

سياسة ضوابط ومعايير المنافسة لشركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة  
الفهرس

الصفحة	البند
2	1- تعريفات
2	2- المقدمة
2	3- أهداف السياسة
2	4- أغراض الشركة
3	5- نطاق العمل بالسياسة
3	6- منافسة الشركة
3	7- مفهوم أعمال المنافسة
3	8- الإفصاح عن اعمال المنافسة للشركة
4	9- ضوابط الترخيص لمجلس إدارة الشركة بناء على تفويض من الجمعية العامة في اعمال المنافسة
4	10- رفض منح أو تجديد الترخيص
4	11- الإخلال بالسياسة والجزاءات
4	12- اعتماد ونشر وتنفيذ ومراجعة السياسة
5	13- نموذج إفصاح عن أعمال المنافسة

## 1 - تعريفات

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

الشركة:	شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة
اللاجان:	أي لجان يشكلها مجلس الإدارة أو الجمعية العامة للشركة
المجلس:	مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة
الرئيس التنفيذي :	الرئيس التنفيذي للشركة
منسوبي الشركة :	جميع منسوبي الشركة بما فيهم أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة والرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية والموظفون والاستشاريون الذين يعملون لدى الشركة وبقية الموظفين، بموجب عقود سواء أكانت محددة المدة أم غير محددة المدة، وأي شخص يعمل بشكل مباشر أو غير مباشر في الشركة بما في ذلك الموظفين بدوام جزئي والمتدربين، وكل من يمثل أو يتصرف نيابة عن الشركة
الأقارب:	الآباء والامهات والأجداد والجندات وإن علوا ، الأولاد وأولادهم وإن نزلوا ، الإخوة والأخوات الأشقاء أو لئب أو لأم ، الأزواج والزوجات
الأنظمة:	جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.
العضو:	عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة المعين بقرار من الجمعية العامة.
الجمعية العامة:	الجمعية العامة التي تتعقد بحضور المساهمين في الشركة بموجب أحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة.
النظام:	نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ 01/12/1443هـ.
النظام الأساس:	النظام الأساس ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة

## 2 - المقدمة

أعدت هذه السياسة إعمالاً لما نصت عليه مواد لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ (16-05-1438هـ - الموافق 13-02-2017م)، والفعدلة بقرار رقم (8-5-2023) وتاريخ (25-06-1444هـ - الموافق 18-01-2023م) وبناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) وتاريخ (01-12-1443هـ)، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بالشركات المدرجة.

## 3 - أهداف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى وضع ضوابط ومعايير منافسة الشركة وأليتها ومفهوم اعمال المنافسة التي تودي إلى حماية مصالح الشركة من خلال تنظيم اعمال التنافس مع كل من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية، وبقية الموظفين، والمساهمون وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية، أو المهنية لأي من منسوبي الشركة على أداء واجباته تجاه الشركة ويشمل آلية التحقق من اعمال منافسة قد يشارك فيها أي من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط التي تراوله، وذلك وفقاً للأنظمة واللوائح واجبة الإلتباع وسياسات ولوائح العمل الداخلية المعتمدة في الشركة.

## 4 - أغراض الشركة

تتمثل أغراض الشركة ونشاطها وفقاً لما ورد بالسجل التجاري الرئيسي- والفروع والشركات التابعة والوكالات التجارية المسجلة باسم

الشركة او احد فروعها او باسم احد الشركات التابعة

#### **5- نطاق العمل بالسياسة**

أ - تطبق هذه السياسة على منسوبي الشركة، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة، والرئيس التنفيذي للشركة وبقية الموظفين، وتعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الشركة بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل، ويجب على كل موظف جديد وقبل مباشرته للعمل توقيع وثيقة (عقد العمل) يتعهد فيها بالالتزام بهذه السياسة ويتم الاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفه الوظيفي

ب - مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم اعمال المنافسة، والنظام الأساس للشركة، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها

#### **6- منافسة الشركة**

لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يشارك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو أن ينافس الشركة في أي من فروع النشاط الذي تزاوله وإلا كان للشركة أن تطالبه أمام الجهة القضائية المختصة بالتعويض المناسب إلا إذا حصل على ترخيص من الجمعية العامة أو من تفوضه.

#### **7- مفهوم أعمال المنافسة**

يدخل في مفهوم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله ما يلي:

أ - تأسيس عضو مجلس الإدارة لشركة أو مؤسسة فردية أو تملكه نسبة مؤثرة لأسهم أو حصص في شركة أو منشأة أخرى، تزاول نشاطاً من نوع نشاط الشركة

ب - قبول عضوية مجلس إدارة شركة، أو منشأة منافسة للشركة، أو تولي إدارة مؤسسة فردية منافسة أو شركة منافسة أياً كان شكلها فيما عدا تابعي الشركة.

ج - حصول العضو على وكالة تجارية أو ما في حكمها، ظاهرة كانت أو مستترة، لشركة أو منشأة أخرى منافسة للشركة

#### **8- الإفصاح عن أعمال المنافسة للشركة**

مع مراعاة ما ورد في المادة السابعة والعشرون من نظام الشركات إذا رغب عضو مجلس الإدارة في الاشتراك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، فيجب الالتزام بما يلي:

أ - إبلاغ مجلس الإدارة بالأعمال المنافسة التي يرغب في ممارستها، وإثبات هذا الإبلاغ في محضر اجتماع مجلس الإدارة

ب - عدم اشتراك العضو صاحب المصلحة في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن في مجلس الإدارة والجمعيات العامة للمساهمين

ج - قيام رئيس مجلس الإدارة بإبلاغ الجمعية العامة عند انعقادها بالأعمال المنافسة التي يرغب عضو المجلس في مزاولتها وذلك بعد تحقق مجلس الإدارة من منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروعها النشاط الذي تزاوله وفقاً للضوابط التي يقرها على أن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي وما لم يكن المجلس مفوضاً بصلاحيه الترخيص في اعمال المنافسة

د - الحصول على ترخيص مسبق من الجمعية العامة أو مجلس الإدارة المفوض - بحسب الأحوال - يسمح للعضو بممارسة الأعمال المنافسة، على أن يحدد هذا الترخيص سنوياً

### **9- ضوابط الترخيص لمجلس إدارة الشركة بناء على تفويض من الجمعية العامة في أعمال المنافسة**

- أ - للجمعية العامة تفويض صلاحية الترخيص المنصوص عليها في الفقرة (2) من المادة (السابعة والعشرون) من النظام الى مجلس إدارة الشركة على ان يحدد قرار الجمعية العامة معايير المنافسة والأنشطة التي يجوز للمجلس الترخيص فيها خلال مدة التفويض , ما لم يكن للشركة سياسة بهذه الشأن
- ب - يكون الحد الأقصى لمدة التفويض (سنة) من تاريخ موافقة الجمعية العامة أو حتى انتهاء دورة مجلس الإدارة المفوض , أيهما اسبق

### **10 - رفض منح أو تجديد الترخيص**

- أ - إذا رفضت الجمعية العامة منح أو تجديد الترخيص بموجب الفقرة (2) من المادة (السابعة والعشرون) من نظام الشركات, فعلى عضو مجلس الإدارة تقديم استقالته خلال مهلة تحددها الجمعية العامة, وإلا عدت عضويته في المجلس منتهية, وذلك ما لم يقرر العدول عن المنافسة, أو تعديل أو ضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل الجمعية العامة
- ب - اذا رفض مجلس الإدارة المفوض منح أو تجديد الترخيص , فعلى عضو مجلس الإدارة تقديم استقالته خلال مهلة يحددها مجلس الإدارة , وإلا عدت عضويته في المجلس منتهية, وذلك ما لم يقرر العدول عن المنافسة, أو تعديل أو ضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل مجلس الإدارة

### **11 - الإخلال بالسياسة والجزاءات**

- أ - في حال الإخلال بأي من بنود السياسة أو أي من السياسات ذات العلاقة, فإنه يتوجب فوراً استشارة المدير المباشر والجهة المعنية بمراقبة الالتزام بالأنظمة والقوانين اللذان سيقومان بدورهما بالتعامل مع الموضوع والتأكد من معالجته
- ب - في حال ارتكاب أي إخلال مقصود أو عدم التبليغ عمداً عن أي إخلال بالسياسة فإنه يترتب على ذلك عواقب, الأمر الذي قد يتبعه إجراءات تأديبية مثل الفصل من الخدمة أو الملاحقة القضائية في بعض الحالات
- ج - أي مخالفة لأحكام هذه السياسة تستوجب اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة وفقاً لسياسات الموارد البشرية

### **12 - اعتماد ونشر وتنفيذ ومراجعة السياسة**

- يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الأطراف ذوي العلاقة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية عند الحاجة من قبل مجلس الإدارة ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل مجلس الإدارة الذي يقوم بتوصية بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.

### **13 - نموذج إفصاح عن أعمال المنافسة**



لتحميل النموذج بصيغة word [اضغط هنا](#) أو إمسح الرمز

نموذج إفصاح عن اعمال المنافسة		
		اسم العضو:
		وصف العضوية:
(وفقاً لمعرفتك، يرجى إسناد إجابتك على الأسئلة أدناه إلى حقائق موجودة التّن أو التي نشأت منذ أن أكملت هذا النموذج آخر مرة)		
هل يشارك العضو في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو أي شركة من مجموعتها، أو يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة أو أي شركة من مجموعتها؟ إذا كانت الإجابة نعم، فاذكر التفاصيل الكاملة:		<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
طبيعة الاعمال او النشاط المنافس	اسم الشركة	م
		1
		2
		3
هل العضو عضو في مجلس إدارة أو مجلس محيري شركة تشارك هي أو أي شركة من مجموعتها في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو أي شركة من مجموعتها، أو تتجر هي أو أي شركة من مجموعتها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة أو أي شركة من مجموعتها؟ إذا كانت الإجابة (نعم)، أذكر التفاصيل أدناه:		<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
طبيعة الاعمال او النشاط المنافس	اسم الشركة	م
		1
		2
		3
هل يملك العضو أو يشارك في ملكية منشأة تشارك هي أو أي شركة من مجموعتها في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو أي شركة من مجموعتها، أو تتجر هي أو أي شركة من مجموعتها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة أو أي شركة من مجموعتها؟ إذا كانت الإجابة نعم، فاذكر التفاصيل الكاملة:		<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
طبيعة الاعمال او النشاط المنافس	اسم الشركة	م
		1
		2
		3
هل العضو من كبار التنفيذيين في منشأة تشارك هي أو أي شركة من مجموعتها في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو أي شركة من مجموعتها، أو تتجر هي أو أي شركة من مجموعتها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة أو أي شركة من مجموعتها؟ إذا كانت الإجابة نعم، فاذكر التفاصيل الكاملة:		<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
طبيعة الاعمال او النشاط المنافس	اسم الشركة	م
		1

		2
		3
<p>أقر أنا الموقع أدناه بأن جميع بياناتي وإجاباتي المذكورة في هذا النموذج دقيقة وصحيحة وغير مضللة، وهي أفضل ما يمكنني الإفصاح عنه من معلومات أعتقد صحتها يقيناً. كما أتعهد بإبلاغ أمين المجلس مستقبلاً عن أي تعارض أو احتمال نشوء تعارض بين مصالح الشخصية ومصالح الشركة فيما يخص الموضوعات المعروضة على المجلس أو اللجان ، وأن التزم بالإفصاح عن أي علاقة عمل أو منافسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مما قد ينشأ عنه تعارض يضر بمصالح الشركة وأن أمارس مهامي بأمانة ونزاهة، وأن أمتنع عن التصويت أو المشاركة في اتخاذ القرارات عند وجود تعارض في المصالح، وألا أستغل منصبي لتحقيق مصالح خاصة، وأن أي معلومات غير صحيحة قد تعرضني للمسائلة وفق الأنظمة والتعليمات المرعية بالمملكة العربية السعودية.</p>		
		التاريخ :
		التوقيع :

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><b>المقدمة</b></p> <p>تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحها التنفيذية، وذلك لمكافأة أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة، ولوائمة 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 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 لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة</p>	<p><b>المقدمة :</b></p> <p>تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحها التنفيذية، وذلك لمكافأة أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة، ولوائمة 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 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 لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة</p>
<p><b>المادة (1) التعريفات</b></p> <p>يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص بخلاف 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 حوكمة 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><b>المادة (1) تعريفات:</b></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>

لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة 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

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

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.

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

المادة (2) معايير المكافآت	المادة (2) معايير المكافآت
<p>دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>2- أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</li> <li>3- أن تُحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</li> <li>4- الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر في الشركة.</li> <li>5- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</li> <li>6- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.</li> <li>7- أن تُعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.</li> <li>8- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواءً أكانت إصدار جديد أم أسهماً اشترتها الشركة.</li> <li>9- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</li> <li>10- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.</li> <li>11- 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.</li> <li>12- 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.</li> </ol>	<p>تشكل دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>2- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</li> <li>3- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</li> <li>4- انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</li> <li>5- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</li> <li>6- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.</li> <li>7- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.</li> <li>8- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواءً أكانت إصدار جديد أم أسهماً اشترتها الشركة.</li> <li>9- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</li> </ol>

10- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية .

11- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.

12- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.

13- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

14- 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

15- 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.

16- 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 مطالبتها بردها.

17- تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة مدى توافق المكافآت الممنوحة مع هذه السياسة، والكشف عن أي انحراف جوهري عن السياسة، على

13- 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.

14- 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.

15- 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 مطالبتها بردها.

16- 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.

17- يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

أن يتم ذلك من خلال وظيفة المراجعة الداخلية دون أي تدخل من إدارة الشركة  
18- يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت

### المادة (3) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- 1- 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.
- 2- يجوز أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الاجتماعات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- 3- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (5%) 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.
- 4- 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.
- 5- 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.
- 6- 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.
- 7- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

### المادة (3) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

1. 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.
2. 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.
3. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (5%) 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

والإقامة، أو الاستعاضة عن ذلك بقيام الشركة بترتيبه للعضو، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.	
6-	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.
7-	يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:
<b>جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه</b>	
مكافآت أعضاء مجلس الادارة	
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (155.000) 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 الادارة	تصرف مكافأة سنوية لنائب رئيس المجلس مقدارها (145,000) 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
مكافأة سنوية للعضو المنتدب	تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقدارها (75.000) 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 لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)	تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (75.000) 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 لأمين سر المجلس	تصرف مكافأة سنوية لأمين سر المجلس مقدارها (30.000) 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 امين سر للمجلس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة	تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء وامين السر بشكل سنوي.
<b>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</b>	
بدل حضور جلسات لجنة المراجعة	يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة
مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (40.000) 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

بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس.
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (155.000) 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 الادارة	تصرف مكافأة سنوية لنائب رئيس المجلس مقدارها (145,000) 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
مكافأة سنوية للعضو المنتدب	تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقدارها (75.000) 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 لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)	تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (75.000) 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 لأمين سر المجلس	تصرف مكافأة سنوية لأمين سر المجلس مقدارها (30.000) 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 امين سر للمجلس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة	تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء وامين السر بشكل سنوي.
<b>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</b>	
بدل حضور جلسات لجنة المراجعة	يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة
مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (40.000) 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

		المنتدب من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية .
وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من داخل المجلس)	تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (75.000) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة المستقل من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة (المستقلين) المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة مستقلين جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة من داخل مجلس الإدارة مقدارها (4.000) 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 خارج المجلس)	تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (35.000) 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.
تصرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة	مجلس إدارة مستقلين جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
<b>مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت</b>		
تصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة	بدل حضور جلسات لجنة الترشيحات والمكافآت	تصرف مكافأة سنوية لأمين سر المجلس مقدارها (30.000) 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 امين سر للمجلس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مقدارها (32.000) 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 لأمين سر المجلس على الأعضاء وامين السر بشكل سنوي.
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة مقدارها (2.000) 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	<b>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</b>
تصرف المكافآت السنوية لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت	بدل حضور جلسات لجنة المراجعة
<b>موعد تطبيق السياسة</b>		
		تصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة
		تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (40.000) 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

<p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي 2025م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>	<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه</p>	<p>الممثلين في حال تعيين رئيس لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	
		<p>تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة من داخل مجلس الإدارة مقدارها (4.000) أربعة الاف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية .</p>	<p>مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من داخل المجلس)</p>
		<p>تصرف مكافأة سنوية لعضو لجنة المراجعة من خارج المجلس مقدارها (35.000) 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.</p>	<p>مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من خارج المجلس)</p>
		<p>تصرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة على الأعضاء بشكل سنوي.</p>	<p>مواعيد صرف المكافأة لعضوية لجنة المراجعة</p>
<b>مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت</b>			
		<p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة</p>	<p>بدل حضور جلسات لجنة الترشيحات والمكافآت</p>
		<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مقدارها (32.000) اثنان وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها</p>	<p>مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت</p>

	اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس لجنة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	
	تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة مقدارها (2.000) 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
<b>موعد تطبيق السياسة</b>		
	تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانته اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي 2025م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة	موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه
<b>المادة (4) مكافآت الإدارة التنفيذية</b>		
	تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيما - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :	تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيما - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :

<b>المادة (4) مكافآت الإدارة التنفيذية</b>	
	تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيما - وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :

<ul style="list-style-type: none"> <li>● توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.</li> <li>● ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.</li> <li>● ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.</li> </ul> <p>وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.</li> <li>2- المزايا التأمينية</li> <li>3- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر " بدل سكن – بدل مواصلات – بدل هاتف".</li> <li>4- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</li> <li>5- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.</li> <li>6- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.</li> <li>● ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.</li> <li>● ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.</li> </ul> <p>وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.</li> <li>2- المزايا التأمينية</li> <li>3- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر " بدل سكن – بدل مواصلات – بدل هاتف".</li> <li>4- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</li> <li>5- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.</li> <li>6- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</li> </ol>
<p>المادة (5) الإفصاح</p>	<p>المادة (5) الإفصاح</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يُعرض على الجمعية العامة العادية السنوية على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وكيفية</li> </ol>

<p>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 أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.</p>	<p>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 أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.</p> <p>2- دون الاخلال بما ورد في فقرة (1) من هذه المادة تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية وفقاً للمتطلبات النظامية المحددة في لائحة الحوكمة.</p>
<p><b>المادة (6) دفع المكافآت</b></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><b>المادة (6) دفع المكافآت</b></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><b>المادة (7) عدم استحقاق المكافأة أو إعادتها</b></p> <p>1- 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>2- 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 إلى الشركة ولها مطالبته بردها.</p> <p>3- 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>4- تطبق الحالات الواردة في الفقرة (1, 2) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.</p>	<p><b>المادة (7) عدم استحقاق المكافأة أو إعادتها (مادة إضافية)</b></p> <p>1- 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>2- 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</p>

- عضو في مجلس الإدارة , يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبته بردها.
- 3- 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
- 4- تطبق الحالات الواردة في الفقرة (1, 2) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.

المادة (8) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

- 1- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ مو افقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.
- 2- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ونظام حوكمة الشركة ولانحة الحوكمة.
- 3- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- 4- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.

المادة (8) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

- 1- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ مو افقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.
- 2- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ونظام حوكمة الشركة ولانحة الحوكمة.
- 3- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- 4- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.

سياسة ومعايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية لشركة محمد هادي الرشيد و  
شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة

الفهرس

الصفحة	البند
2	1- تعريفات
2	2- المقدمة
3	3- معايير المكافآت
4	4- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه
4	5- مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه
6	6- مكافآت الإدارة التنفيذية
6	7- الإفصاح
6	8- دفع المكافآت
6	9- عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها
7	10- أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

## 1 - تعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

هيئة السوق المالية	الهيئة:
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية	السياسة:
لائحة الحوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية	لائحة الحوكمة:
نظام حوكمة الشركة	نظام حوكمة الشركات :
شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	الشركة :
جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي	الجمعية العامة:
مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة.	مجلس الإدارة أو المجلس :
تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة	الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين :
أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة.	اللجان:
أمين سر مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة والفعيّن بقرار من مجلس الإدارة.	أمين السر:
عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة الفعيّن بقرار من الجمعية العامة.	العضو أو عضو المجلس:
هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في لائحة حوكمة الشركات.	العضو المستقل:
أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها	المدعوون:
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	المكافآت :
جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.	الأنظمة:
النظام الأساس ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	النظام الأساس:

## 2 - المقدمة

تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحها 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

### 3- معايير المكافآت

دون الاخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساسي. للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للمعايير التالية:

- أ - الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ب - ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل
- ج - أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء
- د - الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر في الشركة.
- هـ - الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات
- و - أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها
- ز - ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة
- ح - تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة
- ط - أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصامات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية
- ي - أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها
- ك - 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.
- ل - أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والبقاء عليهم مع عدم المبالغة فيها لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
- م - 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.
- ن - 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.
- س - 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 مطالبة بردها
- ع - 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.
- ف - يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

#### 4- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- أ - تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان 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
- ب - 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
- ج - إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (10%) 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 تقرير يخالف ذلك يكون باطلاً
- د - 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
- هـ - يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانه عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدها في سبيل حضور الاجتماعات بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة، أو الاستعاضة عن ذلك بقيام الشركة بتزتيه للعضو، شريطة أن يعقد الاجتماع في مدينة أخرى غير مدينة الإقامة الحالية للعضو.
- و - 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.

#### 5- مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وامين سر المجلس	
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من يتوب عنه بدل حضور مقذاره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس لكل عضو ، كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير .
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقذارها (155,000) 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 مقذارها (145,000) 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.
مكافأة سنوية للعضو المنتدب	تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقذارها (75,000) 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 لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)	تصرف مكافأة سنوية لأعضاء المجلس مقذارها (75,000) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي لا غير لكل عضو ، 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.

اتصرف مكافأة سنوية لأمين سر المجلس مقدارها (30,000) 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 جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لأمين سر المجلس
تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة
<b>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</b>	
يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة ، كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير.	بدل حضور جلسات لجنة المراجعة
تصرف مكافأة سنوية لرئيس اللجنة مقدارها (40,000) أربعون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من داخل المجلس) مقدارها (4000) أربعة آلاف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة خلال السنة المالية المعنية.	مكافأة سنوية لرئيس لعضو اللجنة (من داخل المجلس)
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من خارج المجلس) مقدارها (35,000) خمسة وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو اللجنة (من خارج المجلس)
يصرف بدل حضور الجلسات لأعضاء لجنة المراجعة الحاضرين بعد كل جلسة تعقدتها اللجنة	مواعيد صرف بدل حضور الجلسات لعضوية لجنة المراجعة
<b>مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت</b>	
يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (1500) ألف وخمسمائة ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة ، كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير.	بدل حضور جلسات لجنة الترشيحات والمكافآت
تصرف مكافأة سنوية لرئيس اللجنة مقدارها (32,000) إثنان وثلاثون ألف ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين رئيس جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لرئيس لجنة الترشيحات والمكافآت
تصرف مكافأة سنوية لعضو اللجنة مقدارها (2000) ألفان ريال سعودي لا غير ، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو لجنة الترشيحات والمكافآت
صرف بدل حضور الجلسات لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت الحاضرين بعد كل جلسة تعقدتها اللجنة	مواعيد صرف بدل حضور الجلسات لعضوية لجنة الترشيحات والمكافآت
<b>موعد تطبيق السياسة</b>	
تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانه اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي 2025م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة	موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

## 6- 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 بناءً على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن وعلى ان يراعى فيها ما يلي :
- أ - توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.
- ب - ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- ج - 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 شهرياً يصرف كل نهاية شهر ميلادي
- ب - المزايا التأمينية
- ج - البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر "بدل سكن - بدل مواصلات - بدل هاتف".
- د - مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص
- هـ - الخطط التحفيزية قصيرة الأجل / طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
- و - أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.

## 7- الإفصاح

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة الذي يعرض 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 اداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

## 8- 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.

## 9- عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها

- أ - اذا قررت الجمعية العامة العادية انهاء 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 .
- ب - إذا تبين أن المكافآت التي ضرت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة أو بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة , يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبته بردها.
- ج - إذا بنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير صحيحة أو مضللة, فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة, لييقاف صرف المكافأة أو استردادها
- د - يطبق الحالات الواردة في الفقرة (1.2) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة

## 10 - أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

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

مقترح تعديل

شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>1 - تعريفات لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يُقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. النظام الأساس: النظام الأساس ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة الشركة: شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة الهيئة: هيئة السوق المالية تداول / السوق المالية: مجموعة تداول السعودية حوكمة الشركات: قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين وأصحاب المصالح وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات واضفاء طابع الشفافية والمصادقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والشفافية في السوق وبيئة الاعمال. التصويت التراكمي: أسلوب تصويت لاختيار أعضاء مجلس الإدارة يمنح كل مساهم قدرة تصويتية بعدد الأسهم التي يملكها؛ بحيث يحق له التصويت بها لمرشح واحد أو تقسيمها بين من يختارهم من المرشحين دون تكرار لهذه الأصوات . المجلس: مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة المعين بقرار من الجمعية العامة. الرئيس: رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة ، الذي يعينه مجلس الإدارة من بين أعضائه. الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه</p>	<p>تعريفات: لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يُقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. النظام الأساس: النظام الأساس لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه شركة محمد هادي الرشيد وشركاه الهيئة : هيئة السوق المالية حوكمة الشركات : قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين وأصحاب المصالح وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات واضفاء طابع الشفافية والمصادقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والشفافية في السوق وبيئة الاعمال التصويت التراكمي : أسلوب تصويت لاختيار أعضاء مجلس الإدارة يمنح كل مساهم قدرة تصويتية بعدد الأسهم التي يملكها؛ بحيث يحق له التصويت بها لمرشح واحد أو تقسيمها بين من يختارهم من المرشحين دون تكرار لهذه الأصوات . المجلس: مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه المعين بقرار من الجمعية العامة. الرئيس: رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه ، الذي يعينه مجلس الإدارة من بين أعضائه. الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه والمعين بقرار من مجلس الإدارة. اللجان:</p>

<p>الرئيس التنفيذي ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة . العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في هذه اللائحة. عضو غير تنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها. أمين سر: أمين سر مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة والمعين بقرار من مجلس الإدارة. اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة. سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة. تعارض المصالح: أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك لأي من أعضاء المجلس والذي قد يؤثر على حيادهم عند التصويت على قرارات المجلس وأعمالهم المتعلقة بالشركة. صلة القرابة: الآباء والامهات والأجداد والجندات وإن علوا , الأولاد وأولادهم وإن نزلوا , الإخوة والأخوات الأشقاء أو لأب أو لأم , الأزواج والزوجات</p>	<p>أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه تعارض المصالح: أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك لأي من أعضاء المجلس والذي قد يؤثر على حيادهم عند التصويت على قرارات المجلس وأعمالهم المتعلقة بالشركة. صلة القرابة: الزوج أو الزوجة، والوالدين، والأبناء، والإخوة، والأخوات الأشقاء، وغير الأشقاء، وأبنائهم.</p>
<p>2 - مقدمة تعتبر لائحة "سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة" المرجع المعتمد للشركة المتعلقة في إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ويتلخص الإطار العام للائحة بالنقاط الرئيسية التالية: أ - سياسات وضوابط عامة للعضوية في المجلس ب - آلية تطبيق السياسة واختيار الأعضاء ج - مدى الكفاءة المطلوبة للحصول على العضوية في مجلس الإدارة . د - آلية نشر واعتماد السياسة</p>	<p>المادة الأولى : مقدمة : تعتبر لائحة سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة " المرجع المعتمد لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه المتعلقة في إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ويتلخص الإطار العام للائحة بالنقاط الرئيسية التالية : 1. سياسات وضوابط عامة للعضوية في المجلس 2. آلية تطبيق السياسة واختيار الأعضاء 3. مدى الكفاءة المطلوبة للحصول على العضوية في مجلس الإدارة . 4. آلية نشر واعتماد السياسة</p>
<p>3 - نطاق تطبيق السياسة تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس إدارة الشركة وعلى كافة الراغبين في الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة .</p>	<p>المادة الثانية : نطاق تطبيق السياسة : تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه وعلى كافة الراغبين في الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة .</p>
<p>4 - سياسة معايير العضوية في مجلس إدارة الشركة يتكون مجلس الإدارة كما نص عليه النظام الأساسي للشركة ويشترط أن يكونوا اشخاصاً من ذوي الصفة الطبيعية ويشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما</p>	<p>المادة الثالثة : سياسة ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة : يتكون مجلس الإدارة من (5) خمسة أعضاء كما نص عليه النظام الأساسي للشركة ويشترط أن يكونوا اشخاصاً من ذوي الصفة الطبيعية ويشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم</p>

الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار على أن تراعي الجمعية العامة العادية عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة ان وجدت وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال ويراعي أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص التالي :

1. الا يكون المرشح لعضوية مجلس الإدارة قد سبق ادانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة وألا يكون معسراً أو مفلساً أو اصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية في المملكة .
  2. الا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في أن واحد
  3. أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة .
  4. أن يكون اغلبية أعضاء المجلس من غير التنفيذيين .
  5. أن لا يقل عدد أعضاء المجلس المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس او عضوين ايهما اكثر .
  6. يجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (19) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية .
  7. القدرة على القيادة وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله بمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق افضل ممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتفكير والتخطيط الاستراتيجي .
  8. الكفاءة وذلك بأن تتوافر فيها المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو عن الرغبة بالتعلم والتدريب .
  9. القدرة على التوجيه وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية والقيادية والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط البعيد المدى واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل وأن يكون قادراً والرؤية المستقبلية الواضحة .
  10. المعرفة المالية وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها .
  11. اللياقة الصحية وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسه مهامه واختصاصاته .
  12. أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحة الشخصية بالتفاصيل التالية
- 1- ويكون الصدق بان تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو احدى شركاتها التابعة .
  - 2- بينما يتحقق الولاء في تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض المصالح مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الاحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة .
  - 3- أم العناية والاهتمام فتكون بأداء الواجبات والمسئوليات الواردة بنظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .

يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار على أن تراعي الجمعية العامة العادية عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة ان وجدت وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال ويراعي أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص التالي :

- أ - الا يكون المرشح لعضوية مجلس الإدارة قد سبق ادانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة وألا يكون معسراً أو مفلساً أو اصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية في المملكة .
  - ب - الا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في أن واحد
  - ج - أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة .
  - د - أن يكون اغلبية أعضاء المجلس من غير التنفيذيين .
  - هـ - أن لا يقل عدد أعضاء المجلس المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس او عضوين ايهما اكثر .
  - و - يجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (19) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية .
  - ز - القدرة على القيادة وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله بمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق افضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتفكير والتخطيط الاستراتيجي .
  - ح - الكفاءة وذلك بأن تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو عن الرغبة بالتعلم والتدريب .
  - ط - القدرة على التوجيه وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية والقيادية والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط البعيد المدى واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل وأن يكون قادراً والرؤية المستقبلية الواضحة .
  - ي - المعرفة المالية وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها .
  - ك - اللياقة الصحية وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسه مهامه واختصاصاته .
  - ل - أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحة الشخصية بالتفاصيل التالية :
- o ويكون الصدق بان تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو احدى شركاتها التابعة .
- o بينما يتحقق الولاء في تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض المصالح مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الاحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة .
- o أم العناية والاهتمام فتكون بأداء الواجبات والمسئوليات الواردة بنظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .
- م - ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة
- ن - يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة في حال فقد أهليته للعمل كعضو مجلس الإدارة أو عجزه عن ممارسة اعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازم

<p>لاداء مهامه في المجلس أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يجدد كل سنة أو يقدم استقالته . س - يجب تطبيق أي متطلبات تقرها الجهات التشريعية بالملكة ذات الاختصاص</p>	<p>13. ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة 14. يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة في حال فقد أهليته للعمل كعضو مجلس الإدارة أو عجزه عن ممارسة أعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازم لاداء مهامه في المجلس أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يجدد كل سنة أو يقدم استقالته . 15. يجب تطبيق أي متطلبات تقرها الجهات التشريعية بالملكة ذات الاختصاص</p>
<p>5 - إجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة أ - يتم نشر اعلان فتح باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة في الموقع الإلكتروني للشركة أو للسوق المالية ( تداول ) حسب الأحوال وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة أو الشركة حسب الأحوال وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة على أن يبقى باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان ويقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة التي أعلنت الشركة عنهم . ب - يحق لكل مساهم ترشيح نفسه او شخص اخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة وعلى كل مرشح لعضوية مجلس الإدارة ان يتقدم بطلب الترشح للشركة خلال مدة الترشح المعلن عنها والتي لا تقل عن 30 يوماً من تاريخ الإعلان على موقع تداول ويجوز للجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة – حسب الأحوال - مد مدة تقديم طلب الترشح. ج - يجب على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة الإفصاح عن رغبته في الترشح وذلك بموجب اخطار يقدم لإدارة الشركة وفقاً للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها ويجب ان يشمل هذا الاخطار تعريفاً باللغة العربية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تتطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية . د - يجب على المرشح لعضوية المجلس ان يفصح للمجلس للجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل : O وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الاعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس ادارتها . O اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في احد فروع النشاط التي تزاولها هـ - على المتقدمين لعضوية المجلس تبعية النموذج أو النماذج التي تحددها الشركة أو السوق المالية حسب الأحوال والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للشركة والهيئة والسوق حسب الأحوال، ومنها تبعية نموذج هيئة السوق المالية والخاص بالسيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة والذي أعد لهذا الغرض. و - يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس إدارة احدى الشركات المساهمة ان يرفق بياناً وتاريخ بعدد مجالس إدارة الشركات التي تولى عضويتها . ز - يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس الإدارة أن يرفق مع اخطار الترشح بياناً من إدارة الشركة عن اخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية : O عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة .</p>	<p>المادة الرابعة : إجراءات الترشح لعضوية مجلس الادارة : 1. يتم نشر اعلان فتح باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة في الموقع الإلكتروني للشركة أو للسوق المالية ( تداول ) حسب الأحوال وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة أو الشركة حسب الأحوال وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة على أن يبقى باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان ويقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة التي أعلنت الشركة عنهم . 2. يقدم المساهم طلب الترشح خلال مدة الترشح المعلن عنها والتي لان تقل عن 30 يوماً من تاريخ الإعلان على موقع الشركة أو موقع تداول حسب الأحوال ويجوز للجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة – حسب الأحوال - مد مدة تقديم طلب الترشح . 3. يجب على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة الإفصاح عن رغبته في الترشح وذلك بموجب اخطار يقدم لإدارة الشركة وفقاً للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها ويجب ان يشمل هذا الاخطار تعريفاً باللغة العربية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تتطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية . 4. يجب على المرشح لعضوية المجلس ان يفصح للمجلس للجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل : 2. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الاعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس ادارتها . 3. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في احد فروع النشاط التي تزاولها 5. على المتقدمين لعضوية المجلس تبعية النموذج أو النماذج التي تحددها الشركة أو السوق المالية حسب الأحوال والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للشركة أو الهيئة حسب الأحوال . 6. يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس إدارة احدى الشركات المساهمة ان يرفق بياناً وتاريخ بعدد مجالس إدارة الشركات التي تولى عضويتها . 7. يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس الإدارة أن يرفق مع اخطار الترشح بياناً من إدارة الشركة عن اخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية : 2. عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة . 3. عدد الاجتماعات التي حضرها اصالة ونسبة حضور لمجموع الاجتماعات .</p>

<p>4. اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات .</p> <p>8. يجب توضيح صفة العضوية عند الترشح أي ما اذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.</p> <p>9. يجب توضيح طبيعة العضوية أي اذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أو انه ممثل عن شخصية اعتبارية .</p> <p>10. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية لانتهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة .</p> <p>11. يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي .</p> <p>12. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشح انفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها .</p>	<p>المادة الخامسة : آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي : يقوم مساهمي الشركة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة باجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المذكورة في هذه السياسة ثم يقوم المجلس بالاجتماع ليختار رئيساً له ونائب للرئيس وذلك من بين أعضائه ويجوز ان يتم تعيين عضو منتدب ويجوز أن يتم تعيين رئيس تنفيذي ولايجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي للشركة ويكون للمجلس الحق في عزلهم من مناصبه وإعادة اختيارهم في أي وقت .</p>
<p>6 - آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي يقوم مساهمي الشركة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة باجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المذكورة في هذه السياسة ثم يقوم المجلس بالاجتماع ليختار رئيساً له ونائب للرئيس وذلك من بين أعضائه ويجوز ان يتم تعيين عضو منتدب ويجوز أن يتم تعيين رئيس تنفيذي ولايجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي للشركة ويكون للمجلس الحق في عزلهم من مناصبه وإعادة اختيارهم في أي وقت .</p>	<p>المادة السادسة : انتهاء أو انتهاء عضوية مجلس الإدارة : 1- تنتهي عضوية عضو مجلس الإدارة في الحالات التالية : 1- انتهاء الفترة المحددة لعضويته في المجلس وعدم تجديدها . 2- انتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة العربية السعودية . 3- الوفاة "لاقدر الله " أو الاستقالة . 4- إذا قررت الجمعية اعفاء العضو من العضوية لاي سبب من الأسباب . 5- في حال الإصابة بمرض يقعد العضو عن العمل . 6- في حال ثبوت القيام بما يخل الشرف أو الأمانة او ثبت اخلاله بمسؤولياته بطريقة تضر بمصالح الشركة</p>
<p>7 - انتهاء أو انتهاء عضوية مجلس الإدارة أ - تنتهي عضوية عضو مجلس الإدارة في الحالات التالية : ○ انتهاء الفترة المحددة لعضويته في المجلس وعدم تجديدها . ○ انتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة العربية السعودية . ○ الوفاة "لاقدر الله " أو الاستقالة . ○ إذا قررت الجمعية اعفاء العضو من العضوية لاي سبب من الأسباب . ○ في حال الإصابة بمرض يقعد العضو عن العمل . ○ في حال ثبوت القيام بما يخل الشرف أو الأمانة او ثبت اخلاله بمسؤولياته بطريقة تضر بمصالح الشركة ب - يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور (3) ثلاث اجتماعات متتالية أو (5) خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة . ج - يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساسي على غير ذلك , وذلك دون الاخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض اذا وقع العزل بسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسئولاً قبل الشركة عن ما يترتب عن الاعتزال من اضرار .</p>	<p>2- يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور (3) ثلاث اجتماعات متتالية أو (5) خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة . 3- يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساسي على غير ذلك , وذلك دون الاخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض اذا وقع العزل بسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسئولاً قبل الشركة عن ما يترتب عن الاعتزال من اضرار .</p>
<p>8 - انتهاء مدة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه أو شغور العضوية</p>	<p>المادة السابعة : انتهاء مدة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه أو شغور العضوية :</p>

<p>أ - على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت مدة دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهامهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (تسعين) يوماً من تاريخ انتهائها ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.</p> <p>ب - إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل مدة (مائة وعشرون) يوماً من تاريخ الاعتزال، ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.</p> <p>ج - يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بموجب إبلاغ مكتوب يوجهه إلى رئيس المجلس، وإذا اعتزل رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس، ويعد الاعتزال نافذاً في الحاليتين - من التاريخ المحدد في الإبلاغ</p> <p>د - إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة ولم ينتج عن هذا الشغور إخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المسموح به نظاماً كان للمجلس أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وبحسب ما يراه المجلس مناسباً دون اللجوء إلى استخدام آلية الترتيب في الحصول على الأصوات في الجمعية التي انتخبت المجلس ويجب أن يبلغ بذلك السجل التجاري وكذلك الهيئة إذا كانت الشركة مدرجة في السوق المالية وذلك خلال (15) خمسة عشرة يوم من تاريخ التعيين وأن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.</p> <p>هـ - على الشركة إشعار الهيئة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p> <p>و - إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء</p> <p>ز - في حال عدم انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة أو اكتمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة يجوز لكل ذي مصلحة أن يطلب من الجهة القضائية المختصة أن تعين من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد الذي تراه مناسباً من يتولى الإشراف على إدارة الشركة ويدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال (90) تسعين يوماً لانتخاب مجلس إدارة جديد أو اكتمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال أو أن يطلب حل الشركة .</p>	<p>1. على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت مدة دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهامهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (تسعين) يوماً من تاريخ انتهائها ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.</p> <p>2. إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل مدة (مائة وعشرون) يوماً من تاريخ الاعتزال.</p> <p>3. يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بموجب إبلاغ مكتوب يوجهه إلى رئيس المجلس، وإذا اعتزل رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس، وبعد الاعتزال نافذاً في الحاليتين - من التاريخ المحدد في الإبلاغ.</p> <p>4. إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة ولم ينتج عن هذا الشغور إخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المسموح به نظاماً كان للمجلس أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وبحسب ما يراه المجلس مناسباً دون اللجوء إلى استخدام آلية الترتيب في الحصول على الأصوات في الجمعية التي انتخبت المجلس ويجب أن يبلغ بذلك السجل التجاري وكذلك الهيئة إذا كانت الشركة مدرجة في السوق المالية وذلك خلال (15) خمسة عشرة يوم من تاريخ التعيين وأن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها ويكمل العضو الجديد مدة سلفه</p> <p>4- إذا لم تتوافر الشروط اللازم لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء</p> <p>5- في حال عدم انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة أو اكتمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة يجوز لكل ذي مصلحة أن يطلب من الجهة القضائية المختصة أن تعين من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد الذي تراه مناسباً من يتولى الإشراف على إدارة الشركة ويدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال (90) تسعين يوماً لانتخاب مجلس إدارة جديد أو اكتمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال أو أن يطلب حل الشركة .</p>
<p>9 - عوارض الاستقلال</p> <p>أ - يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحيادية بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تساهم لتحقيق مصالح الشركة .</p> <p>ب - على مجلس الإدارة أن يجري تقييم سنوياً بمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه .</p> <p>ج - يتنافى مع الاستقلال اللازم توفره في عضو مجلس الإدارة المستقل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :</p>	<p>المادة الثامنة : عوارض الاستقلال :</p> <p>1. يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحيادية بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تساهم لتحقيق مصالح الشركة .</p> <p>2. على مجلس الإدارة أن يجري تقييم سنوياً بمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه .</p> <p>3. يتنافى مع الاستقلال اللازم توفره في عضو مجلس الإدارة المستقل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :</p>

<p>1- أن يكون مالكا لما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من اسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.</p> <p>2- أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية بما يملك ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من اسهم شركة أخرى من مجموعتها.</p> <p>3- أن تكون له صلة قرابة بأي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها</p> <p>4- أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها .</p> <p>5- أن يكون عضو مجلس الإدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس ادارتها</p> <p>6- أن يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها، أو شركة أخرى من مجموعتها كمراسم الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين</p> <p>7- أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.</p> <p>8- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانته تزيد عن (200.000) مائتان الف ريال أو عن (50%) من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانته أيهما اقل .</p> <p>9- ان يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.</p> <p>10- ان يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.</p> <p>4. لا تعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية ، الاعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية اذا تمت هذه الاعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد .</p>	<p>1- أن يكون مالكا لما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من اسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.</p> <p>2- أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية بما يملك ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من اسهم شركة أخرى من مجموعتها.</p> <p>3- أن تكون له صلة قرابة بأي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها</p> <p>4- أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها .</p> <p>5- أن يكون عضو مجلس الإدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس ادارتها</p> <p>6- أن يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها، أو شركة أخرى من مجموعتها كمراسم الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين</p> <p>7- أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.</p> <p>8- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانته تزيد عن (200.000) مائتان الف ريال أو عن (50%) من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانته أيهما اقل .</p> <p>9- ان يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.</p> <p>10- ان يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.</p> <p>د - لا تعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية ، الاعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية اذا تمت هذه الاعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد .</p>
<p>10 - احكام ختامية (مراجعة وتعديل هذه السياسة)</p> <p>يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الأطراف ذوي العلاقة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية عند الحاجة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت او مجلس الإدارة - حسب الأحوال - ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة أو مجلس الإدارة الذي يقوم بتوصية بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها .</p>	<p>المادة التاسعة : احكام ختامية (مراجعة وتعديل هذه السياسة) :</p> <p>يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الأطراف ذوي العلاقة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية عند الحاجة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت او مجلس الإدارة - حسب الأحوال - ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة أو مجلس الإدارة الذي يقوم بتوصية بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها .</p>

سياسة ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة لشركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية  
مدرجة  
الفهرس

الصفحة	البند
2	1- تعريفات
2	2- مقدمة
3	3- نطاق تطبيق السياسة
3	4- سياسة معايير العضوية في مجلس إدارة الشركة
4	5- إجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة
5	6- آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي
5	7- انتهاء أو انتهاء عضوية مجلس الإدارة
5	8- انتهاء مدة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه أو شغور العضوية
6	9- عوارض الاستقلال
7	10- احكام ختامية (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

## 1 - 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:
النظام الأساس ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	النظام الأساس:
شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	الشركة:
هيئة السوق المالية	الهيئة:
مجموعة تداول السعودية	تداول / السوق المالية:
قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمساهمين وأصحاب المصالح وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات واطفاء طابع الشفافية والمصادقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والتنافسية والشفافية في السوق وبيئة الاعمال.	حوكمة الشركات:
أسلوب تصويت لاختيار أعضاء مجلس الإدارة يمنح كل مساهم قدرة تصويتية بعدد الأسهم التي يملكها؛ بحيث يحق له التصويت بها لمرشح واحد أو تقسيمها بين من يختارهم من المرشحين دون تكرار لهذه الأصوات .	التصويت التراكمي:
مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	المجلس:
عضو مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة المعين بقرار من الجمعية العامة.	عضو المجلس:
رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة ، الذي يعينه مجلس الإدارة من بين أعضائه.	الرئيس:
الرئيس التنفيذي ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة . هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في هذه اللائحة.	الرئيس التنفيذي:
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 مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة والمعين بقرار من مجلس الإدارة.	أمين السر:
أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة.	اللجان:
سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة.	سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل:
أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك لأي من أعضاء المجلس والذي قد يؤثر على حيادهم عند التصويت على قرارات المجلس وأعمالهم المتعلقة بالشركة.	تعارض المصالح:
الآباء والامهات والأجداد والجندات وإن علوا ، الأولاد وأولادهم وإن نزلوا ، الإخوة والأخوات الأشقاء أو لأب أو أم ، الأزواج والزوجات	صلة القرابة:

## 2 - مقدمة

تعتبر لائحة "سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة" المرجع المعتمد للشركة المتعلقة في إجراءات الترشيح لعضوية

مجلس الإدارة ويتلخص الإطار العام للأنحة بالنقاط الرئيسية التالية:

- أ - سياسات وضوابط عامة للعضوية في المجلس
- ب - آلية تطبيق السياسة واختيار الأعضاء
- ج - مدى الكفاءة المطلوبة للحصول على العضوية في مجلس الإدارة .
- د - آلية نشر واعتماد السياسة

### 3- نطاق تطبيق السياسة

تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس إدارة الشركة وعلى كافة الراغبين في الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة .

### 4- سياسة معايير العضوية في مجلس إدارة الشركة

يتكون مجلس الإدارة كما نص عليه النظام الأساسي- للشركة ويشترط أن يكونوا اشخاصاً من ذوي الصفة الطبيعية ويشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاءة المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار على أن تراعي الجمعية العامة العادية عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة ان وجدت وتتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال ويراعي أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص التالي :

- أ - الا يكون المرشح لعضوية مجلس الإدارة قد سبق ادانته بجريمة مخرطة بالشرف والأمانة وألا يكون معسراً أو مفلساً أو اصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية في المملكة .
  - ب - الا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد
  - ج - أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة .
  - د - أن يكون اغلبية أعضاء المجلس من غير التنفيذيين .
  - هـ - أن لا يقل عدد أعضاء المجلس المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس او عضوين ايهما اكثر .
  - و - يجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة (19) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية .
  - ز - القدرة على القيادة وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله بمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية والقدرة على التواصل الفعال والتفكير والتخطيط الاستراتيجي .
  - ح - الكفاءة وذلك بأن تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو عن الرغبة بالتعلم والتدريب .
  - ط - القدرة على التوجيه وذلك بان تتوافر فيه القدرات الفنية والقيادية والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط البعيد المدى واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل وأن يكون قادراً والرؤية المستقبلية الواضحة .
  - ي - المعرفة المالية وذلك بان يكون قادراً على قراءه البيانات والتقارير المالية وفهمها .
  - ك - اللياقة الصحية وذلك بان لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسه مهامه واختصاصاته .
  - ل - أن يلتزم المرشح لعضوية المجلس بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحة الشخصية بالتفاصيل التالية :
- ويكون الصدق بان تكون علاقة عضو المجلس بالشركة علاقة مهنية صادقة والافصاح للشركة عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو احدي شركاتها التابعة .
  - بينما يتحقق الولاء في تجنب التعاملات التي تنطوي على تعارض المصالح مع التحقق من عدالة التعامل ومراعاة الاحكام

الخاصة بتعارض المصالح الواردة في لائحة الحوكمة .

- أم العناية والاهتمام فتكون بأداء الواجبات والمسئوليات الواردة بنظام الشركات ونظام السوق المالية والنظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة .

م - ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة

ن - يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة في حال فقد أهليته للعمل كعضو مجلس الإدارة أو عجزه عن ممارسة أعماله أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازم لاداء مهامه في المجلس أما في حال تعارض المصالح فيكون العضو بالخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو يقدم استقالته .

س - يجب تطبيق أي متطلبات تقرها الجهات التشريعية بالمملكة ذات الاختصاص

#### 5- إجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة

أ - يتم نشر اعلان فتح باب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة في الموقع الالكتروني للشركة أو للسوق المالية ( تداول ) حسب الأحوال وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة أو الشركة حسب الأحوال وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة على أن يبقى باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان ويقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة التي أعلنت الشركة عنهم .

ب - يحق لكل مساهم ترشيح نفسه او شخص اخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة وعلى كل مرشح لعضوية مجلس الإدارة ان يتقدم بطلب الترشيح للشركة خلال مدة الترشيح المعلن عنها والتي لا تقل عن 30 يوماً من تاريخ الإعلان على موقع تداول ويجوز للجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة - حسب الأحوال - مد مدة تقديم طلب الترشيح.

ج - يجب على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة الشركة الإفصاح عن رغبته في الترشيح وذلك بموجب اخطار يقدم لإدارة الشركة وفقاً للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها ويجب ان يشمل هذا الاخطار تعريفاً باللغة العربية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تتطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية .

د - يجب على المرشح لعضوية المجلس ان يفصح للمجلس للجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل :

- وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الاعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشيح لمجلس ادارتها .
- اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في احد فروع النشاط التي تزاولها

هـ - على المتقدمين لعضوية المجلس تعبئة النموذج أو النماذج التي تحددها الشركة أو السوق المالية حسب الأحوال والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الالكتروني للشركة والهيئة والسوق حسب الأحوال، ومنها تعبئة نموذج هيئة السوق المالية والخاص بالسيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة والذي أعد لهذا الغرض.

و - يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة ان يرفق بياناً وتاريخ بعدد مجالس إدارة الشركات التي تولى عضويتها .

ز - يجب على المرشح الذي سبق له عضوية مجلس الإدارة أن يرفق مع اخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن اخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية :

- عدد اجتماعات المجلس التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة .
- عدد الاجتماعات التي حضرها اصالة ونسبة حضور لمجموع الاجتماعات .
- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدها كل لجنة من تلك اللجان كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات .

ح - يجب توضيح صفة العضوية عند الترشيح أي ما اذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.

- ط - يجب توضيح طبيعة العضوية أي إذا كان العضو مترشحاً بصفته مساهم أو أنه معين من قبل مساهم يتمتع بحق التعيين بموجب نظام الشركة الأساس - إن وجد - أو مرشح من مساهم مع ذكر اسمه.
- ي - تقوم لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية لانتهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة .
- ك - يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي .
- ل - يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشح انفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها .

#### **6- آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس والعضو المنتدب والرئيس التنفيذي**

يقوم مساهمي الشركة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة باجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المذكورة في هذه السياسة ثم يقوم المجلس بالاجتماع ليختار رئيساً له ونائب للرئيس وذلك من بين أعضائه ويجوز ان يتم تعيين عضو منتدب ويجوز أن يتم تعيين رئيس تنفيذي ولايجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي للشركة ويكون للمجلس الحق في عزلهم من مناصبه وإعادة اختيارهم في أي وقت .

#### **7- انتهاء أو انتهاء عضوية مجلس الإدارة**

- أ - تنتهي عضوية عضو مجلس الإدارة في الحالات التالية :
- انتهاء الفترة المحددة لعضويته في المجلس وعدم تجديدها .
  - انتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية بالمملكة العربية السعودية .
  - الوفاة "لا قدر الله " أو الاستقالة .
  - إذا قررت الجمعية اعفاء العضو من العضوية لاي سبب من الأسباب .
  - في حال الإصابة بمرض يقعد العضو عن العمل .
  - في حال ثبوت القيام بما يخل بالشرف أو الأمانة او ثبت اخلاسه بمسؤولياته بطريقة تضر بمصالح الشركة
- ب - يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية مجلس الإدارة انتهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور (3) ثلاث اجتماعات متتالية أو (5) خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الادارة .
- ج - يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساسي- على غير ذلك , وذلك دون الاخليل بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض اذا وقع العزل بسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسؤولاً قبل الشركة عن ما يترتب عن الاعتزال من اضرار .

#### **8- انتهاء مدة مجلس الإدارة أو اعتزال أعضائه أو شغور العضوية**

- أ - على مجلس الإدارة قبل انتهاء مدة دورته أن يدعو الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة, وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت مدة دورة المجلس الحالي, يستمر أعضاؤه في أداء مهماتهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة, على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (تسعين) يوماً من تاريخ انتهائها ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.
- ب - إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة, وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد, ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد, على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعطل مدة (مائة وعشرون) يوماً من تاريخ الاعتزال , ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.
- ج - يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بموجب إبلاغ مكتوب يوجهه إلى رئيس المجلس, وإذا اعتزل رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس, وبعد الاعتزال نافذاً -في الحالين- من التاريخ المحدد في الإبلاغ

- د - إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة ولم ينتج عن هذا الشغور إخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المسموح به نظاماً كان للمجلس أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية وبحسب ما يراه المجلس مناسباً دون اللجوء إلى استخدام آلية الترتيب في الحصول على الأصوات في الجمعية التي انتخبت المجلس ويجب أن يبلغ بذلك السجل التجاري خلال (15) خمسة عشرة يوماً من تاريخ التعيين وعلى الشركة إشعار الهيئة خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات وأن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.
- هـ - على الشركة إشعار الهيئة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة (5) أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.
- و - إذا لم تتوافر الشروط اللازم لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء
- ز - في حال عدم انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة أو اكتمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة يجوز لكل ذي مصلحة ان يطلب من الجهة القضائية المختصة ان تعين - من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعدد الذي تراه مناسباً من يتولى الاشراف على إدارة الشركة ويدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال (90) تسعين يوماً لانتخاب مجلس إدارة جديد أو اكتمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال أو ان يطلب حل الشركة .

#### 9- عوارض الاستقلال

- أ - يجب ان يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وابداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحيادية بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تساهم لتحقيق مصالح الشركة ,
- ب - على مجلس الإدارة أن يجري تقييم سنوياً بمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن ان تؤثر فيه .
- ج - يتنافى مع الاستقلال اللازم توفره في عضو مجلس الإدارة المستقل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :
- أن يكون مالكا لما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.
  - أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية بما يملك ما نسبته خمسة في المئة أو أكثر من أسهم الشركة أو من اسهم شركة أخرى من مجموعتها.
  - أن تكون له صلة قرابة بأيّ من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها .
  - أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها .
  - أن يكون عضو مجلس الإدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس ادارتها .
  - أن يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها، أو شركة أخرى من مجموعتها كمراجعي الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين
  - أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.
  - أن يتقاضى- مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانته تزيد عن (200.000) مائتان الف ريال أو عن (50%) من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانته أيهما اقل .
  - ان يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.
  - ان يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.
- د - لا تعد من قبيل المصلحة النافعية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية , الاعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية اذا تمت هذه الاعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع

عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد .

#### 10 - احكام ختامية (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الأطراف ذوي العلاقة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية عند الحاجة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت او مجلس الإدارة - حسب الأحوال - ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة أو مجلس الإدارة الذي يقوم بتوصية بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها .

مقترح تعديل

شركة محمد هادي الرشيد وشركاه

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>1 - تعريفات لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يُقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. الهيئة: هيئة السوق المالية. تداول /السوق المالية : مجموعة تداول السعودية. النظام الأساسي: النظام الأساس لشركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة. اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت. الشركة: شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة المجلس: مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة الرئيس: رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة الرئيس التنفيذي: الرئيس التنفيذي ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة الإدارة التنفيذية: الإدارة التنفيذية في الشركة، وتشمل الرئيس التنفيذي وجميع من يشرف عليهم مباشرة. العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في هذه اللائحة. عضو غير تنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها. أمين السر: أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت. سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه ولجانه التابعة.</p>	<p>2- تعريفات لغرض تطبيق أحكام هذه اللائحة، يُقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة إزاء كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك: الأنظمة جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها. الهيئة هيئة السوق المالية. تداول /السوق: مجموعة تداول السعودية. النظام الأساسي اللجنة الشركة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه المجلس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه الرئيس رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه الرئيس التنفيذي الرئيس التنفيذي لشركة محمد هادي الرشيد وشركاه الإدارة التنفيذية الإدارة التنفيذية في الشركة وتشمل الرئيس التنفيذي وجميع من يشرف عليهم مباشرة العضو المستقل هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في هذه اللائحة. عضو غير تنفيذي عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها. أمين السر أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت. سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد وشركاه ولجانه التابعة.</p>

<p>سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل: سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة ولجانه 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: الآباء والأمهات والأجداد والجندات وإن علوا ، الأولاد وأولادهم وإن نزلوا ، الإخوة والأخوات الأشقاء أو لأب أو أم ، الأزواج والزوجات اللانحة: لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p>	<p><b>تعارض المصالح</b> 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، والأجداد والجندات، والأبناء، والإخوة، والأخوات الأشقاء، وغير الأشقاء، وأبنائهم. اللائحة لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p>
<p>2 - مقدمة أعدت هذه اللائحة امتثالاً للفقرة (7) من المادة السابعة والاربعون 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 (8-16-2017) وتاريخ (16-05-1438هـ الموافق 13-02-2017م)، والمُعدلة بقرار رقم (8-5-2023) وتاريخ (25-06-1444هـ الموافق 18-01-2023م) وبناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/132) وتاريخ (01-12-1443هـ). 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.</p>	<p><b>1 - مقدمة</b> أعدت هذه اللائحة امتثالاً للفقرة (7) من المادة السابعة والأربعون والفقرة (ب) من المادة السابعة والخمسون والفقرة (ب) من المادة الحادية والستون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ (16/05/1438هـ-الموافق 13/02/2017م)، والمُعدلة بقرار رقم (8-5-2023) وتاريخ (25/06/1444هـ-الموافق 18/01/2023م) وبناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/132) وتاريخ (01/12/1443هـ). 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.</p>
<p>3 - تكوين اللجنة وحوكمتها أ - تكوّن اللجنة من (3) أعضاء على الأقل ولا تزيد عن (5) أعضاء ويحدد عددهم من قبل مجلس الإدارة ويجوز تعيينهم من المساهمين أو الغير ويصدر قرار تعيينهم بقرار من مجلس الإدارة يحدد مدة عضويتهم ومكافاتهم وآلية تعيينهم على ان يتم ترشيحها من قبل مجلس الإدارة ، على أن تتوفر فيهم الشروط التالية: o ألا يكون من بينهم أيأ من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين o ان يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل o ان يكون من رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين o تكون مدة عضوية اللجنة ماثلة لدورة المجلس. o يجوز ان يكون رئيس مجلس الإدارة عضوا في اللجنة شريطة عدم شغله منصب رئيس اللجنة . ب - تكون مرجعية اللجنة لمجلس الإدارة ج - يختار مجلس الإدارة من بين أعضاء اللجنة رئيساً لها وإذا لم يتم هذا التعيين من قبل المجلس يختار أعضاء اللجنة من بينهم رئيساً للجنة على ان يكون من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين. د - يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالخبرة المناسبة والمؤهلات ذات العلاقة بمهام اللجنة ومسؤوليتها وطبيعة عملها ، وأن يلتزم بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصالحه الشخصية، وأن يلتزم بسياسات ولوائح الشركة الخاصة بتعارض المصالح والإفصاح. هـ - تكون مدة العضوية في اللجنة ماثلة لمدة عضوية مجلس الإدارة.</p>	<p><b>3 - تكوين اللجنة وحوكمتها</b> 1. تكوّن اللجنة من (3) أعضاء ويجوز تعيينهم من المساهمين أو الغير ويصدر قرار تعيينهم بقرار من مجلس الإدارة يحدد مدة عضويتهم ومكافاتهم وآلية تعيينهم ، على أن تتوفر فيهم الشروط التالية: - ألا يكون من بينهم أيأ 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 اللجنة. 2. تكون مرجعية اللجنة لمجلس الإدارة 3. يختار مجلس الإدارة من بين أعضاء اللجنة رئيساً لها وإذا لم يتم هذا التعيين من قبل المجلس يختار أعضاء اللجنة من بينهم رئيساً للجنة على ان يكون من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين. 4. يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالخبرة المناسبة والمؤهلات ذات العلاقة بمهام اللجنة ومسؤوليتها وطبيعة عملها ، وأن يلتزم بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصالحه الشخصية، وأن يلتزم بسياسات ولوائح الشركة الخاصة بتعارض المصالح والإفصاح. 5. تكون مدة العضوية في اللجنة ماثلة لمدة عضوية مجلس الإدارة.</p>

**4 - الارتباط والصلاحيات:**

1. للجنة حق الاطلاع على المعلومات والبيانات المتعلقة بمهامها ومسؤولياتها.
2. 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.
3. للجنة الاستعانة بمن تراه من المستشارين لأداء مهام استشارية مؤقتة تساعد على أداء مسؤولياتها، ولها تحديد أتعابهم.

**4 - الارتباط والصلاحيات**

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

## 5 - المهام والمسؤوليات:

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

### 0.1 أ- المهام والمسؤوليات العامة:

1. النظر في الهيكل التنظيمي للشركة ورفع التوصيات اللازمة للمجلس.
2. مراجعة الخطة السنوية للقوى العاملة في الشركة والتوصية بها للمجلس.
3. 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.
4. 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.
5. التأكد من وجود منهج تعريف وتوجيه فعال لأعضاء مجلس الإدارة الجدد، بالإضافة إلى وجود برامج تعليمية مستمرة، ومراجعة فعاليتها بانتظام.
6. التأكد من وجود خطة تعاقب طويلة الأجل للرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية والإشراف عليها.
7. وضع معايير أداء الرئيس التنفيذي للشركة وتقييمه بناءً عليها ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
8. دراسة كفاءات ومؤهلات الإدارة التنفيذية وتطويرها، ووضع معايير الأداء والتقييم ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
9. 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.
10. التوصية للمجلس باعتماد استراتيجية الموارد البشرية والسياسات ذات العلاقة بالإدارة العامة للموارد البشرية.
11. التوصية لمجلس الإدارة بسلم الرواتب والحوافز للعمل به في الشركة.

### 0.2 ب- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالترشيحات:

1. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
2. 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 سبقت إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
3. إعداد وصف القدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
4. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
5. المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
6. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين و الأعضاء غير التنفيذيين و الأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
7. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أحد أعضاء الإدارة التنفيذية.
8. حديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة

## 5 - المهام والمسؤوليات

تتمارس 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

- النظر في الهيكل التنظيمي للشركة ورفع التوصيات اللازمة للمجلس.
- مراجعة الخطة السنوية للقوى العاملة في الشركة والتوصية بها للمجلس.
- 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.
- 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.
- التأكد من وجود منهج تعريف وتوجيه فعال لأعضاء مجلس الإدارة الجدد، بالإضافة إلى وجود برامج تعليمية مستمرة، ومراجعة فعاليتها بانتظام.
- التأكد من وجود خطة تعاقب طويلة الأجل للرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية والإشراف عليها.
- وضع معايير أداء الرئيس التنفيذي للشركة وتقييمه بناءً عليها ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
- دراسة كفاءات ومؤهلات الإدارة التنفيذية وتطويرها، ووضع معايير الأداء والتقييم ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
- 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.
- التوصية للمجلس باعتماد استراتيجية الموارد البشرية والسياسات ذات العلاقة بالإدارة العامة للموارد البشرية.
- التوصية لمجلس الإدارة بسلم الرواتب والحوافز للعمل في الشركة.

### ب - المهام والمسؤوليات المتعلقة بالترشيحات

- اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
- 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 سبقت ادانته بجريمة مخلة بالأمانة .
- إعداد وصف القدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة .
- المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية
- وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين وكبار التنفيذيين.
- وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أحد أعضاء الإدارة التنفيذية.
- تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة

### ج - احكام سياسة الترشيح

- على لجنة الترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد بلانحة 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

## الشركة.

### 0.3 ج- أحكام سياسات الترشيح

1. على لجنة الترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد بلانحة حوكمة الشركات والشروط والأحكام 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.
2. يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوفرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.
3. إلزام الشركة بنشر إعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة وحث الشركة على نشر الإعلان على الموقع الإلكتروني للشركة وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

### 0.4 ح- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمكافآت:

1. 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.
2. تحديد مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية، بما يتفق مع الأنظمة ذات العلاقة، ورفع التوصيات اللازمة للمجلس وللجمعية العامة حيثما ينطبق.
3. الرفع لمجلس الإدارة بالتوصية بأجور ومكافآت وتعويضات الرئيس التنفيذي.
4. التوصية للمجلس بالمكافآت السنوية لموظفي الشركة والإدارة التنفيذية.
5. 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.
6. مراجعة خطة التعويضات والتقاعد وسياسات وخطط الحوافز المتعلقة بالموظفين
7. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

### 0.5 خ- أحكام سياسة المكافآت:

دون الإخلال بنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. أن تُقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل كان تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. أن تُحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

## نظام الشركات الخاصة بالشركات المدرجة.

- يجب ان يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوفرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين .
  - إلزام الشركة بنشر اعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة وحث الشركة على نشر الإعلان على الموقع الإلكتروني للشركة وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
- د - المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمكافآت
- 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.
  - تحديد مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية، بما يتفق مع الأنظمة ذات العلاقة، ورفع التوصيات اللازمة للمجلس وللجمعية العامة حيث ما ينطبق.
  - الرفع لمجلس الإدارة بالتوصية بأجور ومكافآت وتعويضات الرئيس التنفيذي.
  - التوصية للمجلس بالمكافآت السنوية لموظفي الشركة والإدارة التنفيذية.
  - 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 .
  - مراجعة خطة التعويضات والتقاعد وسياسات وخطط الحوافز المتعلقة بالموظفين.
  - المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها .

<p>6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها. 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</p>	<p>هـ - أحكام سياسة المكافآت</p> <p>دون الإخلال بنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها .</li> <li>• ان تقدم 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.</li> <li>• ان تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</li> <li>• انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة .</li> <li>• الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات .</li> <li>• ان تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها .</li> <li>• 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 .</li> </ul>
<p><b>6 - اجتماعات اللجنة:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيس اللجنة وترسل الدعوة للأعضاء مع جدول الأعمال ووثائقه قبل الموعد المحدد للاجتماع بمدة كافية يقدرها رئيس اللجنة.</li> <li>3. لا تُعَد اجتماعات اللجنة صحيحة إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل.</li> <li>4. يجوز حضور اجتماعات اللجنة والتصويت على قراراتها من خلال وسائل الاتصال المرئية أو المسموعة.</li> <li>5. يتولى رئيس اللجنة رئاسة اجتماعاتها وإدارتها وضبطها وتوجيهها، والاطلاع على كافة المعلومات والوثائق لتنفيذ مسؤولياتها، وفع 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.</li> <li>6. يحق للجنة دعوة من ترى أهمية حضوره اجتماعاتها دون أن يكون له حق التصويت.</li> </ol>	<p>6 - اجتماعات اللجنة</p> <p>أ - 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.</p> <p>ب - تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيس اللجنة وترسل الدعوة للأعضاء مع جدول الأعمال ووثائقه قبل الموعد المحدد للاجتماع بمدة كافية يقدرها رئيس اللجنة.</p> <p>ج - لا تُعَد اجتماعات اللجنة صحيحة إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل.</p> <p>د - يجوز حضور اجتماعات اللجنة والتصويت على قراراتها من خلال وسائل الاتصال المرئية أو المسموعة.</p> <p>هـ - يتولى رئيس اللجنة رئاسة اجتماعاتها وإدارتها وضبطها وتوجيهها، 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.</p> <p>و - للجنة دعوة من تراه لحضور اجتماعاتها دون أن يكون له حق التصويت.</p>
<p><b>7 - محاضر اللجنة ومداوماتها</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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 والحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت- وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.</li> <li>2. يرسل أمين السر - بعد موافقة رئيس اللجنة - مشروع محضر الاجتماع إلى أعضائها خلال خمسة</li> </ol>	<p>7 - محاضر اللجنة ومداوماتها</p> <p>أ - 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.</p> <p>ب - 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</p>

<p>اللجنة وتوجيهات الرئيس. ويُعدّ أعضاء اللجنة موافقين على مشروع محضر الاجتماع إذا لم يبد أيّ منهم ملاحظة أو تحفظاً خلال خمسة أيام عمل من تاريخ إرساله إليهم.</p> <p>ج - تدوّن محاضر اجتماعات اللجنة وقراراتها باللغة العربية، وللجنة إضافة أي لغة أخرى تراها.</p> <p>د - يعرض محضر اللجنة على مجلس الإدارة.</p>	<p>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 أيّ منهم ملاحظة أو تحفظاً خلال خمسة أيام عمل من تاريخ إرساله إليهم.</p> <p>3. تدوّن محاضر اجتماعات اللجنة وقراراتها باللغة العربية، وللجنة إضافة أي لغة أخرى تراها.</p> <p>4. يعرض محضر اللجنة على مجلس الإدارة.</p>
<p><b>8 - قرارات اللجنة:</b></p> <p>أ - تصدر قرارات اللجنة بأغلبية عدد الأصوات الحاضرين , وفي حال تساوي الأصوات يُرجّح الجانب الذي صوت معه الرئيس أو من ينوب عنه.</p> <p>ب - يجوز للجنة إصدار قرارات في الأمور العاجلة بالتمرير من خلال عرضها على الأعضاء متفرقين، ما لم يطلب أحد الأعضاء - كتابياً - 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 تالٍ لها.</p> <p>ج - لا يجوز لعضو اللجنة أن يشارك في التصويت على أي من القرارات التي له مصلحة فيها أو تتعلق به.</p>	<p><b>8 - قرارات اللجنة:</b></p> <p>1. تصدر قرارات اللجنة بأغلبية عدد الأصوات الحاضرين , وفي حال تساوي الأصوات يُرجّح الجانب الذي صوت معه الرئيس أو من ينوب عنه.</p> <p>2. يجوز للجنة إصدار قرارات في الأمور العاجلة بالتمرير من خلال عرضها على الأعضاء متفرقين، ما لم يطلب أحد الأعضاء - كتابياً - 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 تالٍ لها.</p> <p>3. لا يجوز لعضو اللجنة أن يشارك في التصويت على أي من القرارات التي له مصلحة فيها أو تتعلق به.</p>
<p><b>9 - انتهاء عضوية اللجنة:</b></p> <p>أ - تنتهي عضوية عضو اللجنة في أي من الحالات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ انتهاء الفترة المحددة لعضويته في اللجنة وعدم تجديدها.</li> <li>○ فقدان العضو لأهليته أو وفاته.</li> <li>○ استقالة أو اعتزال عضو اللجنة وموافقة المجلس عليه.</li> </ul> <p>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.</p> <p>ج - يجوز لمجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عن حضور اجتماعين متتاليين دون عذر مشروع.</p>	<p><b>9 - انتهاء عضوية اللجنة:</b></p> <p>أ- تنتهي عضوية عضو اللجنة في أي من الحالات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- انتهاء الفترة المحددة لعضويته في اللجنة وعدم تجديدها.</li> <li>- فقدان العضو لأهليته أو وفاته.</li> <li>- استقالة أو اعتزال عضو اللجنة وموافقة المجلس عليها.</li> </ul> <p>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.</p> <p>ت- يجوز لمجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عن حضور اجتماعين متتاليين دون عذر مشروع.</p>
<p><b>10 - شغور مركز عضوية عضو اللجنة:</b></p> <p>إذا شغور 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.</p>	<p><b>10 - شغور مركز عضوية عضو اللجنة:</b></p> <p>إذا شغور 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.</p>
<p><b>11 - مكافآت أعضاء اللجنة:</b></p> <p>أ - دون الإخلال بما نص عليه النظام الأساس , تكون مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات واي مزايا أخرى ويجوز الجمع ما بينهم وذلك وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة .</p> <p>ب - تعتمد المكافآت السنوية لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وبدل الحضور عن الجلسات والمزايا الأخرى ان وجد بناء على قرار من مجلس الإدارة وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة من قبل الجمعية العامة.</p>	<p><b>11 - مكافآت أعضاء اللجنة:</b></p> <p>1. تكون مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات ويجوز الجمع ما بينهم.</p> <p>2. تعتمد المكافآت السنوية لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وبدل الحضور عن الجلسات بناء على قرار من مجلس الإدارة وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة من قبل الجمعية.</p>
<p><b>12 - أمانة سر اللجنة:</b></p> <p>تعيّن اللجنة أميناً للسر من بين أعضائها أو من غيرهم، وتتضمن اختصاصاته ما يلي:</p> <p>أ - 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</p>	<p><b>12 - أمانة سر اللجنة:</b></p> <p>تعيّن اللجنة أميناً للسر من بين أعضائها أو من غيرهم، وتتضمن اختصاصاته ما يلي:</p> <p>1. 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،</p>

<p>وتدوين أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت - وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.  ب - التأكيد من سيادة مبادئ المساواة والشفافية بين أعضاء اللجنة ومتابعة تنفيذ قرارات / توصيات اللجنة.  ج - تزويد أعضاء اللجنة بمواعيد الاجتماعات وجدول 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.  د - يتولى أمين السر مهام حفظ محاضر اللجنة وقراراتها.  هـ - تقوم اللجنة بتحديد مكافآته وطريقة صرفها في ضوء السياسات المعمول بها في هذا الخصوص.</p>	<p>وتدوين أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت - وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.  2. التأكيد من سيادة مبادئ المساواة والشفافية بين أعضاء اللجنة ومتابعة تنفيذ قرارات / توصيات اللجنة.  3. تزويد أعضاء اللجنة بمواعيد الاجتماعات وجدول 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.  4. يتولى أمين السر مهام حفظ محاضر اللجنة وقراراتها .  5. تقوم اللجنة بتحديد المكافآت وطريقة صرفها في ضوء السياسات المعمول بها في هذا الخصوص</p>
<p>13 - سرية أعمال اللجنة  أ - يجب على اللجنة المحافظة على سرية المعلومات التي يحصلون عليها من خلال عضويتهم في اللجنة، واستخدامها لغرض تادية 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 انتهائهم وعدم الإفصاح عنها بشكل مطلق.  ب - 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.</p>	<p>13 - سرية أعمال اللجنة  1. يجب على اللجنة المحافظة على سرية المعلومات التي يحصلون عليها من خلال عضويتهم في اللجنة، واستخدامها لغرض تادية 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 انتهائهم وعدم الإفصاح عنها بشكل مطلق.  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.</p>
<p>14 - النفاذ والمراجعة  أ - 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.  ب - 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.</p>	<p>14 - النفاذ والمراجعة  1. 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.  2. 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.</p>

لائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت لشركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة  
الفهرس

الصفحة	البند
2	1- تعريفات
2	2- مقدمة
3	3- تكوين اللجنة وحوكمتها
3	4- الارتباط والصلاحيات
3	5- المهام والمسؤوليات
3	أ- المهام والمسؤوليات العامة
4	ب- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالترشيحات
4	ج- احكام سياسة الترشيح
4	د- المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمكافآت
5	هـ- احكام سياسة المكافآت
5	6- اجتماعات اللجنة
5	7- محاضر اللجنة ومداوماتها
6	8- قرارات اللجنة
6	9- انتهاء عضوية اللجنة
6	10- شعور مركز عضوية عضو اللجنة
6	11- مكافآت أعضاء اللجنة
6	12- أمانة سر اللجنة
7	13- سرية أعمال اللجنة
7	14- النفاذ والمراجعة

## 1 - 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 المالية :
النظام الأساس لشركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة.	النظام الأساسي:
لجنة الترشيحات والمكافآت.	اللجنة:
شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	الشركة:
مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	المجلس:
رئيس مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	الرئيس:
الرئيس التنفيذي ل شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة	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. أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت.	عضو غير تنفيذي:
أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت.	أمين السر:
سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل المعتمدة والتي تنطبق على أعضاء مجلس إدارة شركة محمد هادي الرشيد و شركاه - شركة مساهمة سعودية مدرجة ولجانه التابعة.	سياسة السلوك المهني وأخلاقيات العمل:
أي تعارض فعلي أو محتمل، مباشر أو غير مباشر، بين مصالح الشركة وأي مصلحة شخصية أو تجارية أو غير ذلك.	تعارض المصالح:
الآباء والامهات والأجداد والجندات وإن علوا ، الأولاد وأولادهم وإن نزلوا ، الإخوة والأخوات الأشقاء أو لأب أو لأم ، الأزواج والزوجات	صلة القرابة:
لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.	اللائحة:

## 2 - مقدمة

أعدت هذه اللائحة امثالاً للفقرة (7) من المادة السابعة والرابعون 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 (8-16-2017) وتاريخ (16-05-1438هـ - الموافق 13-02-2017م)، والفعدلة بقرار رقم (8-5-2023) وتاريخ (25-06-1444هـ - الموافق 18-01-2023م) وبناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/132) وتاريخ (01-12-1443هـ). 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 للائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

### 3- تكوين اللجنة وحوكمتها

- أ - تكوّن اللجنة من (3) أعضاء على الأقل ولا تزيد عن (5) أعضاء ويحدد عددهم من قبل مجلس الإدارة ويجوز تعيينهم من المساهمين أو الغير ويصدر قرار تعيينهم بقرار من مجلس الإدارة يحدد مدة عضويتهم ومكافآتهم وآلية تعيينهم على ان يتم ترشيحها من قبل مجلس الإدارة , على أن تتوفر فيهم الشروط التالية:
- ألا يكون من بينهم أياً من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين
  - ان يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل
  - ان يكون من رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين
  - تكون مدة عضوية اللجنة مماثلة لدورة المجلس.
  - يجوز ان يكون رئيس مجلس الإدارة عضواً في اللجنة شريطة عدم شغله منصب رئيس اللجنة .
- ب - تكون مرجعية اللجنة لمجلس الإدارة
- ج - 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.
- د - يجب أن يتمتع أعضاء اللجنة بالخبرة المناسبة والمؤهلات ذات العلاقة بمهام اللجنة ومسؤوليتها وطبيعة عملها , وأن يلتزم بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديماً على مصلحته الشخصية, وأن يلتزم بسياسات ولوائح الشركة الخاصة بتعارض المصالح والافصاح.
- هـ - تكون مدة العضوية في اللجنة مماثلة لمدة عضوية مجلس الإدارة.

### 4- الارتباط والصلاحيات

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

### 5- 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

- النظر في الهيكل التنظيمي للشركة ورفع التوصيات اللازمة للمجلس.
- مراجعة الخطة السنوية للقوى العاملة في الشركة والتوصية بها للمجلس.
- 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.
- 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.
- التأكد من وجود منهج تعريف وتوجيه فعال لأعضاء مجلس الإدارة الجدد, بالإضافة إلى وجود برامج تعليمية مستمرة, ومراجعة فعاليتها بانتظام.

- التأكد من وجود خطة تعاقب طويلة الأجل للرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية والإشراف عليها.
- وضع معايير أداء الرئيس التنفيذي للشركة وتقييمه بناءً عليها ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
- دراسة كفاءات ومؤهلات الإدارة التنفيذية وتطويرها، ووضع معايير الأداء والتقييم ورفع التوصيات ذات العلاقة للمجلس.
- 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.
- التوصية للمجلس باعتماد استراتيجية الموارد البشرية والسياسات ذات العلاقة بالإدارة العامة للموارد البشرية.
- التوصية لمجلس الإدارة بسلم الرواتب والحوافز للعمل في الشركة.

#### ب - المهام والمسؤوليات المتعلقة بالترشيحات

- اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
- 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 سبقت ادانته بجرime مخلة بالأمانة .
- إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة .
- المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية
- وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
- وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أحد أعضاء الإدارة التنفيذية.
- تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة

#### ج - احكام سياسة الترشيح

- 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 تقرها 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.
- يجب ان يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم امام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين .
- إلزام الشركة بنشر اعلان الترشح في الموقع الالكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددتها الهيئة وحث الشركة على نشر الإعلان على الموقع الالكتروني للشركة وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة على أن يظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

#### د - المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمكافآت

- 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.
- تحديد مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية، بما يتفق مع الأنظمة ذات العلاقة، ورفع التوصيات اللازمة للمجلس وللجمعية العامة حيث ما ينطبق.
- الرفع لمجلس الإدارة بالتوصية بأجور ومكافآت وتعويضات الرئيس التنفيذي.
- التوصية للمجلس بالمكافآت السنوية لموظفي الشركة والإدارة التنفيذية.
- الإشراف على جميع الشؤون المتعلقة بمكافآت وأجور أعضاء المجلس ولجانته والإدارة التنفيذية ووضع سياسة واضحة

لمكافآت لأعضاء 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.

- مراجعة خطة التعويضات والتقاعد وسياسات وخطط الحوافز المتعلقة بالموظفين.
- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

#### هـ - احكام سياسة المكافآت

دون الاخلال بنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحها التنفيذية يجب ان يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:

- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها .
- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- ان تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة .
- الاخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات .
- ان تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها .
- حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها اذا تبين انها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة .

#### 6 - اجتمعات اللجنة

- أ - 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.
- ب - تعقد اللجنة اجتماعاتها بدعوة من رئيس اللجنة وترسل الدعوة للأعضاء مع جدول الاعمال ووثائقه قبل الموعد المحدد للاجتماع بمدة كافية يقدرها رئيس اللجنة.
- ج - لا تُعَدُّ اجتماعات اللجنة صحيحة إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل.
- د - يجوز حضور اجتماعات اللجنة والتصويت على قراراتها من خلال وسائل الاتصال المرئية أو المسموعة.
- هـ - يتولى رئيس اللجنة رئاسة اجتماعاتها وإدارتها وضبطها وتوجيهها، 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.
- و - للجنة دعوة من تراه لحضور اجتماعاتها دون أن يكون له حق التصويت.

#### 7 - محاضر اللجنة ومداوماتها

- أ - 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.
- ب - 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 يبدِ أيّ منهم ملاحظة أو تحفظاً خلال خمسة أيام عمل من تاريخ إرساله إليهم.
- ج - تدوّن محاضر اجتماعات اللجنة وقراراتها باللغة العربية، ولجنة إضافة أي لغة أخرى تراها.
- د - يعرض محضر اللجنة على مجلس الإدارة.

#### **8- قرارات اللجنة**

- أ - تصدر قرارات اللجنة بأغلبية عدد الأصوات الحاضرين ، وفي حال تساوي الأصوات يُرْجَح الجانب الذي صوت معه الرئيس أو من ينوب عنه.
- ب - 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.
- ج - لا يجوز لعضو اللجنة أن يشارك في التصويت على أي من القرارات التي له مصلحة فيها أو تتعلق به.

#### **9- 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 عليه.
- 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.
- ج - يجوز لمجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت عن حضور اجتماعين متتاليين دون عذر مشروع.

#### **10 - شغور مركز عضوية عضو اللجنة**

إذا شغور 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.

#### **11 - مكافآت أعضاء اللجنة**

- أ - دون الاخلال بما نص عليه النظام الأساس ، تكون مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات واري مزايا أخرى ويجوز الجمع ما بينهم وذلك وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة .
- ب - تعتمد المكافآت السنوية لأعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت وبدل الحضور عن الجلسات والمزايا الأخرى ان وجد بناء على قرار من مجلس الإدارة وفقاً لسياسة المكافآت المعتمدة من قبل الجمعية العامة.

#### **12 - أمانة سر اللجنة**

- تعين اللجنة أميناً للسر من بين أعضائها أو من غيرهم، وتتضمن اختصاصاته ما يلي:
- أ - 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، وتحديث أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت -، وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.

- ب - التأكيد من سيادة مبادئ المساواة والشفافية بين أعضاء اللجنة ومتابعة تنفيذ قرارات / توصيات اللجنة.
- ج - تزويد أعضاء اللجنة بمواعيد الاجتماعات وجدول 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.
- د - يتولى أمين السر مهام حفظ محاضر اللجنة وقراراتها.
- هـ - تقوم اللجنة بتحديد مكافآته وطريقة صرفها في ضوء السياسات المعمول بها في هذا الخصوص.

### 13 - سرية أعمال اللجنة

- أ - يجب على اللجنة المحافظة على سرية المعلومات التي يحصلون عليها من خلال عضويتهم في اللجنة، واستخدامها لغرض تآدية مهام عضويتهم فقط، وعدم الإعلان أو التصريح بأي من تلك المعلومات لأبي طرف آخر، أو الإفصاح عنها أو استغلالها بأي شكل من الأشكال أو استعمالها لأبي 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 انتهائها وعدم الإفصاح عنها بشكل مطلق.
- ب - تقع على عاتق عضو اللجنة، حتى بعد انتهاء عضويته في اللجنة، مسؤولية المحافظة على كافة مستندات اللجنة ومحاضرها، وأي مواد أو بيانات تشتمل 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.

### 14 - النفاذ والمراجعة

- أ - 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.
- ب - 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.