

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

المحتويات

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 المستند</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 المنبثقة 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، و كبير 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 موائيق/ 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 تتطابق 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 :

- التغيرات 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 / البذل 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، يخصص 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 ولجانه، 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 تبين للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرفت 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 ياتر 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 صُرفت له عن تلك الفترة. إذا بُنيت المكافآت المقررة لعضو مجلس الإدارة أو لجانه 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 لجانه 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 نظم 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 انعقاد 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.
4. 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

	المكافآت الثابتة													المكافآت المتغيرة					مكافأة نهاية الخدمة	المجموع الكلي	بدل المصروفات
	مبلغ معين	بدل حضور جلسات المجلس	جلسات اللجان	مجموع بدل حضور	مزاي عينية	مكافآت الأعمال الفنية والإدارية والاستشارية	الأعضاء أمين السر إن كان من أو العضو المنتدب رئيس المجلس	الإجمالي	نسبة من الأرباح	مكافآت دورية	خطت تحفيزية قصيرة الأجل	خطت تحفيزية طويلة الأجل	الأسهم الممنوحة ()	المجموع							
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

بدل المصروفات	المجموع الكلي	مكافأة نهائية الخدمة	المكافآت المتغيرة						المكافآت الثابتة						الإجمالي	
			المجموع	الاسهم 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	مجموع بدل حضور جلسات اللجان	بدل حضور جلسات المجلس		مبلغ معين

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	مزايا 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

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

أبرز التغيرات التي طرأت على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية وممثلي الشركة في مجالس إدارة الشركات التابعة

The highlighted changes that occurred in of Directors, Executive Management and SPIMACO's Representatives on Subsidiaries

المواد المعدلة	المواد السابقة	
بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 3 : يجب أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ويقدمها مجلس الإدارة للجمعية العامة. ويجب على أعضاء مجلس الإدارة عدم التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة. Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 3: The Remuneration shall be based on the recommendation of the NRC and presented by the Board to the General Assembly. Board members shall not vote on the agenda item relating to the remuneration of Board members at the General Assembly's meeting.	بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 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. Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 3: Remuneration for members of the Board of Directors and committees must be based on the recommendation of the Nominations and Remuneration Committee and the approval of the Board of Directors. Board members must not vote on the agenda item related to remuneration for members of the Board of Directors at the General Assembly meeting.	1
بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 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 وفقاً لأعلى مسؤول تنفيذي بها (الرئيس التنفيذي)، وتكون محدودة بالسفر على درجة رجال الأعمال (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. Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 5:	بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 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 وفقاً لأعلى مسؤول تنفيذي بها (الرئيس التنفيذي)، وتكون محدودة بالسفر على درجة رجال الأعمال (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. Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 5:	2

Members of the Board of Directors and its Committees shall be compensated for their actual expenses incurred to attend meetings including travelling and accommodation expenses, in accordance with the Company's travel policy applicable to the highest executive in the company (CEO), limited to Business class travel (preferably the national carrier), stay in 5 star accommodation and Premium transfer services, provided, the meeting is being held in a city other than current residing city of the Board member.	Members of the Board of Directors and its committees must be compensated for their actual expenses incurred in attending meetings, including travel and accommodation expenses, according to the travel policy of the company in question and according to its highest-ranking executive officer (the CEO), and are limited to business class travel (preferably the national carrier). Accommodation in a 5-star hotel in addition to distinguished transportation services, provided that the meeting is held in a city other than the member's current city of residence.	
بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 6: في حال تقرر أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة جزءاً من الأرباح، يخصص بعد ما تقدم ما لا يتجاوز (10%) من الباقي لمكافأة مجلس الإدارة، (لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية خمسمائة ألف ريال سنوياً)، ويوزع الباقي بعد ذلك على المساهمين كحصة إضافية في الأرباح. Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 6: If it is decided that the remuneration of members of the Board of Directors will be part of the profits, after the above, no more than (10%) of the remainder shall be allocated to remunerate the Board of Directors (the financial or in-kind remuneration and benefits that a member of the Board of Directors receives shall not exceed five hundred thousand riyals annually). The remainder is then distributed to shareholders as an additional share in profits	بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 6 : في حال تقرر أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة جزءاً من الأرباح، يخصص بعد ما تقدم ما لا يتجاوز (10%) من الباقي لمكافأة مجلس الإدارة، (، ويوزع الباقي بعد ذلك على المساهمين كحصة إضافية في الأرباح). Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 6: If it is decided that the remuneration of the members of the Board of Directors will be part of the profits, after the above, no more than (10%) of the remainder shall be allocated to remunerate the Board of Directors, and the remainder shall be distributed thereafter to the shareholders as an additional share in the profits	3
(مادة مضافة) (New Added Article)	بند أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه: 2.1 المبادئ والهيكل والحدود فقرة 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. Board and Committee Members 2.1 Principles, Structure and limits point 7:	4

	If the Board remuneration is a certain percentage of the Company's profits, the same shall be from the amount remaining Provided that such amount does not exceed (10%) of the residual net profits.	
بند الدفع: فقرة 3 -سابقاً:- يجب أن تدفع المكافآت السنوية الثابتة والمتغيرة (إن وجدت) لأعضاء مجلس الإدارة فقط بعد موافقة الجمعية العامة. Payments: point 3: Fixed and variable annual remuneration (if any) shall be paid to members of the Board of Directors only after the approval of the General Assembly.	بند الدفع: فقرة 3: (ملغاة) Payments: point 3: (Cancelled Article)	5
بند الدفع: فقرة 6 -سابقاً:- المكافأة المدفوعة لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة قد إستندت على معلومات غير صحيحة أو مضللة مقدمة للجمعية العامة أو متضمنة في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فإنه يجب على عضو مجلس الإدارة إعادة هذه المكافأة. Payments: point 6 -previous:- The remuneration paid to any member of the Board of Directors was based on incorrect or misleading information provided to the General Assembly or included in the a annual report of the Board of Directors. The Board member must return this remuneration.	بند الدفع: فقرة 5: إذا تبين للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرِفَت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبة بردها. Payments: point 5: If it becomes clear to the Audit Committee or the Authority that the remuneration paid to any member of the Board of Directors is based on incorrect or misleading information that was presented to the General Assembly or included in the annual Board of Directors report, he must return them to the company, and the company has the right to demand that he return them.	6
بند الدفع: فقرة 7 -سابقاً:- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة نتيجة لعدم حضور ثلاثة اجتماعات متتالية دون سبباً قانونياً، فإنه لا يحق لهذا العضو الحصول على أي مكافأة عن الفترة بداية من تاريخ آخر اجتماع مجلس إدارة تخلف عن حضوره، ويجب عليه إعادة أي مكافأة قد تسلمها عن تلك الفترة. Payments: point 7 -Previous:- If the General Assembly decides to terminate the membership of any member of the Board of	بند الدفع: فقرة 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 صُرِفَت له عن تلك الفترة . Payments: point 6: If the General Assembly decides to terminate the membership of any member of the Board of Directors as a	7

Directors as a result of not attending three consecutive meetings without a legal reason, then this member is not entitled to any reward for the period beginning from the date of the last Board of Directors meeting that he failed to attend, and he must return any reward he may have received. About that period.	result of not attending three consecutive meetings or five separate meetings of the Board during the term of his membership without a legitimate excuse accepted by the Board, then this member is not entitled to any remuneration for the period following the last meeting he attended, and he must return all remuneration. which were paid to him during that period.	
بند الاستحقاقات الأخرى: فقرة 2 لا تدخل هذه الأتعاب ضمن نطاق الحد الأقصى للمكافآت المدفوعة للأعضاء كما هو مذكور في البند رقم (6) من القسم 2.1 أعلاه وتخضع للإفصاحات المذكورة في القسم الخامس. Other entitlements: point 2. Such fee shall not fall within the scope of maximum remuneration paid to members as mentioned in 2.1.vi above and is subject to disclosures mentioned in section 5.	بند الاستحقاقات الأخرى: فقرة 2 ملغاة Other entitlements: point 2. Article Cancelled	8
بند الاستحقاقات الأخرى: فقرة 2 يتعين التحقق من المبالغ المالية للمهام المحددة (العمل الفني والإداري والاستشاري) الإضافية المقدمة إلى أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وفقاً للمادة 20 (ج) (8) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والإجراءات ذات الصلة ووفقاً لسياسة تعارض المصالح الخاصة بالشركة. Other entitlements: point 2. Financial consideration for specific ad-hoc tasks (technical, managerial, and consultative work) beyond the normal work provided to Independent Directors shall be verified in accordance with Article 20(c)(8) of the CMA Corporate Governance regulations and related action as per the Company's conflict of interest policy.	بند الاستحقاقات الأخرى: فقرة 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. Other entitlements: point 2. Financial consideration for specific ad-hoc tasks (technical, managerial, and consultative work) beyond the normal work provided to Independent Directors shall be verified in accordance with Article 19(c)(8) of the CMA Corporate Governance regulations and related action as per the Company's conflict of interest policy.	9

بند الإفصاحات: يحدد تقرير مجلس الإدارة المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة: خمسة من كبار التنفيذيين في الشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت، على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي و كبير المسؤولين الماليين. Discloser: The Board of Directors' report shall specify the rewards and compensation paid to each of the following separately: Five senior executives of the company received the highest remuneration, including the Chief Executive Officer and Chief Financial Officer.	بند الإفصاحات: يحدد تقرير مجلس الإدارة المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة: خمسة من كبار التنفيذيين في الشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت، على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي و المدير المالي. Discloser: The Board of Directors' report shall specify the rewards and compensation paid to each of the following separately: Five senior executives of the company received the highest remuneration, including Chief Financial Officer.	10
الافصاحات: بند 4 : يفصح تقرير مجلس الإدارة أيضاً عما يلي: بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة. Discloser: Point 4. The Board of Directors report shall also disclose the following: A statement about the number of meetings and the number of meetings attended by each member from the date of the last meeting of the General Assembly.	الافصاحات: بند 4: يفصح تقرير مجلس الإدارة أيضاً عما يلي: بيان بعدد جلسات المجلس. Discloser: Point 4. The Board of Directors report shall also disclose the following: A statement about the number of the board meetings.	11
ملحق -3: مكافآت أعضاء اللجان تم ذكر أعضاء لجنة الاستثمار Annexure-3: Committee Members Remuneration Members of the Investment Committee are mentioned.	ملحق -3: مكافآت أعضاء اللجان تم حذف ذكر أعضاء لجنة الاستثمار Annexure-3: Committee Members Remuneration Mention of members of the Investment Committee has been deleted.	12