١٥٠,٠٠٠
م	المنصب	المكافأة																		
١	رئيس اللجنة	٣٠٠,٠٠٠																		
٢	أعضاء اللجنة	٢٠٠,٠٠٠																		
م	المنصب	المكافأة																		
١	رئيس اللجنة	٢٠٠,٠٠٠																		
٢	عضوا للجنة	١٥٠,٠٠٠																		



<p>– يصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة، وأمين السر أو من ينوب عنه بدل إركاب يعادل قيمة تذكرة درجة رجال الأعمال إذا كان مقر إقامته خارج المدينة التي يعقد بها الاجتماع.</p> <p>– يصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة، وأمين السر أو من ينوب عنه، بدل يومي ليشمل السكن والمواصلات والنثرات الأخرى مقداره (٢,٠٠٠) ريال، كمبلغ مقطوع يصرف عند الحضور من خارج مدينة الاجتماع، أو مهام العمل أو الدورات التدريبية والتطويرية داخل المملكة.</p> <p>– يصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة، وأمين السر أو من ينوب عنه، بدل يومي ليشمل السكن والمواصلات والنثرات الأخرى مبلغ مقداره مبلغ (٤,٠٠٠) ريال، أو وفق التكاليف الفعلية بما لا يتجاوز مبلغ (٤,٠٠٠) ريال، إذا كان الاجتماع أو مهمة العمل أو الدورات التدريبية والتطويرية خارج المملكة، ويضاف يوم واحد للسفر داخل المملكة، ويومين خارجها.</p>	<p>بدل سكن ومواصلات ونثرات لحضور الاجتماعات ومهام العمل في حال كان مقر العضو خارج مدينة الاجتماع أو مهمة العمل.</p>	<p>٥</p>
<p>يصرف لعضو مجلس الإدارة/اللجنة بدل حضور مقداره (٢,٠٠٠) ريال عن كل جلسة يحضرها من جلسات المجلس/اللجنة في حالة تم طلبه لحضور مناقشة موضوع ما، أو حضور نقاش يستلزم مشاركته، لأي اجتماع يخص المجلس/اللجنة أو الشركة ضمن اختصاصه.</p>	<p>مشاركة/حضور عضو مجلس الإدارة/اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة في حال تم طلبه لمناقشة موضوع ما، أو حضور نقاش يستلزم مشاركته، أو اجتماع يخص الشركة أو المجلس /اللجنة ضمن اختصاصه لمناقشة موضوع ما، أو حضور حلقة نقاش.</p>	<p>٦</p>
<p>يصرف لرئيس المجلس أو لعضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة بدلاً لقاء قيامه بأعمال فنية أو إدارية</p>	<p>القيام بأعمال فنية أو إدارية</p>	<p>٧</p>

<p>أو استشارية إضافية يقوم بها للشركة أو للمجلس / اللجنة، ويتم تحديد قيمة هذا البديل بناء على قرار يصدره مجلس الإدارة ويجوز أن يكون هذا البديل مبلغ يصرف شهرياً أو ربعياً أو سنوياً.</p>	<p>واستشارية للشركة والمجلس / اللجنة، وذلك بناء على طلب وموافقة من المجلس.</p>	
<p>تقديم الخدمات الطبية لعضو مجلس الإدارة وعائلته ووالديه" اختيارياً للعضو" وفق نظام التأمين للشركة.</p>	<p>الخدمات الصحية لأعضاء مجلس الإدارة</p>	<p>٨</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية مقدارها (٦٠,٠٠٠) ألف ريال لأمين سر المجلس وتصرف مكافأة سنوية مقدارها (٤٠) ألف ريال لسكرتير كل لجنة وتصرف المكافأة بقرار من رئيس المجلس ويجوز أن تصرف بشكل ربع سنوي أو سنوي.</p>	<p>مكافأة أمين سر المجلس ومكافأة سكرتير اللجان</p>	<p>٩</p>

جديدة

**ثامناً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):**

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة- من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.