



سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة
منه والإدارة التنفيذية.

1. مقدمة:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين على ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها

2. التعريفات:

الهيئة: هيئة السوق المالية.

السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.

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

اللائحة التنفيذية: اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

الشركة: شركة آلات الصيانة.

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

مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة آلات الصيانة..

الإدارة التنفيذية/ كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، و اقتراح الاستراتيجيات وتنفيذها،

ويشمل ذلك الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة والمدير المالي.

المكافآت: المبالغ والبدايات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية والسنوية المترتبة 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.

3. المعايير العامة للمكافآت:

يكون الاختصاص لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين في الشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة. و دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، عند إعداد هذه السياسة تمت مراعاة ما يلي:

- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها
- أن تقدم 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.
- أن 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.
- تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
- 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.
- الأخذ بعين الاعتبار حجم الشركة وخبرات الأعضاء.
- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة

4. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه:

- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما تقدم وفقاً لما نص عليه في نظام الشركات ولوائحه، ويجوز كذلك أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لهذه المكافآت، على أن يراعى بأن تكون عادلة ومحفزة وتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة.
- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها، وذلك في ضوء هذه السياسة يصدرها مجلس الإدارة وتقرها الجمعية
- يتم مراعاة 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
- تتكون مكافأة أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس من مكافأة سنوية مبلغ مقطوع وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.

5. مكافأة الإدارة التنفيذية:

يقوم مجلس الإدارة بمراجعة سلم الرواتب لكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية، وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

- راتب أساس يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية
- وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف وتأمين طبي له ولعائلته.
- سياسة تأمين على الحياة تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل
- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم متى وجدت
- مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، خدمات المطارات التنفيذية. ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.
- يتم اعتماد الخطط والبرنامج والتوجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل مجلس الإدارة.
- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت لكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والتوجهات العامة التي تقرها يقرها المجلس.

6. محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:

- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجهات الصادرة بموجب نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.
- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته
- يتم صرف المكافأة السنوية للجنة المراجعة بصفة نصف سنوية بعد اعتماد مجلس الإدارة ويتم صرف بدل حضور الاجتماعات بعد الاجتماع.
- يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.

7. الإفصاح:

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة 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.

8. بيان تفصيل مكافآت أعضاء المجلس ولجنة المراجعة:

مجلس الإدارة		
نوع العضوية	المكافأة السنوية	بدل حضور
رئيس المجلس	100,000	5,000
أعضاء المجلس	لا تقل عن 60,000 ولا تزيد عن 100,000	5,000
أمانة سر المجلس	-	3,000

لجنة المراجعة		
نوع العضوية	المكافأة السنوية	بدل حضور
رئيس اللجنة	60,000	3,000
أعضاء اللجنة	50,000	3,000
أمانة السر	-	1500

9. مكافأة مرتبطة بالأرباح:

نسبة معينة من صافي الأرباح تحدد في حال تحقيق الشركة لأرباح مع مراعاة في اللائحة التنفيذية الصادرة لنظام الشركات.

10. التعديل وآليات الصرف:

- يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة المشار إليها في الفقرة (8) من فترة إلى أخرى بناء على دراسة في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك، يتم صرف المكافأة السنوية للجنة المراجعة بصفة نصف سنوية بعد اعتماد مجلس الإدارة ويتم صرف بدل حضور الاجتماعات بعد الاجتماع.
- يتم صرف المكافأة السنوية لمجلس الإدارة بعد اعتماد الجمعية العامة، بدل حضور الاجتماعات بعد الاجتماع.

11. مصروفات ومزايا أخرى:

- تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة جدة.
- جميع تذاكر السفر ذهاب وإياب لأعضاء المجلس واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة الأعمال.

12. أحكام ختامية:

يتم اعتماد السياسة من قبل الجمعية العامة للمساهمين، ويسري العمل بها منذ بداية دورة المجلس الحالي ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل مجلس الإدارة و يوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.