

مقترح تعديل مواد لائحة سياسات ومعايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المقدمة :</p> <p>تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وذلك لمكافأة أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة، ولموائمة تطلعات الموارد البشرية بما يتفق مع أهداف الشركة، وتختص لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت او مجلس الإدارة حسب الاحوال بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها، وكذلك توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة، وكذلك المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وكذلك توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة</p> <p>المادة (١) تعريفات:</p> <p>يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:</p> <p>الهيئة: هيئة السوق المالية.</p> <p>السياسة / لائحة: لائحة سياسات ومعايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p> <p>لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p> <p>نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة الشركة.</p> <p>الشركة: شركة محمد هادي الرشيد وشركاه</p> <p>الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.</p> <p>مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه</p> <p>الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.</p>	<p>تعريفات:</p> <p>يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك :</p> <p>الهيئة: هيئة السوق المالية .</p> <p>السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p> <p>لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية .</p> <p>نظام حوكمة الشركات : نظام حوكمة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه (لائحة حوكمة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه)</p> <p>الشركة : شركة محمد هادي الرشيد وشركاه</p> <p>الجمعية العامة : جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.</p> <p>مجلس الإدارة أو المجلس : مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه</p> <p>الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين : تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة .</p> <p>المدعوون : أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها .</p> <p>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 مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله .</p>

<p>اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه والمعين بقرار من مجلس الإدارة. العضو او عضو المجلس : عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه المعين بقرار من الجمعية العامة. العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في لائحة حوكمة الشركات المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها. المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. النظام الأساس: النظام الأساس لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه</p>	
<p>المادة (٢) معايير المكافآت تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية: ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها. ٢- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. ٣- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء. ٤- انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة. ٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. ٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها. ٧- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.</p>	<p>معايير المكافآت تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية: ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها. ٢- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. ٣- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء. ٤- انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة. ٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. ٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها. ٧- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.</p>

- ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة.
- ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ١٠- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية .
- ١١- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ١٢- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- ١٣- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- ١٤- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي
- ١٥- 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.
- ١٦- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبتة بردها.

- ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة.
- ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ١٠- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية .
- ١١- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ١٢- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- ١٣- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- ١٤- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل مجلس الإدارة أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي
- ١٥- 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.
- ١٦- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبتة بردها.
- ١٧- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة مدى توافق المكافآت الممنوحة مع هذه السياسة، والكشف عن أي انحراف جوهري عن السياسة، على أن يتم ذلك من خلال وظيفة المراجعة الداخلية دون أي تدخل من إدارة الشركة.
- ١٨- يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٢- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) من صافي الأرباح وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٥٪) من رأس مال الشركة المدفوع على أن تكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً
- ٤- في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ (٥٠٠.٠٠٠) خمسمائة الف ريال سنوياً وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- ٥- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٦- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

نوع المكافأة	الموصي بها
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لعضو مجلس الإدارة وأمين المجلس أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس .
بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس	يصرف لعضو اللجنة وأمين اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٢٥٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة

المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٢- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (٥٪) من صافي الأرباح وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي على أن تكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- ٤- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٥- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، أو الاستعاضة عن ذلك بقيام الشركة بترتيبه للعضو، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
- ٦- في حالة اعتزال أحد أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان أو انتهاء فترة العضوية، فيحق لأي منهم الحصول على مكافأته السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الايام او حضور الجلسات التي قضاها او حضرها في مجلس الإدارة / أو في اللجان.
- ٧- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.

<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (١٥٥,٠٠٠) مائة وخمسة وخمسون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية</p>	<p>مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية لكل عضو مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي مبلغ مقدارها (٨٠,٠٠٠) فقط ثمانون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين</p>	<p>مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية لنائب رئيس المجلس مقدارها (١٤٥,٠٠٠) مائة وخمسة واربعون الف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها نائب رئيس مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية</p>	<p>مكافأة سنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة ونائبه مبلغ مقدارها (١٥٠,٠٠٠) فقط مائة وخمسون الف ريال سعودي لا غير لكلا منهما ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس المجلس ونائبه من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية .</p>	<p>مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة ونائبه</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقدارها (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو المنتدب من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية .</p>	<p>مكافأة سنوية للعضو المنتدب</p>	<p>تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس ولجانته على الأعضاء بشكل ربع سنوي .</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت السنوية لعضوية مجلس الإدارة ولجانته</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة المستقل من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة مستقلين جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)</p>	<p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢١م</p>	<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا للأعضاء مجلس الإدارة ولجانته</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية لأمين سر المجلس مقدارها (٣٠,٠٠٠) ثلاثون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها أمين السر من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أمين سر للمجلس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية لأمين سر المجلس</p>		
<p>تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء وامين السر بشكل سنوي.</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة</p>		
<p>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</p>			
<p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة</p>	<p>بدل حضور جلسات لجنة المراجعة</p>		
<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (٤٠,٠٠٠) أربعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة</p>	<p>مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة</p>		

السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.		
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة من داخل مجلس الادارة مقدارها (٤,٠٠٠) أربعة الاف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية .	مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من داخل المجلس)	
تصرف مكافأة سنوية لعضو لجنة المراجعة من خارج المجلس مقدارها (٣٥,٠٠٠) خمسة وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين عضو لجنة جديد من خارج المجلس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من خارج المجلس)	
تصرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة	
مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت		
يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة	بدل حضور جلسات لجنة الترشيحات والمكافآت	
تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مقدارها (٣٢,٠٠٠) اثنان وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة مقدارها (٢,٠٠٠) ألفان ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين عضو لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو لجنة الترشيحات والمكافآت	
تصرف المكافآت السنوية لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت	

موعد تطبيق السياسة	
موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه	تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة العام المالي ٢٠٢٥ م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة
مكافآت الإدارة التنفيذية	المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية
١- تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة - مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي : أ- راتب أساسي ب- تأمين طبي له. ت- بدل نقل. ث- بدل سكن. ج- مكافأة سنوية . ح- مكافأة تحفيزية طويلة الأجل أن وجدت. خ- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.	<p>تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة - مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>أ- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.</p> <p>ب- المزايا التأمينية</p> <p>ج- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر "بدل سكن - بدل مواصلات - بدل هاتف".</p> <p>د- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</p> <p>هـ- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.</p> <p>و- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</p>

الإفصاح	المادة (٥) الإفصاح
<p>١- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض على الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة .</p> <p>٢- دون الاخلال بما ورد في فقرة (١) من هذه المادة تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية فيما وفقاً للمتطلبات النظامية المحدودة في لائحة الحوكمة .</p>	<p>١- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يُعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وكيفية تحديدها وعلى بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة .</p> <p>٢- دون الاخلال بما ورد في فقرة (١) من هذه المادة تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية وفقاً للمتطلبات النظامية المحددة في لائحة الحوكمة .</p>
<p>دفع المكافآت</p> <p>تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.</p>	<p>المادة (٦) دفع المكافآت</p> <p>تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.</p>
<p>المادة (٧) عدم استحقاق المكافأة أو إعادتها (مادة إضافية)</p> <p>١- 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.</p> <p>٢- إذا تبين أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة أو بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة ، يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبته بردها.</p> <p>٣- 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</p> <p>٤- تطبق الحالات الواردة في الفقرة (١ ، ٢) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.</p>	<p>المادة (٧) عدم استحقاق المكافأة أو إعادتها (مادة إضافية)</p> <p>١- 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.</p> <p>٢- إذا تبين أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة أو بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة ، يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبته بردها.</p> <p>٣- 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</p> <p>٤- تطبق الحالات الواردة في الفقرة (١ ، ٢) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.</p>

أحكام عامة

- ١- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة العادية .
- ٢- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات .
- ٣- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة .
- ٤- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة
- ٥- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة

المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

- ١- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.
- ٢- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.
- ٣- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- ٤- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.

تعبير الألوان عن

إضافة أو تعديل



حذف



لائحة سياسات ومعايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه

مستودع

المحتويات

رقم الصفحة	البيان
٣	المقدمة.....
٣	المادة الأولى: تعريفات
٤	المادة الثانية: معايير المكافآت.....
٥	المادة الثالثة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....
٥	جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....
٧	المادة الرابعة: مكافآت الإدارة التنفيذية.....
٨	المادة الخامسة: الإفصاح.....
٨	المادة السادسة: دفع المكافآت.....
٨	المادة السابعة: عدم استحقاق المكافأة أو إعادتها.....
٨	المادة الثامنة: أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة).....

تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وذلك لمكافأة أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة، ولموائمة تطلعات الموارد البشرية بما يتفق مع أهداف الشركة، وتختص لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت او مجلس الإدارة حسب الاحوال بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها، وكذلك توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة، وكذلك المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وكذلك توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ان وجدت لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة

المادة (١) التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص بخلاف ذلك:
الهيئة: هيئة السوق المالية.

السياسة / لائحة: لائحة سياسات ومعايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

لائحة الحوكمة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة الشركة.

الشركة: شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.

اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه والمعين بقرار من مجلس الإدارة.

العضو أو عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه المعين بقرار من الجمعية العامة.

العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في لائحة حوكمة الشركات.

الدعوى: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها.

المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.

النظام الأساس: النظام الأساس لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه

المادة (٢) معايير المكافآت

- دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:
- ١- الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
 - ٢- أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
 - ٣- أن تُحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
 - ٤- الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر في الشركة.
 - ٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 - ٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
 - ٧- أن تُعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.
 - ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواءً أكانت إصدار جديد أم أسهماً اشترتها الشركة.
 - ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 - ١٠- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية .
 - ١١- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
 - ١٢- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت ، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 - ١٣- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم مع عدم المبالغة فيها لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
 - ١٤- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
 - ١٥- 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.
 - ١٦- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبة بردها.

- ١٧- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت - أو مجلس الإدارة - حسب الأحوال - مراجعة مدى توافق المكافآت الممنوحة مع هذه السياسة، والكشف عن أي انحراف جوهري عن السياسة، على أن يتم ذلك من خلال وظيفة المراجعة الداخلية دون أي تدخل من إدارة الشركة.
- ١٨- يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - إن وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية بهذه السياسة وذلك بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٢- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (٥٪) من صافي الأرباح وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي حضرها العضو وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- ٤- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ٥- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، أو الاستعاضة عن ذلك بقيام الشركة بترتيبه للعضو، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
- ٦- في حالة اعتزال أحد أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان أو انتهاء فترة العضوية، فيحق لأي منهم الحصول على مكافأته السنوية على أساس تناسبي وفقاً لعدد الأيام أو حضور الجلسات التي قضاها أو حضرها في مجلس الإدارة / أو في اللجان.
- ٧- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه	
مكافأة أعضاء مجلس الإدارة	
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (١٥٥,٠٠٠) مائة وخمسة وخمسون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية
مكافأة سنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لنائب رئيس المجلس مقدارها (١٤٥,٠٠٠) مائة وخمسة وأربعون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها نائب رئيس مجلس الإدارة من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية

تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقدارها (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو المنتدب من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية.	مكافأة سنوية للعضو المنتدب
تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة المستقل من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة مستقلين جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)
تصرف مكافأة سنوية لأمين سر المجلس مقدارها (٣٠,٠٠٠) ثلاثون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها أمين السر من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أمين سر للمجلس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لأمين سر المجلس
تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء وامين السربشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافأة لعضوية مجلس الإدارة
مكافأة أعضاء لجنة المراجعة	
يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة	بدل حضور جلسات لجنة المراجعة
تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (٤٠,٠٠٠) أربعون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة من داخل مجلس الإدارة مقدارها (٤,٠٠٠) أربعة الاف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية.	مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من داخل المجلس)
تصرف مكافأة سنوية لعضو لجنة المراجعة من خارج المجلس مقدارها (٣٥,٠٠٠) خمسة وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين عضو لجنة جديد من خارج المجلس وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من خارج المجلس)
تصرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة

مكافأة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت	
بدل حضور جلسات لجنة الترشيحات والمكافآت	يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (١٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة
مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مقدارها (٣٢,٠٠٠) اثنان وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مكافأة سنوية لعضو لجنة الترشيحات والمكافآت	تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة مقدارها (٢,٠٠٠) ألفان ريال سعودي لا غير، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين عضو لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت	تصرف المكافآت السنوية لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت على الأعضاء بشكل سنوي.

موعد تطبيق السياسة	
موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه	تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٥ م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة

المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية

تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت- مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :

- 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.

وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

أ- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.

ب- المزايا التأمينية

- ت- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر "بدل سكن - بدل مواصلات - بدل هاتف".
- ث- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- ج- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
- ح- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.

المادة (٥) الإفصاح

- ١- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يُعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وكيفية تحديدها وعلى بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا وأن تشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- ٢- دون الاخلال بما ورد في فقرة (١) من هذه المادة تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية وفقاً للمتطلبات النظامية المحددة في لائحة الحوكمة .

المادة (٦) دفع المكافآت

- تدفع المكافآت بالريال السعودي أو ما يعادله بأي عملة أخرى ويتم الدفع من خلال قيد مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.

المادة (٧) عدم استحقاق المكافأة أو إعادتها

- ١- 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.
- ٢- إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة أو بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة ولها مطالبتته بردها.
- ٣- 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
- ٤- تطبق الحالات الواردة في الفقرة (١، ٢) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.

المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

- ١- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.
- ٢- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.
- ٣- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- ٤- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.

لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت

شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

مسودة

المحتويات

رقم الصفحة	البيان
٣	١. مقدمة.....
٣	٢. تعريفات.....
٤	٣. تكوين اللجنة وحوكمتها.....
٤	٤. الارتباط والصلاحيات.....
٥	٥. المهام والمسؤوليات:
٥	أ- المهام والمسؤوليات العامة.....
٥	ب- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالترشيحات.....
٦	ج- احكام سياسة الترشيح.....
٦	ح- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمكافآت.....
٦	خ- احكام سياسة المكافآت.....
٧	٦. اجتماعات اللجنة.....
٧	٧. محاضر اللجنة ومداواتها.....
٨	٨. قرارات اللجنة:.....
٨	٩. انتهاء عضوية اللجنة.....
٨	١٠. شغور مركز عضوية عضو اللجنة.....
٨	١١. مكافآت أعضاء اللجنة.....
٩	١٢. أمانة سر اللجنة.....
٩	١٣. سرية اعمال اللجنة.....
٩	١٤. التنفيذ والمراجعة.....

١. مقدمة:

أعدت هذه اللائحة امتثالاً للفقرة (٧) من المادة السابعة والأربعون والفقرة (ب) من المادة السابعة والخمسون والفقرة (ب) من المادة الحادية الستون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ (١٦/٥/١٤٣٨هـ-الموافق ١٣/٢/٢٠١٧م)، والمعدلة بقرار رقم (٨-٥-٢٠٢٣) وتاريخ (٢٥/٦/١٤٤٤هـ-الموافق ١٨/١/٢٠٢٣م) وبناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٢) وتاريخ (١/١٢/١٤٤٣هـ).

والتي تهدف إلى تنظيم عمل لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة من خلال تحديد مهامها وصلاحياتها، بالإضافة إلى ضوابط وإجراءات عملها وقواعد تعيين أعضائها، وكيفية ترشيحهم وذلك من خلال الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة من الجهات التشريعية ذات العلاقة وتنفيذاً لللائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

٢. تعريفات:

لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يُقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.	الأنظمة:
هيئة السوق المالية.	الهيئة:
مجموعة تداول السعودية.	تداول / السوق:
النظام الأساس لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه	النظام الأساسي:
لجنة الترشيحات والمكافآت.	اللجنة:
شركة محمد هادي الرشيد وشركاه	الشركة:
مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه	المجلس:
رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه	الرئيس:
الرئيس التنفيذي لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه	الرئيس التنفيذي:
الإدارة التنفيذية في الشركة، وتشمل الرئيس التنفيذي وجميع من يشرف عليهم مباشرة.	الإدارة التنفيذية:
هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في هذه اللائحة.	العضو المستقل:
عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.	عضو غير تنفيذي:
أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت.	أمين السر:

سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة العمل:	شركة محمد هادي الرشيد وشركاه ولجانته التابعة.
تعارض المصالح:	أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك.
صلة القرابة:	الزوج أو الزوجة، الوالدين، والاجداد والجندات، والأبناء، والإخوة، والأخوات الأشقاء، وغير الأشقاء، وأبنائهم.
لائحة:	لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

٣. تكوين اللجنة وحوكمتها:

- ١- تكوّن اللجنة من (٣) أعضاء ويجوز تعيينهم من المساهمين أو الغير ويصدر قرار تعيينهم بقرار من مجلس الإدارة يحدد مدة عضويتهم ومكافآتهم وآلية تعيينهم , على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:
 - ألا يكون من بينهم أيّاً من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين.
 - أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل.
 - أن يكون رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين.
 - تكون مدة عضوية اللجنة ماثلة لدورة المجلس.
 - يجوز أن يكون رئيس مجلس الإدارة عضواً في اللجنة شريطة عدم شغله منصب رئيس للجنة.
- ٢- تكون مرجعية اللجنة لمجلس الإدارة
- ٣- يختار مجلس الإدارة من بين أعضاء اللجنة رئيساً لها واذا لم يتم هذا التعيين من قبل المجلس يختار أعضاء اللجنة من بينهم رئيساً للجنة على ان يكون من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين.
- ٤- يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالخبرة المناسبة والمؤهلات ذات العلاقة بمهام اللجنة ومسؤوليتها وطبيعية عملها ، وأن يلتزم بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية، وأن يلتزم بسياسات ولوائح الشركة الخاصة بتعارض المصالح والافصاح.
- ٥- تكون مدة العضوية في اللجنة ماثلة لمدة عضوية مجلس الإدارة.

٤. الارتباط والصلاحيات:

١. للجنة حق الاطلاع على المعلومات والبيانات المتعلقة بمهامها ومسؤولياتها.
٢. دراسة الموضوعات التي تختص بها أو التي تحال إليها من مجلس الإدارة وترفع توصياتها الى المجلس لاتخاذ القرار بشأنها أو أن تتخذ القرارات إذا فوض إليها المجلس ذلك على أن تراعى الفقرة (ب) من المادة العشرين من لائحة حوكمة الشركات.
٣. للجنة الاستعانة بمن تراه من المستشارين لأداء مهام استشارية مؤقتة تساعد على أداء مسؤولياتها، ولها تحديد أتعابهم.

٥. المهام والمسؤوليات:

تمارس اللجنة جميع الاختصاصات الموكلة إليها، وترفع تقاريرها للمجلس، ولا يحق لها تعديل أي قرار صادر عن المجلس وتتولى اللجنة المهام والمسؤوليات التالية:

أ- المهام والمسؤوليات العامة:

١. النظر في الهيكل التنظيمي للشركة ورفع التوصيات اللازمة للمجلس.
٢. مراجعة الخطة السنوية للقوى العاملة في الشركة والتوصية بها للمجلس.
٣. التحقق بشكل سنوي من عدم وجود أي تعارض في المصالح بين رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس وغير ذلك من المناصب الإدارية الهامة، وما إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى، بالإضافة إلى التحقق من استقلالية الأعضاء المستقلين في المجلس واللجان.
٤. مساعدة المجلس في تقييم أداء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية من حيث جوانب القوة والضعف، وفي وضع وتنفيذ خطط لتحديد وتعزيز كفاءات أعضاء مجلس الإدارة من خلال التوصية بالإجراءات اللازمة.
٥. التأكد من وجود منهج تعريف وتوجيه فعال لأعضاء مجلس الإدارة الجدد، بالإضافة إلى وجود برامج تعليمية مستمرة، ومراجعة فعاليتيها بانتظام.
٦. التأكد من وجود خطة تعاقب طويلة الأجل للرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية والإشراف عليها.
٧. وضع معايير أداء الرئيس التنفيذي للشركة وتقييمه بناءً عليها ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
٨. دراسة كفاءات ومؤهلات الإدارة التنفيذية وتطويرها، ووضع معايير الأداء والتقييم ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
٩. الموافقة على تعيين الإدارة التنفيذية للشركة وإنهاء خدماتهم، وتقييم أدائهم ومكافأتهم بناءً على توصية الرئيس التنفيذي، وبما لا يتعارض مع مهام اللجان الأخرى المنبثقة من مجلس الإدارة.
١٠. التوصية للمجلس باعتماد استراتيجية الموارد البشرية والسياسات ذات العلاقة بالإدارة العامة للموارد البشرية.
١١. التوصية لمجلس الإدارة بسلم الرواتب والحوافز للعمل به في الشركة.

ب- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالترشيحات:

١. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
٢. التوصية للمجلس بترشيح أعضائه وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس وفقاً لقواعد عمل تلك اللجان والتوصية بإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
٣. إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
٤. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
٥. المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
٦. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
٧. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أحد أعضاء الإدارة التنفيذية.

٨. تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

ج- احكام سياسة الترشيح:

- ١- على لجنة الترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد بلائحة حوكمة الشركات والشروط والاحكام التي وردت بسياسة ومعايير عضوية مجلس الإدارة وأي متطلبات تقررها هيئة السوق المالية وتوضيح أحقية كل مساهم في الشركة في ترشيح نفسه أو غيره وفقاً لأحكام نظام الشركات واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بالشركات المدرجة.
- ٢- يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.
- ٣- إلزام الشركة بنشر إعلان الترشح في الموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة وحث الشركة على نشر الإعلان على الموقع الإلكتروني للشركة وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة على أن يظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

ح- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمكافآت:

- ١- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- ٢- تحديد مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية، بما يتفق مع الأنظمة ذات العلاقة، ورفع التوصيات اللازمة للمجلس وللجمعية العامة حيثما ينطبق.
- ٣- الرفع لمجلس الإدارة بالتوصية بأجور ومكافآت وتعويضات الرئيس التنفيذي.
- ٤- التوصية للمجلس بالمكافآت السنوية لموظفي الشركة والإدارة التنفيذية.
- ٥- الإشراف على جميع الشؤون المتعلقة بمكافآت وأجور أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية ووضع سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية والرئيس التنفيذي، ومراجعتها والتوصية بها إلى مجلس الإدارة تمهيداً لاعتمادها من قبل الجمعية العامة، على أن يراعى في إتباعها معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- ٦- مراجعة خطة التعويضات والتقاعد وسياسات وخطط الحوافز المتعلقة بالموظفين.
- ٧- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

خ- احكام سياسة المكافآت:

- دون الاخلال بنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:
- ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
 - ٢- أن تُقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 - ٣- ان تُحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
 - ٤- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.

٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.

٧- حالات 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.

٦. اجتماعات اللجنة:

١. تعقد اللجنة اجتماعاتها وفقاً لجدول سنوي تقره بحيث لا تقل اجتماعاتها عن اجتماعين خلال السنة، ولرئيس اللجنة دعوتها إلى الانعقاد في أي وقت أو عند طلب عضوين أو أكثر من أعضاء اللجنة.
٢. تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيس اللجنة وترسل الدعوة للأعضاء مع جدول الأعمال ووثائقه قبل الموعد المحدد للاجتماع بمدة كافية يقدرها رئيس اللجنة.
٣. لا تُعقد اجتماعات اللجنة صحيحة إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل.
٤. يجوز حضور اجتماعات اللجنة والتصويت على قراراتها من خلال وسائل الاتصال المرئية أو المسموعة.
٥. يتولى رئيس اللجنة رئاسة اجتماعاتها وإدارتها وضبطها وتوجيهها، والاطلاع على كافة المعلومات والوثائق لتنفيذ مسؤولياتها، ورفع نتائج أعمال اللجنة وتوصياتها وتقاريرها للمجلس وفي حال عدم تمكنه من الحضور أو عند وجود تعارض مصلحة له مع أي من الموضوعات المعروضة على اللجنة، فعليه تكليف عضو من أعضاء اللجنة برئاسة الاجتماع، وفي حال عدم تمكن الرئيس من تكليف من ينوب عنه في رئاسة الاجتماع، يختار الأعضاء الحاضرون رئيساً من بين الأعضاء الحاضرين.
٦. للجنة دعوة من تراه لحضور اجتماعاتها دون أن يكون له حق التصويت.

٧. محاضر اللجنة ومداوماتها:

١. يجب توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداومات، وتوثيق توصيات اللجنة ونتائج التصويت، وحفظها في سجل خاص ومنظم، وبيان أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت - وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.
٢. يرسل أمين السر - بعد موافقة رئيس اللجنة - مشروع محضر الاجتماع إلى أعضائها خلال خمسة أيام عمل من تاريخ عقده، وتتاح محاضر الاجتماع لكافة أعضاء اللجنة بعد تنقيحها وعكس ملاحظات أعضاء اللجنة وتوجيهات الرئيس، ويُعدّ أعضاء اللجنة موافقين على مشروع محضر الاجتماع إذا لم يبد أي مناهة أو ملاحظة أو تحفظاً خلال خمسة أيام عمل من تاريخ إرساله إليهم.
٣. تدوّن محاضر اجتماعات اللجنة وقراراتها باللغة العربية، وللجنة إضافة أي لغة أخرى تراها.
٤. يعرض محضر اللجنة على مجلس الإدارة.

٨. قرارات اللجنة:

١. تصدر قرارات اللجنة بأغلبية عدد الأصوات الحاضرين , وفي حال تساوي الأصوات يُرَجَّح الجانب الذي صوت معه الرئيس أو من ينوب عنه.
٢. يجوز للجنة إصدار قرارات في الأمور العاجلة بالتمرير من خلال عرضها على الأعضاء متفرقين, ما لم يطلب أحد الأعضاء - كتابة - اجتماع اللجنة للمداولة فيها, وتصدر هذه القرارات حال إقرارها بموافقة أغلبية أعضاء اللجنة, ويجوز اعتماد تصويت الأعضاء على تلك القرارات إلكترونياً, وتُعرض هذه القرارات على اللجنة في أول اجتماع تالي لها.
٣. لا يجوز لعضو اللجنة أن يشارك في التصويت على أي من القرارات التي له مصلحة فيها أو تتعلق به.

٩. انتهاء عضوية اللجنة:

- أ- تنتهي عضوية عضو اللجنة في أي من الحالات الآتية:
 - انتهاء الفترة المحددة لعضويته في اللجنة وعدم تجديدها.
 - فقدان العضو لأهليته أو وفاته.
 - استقالة أو اعتزال عضو اللجنة وموافقة المجلس عليها.
- ب- يجوز لمجلس الإدارة في كل وقت عزل جميع أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت أو بعضهم وذلك دون إخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول.
- ت- يجوز لمجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عن حضور اجتماعين متتاليين دون عذر مشروع.

١٠. شغور مركز عضوية عضو اللجنة:

- إذا شغل مركز أحد أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت كان لمجلس إدارة الشركة أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر, على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية, ويجب أن تبلغ الهيئة خلال خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين, ويكمل عضو لجنة الترشيحات والمكافآت الجديد مدة سلفه.

١١. مكافآت أعضاء اللجنة:

١. تكون مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات ويجوز الجمع ما بينهم.
٢. تعتمد المكافآت السنوية لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وبدل الحضور عن الجلسات بناء على قرار من مجلس الإدارة وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة من قبل الجمعية.

١٢. أمانة سر اللجنة:

تعيّن اللجنة أميناً للسر من بين أعضائها أو من غيرهم، وتتضمن اختصاصاته ما يلي:

- توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداولات، وبيان مكان الاجتماع وتاريخه ووقت بدايته وانتهائه، وتوثيق قرارات اللجنة وتوصياتها ونتائج التصويت، وتدوين أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت - وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.
- التأكيد من سيادة مبادئ المساواة والشفافية بين أعضاء اللجنة ومتابعة تنفيذ قرارات / توصيات اللجنة.
- تزويد أعضاء اللجنة بمواعيد الاجتماعات بجدول أعمال اللجنة وأوراق العمل والوثائق والمعلومات المتعلقة به - بعد موافقة رئيس اللجنة - وأي وثائق أو معلومات إضافية يطلبها أي من أعضاء اللجنة ذات علاقة بالموضوعات المشمولة في جدول الاجتماع.
- يتولى أمين السر مهام حفظ محاضر اللجنة وقراراتها .
- تقوم اللجنة بتحديد مكافاته وطريقة صرفها في ضوء السياسات المعمول بها في هذا الخصوص

١٣. سرية أعمال اللجنة:

- ١- يجب على اللجنة المحافظة على سرية المعلومات التي يحصلون عليها من خلال عضويتهم في اللجنة، واستخدامها لغرض تأدية مهام عضويتهم فقط، وعدم الإعلان أو التصريح بأي من تلك المعلومات لأي طرف آخر، أو الإفصاح عنها أو استغلالها بأي شكل من الأشكال أو استعمالها لأي غرض كان، أو التعامل بشأنها مع وسائل الإعلام، أو الحديث باسم المؤسسة، ويشمل الالتزام المحافظة على سرية المعلومات بعد انتهاء العضوية في اللجنة، ويجب على الأعضاء المستقلين المحافظة على سرية المعلومات الخاصة أثناء عضويتهم في اللجنة أو بعد انتهاءها وعدم الإفصاح عنها بشكل مطلق.
- ٢- تقع على عاتق عضو اللجنة، حتى بعد انتهاء عضويته في اللجنة، مسؤولية المحافظة على كافة مستندات اللجنة ومحاضرها، وأي مواد أو بيانات تسلم له يدوياً أو إلكترونياً من الشركة أو أمين اللجنة وللشركة الحق في مطالبته بالتعويض في حال الإخلال بما جاء في هذه المادة، كما يسري ذلك على أمين سر اللجنة.

١٤. النفاذ والمراجعة:

١. يعمل بما جاء في هذه اللائحة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، كما يجب نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.
٢. يتم مراجعة محتوى هذه اللائحة حسب الحاجة بناء على توصية مجلس الإدارة، على أن يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع له.