

جدول مقارنة سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
مستحدث	لا يوجد نص مقابل في السياسة السابقة (مادة مستحدثة).	1	المقدمة التعريفية: تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار واضح ومنهجي لتنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، بما يحقق التوازن بين تحفيز الأداء وتعزيز الحوكمة بما يسهم في تحقيق أهداف الشركة واستراتيجيتها واستدامة أعمالها، وتستند هذه السياسة إلى أحكام نظام الشركات، ونظام السوق المالية، ولائحة حوكمة الشركات، والأنظمة واللوائح ذات العلاقة، إضافةً إلى أفضل الممارسات في مجال الحوكمة، بما يكفل الشفافية والعدالة والموضوعية عند تحديد المكافآت وآلية صرفها، وتُطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية، وتُراجع بصورة دورية لضمان مواكبتها للمتغيرات التنظيمية وأفضل الممارسات.
1	التعريفات:	2	التعريفات: لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يُقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك: الهيئة: هيئة السوق المالية. السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية. لائحة الحوكمة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية. نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). الشركة: شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي. مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). الإدارة التنفيذية: الأشخاص المنوط بهم إدارة أعمال الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي. المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها. المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف		الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الهيئة: هيئة السوق المالية. السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية. لائحة الحوكمة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية. نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). الشركة: شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي. مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام. الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة. المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها. المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.		الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله. المُصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه اللائحة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح هيئة السوق المالية وقواعدها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك.
مستحدث	لا يوجد نص مقابل في السياسة السابقة (مادة مستحدثة).	3	الغرض: تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار واضح ومنظم لتحديد واستحقاق وصرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية، بما يحقق مبادئ الشفافية والحوكمة، كما تهدف السياسة إلى ضمان ارتباط المكافآت بالأداء والمسؤوليات والنتائج المحققة، بما يسهم في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها وتحفيزها، وتعزيز الأداء المستدام، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، بما يحفظ مصالح الشركة ومساهميها وأصحاب المصلحة.
مستحدث	لا يوجد نص مقابل في السياسة السابقة (مادة مستحدثة).	4	نطاق تطبيق السياسة:

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			تسري أحكام هذه السياسة على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية في الشركة، وذلك بما يتوافق مع أحكام نظام الشركات، ونظام السوق المالية، ولائحة حوكمة الشركات، والنظام الأساس للشركة، والأنظمة واللوائح والسياسات ذات الصلة، وتطبق هذه السياسة على جميع أنواع المكافآت والمزايا المالية والعينية، الثابتة والمتغيرة، وأي بدلات أو حوافز أو مزايا أخرى تقرها الشركة للفتات المشمولة بهذه السياسة، وفقاً للصلاحيات والإجراءات المعتمدة.
2	معايير المكافآت: تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية: 1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها. 2. ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. 3. أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.	5	معايير وضوابط المكافآت: دون الإخلال بأحكام نظام الشركات، ونظام السوق المالية، ولائحة حوكمة الشركات، والنظام الأساس للشركة، والأنظمة واللوائح ذات الصلة، تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية وفقاً للمعايير والضوابط الآتية: 1. أن تتوافق المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها وخططها التشغيلية والاستراتيجية.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	4. انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة. 5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. 6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها. 7. ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة. 8. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة. 9. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية. 10. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها. 11. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة. 12. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم. 13. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة		2. أن تهدف المكافآت إلى تحفيز أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تحقيق النمو المستدام للشركة وتعزيز أدائها على المدى الطويل، مع ربط الجزء المتغير من المكافآت بمؤشرات الأداء المعتمدة. 3. أن تُحدد المكافآت وفقاً لمستوى المسؤوليات والمهام الموكلة، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء، والقيمة المضافة التي يقدمها الشخص للشركة. 4. أن تتناسب المكافآت مع حجم الشركة، وطبيعة نشاطها، ومستوى المخاطر المرتبطة بأعمالها. 5. مراعاة الممارسات السائدة لدى الشركات المماثلة عند تحديد المكافآت، مع تجنب أي ارتفاع غير مبرر في قيمتها. 6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، بما يحقق استدامة الأداء دون مبالغة في مستويات المكافآت.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، 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 لنظام الشركات والنظام الأساسي 14. 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. 15. 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.		7. أن تُعد سياسة المكافآت وتُراجع بالتنسيق بين لجنة الترشيحات والمكافآت وإدارة الموارد البشرية، مع مراعاة المتطلبات النظامية عند التعيينات الجديدة. 8. تنظيم منح الأسهم لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية – إن وجدت – وفقاً للأنظمة واللوائح ذات العلاقة، سواءً من خلال إصدار أسهم جديدة أو من الأسهم التي تشتريها الشركة. 9. أن تكون المكافآت عادلة ومتوازنة ومتناسبة مع اختصاصات العضو ومسؤولياته، والأهداف المطلوب تحقيقها، ومدى مساهمته في تحقيق نتائج الشركة. 10. أن تراعي المكافآت طبيعة نشاط الشركة، والمهارات والخبرات اللازمة لإدارتها، والقطاع الذي تعمل فيه، وحجم أعمالها. 11. أن تكون المكافآت كافية لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة وأعضاء لجان وإدارة

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			تنفيذية يتمتعون بالخبرة والكفاءة المناسبة، وتحفيزهم والمحافظة عليهم. 12. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة عن عضويته في لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت أو أي لجنة منبثقة من مجلس الإدارة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية يكلف بها داخل الشركة بموجب ترخيص مهني، وذلك بالإضافة إلى المكافآت المستحقة له بصفته عضواً في مجلس الإدارة أو في اللجان المنبثقة عنه، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة والأنظمة ذات العلاقة. 13. يجوز أن تختلف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة فيما بينهم وفقاً لخبرة كل عضو، ومؤهلاته، واستقلاليتهم، واختصاصاتهم، والمهام الموكلة إليه، وعدد الاجتماعات التي يحضرها، ومدى مشاركته في أعمال المجلس ولجانه، وغير ذلك من المعايير التي تعتمدها الشركة.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			14. إذا تبين للجنة المراجعة أو للجهة التنظيمية المختصة أن أي مكافآت صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية قد استندت إلى معلومات غير صحيحة أو مضللة وردت في تقرير مجلس الإدارة أو عُرضت على الجمعية العامة، فيجب استرداد تلك المكافآت، ويحق للشركة مطالبة المستفيد بردها، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة.
3	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عنه: 1. تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - إن وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه. 2. يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا. 3. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي	6	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وللجان المنبثقة عنه: 1. تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - إن وجدت - وفقاً للأحكام والضوابط المنصوص عليها في هذه السياسة، وتُصرف المكافآت والمزايا المحددة فيها بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبقرار من مجلس الإدارة بعد انتهاء السنة المالية، على أن تُعرض بشكل سنوي على الجمعية العامة للاطلاع، وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. 4. يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي: جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه نوع المكافأة /الموصي بها: بدل حضور جلسات المجلس: يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس. حضور مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس. بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس: يصرف لرئيس اللجان وعضو اللجان أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجان. مكافأة سنوية لعضوية مجلس الادارة: تصرف مكافأة سنوية لكل عضو مجلس الادارة مبلغ مقطوع مقداره (90,000) فقط تسعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة		2. يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا. 3. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. 4. في حال تقرر منح أسهم لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية فيجب أن يكون منح تلك الأسهم وفقاً لسياسة تضعها لجنة الترشيحات والمكافآت توضح آلية استحقاق تلك الأسهم وكميتها. 5. يجوز أن تكون المكافأة الخاصة بأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مبلغاً سنوياً مقطوعاً أو بدل حضور جلسات أو كلاهما. 6. تصرف مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبقرار صادر من مجلس الإدارة، وفي حال تقرر مستقبلاً صرف مكافآت لأعضاء اللجان الذين لم تُحدد لهم مكافآت بموجب هذه السياسة، فيكون ذلك بموجب قرار يصدر عن مجلس الإدارة، وذلك إلى حين تعديل هذه السياسة من صاحب الصلاحية لاعتماد هذه السياسة. 7. يراعى عند تحديد المكافآت الخاصة بأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة حجم المسؤوليات والمهام

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين. مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة: تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مبلغ مقطوع مقداره (40,000) فقط أربعون ألف ريال سعودي لا غير. مكافأة رئيس مجلس الإدارة: تصرف مكافأة سنوية لرئيس مجلس الادارة مبلغ مقطوع مقداره (490,000) فقط أربعمئة وتسعون ألف ريال سعودي لا غير. مواعيد صرف المكافآت السنوية لعضوية مجلس الإدارة: تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء بشكل نصف سنوي او سنوي. موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه: تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانه اعتبارا من تاريخ مكافآت العام المالي 2023م.		الموكلة إلى أعضاء اللجنة وعدد الاجتماعات التي يحضرونها. 8. يحق لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة التنازل عن كامل مكافآتهم أو بدلات الحضور أو جزء منها، على أن يكون التنازل صريحاً ومكتوباً بموجب إقرار صادر عن العضو، ويتم الإفصاح عن التنازل في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وأن يتم توثيقه وحفظه ضمن سجلات ووثائق الشركة الرسمية وفقاً للإجراءات المعتمدة لديها. 9. يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه نوع المكافأة/الموصي بها: بدل حضور جلسات المجلس: يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس. ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس: يصرف لرؤساء اللجان وأعضاء اللجان أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجان بدل حضور جلسات اللجان لأمين السر: يصرف بدل حضور جلسات اللجان لأمين السر أو من ينوب عنه مقداره (2,500) الفان وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجان مكافأة سنوية لعضوية مجلس الإدارة: تصرف مكافأة سنوية لكل عضو مجلس الإدارة مبلغ مقطوع مقداره (90,000)

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			فقط تسعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط 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 حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة: تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مبلغ مقطوع مقداره (40,000) فقط أربعون ألف ريال سعودي لا غير مكافأة رئيس مجلس الإدارة: تصرف مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة مبلغ مقطوع مقداره (490,000) فقط أربعمئة وتسعون ألف ريال سعودي لا غير مواعيد صرف المكافآت السنوية لعضوية مجلس الإدارة ، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة: تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة سنوياً، بعد انتهاء السنة المالية.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
4	مكافآت الإدارة التنفيذية: 1. تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها – وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة – مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: أ- راتب أساسي شهرياً يصرف كل نهاية شهر ميلادي ب- تأمين طبي له. ت- بدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر " بدل سكن – بدل مواصلات – بدل هاتف ". ث- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص. ج- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.	7	مكافآت الإدارة التنفيذية: 1. تمنح الشركة الإدارة التنفيذية وسلم الرواتب والسياسات المعتمدة ذات الصلة، مجموعة من المزايا والتعويضات المالية. وتشمل مكافآت ومزايا الإدارة التنفيذية ما يلي: 2. راتب أساسي يُصرف شهرياً في نهاية كل شهر ميلادي. 3. تأمين طبي. 4. بدلات متنوعة تشمل – على سبيل المثال لا الحصر – بدل السكن، وبدل المواصلات، وبدل الهاتف. 5. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء، تُحدد بناءً على نتائج التقييم السنوي المعتمد. 6. أي مكافآت أو مزايا أو بدلات أخرى يقرها مجلس إدارة الشركة وفقاً لما يراه مناسباً. 7. تصرف مكافأة الرئيس التنفيذي بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبقرار صادر من مجلس الإدارة، بعد انتهاء السنة المالية. 8. تُصرف مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية، باستثناء الرئيس

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			التنفيذي، بعد انتهاء السنة المالية وذلك بعد اعتمادها من الرئيس التنفيذي.
5	الإفصاح: يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت، وكيفية تحديدها وعلى بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل 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 التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.	8	الإفصاح: يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت ووفقاً للجداول المكافآت الواردة في لائحة حوكمة الشركات الخاصة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين، وكيفية تحديدها وعلى بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل 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 التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
6	دفع المكافآت: تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.	9	دفع المكافآت: تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.
7	عدم استحقاق المكافاة أو اعادتها: 1. إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره (ثلاثة) اجتماعات	10	عدم استحقاق المكافاة أو اعادتها: 1. إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره ثلاثة (3)

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	متتالية أو (خمسة) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة. 2. اذا تبين ان المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبتة بردها. 3. يطبق الحالات الواردة في الفقرة (1.2) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة		اجتماعات متتالية أو خمسة (5) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة. 2. إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبتة بردها. 3. تطبق الحالات الواردة في الفقرة (1)و (2) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لما يراه مجلس الإدارة.
8	احكام عامة (مراجعة تعديل هذه السياسة): 1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة العادية. 2. تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات. 3. تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة. 4. كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.	11	النفذ والمراجعة: 1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة. 2. تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات. 3. تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة. 4. كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة. 5. تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.		5. تخضع هذه السياسة لمراجعة دورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً على الأقل، وتقدم اللجنة توصيتها بشأن أي تعديلات إلى مجلس الإدارة تمهيدا لرفعها إلى الجمعية العامة لاعتمادها.

جدول مقارنة لائحة سياسة ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً																								
مستحدث	لا يوجد نص مقابل في اللائحة السابقة (مادة مستحدثة).	1	جدول معلومات الاعتماد: يهدف جدول معلومات الاعتماد إلى توثيق البيانات الأساسية الخاصة باللائحة، بما يشمل إعدادها ومراجعتها والتوصية بها واعتمادها، بالإضافة إلى بيان رقم الإصدار وتواريخ الاعتماد والنفذ والمراجعة، بما يضمن تنظيم مرجعية اللائحة وتعزيز متطلبات الحوكمة والامتثال والرقابة المؤسسية داخل الشركة. <table><tr><th colspan="4">معلومات الاعتماد</th></tr><tr><th>الاعتماد:</th><th>التوصية:</th><th>المراجعة:</th><th>الاعتماد:</th></tr><tr><td>أمين سر المجلس</td><td>الرئيس التنفيذي</td><td>مجلس ادارة الشركة</td><td>الجمعية العامة الغير عادية</td></tr><tr><th colspan="4">التاريخ:</th></tr><tr><td>12-09-2024</td><td>03-10-2024</td><td>03-11-2024</td><td>01-12-2024</td></tr><tr><th colspan="4">النسخه رقم (3)</th></tr></table>	معلومات الاعتماد				الاعتماد:	التوصية:	المراجعة:	الاعتماد:	أمين سر المجلس	الرئيس التنفيذي	مجلس ادارة الشركة	الجمعية العامة الغير عادية	التاريخ:				12-09-2024	03-10-2024	03-11-2024	01-12-2024	النسخه رقم (3)			
معلومات الاعتماد																											
الاعتماد:	التوصية:	المراجعة:	الاعتماد:																								
أمين سر المجلس	الرئيس التنفيذي	مجلس ادارة الشركة	الجمعية العامة الغير عادية																								
التاريخ:																											
12-09-2024	03-10-2024	03-11-2024	01-12-2024																								
النسخه رقم (3)																											

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
1	مقدمة: تعتبر لائحة سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة " المرجع المتعمد لشركة مصنع تصميم الرخام المتعلقة في إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ويتلخص الإطار العام للائحة بالنقاط الرئيسية التالية: أ- <u>سياسات وضوابط عامة للعضوية في المجلس</u> ب- <u>آلية تطبيق السياسة واختيار الأعضاء</u> ت- <u>مدى الكفاءة المطلوبة للحصول على العضوية في مجلس الإدارة.</u> ث- <u>آلية نشر واعتماد السياسة</u>	2	المقدمة التعريفية: انطلاقاً من التزام الشركة بتطبيق أفضل ممارسات الحوكمة المؤسسية، فقد تم إعداد لائحة سياسة ومعايير العضوية في مجلس الإدارة لتنظيم الضوابط والمعايير والإجراءات المتعلقة بعضوية مجلس الإدارة، بما يضمن اختيار أعضاء يتمتعون بالكفاءة المهنية والخبرة والقدرة على أداء مهامهم ومسؤولياتهم بما يحقق مصالح الشركة والمساهمين وأصحاب المصلحة. وقد أعدت هذه اللائحة استناداً إلى الأنظمة واللوائح والتعليمات التنظيمية والرقابية ذات الصلة الصادرة عن هيئة السوق المالية، بما في ذلك لائحة حوكمة الشركات، وقواعد الإدراج، وقواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، بالإضافة إلى التعليمات والأدلة الإرشادية والتنظيمية ذات العلاقة.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
تعريفات (دون رقم مادة)	تعريفات: لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. النظام الأساس: النظام الأساسي لشركة مصنع تصميم الرخام. الشركة: شركة مصنع تصميم الرخام. الهيئة: هيئة السوق المالية. حوكمة الشركات: قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين وأصحاب المصالح وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات وإضفاء طابع الشفافية والمصادقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والتنافسية والشفافية في السوق وبيئة الأعمال. التصويت التراكمي: أسلوب تصويت لاختيار أعضاء مجلس الإدارة يمنح كل مساهم قدرة تصويتية بعدد الأسهم التي يملكها؛ بحيث يحق	3	التعريفات: لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الشركة: شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). حوكمة الشركات: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 وتاريخ 1438/05/16 هـ (الموافق 2017/02/13 م)، المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/06/25 هـ (الموافق 2023/01/18 م). المجلس: مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين). عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام المعين بقرار من الجمعية العامة. الرئيس: رئيس مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام، الذي يعينه مجلس الإدارة من بين أعضائه. الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي لشركة مصنع تصميم الرخام (ماربل ديزاين).

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	له التصويت بها لمرشح واحد أو تقسيمها بين من يختارهم من المرشحين دون تكرار لهذه الأصوات. المجلس: مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام. عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام المعين بقرار من الجمعية العامة. الرئيس: رئيس مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام، الذي يعينه مجلس الإدارة من بين أعضائه. الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي لشركة مصنع تصميم الرخام. أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام والمعين بقرار من مجلس الإدارة. اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام. سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام. تعارض المصالح: أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك لأي من أعضاء المجلس والذي قد يؤثر على حيادهم		اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام. سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام. تعارض المصالح: أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك لأي من أعضاء المجلس والذي قد يؤثر على حيادهم المُصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه اللائحة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح هيئة السوق المالية وقواعدها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	عند التصويت على قرارات المجلس وأعمالهم المتعلقة بالشركة. صلة القرابة: الزوج او الزوجة، الوالدين، والابناء، والاخوة، والاخوات الاشقاء، وغير الاشقاء وابنائهم.		
2	نطاق تطبيق السياسة: تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام وعلى كافة الراغبين في الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة.	4	نطاق تطبيق السياسة: تسري أحكام هذه السياسة على أعضاء مجلس إدارة الشركة، وكبار التنفيذيين فيها، وجميع المرشحين لعضوية مجلس الإدارة، وتكون ملزمة لكافة الفئات المشمولة بها، كل في حدود اختصاصاته ومسؤولياته وصلاحياته. ويُعد الالتزام بأحكام هذه السياسة ومتطلباتها التزاماً نظامياً واجباً على جميع الخاضعين لها، بما يضمن تحقيق أهدافها وتعزيز الامتثال لأحكامها. ويتولى مجلس الإدارة الإشراف الكامل على تنفيذ هذه السياسة، ومتابعة الالتزام بأحكامها، والتحقق من فعالية تطبيقها، واتخاذ جميع الإجراءات التصحيحية والتدابير اللازمة في حال وجود أي مخالفة أو قصور، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح والسياسات المعمول بها في الشركة،

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			وبما يحقق مبادئ حوكمة الشركات، السوق المالية، وهيئة السوق المالية وحماية مصالح الشركة وأصحاب المصلحة.
3	سياسة ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة: يتكون مجلس الإدارة كما نص عليه النظام الأساسي للشركة، ويشترط أن يكونوا أشخاصاً من ذوي الخبرة المهنية، ويشترط 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 تراعي الجمعية العامة عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة، وأن تتوافر فيهم المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال، ويراعى أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص التالي: 1- ألا يكون المرشح لعضوية مجلس الإدارة قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وألا يكون معسراً أو مفلساً أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.	5	سياسة ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة: يتكون مجلس إدارة شركة مصنع تصميم الرخام من ستة (6) أعضاء وفقاً لما نص عليه النظام الأساس للشركة، ويجب أن يكونوا من الأشخاص ذوي الصفة الطبيعية. ويشترط في عضو مجلس الإدارة أن تتوافر فيه الكفاية المهنية، والخبرة، والمعرفة، والمهارة، والاستقلال اللازم بما يمكنه من أداء مهامه بكفاءة واقتدار، على أن تراعي الجمعية العامة العادية عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات، والتأكد من توافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بفعالية. أولاً: الشروط العامة للعضوية يشترط في المرشح لعضوية مجلس الإدارة ما يلي: 1. ألا يكون قد صدر بحقه حكم بإدانة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، وألا يكون معسراً أو مفلساً، وألا يكون غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	2- ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد. 3- أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة. 4- أن يكون أغلبية أعضاء المجلس من غير التنفيذيين. 5- ألا يقل عدد أعضاء المجلس المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس أو عضوين أيهما أكثر. ويجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال أثناء قيامه بمركزه وقراراته، ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (19) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية. 6- القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال		2. ألا يشغل عضوية أكثر من (5) خمسة مجالس إدارات لشركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد. 3. أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بتحقيق مصلحة الشركة ومساهمتها كافة، وليس مصلحة الجهة أو المجموعة التي رشحته أو صوتت عليه. 4. أن يكون أغلبية أعضاء المجلس من غير التنفيذيين. 5. ألا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس أو عضوين، أيهما أكثر. 6. أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في قراراته، وألا تنطبق عليه أي من حالات تعارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (19) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية. 7. توفر اللياقة الصحية بما لا يعيق أداء مهامه واختصاصاته. ثانياً: المعايير الشخصية والمهنية لعضو المجلس يجب أن يتمتع عضو مجلس الإدارة بما يلي: 1. القدرة على القيادة: امتلاك مهارات قيادية تؤهله لتفويض الصلاحيات وتحفيز الأداء

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	الإدارة الفعالة، والتقدير بالقيم والأخلاق المهنية، والقدرة على التواصل الفعال والتفكير والتخطيط الاستراتيجي. 7- الكفاءة: وذلك بأن تتوفر فيها المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية، والمعرفة بالإدارة أو الاقتصاد أو القانون. 8- القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوفر فيه القدرات الفنية والقيادية والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار، على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط بعيد المدى واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون ذا رؤية مستقبلية واضحة. 9- المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهماها. 10- اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.		وتطبيق أفضل ممارسات الإدارة الفعالة، والالتزام بالقيم والأخلاق المهنية، والقدرة على التواصل الفعال والتفكير والتخطيط الاستراتيجي. 2. الكفاءة: توفر المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية، أو المعرفة في مجالات الإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون، أو الرغبة في التعلم والتطوير. 3. القدرة على التوجيه: امتلاك القدرات الفنية والقيادية والإدارية، وسرعة اتخاذ القرار، والقدرة على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط بعيد المدى، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، مع وضوح الرؤية المستقبلية. 4. المعرفة المالية: القدرة على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهماها وتحليلها. 5. الالتزام المهني: الالتزام بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على المصالح الشخصية.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
11- أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والنزاهة والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية بالتفاصيل التالية:	أ- يكون 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.	1. الصدق: قيام العلاقة بين عضو المجلس والشركة على أساس مهني واضح، مع الإفصاح عن أي معلومات جوهرية قبل إبرام أي صفقة أو عقد مع الشركة أو أي من شركاتها التابعة.	ثالثاً: مبادئ السلوك والالتزام
ب- يتمثل الولاء في تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض المصالح، مع التصرف من عدالة التعامل ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة.	ج- أما النزاهة والاهتمام فتكون بأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة بنظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة.	2. الولاء: تجنب أي تعارض في المصالح، والالتزام بالعدل في التعاملات والامتثال لأحكام تعارض المصالح الواردة في لائحة حوكمة الشركات.	
12- ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المؤهلات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.		3. العناية والاهتمام: أداء الواجبات والمسؤوليات المنصوص عليها في نظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة ذات الصلة.	رابعاً: ضوابط عامة
		1. مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، وإعطاء الأولوية للمرشحين ذوي المهارات والخبرات التي تلبي احتياجات المجلس.	
		2. يلتزم عضو مجلس الإدارة بتقديم استقالته قبل نهاية مدته في حال فقدان الأهلية أو العجز عن أداء مهامه أو عدم القدرة على تخصيص الوقت والجهد اللازمين. وفي حالات تعارض المصالح، يجوز للعضو الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يُجدد سنوياً أو تقديم استقالته.	

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	13- يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقبل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة في حال فقد أهليته للعمل كعضو مجلس الإدارة أو عجزه عن ممارسة أعماله أو خدَم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازم لأداء مهامه في المجلس. أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو يقدم استقالته. 14- يجب الالتزام بأي متطلبات تفرضها الجهات التشريعية بالمملكة ذات الاختصاص.		3. الالتزام بجميع المتطلبات والقرارات الصادرة عن الجهات التشريعية والتنظيمية ذات الاختصاص في المملكة.
4	إجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة: 1- يتم نشر إعلان فتح باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة في موقع السوق المالية (تداول) والموقع الإلكتروني للشركة وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة على أن يتم فتح باب الترشح لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان، ويستمر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين أعلنت الشركة عنهم. 2- يقدم المساهم طلب الترشح خلال مدة الترشح المعلن عنها والتي لا تقل عن 30 يوماً من تاريخ الإعلان على موقع تداول وموقع الشركة،	6	إجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة: أولاً: الإعلان عن فتح باب الترشح يتم الإعلان عن فتح باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة في الموقع الإلكتروني للشركة، أو في موقع السوق المالية (تداول)، أو أي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية أو الشركة بحسب الأحوال، وذلك لدعوة الراغبين في الترشح. ويبقى باب الترشح مفتوحاً لمدة لا تقل عن (30) ثلاثين يوماً من تاريخ الإعلان. وتلتزم الشركة بإشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	ويجوز للجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة - حسب الأحوال - مد مدة تقديم طلب الترشيح. 3- يجب على من يرغب في 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 من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته. 4- يجب على المرشح لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل: أ. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشيح لعضوية مجلس إدارتها. ب. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط التي تزاولها. 5- على المتقدمين لعضوية المجلس تعبئة النموذج أو النماذج التي تعدها الشركة والسوق المالية والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للشركة وموقع السوق. 6- يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة أن يرفق بياناً وتاريخاً بعدد مجالس إدارة الشركات التي تولى عضويتها. 7- يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس الإدارة أن يرفق مع إخطار الترشيح بياناً		(5) خمسة أيام من تاريخ بدء دورة المجلس أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وكذلك أي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال (5) خمسة أيام عمل من تاريخ حدوثها. ثانياً: تقديم طلبات الترشيح يُقدّم طلب الترشيح من قبل المساهم أو المرشح خلال فترة الترشيح المعلنه، وذلك من خلال تقديم إشعار إلى لجنة الترشيحات والمكافآت. ويجوز للجنة الترشيحات والمكافآت أو لمجلس الإدارة - بحسب الأحوال - تمديد هذه المدة. ويجب على المتقدمين تعبئة النماذج المعتمدة من الشركة والسوق المالية وهيئة السوق المالية، والمتاحة عبر مواقعها الإلكترونية الرسمية. ثالثاً: متطلبات الترشيح والمرفقات يجب على الراغب في الترشيح تزويد الشركة بما يلي: 1. سيرة ذاتية تفصيلية توضح المؤهلات العلمية والخبرات العملية. 2. الإفصاح عن صفة العضوية المطلوبة (تنفيذي - غير تنفيذي - مستقل). 3. تحديد طبيعة الترشيح (بصفته الشخصية أو ممثلاً عن شخصية اعتبارية). 4. إرفاق بيان بعدد مجالس إدارات الشركات واللجان التي تولاهها والتي لا يزال يتولاها (إن وجد).

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	من إدارة الشركة عن آخر دورة عضوية للمجلس، يتضمن المعلومات التالية: أ. عدد اجتماعات المجلس التي عقدت خلال كل سنة من سنوات الدورة. ب. اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة. 8- يجب توضيح طبيعة العضوية، أي إذا كان العضو مترشحاً بصفته مساهماً أو مترشحاً من مساهم له حق التعيين بالنظام الأساسي أو مرشحاً من قبل مساهم. 9- يجب توضيح طبيعة العضوية، أي إذا كان العضو مترشحاً بصفته مساهماً أو مترشحاً من مساهم له حق التعيين بالنظام الأساسي أو مرشحاً من قبل مساهم. 10- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات إن وجدت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية لإنهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة. 11- يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي. 12- يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشح نفسه وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.		5. تقديم بيان من الشركة السابقة – إن كان عضواً في مجلس إدارة – يتضمن: - عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال كل سنة من الدورة. - عدد الاجتماعات التي حضرها ونسبة حضوره. - اللجان التي شارك فيها وعدد اجتماعاتها ونسبة حضوره فيها. 6. أي مستندات أو بيانات إضافية تطلبها الشركة أو هيئة السوق المالية أو الجهات التنظيمية. 7. الإقرار بأنه مستوفٍ لمعايير العضوية الواردة في هذه السياسة والإعلان، وإذا ثبت خلاف ذلك فسيتم إسقاط ترشيحه. رابعاً: الإفصاح عن تعارض المصالح يجب على المرشح الإفصاح للجمعية العامة عن أي حالات تعارض مصالح، بما في ذلك: 1. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال أو العقود التي تتم مع الشركة. 2. المشاركة في أي نشاط منافس للشركة أو لأي من فروع نشاطها. خامساً: إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة 1. يصدر مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته قراراً يسمح ببدء إجراءات الترشيح ويحدد أي شروط أو مؤهلات أو معايير تكميلية تتعلق بعضوية المجلس، ويجب إصدار ذلك القرار

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
			قبل (90) يومًا على الأقل من انتهاء مدة عمل مجلس الإدارة الحالية. 2. تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة الطلبات المقدمة من كل مرشح بالإضافة الى الوثائق المرفقة، وتفحصها وفقًا للسياسات والمعايير المطبقة. 3. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت تزويد مجلس الإدارة بتوصيات تتضمن أسماء المرشحين لعضوية المجلس أو المعاد ترشيحهم وفق الأنظمة السارية بما في ذلك هذه السياسة. 4. يراجع مجلس الإدارة التوصيات المقدمة من لجنة الترشيحات والمكافآت بخصوص المرشحين لعضوية مجلس الإدارة ويصدر قرار بشأنها. 5. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين الذين استوفوا إجراءات الترشيح وفق هذه السياسة.
5	آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي: يقوم مساهمي الشركة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة باجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المذكورة في هذه السياسة ثم يقوم المجلس بالاجتماع ليختار رئيساً له ونائب للرئيس وذلك من بين أعضائه ويجوز ان يتم تعيين عضو منتدب ويجوز أن يتم تعيين رئيس تنفيذي ولا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب	—	لا يوجد نص مقابل في اللائحة المستحدثة

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	تنفيذي للشركة ويكون للمجلس الحق في عزلهم من مناصبه وإعادة اختيارهم في أي وقت.		
6	انتهاء او انتهاء عضوية مجلس الإدارة: 1- تنتهي عضوية عضو مجلس الإدارة في الحالات التالية: أ- انتهاء الفترة المحددة لعضويته في المجلس وعدم تجديدها. ب- انتهاء صلاحية العضوية لها وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة العربية السعودية. ت- الوفاة "لا قدر الله" أو الاستقالة. ث- إذا قررت الجمعية إعفاء العضو من العضوية لأي سبب من الأسباب. ج- في حال إصابة بمرض يقعد العضو عن العمل. ح- في حال ثبوت القيام بما يخل بالشرف أو الأمانة، أو ثبت إخلاله بمسؤولياته بطريقة تضر بمصالح الشركة. 2- يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور (3) ثلاث اجتماعات متتالية أو (5) خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة. 3- يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساسي على غير ذلك، وذلك	7	انتهاء او انتهاء عضوية مجلس الإدارة: تنتهي عضوية عضو مجلس الإدارة في أي من الحالات التالية: 1. انتهاء مدة عضويته دون تجديدها وفق الإجراءات النظامية. 2. فقدان الأهلية أو الصلاحية للعضوية وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة العربية السعودية. 3. الوفاة – لا قدر الله – أو الاستقالة. 4. صدور قرار من الجمعية العامة بإعفاء العضو من عضويته لأي سبب من الأسباب. 5. الإصابة بمرض أو عارض صحي يمنعه من أداء مهامه. 6. ثبوت ارتكابه ما يخل بالشرف أو الأمانة، أو إخلاله بواجباته ومسؤولياته بما يضر بمصالح الشركة. 7. ويجوز للجمعية العامة – بناءً على توصية من مجلس الإدارة – إنهاء عضوية أي عضو يتغيب عن حضور ثلاثة (3) اجتماعات متتالية أو خمسة (5) اجتماعات متفرقة خلال مدة

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	دون الإخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل بسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب، ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب عن الاعتزال من أضرار.		عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة. كما يجوز للجمعية العامة العادية في أي وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم، وذلك دون الإخلال بحق العضو المعزول في المطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب. ويجوز لعضو مجلس الإدارة الاستقالة، على أن تكون في وقت مناسب، وإلا كان مسؤولاً عن الأضرار التي قد تترتب على استقالته في غير وقتها المناسب.
7	انتهاء مدة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه او شغور العضوية: 1. على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت مدة دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهماتهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (تسعين) يوماً من تاريخ انتهائها ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.	8	انتهاء مدة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه او شغور العضوية: أولاً: انتهاء مدة المجلس على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة. وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت مدة دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاء المجلس في أداء مهامهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة جديد، على ألا تتجاوز مدة الاستمرار (90) تسعين يوماً من تاريخ انتهاء الدورة.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	2. إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل مدة (مائة وعشرون) يوماً من تاريخ الاعتزال. 3. يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بموجب إبلاغ مكتوب يوجهه إلى رئيس المجلس، وإذا اعتزل رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس، ويعد الاعتزال نافذاً -في الحالتين- من التاريخ المحدد في الإبلاغ. 4. إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة ولم ينتج عن هذا الشغور اخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المسموح به نظاماً كان للمجلس أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وبحسب ما يراه المجلس مناسباً دون اللجوء إلى استخدام آلية الترتيب في الحصول على الأصوات في الجمعية التي انتخبت المجلس ويجب أن يبلغ بذلك السجل التجاري وكذلك الهيئة إذا كانت الشركة مدرجة في السوق المالية وذلك خلال (15) خمسة عشرة يوم من تاريخ التعيين وأن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.		ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لضمان انتخاب مجلس إدارة جديد قبل انقضاء مدة الاستمرار المشار إليها. ثانياً: اعتزال رئيس وأعضاء مجلس الإدارة إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد. ولا يسري الاعتزال إلا بعد انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل (120) مائة وعشرين يوماً من تاريخ الاعتزال. ويجوز لعضو مجلس الإدارة الاعتزال بموجب إشعار كتابي يوجهه إلى رئيس المجلس، وإذا كان المعتزل هو رئيس المجلس فيوجه الإشعار إلى باقي الأعضاء وأمين سر المجلس. ويكون الاعتزال نافذاً من التاريخ المحدد في الإشعار. ثالثاً: شغور عضوية المجلس والتعيين المؤقت إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة ولم يؤثر ذلك على اكتمال النصاب النظامي لصحة انعقاد المجلس، جاز للمجلس تعيين عضو مؤقت في المركز الشاغر، على أن تتوافر فيه الخبرة والكفاية، ودون التقيد بآلية ترتيب الأصوات في الجمعية العامة التي انتخبت المجلس. ويجب على الشركة إبلاغ السجل التجاري، وهيئة السوق المالية – إذا كانت الشركة مدرجة

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	5. إذا لم تتوافر الشروط اللازم لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء 6. في حال عدم انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة أو اكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة يجوز لكل ذي مصلحة ان يطلب من الجهة القضائية المختصة ان تعين من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد الذي تراه مناسباً من يتولى الاشراف على إدارة الشركة ويدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال (90) تسعين يوماً لانتخاب مجلس إدارة جديد أو اكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال أو ان يطلب حل الشركة.		– خلال مدة لا تتجاوز (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ التعيين. ويعرض هذا التعيين على الجمعية العامة في أول اجتماع لها لاعتماده، ويكمل العضو المعين مدة سلفه. رابعاً: نقص العدد عن الحد الأدنى النظامي إذا أدى الشغور إلى الإخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد الأعضاء عن الحد الأدنى النظامي، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء. خامساً: عدم اكتمال المجلس أو تعذر الانتخاب في حال عدم انتخاب مجلس إدارة جديد أو عدم استكمال العدد النظامي لأعضاء المجلس، يجوز لكل ذي مصلحة التقدم إلى الجهة القضائية المختصة بطلب تعيين من تراه من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد المناسب، لتولي الإشراف على إدارة الشركة، على أن يتولى الدعوة إلى الجمعية العامة خلال (90) تسعين يوماً لانتخاب مجلس إدارة جديد أو استكمال العدد النظامي، بحسب الأحوال، أو طلب حل الشركة وفقاً للأنظمة ذات العلاقة.
8	عوارض الاستقلال:	9	عوارض الاستقلال:
			أولاً: مفهوم الاستقلال

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	1. يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحيادية، بما يمكن مجلس الإدارة من اتخاذ قرارات تحقق مصالح الشركة. 2. على مجلس الإدارة أن يجري تقييمًا سنويًا لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه. 3. يتنافى مع الاستقلال اللازم توافره في عضو مجلس الإدارة المستقل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي: أ- أن يكون مالكا لما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة. ب- أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعها. ت- أن تكون له صلة قرابة بأي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعها. ث- أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعها. ج- أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.		يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على أداء مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحيادية، بما يمكن مجلس الإدارة من اتخاذ قرارات تحقق مصالح الشركة. ويتولى مجلس الإدارة إجراء تقييم سنوي للتحقق من استمرار استقلال العضو، والتأكد من عدم وجود أي علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر على استقلاليته. ثانياً: عوارض عدم الاستقلال يتعارض مع متطلبات الاستقلال – على سبيل المثال لا الحصر – ما يلي: 1. أن يكون عضو المجلس مالكا، أو أحد أقاربه، لنسبة (5%) أو أكثر من أسهم الشركة أو أسهم شركة أخرى من مجموعتها. 2. أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك (5%) أو أكثر من أسهم الشركة أو أسهم شركة أخرى من مجموعتها. 3. وجود صلة قرابة بين عضو المجلس وأي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها. 4. وجود صلة قرابة بين عضو المجلس وأي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	ح- أن يعمل أو كان يعمل موظفًا خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها أو شركة أخرى من مجموعتها كمراجع الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكا لحصص مسيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين. خ- أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة. د- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه بما يزيد عن (200,000) مائتان ألف ريال أو عن (50%) من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل. ذ- أن يشارك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة. ر- أن يكون قد أمضى ما يزيد عن تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة. 4. لا تعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية، الأعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية إذا تمت هذه الأعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع كافة		5. أن يكون عضوًا في مجلس إدارة شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها. 6. أن يكون قد عمل خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها (مثل مراجعي الحسابات أو كبار الموردين) أو لدى شركة أخرى من مجموعتها، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة في أي منها خلال الفترة ذاتها. 7. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال أو العقود التي تتم لحساب الشركة. 8. أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة – بخلاف مكافأة عضوية المجلس أو لجانه – تزيد عن (200,000) مائتي ألف ريال أو ما يزيد عن (50%) من مكافأته السنوية في العام السابق، أيهما أقل. 9. أن يشارك في عمل ينافس الشركة أو يتاجر في أحد فروع نشاطها. 10. أن تتجاوز مدة عضويته في مجلس إدارة الشركة تسع (9) سنوات، متصلة أو متفرقة. ثالثاً: حالات لا تُعد مخلة بالاستقلال لا تُعد من قبيل المصلحة التي تؤثر على استقلالية عضو مجلس الإدارة – والتي تستلزم الحصول على ترخيص من الجمعية العامة

رقم المادة سابقاً	نص المادة سابقاً	رقم المادة حالياً	نص المادة حالياً
	المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد.		العادية – الأعمال والعقود التي تتم لتلبية احتياجاته الشخصية، متى تمت بذات الأوضاع والشروط التي تتعامل بها الشركة مع عموم المتعاقدين، وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد.
9	احكام ختامية (مراجعة وتعديل هذه السياسة): يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الأطراف ذوي العلاقة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية عند الحاجة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات إن وجدت أو مجلس الإدارة – حسب الأحوال – ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة أو مجلس الإدارة الذي يقوم بتوصية بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.	10	احكام ختامية (مراجعة وتعديل السياسة): أولاً: اعتماد السياسة ونفاذها تعتمد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة، على أن تكون هذه مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة. ثانياً: المراجعة والمتابعة والتعديل والإفصاح تتولى لجنة المكافآت والترشيحات الإشراف على تطبيق هذه السياسة، ومتابعة الالتزام بأحكامها، ومراجعتها بشكل دوري للتأكد من ملاءمتها للمتطلبات النظامية واحتياجات الشركة، كما تقوم لجنة المكافآت والترشيحات برفع توصياتها بشأن أي تعديلات مقترحة إلى مجلس الإدارة للنظر فيها واتخاذ ما يلزم وفقاً للإجراءات النظامية المعتمدة، تتم الموافقة على أي تعديلات تطرأ على هذه السياسة بذات الآلية والإجراءات التي تم اعتماد السياسة بموجبها، ويلتزم مجلس الإدارة بما يخص هذه السياسة بمتطلبات الإفصاح ذات العلاقة، وذلك وفقاً لسياسة الإفصاح المعتمدة لدى الشركة، وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات الصلة.

