



سياسة الإفصاح والشفافية Disclosure & Transparency Policy

V.1-2025

الفهرس

1.	التعريفات	2
2.	الهدف	2
3.	الإفصاح عن المعلومات الجوهرية	2
4.	الإفصاح عن المعلومات المالية	3
5.	الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة	4
6.	إفصاح أعضاء مجلس الإدارة	5
7.	الإفصاح عن المكافآت	5
8.	أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل	5

1. التعريفات

المصطلح	التعريف
الشركة	شركة الطاقات المعدنية للتجارة.
النظام الأساسي	النظام الأساسي لشركة الطاقات المعدنية للتجارة.
المجلس	مجلس إدارة شركة الطاقات المعدنية للتجارة.
عضو مستقل	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.
عضو تنفيذي	العضو المتفرغ للإدارة التنفيذية لشركة الطاقات المعدنية للتجارة، ويشارك في أعمالها اليومية.
عضو غير تنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة، ولا يشارك بأعمالها اليومية.
كبار المساهمين	كل من يملك ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم شركة الطاقات المعدنية للتجارة أو حقوق التصويت فيها.
السياسة	سياسة الإفصاح والشفافية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المنوطة بهم إدارة أعمال شركة الطاقات المعدنية للتجارة اليومية، تشمل الرئيس التنفيذي للشركة، وباقي أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة (مدراء الإدارات والأقسام).
الجمعية العامة	جمعية تشكّل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
الوسائل الإلكترونية	تشمل جميع وسائل التواصل الإلكتروني مثل الرسائل النصية والبريد الإلكتروني والهاتف ووسائل التواصل الاجتماعي والاتصال المرئي وغير ذلك من وسائل التواصل الإلكترونية المتاحة.
القوائم المالية	القوائم المالية الموحدة لشركة الطاقات المعدنية للتجارة، وتشمل قائمة المركز المالي الموحدة كما في 31 ديسمبر من كل سنة ميلادية وقوائم الدخل والتدفقات النقدية والتغيرات في حقوق المساهمين الموحدة للسنة المنتهية في ذلك التاريخ.

2. الهدف

تهدف هذه السياسة إلى تحديد سياسات وإجراءات الإفصاح والشفافية من أجل ضمان الالتزام بأفضل ممارسات الحوكمة التي تضمن حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح والتأكد من أن الشركة تضمن الإفصاح عن جميع الأمور الجوهرية بدقة وفي الوقت المناسب، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات الصلة.

3. الإفصاح عن المعلومات الجوهرية

- تُعرف المعلومات الجوهرية على أنها أية معلومات تتعلق بأوضاع وأنشطة الشركة ومستوى أدائها والمعلومات التي يتوقع أن تؤثر بشكل مباشر على أحداث قد تؤدي إلى تغيير جوهري في أوضاع سوق الأسهم المالية أو على سعر سهم الشركة. لذلك يجب نشر كافة المعلومات الجوهرية المماثلة على نطاق واسع وفي حينها وبما يتوافق مع الأنظمة والقوانين. ويجب على الشركة الإفصاح للهيئة والجمهور دون تأخير بأي أحداث أو تطورات مهمة تندرج في إطار نشاطها ولا تكون معرفتها متاحة لعامة الناس، وقد تؤثر على أصولها وخصومها أو على وضعها المالي أو على المسار العام لأعمالها، أو الشركات التابعة لها، والتي يمكن تؤدي إلى تغيير كبير في سعر الأسهم المدرجة أو تؤثر تأثيراً كبيراً على قدرة الشركة على الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بأدوات الدين.
- تشتمل الأخبار والتطورات المهمة التي تقوم الشركة الإفصاح عنها على سبيل المثال لا الحصر الآتي:
 - أية تغييرات في تشكيل أعضاء المجلس أو الإدارة التنفيذية
 - طرح أسهم حقوق أولوية.
 - توصية أسهم منحة.
 - اتفاقيات تملك أسهم.
 - الإعلانات المتعلقة بالجمعيات العامة.
 - توزيع أرباح على مساهمي الشركة.
 - توقيع مذكرات التفاهم.

- الإعلان عن مشاريع الشركة.
- إعلان الحصول على تمويل.
- الإعلانات المتعلقة بأدوات الدين.
- الدعاوى القضائية التي تساوي أو تزيد قيمتها عن 5% خمسة بالمئة من صافي الأصول.
- الإعلان عن التطورات المعلنة سابقاً.
- الإعلانات اللاحقة والتصحيحية.
- تعليمات عامة يتم مراعاتها عند نشر الإعلانات:
- فيما يلي البيانات التي يشملها أي إعلان لخبر أو تطور جوهري وقع أو من المتوقع حدوثه:
 - يكون الإعلان واضحاً ويعكس التطور الجوهري المراد إعلانه.
 - تقديم وصف مفصل للتطور الجوهري مع توضيح جميع المعلومات المرتبطة به والتواريخ المتعلقة به.
 - إيضاح العوامل والمبررات التي أدت إلى حدوث التطور الجوهري.
 - إذا كان للتطور الجوهري أثر مالي في القوائم المالية وجب ذكر الأثر المالي للتطور الجوهري، وإذا تعذر ذلك، وجب ذكر السبب.
 - على الشركة بذل العناية اللازمة للتأكد من أن أي وقائع أو معلومات مرتبطة بذلك التطور الجوهري صحيحة وغير مضللة.
 - على الشركة عدم استبعاد أو حذف أو إخفاء أي معلومات يمكنها التأثير في مضمون أو نتائج التطور الجوهري.
 - إذا نشأ عن التطور الجوهري أي التزام مالي على الشركة أو رهن أصول، وجب أن يتضمن الإعلان شروط ومدة وقيمة هذا الالتزام أو الرهن والجهات التي تكون طرفاً فيه وأثره في القوائم المالية.
 - إذا أعلنت الشركة حدثاً جوهرياً مستقبلياً، فعليها إعلان أي تطورات جديدة تطرأ على ذلك الحدث.
 - في جميع الأحوال ينبغي التقيد بمتطلبات نماذج الإعلانات الصادرة من هيئة السوق المالية لكل حالة متى ما وجدت.
- إذا أعلنت الشركة تطوراً جوهرياً من الممكن أن يكون له تطورات جوهريية مستقبلية، فعليها إعلان أية تطورات جديدة تطرأ على ذلك الحدث.
- تقوم الشركة بالتقيد بنماذج الإعلانات الواردة ضمن تعليمات هيئة السوق المالية.
- في حال وجود تطورين جوهريين لدى الشركة، تقوم بالإفصاح عن كل منهما بشكل منفصل عن الآخر.
- إذا حدث أي من التطورات الجوهريية المنصوص عليها في الباب السابع من قواعد الطرح والإدراج خلال أقل من ساعتين من بداية فترة التداول أو أثناء فترة التداول، فعلى الشركة الانتظار حتى انتهاء فترة التداول ومن ثم إعلانها على موقع السوق المالية (تداول)، مع وجوب اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة كافة لضمان عدم تسرب الخبر عن تلك التطورات قبل نشر الإعلان أما إذا كان الخبر عن التطور الجوهري من النوع الذي لا يمكن للشركة ضمان عدم تسريه (كأن يكون مرتبطاً بأطراف أخرى لا تضمن الشركة التزامها بالمحافظة على السرية، أو أن يكون التطور محل الخبر مادة إعلامية، كالكارثة الطبيعية أو الحريق أو نحو ذلك) فيتم إبلاغ الهيئة فور وقوعه.
- يتم عقد اجتماعات مجلس إدارة الشركة أو لجان المراجعة أو أي لجان أخرى سيناقش خلالها موضوع يتم الإعلان عنه بناءً على أحكام قواعد التسجيل والإدراج خلال فترة تمكن الشركة من نشر الإعلان على موقع السوق المالية (تداول) من بداية فترة التداول التي تلي عقد الاجتماع.
- على الشركة أن تضع سياسات وإجراءات بشأن الإفصاح عن التطورات المهمة بما يكفل وفاء الشركة بالتزاماتها في هذا المجال وأن تضع إجراءات للإعلان عن المعلومات المالية بما يضمن اتساق الإعلان مع هذه التعليمات مع استمرار متابعة موظفي الشركة مع الموظفين المختصين في السوق المالية السعودية (تداول) إلى أن يتم قبول صيغة الإعلان ونشره. وتتضمن السياسات والإجراءات المشار إليها أسماء الأشخاص المسؤولين عن النشر في حالة الأحداث الطارئة وتحديد درجة صلاحياتهم في مجال النشر، وأسماء أشخاص آخرين في حالة عدم تواجد الشخص المعني أثناء وقوع الحدث.
- في حالة حدوث التطورات الجوهريية أثناء إعداد القوائم المالية الدورية، فإنه يتم الإعلان عن ذلك فوراً ولا تنتظر حتى صدور قوائمها المالية، حتى لو حدث ذلك قبل نشر النتائج المالية بوقت قصير.
- الرد على الشائعات: تقوم الشركة بتحديد مدى الحاجة إلى بث إعلان على موقع (تداول) للرد على إشاعات تتعلق بأي تطورات جوهريية، أو متى ما ورد لها تعليمات من الهيئة بضرورة بث مثل هذا الإعلان.
- تلتزم الشركة فيما يتعلق بإعلاناتها بعدم الإخلال بالالتزامات ذات العلاقة الأخرى المنصوص عليها في نظام السوق المالية ولوائحه التنفيذية.
- على الشركة التقيد بقواعد اللغة العربية السليمة عند صياغة إعلاناتها.

4. الإفصاح عن المعلومات المالية

يجب أن يعتمد مجلس الإدارة القوائم المالية الأولية والسوية للشركة وأن يوقع عليها عضو مفوض من مجلس الإدارة ومن الرئيس التنفيذي ومدير المالية، وذلك قبل نشرها وتوزيعها على المساهمين وغيرهم، ويجب أن تقدم القوائم المالية الأولية والسوية وتقرير مجلس الإدارة إلى هيئة السوق المالية خلال الفترة المحددة نظاماً.

5. الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة

يتضمن تقرير مجلس الإدارة عرضاً لعملياته خلال السنة المالية الأخيرة، وجميع العوامل المؤثرة في أعمال الشركة، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة على ما يلي:

- ما طبق من أحكام هذه اللائحة وما لم يطبق وأسباب ذلك.
- أسماء أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية ووظائفهم الحالية والسابقة ومؤهلاتهم وخبراتهم.
- أسماء الشركات داخل المملكة أو خارجها التي يكون عضو مجلس إدارة الشركة عضواً في مجالس إدارتها الحالية والسابقة أو من مديريها.
- تكوين مجلس الإدارة وتصنيف أعضائه على النحو الآتي: عضو مجلس إدارة تنفيذي، عضو مجلس إدارة غير تنفيذي، عضو مجلس إدارة مستقل.
- الإجراءات التي اتخذها مجلس الإدارة لإحاطة أعضائه - وبخاصة غير التنفيذيين - علماً بمقترحات المساهمين وملحوظاتهم حيال الشركة وأدائها.
- وصف مختصر لاختصاصات اللجان ومهامها، مثل: لجنة المراجعة، ولجنة المكافآت والترشيحات، مع ذكر أسماء اللجان ورؤسائها وأعضائها وعدد اجتماعاتها وتواريخ انعقادها وبيانات الحضور للأعضاء لكل اجتماع.
- حيثما ينطبق، الوسائل التي اعتمد عليها مجلس الإدارة في تقييم أدائه وأداء لجانته وأعضائه، والجهة الخارجية التي قامت بالتقييم وعلاقتها بالشركة، إن وجدت.
- الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- أي عقوبة أو جزاء أو تدبير احترازي أو قيد احتياطي مفروض على الشركة من أي جهة إشرافية أو تنظيمية أو قضائية، مع بيان أسباب المخالفة والجهة الموقعة لها وسبل علاجها وتفاذي وقوعها في المستقبل.
- نتائج المراجعة السنوية، إضافة إلى رأي لجنة المراجعة في مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية في الشركة.
- توصية لجنة المراجعة بشأن مدى الحاجة إلى تعيين مراجع داخلي في الشركة في حال عدم وجوده.
- توصيات لجنة المراجعة التي يوجد تعارض بينها وبين قرارات مجلس الإدارة، أو التي رفض المجلس الأخذ بها بشأن تعيين مراجع حسابات الشركة وعزله وتحديد أتعابه وتقييم أدائه أو تعيين المراجع الداخلي، ومسوغات تلك التوصيات، وأسباب عدم الأخذ بها.
- تفاصيل المساهمات الاجتماعية للشركة، إن وجدت.
- بيان بتواريخ الجمعيات العامة للمساهمين المنعقدة خلال السنة المالية الأخيرة وأسماء أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين لهذه الجمعيات.
- وصف لأنواع الأنشطة الرئيسية للشركة وشركاتها التابعة وفي حال وصف نوعين أو أكثر من النشاط، يجب إرفاق بيان بكل نشاط وتأثيره في حجم أعمال الشركة وإسهامها في النتائج.
- وصف لخطط وقرارات الشركة المهمة (بما في ذلك التغييرات الهيكلية للشركة أو توسعة أعمالها، أو وقف عملياتها والتوقعات المستقبلية لأعمال الشركة.
- المعلومات المتعلقة بأي مخاطر تواجهها الشركة (سواء أكانت مخاطر تشغيلية أو مخاطر تمويلية، أو مخاطر السوق).
- خلاصة على شكل جدول أو رسم بياني لأصول الشركة وخصومها ونتائج أعمالها في السنوات المالية الخمس الأخيرة أو منذ التأسيس أيهما أقصر.
- تحليل جغرافي لإجمالي إيرادات الشركة وشركاتها التابعة.
- إيضاح لأي فروقات جوهرية في النتائج التشغيلية عن نتائج السنة السابقة أو أي توقعات أعلنتها الشركة.
- إيضاح لأي اختلاف عن معايير المحاسبة المعتمدة من الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين.
- اسم كل شركة تابعة ورأس مالها ونسبة ملكية الشركة فيها ونشاطها الرئيس، والدولة المحل الرئيس لعملياتها، والدولة محل تأسيسها.
- تفاصيل الأسهم وأدوات الدين الصادرة لكل شركة تابعة.
- وصف لسياسة الشركة في توزيع أرباح الأسهم.
- المعلومات المتعلقة بأي قروض على الشركة (سواء أكانت واجبة السداد عند الطلب أو غير ذلك)، وكشف بالمديونية الإجمالية للشركة والشركات التابعة لها وأي مبالغ دفعتها الشركة سداداً لقروض خلال السنة ومبلغ أصل القرض واسم الجهة المانحة لها ومدته والمبلغ المتبقي، وفي حال عدم وجود قروض على الشركة، عليها تقديم إقرار بذلك.
- عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي عُقدت خلال السنة المالية الأخيرة، وتواريخ انعقادها، وسجل حضور كل اجتماع موضحاً فيه أسماء الحاضرين.
- وصف لأي صفة بين الشركة وطرف ذي علاقة.
- معلومات تتعلق بأي أعمال أو عقود تكون الشركة طرفاً فيها، وفيها أو كانت فيها مصلحة لأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو لكبار التنفيذيين فيها أو لأي شخص ذي علاقة بأي منهم، بحيث تشمل أسماء المعنيين بالأعمال أو العقود، وطبيعة هذه الأعمال أو العقود وشروطها ومدتها ومبلغها، وإذا لم توجد أعمال أو عقود من هذا القبيل، فعلى الشركة تقديم إقرار بذلك.
- بيان لأي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجبه أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو أحد كبار التنفيذيين عن أي مكافآت.
- بيان لأي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجبه أحد مساهمي الشركة عن أي حقوق في الأرباح.
- بيان بقيمة المدفوعات النظامية المسددة والمستحقة لسداد أي زكاة أو ضرائب أو رسوم أو أي مستحقات أخرى ولم تسدد حتى نهاية الفترة المالية السنوية، مع وصف موجز لها وبيان أسبابها.
- بيان بقيمة أي استثمارات أو احتياطات أنشئت لمصلحة موظفي الشركة.

- إقرارات بما يلي:
- أن سجلات الحسابات أُعدت بالشكل الصحيح.
- أن نظام الرقابة الداخلية أُعد على أسس سليمة وتُنفذ بفاعلية.
- أنه لا يوجد أي شك يذكر في قدرة الشركة على مواصلة نشاطها.
- إذا كان تقرير مراجع الحسابات يتضمن تحفظات على القوائم المالية السنوية، يجب أن يوضح تقرير مجلس الإدارة تلك التحفظات وأسبابها وأي معلومات متعلقة بها.
- في حال توصية مجلس الإدارة بتغيير مراجع الحسابات قبل انتهاء الفترة المعين من أجلها، يجب أن يحتوي التقرير على ذلك، مع بيان أسباب التوصية بالتغيير.

6. إفصاح أعضاء مجلس الإدارة

- يتعين على مجلس الإدارة تنظيم عمليات الإفصاح الخاصة بكل عضو من أعضائه ومن أعضاء الإدارة التنفيذية، مع مراعاة ما يلي:
- وضع سجل خاص بإفصاحات أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتحديثه دورياً، وذلك وفقاً للإفصاحات المطلوبة بموجب نظام الشركات والأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
 - إتاحة مساهمي الشركة الاطلاع على السجل دون مقابل مالي.

7. الإفصاح عن المكافآت

- يلتزم مجلس الإدارة بما يلي:
- الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية في الشركة.
 - الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أي أكانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
 - توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
 - بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:
 - أعضاء مجلس الإدارة.
 - خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
 - أعضاء اللجان.
 - يكون الإفصاح الوارد في هذه المادة في تقرير مجلس الإدارة.

8. أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل

- يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، وتعديل محتويات هذه السياسة – حسب الحاجة – وذلك بناء على قرار من الجمعية العامة للمساهمين.
- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ولائحة الحوكمة في الشركة.
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.



سياسة المكافآت Remuneration Policy

V.1-2025

الفهرس

٢	الغرض.....	1.
٢	الضوابط العامة للمكافآت.....	2.
٢	ضوابط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....	3.
٣	ضوابط مكافآت الإدارة التنفيذية.....	4.
٣	الإفصاح.....	5.
٣	حالات عدم استحقاق المكافأة.....	6.
٣	أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل.....	7.

١. الغرض

تبت الشركة هذه السياسة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية وذلك بغرض اتباع سياسة وقواعد واضحة للمكافآت ولضمان تطبيق الحوكمة المثلى وتطبيق مبادئ الإفصاح والشفافية أمام المساهمين. كما تهدف هذه السياسة إلى ضمان سن برامج وخطط مكافآت تنافسية بالشكل الذي يجذب الأفراد أصحاب الكفاءة والقدرة والموهبة للعمل في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية مما يسهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها، وذلك وفقاً للمعايير والضوابط الواردة في نظام الشركات ولانحة حوكمة الشركات، والأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة.

٢. الضوابط العامة للمكافآت

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للضوابط المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط وخطط الشركة الاستراتيجية وأهدافها.
- الأخذ في الاعتبار الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
- أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- 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.
- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو إحدى لجانها أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

٣. ضوابط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- إذا تقرر صرف مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة كنسبة من أرباح الشركة، فيجب أن يتم ذلك وفقاً لما نص عليه نظام الشركات والنظام الأساس للشركة، وبعد خصم الاحتياطيات النظامية، ومراعاة سياسات المكافآت المعتمدة. كما يجب أن يكون استحقاق العضو لتلك المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي حضرها فعلياً، وأي تقدير يخالف ذلك لا يُعتد به.
- يحق لعضو مجلس الإدارة/ اللجان الحصول على تعويض عن تكاليف السفر مقابل حضور الاجتماعات من مكان إقامته إلى موقع الشركة الرئيسي أو مكان انعقاد الاجتماع، إضافة إلى أي تكاليف أخرى مرتبطة بالإقامة والمواصلات حسب السياسة المعمول بها في الشركة.
- تصرف بدلات الحضور والمصروفات كل ستة أشهر خلال السنة المالية للشركة.
- تصرف المكافأة السنوية نهاية العام المالي ويكون حسابها على أساس عدد الاجتماعات السنوية لكل عضو بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- يقوم مجلس الإدارة بمناقشة توصية لجنة الترشيحات والمكافآت للموافقة ومن ثم رفعها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.
- إعمالاً لما ورد في الفقرة السابقة من هذه المادة، تُحدد المكافآت السنوية وأتعاب بدل الحضور وفقاً للجدول أدناه:

نوع المكافأة	مقدارها
مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية للعضو مقدارها (80,000) ريال، يرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع عدد الجلسات التي عقدها المجلس خلال السنة المالية المعنية، وتقسم المكافأة السنوية بين العضوين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين، وتصرف هذه المكافأة بما يتسق مع الإجراءات المعتمدة لدى الأطراف ذات العلاقة.
مكافأة سنوية لعضو أي من اللجان المنبثقة عن المجلس	تصرف مكافأة سنوية مقدارها (35,000) ريال لكل عضو، ويصرف لرئيس اللجنة مكافأة مقدارها (45,000) ريال، وتقسم المكافأة السنوية بين العضوين في حال تعيين عضو بديل وذلك بحسب عدد الجلسات التي حضرها كل منهما.
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لعضو المجلس أو من ينوب عنه، بدل حضور مقداره (5,000) ريال عن كل جلسة.
بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس	يصرف لعضو أي لجنة من اللجان المنبثقة عن المجلس أو من ينوب عنه، بدل حضور مقداره (3,000) ريال عن كل جلسة.

٤. ضوابط مكافآت الإدارة التنفيذية

- يحدد مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات مكافآت الإدارة التنفيذية على أن يراعى فيها ما يأتي:
 - توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية
 - ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
 - ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
- توصي لجنة المكافآت والترشيحات سنوياً بالدرجات الوظيفية وهيكل الأجور ومجموعة المكافآت السنوية وخطة زيادة العالوة، ويقرها المجلس بما يشمل كل أو بعض الآتي:
 - الراتب الأساسي.
 - البدلات مثل بدل السكن، والمواصلات، وتعليم الأبناء/الرسوم الدراسية، والهاتف وغيرها.
 - المزايا التأمينية.
 - مكافأة مرتبطة بتقييم الأداء.
 - الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
 - العناصر الأخرى التي قد يراها مجلس الإدارة مناسبة.
- يقوم مجلس الإدارة بوضع معايير خاصة بأداء الإدارة التنفيذية ينسجم مع أهداف الشركة واستراتيجياتها، بما في ذلك مراجعة أداء الإدارة التنفيذية وتقويمه باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بمدى تحقق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وجودة إدارة المخاطر وفاعلية نظم الرقابة الداخلية وغير ذلك.
- قد تختلف مكافآت كل موظف في الإدارة التنفيذية اعتماداً على النتائج المحققة خلال السنة قيد المراجعة وربطها بمؤشرات الأداء الرئيسية وتقييمات الأداء.
- إذا بنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة، لإيقاف صرف المكافأة أو استردادها.
- يجب أن تلتزم الإدارة التنفيذية في جميع الأوقات بسياسات تعارض المصالح ومدونة قواعد السلوك والإفصاح الخاصة بالشركة.

٥. الإفصاح

يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل هذه السياسة آليات تحديد مكافآت أعضاء المجلس ولجانه، وإجمالي مكافآت كبار التنفيذيين، والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة نظير أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية، ويكون الإفصاح بشكل إلزامي ومفصل في تقارير مجلس الإدارة التي تصدر عن الفترات المالية وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وتعليمات هيئة السوق المالية.

٦. حالات عدم استحقاق المكافأة

- 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 جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة.
- إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة ولها مطالبته بردها.
- تطبق الحالات الواردة في الفقرتين أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.

٧. أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل

- يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين. وتعديل محتويات هذه السياسة – حسب الحاجة – وذلك بناء على قرار من قبل الجمعية العامة للمساهمين.
- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ولائحة الحوكمة في الشركة.
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.



سياسة تعارض المصالح ومعاملات الأطراف ذوي العلاقة Conflict of Interest & Related Party Transactions Policy

V.1-2025

الفهرس

١	التعريفات	٢
2	الغرض	٣
3	أحكام عامة	٣
٤	التعامل مع حالات تعارض المصالح وصفقات الأطراف ذات العلاقة	٣
5	قبول الهدايا	٤
6	العقوبات والجزاءات المترتبة في حال عدم الإفصاح	٤
٧	أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل	٥

١. التعريفات

المصطلح	التعريف
الشركة	شركة الطاقات المعدنية للتجارة.
النظام الأساسي	النظام الأساسي لشركة الطاقات المعدنية للتجارة.
المجلس	مجلس إدارة شركة الطاقات المعدنية للتجارة.
الجمعية العامة	جمعية تشكّل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
الجهات الرقابية الرسمية	الجهات المسؤولة عن التدقيق والتحقق من التزام منشآت الأعمال حسب التعليمات والمتطلبات النظامية المنصوص عليها بالنظم واللوائح والقرارات والتعليمات ذات الصلة.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المنوطة بهم إدارة أعمال شركة الطاقات المعدنية للتجارة، تشمل الرئيس التنفيذي للشركة، وباقي أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة (مدراء الإدارات والأقسام).
كبار التنفيذيين	الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
كبار المساهمين	كل من يملك ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم شركة الطاقات المعدنية للتجارة أو حقوق التصويت فيها.
أصحاب المصالح	كل من له مصلحة مع شركة الطاقات المعدنية للتجارة، ومن ذلك: المساهمين، المستثمرين، العملاء، والموردين.
الأطراف ذو العلاقة	أ- كبار المساهمين في الشركة. ب- أعضاء مجلس الشركة أو أي من شركاتها التابعة لها وأقاربهم. ت- كبار التنفيذيين في الشركة أو أي من شركاتها التابعة وأقاربهم. ث- أعضاء مجلس وكبار التنفيذيين لدى كبار المساهمين في الشركة ج- المنشآت - من غير الشركات - المملوكة لعضو المجلس أو أحد كبار التنفيذيين أو أقاربهم. ح- الشركات التي يكون أي من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم شركاء فيها. خ- الشركات التي يكون أي من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم عضواً في مجلس إدارتها أو من كبار التنفيذيين فيها. د- شركات المساهمة التي يملك فيها أي من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر، مع مراعاة ما ورد في الفقرة (ث) من هذا التعريف. ذ- الشركات التي يكون لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين أو أقاربهم تأثير في قراراتها ولو بإسداء النصيحة أو التوجيه. ر- أي شخص يكون لنصائحه وتوجيهاته تأثير في قرارات الشركة وأعضاء مجلس إدارتها وكبار تنفيذها. ز- الشركات القابضة أو التابعة للشركة. ويستثنى من الفقرتين (ذ) و (ر) من هذا التعريف النصائح والتوجيهات التي تقدم بشكل مهني من شخص مرخص له في ذلك.
الأقارب أو صلة القرابة	أ- الآباء، والأمهات، والأجداد، والجدة وإن علوا. ب- الأولاد، وأولادهم وإن نزلوا. ج- الإخوة والأخوات الأشقاء، أو لأب، أو لأُم. د- الأزواج والزوجات.
تعارض المصالح	الوضع أو الموقف الذي يتأثر أو من المحتمل أن يتأثر به حيادية أداء أو قرار من ينطبق عليهم مجال عمل هذه السياسة عند تأدية أعمالهم أو تعاملهم مع الأطراف ذات العلاقة.
معاملات الأطراف ذات العلاقة	هي تحويل موارد أو خدمات أو التزامات بين أطراف ذات علاقة بغض النظر عن وجود مقابل تم تقديره لهذا التحويل، قد تكون معاملات الأطراف ذات علاقة ذات طبيعة متكررة أو غير متكررة.
حقوق التصويت	جميع حقوق التصويت المرتبطة بأسهم شركة الطاقات المعدنية للتجارة ويمكن ممارستها من خلال الجمعية العامة.
القوائم المالية	القوائم المالية الموحدة لشركة الطاقات المعدنية للتجارة، وتشمل قائمة المركز المالي الموحدة كما في 31 ديسمبر من كل سنة ميلادية وقوائم الدخل والتدفقات النقدية والتغيرات في حقوق المساهمين الموحدة للسنة المنتهية في ذلك التاريخ.

٢. الغرض

تهدف هذه السياسة إلى تحديد السياسات والمعايير والإجراءات التي تنظم تعارض المصالح لكل من مساهمي الشركة ومجلس الإدارة ولجان الشركة وكبار التنفيذيين والموظفين والمراجع الداخلي والخارجي والمستشارين وأصحاب المصلحة الآخرين حسب ما تقتضيه الحاجة، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات الصلة.

٣. أحكام عامة

- ينشأ تعارض المصالح في الشركات عندما تتداخل المصالح الشخصية الخاصة للأشخاص بأي شكل من الأشكال مع المصالح العامة للشركة، وعلى أعضاء مجلس الإدارة وكبار المساهمين وكبار التنفيذيين وغيرهم من العاملين في الشركة ضرورة تجنب الحالات التي تؤدي إلى تعارض مصالحهم مع مصالح الشركة.
- من الأمثلة على حالات تعارض المصالح ما يلي:
 - استئجار الشركة مواقع أو مستودعات من طرف ذو علاقة.
 - توريد الشركة بضائع من طرف ذو علاقة.
 - ممارسة ذو العلاقة لنشاط من أنشطة الشركة.
- الإفصاح الدائم عن الحالات التي قد تؤدي إلى تعارض في المصالح أو عند وقوع هذا التعارض.
- الامتناع عن التصويت أو المشاركة في اتخاذ القرار عند وجود تعارض في المصالح.
- في حال موافقة المجلس على التعامل، يتم الرفع به للجمعية العامة للحصول على الترخيص والموافقة اللازمة قبل بدء التعامل الذي قد ينشأ عنه تعارض في المصالح.
- تُبلغ الشركة المساهمين عن قرار الجمعية بشأن التعاقد أو التعامل مع طرف ذي علاقة.

٤. التعامل مع حالات تعارض المصالح وصفقات الأطراف ذات العلاقة

يجب على أصحاب المصالح المشار إليهم في الفقرة أدناه الامتناع عن التعامل مع الشركة و/أو إحدى شركاتها الفرعية التي تقع ضمن مجموعتها في أي عمل يمكن أن ينشأ عنه تعارضاً محتملاً في المصالح إلا وفقاً للقواعد المضمنة في هذه السياسة والأنظمة والقوانين السارية في المملكة. ويتمثل تعارض المصالح فيما يلي:

٤.١ تعارض المصالح المتعلق بالمرشح حيث يجب التقيد بالآتي:

- على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح، وتشمل:
 - وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس إدارتها.
 - اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.

٤.٢ تعارض المصالح المتعلق بعضو مجلس الإدارة حيث يجب التقيد بالآتي:

- لا يجوز لعضو مجلس إدارة الشركة أن تكون له أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة، إلا بترخيص من الجمعية العامة وفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة، وللجمعية العامة تفويض مجلس الإدارة بالترخيص وفقاً للضوابط التي تضعها الجهات المختصة.
- على عضو مجلس الإدارة أن يبلغ المجلس بما له من مصلحة شخصية في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة، ويثبت هذا التبليغ في محضر الاجتماع، ولا يجوز للعضو ذي المصلحة الاشتراك في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن.
- يبلغ رئيس مجلس الإدارة الجمعية العامة عند انعقادها بالأعمال والعقود التي يكون لأي أحد من أعضاء مجلس الإدارة مصلحة شخصية فيها، وذلك بعد تحقق مجلس الإدارة من منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاول وفقاً للضوابط التي يقرها، على أن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي، وفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- لا يجوز لعضو مجلس إدارة الشركة أن يشترك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في النشاط الذي تزاوله إلا بترخيص من الجمعية العامة وفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة، وللجمعية العامة تفويض مجلس الإدارة بالترخيص وفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- إذا رفضت الجمعية العامة منح الترخيص فعلى عضو مجلس الإدارة تقديم استقالته خلال مهلة تحددها الجمعية العامة، وإلا عُدت عضويته في المجلس منتهية، وذلك ما لم يقرر العدول عن العقد أو التعامل أو المنافسة أو توفيق أوضاعه وفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل الجمعية العامة.
- ينبغي على المجلس مراعاة متطلبات الاستقلالية وحالات تعارض المصالح وفقاً لما وردت باللوائح الصادرة من هيئة السوق المالية، وذلك عند تعيين المستشارين الماليين والقانونيين ومراجعي الحسابات.
- يدخل في مفهوم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله ما يلي:
 - تأسيس عضو مجلس الإدارة لشركة أو تملكه نسبة مؤثرة لأسهم أو حصص في شركة أو منشأة أخرى، تزاول نشاطاً من نوع نشاط الشركة أو أي من مجموعتها.
 - قبول عضوية مجلس إدارة شركة منافسة للشركة أو مجموعتها، أو تولي إدارة مؤسسة فردية منافسة أو شركة منافسة أيّاً كان شكلها، فيما عدا تابعي الشركة.
 - حصول العضو على وكالة تجارية أو ما في حكمها ظاهرة كانت أو مستترة، لشركة أو منشأة أخرى منافسة للشركة أو مجموعتها.

٤,٣ تعارض المصالح المتعلق بموظفين الإدارة التنفيذية ومنسوبي الشركة حيث يجب التقيد بالآتي:

- أن يتم إبلاغ مجلس الإدارة عن أي أنشطة عمل خارجية يقوم بها أي مسؤول تنفيذي بالإدارة، ويجب أخذ موافقة من قبل المجلس عليها ، وأن يتم الإفصاح عنها حسب الأنظمة والقوانين في هذا الخصوص.
- في حال أراد المسؤول التنفيذي أو الموظف القيام بهذا الأمر ، عليه عرض الأمر على الرئيس التنفيذي للشركة لدراسة الأمر وتقييمه والتوصية بخصوصه لمجلس إدارة الشركة تمهيداً لإصدار القرار المناسب بشأنه.

٤,٤ تعارض المصالح المرتبطة بكيار المساهمين حيث يجب التقيد بالآتي:

تخضع كافة المعاملات والعقود التي تتم مع كبار المساهمين وأقربائهم الذين يملكون ٥٪ فما فوق من أسهم الشركة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو يملكون حصة سيطرة في أي من شركاتها الفرعية التي تقع ضمن مجموعتها لذات الشروط التي تخضع لها المعاملات التي تتم مع الغير، ويتم الإفصاح عنها حسب الأنظمة واللوائح ذات الصلة.

٤,٥ تعارض المصالح المرتبطة بأصحاب المصالح الآخرين حيث يجب التقيد بالآتي:

تخضع كافة المعاملات والعقود التي تتم مع الموردين والعملاء الآخرين للشركة أو أي من شركاتها الفرعية التي تقع ضمن مجموعتها لذات الشروط التي تخضع لها المعاملات التي تتم مع الغير من حيث التقييم وعدالة التنفيذ والإفصاح أو التبليغ.

٤,٦ تعارض المصالح المرتبطة بالمراجع الداخلي والخارجي والمستشارين حيث يجب التقيد بالآتي:

- يجب أن يكون مراجعو الحسابات الخارجيين للشركة مستقلين.
- ينبغي المحافظة على استقلالية المراجع الداخلي وتقديم الدعم الكافي له للقيام بأعمال المراجعة الداخلية، على أن يتبع المراجع الداخلي وظيفياً إلى لجنة المراجعة وإدارياً إلى إدارة الشركة.
- ينبغي عند تعيين أي مستشار مالي أو قانوني أو مراجع خارجي مراعاة حالات تعارض المصالح وما نصت عليه القوانين الصادرة من الجهات الرقابية والنظامية في هذا الخصوص.

٥. قبول الهدايا

لا يجوز لأي من أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين قبول الهدايا من أي شخص له تعاملات تجارية مع الشركة، إذا كان من شأن تلك الهدايا أن تؤدي إلى تعارض في المصالح.

٦. العقوبات والجزاءات المترتبة في حال عدم الإفصاح

٦,١ ما يتعلق بأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة منه والإدارة التنفيذية:

في حال ثبوت ارتكاب أي عضو في مجلس الإدارة أو أي عضو في اللجان المنبثقة من المجلس أو من الإدارة التنفيذية لأي مخالفة لمسؤولياته والتزاماته الواردة في هذه السياسة، يعد سلوكاً مشيناً، يقوم مجلس الإدارة بالرفع به للجمعية العامة وقد يصل الجزاء إلى عزله من منصبه بقرار من الجمعية العامة، وتحفظ الشركة بحقوقها في مطالبته بالتعويض عن أي أضرار لحقت بها.

٦,٢ ما يتعلق بالموردين والمقاولين والمتعاقدين والمقاولين من الباطن:

عند تقديم المورد أو المقاول أو المتعاقد لبيانات إفصاح غير صحيحة في نموذج تعارض المصالح يتم الآتي:

- تفرض غرامة مالية على المورد أو المقاول بنسبة (٥٪) من قيمة العقود المبرمة معه "لا تخضع لسقف الغرامة المحددة بالعقد" حتى ولو لم يكن هناك أي تعارض مصالح. (ملاحظة: هذه الغرامات ليست نظامية ما لم تدرج كبنود واضحة في العقود مع المقاولين والموردين).
- إذا تبين بأن حالة تعارض المصالح ليس لها علاقة بجميع الإجراءات التي تمت على المشروع أثناء الطرح أو الترسية أو التنفيذ فيتم الاكتفاء بفرض الغرامة المشار إليها في الفقرة السابقة.
- إذا تبين بأن حالة تعارض المصالح لها علاقة في الإجراءات التي تمت على المشروع في أي مرحلة من مراحله (الطرح- الترسية- التنفيذ) فيتم التالي:
- أ- إيقاف التعامل مع المورد أو المقاول مباشرة وبشكل نهائي، وفي حالة الحاجة للمشروع توفر الإدارة العامة لأداء وعمليات الشراء البديل المناسب بالتنسيق مع الجهة الفنية المختصة.
- ب- تقوم (الإدارة المختصة بالمشتريات) بإحالة الموضوع إلى (الإدارة المختصة بالشؤون القانونية) لاتخاذ الإجراءات النظامية والقانونية المناسبة تجاه المورد أو المقاول.

٦.٣ ما يتعلق بالعاملين:

- في حال عدم الالتزام بما تضمنه الإقرار والإفصاح والتعهد فإن للشركة الحق باتخاذ الاجراء النظامي في هذا الشأن والتي قد يصل الجزاء إلى فسخ العقد، وفي حال كان المرشح يزاوُل بالفعل عمل آخر لا يتفق في طبيعته مع طبيعة عمل الشركة فيجوز للشركة إلزامه بشطب السجل التجاري كشرط للتوظيف ويتم في هذه الحالة إتباع الآلية المشار إليه أعلاه.
- في حال تقديمهم بيانات غير حقيقية أو التأخر في تحديث بيانات الإفصاح بناء على المستجدات والمتغيرات التي قد تطرأ، فيتم اتخاذ ما يلي:
 - أ- إحالة الموضوع إلى (الإدارة المختصة بالشؤون القانونية) لإجراء التحقيق اللازم مع الموظف أو المتعاقد والتأكد من عدم استغلاله لوظيفته في تحقيق مكاسب شخصية (مادية أو معنوية) والرفع بالتوصيات اللازمة إلى صاحب الصلاحية.
 - ب- يتم تطبيق الجزاءات المقررة وفق ما يرد من (الإدارة المختصة بالشؤون القانونية) من توصيات وذلك طبقاً لما هو منصوص عليه في جدول المخالفات الملحقه باللائحة تنظيم العمل المعتمدة بالشركة.

٧. أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل

- يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، وتعديل محتويات هذه السياسة – حسب الحاجة – وذلك بناء على قرار من الجمعية العامة للمساهمين.
- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ولائحة الحوكمة في الشركة.
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.



سياسة توزيع الأرباح Profit Distribution Policy

V.1-2025

الفهرس

١	التعريفات	٢
٢	الهدف	٢
٣	آلية توزيع الأرباح	٢
٤	استحقاق الأرباح	٣
٥	أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل	٣

١. التعريفات

المصطلح	التعريف
الشركة	شركة الطاقات المعدنية للتجارة.
النظام الأساسي	النظام الأساسي لشركة الطاقات المعدنية للتجارة.
السياسة	سياسة توزيع الأرباح.
الهيئة	هيئة السوق المالية.
المجلس	مجلس إدارة شركة الطاقات المعدنية للتجارة.
الجمعية العامة	جمعية تشكّل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
لائحة حوكمة الشركات	لائحة حوكمة الشركات الصادرة بموجب قرار من مجلس هيئة السوق المالية رقم ٢٣-٥-٨ و تاريخ ٢٥/٠٦/١٤٤٤ هـ الموافق ١٨/٠١/٢٠٢٣ م.
المساهمين	أي فرد أو مجموعة أو شركة تملك سهمًا واحدًا أو أكثر في الشركة، ويكون اسم المساهمين ذاته واردًا على شهادة الأسهم وسجلات المساهمين.
القوائم المالية	القوائم المالية الموحدة لشركة الطاقات المعدنية للتجارة، وتشمل قائمة المركز المالي الموحدة كما في 31 ديسمبر من كل سنة ميلادية وقوائم الدخل والتدفقات النقدية والتغيرات في حقوق المساهمين الموحدة للسنة المنتهية في ذلك التاريخ.

٢. الهدف

تهدف هذه السياسة إلى تحديد المبادئ والأسس الواضحة لتوزيع أرباح أسهم الشركة، بما يتوافق مع أحكام المادة التاسعة من لائحة حوكمة الشركات والنظام الأساس للشركة.

٣. آلية توزيع الأرباح

- توزع أرباح الشركة الصافية السنوية - بعد خصم جميع المصروفات العمومية والتكاليف الأخرى - على الوجه الآتي:
- للجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح مجلس الإدارة أن تقرر تجنيب نسبة مئوية من الأرباح لتكوين احتياطي اتفاقي يخصص لغرض أو أغراض تقررها الجمعية العامة خصم أي احتياطات قررت الشركة تكوينها.
- تحديد نسبة الأرباح التي توزع على المساهمين من الأرباح الصافية من قبل الجمعية العامة بناءً توصية مجلس الإدارة.
- للجمعية العامة عند تحديد نصيب الأسهم في صافي الأرباح - أن تقرر تكوين احتياطات أخرى، وذلك بالقدر الذي يحقق مصلحة الشركة أو يكفل توزيع أرباح ثابتة قدر الإمكان.
- يجوز للجمعية العامة العادية استخدام الأرباح المبقاة والاحتياطات القابلة للتوزيع لسداد المبلغ المتبقي من قيمة السهم أو جزء منه على ألا يخل ذلك بالعدالة بين المساهمين وفقاً لنظام الشركة ولوائحها.
- توزيع أرباح مرحلية على الوجه الآتي:
- يجوز للشركة توزيع أرباح مرحلية نصف سنوية وربع سنوية على المساهمين وذلك بعد استيفاء الضوابط التالية:
- أن تفوض الجمعية العامة مجلس الإدارة في توزيع أرباح مرحلية بموجب قرار يصدر سنوياً.
- أن تتوافر لدى الشركة سيولة معقولة وتستطيع التوقع بدرجة معقولة بمستوى أرباحها.
- أن تتوافر لدى الشركة أرباح قابلة للتوزيع وفقاً لآخر قوائم مالية تكفي لتغطية الأرباح المقترحة توزيعها بعد حسم ما تم توزيعه ورسمته من هذه الأرباح بعد تاريخ تلك القوائم.
- تتكون الأرباح القابلة للتوزيع من رصيد الأرباح المبقاة الظاهر في قائمة المركز المالي المعدة في آخر الفترة التي تسبق مباشرة الفترة التي يتخذ خلالها قرار التوزيع بالإضافة إلى رصيد أي احتياطات قابلة للتوزيع.

- يعد من قبيل الاحتياطات القابلة للتوزيع الاحتياطات المكونة من الأرباح ولم تخصص لأغراض معينة أو التي تقرر إلغاء الغرض التي كونت من أجله.
- على مجلس الإدارة أن يضمن تقريره السنوي المقدم للجمعية العامة للشركة نسب الأرباح التي تم توزيعها على المساهمين خلال الفترات المختلفة من السنة المالية إضافة إلى نسبة الأرباح المقترح توزيعها في نهاية السنة المالية وإجمالي هذه الأرباح.
- تلتزم الشركة عند اتخاذ قرار توزيع الأرباح المرحلية بالإفصاح والإعلان عن ذلك فوراً وتزويد الهيئة بنسخة منه فور صدوره.

٤. استحقاق الأرباح

- يستحق المساهم حصته في الأرباح وفقاً لقرار الجمعية العامة الصادرة في هذا الشأن أو في قرار مجلس الإدارة القاضي بتوزيع أرباح مرحلية ، ويبين القرار تاريخ الاستحقاق وتاريخ التوزيع ويكون احقية الأرباح للمالكي الأسهم المسجلين في سجلات المساهمين في نهاية اليوم المحدد للاستحقاق.
- يجب على مجلس الإدارة تنفيذ قرار الجمعية العامة في شأن توزيع الأرباح على المساهمين المقيدون خلال مدة لا تزيد على (15) يوماً من تاريخ استحقاق هذه الأرباح المحدد في قرار الجمعية العامة، أو في قرار مجلس الإدارة القاضي بتوزيع أرباح مرحلية بحسب الأحوال.
- لا يلزم المساهم برد الأرباح التي وزعت عليه ولو منيت الشركة بخسائر في الفترات التالية.

٥. أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل

- ٦. يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، وتعديل محتويات هذه السياسة – حسب الحاجة – وذلك بناء على قرار من الجمعية العامة للمساهمين.
- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ولائحة الحوكمة في الشركة.
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.