

الشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية (سبيماكو الدوائية)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة
التنفيذية وممثلي الشركة في مجالس إدارة
الشركات التابعة

معلومات المُستند	
أمين الحفظ:	سكرتير مجلس الإدارة
اسم المُستند:	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية وممثلي الشركة في مجالس إدارة الشركات التابعة

تاريخ المستند		
الإصدار	التاريخ	الوصف
1.0	2017/12/24	اعتمدت من الجمعية العامة العادية
2.0	2020/10/27	اعتمدت من الجمعية العامة غير العادية
3.0	00/00/00	اعتمدت من الجمعية العامة غير العادية

المُحتويات

4	<u>مقدمة</u>	<u>1.</u>
4	<u>الغرض</u>	<u>1.1.</u>
4	<u>المصطلحات / الاختصارات (التعريفات).</u>	<u>1.2.</u>
6	<u>ملكية وحفظ المُستند</u>	<u>1.3.</u>
6	<u>التوزيع</u>	<u>1.4.</u>
6	<u>توثيق المهام والمسؤوليات / مصفوفة تفويض الصلاحيات</u>	<u>1.5.</u>
7	<u>أعضاء مجلس الإدارة واللجان المُنبثقة عنه</u>	<u>2.</u>
7	<u>المبادئ والهيكل والحدود</u>	<u>2.1</u>
8	<u>الدفع</u>	<u>2.2</u>
9	<u>الاستحقاقات الأخرى</u>	<u>2.3</u>
9	<u>الإدارة التنفيذية</u>	<u>3.</u>
10	<u>التمثيل في الشركات التابعة والشركات الزميلة والمشاريع المشتركة</u>	<u>4.</u>
10	<u>المبادئ</u>	<u>4.1</u>
11	<u>الدفع</u>	<u>4.2</u>
11	<u>الإفصاحات</u>	<u>.5</u>
12	<u>الملاحق</u>	<u>6.</u>

1. مقدمة

1.1. الغرض

الغرض من سياسة المكافآت (يُشار إليها فيما بعد بـ "السياسة") هو وضع الإرشادات التوجيهية لمنح المكافآت والتعويضات لـ:

أ. أعضاء مجلس الإدارة، ولجانه والإدارة التنفيذية للشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية (يُشار إليها فيما بعد بـ "سبيماكو الدوائية" أو "الشركة").

ب. ممثلي مجلس إدارة شركة سبيماكو في مجالس المديرين ولجانها في الشركات التابعة والشركات الزميلة والمشروعات المشتركة.

الهدف من هذه السياسة هو خلق بيئة مستدامة لجذب الأفراد ذوي المهارات والخبرات اللازمة والاحتفاظ بهم لمواصلة نمو الشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

تحل هذه السياسة محل أي سياسات و/أو تعليمات خاصة بشركة سبيماكو تتعلق بمكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والتي قد تتعارض مع أي بند منصوص عليه في هذه السياسة. ولكن لا تحل هذه السياسة محل أي متطلبات تنظيمية في المملكة العربية السعودية.

1.2. المصطلحات / الاختصارات (التعريفات)

المصطلح	البيان / التوضيح
الشركة / سبيماكو	سبيماكو الدوائية أو الشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المسؤولين عن إدارة العمليات اليومية للشركة واقتراح وتنفيذ القرارات الإستراتيجية، مثل، الرئيس التنفيذي، ونائبه، وكبير المسؤولين الماليين، وغيرهم
المجلس	مجلس إدارة الشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية
اللجان المُنبثقة عن مجلس الإدارة	اللجان المُنبثقة عن مجلس الإدارة، متى تتم الإشارة إليها يجب أن تشمل، اللجان المُشكلة من قبل مجلس الإدارة أو الجمعية العامة لتنفيذ المهام المحددة في موثيق/ لوائح عملهم المعتمدة مثل لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت، إلخ.
المكافآت	المبالغ أو البدلات أو الأرباح وما شابهها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء وخطط الحوافز طويلة أو قصيرة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء المصروفات والرسوم الفعلية المعقولة التي تنفقها الشركة في سبيل تمكين أعضاء مجلس الإدارة من تنفيذ واجباتهم.
الشركة التابعة	الشركات التابعة هي التي تمتلك فيها سبيماكو على أكثر من النصف من إجمالي رأس المال .

المصطلح	البيان / التوضيح
الشركات الشقيقة/ الشركات الزميلة/ الشركات التابعة	الشركات الزميلة / الشقيقة هي الشركات التي يكون لشركة سبيماكو الدوائية تأثير كبير عليها دون تحكم أو سيطرة مشتركة. ينطبق ذلك بشكل عام على الشركات التي تؤثر شركة سبيماكو الدوائية على نسبة 20% إلى 50% من حقوق التصويت الخاصة بها.
المشروعات المشتركة	المشروعات المشتركة هي نوع من الترتيب الذي يمتلك من خلاله الأطراف المشاركة به حقوقاً في صافي الأصول الخاصة بالمشروع المشترك.
أعضاء مجلس الإدارة المستقلين	أي عضو غير تنفيذي في المجلس يتمتع باستقلالية تامة في منصبه وقراراته ولا تنطبق عليه أيًا من الأمور التي تؤثر على الاستقلالية المنصوص عليها في المادة 20 من لوائح حوكمة الشركات لهيئة السوق المالية.

1.3. ملكية وحفظ المُستند

يجب على أعضاء مجلس الإدارة من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة سياسات المكافآت على أساس دوري.

تتم مراجعة السياسة بصورة دورية ويتم تعديلها بناءً على أحد الأسباب التالية :

- التغييرات في القوانين واللوائح المحلية و/أو الإجراءات الرقابية.
- التغييرات في المعايير / الإرشادات الصادرة من الجهات الرقابية.
- أي تغييرات أخرى قد تؤثر على هذه السياسة.

1.4. التوزيع

يتم حفظ النسخة الأولية من هذه السياسة من قبل إدارة الحوكمة. يجب أن يكون الوصول إلى السياسة متاحاً لجميع الأطراف الذين تنطبق عليهم وذلك من خلال الموقع الإلكتروني للشركة.

1.5. توثيق المهام والمسؤوليات / مصفوفة تفويض الصلاحيات

فيما يلي بيان بالأدوار والمسؤوليات التي تنطوي عليها السياسة:

المسؤولية	حفظ السياسة	إعداد / تحديث / تعديل السياسة	المراجعة	الاعتماد	الطباعة والنشر
إدارة الحوكمة	✓	✓			✓
لجنة الترشيحات والمكافآت			✓		
مجلس الإدارة			✓		
الجمعية العامة				✓	

2. أعضاء مجلس الإدارة واللجان المُنبتة عنه

2.1 المبادئ والهيكل والحدود

1. أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس إدارة الشركة الحق في مكافأة سنوية وفقاً للمواد رقم 21 و 42 من النظام الأساسي للشركة ووفقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة.
2. يجب أن يكون هيكل المكافآت والتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة ولجانته:
 - أ. متوافقاً مع إستراتيجية الشركة وأهدافها.
 - ب. يهدف إلى تشجيع أعضاء المجلس على تحقيق نجاح الشركة وتطويرها على المدى الطويل، وذلك مثلاً عن طريق ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 - ج. عادلاً ومناسباً بالنظر إلى مسؤوليات الأعضاء، والإجراءات والأعمال التي يقوم بها الأعضاء في الشركات الأخرى.
 - د. يستند إلى المهام والمسؤوليات، والمؤهلات التعليمية، والخبرة العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
 - هـ. عاملاً محفزاً للأعضاء الحاليين واجتذاب الأعضاء الجدد ذوي الخبرة والمؤهلات المطلوبة لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
 - و. يجب أن تكون متناسبة مع طبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها ودرجة مخاطرها.
 - ز. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى من حيث تحديد المكافآت، وتجنب المساوئ الناجمة عن هذه المقارنات والتي تؤدي إلى ارتفاع غير مبرر في المكافآت والتعويضات.
3. يجب أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة من مجلس الإدارة. ويجب على أعضاء مجلس الإدارة عدم التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
4. يجب أن تتم مراجعة هيكل المكافآت وحدود القيمة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه بصورة سنوية بما يشمل كل أو بعض الآتي:
 - أ. مبلغ المكافأة الثابت عن عضويته
 - ب. مكافآت بدل حضور الجلسات
 - ج. البدلات الإضافية (مصروفات الانتقال / البديل اليومي) لأعضاء مجلس الإدارة الذين يقطنون خارج مكان انعقاد الاجتماع.
 - د. أتعاب متغيرة / بدلات بناء على أداء الشركة ومجلس الإدارة- ينطبق فقط على أعضاء مجلس الإدارة.
5. يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانه عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، حسب سياسة السفر الخاصة بالشركة المعنية ووفقاً لأعلى مسؤول تنفيذي بها (الرئيس التنفيذي)، وتكون محدودة بالسفر على الدرجة الاقتصادية (يفضل الناقل الوطني)، والإقامة في فندق 5 نجوم إضافة إلى خدمات الانتقال المميزة، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
6. في حال تقرر أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة جزءاً من الأرباح، يخصّص بعد ما تقدم ما لا يتجاوز (10%) من الباقي لمكافأة مجلس الإدارة، ويوزع الباقي بعد ذلك على المساهمين كحصة إضافية في الأرباح.
7. 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.
8. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من أرباح الشركة أو أن تستند بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى ربحية الشركة.

9. قد تنطبق مبالغ مختلفة من المكافآت الثابتة والمتغيرة على الأعضاء لتعكس خبرة الأعضاء ومهاراتهم واستقلاليتهم وعدد الاجتماعات التي حضروها، من بين معايير أخرى.
10. بناء على مقترح من لجنة الترشيحات يجب على مجلس الإدارة أن يقوم بوضع الآليات الضرورية للتقييم السنوي لأداء مجلس الإدارة وأعضائه ولجانته، وذلك باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بمدى تحقق أرباح الشركة، وجودة إدارة المخاطر وفاعلية نظم الرقابة الداخلية وغيرها شريطة تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة واقتراح حل لها بما يحقق مصلحة الشركة.
11. يجب توثيق إجراءات تقييم الأداء والإفصاح عنها وذكرها بصورة واضحة لأعضاء مجلس الإدارة والأطراف المعنية بالتقييم.

2.2 الدفع

1. يجب أن تتم معالجة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل سكرتير مجلس الإدارة وتتم معالجة المدفوعات وفقاً لمصفوفة تفويض الصلاحيات المعتمدة.
2. يحق للأعضاء الحصول على مكافأة من تاريخ التحاقهم بمجلس الإدارة أو اللجنة (وفقاً لقرار مجلس الإدارة) ووفقاً لفترة عضويتهم.
3. يتم تسوية مكافآت بدل حضور الجلسات (إن وجدت)، ومصروفات السفر ذات الصلة. إلخ الخاصة باجتماعات مجلس الإدارة أو اجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بشكل ربع سنوي أو قبل ذلك بناءً على طلب العضو.
4. في حالة استقالة عضو مجلس الإدارة / عضو لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة أو انتهاء فترة عضويته، يحق له الحصول على مكافأته الثابتة السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الأيام التي قضاها في مجلس الإدارة / اللجنة المنبثقة عن مجلس الإدارة.
5. إذا تبيّن للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرّفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب على العضو إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها في حال قيام عضو مجلس الإدارة بأي تصرف يأتري على أهليته القانونية مثل خيانة الأمانة أو التزوير أو مخالفة القوانين واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي دولة أخرى أو أخفق في الوفاء بمهامه ومسؤولياته، وللشركة الحق في المطالبة بالتعويض عن أي ضرر أو عن التكاليف الأخرى التي تكبدها الشركة بسبب هذا التصرف.
6. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة نتيجة لعدم حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرّفت له عن تلك الفترة. إذا بُنيت المكافآت المقررة لعضو مجلس الإدارة أو لجانته المنبثقة على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار الملائم تجاهها، ويتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها.

2.3 الاستحقاقات الأخرى

1. في حالة تولي أحد أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته لمهام محددة (أعمال فنية وإدارية واستشارية) إضافية غير العمل العادي لأعضاء مجلس الإدارة و/أو اللجنة، يحق لهذا العضو الحصول على أتعاب إضافية عن هذه المهام شريطة الحصول على موافقة مسبقة من الجمعية العامة للشركة.
2. يتعين التحقق من المبالغ المالية للمهام المحددة (العمل الفني والإداري والاستشاري) الإضافية المقدمة إلى أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وفقاً للمادة 19 (ج) (8) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والإجراءات ذات الصلة ووفقاً لسياسة تعارض المصالح الخاصة بالشركة.

3. الإدارة التنفيذية

1. بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت يحدد مجلس الإدارة مكافآت الإدارة التنفيذية على أن تكون وفقاً للمبادئ التالية:

- أ. أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز الإدارة التنفيذية على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها.
 - ب. أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
 - ج. أن تمكن الشركة من استقطاب التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
 - د. ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
2. توصي لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً بالدرجات الوظيفية وهيكل الرواتب ومجموعة المكافآت السنوية وخطة زيادة العلاوة ، ويقرها المجلس بما يشمل كل أو بعض الآتي:
 - أ. الراتب الأساسي.
 - ب. البدلات مثل بدل السكن، والمواصلات، وتعليم الأبناء/الرسوم الدراسية، والهاتف وغيرها.
 - ج. المزايا التأمينية.
 - د. مكافأة مرتبطة بتقييم الأداء.
 - هـ. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
 - و. العناصر الأخرى التي قد يراها مجلس الإدارة مناسبة.
 3. يقوم مجلس الإدارة بوضع معايير خاصة بأداء الإدارة التنفيذية تتسجم مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، بما في ذلك مراجعة أداء الإدارة التنفيذية وتقويمه باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بمدى تحقق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وجودة إدارة المخاطر وفاعلية نُظم الرقابة الداخلية وغير ذلك، شريطة تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة واقتراح حل لها بما يحقق مصلحة الشركة. يتعين أن تكون إجراءات تقييم الأداء مكتوبة ويتم الإفصاح عنها وذكرها بصورة واضحة.
 4. قد تختلف مكافآت كل موظف في الإدارة التنفيذية اعتماداً على النتائج المحققة خلال السنة قيد المراجعة وربطها بمؤشرات الأداء الرئيسية وتقييمات الأداء.
 5. قد تأخذ الشركة باعتبارها الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم. ويتعين أن تكون خيارات شراء الأسهم للموظفين وفقاً للمادة 9 (ب) من النظام الأساسي للشركة.
 6. إذا بُنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة، وعليه يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها.
 7. يجب أن تلتزم الإدارة التنفيذية في جميع الأوقات بسياسات تعارض المصالح ومدونة قواعد السلوك والإفصاح الخاصة بالشركة.

4. التمثيل في الشركات التابعة والشركات الزميلة والمشاريع المشتركة

4.1 المبادئ

1. يتم تحديد مكافآت مجالس المديرين بالشركات التابعة والزميلة والمشاريع المشتركة بناءً على سياسة المكافآت المعتمدة من قبل الجمعية العامة الخاصة بتلك الشركات.
2. يجب أن تتماشى سياسة المكافآت الخاصة بالشركة التابعة مع سياسة المكافآت الخاصة بشركة سبيماكو مع مراعاة حجم وتكوين مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه (كعدد ممثلي شركة سبيماكو من مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية والأعضاء المستقلين، الخ.)، وحجم وطبيعة العمليات الخاصة بالشركة التابعة وكذلك القوانين واللوائح ذات الصلة.

3. خلال قيام ممثل مجلس إدارة شركة سبيماكو بمراجعة سياسة المكافآت الخاصة بالشركة التابعة أو الزميلة أو المشروع المشترك وتقديم توصياته بشأنها (بصفته عضو في المجلس)، يجب عليه أن يتأكد من أنها تتماشى مع سياسة المكافآت الخاصة بشركة سبيماكو. ويجب بذل كل الجهود لتحقيق ذلك أيضاً في شركاتها الزميلة ومشاريعها المشتركة قدر المستطاع.
4. يتعين تعديل هيكل مكافآت الشركة التابعة والزميلة والمشروعات المشتركة بشكل خاص لكل شركة من الشركات بناءً على تكوين المجلس ولجانه وحجمه وطبيعته ونطاق عمله.. إلخ.
5. قد يتلقى ممثل مجلس إدارة شركة سبيماكو المزايا التالية وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة الخاصة بالشركات التابعة والزميلة والمشروعات المشتركة:
 - أ. مبلغ المكافأة الثابت عن عضويته في مجلس مديري الشركات التابعة والزميلة والمشاريع المشتركة و/أو اللجان المنبثقة عنها.
 - ب. بدل حضور عن جلسات المجلس أو اللجان التي تم حضورها.
 - ج. مصاريف السفر والإقامة لحضور جلسات المجلس و/أو جلسات اللجان المنبثقة عنه.
6. يجب تعويض ممثل مجلس الإدارة / عضو اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة عن مصاريفهم الفعلية التي تصرف في سبيل حضور الجلسات (مصاريف السفر والإقامة) حسب سياسة السفر الخاصة بالشركة المعنية ووفقاً لأعلى مسؤول تنفيذي بها (الرئيس التنفيذي)، شريطة الحصول على الحد الأقصى للسفر على درجة رجال الأعمال (يفضل شركة سفر وطنية)، والإقامة في فندق 5 نجوم إضافة إلى خدمات الانتقال المميزة، في حال إنعقاد الجلسات في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية لعضو المجلس، وبالتالي يتم دفع تلك المصاريف لأعضاء مجلس إدارة شركة سبيماكو.
7. إن تمثيل شركة سبيماكو في الشركات التابعة والزميلة والمشاريع المشتركة مرتبط باستمرارية دور ومنصب الممثل بشركة سبيماكو، حيث أن في حالة استقالته أو عزله من منصبه في شركة سبيماكو، فإنه يجب عليه التوقف عن تمثيل شركة سبيماكو وأن يقدم استقالته في مجلس إدارة الشركة المعنية واللجان المنبثقة عنها.
8. تخضع عضوية ممثل مجلس إدارة شركة سبيماكو في الشركات التابعة أو الشركات الزميلة أو المشاريع المشتركة إلى عضويته في مجلس إدارة الشركات التابعة والزميلة والمشاريع المشتركة.

4.2 الدفع

1. تتحمل كل الشركات التابعة والزميلة والمشروعات المشتركة إجراء ودفع المكافآت والبدلات المتعلقة بالسفر لممثلي شركة سبيماكو الدوائية في مجالس مديري تلك الشركات.
2. في حال لم تتحمل الشركات التابعة والزميلة والمشروعات المشتركة المكافآت والبدلات المتعلقة بالسفر لممثلي شركة سبيماكو الدوائية في مجالس مديري تلك الشركات، تكون الصلاحية لمجلس إدارة سبيماكو الدوائية أو من يفوضه بتحديد ودفع المكافآت والبدلات المتعلقة بالسفر لممثلي شركة سبيماكو الدوائية في مجالس مديري تلك الشركات.
3. يحق للأعضاء الحصول على مكافأة من تاريخ التحاقهم بمجلس الإدارة أو اللجنة المنبثقة عنه (كما ورد في قرار مجلس الإدارة) وفقاً لفترة عضويتهم.
4. يتعين دفع المكافآت السنوية الثابتة كاملة فقط بعد موافقة الجمعية العامة للشركة المعنية.
5. قد يتم دفع مكافأة بدل حضور الجلسات (إن وجد)، ومصاريف السفر ذات الصلة... إلخ بصورة ربع سنوية أو وفقاً لسياسة مكافآت مجلس الإدارة للشركة المعنية.
6. في حالة استقالة عضو المجلس/ عضو اللجنة المنبثقة عن المجلس أو انتهاء فترة عضويته، يحق له الحصول على مكافأته الثابتة السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الأيام التي قضاها في مجلس الإدارة / لجنة المجلس.

5. الإفصاحات

1. يلتزم مجلس الإدارة بالإفصاح في تقريرها السنوي عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس إدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية في الشركة.
2. يتم الإفصاح بطريقة واضحة وشفافة وتفصيلية.
3. يحدد تقرير مجلس الإدارة المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
 - أ. مجلس الإدارة.
 - ب. أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
 - ج. خمسة من كبار التنفيذيين في الشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت، على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي و المدير المالي.
4. تتضمن الإفصاحات المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها، وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون قيمتها المدخلة هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
 - أ. يفصح تقرير مجلس الإدارة أيضاً عما يلي:
 - أ. المزايا المدفوعة لأعضاء المجلس نظير قيامهم بأية أعمال بمناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية أو استشارية.
 - ب. بيان بعدد جلسات المجلس.
 - ج. أي انحرافات جوهرية عن سياسة المكافآت.
5. أن يكون الإفصاح عن تفاصيل المكافآت والتعويضات الوارد في الفقرة السابقة وفقاً للملحق المرفق (جداول المكافآت الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية).
6. يتعين الالتزام بكافة متطلبات الإفصاح الأخرى وفقاً لسياسة الإفصاح الخاصة بالشركة.

6. الملاحق

ملحق 1- مكافآت مجلس الإدارة

بدل المصروفات	المجموع الكلي	مكافأة نهاية الخدمة	المكافآت المتغيرة					المكافآت الثابتة					مبلغ معين
			المجموع	الأسهم الممنوحة ()	خطط تحفيزية طويلة الأجل	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	مكافآت دورية	نسبة من الأرباح	الإجمالي	مكافأة رئيس المجلس أو العضو المنتدب أو أمين السر إن كان من الأعضاء	مكافآت الأعمال الفنية والإدارية والاستشارية	مزايا عينية	
أولاً: أعضاء مجلس الإدارة المستقلين													
													-1
													-2
													المجموع
ثانياً: الأعضاء غير التنفيذيين													
													-1
													-2
													المجموع
ثالثاً: الأعضاء التنفيذيين													
													-1
													-2

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين وممثلي الشركة في مجالس إدارة الشركات التابعة

ملحق -2: مكافآت كبار التنفيذيين

المجموع الكلي	مجموعة مكافآت التنفيذيين عن المجلس، إن وجدت	مكافأة نهاية الخدمة	المكافآت المتغيرة					المكافآت الثابتة				الوظيفة	
			المجموع	الأسهم الممنوحة ()	خطط تحفيزية طويلة الأجل	خطط تحفيزية قصيرة الأجل	أرباح	مكافآت دورية	المجموع	مزاي عينية	بدلات		رواتب
													1. الرئيس التنفيذي
													2. كبير المسؤولين الماليين
													3.
													4.
													5.
													المجموع

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين وممثلي الشركة في مجالس إدارة الشركات التابعة

ملحق-3: مكافآت أعضاء اللجان

المجموع	بدل حضور جلسات	المكافآت الثابتة (عدا بدل حضور الجلسات)	
أعضاء لجنة المراجعة			
			-1
			-2
			-3
			-4
			المجموع
أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت			
			-1
			-2
			-3
			المجموع
أعضاء لجنة الحوكمة والمخاطر			
			-1
			-2
			-3
			المجموع
أعضاء اللجنة التنفيذية			

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين وممثلي الشركة في مجالس إدارة الشركات التابعة

المجموع	بدل حضور جلسات	المكافآت الثابتة (عدا بدل حضور الجلسات)	
			-1
			-2
			-3
			المجموع