



سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية

المحتويات:

رقم الصفحة	عنوان المادة	رقم المادة
٤	مقدمة	المادة الأولى
٤	الهدف من السياسة	المادة الثانية
٤	المعايير العامة للمكافآت	المادة الثالثة
٥	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ومكافأة اللجان المنبثقة	المادة الرابعة
٦	مكافأة الإدارة التنفيذية	المادة الخامسة
٧	تنظيم منح أسهم الشركة	المادة السادسة
٨	محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف	المادة السابعة
٨	الإفصاح عن المكافآت	المادة الثامنة
٩	أحكام عامة	المادة التاسعة

المادة الأولى: مقدمة:

تم إعداد "سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بشركة صناعة البلاستيك العربية ("الشركة")" بهدف التوافق مع الفقرة (١) من المادة (٥٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٢٠١٧-١٦-٨) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١٦ هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣ م والمعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (٢٠٢٣-٥-٨) و تاريخ ١٤٤٤/٠٦/٢٥ هـ ، والتي نصت على أن تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بـ "إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة .".

المادة الثانية: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين وفق متطلبات الانظمة واللوائح ذات العلاقة، 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.

المادة الثالثة: المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة الترشيحات و المكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- ٣,١. أن تكون المكافآت متناسبة مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات اللازمة لإدارتها.
- ٣,٢. أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت
- ٣,٣. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تطوير الشركة وتنميتها على المدى البعيد، بحيث يراعى ربط الجزء المتغير منها بنتائج الأداء على المدى البعيد.
- ٣,٤. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس خبرة العضو واختصاصاته ومؤهلاته العلمية و المهام المنوطة بها، وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ٣,٥. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
- ٣,٦. 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.
- ٣,٧. أن تُحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- ٣,٨. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد هذه السياسة ومراجعتها، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها.
- ٣,٩. توضّح لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً العلاقة بين المكافآت الممنوحة فعلاً وبين هذه السياسة المعمول بها، وتبيّن أي انحراف جوهري عنها، ويُدرج ذلك في تقرير مجلس الإدارة السنوي.
- ٣,١٠. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان.
- ٣,١١. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدّمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ٣,١٢. يجوز تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتريتها الشركة،
- ٣,١٣. في حال استقال أحد أعضاء المجلس خلال دورة المجلس وقبل نهاية السنة المالية، سيتم دفع المكافأة بعد الحصول على الاعتمادات النظامية و موافقة الجمعية العامة واستكمال إجراءات الصرف بعد الموافقة.

المادة الرابعة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة:

- ٤,١. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في شركة صناعة البلاستيك العربية من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات، أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم اعتمادها وفقاً للنظام.
- ٤,٢. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية -بموجب ترخيص مبدئي- 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.
- ٤,٣. يجوز 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.
- ٤,٤. 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.
- ٤,٥. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تعيّن من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاث 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.
- ٤,٦. تُصرف لعضو مجلس الإدارة التنفيذي مكافأة عضوية المجلس وبدل حضور الجلسات وفق الجدول الوارد في هذه المادة، وذلك بصفته عضواً في المجلس ومستقلةً عن حزمته الوظيفية بصفته من الإدارة التنفيذية، ويُفصح عنهما منفصلين في تقرير مجلس الإدارة السنوي.
- ٤,٧. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه - وبدلات الحضور وغيرها من الاستحقاقات بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت
- ٤,٨. تتكون مكافآت عضوية مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من مكافأة سنوية وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في الجدول أدناه.

• تفاصيل المكافآت السنوية:

أعضاء مجلس الإدارة	
بند المكافأة	القيمة
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة	١٥٠,٠٠٠ ريال سعودي
مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة الغير تنفيذيين	٨٠,٠٠٠ ريال سعودي
مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين	٦٠,٠٠٠ ريال سعودي
مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين	الحد الأدنى ٨٠,٠٠٠ ريال سعودي الحد الأعلى ١٣٠,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور / اجتماع	٥,٠٠٠ ريال سعودي
مكافأة سنوية لأمين سر مجلس الإدارة	٣٠,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور لأمين سر مجلس الإدارة / اجتماع	٢,٠٠٠ ريال سعودي
أعضاء لجنة المراجعة	
بند المكافأة	القيمة
مكافأة سنوية لرئيس اللجنة	٦٠,٠٠٠ ريال سعودي
مكافأة سنوية لأعضاء اللجنة	٤٠,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور العضو / اجتماع	٣,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور أمين سر اللجنة / اجتماع	١,٥٠٠ ريال سعودي
أعضاء لجنة الترشيحات و المكافآت	
بند المكافأة	القيمة
مكافأة سنوية لرئيس اللجنة	٥٠,٠٠٠ ريال سعودي
مكافأة سنوية لأعضاء اللجنة	٣٠,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور العضو / اجتماع	٣,٠٠٠ ريال سعودي
بدل حضور أمين سر اللجنة / اجتماع	١,٥٠٠ ريال سعودي

٤,٩. يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت - مقدار المكافأة السنوية المستحقة لكل عضو ضمن النطاق الوارد في الجدول أعلاه، وفقاً للمعايير، والتي تشمل مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله، وعضويته في اللجان المنبثقة من المجلس ورئاسته لها، وعدد الجلسات التي حضرها، ومدى إسهامه في أعمال المجلس ولجانه.

٤,١٠. لا يشتمل مبلغ المكافأة السنوية على تكاليف السفر للاجتماعات لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة جدة ويتم التعويض عن هذه التكاليف ووفقاً لما يلي:

- تتكفل الشركة بقيمة تذاكر درجة رجال الأعمال من المدينة المغادر منها إلى مدينة جدة
- يعوض أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن نفقات الإقامة و النقل و المصاريف الثرية بما يصل إلى ٧٠٠ ريال سعودي عن كل يوم داخل المملكة.

المادة الخامسة : مكافأة الإدارة التنفيذية:

- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر والتوصية لمجلس الإدارة باعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي
- ٥,١. راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
 - ٥,٢. إضافة إلى بدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف و تذاكر سنوية و أي بدلات أخرى تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت ويعتمدها مجلس الإدارة
 - ٥,٣. مزايا تأمين طبي له ولعائلته، ومزايا أخرى تشمل إجازة سنوية وتذاكر سفر سنوية ومكافأة نهاية الخدمة حسب نظام العمل.
 - ٥,٤. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص
 - ٥,٥. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والحوافز طويلة الأجل وفق برنامج أسهم الموظفين المعتمد من الجمعية العامة والمفوض مجلس الإدارة بتحديد شروطه، وذلك وفقاً لأحكام المادة السادسة من هذه السياسة.
 - ٥,٦. يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت
 - ٥,٧. يعتمد مجلس الإدارة - بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت الرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين، ويتولى الرئيس التنفيذي تنفيذ سياسة المكافآت على الموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والقواعد العامة التي يقرها المجلس، وذلك باستثناء ما يتعلق بمكافأته الشخصية التي يختص مجلس الإدارة وحده بتحديدتها واعتمادها بناءً على توصية اللجنة.

المادة السادسة: تنظيم منح أسهم الشركة:

- ٦,١. يجوز أن تشتمل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على منح أسهم في الشركة، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة (أسهم خزينة).
- ٦,٢. يستوجب الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين. ويجوز للجمعية أن تفوض إلى مجلس الإدارة تحديد شروط هذا البرنامج بما فيها سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين إذا كان بمقابل.
- ٦,٣. تكون القيمة المدخلة للأسهم الممنوحة في جداول الإفصاح عن المكافآت هي القيمة السوقية للسهم عند تاريخ الاستحقاق.
- ٦,٤. يلتزم كل من يُمنح أسهماً بأحكام نظام السوق المالية ولوائحه التنفيذية، ولا سيما أحكام حظر التداول بناءً على معلومات داخلية، ومتطلبات الإفصاح عن ملكيات أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين.

المادة السابعة: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:

- ٧,١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين
- ٧,٢. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته.
- ٧,٣. يتم صرف بدل حضور اجتماعات المجلس وبدل حضور اجتماعات اللجان بعد كل اجتماع، ويتم صرف مكافآت اللجان السنوية بعد اعتماد مجلس الإدارة على الصرف بشكل سنوي، على أن يتم صرف المكافأة السنوية للمجلس بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوية.
- ٧,٤. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان وأمناء السر من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
- ٧,٥. يتم صرف بدل الحضور لأمين سر مجلس الإدارة وأمناء سر اللجان المنبثقة من المجلس بعد كل اجتماع ويصدر اعتماد أمر الصرف من قبل الرئيس التنفيذي، ويتم صرف المكافأة السنوية بشكل سنوي بعد اعتماد مجلس الإدارة.
- ٧,٦. يستحق العضو المكافأة السنوية بالتناسب مع مدة عضويته الفعلية في مجلس الإدارة أو اللجنة خلال السنة المالية. وفي حال استقالة أحد الأعضاء أو انتهاء عضويته لأي سبب خلال السنة المالية، تُحتسب مكافأته على أساس تناسبي حتى تاريخ انتهاء العضوية، وتُصرف على النحو الآتي: (أ) مكافأة عضوية مجلس الإدارة: بعد موافقة الجمعية العامة العادية على بند صرف مكافآت أعضاء المجلس عن تلك السنة المالية؛ (ب) مكافآت عضوية اللجان المنبثقة: بعد اعتماد مجلس الإدارة.

المادة الثامنة: الإفصاح عن المكافآت:

- ٨,١. يقوم مجلس الإدارة بالإفصاح في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها، والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
- ٨,٢. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة 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، وبيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وبيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
- ٨,٣. يشتمل الإفصاح على توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وبين هذه السياسة، وبيان أي انحراف جوهري عنها. وتشمل المكافآت المفصح عنها كل ما حصل عليه العضو، سواء أكانت مبالغ، أم منافع، أم مزايا، أيأ كانت طبيعتها واسمها؛ وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

٨,٤. المادة التاسعة: أحكام عامة :

- ٩,١. لا تُعد هذه السياسة بديلاً عن أحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية الملزمة ونظام الشركة الأساس. وفيما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يُرجع إلى تلك الأنظمة واللوائح. وعند وجود أي تعارض بين أي بند أو مادة في هذه السياسة وبين تلك الأنظمة واللوائح، تسود أحكام الأنظمة واللوائح الملزمة، وتبقى بقية البنود قيد التطبيق.
- ٩,٢. لا يجوز التعديل على هذه السياسة إلا بقرار اقتراح أو توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت، وتوصية من مجلس الإدارة للجمعية العامة بإقرارها.
- ٩,٣. للشركة نشر هذه السياسة أو ملخصها منها من خلال أي وسيلة تراها مناسبة لتمكين المساهمين وأصحاب المصالح الاطلاع عليها.
- ٩,٤. حُرِّرت هذه السياسة باللغة العربية، وقد تُترجم إلى اللغة الإنجليزية لأغراض الإفصاح. وعند وجود أي اختلاف بين النصين، يُعتمد بالنص العربي.
- ٩,٥. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة، وتحل محل سياسة المكافآت المعتمدة من الجمعية العامة. وتستمر أحكام السياسة السابقة وجداولها في السريان على المكافآت المستحقة عن الفترات السابقة لتاريخ اعتماد هذه السياسة.
- ٩,٦. تُجري لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة دورية لهذه السياسة مرة واحدة سنوياً على الأقل، وتقيم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها، وترفع نتيجة المراجعة وأي تعديلات مقترحة إلى مجلس الإدارة تمهيداً لعرضها على الجمعية العامة.