



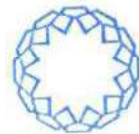
شركة القصيم القابضة للاستثمار
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

أسماء شركات المراجعة المرشحة لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية لشركة

فيما يلي شركات المراجعة المُوصي بهم للجمعية العامة العادية لمساهمي الشركة من قبل مجلس الإدارة بناء على ترشيح لجنة المراجعة لاختيار مراجع من بينهم وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للشركة للربع الثاني والثالث والسنوي من العام المالي ٢٠٢٥م والربع الأول من العام المالي ٢٠٢٦م مع تحديد الأتعاب الخاصة بهم:

#	اسم شركة المراجعة	الأتعاب (غير شامل ضريبة القيمة المضافة والمصروفات الأخرى والأتعاب الإضافية)
المرشح الأول	شركة إبراهيم احمد البسام وشركاؤه محاسبون قانونيون PKF	٣٥٥,٠٠٠ ريال
المرشح الثاني	شركة سلطان أحمد الشبيلي محاسبون ومراجعون قانونيون	٣٦٠,٠٠٠ ريال

وتم ترشيح المكاتب أعلاه لما لهم من خبرة في مجال المراجعة ولديهم الكفاءة المهنية ولملائمة أتعابهما إضافة إلى أنهم مسجلين لدى هيئة السوق المالية ولمطابقة شروط الاستقلالية عليهما بمستوي مقبول.



شركة القصيم القابضة للاستثمار
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

القصيم - بريدة - طريق الملك فهد
Qassim - Buraidah - King Fahad Road
P.o. Box 2210 Postal Code 51451
Tel.: 0163823800 - 0163823500
Fax : 0163821400

تعديل لائحة تنظيم عمل لجنة المكافآت والترشيحات
شركة القصيم القابضة للاستثمار

اللائحة قبل التعديل	اللائحة بعد التعديل																											
تمهيد تم إعداد لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات (اللجنة) في شركة القصيم القابضة للاستثمار وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية. وتحدد اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها وقواعد اختيار أعضائها، وترشيحهم، ومدة عضويتهم ومكافآتهم. وتصدر لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات من الجمعية العامة للمساهمين بناء على اقتراح مجلس الإدارة. الهدف: لجنة المكافآت والترشيحات لها دور كبير في مساعدة مجلس الإدارة في اقتراح السياسات والمعايير لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وفي إعداد سياسات واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والإشراف على عملية الترشح لعضوية مجلس الإدارة والقيام بالتحقق من استقلالية عضو مجلس الإدارة المستقل. أولاً: قواعد اختيار أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات وكيفية ترشيحهم ومدة عضويتهم ١- تشكل لجنة المكافآت والترشيحات (اللجنة) بقرار من مجلس الإدارة. ٢- تتكون لجنة المكافآت والترشيحات من ثلاث أعضاء من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين مع إمكانية تعيين أعضاء خارجيين من غير أعضاء المجلس سواء كانوا من المساهمين أو من غيرهم ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية المهنية شريطة أن يكون من بين أعضائها عضواً مستقلاً من أعضاء مجلس الإدارة. ٣- يقوم أعضاء مجلس الإدارة بترشيح أعضاء اللجنة وتقديم السير الذاتية الخاصة بهم سواء من أعضاء المجلس أو من أعضاء خارجيين من المساهمين أو غيرهم، ويمكن لكل عضو تقديم أكثر من مرشح ويتم التصويت من قبل المجلس على اختيار ثلاث أعضاء. ٤- يختار مجلس الإدارة عضواً من أعضاء اللجنة ليكون رئيساً للجنة على أن يكون من الأعضاء المستقلين. ٥- مدة اللجنة ثلاث سنوات تبدأ مع بداية دورة مجلس إدارة الشركة وتنتهي مع نهاية دورة المجلس أو المدة المتبقية من دورة المجلس. ويجوز للمجلس إعادة تعيين عضو / أعضاء اللجنة لفترة أو فترات مماثلة أخرى.	المقدمة: تعد لجنة المكافآت والترشيحات إحدى اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة القصيم القابضة للاستثمار، وتُعتبر أداة أساسية لدعم الحوكمة الرشيدة وتعزيز الشفافية والعدالة داخل الشركة. تهدف اللجنة إلى ضمان اختيار القيادات المناسبة وتعزيز الامتثال بمعايير الكفاءة والنزاهة، بالإضافة إلى وضع أنظمة مكافآت توازن بين تحفيز الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. تتولى اللجنة مسؤوليات رئيسية تشمل الإشراف على عملية ترشيح أعضاء مجلس الإدارة، وتحديد السياسات والمعايير اللازمة لذلك، وضمان توافق هذه السياسات مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة. كما تُركز اللجنة على مراجعة نظام المكافآت لكبار التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة، للتأكد من تماشيهِ مع أفضل الممارسات العالمية، وتشجيع الأداء المتميز بما يخدم مصالح المساهمين وأصحاب المصلحة. تعريفات: أ. يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة لها في قائمة المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي لشركة القصيم القابضة للاستثمار، والواردة في لوائح هيئة السوق المالية. ب. لغرض تطبيق هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك. ج. كافة المصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه اللائحة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح الهيئة وقواعدها، ما لم يقض سياق النص بخلاف ذلك. <table><tr><th>رقم</th><th>الكلمة/العبرة</th><th>التعريف</th></tr><tr><td>١</td><td>الشركة</td><td>شركة القصيم القابضة للاستثمار.</td></tr><tr><td>٢</td><td>المملكة</td><td>المملكة العربية السعودية.</td></tr><tr><td>٣</td><td>نظام الشركات</td><td>نظام الشركات الساري في المملكة وتعديلاته، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ 1443/12/1هـ الموافق 2022/6/30م.</td></tr><tr><td>٤</td><td>اللائحة</td><td>لائحة تنظيم عمل لجنة المكافآت والترشيحات.</td></tr><tr><td>٥</td><td>النظام</td><td>النظام الأساسي للشركة.</td></tr><tr><td>٦</td><td>الشركات التابعة</td><td>أي شركة أخرى تسيطر عليها الشركة.</td></tr><tr><td>٧</td><td>لائحة الحوكمة</td><td>لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية (CMA).</td></tr><tr><td>٨</td><td>الهيئة</td><td>هيئة السوق المالية في المملكة.</td></tr></table>	رقم	الكلمة/العبرة	التعريف	١	الشركة	شركة القصيم القابضة للاستثمار.	٢	المملكة	المملكة العربية السعودية.	٣	نظام الشركات	نظام الشركات الساري في المملكة وتعديلاته، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ 1443/12/1هـ الموافق 2022/6/30م.	٤	اللائحة	لائحة تنظيم عمل لجنة المكافآت والترشيحات.	٥	النظام	النظام الأساسي للشركة.	٦	الشركات التابعة	أي شركة أخرى تسيطر عليها الشركة.	٧	لائحة الحوكمة	لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية (CMA).	٨	الهيئة	هيئة السوق المالية في المملكة.
رقم	الكلمة/العبرة	التعريف																										
١	الشركة	شركة القصيم القابضة للاستثمار.																										
٢	المملكة	المملكة العربية السعودية.																										
٣	نظام الشركات	نظام الشركات الساري في المملكة وتعديلاته، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ 1443/12/1هـ الموافق 2022/6/30م.																										
٤	اللائحة	لائحة تنظيم عمل لجنة المكافآت والترشيحات.																										
٥	النظام	النظام الأساسي للشركة.																										
٦	الشركات التابعة	أي شركة أخرى تسيطر عليها الشركة.																										
٧	لائحة الحوكمة	لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية (CMA).																										
٨	الهيئة	هيئة السوق المالية في المملكة.																										

٦-	تقوم اللجنة بتعيين أمين سر لها من بين أعضائها أو ممن تراه مناسباً من فريق إدارة الشركة للقيام بالإعداد واجتماعاتها وإعداد محاضر اجتماعاتها وتوثيقها.
٧-	عند انتهاء مدة عضو اللجنة أثناء مدة عمل اللجنة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو العجز أو الإعفاء أو غيرها، يقوم مجلس الإدارة بتعيين عضو في المركز الشاغر ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية المهنية، على أن يكمل العضو المعين مدة سلفه.
٨-	تلتزم الشركة بإشعار الهيئة بأسماء أعضاء لجنة المكافآت والترشيدات وصفات عضويتهم خلا خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم واي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغيرات.
ثانياً: مهام واختصاصات لجنة المكافآت والترشيدات	
إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية للمحافظة على الكوادر المتميزة وتحفيزاً للجهاز الإداري بالشركة، ورفعها الي مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعي في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها.	
١-	توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها مع بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسات.
٢-	المراجعة الدورية عند الحاجة لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.
٣-	التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
٤-	اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
٥-	التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
٦-	إعداد وصف وظيفي للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
٧-	المراجعة عند الحاجة للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
٨-	مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغيرات التي يمكن إجراؤها.
٩-	التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
١٠-	وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
١١-	تحديد جوانب الضعف في مجلس الإدارة، إن وجدت، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
١٢-	دراسة ومراجعة توصيات الرئيس التنفيذي الخاصة بتعيين وإنهاء خدمات كبار التنفيذيين.

٩	الوزارة	وزارة التجارة في المملكة.
١٠	الجهات الرقابية المختصة	الوزارة فيما يتعلق بالشركات المساهمة غير المدرجة، والهيئة فيما يتعلق بالشركات المساهمة المدرجة في السوق.
١١	الجمعية العادية	جمعية المساهمين العامة العادية للشركة.
١٢	الجمعية غير العادية	جمعية المساهمين العامة غير العادية للشركة.
١٣	الجمعية العامة	تشمل الجمعية العادية والجمعية غير العادية.
١٤	المجلس	مجلس إدارة الشركة.
١٥	رئيس المجلس	رئيس مجلس إدارة الشركة.
١٦	اللجنة	لجنة المكافآت والترشيدات المنبثقة عن مجلس الإدارة.
١٧	رئيس اللجنة	رئيس لجنة المكافآت والترشيدات.
١٨	أمين سر اللجنة	الشخص المعين لتسجيل محاضر اجتماعات اللجنة وتدوين القرارات والتوصيات الصادرة عنها وحفظها، سواء كان من بين أعضائها، أو من غيرهم، على ألا يكون له حق التصويت إذا لم يكن عضواً في اللجنة.
١٩	الإدارة التنفيذية	الإدارة التنفيذية الممثلة بالرئيس التنفيذي للشركة ونوابه، ومن في حكمهم، المسؤولون عن إدارة عمليات الشركة اليومية واقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية.
٢٠	العضو	عضو مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه.
٢١	العضو التنفيذي	عضو مجلس الإدارة المتفرغ للإدارة التنفيذية للشركة، ويشارك في أعمالها اليومية.
٢٢	العضو غير التنفيذي	عضو مجلس الإدارة غير المتفرغ للإدارة التنفيذية للشركة، ولا يشارك في أعمالها اليومية.
٢٣	العضو المستقل	عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي الذي يتمتع بالاستقلالية التامة في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات.
٢٤	الرئيس التنفيذي	المسؤول الأول في الإدارة التنفيذية والمفوض من المجلس لإدارة الأنشطة التشغيلية للشركة.
٢٥	أصحاب المصالح	كل شخص له علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع الشركة، مثل المساهمين، العاملين، الدائنين، العملاء، الموردين، والمجتمع.
٢٦	السنة المالية للشركة	تكون السنة المالية للشركة اثني عشر شهراً تبدأ من الأول من شهر يناير، وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر من كل عام.
٢٧	يوم	يوم تقويمي، سواء كان يوم عمل أم لا.

١. أهداف لجنة المكافآت والترشيدات:

- تعزيز الحوكمة الرشيدة من خلال اختيار الكفاءات المناسبة.
- إدارة المكافآت بشكل عادل وشفاف.
- تحقيق التوازن بين الأداء والمكافآت بما يدعم أهداف الشركة.
- وضع سياسات مكافآت تحفز الأداء وتحقق مصالح المساهمين وأصحاب المصالح.
- ضمان توافق الترشيحات والمكافآت مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة.

١٣ - الإشراف على التعاقب الإداري أو الإحلال الوظيفي للمجلس والرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين.

ثالثاً: سياسة المكافآت

يراعي في سياسة المكافآت بالشركة ما يلي:-

- ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- ٢- تُقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- ٣- تُحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغليها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوي الأداء.
- ٤- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي الارتفاع غير المبرر للمكافآت والتعويضات.
- ٥- استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
- ٦- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ٧- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم اسهماً اشترتها الشركة.

رابعاً: إجراءات الترشح

- ١- على اللجنة عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية من شروط وأحكام وما تقررته الهيئة من متطلبات.
- ٢- على الشركة نشر إعلان الترشح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة على أن يظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
- ٣- يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية.
- ٤- يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة التي تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوفرة بحيث يكون للجمعية العامة فرصة للاختيار من بين المرشحين.

خامساً: اجتماعات اللجنة

- ١- تجتمع لجنة المكافآت والترشيحات بصفة دورية مرتين كل سنة على الأقل وكلما دعت الحاجة الي ذلك. وذلك بناء على دعوة رئيسها أو اثنين من أعضائها.
- ٢- يجوز عقد اجتماعات اللجنة عن طريق وسائل الاتصالات الحديثة.

٢. تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات

- أ. بموجب المادة السابعة والأربعين من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، والتي تتيح دمج لجنتي المكافآت والترشيحات في لجنة واحدة تُسمى "لجنة المكافآت والترشيحات"، فقد تقرر دمج اللجنتين تحت هذا المسمى. يأتي هذا الدمج لضمان تكامل المهام وتوحيد الجهود في إدارة عمليات الترشح وتحديد المكافآت، بما يتماشى مع أفضل الممارسات التنظيمية ومعايير الحوكمة الرشيدة لتعزيز الكفاءة والشفافية.
- ب. تشكل لجنة المكافآت والترشيحات بقرار من مجلس إدارة الشركة، وتضم اللجنة بين ثلاثة إلى خمسة أعضاء من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل، وذلك بما يتماشى مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
- ج. تراعي الشركة عند تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات أن يكون أعضاؤها من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، مع إمكانية الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من خارج المجلس، سواء كانوا من المساهمين، أو من غيرهم، بشرط أن يكون رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين.
- د. لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يتولى رئاسة اللجنة.
- هـ. لا يجوز لأي عضو في لجنة المكافآت والترشيحات أن يكون من الأعضاء التنفيذيين في المجلس، أو ممن يقومون بأعمال تنفيذية داخل الشركة.
- و. يقوم أعضاء مجلس الإدارة بترشيح أعضاء اللجنة وتقديم السير الذاتية الخاصة بهم سواء من أعضاء المجلس، أو من الأعضاء الخارجيين من المساهمين أو غيرهم. ويمكن لكل عضو تقديم أكثر من مرشح، ويتم التصويت من قبل المجلس على اختيار أعضاء اللجنة.
- ز. معايير اختيار الأعضاء:
 - يمتلك المرشح خبرة في المجالات ذات الصلة مثل الموارد البشرية، الحوكمة، الإدارة الاستراتيجية، أو التعويضات والمكافآت.
 - لديه إلمام جيد بأعمال الشركة وطبيعة نشاطها.
 - يكون سجل المرشح خالياً من أي أحكام قضائية تتعلق بالأمانة، الشرف، أو الجرائم المالية.
 - لا يكون المرشح أحد أعضاء الإدارة التنفيذية للشركة، أو ممن تربطهم علاقات قد تؤثر على استقلاليته.
 - يكون ترشيح العضو متوافقاً مع الأنظمة واللوائح المعمول بها، بما في ذلك نظام الشركات ولائحة الحوكمة.
 - يكون المرشح قادراً على تخصيص الوقت والجهد الكافيين لأداء مهام اللجنة بكفاءة وفعالية.
 - خلو سجل المرشح من أي أحكام قضائية تتعلق بالأمانة أو الشرف.
 - توافق اختيار المرشح مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
- أ. اختيار الرئيس:
 - يقوم أعضاء اللجنة باختيار رئيس من بين الأعضاء المستقلين.
 - في حالة غياب الرئيس، يعين الأعضاء الحاضرون رئيساً مؤقتاً لإدارة الاجتماع.
- ب. مدة العضوية:
 - مدة اللجنة أربع سنوات تبدأ مع بداية دورة مجلس الإدارة وتنتهي مع نهاية دورة المجلس أو المدة المتبقية من دورة المجلس ويجوز للمجلس إعادة تعيين عضو / أعضاء اللجنة لفترة أو فترات ماثلة أخرى، تنتهي عضوية اللجنة في إحدى الحالات التالية:
 - انتهاء دورة المجلس.
 - استقالة العضو بعد تقديم إشعار مكتوب وقبوله من مجلس الإدارة.
 - غياب العضو عن الاجتماعات ثلاث مرات متتالية أو خمس مرات خلال دورة اللجنة دون عذر مقبول.

- ٣- لا يجوز لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضائها حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رأيه أو الحصول على مشورته
- ٤- يتم الدعوة لحضور اجتماعات اللجنة من قبل رئيس اللجنة أو من يفوضه أو أمين سرها قبل مدة كافية ويتم تزويد أعضاء اللجنة بجدول الأعمال والوثائق اللازمة قبل فترة كافية من الاجتماع. ويشترط لصحة اجتماعات اللجنة حضور أغلبية أعضائها.
- ٥- لا يجوز لعضو أن ينيب غيره في حضور اجتماعات اللجنة
- ٦- في حالة تعذر حضور رئيس اللجنة اجتماع اللجنة يجوز له تفويض أحد أعضائها ليرأس جلسة اجتماع اللجنة المحددة..
- ٧- التصويت: يكون لكل عضو صوت متساوي وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين والمثليين في الاجتماع وعند تساوي الأصوات يرجح القرار الذي صوت معه رئيس اللجنة.
- ٨- يقوم أمين سر اللجنة بتوثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاش ومدالات وتوثيق نتائج توصيات اللجنة ونتائج التصويت وحفظها في سجل خاص ومنظم وبيان بأسماء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها. إن وجدت - وتوقيع المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.
- ٩- يحق للجنة الاستعانة بالمشورة الفنية والقانونية من أي جهة خارجية أو جهة استشارية مستقلة لمساعدتها في أداء مهامها.
- ١٠- ترفع محاضر اجتماعات اللجنة وتوصياتها إلى مجلس الإدارة.
- ١١- يتابع مجلس الإدارة أعمال اللجنة من خلال رئيسها أو من التقارير والتوصيات التي تُرفع من اللجنة لمجلس الإدارة.
- ١٢- إذا تخلف عضو اللجنة لأكثر من ثلاثة اجتماعات متتالية دون إذن مسبق من رئيس اللجنة أو عذر مقبول يحق للجنة الرفع إلى مجلس الإدارة للنظر في استقالة العضو.

سادساً: مكافآت أعضاء اللجنة

- ١- تكون مكافآت أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات وبدل حضور الجلسات لأعضاء اللجنة وأمين سر اللجنة بناء على ما ورد في سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية المعتمدة من الجمعية العمومية.
- ٢- يتم الإفصاح عن تفاصيل ما تقاضاه أعضاء اللجنة من مكافآت وبدل حضور جلسات ضمن محتويات التقرير السنوي لمجلس الإدارة.

سابعاً: مراجعة اللائحة وتعديلها

- ١- تراجع هذه اللائحة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات عند الحاجة وذلك للتأكد من مؤامتها مع الأهداف المحددة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
- ٢- ترفع اللجنة أي تعديلات أو مقترحات على هذه اللائحة إلى مجلس الإدارة لدراستها والنظر فيها والموافقة عليها ومن ثم الاقتراح للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.

أحكام ختامية

يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل شركة القصيم القابضة للاستثمار اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين ويتم تمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتعديل هذه اللائحة (حسب الحاجة) وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة على أن يُعرض أي تعديل مقترح على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع للاعتماد.

تم الموافقة على هذه اللائحة من قبل مجلس الإدارة في اجتماعه رقم (٢٨٤) وتاريخ ٢٣ مايو ٢٠٢١م.

تم اعتماد هذه اللائحة من قبل الجمعية العامة لمساهمي شركة القصيم القابضة للاستثمار في اجتماعها المنعقد بتاريخ ٢٢ ذو الحجة ١٤٤٢ هـ الموافق ٠١ أغسطس ٢٠٢١م.

ك.

ل.

م.

ن.

س.

٥. مهام رئيس لجنة المكافآت والترشيحات:

- الإشراف على أعمال اللجنة وضمان التزامها باللوائح والأهداف الاستراتيجية للشركة.
- إدارة اجتماعات اللجنة، بما في ذلك الدعوة للاجتماعات وإعداد جدول الأعمال بالتنسيق مع أمين السر.
- قيادة المناقشات أثناء الاجتماعات، والتأكد من مناقشة القضايا المهمة واتخاذ القرارات المناسبة.
- متابعة تنفيذ قرارات اللجنة وتوصياتها والتأكد من تطبيقها من قبل الجهات المعنية.
- تمثيل اللجنة أمام مجلس الإدارة والجمعية العامة وأي جهات خارجية عند الحاجة.
- إعداد الترتيبات اللازمة لتقييم أداء أعضاء اللجنة بشكل دوري.
- ضمان توفير جميع الموارد والمعلومات اللازمة لدعم عمل اللجنة وأعضائها.
- توقيع محاضر اجتماعات اللجنة والتأكد من توثيقها وحفظها بالشكل المناسب.
- التأكد من تطبيق الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وضمان تطبيق أعلى معايير النزاهة والشفافية.
- تقديم الدعم والتوجيه لأعضاء اللجنة لضمان كفاءة وفعالية أداء مهامهم.

٦. مهام أمين سر لجنة المكافآت والترشيحات:

- صياغة جداول أعمال الاجتماعات:
 - إعداد جداول أعمال الاجتماعات بالتنسيق مع رئيس اللجنة، مع الحصول على موافقة.
 - يمكن لرئيس اللجنة التشاور مع أعضاء اللجنة بشأن جدول الأعمال إذا رأى ذلك ضرورياً.
- إرسال جدول الأعمال والمواد الداعمة:
 - إرسال جدول الأعمال مع المواد الداعمة لكل اجتماع إلى أعضاء اللجنة قبل خمسة (5) أيام عمل من موعد الاجتماع.
- إبلاغ الأعضاء بمواعيد الاجتماعات:
 - تبلغ أعضاء اللجنة بمواعيد الاجتماعات وجدول الأعمال لضمان الحضور والتحضير اللازم.
- تدوين محاضر الاجتماعات:
 - يقوم أمين سر اللجنة بتدوين محاضر الاجتماعات بدقة، بحيث تشمل المحاضر:
 - تاريخ الاجتماع ومكان انعقاده.
 - أسماء الحاضرين.
 - جدول الأعمال.
 - ملخص المناقشات.
 - نصوص التوصيات والقرارات التي تم التوصل إليها.
 - يتم اعتماد المحاضر من قبل رئيس اللجنة.
- تزويد رئيس مجلس الإدارة بمحاضر الاجتماعات:

تزويد رئيس مجلس الإدارة بنسخة من محضر اجتماع اللجنة بعد المصادقة عليه من قبل أعضاء اللجنة.

و. حفظ محاضر الاجتماعات:

حفظ محاضر الاجتماعات بشكل منظم وآمن لضمان سهولة الوصول إليها عند الحاجة.

ز. القيام بأي مهام إضافية توكلها اللجنة إلى أمين سر اللجنة.

٧. اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات:

أ. تجتمع لجنة المكافآت والترشيحات بصفتها دورية مرتين كل سنة على الأقل، وكلما دعت الحاجة إلى ذلك، وذلك بناءً على دعوة رئيسها أو اثنين من أعضائها.

ب.

يجوز عقد اجتماعات اللجنة عن طريق وسائل الاتصالات الحديثة.

ج. لا يجوز لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضائها حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رأيه أو الحصول على مشورته.

د. يتم الدعوة لحضور اجتماعات اللجنة من قبل رئيس اللجنة أو أمين السر مع بيان جدول الأعمال والمرفقات اللازمة.

هـ.

لا يجوز لعضو أن ينوب غيره في حضور اجتماعات اللجنة.

و. في حالة تعذر حضور رئيس اللجنة اجتماع اللجنة يجوز له تفويض أحد أعضائها لرئاسة جلسة اجتماع اللجنة المحدد.

ز.

التصويت: لكل عضو صوت متساوٍ، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين في الاجتماع، وعند تساوي الأصوات يرجح القرار الذي صوت معه رئيس اللجنة.

ح.

يقوم أمين السر بتوثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات وتوصيات وتوثيق نتائج التصويت وحفظها في سجل خاص ومنظم، وبيان أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها – إن وجدت – وتوقيع المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.

ط.

يجوز للجنة الاستعانة بمن تراه من جهة خارجية أو استشارية مستقلة لمساعدتها في أداء مهامها.

ي.

ترفع اللجنة أعمال اجتماعاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة.

ك.

يناقش مجلس الإدارة أعمال اللجنة من خلال رئيسها، أو من التقارير والتوصيات التي ترد من اللجنة لمجلس الإدارة.

ل.

إذا تخلف عضو اللجنة لأكثر من ثلاثة اجتماعات متتالية دون إذن مسبق من رئيس اللجنة أو عذر مقبول يحق للجنة رفع الأمر إلى مجلس الإدارة للنظر في استقالة العضو.

م.

يتم إعداد محاضر تفصيلية لكل اجتماع تتضمن القرارات والتوصيات، ويتم التوقيع عليها من الحاضرين جميعهم.

ن.

تُحفظ محاضر الاجتماعات وسجلات اللجنة لدى الشركة للرجوع إليها عند الحاجة.

٨. سياسة المكافآت

يراعى في سياسة المكافآت بالشركة ما يلي:

أ.

تحقيق الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

ب.

تقديم المكافآت بهدف تحفيز أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تحقيق نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، وربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء طويل الأجل.

ج.

تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات الموكلة لشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

د.

مراعاة الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر التي تواجه الشركة.

هـ.

الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى عند تحديد المكافآت، مع تجنب أي ارتفاع غير مبرر في المكافآت والتعويضات.

- و. استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والحفاظ عليها وتحفيزها دون المبالغة في ذلك.
- ز. إيقاف صرف المكافآت أو استردادها في حال تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قُدمت من عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ح. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء من خلال إصدار جديد أو أسهم اشترتها الشركة.

٩. إجراءات الترشيح

- أ. تنشر الشركة اعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
- ب. ترعى لجنة المكافآت والترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة ما ورد من شروط وأحكام في لائحة حكومة الشركات المعدلة الصادرة عن هيئة السوق المالية بتاريخ 1444/6/25هـ الموافق 2023/01/18م وما تقرره الهيئة من متطلبات.
- ج. يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوفرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.

١٠. قواعد السلوك والالتزام لأعضاء لجنة المكافآت والترشيحات

- أ. الاستقلالية: يلتزم أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات بالعمل باستقلالية تامة دون التأثير بأي مصالح شخصية أو علاقات قد تؤثر على حياد قراراتهم.
- ب. السرية: الحفاظ على سرية المعلومات المتعلقة بالمرشحين والمكافآت، والتأكد من عدم إفشائها لأي طرف غير مخول.
- ج. النزاهة: ضمان أن جميع التوصيات والقرارات المتعلقة بالمكافآت والترشيحات تستند إلى معايير عادلة وشفافة، وتعكس مصلحة الشركة والمساهمين.
- د. الالتزام بالأنظمة: اتباع جميع الأنظمة واللوائح ذات الصلة، بما في ذلك نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات، وضمن توافق قرارات اللجنة مع السياسات الداخلية للشركة.
- هـ. تجنب تعارض المصالح: تجنب أي مشاركة في قرارات أو توصيات تتعلق بمصالح شخصية مباشرة أو غير مباشرة لعضو اللجنة أو لأقاربه.
- و. الشفافية: الإفصاح عن أي حالة محتملة لتعارض المصالح عند اكتشافها واتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان النزاهة في جميع القرارات.
- ز. الالتزام بالحضور: المشاركة الفعالة في جميع اجتماعات اللجنة والقيام بالمهام الموكلة بجدية ودقة لضمان تحقيق أهداف اللجنة.
- ح. التقييم المهني: اتخاذ قرارات الترشيح والمكافآت بناءً على معايير مهنية ومؤهلات موضوعية مع ضمان الالتزام بمبادئ الحوكمة الرشيدة.
- ط. الحياد في التوصيات: تقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة بناءً على تحليل دقيق ومعايير موضوعية دون تأثير من أي جهة داخلية أو خارجية.
- ي. المسؤولية: تحمل المسؤولية الكاملة عن أي توصيات أو قرارات تُصدرها اللجنة فيما يتعلق بالمكافآت والترشيحات وضمن تنفيذها بما يحقق مصلحة الشركة على المدى الطويل.

١١. تأهيل أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات

يهدف برنامج تأهيل أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات إلى ضمان فهم عميق لدور اللجنة ومهامها ومسؤولياتها، وتزويد الأعضاء بالمهارات والمعرفة اللازمة لتعزيز فاعلية عمل اللجنة بما يتماشى مع لوائح الحوكمة وأفضل الممارسات.

أ. قبل الانضمام للجنة:

- تسليم العضو نسخة من:
 - نظام الشركات السعودي.
 - لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
 - النظام الأساسي للشركة.
 - لائحة تنظيم عمل لجنة المكافآت والترشيحات.

ب. الاطلاع على أعمال الشركة:

- تسليم العضو نسخة من:
 - ملخص عن الأنشطة التجارية للشركة.
 - الهيكل التنظيمي والإداري للشركة.
 - قائمة بأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
 - ملخص عن استراتيجية الشركة وأهدافها.
 - تقديم تقرير حول السياسة العامة للمكافآت وسياسة الترشيحات.
 - سياسة المكافآت والحوافز.

١٢. تقارير لجنة المكافآت والترشيحات

أ. إعداد تقرير يتضمن تفاصيل أداء اللجنة لاختصاصاتها ومهامها المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات والنظام الأساسي للشركة، ويتضمن التقرير توصياتها وآراءها بشأن سياسات المكافآت والترشيحات، ومدى فعاليتها في تحقيق أهداف الشركة.

ب. ترفع لجنة المكافآت والترشيحات محاضر اجتماعاتها الدورية إلى مجلس الإدارة، متضمنة توصياتها وملاحظات المتعلقة بالمكافآت، الترشيحات، والاحتياجات المستقبلية من الكفاءات.

ج. يجب حضور رئيس لجنة المكافآت والترشيحات، أو من ينوب عنه من بين أعضائها اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين للإجابة عن أسئلة واستفسارات المساهمين المتعلقة بأعمال اللجنة

١٣. مكافآت أعضاء اللجنة

أ. تحديد المكافآت:

تُحدد مكافآت أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات وبدلات حضور الجلسات لأعضاء اللجنة وأمين سرها وفقاً لما ورد في سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.

ب. أنواع المكافآت:

- مكافآت ثابتة: تُمنح للأعضاء عن فترة عضويتهم في اللجنة.
- بدلات حضور الجلسات: تُصرف عن كل اجتماع يتم حضوره، بما يتوافق مع اللوائح والسياسات المعمدة.

ج. توثيق المكافآت:

توثق جميع المكافآت والبدلات التي تُمنح للأعضاء، وتُدرج في التقارير السنوية للشركة، وذلك وفقاً للمتطلبات النظامية لضمان الشفافية والمساءلة.

١٤. حالات إيقاف صرف المكافآت أو استردادها:

أ. الإيقاف بسبب التغيب في حال صدور قرار من مجلس الإدارة بإعفاء العضو من عضوية اللجنة نتيجة تغيبه عن ثلاثة (3) اجتماعات متتالية خلال سنة واحدة دون تقديم عذر مشروع ومقبول من المجلس: - لا يستحق العضو أي مكافآت أو تعويضات عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره. - يُلزم العضو بإعادة جميع المكافآت والتعويضات التي تم صرفها له عن تلك الفترة. ب. الإيقاف بسبب المخالفات تحتفظ الشركة بحقوقها في مطالبة العضو بالتعويض عن أي ضرر يلحق بسمعتها واسترداد ما يلي: - المكافآت والتعويضات المصروفة له. - أي تكاليف أخرى تحملتها الشركة لتسهيل قيام العضو بواجباته ومسؤولياته. يتم تفعيل هذه الإجراءات في الحالات التالية: - ارتكاب العضو عملاً مخالفاً للشرف أو الأمانة. - تورط العضو في التزوير أو مخالفة الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة. - الإخلال بواجبات ومسؤوليات العضو بما يسبب ضرراً لمصالح الشركة. ج. ملاحظات إضافية - يتم توثيق جميع القرارات المتعلقة بإيقاف المكافآت أو استردادها في محاضر اجتماعات المجلس. - يُلزم العضو بإعادة المبالغ المستردة خلال فترة زمنية تُحددها الشركة وفق الإجراءات المعتمدة. - تُطبق هذه الأحكام بما يتماشى مع الأنظمة واللوائح السارية في المملكة، مع مراعاة تحقيق العدالة والشفافية في جميع القرارات المتخذة. ١٥. الاعتماد والتعديل والتطبيق الخاص بلانحة لجنة المكافآت والترشيحات و. الاعتماد: - يتم اعتماد هذه اللانحة من قبل الجمعية العامة العادية للشركة بناءً على توصية مجلس الإدارة. - يدخل العمل باللانحة حيز التنفيذ اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة. ز. التعديل: - يتم تعديل اللانحة بناءً على طلب من لجنة المكافآت والترشيحات أو مجلس الإدارة. - تُرفع التعديلات المقترحة إلى مجلس الإدارة لمراجعتها، ثم تُعرض على الجمعية العامة لاعتمادها. - تُنشر التعديلات على الأطراف ذات العلاقة فور اعتمادها من الجمعية العامة. ح. التطبيق: - تُطبق مقتضيات هذه اللانحة اعتباراً من تاريخ اعتمادها أو تاريخ التعديل. - يجب مراجعة اللانحة بشكل دوري من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، خاصة عند حدوث تغييرات في الأنظمة أو اللوائح التنظيمية أو سياسة الشركة. - يتم تحديث اللانحة لضمان توافقها مع نظام الشركات السعودي ولانحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية. ط. إدارة التعارض:	
---	--

• تُطبق بنود هذه اللائحة بما لا يتعارض مع الأنظمة واللوائح الصادرة عن الجهات الرقابية. • في حال وجود تعارض بين أحكام هذه اللائحة وأي أنظمة أو لوائح سارية، تُعطى الأولوية للأنظمة واللوائح السارية. ي. الشفافية والإبلاغ: • يتم توثيق أي اعتماد أو تعديل لللائحة في محاضر الجمعية العامة. • تُتاح نسخة محدثة من اللائحة للمساهمين وأصحاب المصالح عند الطلب لضمان الشفافية. تم الموافقة على هذه اللائحة من قبل مجلس الإدارة في اجتماعه رقم (311) بتاريخ (11 مايو 2025م) تم اعتماد هذه اللائحة من قبل الجمعية العامة لمساهمي شركة القصيم القابضة للاستثمار في اجتماعها المنعقد بتاريخ (..) الموافق (.....).	
--	--

تعديل سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية
شركة القصيم القابضة للاستثمار

السياسة قبل التعديل			السياسة بعد التعديل		
مقدمة			١. مقدمة:		
رغبةً من مجلس إدارة شركة القصيم القابضة للاستثمار في تطبيق الالتزامات النظامية، تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية بشركة القصيم القابضة للاستثمار لتتوافق وتتطابق مع القرارات الصادرة في هذه الخصوص من أنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ("لائحة حكومة الشركات") وفقاً للمواد: الثانية والعشرون (٢٢) الفقرة الخامسة (٥) والحادية والستون (٦١) والثانية والستون (٦٢) ومع متطلبات نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة والاستثمار.			حرصاً من إدارة الشركة على رفع فعالية الحوكمة لديها، وتطبيقاً للتشريعات والتعليمات النظامية ذات العلاقة، وفي سبيل تحقيق أهداف الشركة ونمو واستدامة أعمالها فقد جاءت هذه السياسة التي تهدف إلى وضع إطار تنظيمي واضح وعادل لمنح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، بما يحقق التوازن بين الامتثال التنظيمي واستقطاب أفضل الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها بما يحقق استراتيجية وأهداف الشركة. مع ربط هذه المكافآت بأداء الشركة الاستراتيجي وتنميتها على المدى الطويل. فقد تم إعداد هذه السياسة استناداً إلى أحكام نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٢) وتاريخ ١٢/١٢/١٤٤٣ هـ ، والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات، وعلى النظام الأساسي للشركة والتعديلات اللاحقة حتى تاريخه، واستناداً إلى لائحة حوكمة الشركات الصادرة بموجب قرار مجلس هيئة السوق المالية المعدل برقم (٨-٥٠٢٣) وتاريخ ٠٦/٢٥/١٤٤٤ هـ الموافق ١٨/١٠/٢٠٢٣ م والمتضمن قيام لجنة المكافآت بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة.		
الأحكام التمهيدية			٢. تعريفات:		
أ. تعريفات			أ. لغرض تطبيق هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك. ب. كافة المصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه اللائحة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح الهيئة وقواعدها، ما لم يقض سياق النص بخلاف ذلك.		
الكلمات والعبارات		التعريف	#		الكلمة/العبارة
الشركة:		شركة القصيم القابضة للاستثمار.	١		الشركة
السياسة أو الوثيقة:		سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية.	٢		السياسة أو الوثيقة
لائحة الحوكمة:		قواعد وسياسات الحوكمة في الشركة التي تم إقرارها من الجمعية العامة للمساهمين.	٣		لائحة الحوكمة
الهيئة:		هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.			

الوزارة:	وزارة التجارة والاستثمار في المملكة العربية السعودية.
الجهات الرقابية المختصة:	الوزارة، إلا ما يتعلق بالشركات المساهمة المدرجة في السوق فتكون الهيئة.
الجمعية العامة:	الجمعية العادية - غير العادية.
المجلس:	مجلس الإدارة في الشركة.
اللجان:	اللجان الدائمة أو المؤقتة المنبثقة من المجلس أو المشكلة من قبله أو من قبل الجمعية العامة.
اللجنة:	لجنة المكافآت والترشيدات في الشركة.
الإدارة:	الإدارة التنفيذية ممثلة بالرئيس التنفيذي للشركة ونوابه والمدير المالي، ومن في حكمهم، المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها.
الرئيس التنفيذي:	المسؤول الأعلى في الإدارة والمفوض من المجلس لرئاسة الجهاز التنفيذي في الشركة.
كبار التنفيذيين:	أي شخص طبيعي يدير عمليات الشركة اليومية ويكون مسؤولاً عن اقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية للشركة، بما في ذلك الرئيس التنفيذي للشركة ونوابه والمدير المالي.
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 الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو المجلس لغرض تأدية عمله.
كافة المصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه الوثيقة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات، الصادرة عن الهيئة، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح الهيئة وقواعدها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك. ب. الأهداف تهدف هذه السياسة إلى ما يلي: 1. وضع الإطار العام لسياسة مكافآت وتعويضات أعضاء المجلس واللجان والإدارة وضوابط صرفها واستردادها. 2. بيان السياسات المحددة للمكافآت وربطها بالأداء، والتحقق من تنفيذها. 3. توضيح آلية تحديد واعتماد وتعديل المكافآت الخاصة بأعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.	

٤	الهيئة	هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.
٥	الوزارة	وزارة التجارة في المملكة العربية السعودية.
٦	الجهات الرقابية المختصة	الوزارة، عدا ما يتعلق بالشركات المساهمة المدرجة في السوق، فتكون الهيئة هي الجهة المختصة.
٧	الجمعية العامة	الجمعية العادية أو غير العادية.
٨	المجلس	مجلس إدارة الشركة.
٩	اللجان	اللجان الدائمة أو المؤقتة التي يتم تشكيلها من قبل المجلس أو الجمعية العامة.
١٠	اللجنة	لجنة المكافآت والترشيدات التابعة للشركة.
١١	الإدارة	الإدارة التنفيذية، وتشمل المدير التنفيذي ونوابه والمدير المالي ومن في حكمهم، والذين يتولون إدارة عمليات الشركة اليومية وتنفيذ القرارات الاستراتيجية.
١٢	الرئيس التنفيذي	المسؤول الأعلى في الإدارة التنفيذية والمفوض من مجلس الإدارة لرئاسة الجهاز التنفيذي في الشركة.
١٣	كبار التنفيذيين	الأفراد الذين يديرون العمليات الاستراتيجية للشركة، بما في ذلك الرئيس التنفيذي، نوابه، والمدير المالي.
١٤	المكافآت	تشمل المبالغ المالية من بدلات حضور جلسات ومكافآت سنوية مقطوعة او نسبة معينة من صافي الأرباح أو مزايا عينية، والخطط الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط طويلة الأجل، وأي مزايا أخرى باستثناء المصاريف الفعلية التي تتحملها الشركة.
٣. أهداف السياسة: أ. تطبيق الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، والنظام الأساسي للشركة. ب. تعزيز الشفافية في تحديد وصرف المكافآت. ج. وضع آليات عادلة ومنصفة لمنح المكافآت بناءً على الجهد المبذول والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الشركة. د. تقديم مكافآت تنافسية تهدف إلى استقطاب الكفاءات ذات الخبرة والكفاءة المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها. هـ. ربط المكافآت بمصالح الشركة والمساهمين، بما يحقق التوازن بين الأداء الفردي والجماعي. و. دعم السياسات التي تعزز الاستدامة على المدى الطويل، وتسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. ز. تحديد معايير واضحة للمكافآت تراعي الفروقات في المسؤوليات والمهام وحجم وطبيعة المخاطر لدى الشركة. ٤. الاعتماد والتعديل والتطبيق الخاص بالسياسة: تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة مع بيان أي انحرافات جوهرية قد تنشأ في التطبيق للمجلس لغرض التوجيه، وتقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة السياسة بشكل دوري لتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة، كما تقوم باقتراح التعديلات اللازمة ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من قبل الجمعية العامة.		

٤. جذب الكفاءات المناسبة والخبرات المطلوبة لإنجاز مهام ومسؤوليات المجلس واللجان بما يتناسب مع نشاط الشركة واستراتيجيتها وأهدافها مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.
٥. الإبقاء على الكفاءات الحالية وذلك من خلال الإطار التنظيمي لمكافآت كبار التنفيذيين في الشركة.
٦. تحقيق الامتثال الكامل للأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات الرقابية المختصة وضمان الاستمرارية في تطبيقها والالتزام بها.
٧. العمل على أساس واضح ووفقاً لمبدأ الشفافية الكاملة والالتزام بالإفصاح عن المكافآت.

ث. التعديل والتحديث على السياسة

تقوم المكافآت والترشحات بالمراجعة الدورية للسياسة وتقييم مدي فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها وتعديلها متى ما تطلبت الأحوال ذلك وعرض التعديل على مجلس الإدارة للاعتماد والتوصية للجمعية العامة للاعتماد والإقرار.

أولاً: السياسات العامة للمكافآت

يجب أن يراعي المجلس واللجنة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين، الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية (لائحة الحوكمة) ولوائحهما بالإضافة للسياسات العامة التالية:

- أ. أن تكون المكافآت مبنية على توصية اللجنة.
- ب. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة والخبرة اللازمة لإدارتها.
- ت. أن تكون المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ث. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء المجلس والإدارة على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- ج. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- ح. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع خبرة العضو واختصاصاته واستقلاليتهم والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء المجلس، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة.
- خ. أن تكون المكافآت منسجمة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- د. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ذ. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب كوادر ذوي كفاءه وخبره مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم. بحيث تحقق التوازن بين تقديم مزايا لاستقطاب الكفاءات المهنية والحفاظة عليها وتحفيزهم، وعدم المبالغة في تقديرها.
- ر. أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبره العضو واختصاصاته والمهام المنوط بها واستقلاليتهم وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ز. أن تُعد بالتنسيق مع اللجنة عند التعيينات الجديدة.

أ. السياسات والأطر المنظمة لسياسة المكافآت لشركة القصيم القابضة للاستثمار:

الشفافية والإفصاح

- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
- يجب أن يتضمن تقرير مجلس الإدارة السنوي تفاصيل المكافآت الممنوحة والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية، مع ضمان الإفصاح الكامل عن المعلومات التالية:
 - أ. سياسة المكافآت وآلية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية في الشركة.
 - ب. المكافآت الممنوحة والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بما يشمل المبالغ أو المنافع أو المزايا مهما كانت طبيعتها أو تسميتها.
 - ج. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، مع بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
 - د. تقديم بيان بالتفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل من الفئات التالية على حدة:
 - أعضاء مجلس الإدارة.
 - أعضاء اللجان.
 - كبار التنفيذيين في الشركة.
 - هـ. الإفصاح عن أي ترتيبات أو اتفاقيات تنازل بموجبه أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو أحد كبار التنفيذيين عن أي مكافآت.
- يتم عرض تفاصيل المكافآت بما يتماشى مع متطلبات الإفصاح الصادرة عن هيئة السوق المالية.

ب. عدالة المكافآت وتناسبها

- يجب أن تكون المكافآت عادلة ومتوافقة مع الجهود والمسؤوليات الملقاة على عاتق الأعضاء.
- تراعي المكافآت حجم الشركة، القطاع الذي تعمل فيه، ومهارة الأعضاء وخبرتهم، بما يكفل استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها.

ج. أسس تحديد المكافآت

- تُحدّد المكافآت المرتبطة بالإنجاز بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشحات واعتماد مجلس الإدارة وإقرار الجمعية العامة.
- تُحدّد المكافآت المقطوعة لأعضاء المجلس واللجان بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشحات واعتماد مجلس الإدارة وإقرار الجمعية العامة.
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- تعتمد آلية تحديد المكافآت على الأداء الفردي والجماعي، ومدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

س. حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في المجلس أو الإدارة؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة. ش. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء المجلس والإدارة سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة. ثانياً: الإطار العام لسياسة المكافآت والتعويضات أ. أن تحرص الشركة على تنسيق المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس، وألا تتجاوز هذه التعويضات السقف الذي حددته الضوابط الإشرافية. ب. في جميع الأحوال؛ لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو المجلس من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف (٥٠٠,٠٠٠) ريال سعودي سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة. ت. يجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو. ث. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (١٠%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات والنظام، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٥%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو. ج. لا يحق للشركة في حال عدم تحقيقها لأرباح سنوية صرف المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء المجلس واللجان المنتقاة ويقتصر عندئذٍ صرف مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات المجلس واللجان من بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب. ح. يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة. خ. يجب أن يكون هيكل المكافآت والتعويضات متوافق مع أهداف الشركة. د. يجب أن تكون المكافآت والتعويضات عادلة مقابل الجهد المبذول لاستحقاقها. ذ. لا يجب أن يسبب هيكل المكافآت والتعويضات أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلباً على أداء الشركة. ر. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته. ثالثاً: مكافأة أعضاء المجلس جلسات اجتماعات المجلس تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات المجلس على النحو التالي:		
م	نوع المكافأة	المبلغ
١	بدل حضور الجلسة الواحدة	خمسة (٥,٠٠٠) آلاف ريال سعودي

و. يجوز أن تكون المكافأة مبلغاً مقطوعاً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو. لا يجوز أن تعتمد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على نسبة الأرباح أو الإيرادات. د. توزيع المكافآت يتم توزيع المكافآت المرتبطة بالأرباح وفق جدول زمني يتفق عليه مسبقاً لضمان تحفيز الأعضاء وتحقيق الأهداف المحددة على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متزامناً مع صرف الأرباح للمساهمين (بعد اعتماد الجمعية). يتم صرف بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب بطريقة ربع سنوية. يتم صرف المكافأة السنوية لأعضاء المجلس واللجان بطريقة سنوية بعد رفع التوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت بناءً على السياسة المعتمدة من الجمعية العامة واعتمادها من المجلس. هـ. التوافق مع الأنظمة والتشريعات يجب أن تلتزم جميع المكافآت بسياسات الحوكمة المعتمدة، وبما يتماشى مع نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، واللوائح التنفيذية الصادرة عن هيئة السوق المالية. و. إيقاف صرف المكافأة أو استردادها: إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره (ثلاثة) اجتماعات 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 المكافأة التي صرفت له عن تلك المدة. إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان أو الإدارة مبنية على معلومات غير دقيقة أو غير صحيحة أو مضللة، فيتم إيقاف صرف المكافأة ويجب على ردها إلى الشركة ولها مطالبته بردها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي من أعضاء مجلس الإدارة فلا يستحق العضو أية مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادتها في حال تم صرفها له. ز. التعامل مع المكافآت الاستثنائية يجوز منح مكافآت استثنائية مرتبطة بمساهمات أو إنجازات بارزة من قبل أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بعد موافقة الجمعية العامة. ح. الإجراءات عند الاستقالة أو العزل في حال استقالة أو عزل عضو مجلس الإدارة؛ بسبب تغيبه عن الاجتماعات أو الإخلال بواجباته، لا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره. ط. مراقبة الالتزام بسياسة المكافآت تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مسؤولية ضمان الالتزام بالسياسات المنظمة للمكافآت. تُرفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة لمتابعة مدى فاعلية السياسة.		
--	--	--

٢	بدل تذاكر سفر من الدرجة الأولى لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف وخمسمائة (١,٥٠٠) ريال سعودي
٣	بدل انتداب لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف (١,٠٠٠) ريال سعودي
٤	بدل حضور الجلسة الواحدة لأمين سر المجلس يحدده المجلس بقرار منه	
٢,٣ المكافأة السنوية تتكون مكافأة أعضاء المجلس من التالي:		
م	نوع المكافأة	الحد الأعلى (مقترح)
١	مكافأة سنوية (مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد "مرتبط بالأداء وحضور جلسات المجلس ولجانه)	مائة (١٠٠,٠٠٠) ألف ريال سعودي
٢	مكافآت مرتبطة بالأرباح لأعضاء المجلس (نسبة معينة من صافي الأرباح تُحدد بتوصية من اللجنة في حال تحقيق الشركة أرباح بعد استيفاء الشروط والمتطلبات النظامية الواردة في نظام الشركات الصادر من الوزارة ونظام الأساسي للشركة	
١,٣ السياسة المرتبطة أ. يجوز مراجعة مكافآت أعضاء المجلس المقطوعة الواردة أعلاه في الفقرة ب. (٢,٣ المكافأة السنوية) رقم (١) من فترة إلى أخرى وفقاً لتوصية اللجنة ج. بناءً على المتغيرات الخاصة بالأداء ومن ثم استيفاء موافقة الجمعية العامة د. على ذلك. هـ. يتم صرف بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب بطريقة ربع سنوية. و. يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة والمكافأة المرتبطة بالأرباح بطريقة ز. سنوية بعد التوصية والاعتماد من المجلس والإقرار من الجمعية العامة.		
رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان جلسات اجتماع اللجان المنبثقة عن المجلس تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات اللجان المنبثقة عن المجلس على النحو التالي:		
م	نوع المكافأة	المبلغ
١	بدل حضور الجلسة الواحدة	خمسة (٥,٠٠٠) آلاف ريال سعودي
٢	بدل تذاكر سفر من الدرجة الأولى لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف وخمسمائة (١,٥٠٠) ريال سعودي
٣	بدل انتداب لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف (١,٠٠٠) ريال سعودي
٤	بدل حضور الجلسة الواحدة لأمين السر اللجنة تحدد اللجنة في أول اجتماع لها بعد تكوينها	
٢,٤ المكافأة السنوية تتكون مكافأة أعضاء اللجان من التالي:		

ي. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.		
٥. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:		
أ. جلسات اجتماعات المجلس تتضمن مزايا وبدلات حضور جلسات المجلس ما يلي:		
#	نوع المكافأة/البدلات	المبلغ
1	بدل حضور جلسات المجلس للأعضاء (على الجلسة الواحدة)	٥,٠٠٠ ريال سعودي.
2	بدل حضور الجلسة الواحدة لأمين سر المجلس	يحدد بدل الحضور من قبل المجلس وذلك وفقاً لسياسة الشركة وبما يتماشى مع اللوائح والأنظمة المعمول بها.
٣	بدل تذاكر سفر للدرجة رجال الأعمال لمن هم خارج منطقة القصيم	١,٥٠٠ ريال سعودي.
٤	بدل إقامة لمن هم خارج منطقة القصيم	١,٠٠٠ ريال سعودي.
ب. المكافآت السنوية المقطوعة: تكون المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة بشكل مناسب ومتوافق مع اللوائح والتنظيمات ومرتبطة بالأداء وحضور جلسات المجلس وفق الآتي: ○ مكافأة سنوية مقطوعة كما يلي:		
#	نوع المكافأة/البدلات	المبلغ
١	المكافأة السنوية لرئيس المجلس	200,000 ريال
٢	المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة	150,000 ريال
ج. المكافآت السنوية المرتبطة بالأرباح:		

م	نوع المكافأة	الحد الأعلى (مقترح)
١	مكافأة سنوية (مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد مرتبط بالأداء وحضور جلسات المجلس)	خمسون (٥٠,٠٠٠) ألف ريال سعودي
٣,٤ السياسة المرتبطة		
أ. يتم صرف بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب بطريقة ربع سنوية. ب. يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة لعضو اللجنة بطريقة سنوياً بعد التوصية والاعتماد من المجلس والإقرار من الجمعية العامة.		
خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية مكافأة كبار التنفيذيين تقوم اللجنة باقتراح رواتب وبدلات ومكافآت كبار التنفيذيين واعتماد ذلك من المجلس وتتكون من الآتي: أ. راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي. ب. بدلات تشمل بدل السكن والنقل. ت. تأمين طبي للشخص ولعائلته تحدد فيه درجة التأمين حسب سياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة. ث. إجازة سنوية وتذاكر سفر سنوية على الدرجة السياحية (للمقيم) حسب سياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة. ج. أي مكافآت وبدلات يتم إقرارها من المجلس بناءً على توصية اللجنة. ح. مكافأة نهاية الخدمة حسب نظام العمل وسياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة.		
سادساً: الإفصاح عن سياسة المكافآت وقيمتها أ. يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة. ب. يجب على الشركة الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير المجلس عن المكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ، أم منافع أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة. ت. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. ث. بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة: - أعضاء المجلس. - أعضاء اللجان. - كبار التنفيذيين بالشركة بشكل إجمالي. ج. أن يكون الإفصاح وفقاً لنموذج جدول المكافآت الصادر عن الهيئة.		

○ يتم اعتماد مقدار المكافأة المرتبطة بالأرباح من قبل الجمعية العامة، وبما لا يتعارض مع أحكام نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة والنظام الأساسي للشركة.		
٦. مكافآت أعضاء اللجان: يهدف الجدول أدناه إلى توضيح أنواع المكافآت والبدلات المعتمدة لأعضاء اللجان وأمين السر، بالإضافة إلى بدل حضور الجلسات وتكاليف السفر والإقامة. تمت صياغة هذه المكافآت والبدلات وفقاً لسياسات الشركة وبما يتماشى مع اللوائح والأنظمة المعمول بها، مع مراعاة التوازن بين التقدير المستحق للأدوار المختلفة والالتزام بالحوكمة المؤسسية.		
#	نوع المكافأة/البدلات	المبلغ
1	المكافأة السنوية لأعضاء ورؤساء اللجان	75,000 ريال
2	بدل حضور جلسات اللجنة للأعضاء (على الجلسة الواحدة)	٥,٠٠٠ ريال
3	بدل حضور الجلسة الواحدة لأمين سر اللجنة	يحدد بدل الحضور من قبل اللجنة وذلك وفقاً لسياسة الشركة وبما يتماشى مع اللوائح والأنظمة المعمول بها.
4	بدل تذاكر سفر للدرجة رجال الأعمال لمن هم خارج منطقة القصيم	١,٥٠٠ ريال سعودي.
5	بدل إقامة لمن هم خارج منطقة القصيم	١,٠٠٠ ريال سعودي.
٧. مكافآت كبار التنفيذيين: تقوم اللجنة باقتراح رواتب وبدلات ومكافآت كبار التنفيذيين واعتماد ذلك من المجلس، وتشمل ما يلي: ١. راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي. ٢. بدلات تشمل على سبيل المثال بدل السكن والنقل. ٣. تأمين طبي للشخص وعائلته تحدد فيه درجة التأمين حسب سياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة. ٤. إجازة سنوية وتذاكر سفر سنوية على الدرجة السياحية (للمقيم) حسب سياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة. ٥. مكافأة سنوية تُحدد بناءً على الأداء الفردي والجماعي للشركة، وتُعتمد بناءً على توصية اللجنة وقرار المجلس.		

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

سابعاً: استرداد الشركة لمكافآت أعضاء المجلس

أ. إذا قررت الجمعية العامة، إنهاء عضوية أي من أعضاء المجلس، فلا يستحق هذا العضو أية مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرفت له عن تلك الفترة إن وجدت.

ب. يحق للشركة المطالبة باسترداد ما صرف من مكافآت لأي من أعضاء المجلس إذا تبين أن المكافآت التي صُرفت مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير المجلس السنوي.

ثامناً: أحكام ختامية

الاعتماد والإقرار

أ. تم اعتماد سياسة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة في **شركة القصيم القابضة للاستثمار** في اجتماعه رقم (٢٨١) المنعقد بتاريخ ٠٩/شعبان/١٤٤٢ هـ الموافق (٢٢/مارس/٢٠٢١ م).

ب. تم إقرار سياسة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية من قبل الجمعية العامة **لشركة القصيم القابضة للاستثمار** في اجتماعها المنعقد بتاريخ ١٢/٢٢/١٤٤٢ هـ الموافق (٠١/٠٨/٢٠٢١ م).

٢,٨ النشر والنفاذ

أ. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من قبل الجمعية العامة.

الوثيقة	الإعداد	المراجعة والتوصية والاعتماد	الإقرار	تاريخ الإقرار
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية	لجنة المكافآت والترشيحات	مجلس الإدارة	الجمعية العامة	٢٠٢١/٠٨/٠١ م

٦. مكافأة نهاية الخدمة حسب نظام العمل وسياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة.

٨. الاعتماد والتعديل والتطبيق الخاص بسياسة المكافآت

أ. الاعتماد:

• يتم اعتماد هذه السياسة من قبل الجمعية العامة العادية للشركة بناءً على توصية مجلس الإدارة.

ب. التعديل:

- يتم تعديل السياسة بناءً على طلب لجنة المكافآت والترشيحات.
- تُرفع التعديلات المقترحة إلى مجلس الإدارة لمراجعتها، ثم تُعرض على الجمعية العامة لاعتمادها.
- تُنشر التعديلات على الأطراف ذات العلاقة فور اعتمادها من الجمعية العامة.

ج. التطبيق:

- تُطبق مقتضيات هذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة.
- يجب مراجعة السياسة بشكل دوري من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، خاصة عند حدوث تغييرات في الأنظمة أو اللوائح التنظيمية أو سياسة الشركة.
- يتم تحديث السياسة لضمان توافقها مع نظام الشركات السعودي ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

د. إدارة التعارض:

- تُطبق بنود هذه السياسة بما لا يتعارض مع الأنظمة واللوائح الصادرة عن الجهات الرقابية.
- في حال وجود تعارض بين أحكام هذه السياسة وأي أنظمة أو لوائح سارية، تُعطى الأولوية للأنظمة واللوائح السارية.

هـ. الشفافية والإبلاغ:

- يتم توثيق أي اعتماد أو تعديل للسياسة في محاضر الجمعية العامة.
- تُتاح نسخة محدثة من السياسة للمساهمين وأصحاب المصالح عند الطلب لضمان الشفافية.

تم الموافقة على هذه السياسة من قبل مجلس الإدارة في اجتماعه رقم (311) بتاريخ (11 مايو 2025م)
تم اعتماد هذه السياسة من قبل الجمعية العامة لمساهمي شركة القصيم القابضة للاستثمار في اجتماعها المنعقد بتاريخ (.....) الموافق (.....).