

مرفق (2)

جدول المواد المقترح تعديلها /إضافتها/حذفها سياسة المكافآت

نقترح تعديل سياسة المكافآت للشركة وفق ما ورد أدناه، حيث تم توضيح النصوص الحالية في السياسة والتعديلات المقترحة حذف مواد وإضافة مواد جديدة:

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
رقم الإصدار: 1 تاريخ الإصدار: 2024/03/24 عدد الصفحات: 5	رقم الإصدار: 2 تاريخ الإصدار: تاريخ موافقة الجمعية عدد الصفحات: 4
أحكام تمهيدية 1- الغرض 1-1 يتمثل الغرض من سياسة المكافآت هذه ("السياسة") في تنظيم مكافآت: (أ) أعضاء مجلس الإدارة. (ب) أعضاء اللجان. (ج) كبار التنفيذيين. 2-1 تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس. وفي حالة وجود تعارض بين هذه السياسة والنظام الأساس، يتم العمل بالنظام الأساس. 3-1 تعد أحكام هذه السياسة إلزامية، ويتولى مجلس الإدارة التحقق من تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان التزام الشركة بأحكام هذه السياسة.	<u>تعديل:</u> تمهيد: حرصاً من شركة المطاحن الرابعة في تعزيز عملية الإفصاح والشفافية والحوكمة الفعالة، تم إعداد هذه السياسة والتي تهدف إلى تحديد مقدار المكافآت لأعضاء مجلس إدارة شركة المطاحن الرابعة واللجان المنبثقة منه وآلية صرفها وفقاً للأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات الرقابية والتشريعية، ولأفضل الممارسات السائدة التي من شأنها خلق بيئة جاذبة يمكن من خلالها استقطاب الكفاءات المهنية والخبرات والمحافظة عليها وتحفيزها للمساهمة في تحقيق أهداف الشركة.
الجزء 1:- التعريفات والمصطلحات 1-2 يكون للمصطلحات والعبارات المستخدمة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة الحوكمة الداخلية للشركة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.	<u>تعديل:</u> <u>أولاً: التعريفات:</u> - الشركة: شركة المطاحن الرابعة، "شركة مساهمة عامة سعودية". - مجلس الإدارة/المجلس: مجلس شركة المطاحن الرابعة. - اللجنة/ اللجان: اللجنة التي تشكل بقرار من مجلس إدارة شركة المطاحن الرابعة. - أمين السر: المسؤول المعني بتوثيق اجتماعات مجلس إدارة الشركة واللجان المنبثقة منه. - الجمعية العامة: جمعية تشكّل من مساهمي شركة المطاحن الرابعة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.



■ الإدارة التنفيذية: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات شركة المطاحن الرابعة اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي .. ■ المكافآت: المبالغ والبدلات التي تصرف لأعضاء مجلس الإدارة نظير عضويتهم في المجلس واللجان وكذلك لأمناء السر نظير مسؤولياتهم في المجلس أو اللجان.	
تعديل: ثانياً: نطاق تطبيق السياسة تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس وأمناء السر في الشركة	الجزء 2: أهداف ومبادئ السياسة 1- أهداف ومبادئ السياسة 1-1 تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية: (أ) تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات. (ب) إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهميها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلاً عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها. (ج) دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاوّل فيها الشركة نشاطها. 2-1 تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين وفق المبادئ التالية: (أ) يجب أن تكون المكافآت متوافقة ومنسجمة مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر بالشركة. (ب) يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات والجهود ونطاق العمل ومستوى الأداء. (ج) يجب أخذ القطاعات التي تزاوّل فيها الشركة نشاطها وحجم الشركة ودرجة المخاطر المعرضة لها – وبالقدر المناسب – ممارسات الشركات الأخرى المشابهة المتعلقة بالمكافآت بعين الاعتبار عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين. (د) يجب أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة وكافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات، والمحافظة عليهم وتحفيزهم. (هـ) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.



إضافة:

ثالثاً: توقيت صرف المكافآت:

تُصرف المكافآت والبدلات لأعضاء المجلس واللجان وأمناء السر بشكل سنوي أو دوري لأي جزء من السنة.

ضم تفاصيل مقدار المكافآت في السياسة على الجزء 3 وتعديل الرقم إلى 4

رابعاً: آلية صرف المكافآت:

● مكافأة عضوية مجلس الإدارة:

- (أ) يتم صرف مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة قدرها (200,000) مائتي ألف ريال سعودي عدا رئيس المجلس تكون مكافأته السنوية مبلغ قدره (300,000) ثلاثمائة ألف ريال سعودي
- (ب) يجوز منح عضو مجلس الإدارة مكافأة 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 يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وأي من اللجان المشكلة من قبل المجلس.
- (ج) لا يجوز أن يتقاضى عضو مجلس الإدارة المستقل مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه تزيد عن (200,000) مائتي ألف ريال أو عن (50%) من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل.

● مكافأة عضوية اللجان:

يتم صرف مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس قدرها (100,000) مائة ألف ريال لكل عضو.

بدلات الحضور:

- يتم صرف بدل الحضور لكل عضو لاجتماعات المجلس قدره (4,000) أربعة آلاف ريال لكل جلسة يحضرها.
- يتم صرف بدل الحضور لكل عضو لاجتماعات اللجنة قدره (2,500) ألفان وخمسمائة ريال لكل جلسة يحضرها.

● مكافأة أمين سر مجلس الإدارة وأمناء اللجان:

يقدم أمناء السر الدعم الإداري الأساسي للمجلس ولجانه. تم تحديد مكافأتهم بمبلغ ثابت دون مكافآت إضافية لحضور الاجتماعات، ويشمل ذلك ما يلي:

- 30,000 ريال سعودي لأمين سر مجلس الإدارة.

الجزء 3: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- 1- قواعد تحديد المكافآت
- 1-1 تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة توصياتها بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها بصفة سنوية. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة مع الأنظمة السارية وهذه السياسة.
- 2-1 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو مزايا عينية أو بدل حضور عن الجلسات أو نسبة معينة من صافي أرباح الشركة السنوية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- 3-1 يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
- 4-1 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- 5-1 يجب ألا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

6-1 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.

7-1 إذا تبنيت اللجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة، ولها مطالبته بردها.

الجزء 4: مكافآت أعضاء اللجان

- 1- قواعد تحديد المكافآت
- 1-1 يتم مكافأة أعضاء اللجان وفقاً للأنظمة عمل اللجنة المعنية.
- 2-1 مع مراعاة الفقرة (1-1) من الجزء 4 أعلاه، تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.

الجزء 5: مكافآت كبار التنفيذيين



- 20,000 ريال سعودي لأمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت. - 20,000 ريال سعودي لأمين سر اللجنة التنفيذية. - 20,000 ريال سعودي لأمين سر لجنة المراجعة. ● تتحمل الشركة مصاريف السفر لإنعقاد الاجتماعات (تذاكر سفر - مواصلات - الإقامة) وأي مصروفات مرتبطة بالاجتماع.	1- قواعد تحديد المكافآت 1-1 يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة. 2-1 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد عقود العمل مع كبار التنفيذيين، بما في ذلك العقود المزمع إبرامها مع المعينين حديثاً. كما يجب عليها مراجعة واعتماد أي عقد يبرم مع موظف مقابل أجر أو مكافأة تعادل أجور كبار التنفيذيين. 2- المزايا والخطط التحفيزية 1-2 يستحق كبار التنفيذيين بعض المزايا التي تقدمها الشركة. وإلى جانب المعاشات التقاعدية، تتمثل المزايا بشكل رئيسي في الخدمات الطبية، واستخدام المرافق الترفيهية للشركة، والعلاوات المتصلة بالإسكان (أو ما يعادلها)، والبدلات المتصلة بالنقل (أو ما يعادلها). وتخضع طبيعة ومستويات المزايا المقدمة لكبار التنفيذيين للمراجعة الدورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، كما تخضع كذلك لموافقة مجلس الإدارة. 2-2 يجوز للشركة أن تقدم مكافآت متغيرة لكبار التنفيذيين تحدد وفق معطيات السوق وتخضع لتحقيق أهداف محددة مسبقاً تتعلق بالأداء سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل. وتخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت، كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة. 3-2 يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال خطة ملكية الموظفين للأسهم أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطط والبرامج لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة وتكون وفقاً للأنظمة السارية.
إعادة صياغة وتعديل خامساً: الإفصاح: يجب أن يُفصح في تقرير مجلس الإدارة السنوي عن تفاصيل هذه السياسة ومكافآت مجلس الإدارة ولجانه وأمناء السر، ومكافآت كبار التنفيذيين وفقاً لما تقرره الأنظمة.	الجزء 6: الإفصاح ● 1-1 يلتزم مجلس الإدارة فيما يتعلق بهذه السياسة بمتطلبات والتزامات الإفصاح ذات الصلة بموجب سياسة الإفصاح والأنظمة السارية. علماً بأن الأحكام والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح والإشعار والشفافية والإبلاغ السارية على الشركات المدرجة تنطبق على الشركة اعتباراً من تاريخ إدراج الأسهم في السوق، وفقاً للأنظمة السارية.
إعادة صياغة وتعديل سادساً: اعتماد وسريان السياسة: يتم اعتماد هذه السياسة من قبل الجمعية العامة، وتسري اعتباراً من العام المالي 2024م.	الجزء 7: أحكام ختامية 1- النفاذ والمراجعة 1-1 تعتمد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة (حيث تكون تلك التوصية مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات)، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.



	2-1 تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحكامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأن أي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة. 3-1 يتم اعتماد أي تعديلات على هذه السياسة بالطريقة ذاتها التي اعتمدت بها هذه السياسة.
--	--

