



شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة  
Ghida Al-Sultan Company

بسم الله الرحمن الرحيم

التاريخ: ١٧/٠٨/١٤٤٧هـ

الموافق: ٠٥/٠٢/٢٠٢٦م

قرار مجلس إدارة شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة بشأن سياسة المكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

بناءً على أحكام النظام الأساس لشركة غذاء السلطان-شركة مساهمة مدرجة-، وعلى صلاحيات مجلس الإدارة، وبناءً على أحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية وأنظمة وتشريعات هيئة السوق المالية، وبعد الاطلاع على:

١. قرار لجنة الترشيحات والمكافآت المؤرخ في ٢٧/٠٤/٢٠٢٥م والمتضمن التوصية بتحديث سياسة مكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس، وضرورة تضمينها تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI's) ومعايير الجوائز لأعضاء مجلس الإدارة واللجان وربط معايير صرف المكافآت بصافي الأرباح السنوية.

٢. توصية لجنة الترشيحات والمكافآت المؤرخة في ٢٨/٠٥/٢٠٢٥م والمتضمنة التأكيد على توصية اللجنة السابقة بضرورة تعديل سياسة مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.

٣. سياسة مكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة المعدلة.

وبناءً على موافقة مجلس الإدارة المؤرخة في ٢٦/٠٥/٢٠٢٥م على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت بشأن تعديل السياسة، وتوجيه اللجنة بتعديل السياسة وفقاً لتوصيات اللجنة، وبعد الاطلاع على سياسة مكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة المعدلة؛ تقرر ما يلي:

الموافقة على تعديل سياسة مكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس وفقاً للنسخة المرفقة والرفع بالتوصية للجمعية العامة لغرض الحصول على موافقة المساهمين.

المرفقات:

١. سياسة مكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة.

والله الموفق،،

الاسم	الصفة	التوقيع
الأستاذ/ عارف بن قايد المصباحي	رئيس مجلس الإدارة	
صاحب السمو الأمير/ منصور بن سعد آل سعود	نائب رئيس مجلس الإدارة	
الأستاذ/ إبراهيم بن عبد الله الحديثي	عضو مجلس الإدارة	
الأستاذ/ بدر بن حسن العثمان	عضو مجلس الإدارة	
الأستاذ/ نايف بن حاضر العريفي	عضو مجلس الإدارة	

التعديلات الواردة على سياسة مكافآت وبدلات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس

البند	قبل التعديل	بعد التعديل
المقدمة	<p>(١) تلتزم شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة (يشار إليها فيما يلي بـ "الشركة") بأعلى معايير الحوكمة الرشيدة والشفافية والأمانة والنزاهة والمساءلة وتحدد سياسة المكافآت الأسس المتعلقة بمكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموائمتها مع أهداف الشركة وأدائها.</p> <p>(٢) تعكس السياسة أهداف الشركة وتأخذ بعين الاعتبار سلامة عملياتها التشغيلية ومركزها المالي.</p> <p>(٣) تعتبر السياسة جزءاً من الإطار العام للحوكمة الخاص بالشركة.</p>	<p>(١) تلتزم شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة (يشار إليها فيما يلي بـ "الشركة") بأعلى معايير الحوكمة الرشيدة والشفافية والأمانة والنزاهة والمساءلة وتحدد سياسة المكافآت الأسس المتعلقة بمكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموائمتها مع أهداف الشركة وأدائها.</p> <p>(٢) تعكس السياسة أهداف الشركة وتأخذ بعين الاعتبار سلامة عملياتها التشغيلية ومركزها المالي.</p> <p>(٣) تعتبر السياسة جزءاً من الإطار العام للحوكمة الخاص بالشركة.</p>
الغرض	<p>(١) تدرك الشركة أن نظام المكافآت يعد عنصراً رئيسياً في تحقيق القيمة. ولذلك، فإن هذه السياسة تهدف إلى تحديد السياسة العامة لنظام المكافآت الذي سيتم تصميمه وتطبيقه من قبل الشركة بالشكل الذي يحقق القيمة المتبادلة أو المشتركة لمجلس الإدارة والشركة وبما يتفق مع مصالح المساهمين، وتعكس هذه السياسة المعايير والمبادئ الخاصة بأفضل الممارسات في مجال الحوكمة الرشيدة، والتي يتم تكييفها بما يتناسب مع الهيكل والظروف الخاصة بالشركة، بالإضافة إلى المتطلبات الرقابية ذات الصلة.</p> <p>(٢) تتضمن سياسة المكافآت يشار إليها فيما بعد باسم ("السياسة" أو "الدليل") المبادئ الأساسية عن منح مكافآت الشركة فيما يتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والغرض منها هو ربط المكافآت بالأداء والمخاطر على المدى البعيد بالشركة. وليس بغرض تحديد مقدار الحد الأقصى للمكافآت.</p>	<p>(١) تدرك الشركة أن نظام المكافآت يعد عنصراً رئيسياً في تحقيق القيمة. ولذلك، فإن هذه السياسة تهدف إلى تحديد السياسة العامة لنظام المكافآت الذي سيتم تصميمه وتطبيقه من قبل الشركة بالشكل الذي يحقق القيمة المتبادلة أو المشتركة للإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة والشركة وبما يتفق مع مصالح المساهمين، وتعكس هذه السياسة المعايير والمبادئ الخاصة بأفضل الممارسات في مجال الحوكمة الرشيدة، والتي يتم تكييفها بما يتناسب مع الهيكل والظروف الخاصة بالشركة، بالإضافة إلى المتطلبات الرقابية ذات الصلة.</p> <p>(٢) تتضمن سياسة المكافآت يشار إليها فيما بعد باسم ("السياسة" أو "الدليل") المبادئ الأساسية عن منح مكافآت الشركة فيما يتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والغرض منها هو ربط المكافآت بالأداء والمخاطر على المدى البعيد بالشركة. وليس بغرض تحديد مقدار الحد الأقصى للمكافآت.</p>

نطاق التطبيق	(١) تنطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية عن المجلس في الشركة. وفي حال وجود اختلاف عن أحكام هذه السياسة وأي من المتطلبات الرقابية، فإنه سيكون للمتطلبات الرقابية الأسبقية على أحكام هذه السياسة.	(١) تنطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس في الشركة. وفي حال وجود اختلاف عن أحكام هذه السياسة وأي من المتطلبات الرقابية، فإنه سيكون للمتطلبات الرقابية الأسبقية على أحكام هذه السياسة.																				
التوزيع	يجب أن يقدم هذا المستند إلى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة.	حُذفت.																				
التعريفات	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1758 376 1982 472">المصطلح</th> <th data-bbox="1025 376 1758 472">التعريف</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1758 472 1982 552">المجلس</td> <td data-bbox="1025 472 1758 552">مجلس الإدارة</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1758 552 1982 632">الشركة</td> <td data-bbox="1025 552 1758 632">شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1758 632 1982 791">السياسة</td> <td data-bbox="1025 632 1758 791">سياسة المكافآت والبدلات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1758 791 1982 1289">الإدارة التنفيذية</td> <td data-bbox="1025 791 1758 1289">وتشمل الإدارة التنفيذية للشركة على الرئيس التنفيذي ونواب الرئيس التنفيذي.</td> </tr> </tbody> </table>	المصطلح	التعريف	المجلس	مجلس الإدارة	الشركة	شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة.	السياسة	سياسة المكافآت والبدلات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.	الإدارة التنفيذية	وتشمل الإدارة التنفيذية للشركة على الرئيس التنفيذي ونواب الرئيس التنفيذي.	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="683 376 1025 472">المصطلح</th> <th data-bbox="91 376 683 472">التعريف</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="683 472 1025 552">الشركة</td> <td data-bbox="91 472 683 552">شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="683 552 1025 663">السياسة</td> <td data-bbox="91 552 683 663">سياسة المكافآت والبدلات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="683 663 1025 807">المجلس</td> <td data-bbox="91 663 683 807">مجلس إدارة شركة غذاء السلطان بكافة أعضائه بمختلف تصنيفات عضويتهم.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="683 807 1025 1289">لجان مجلس الإدارة</td> <td data-bbox="91 807 683 1289">هي اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة، والتي تتشكل وتتحدد قواعد وأسلوب عملها واختيار أعضائها بقرارات من المجلس و/أو الجمعية العامة، ويشارك في عضويتها أعضاء من المجلس وخارجه، لتعاون مجلس الإدارة في أداء مهامه وأعماله، وتحدد نطاقات أعمال هذه اللجان وفق قواعد ولوائح عملها. وقد شكل مجلس إدارة الشركة لجنة المراجعة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، أو غيرها.</td> </tr> </tbody> </table>	المصطلح	التعريف	الشركة	شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة.	السياسة	سياسة المكافآت والبدلات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.	المجلس	مجلس إدارة شركة غذاء السلطان بكافة أعضائه بمختلف تصنيفات عضويتهم.	لجان مجلس الإدارة	هي اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة، والتي تتشكل وتتحدد قواعد وأسلوب عملها واختيار أعضائها بقرارات من المجلس و/أو الجمعية العامة، ويشارك في عضويتها أعضاء من المجلس وخارجه، لتعاون مجلس الإدارة في أداء مهامه وأعماله، وتحدد نطاقات أعمال هذه اللجان وفق قواعد ولوائح عملها. وقد شكل مجلس إدارة الشركة لجنة المراجعة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، أو غيرها.
	المصطلح	التعريف																				
المجلس	مجلس الإدارة																					
الشركة	شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة.																					
السياسة	سياسة المكافآت والبدلات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.																					
الإدارة التنفيذية	وتشمل الإدارة التنفيذية للشركة على الرئيس التنفيذي ونواب الرئيس التنفيذي.																					
المصطلح	التعريف																					
الشركة	شركة غذاء السلطان للوجبات السريعة.																					
السياسة	سياسة المكافآت والبدلات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.																					
المجلس	مجلس إدارة شركة غذاء السلطان بكافة أعضائه بمختلف تصنيفات عضويتهم.																					
لجان مجلس الإدارة	هي اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة، والتي تتشكل وتتحدد قواعد وأسلوب عملها واختيار أعضائها بقرارات من المجلس و/أو الجمعية العامة، ويشارك في عضويتها أعضاء من المجلس وخارجه، لتعاون مجلس الإدارة في أداء مهامه وأعماله، وتحدد نطاقات أعمال هذه اللجان وفق قواعد ولوائح عملها. وقد شكل مجلس إدارة الشركة لجنة المراجعة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، أو غيرها.																					

<p>عضو مجلس الإدارة: هو الشخص الطبيعي الذي جرى انتخابه واختياره من الجمعية العامة للشركة، أو جرى تعيينه، ليشارك مع أعضاء المجلس الآخرين في إدارة أعمال الشركة، سواء كان تصنيف عضويته (عضو مجلس إدارة تنفيذي، عضو مجلس إدارة غير تنفيذي، أو عضو مجلس إدارة مستقل).</p>		
<p>عضو مجلس الإدارة التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة الشركة الذي يكون عضواً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الإدارة اليومية لأعمالها المختلفة، ويتقاضى في مقابل ذلك راتباً شهرياً ومزايا.</p>		
<p>عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي: هو عضو مجلس إدارة الشركة الذي يقدم الرأي والمشورة فنية ولا يشارك بأي شكل من الأشكال في إدارة الشركة ومتابعة أعمالها اليومية ولا يتقاضى راتباً شهرياً أو سنوياً من الشركة</p>		
<p>عضو مجلس الإدارة المستقل: هو عضو مجلس إدارة الشركة الذي يتمتع باستقلالية كاملة عن الإدارة والشركة والقادر على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت بموضوعية وحياد وتعني الاستقلالية توافر القدرة للحكم على الأمور بعد الأخذ في الاعتبار جميع المعلومات ذات العلاقة دون أي تأثير من إدارة الشركة أو أي جهة خارجية أخرى.</p>		
<p>المكافآت: هي المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الاجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة</p>		

لغرض تأدية عمله وتشمل المكافآت الثابتة الرواتب، البدلات والمزايا العينية، وتشمل المكافآت المتغيرة المكافآت لدورية والأرباح والخطط التحفيزية قصيرة/طويلة الأمد والأسهم الممنوحة.

أهمية المصلحة	حفظ المُستند	الإعداد/التحديث/التبع	المراجعة	الموافقة	الاعتماد	النشر
أمين لجنة الترشيحات والمكافآت	✓	✓				✓
رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت			✓			
لجنة الترشيحات والمكافآت				✓		
مجلس الإدارة				✓		
الجمعية العامة					✓	

أهمية المصلحة	حفظ المُستند	الإعداد/التحديث/التبع	المراجعة	الموافقة	الاعتماد	النشر
أمين لجنة الترشيحات والمكافآت	✓	✓				✓
رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت			✓			
لجنة الترشيحات والمكافآت				✓		
الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة					✓	

مهام ومسؤوليات المُستند

<p>حُذفت.</p>	<p>تم تأسيس سياسة المكافآت الخاصة بالشركة وفقاً للمبادئ التالية :</p> <p>(١) ربط المكافآت بدرجة مستويات المخاطر المقبولة.</p> <p>(٢) استقطاب أفضل المهنيين والحفاظ عليهم.</p> <p>(٣) ضمان المساواة داخل الشركة والتنافسية خارجها.</p> <p>(٤) مقارنة مستويات الأداء بالسوق باستخدام التحليلات الواردة من الشركات الإستشارية المتخصصة في مجال المكافآت.</p> <p>(٥) ضمان الشفافية في منح المكافآت.</p>	<p>المبادئ الرئيسية</p>
<p><b>إضافة</b></p> <p>الجمعية العامة للمساهمين:</p> <p>(١) اعتماد سياسة المكافآت وأي تعديلات تطرأ عليها، بناءً على توصية مجلس الإدارة.</p> <p>(٢) اعتماد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في حدود النظام الأساس ونظام الشركات.</p> <p>(٣) جواز استثناء عضو مجلس الإدارة المستقل من الحد الأعلى للمكافآت بقرار من الجمعية العامة العادية.</p> <p>(٤) الاطلاع على التقرير السنوي بالمكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس واللجان، واتخاذ ما يلزم حياله.</p>	<p>-</p>	<p>الأدوار والمسؤوليات</p>
<p><b>ينحصر دور لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يلي:</b></p> <p>(١) وضع سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ورئيس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس مع مراعاة الالتزام بالمحددات المذكورة لتلك السياسة.</p>	<p><b>ينحصر دور لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يلي:</b></p> <p>(١) وضع سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة <u>وكبار التنفيذيين</u> ورئيس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس مع مراعاة الالتزام بالمحددات المذكورة لتلك السياسة.</p>	
<p>(٧) إعداد تقرير سنوي مفصل عن كافة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس، سواء كانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أيا كانت طبيعتها ومسماتها، على أن يعرض هذا التقرير على الجمعية العامة للشركة للموافقة عليه ويتلى من رئيس مجلس</p>	<p>(٧) إعداد تقرير سنوي مفصل عن كافة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة <u>والتنفيذية واللجان المنبثقة عن المجلس</u>، سواء كانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أيا كانت طبيعتها ومسماتها، على أن يعرض هذا التقرير على الجمعية العامة للشركة للموافقة عليه ويتلى من</p>	

<p>الإدارة. ويتعين أن تقوم الشركة باتباع معايير الدقة والشفافية عند إعداد التقرير الخاص بالمكافآت، بحيث يتم الإفصاح عن كافة المكافآت الممنوحة سواء كانت في صورة مباشرة أو غير مباشرة، وتجنب أية محاولة للإخفاء أو التضليل.</p>	<p>رئيس مجلس الإدارة. ويتعين أن تقوم الشركة باتباع معايير الدقة والشفافية عند إعداد التقرير الخاص بالمكافآت، بحيث يتم الإفصاح عن كافة المكافآت الممنوحة سواء كانت في صورة مباشرة أو غير مباشرة، وتجنب أية محاولة للإخفاء أو التضليل.</p>	
<p>حُذفت</p>	<p>(١) يتم وضع واعتماد الاستراتيجية العامة للشركة من قبل مجلس الإدارة وترجمتها إلى مؤشرات أداء رئيسية. ومن ثم يتم توثيقها وتعميمها لضمان مواءمة الأنشطة مع الاستراتيجية المطبقة من قبل الإدارة التنفيذية، كما تتم متابعة مؤشرات الأداء الرئيسية ورفع التقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة بشكل منتظم.</p> <p>(٢) يتم تحديد المكافآت بناء على تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية وفقاً للاستراتيجية العامة للشركة. وهذا يشمل المعايير المالية وغير المالية ومؤشرات المخاطر الرئيسية على مستوى الشركة.</p> <p>(٣) يتم تحديد معايير المكافآت لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية بناءً على مؤشرات الأداء الرئيسية الموسوعة وحدود المخاطر.</p>	<p>حوكمة المكافآت</p>
<p>حُذفت</p>	<p>تخضع مكافآت كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للخبرة والمؤهل والمساهمة المتوقعة من الفرد وأداؤه في تحقيق أهداف الشركة. وفيما يلي يتم توضيح معايير منح المكافآت بشكل عام لكل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية:</p> <p>(١) أن تكون مرتبطة بمعدلات أداء العاملين بالشركة.</p> <p>(٢) أن تكون متسقة مع إستراتيجية الشركة وأهدافها سواء على المدى الطويل أو القصير.</p> <p>(٣) أن تكون ملائمة لحجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</p> <p>(٤) أن تتناسب مع خبرات ومؤهلات العاملين بالشركة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.</p> <p>(٥) أن يكون هناك توازن في هيكل المكافآت والرواتب بحيث تكون محفزة لإستقطاب أشخاص مؤهلين وغير مبالغ فيها.</p> <p>(٦) أن يتم ربط المكافآت (إجمالاً أو بصورة فردية بسلامة عمليات الشركة وبمركزها المالي.</p>	<p>معايير منح المكافآت</p>

	<p>وفيما يخص مكافآت أعضاء مجلس الإدارة فيشترط ما يلي:</p> <p>(١) يبين النظام الأساس للشركة طريقة تحديد مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، ويكون تقدير المكافآت بناءً على تحديد الجمعية العامة العادية وفق نص المادة الفقرة الأولى من المادة السادسة والسبعون من نظام الشركات.</p> <p>(٢) يتم إعداد هيكل وسياسة المكافآت من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.</p> <p>(٣) تضمن لجنة الترشيحات والمكافآت الالتزام بالمعايير السابقة عند التوصية بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.</p>	
<p>حُذفت</p>	<p>فيما يلي إرشادات الرقابة على عملية منح المكافآت:</p> <p>(١) يقوم مجلس إدارة الشركة بالرقابة على منهجية احتساب مكافآت الأفراد وتوافقها مع هذه السياسة. وبالتالي هذه المسؤولية على عاتق الإدارة التنفيذية. ومن ثمّ تحال تلك المهمة إلى لجنة الترشيحات والمكافآت لا تقع المنبثقة من مجلس الإدارة.</p> <p>(٢) على الرغم من تشكيل لجنة خاصة لهذا الغرض من قبل المجلس إلا أنه يتولى مسؤولية المراقبة الفعالة لعملية لمنح المكافآت.</p> <p>(٣) يضمن المجلس أن الإدارة التنفيذية بالشركة قد قامت بتطوير الأنظمة والإجراءات وآلية الرقابة وذلك لضمان الامتثال بهذه السياسة.</p> <p>(٤) يقوم المجلس بمراجعة واعتماد التوصيات المقترحة من لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يخص أي تحديث أو تعديل على هذه السياسة.</p> <p>(٥) يقوم المجلس بمراجعة واعتماد التوصيات الصادرة عن اللجنة فيما يتعلق بحجم المكافآت المقترح منحها.</p>	<p>مراجعة عملية المنح</p>
<p><b>دُمجت ببند إلى (تقارير المكافآت ومتطلبات الإفصاح)</b></p> <p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد تقرير مكافآت مفصل بشكل سنوي، يوضح جميع المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه على شكل مبالغ نقدية أو</p>	<p>(١) يتم إعداد تقرير سنوي مفصل عن كافة المكافآت المقدمة لمجلس الإدارة وللإدارة التنفيذية سواء أكانت تلك المكافآت مبالغ نقدية أو فوائد أو مزايا مهما كانت طبيعتها أو مُسماها ، وتقع مسؤولية إعداد تلك التقرير على عاتق لجنة الترشيحات والمكافآت.</p>	<p>متطلبات الإفصاح</p>

(٢) يتم عرض هذا التقرير على الجمعية العامة للشركة للموافقة عليه. إلى جانب ذلك، يتم إضافة الإفصاحات التالية في التقرير السنوي للشركة فيما يتعلق المكافآت المعتمدة والممنوحة.

(٣) نظام المكافآت والحوافز المتبع من جانب الشركة خاصةً فيما يتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

(٤) تفاصيل المكافآت والحوافز الممنوحة لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية والذي يتم تحديده وفقاً لما يلي:

- شريحة المكافآت الثابتة
- شريحة مكافآت نهاية الخدمة
- شريحة المكافآت المرتبطة بالأداء
- شريحة المكافآت في شكل أسهم

(٥) قيمة المكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس سواء أكانت بمبالغ نقدية أو فوائد أو مزايا (حسب الفئة).

(٦) أي حالات انحراف رئيسية عن سياسة المكافآت تمت الموافقة عليها من جانب مجلس الإدارة.

(٧) قيمة المكافآت الممنوحة للآتي ذكرهم على سبيل المثال لا الحصر:

- ٧,١ الرئيس التنفيذي أو من شابهه.
- ٧,٢ كبار التنفيذيين الحاصلين على أعلى مستوى من المكافآت في الشركة.
- ٧,٣ المدير المالي أو من يقوم بمهامه.
- ٧,٤ أي مكافآت أخرى ممنوحة من قبل الشركة أو شركتها التابعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

مزايا مهما كانت طبيعتها أو مُسمّاهها، ويتم عرض هذا التقرير في اجتماع الجمعية العامة للاعتماد على أن يتضمن التقرير ما يلي بحد أدنى:

(١) سياسة المكافآت والحوافز المتبعة بالشركة وبشكل خاص ما يرتبط بأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس.

(٢) تفاصيل المكافآت الممنوحة إلى أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس (المبالغ والمزايا والحوافز) مع تحليل شرائح المكافآت.

(٣) أي مكافآت ممنوحة (بصورة مباشرة أو غير مباشرة) من قبل الشركة أو شركاتها التابعة.

(٤) أي انحرافات جوهرية عن سياسة المكافآت المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.

(٥) أي مكافآت أخرى ممنوحة من قبل الشركة أو شركتها التابعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

(٦) أية متطلبات أخرى تصدر من الجهات الحكومية في هذا الشأن.

<p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد تقرير مكافآت مفصل بشكل سنوي، يوضح جميع المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على شكل مبالغ نقدية أو مزايا بغض النظر عن نوعها. ويتم عرض هذا التقرير في اجتماع الجمعية العامة للاعتماد على أن يتضمن التقرير ما يلي بحد أدنى:</p> <p>(١) نظام المكافآت والحوافز المتبع بالشركة وبشكل خاص ما يترتب بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.</p> <p>(٢) تفاصيل المكافآت الممنوحة إلى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المبالغ والمزايا والحوافز مع تحليل الشرائح المكافآت.</p> <p>(٣) قيمة المكافآت الممنوحة إلى الرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية ممن تلقوا أعلى المبالغ من الشركة بالإضافة إلى المدير المالي أو من ينوب عنه، إن لم يكن مشمولاً.</p> <p>(٤) أي مكافآت ممنوحة بصورة مباشرة أو غير مباشرة) من قبل الشركة أو شركاتها التابعة.</p> <p>(٥) أي انحرافات جوهرية عن سياسة المكافآت المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.</p> <p>(٦) أية متطلبات أخرى تصدر من الجهات الحكومية في هذا الشأن.</p>	<p>تقارير المكافآت والإفصاح عنها</p>	
<p>حُدفت.</p>	<p><b>الغرض</b></p> <p>مستند مؤشرات الأداء الرئيسية لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية يبين إرشادات تقييم وقياس أداء أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وفقاً للمتطلبات المنصوص عليها في تعليمات الحوكمة.</p> <p><b>أداء أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية:</b></p> <p>(١) إن التدريب والتأهيل المستمر لأعضاء كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية أصبح من الأركان الأساسية لقواعد الحوكمة الرشيدة، حيث أنه يساهم بشكل كبير في تعزيز أداء</p>	<p>مؤشرات قياس الأداء</p>

الشركة وذلك من خلال قيام كل من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بممارسة المهام والمسؤوليات المناطة بهم على أكمل وجه.

(٢) تقوم الشركة بوضع الآليات التي تتيح حصول كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على برامج ودورات تدريبية بشكل مستمر كما تقوم الشركة بوضع الآليات التي تتيح الاهتمام بالجوانب التدريبية لكل من

أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وذلك من خلال القيام بما يلي:

(٣) وضعت الشركة البرامج التعريفية للأعضاء المعينين حديثاً من أجل ضمان تمتعهم بفهم مناسب لسير عمل الشركة وعملياتها، وتتضمن تلك البرامج على ما يلي، كحد أدنى:  
أ. استراتيجية الشركة وأهدافها.

ب. الجوانب المالية والتشغيلية لكافة أنشطة الشركة.

ج. الالتزامات القانونية والرقابية الملقاة على عاتق أعضاء مجلس الإدارة والشركة.

د. المسؤوليات والمهام المناطة بهم، فضلاً عن الصلاحيات والحقوق المتوفرة لهم.

هـ. دور اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.

٤. تقوم الشركة باعتماد برامج تدريبية وورش عمل ومؤتمرات مناسبة لكل من أعضاء مجلس الإدارة الحاليين والإدارة التنفيذية، و ذات صلة بعمل الشركة ودور أعضاء مجلس الإدارة، وذلك لتنمية مهاراتهم وخبراتهم ومواكبة التطورات بالشكل الذي يساعدهم على أداء المهام المنوطة بهم.

**مؤشرات الأداء لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية:**

(١) تقوم الشركة بوضع نظام وآليات لتقييم أداء مجلس الإدارة ككل، وأداء كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. كما تقوم الشركة بوضع نظم وآليات لتقييم أداء كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشكل دوري، وذلك من خلال وضع

مجموعة من مؤشرات قياس الأداء ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية، وإجراءات تقييم وقياس الأداء مكتوبة بشكل واضح وبشفافية و يتم الإفصاح عنها لكافة العاملين.

(٢) تقوم الشركة بوضع مؤشرات أداء موضوعي Key Performance Indicators - KPIs لتقييم مجلس الإدارة ككل، ومساهمة كل عضو من أعضاء المجلس وكل لجنة من لجانه، وتقييم أداء المديرين

التنفيذيين، وذلك بشكل دوري (سنويا)، وتحديد جوانب الضعف والقوة واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

(٣) فيما يلي بعض مؤشرات الاداء KPIs على سبيل المثال لا الحصر:

#### مؤشرات نوعية:

أ. درجة الانحراف بين الموازنة التقديرية للشركة والأرقام الفعلية المحققة.

ب. التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المرجوة

ج. الاستجابة نحو تصويب الملاحظات الواردة من الجهات الرقابية.

د. الاستجابة السريعة نحو إدراك المشاكل والقدرة على حلها.

هـ. معدل الدوران للعاملين ؟ لقياس درجة الانتماء للشركة.

و. الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها وارتباطها بطبيعة العمل.

#### مؤشرات كمية:

العائد على متوسط الأصول.

ب. العائد على متوسط حقوق المساهمين.

ج صافي هامش الربح.

#### أعضاء مجلس الإدارة:

- (١) دورية حضور اجتماعات المجلس.
- (٢) دورية حضور اجتماعات اللجان.
- (٣) الإفصاحات المؤقتة فيما يتعلق بالأطراف ذات الصلة وتعارض المصالح وما إلى ذلك.
- (٤) المشاركة في نقاشات المجلس / اللجنة.
- (٥) الالتزام بكافة مسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة المنصوص عليها في ميثاق المجلس.

#### الإدارة التنفيذية:

- (١) الالتزام بكافة السياسات والإجراءات.
- (٢) الرد في الوقت المناسب على كافة استفسارات أعضاء المجلس.
- (٣) إرسال كافة التقارير إلى المجلس في الوقت المناسب.
- (٤) التأكد من رضا العملاء من خلال الملاحظات أو الاستبيانات.
- (٥) التأكد من زيادة الإيرادات من خلال العملاء المستثمرين والعملاء الجدد وغيرهم.
- (٦) إعداد البيانات المالية في الوقت المناسب وفقاً للأنظمة المعمول بها.
- (٧) التأكد من تسجيل الضرائب والإيرادات في الوقت المناسب والالتزام بالأنظمة السارية.
- (٨) تعيين الموظفين وفقاً لسياسة الشركة لضمان كفاية الموارد.
- (٩) ضمان أقل معدل دوران للموظفين من خلال زيادة رضاهم وولائهم للشركة.
- (١٠) إيجاد حلول للعقبات التي تواجه الشركة بطريقة فعالة لضمان سلاسة العمليات اليومية.
- (١١) حل كافة التظلمات أو الشكاوي التي ترد من الأطراف ذات صلة للشركة على نحو فعال.
- (١٢) التعامل مع جميع مدققي الشركة ومراقبي الحسابات وضمان تذليل كافة العقبات التي قد تواجههم في سبيل إعداد التقارير المتعلقة بنشاطهم في الوقت المناسب.

	<p>(١٣) مؤشرات يتم من خلالها ربط أداء الشركة بما تحققه من مسؤوليات اجتماعية على مستوى أصحاب المصالح أو فئات المجتمع الأخرى.</p>	
<p>حُدفت.</p>	<p>(١) يقوم مجلس الإدارة بالتأكيد بشكل مستمر على أهمية خلق القيم المؤسسية Value Creation لدى العاملين في الشركة، وذلك من خلال العمل الدائم على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتحسين معدلات الأداء، والالتزام بالقوانين والتعليمات وخاصة قواعد الحوكمة.</p> <p>(٢) يقوم مجلس الإدارة بالعمل على خلق القيم داخل الشركة وذلك على المدى القصير والمتوسط والطويل، وذلك من خلال وضع الآليات والإجراءات التي تعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وتحسين معدلات الأداء مما يساهم بشكل فعال على خلق القيم المؤسسية لدى العاملين ويحفزهم على العمل المستمر للحفاظ على السلامة المالية للشركة.</p> <p>(٣) كما تقوم الشركة بإعداد نظم التقارير المتكاملة Integrated Reporting Systems أحد الأدوات الفعالة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وبالتالي خلق القيم المؤسسية، و تعمل الشركة على التطوير المستمر لنظم التقارير المتكاملة الداخلية المعمول بها لديها كي تصبح أكثر شمولية، حيث أن ذلك يساعد كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على اتخاذ القرارات بشكل منهجي وسليم، ومن ثم تحقيق مصالح المساهمين</p> <p><b>الخصائص المتوفرة في التقرير المتكامل Integrated Report</b></p> <p><b>التركيز على الاستراتيجية:</b></p> <p>يتضمن التقرير توضيح للأهداف الاستراتيجية التي تسعى الشركة إلى تحقيقها والإجراءات والسياسات المتبعة من قبل الشركة لتحقيق تلك الأهداف، فضلاً عن آلية الربط بين قدرة الشركة على تحقيق الأهداف وخلق القيم المؤسسية داخل الشركة والحفاظ عليها.</p>	<p><b>القيم المؤسسية</b></p>

### نظرة عامة على هيكل الشركة والنموذج المؤسسي Business Model:

يتضمن التقرير توضيح للنموذج المؤسسي الذي تتبعه الشركة في تسيير أعمالها، والعوامل الخارجية التي تؤثر على سلامة المركز المالي للشركة. فضلاً عن الجهود التي تقوم بها الشركة لخلق القيم المؤسسية والحفاظ عليها على المدى القصير والمتوسط والطويل.

### المخاطر التي تواجه الشركة:

يستعرض التقرير أنشطة الشركة وما يصاحبها من مخاطر، فضلاً عن توضيح لمعدلات الأداء وكيفية قياسها، ذلك بالإضافة إلى الفرص المتاحة أمام الشركة لتوسيع حجم أعمالها وتعظيم أرباحها.

### التوجه والتوقعات المستقبلية:

يتضمن التقرير توقعات الإدارة بشأن مستقبل نشاط الشركة، فضلاً عن تقييم للصعوبات التي تواجهها، وتحديد الأنشطة ذات المخاطر العالية لإعطائها أولوية المراجعة وتحديد الفرص والتحديات والشكوك التي تواجه الشركة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

### الإيجاز، والدقة، والمادية في عرض المعلومات:

المعلومات والبيانات المعروضة في التقرير على درجة كبيرة من الشمولية والاتساق وتتصف بالإيجاز والدقة ومعلومات مادية وهامة بحيث تُسهل عملية اتخاذ القرارات السليمة من قبل الإدارة التنفيذية أو أيّاً من متخذي القرار.

	<p><b>دورية التقارير:</b></p> <p>تتميز التقارير بدورية العرض ومرتبطة دائماً بدورة عمل الشركة، ويتم تحديث التقرير بآخر المعلومات والمستجدات، ويتم إعدادها وفق أطر زمنية تخدم المدى القصير والمتوسط وطويل الأجل.</p> <p><b>إجراءات التقييم:</b></p> <p>(١) يقوم رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت بتوزيع نماذج التقييمات على أعضاء مجلس الإدارة للقيام بالتقييم الذاتي.</p> <p>(٢) وبعد الإنتهاء من العمل على تلك التقييم من قبل أعضاء مجلس الإدارة يقوموا بتسليمها إلى رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت لمناقشتها مع أعضاء اللجنة واصدار التقييم النهائي.</p> <p>(٣) أما بالنسبة للتقييم السنوي للجان فيقوم رئيس كل لجنة بتسليم التقييم الذاتي بعد الإنتهاء من العمل عليه لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت.</p> <p>(٤) فيما يخص التقييم السنوي للإدارة التنفيذية فإنه يتم عمله من قبل إدارة الموارد البشرية وفق السياسات والإجراءات المنظمة بهذا الخصوص.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتقاضى رئيس مجلس الإدارة مبلغاً مقطوعاً قدره (٣٠٠,٠٠٠) ثلاثمائة ألف ريال سنوياً نظير عضويته وجهوده في إدارة أعمال المجلس والإشراف العام على أنشطته، إضافة إلى بدل حضور عن كل اجتماع لا يتجاوز مجموعه السنوي (٢٦,٠٠٠) ستة وعشرين ألف ريال.</li> <li>• يتقاضى عضو مجلس الإدارة مبلغاً مقطوعاً قدره (١٥٠,٠٠٠) مائة وخمسون ألف ريال سنوياً نظير عضويته ومشاركته في أعمال المجلس، إضافة إلى بدل حضور عن كل اجتماع لا يتجاوز مجموعه السنوي (٢٦,٠٠٠) ستة وعشرين ألف ريال.</li> </ul>	<p><b>أحكام عامة</b></p> <p>(١) يجب أن لا يتجاوز إجمالي المكافآت ما تم تحديده من قبل الجمعية العامة العادية (٢) يجب أن تتم الموافقة على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة في اجتماعها السنوي، وذلك بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت تنقسم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة إلى ثلاث أقسام كم هو موضح أدناه:</p> <p><b>عضوية مجلس الإدارة:</b></p> <p>يحق لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة عضوية سنوية يحدد المبلغ الإجمالي سنوياً ويراجع من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وفقاً لنتائج تقييم أداء المجلس وبما لا يتجاوز الحدود الواردة في النظام الأساسي ونظام الشركات.</p>	<p><b>مكافآت أعضاء مجلس الإدارة</b></p>

- يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (٢٠٠٠) ريال سعودي نظير حضور كل اجتماع من اجتماعات المجلس أو لجانه التي هو عضو بها، سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي من وسائل لتواصل عن بُعد، على أن يُراعى ألا يتجاوز إجمالي ما يحصل عليه العضو هذا المبلغ المحدد سنوياً، باستثناء أعضاء لجنة المراجعة.
- ينبغي ألا يتجاوز سقف التعويضات السنوية الممنوحة لعضو مجلس ما تنص عليه أحكام نظام الشركات، وما يستثنى في عضوية لجنة المراجعة.
- يجوز تعويض أعضاء مجلس الإدارة بالأسهم ضمن مكافآت مجلس الإدارة المعتمدة وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة.
- تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها عضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس، وأي تكاليف أخرى والتي تشمل مصروفات الإقامة والإيواء، والإعاشة، ومصاريف السفر، والتنقلات.
- تحكم الاشتراطات التي يتضمنها عقد العمل المبرم مع عضو مجلس الإدارة التنفيذي حدود المكافآت والتعويضات التي تمنح له كموظف إضافة إلى ما يستحقه من تعويض كعضو بمجلس الإدارة أو لجانه وفق ما هو محدد أعلاه.

#### عضوية اللجان:

- (١) يمنح عضو مجلس الإدارة مكافأة نظير عضويته في لجان مجلس الإدارة، وتعتمد قيمة المكافأة على عدد اللجان التي يكون عضو مجلس الإدارة عضواً فيها.
- (٢) يحق لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة لكل عضوية لجان فقط إذا كان قادراً على حضور الحد الأدنى من عدد الاجتماعات المطلوبة في اللائحة الخاصة بكل لجنة.

#### بدل الحضور:

- (١) يحصل أعضاء مجلس الإدارة على بدل ثابت عن حضور اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات اللجان.
- (٢) يحق لأعضاء مجلس الإدارة استعاضة مصروفات السفر والإقامة وفقاً لللائحة.
- (٣) يحق لمجلس الإدارة تخصيص مكافأة خاصة لأي من أعضائه نظير أعمال أو مهام تم تكليفه بها من قبل المجلس.

#### مكافآت الإدارة التنفيذية:

إن نظام المكافآت الخاص بالإدارة التنفيذية يأخذ في الاعتبار البيئة التي تعمل فيها الشركة والنتائج التي تحققها ودرجة تحمل الشركة للمخاطر. ويشمل المكونات الرئيسية التالية:

#### المكافآت الثابتة:

- (١) يتم تحديد المكافآت الثابتة في الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى المسؤوليات المسندة والمسار المهني المحدد للعضو التنفيذي في الشركة

(٢) يتم الاتفاق على المكافآت الثابتة تعاقدياً مع أعضاء الإدارة التنفيذية كمقابل لمهاراتهم وكفاءاتهم وخبراتهم المستخدمة لأداء دورهم الوظيفي.

(٣) تتم مراجعة المكافآت الثابتة كل ثلاث سنوات على الأقل لإعادة تقييم حزمة المكافآت الإجمالية وظروف السوق، والأداء على مستوى الأفراد والشركة عموماً.

(٤) يتم تحديد المكافآت الثابتة، بما فيها الرواتب والبدلات والمزايا، ضمن هيكل الرواتب والدرجات الوظيفية المعتمد من مجلس إدارة الشركة.

#### المكافآت المتغيرة:

(١) ترتبط المكافآت المتغيرة بعملية تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً وإدارة المخاطر بشكل فعال.

(٢) تم تصميم هذا النوع من المكافآت لتحفيز ومكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية. ويتم تخصيص المكافآت المتغيرة بناءً على الأداء الفردي لعضو الإدارة التنفيذية وأداء الشركة عموماً.

(٣) يتم تقديم المكافآت المتغيرة بشكل نقدي أو على شكل أسهم في حال قررت الشركة تبني نظام الخيارات الأسهم. ويتم تحديد هذا الأمر سنوياً من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت قبل اعتماده من الجمعية العامة العادية

(٤) يستند نظام المكافآت المتغيرة في الشركة على عملية تحديد مؤشرات الأداء الخاصة بالإدارة التنفيذية ومن خلال الالتزام بهذه المؤشرات تحدد قيمة المكافآت المتغيرة المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية ويتم توزيع تلك المكافآت بناءً على الأداء الفردي.

(٥) تعتبر الشركة أن إدارة المخاطر بشكل فعال هو عنصر حاسم في المكافآت المتغيرة الخاصة بها. ولهذا تم وضع الأرباح الاقتصادية كمؤشر مالي رئيسي لتحديد المبالغ المستحقة

	<p>بموجب هذا البند. ويستند هذا المؤشر على مستويات المخاطر التي تم قبولها وتكلفة رأس المال المستخدم.</p> <p>٦) في حال كانت المكافآت على مدى عدة سنوات، يتم تحديدها وفقاً لخطط سنوية متداخلة على المدى المتوسط والطويل، وذلك يؤكد على أن مجلس الإدارة لا يركز فقط على أهداف المدى القصير بل يهتم أيضاً بمصالح الشركة والمساهمين على المدى المتوسط والطويل.</p> <p><b>التوازن بين المكافآت الثابتة والمتغيرة:</b></p> <p>تتأكد الشركة من وجود توازن مناسب بين المكافآت الثابتة والمتغيرة، وذلك للتمكن من تخفيض المكافآت المتغيرة في حال الأداء المالي الضعيف أو السلبي تتم مراجعة نسبة المكافآت الثابتة والمتغيرة ويتم تحديدها سنوياً من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتقاضى رئيس لجنة المراجعة مكافأة سنوية مقدارها (٥٠,٠٠٠) خمسون ألف ريال، إضافة إلى بدل حضور عن كل اجتماع لا يتجاوز مجموعه السنوي (٢٦,٠٠٠) ستة وعشرين ألف ريال.</li> <li>• يتقاضى عضو اللجنة الذي يجمع عضوية لجنة المراجعة مع عضوية المجلس؛ بدل عضوية اضافي مبلغ وقدره (٢٥,٠٠٠) خمسة وعشرون ألف ريال ويكون هذا التعويض بمبلغ مقطوع وبصفة سنوية.</li> <li>• يتقاضى رئيس لجنة المكافآت والترشيحات مكافأة سنوية مقدارها (٣٠,٠٠٠) ثلاثون ألف ريال، إضافة إلى بدل حضور عن كل اجتماع لا يتجاوز مجموعه السنوي (٢٦,٠٠٠) ستة وعشرين ألف ريال.</li> </ul>	<p>لا يوجد.</p>	<p><b>مكافآت أعضاء لجان المجلس</b></p>

<p>• يتقاضى عضو اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مكافأة سنوية مقدارها (٢٥,٠٠٠) خمسة وعشرون ألف ريال، إضافة إلى بدل حضور عن كل اجتماع لا يتجاوز مجموعه السنوي (٢٦,٠٠٠) ستة وعشرين ألف ريال.</p> <p><u>المكافآت الخاصة بأعضاء اللجان من خارج عضوية المجلس:</u></p> <p>وفق ما تنص عليه الأنظمة واللوائح ذات العلاقة وقواعد وأحكام عمل اللجان المنبثقة من مجلس إدارة الشركة، فيتم تعيين أعضاء من خارج مجلس الإدارة للمشاركة في أعمال لجان المجلس الفرعية وفعاليتها.</p> <p>وإضافة على ما ذكر أعلاه من مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، فإنه تحكم البنود التالية نطاق المكافآت الممنوحة لأعضاء هذه اللجان من خارج المجلس:</p> <p>٢. يحصل العضو على مبلغ وقدره (٢٠٠٠) ريال سعودي نظير حضور كل اجتماع من اجتماعات لجان المجلس الفرعية التي هو عضو فيها سواء كان الاجتماع حضورياً أو بشكل افتراضي (عن بعد).</p> <p>٣. تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها أعضاء اللجان في سبيل حضور اجتماعات لجان المجلس، وأي تكاليف أخرى والتي تشمل مصروفات الإقامة والإيواء، والإعاشة، ومصاريف السفر، والتنقلات.</p>		
<p>يتقاضى أمين سر مجلس الإدارة تعويض وفقاً للعقد المبرم معه من قبل مجلس الإدارة .</p>	<p>لا يوجد.</p>	<p><b>مكافآت وتعويضات أمين سر مجلس الإدارة واللجان</b></p>
<p>يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والاعضاء من خارج المجلس نظير مشاركتهم، والمصاريف التي تكبدوها للمشاركة في اجتماعات المجلس</p>	<p>لا يوجد.</p>	<p><b>آليات دفع المكافآت</b></p>

<p>واللجان بصفة سنوية في مقابل تلك المشاركات. ويتم دفع المقابل المالي احر كل عام وابلغهم بتفاصيلها من خلال الادارة المعنية بالشركة، وتراعى الضوابط الإجرائية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يستحق عضو مجلس الإدارة/اللجنة المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه ووفقاً لمدة عضويته.</li> <li>• يقوم أمين سر المجلس والإدارة المختصة بالشركة بالإجراءات اللازمة لإعداد وصرف المكافآت وفقاً لهذه السياسة.</li> <li>• تصرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان آخر العام، ويراعى الحصول على إقرار الجمعية العامة على المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة.</li> <li>• تدفع المكافآت والتعويضات بالريال السعودي قيداً بحساب العضو البنكي أو بشيك مصرفي باسمه.</li> </ul>		
<p>ينبغي لمجلس الإدارة أن يدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة حجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الادارة للسنة المالية المنتهية، بحيث يجري إقرارها من الجمعية العامة.</p> <p>لا تُربط مكافآت مجلس الإدارة بالأداء المالي، وتبقى ثابتة وفق ما تقره الجمعية العامة.</p>	لا يوجد.	اعتماد وإقرار الجمعية العامة للمكافآت
<p>تم الاعتماد من قبل الجمعية العامة في الاجتماع رقم (... المنعقد بتاريخ (...)) على أن يتم حفظ النسخة المعتمدة لدى أمين سر مجلس الإدارة.</p>	تم الاعتماد من قبل مجلس الإدارة في الاجتماع رقم (... المنعقد بتاريخ (...)) على أن يتم حفظ النسخة المعتمدة لدى أمين سر مجلس الإدارة.	اعتماد السياسة ونفاذها