

شركة اليمامة للصناعات الحديدية

لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت

جدول محتويات لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت

رقم الصفحة	الموضوع
٣	تعريفات.
٣	تمهيد
٤	١ الغرض
٦	٢ هيكل اللجنة واختيار أعضائها وتعيينهم.
٦	٣ مسؤوليات اللجنة ومهامها.
٩	٤ ضوابط عمل اللجنة
١١	٥ سياسة اختيار أعضاء المجلس واللجان
١١	٦ إجراءات الترشيح لعضوية المجلس
١٣	٧ سياسة المكافآت
١٣	٨ آلية تقييم أداء المجلس
١٤	٩ مكافآت اللجنة وتعويضاتها

لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت

تعريفات :

فيما يلي قائمة بالمصطلحات المستخدمة في هذه اللائحة :

الهيئة: هيئة السوق المالية

المجلس: مجلس إدارة شركة اليمامة للصناعات الحديدية

اللائحة: لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت

اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت

الرئيس: رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت

العضو: عضو مجلس إدارة

الشركة: شركة اليمامة للصناعات الحديدية

كبار التنفيذيين : الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية واقتراح القرارات الإستراتيجية وتنفيذها كالرئيس التنفيذي ، والمدير المالي ، والرئيس التشغيلي والمدراء العموميين)

تمهيد: ماهية اللائحة وحدودها:

أولا - ماهية هذا الإصدار:

تهدف شركة اليمامة للصناعات الحديدية من متابعة تعديل لائحة ("لجنة الترشيحات و المكافآت") إلى تفعيل دور المجلس في رقابة الإدارة التنفيذية من خلال لجان المجلس المتخصصة ومنها لجنة الترشيحات و المكافآت والتي تلعب دورا رئيسيا في دعم مجلس الإدارة بكامل تشكيله من خلال إمداده بسياسات واضحة لتعيين وتقييم ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة و متابعة الامتثال لمدونة / لائحة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل المسؤول والتحقق من تعارض المصالح ورفع التوصيات مع عدم اتخاذ قرارات نيابة عنه.

ويعد هذا الإصدار تعديلا للائحة لجنة الترشيحات والمكافآت (الإصدار ٤،٢) ، وقد صدر ايماءا لموافقة الجمعية العامة العادية لشركة اليمامة للصناعات الحديدية بتاريخ ٢٠٢٤/٠٠ /٠٠م، ويحمل اسم (الإصدار ٥،٠). وقد تم إجراء تعديلات هذه اللائحة وفقا للتغيرات التي طرأت على الأنظمة واللوائح المختلفة وفي ضوء أفضل الممارسات في هذا الشأن.

ثانيا - حدود اللائحة ونطاقها:

يجب أن ينظر لللائحة لجنة الترشيحات والمكافآت على أنها جزء مكمل للقواعد والأنظمة واللوائح الواردة بنظام الشركات وهيئة السوق المالية وغيرها من الأنظمة واللوائح ذات الصلة، وكذا المعايير المحلية والدولية، بالإضافة لمدونة / لائحة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل المسؤول لشركة شركة اليمامة للصناعات الحديدية .

تشكل ("الجنة الترشيحات و المكافآت") بقرار من مجلس الإدارة ، وتقوم جمعية المساهمين باعتماد قواعد وضوابط، و إجراءات عمل ، ومهام أعضاء اللجنة ومدة تعيينهم. ويجب على المجلس وبناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وبناء على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ووفقا لنظام الأساسي للشركة تحديد شكل ومبلغ التعويض للأعضاء واعتماده في اجتماع الجمعية العمومية، كما تقوم اللجنة بإجراء مراجعة سنوية لتعويضات الأعضاء.

١ الغرض

١,١ الغرض الأساسي من لجنة الترشيحات والمكافآت هي لمساعدة المجلس في:

- أ. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- ب. إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- ج. وضع توصيف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وأعضاء الإدارة التنفيذية.
- د. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
- هـ. تحديد الأفراد المؤهلين ليصبحوا أعضاء في مجلس الإدارة، وتوصية المجلس بالأعضاء المرشحين للاجتماع السنوي المقبل للجمعية العامة.
- و. توصية مجلس الإدارة بالأعضاء المرشحين لكل لجنة من المجلس.
- ز. المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.

- ح. التأكد بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- ط. إعداد آليه واضحة لتقييم المجلس وأعضائه وعلى المجلس اعتمادها من الجمعية العمومية .
- ي. الإشراف على تقييم المجلس والمديرين التنفيذيين.
- ك. الإشراف على جميع المسائل المتعلقة بالرئيس التنفيذي ومسئول التعويضات.
- ل. مراجعة خطط خلافة المجلس.
- م. تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- ن. إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيدا لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- س. التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للسياسة المعتمدة .
- ع. إعداد تقرير سنوي مفصل عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء كانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أيا كانت طبيعتها ومسامها، على أن يعرض هذا التقرير على الجمعية العامة للشركة لمناقشته وإبداء الرأي بشأنه.
- ف. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.
- ص. تقييم أداء المجلس في:
- أجور المديرين التنفيذيين وسياسات التحفيز.
 - إجماليات أجور الإدارة العليا.
 - التوظيف في شركة اليمامة للصناعات الحديدية ، تمديد العقود، وسياسات إنهاء العقود للإدارة العليا.
 - أنظمة الحوافز.
 - ترتيبات التقاعد.

• أطر مكافأة المدراء.

٢,١ من خلال مهامها، يجب أن تتمكن لجنة الترشيحات والمكافآت من التواصل المباشر بموارد الشركة وما يتطلب ذلك من حفاظ على علاقات عمل فعالة مع الإدارة.

٢ هيكل اللجنة واختيار وتعيين أعضاؤها :

١,٢ تتكون اللجنة من ثلاثة أعضاء من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، سواء من المساهمين أو من غيرهم على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل. ويتم اختيارهم وفقا لسياسة اختيار أعضاء المجلس واللجان الموضحة بهذا اللائحة .

٢,٢ تصدر الجمعية العامة للمساهمين بناء على اقتراح من مجلس الإدارة قواعد إختيار أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت ومدة عضويتهم وأسلوب وضوابط عمل اللجنة ومكافآت أعضائها . ويجوز أن يشارك رئيس المجلس في عضوية اللجنة مع مراعاة حذر رئاسته لها .

٣,٢ يعين كل من رئيس اللجنة و أعضائها من قبل المجلس لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد ، ويجب ألا تزيد فترة عضوية لجنة الترشيحات والمكافآت عن مدة عضوية مجلس الإدارة .

٤,٢ ينبغي أن يشارك أحد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في عضوية لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة، كما يجب أن يرأس اللجنة أحد الأعضاء المستقلين وفقا لقرار تشكيلها وتكليفها. أو اختيار اللجنة لرئيسها من الأعضاء المستقلين بالتصويت الإيجابي من أغلبية أعضاء اللجنة إذا لم يتضمن قرار تشكيل اللجنة تعيينا لرئيسها.

٥,٢ يجب ألا تزيد فترة عضوية "لجنة الترشيحات والمكافآت" عن مدة عضوية مجلس الإدارة. كما يجب أن تنتهي عضوية عضو لجنة الترشيحات والمكافآت، إذا كان أحد أعضاء مجلس الإدارة، في حال انتهاء مدة عضويته في المجلس أو استقالته الطوعية من عضوية " لجنة الترشيحات والمكافآت"، وغير عضو مجلس الإدارة تنتهي عضويته عن طريق الاستقالة الوظيفية أو في نهاية مدة عضوية اللجنة ويجوز لمجلس الإدارة إزالة عضو من أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت بأغلبية الأصوات.

٣ مسؤوليات اللجنة ومهامها:

١,٣ المهام التالية يجب أن تكون أنشطة متكررة ومشاركة للجنة في أداء وظيفتها. كما أن هذه المهام تستخدم كدليل مع التنويه بأن الشركة قد لا تتبعه تحت ظروف معينة.

٢,٣ مسؤوليات التعيين:

- أ. التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس وفقا للسياسات والمعايير المعتمدة مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة.
- ب. المراجعة السنوية للمهارات المطلوبة والمناسبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد وصف للقدرات والكفاءات المطلوبة لمثل هذه العضوية، بما في ذلك الوقت المطلوب لممارسة أنشطة المجلس.
- ج. تقوم اللجنة بمراجعة هيكل المجلس وتوصية مجلس الإدارة للموافقة على أعضاء كل لجنة والتغييرات التي يمكن إجراؤها.
- د. تقوم اللجنة بمساعدة المجلس في اختيار وتطوير وتقييم المرشحين المحتملين لشغل وظائف المديرين التنفيذيين، بما في ذلك الرئيس، والإشراف على وضع الخطط لخلافة المسئول التنفيذي.
- هـ. تقوم اللجنة بمتابعة البرامج التوجيهية للأعضاء الجدد.
- و. تقوم اللجنة بتطوير وتوصية المجلس للموافقة على عملية التقييم الذاتي السنوي للمجلس، وتتولى الإشراف على التقييم الذاتي السنوي للمجلس.
- ز. تقوم اللجنة بمساعدة المجلس بشكل سنوي في تحديد امثال كل عضو ومدير تنفيذي لقواعد ولوائح السلوك والأخلاق للشركة ويجب الإبلاغ إلى المجلس عن أي انتهاكات للوائح.
- ح. مراجعة هيكله كل من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بما يتضمن الحجم والمكافآت والمهارات والمعرفة والخبرة كما بتوصية المغايرات المناسبة بهذا الشأن.
- ط. تحديد نقاط القوة والضعف في مجلس الإدارة والتوصية بالحلول التي تتوافق مع مصلحة الشركة.
- ي. التأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين وعدم وجود أي تضارب في المصالح في حالة عمل أحد أعضاء المجلس كعضو في مجلس إدارة شركة أخرى.

٣,٣ مسؤوليات تحديد التعويضات والمكافآت:

- أ. اعداد سياسات واضحة بشأن تعويضات ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار المسؤولين التنفيذيين (الرئيس التنفيذي، الرئيس المالي ومدراء العموم) بما يتناسب مع معايير الأداء عند وضع هذه السياسات ، وعرضها على مجلس الإدارة للموافقة عليها ورفعها للجمعية العامة لاعتمادها .
- ب. تتحمل اللجنة المسؤولية المباشرة للتوصية بشكل ومبالغ مكافآت الأعضاء، يجب على اللجنة أن تسعى إلى الجذب والتحفيز للأعضاء، والاحتفاظ بالأعضاء ذوي الاستقامة العالية والقدرات المتفوقة في التركيز لتحسين أداء الشركة علي المدى البعيد.
- ج. يجب على اللجنة المراجعة الدورية وتوصية المجلس على مستوى المكافآت للموظفين التنفيذيين، بما في ذلك الرئيس، وكذلك استعراض خطة المكافآت للموظفين واقتراحها.
- د. اللجنة يمكنها تعيين استشاريين لتحديد التعويضات والمكافآت بما تراه ضروريا للقيام بأعمالها، وتكون المسؤولة عن الموافقة على الرسوم ذات الصلة.
- هـ. التوصية لمجلس الإدارة بتعيين أعضاء المجلس وفقا للسياسات والمعايير المعتمدة، واللجنة تكفل عدم ترشيح أي شخص قد أدين من قبل في أي جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة لهذه العضوية.
- و. يجب على اللجنة القيام بأنشطة أخرى يتم إسنادها من المجلس من وقت لآخر.
- ز. يجب على اللجنة استعراض مدى كفاية هذا اللائحة وتقييمه سنويا والتوصية بأي تغييرات مقترحة على المجلس للموافقة عليه.
- ح. تحديد مكافأة أعضاء المجلس ولجانة والإدارة العليا التنفيذية وفقا لسياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية المعتمدة .
- ط. يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تكون مسؤولة عن تقييم وتوصية مستوى التعويض للموظفين التنفيذيين، بما فيهم الرئيس، وتقدم اللجنة تقرير التعويض السنوي للمجلس للموافقة عليه.

٤ ضوابط عمل اللجنة

١,٤ يجب أن تجتمع اللجنة في الأوقات التي يحددها رئيسها، أو بناء على طلب أي اثنين من أعضائها.
٢,٤ يجب أن تجتمع لجنة المكافآت بصفة دورية كل (سنة أشهر) على الأقل، وكلما دعت الحاجة إلى ذلك، بما يضمن لها فعالية قيامها بأعمالها الدورية، ويجب إعداد محاضر اجتماعات تتضمن مناقشاتها وتوصياتها.

٣,٤ لا يحق لأحد غير أعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها، ولكن يجوز لغير العضو الحضور في حال وجود دعوة من اللجنة.

٤,٤ يتم إعداد جدول أعمال كل اجتماع من قبل رئيس اللجنة وتعميمها على كل الأعضاء قبل موعد الاجتماع متى كان ذلك ممكناً، وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو أي عضوين. كما تكون الدعوة مصحوبة بجدول أعمال الاجتماع وتسلم باليد أو ترسل إلى الأعضاء إلكترونياً أو بأية طريقة أخرى في فترة لا تقل عن خمسة عشر (١٥) يوماً قبل تاريخ الاجتماع، إلا إذا تغيرت بالتراضي من جميع الأعضاء، وفي حال غياب الرئيس، تنتخب اللجنة رئيساً لرئاسة ذلك الاجتماع.

٥,٤ الرئيس يتولى الرئاسة عند حضوره في جميع اجتماعات اللجنة.

٦,٤ النصاب القانوني يتكون من الغالبية العظمى لأعضاء المجلس، ويكون لكل عضو في اللجنة صوت واحد. يتم اتخاذ القرار عن اللجنة عند حضور أغلبية الأعضاء للاجتماع وبلوغ النصاب القانوني، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس كاسراً للتعادل.

٧,٤ يجب على اللجنة إمساك سجل توثق فيها النقاط الأساسية التي نوقشت ضمن جلساتها حيث إنها تقدم تقريراً بشأنها إلى المجلس.

٨,٤ يتم توثيق اجتماعات اللجنة على النحو التالي:

أ. تحديد تاريخ ومكان الاجتماع، وأسماء الحضور والغائبين وملخص المناقشات

التي جرت في الاجتماع وقراراتهم والتوصيات ذات الصلة يجب أن تسجل.

ب. يجب إعداد مسودة للمحضر من قبل سكرتير/ أمين اللجنة خلال سبعة (٧) أيام

عمل بعد كل اجتماع، ويتم إرسالها إلى جميع أعضاء اللجنة للمراجعة، وتقدم

التعليقات من قبل أعضاء اللجنة خلال أسبوع من تاريخ استلام المسودة.

ج. سكرتير/ أمين اللجنة يعدل المحضر بناء على تعليقات الأعضاء ويرسله مرفقاً

مع هذه التعليقات إلى الرئيس.

- د. يعد سكرتير/ أمين اللجنة المحضر النهائي وفقا لتوصيات الرئيس ويرسله إلى أعضاء اللجنة موقعا من قبل الرئيس والسكرتير.
- هـ. أن تظل نسخة موقعة من المحضر مع المرفقات والمستندات ذات الصلة والمراسلات في ملف خاص.
- ٩,٤ في أداء الدور الرقابي، اللجنة مخولة للتحقيق في أي أمر يوجه انتباهه إليها مع إمكانية الوصول الكامل إلى جميع البيانات والقوائم، والمرافق والسجلات وموظفي الشركة مع الصلاحية لطلب أي مشورة خارجية، من مراجعي الحسابات أو المستشارين، وتحمل أي مصاريف أخرى لهذا الغرض ويتم دفعها على نفقة الشركة. كما يجوز للجنة طلب أي مسئول تنفيذي أو موظف في الشركة أو من فروعها، أو طلب المحامي القانوني للشركة، ومدققي حسابات الشركة للاجتماع مع اللجنة أو أي عضو من أعضاء اللجنة.
- يجب على اللجنة أن تقيم أدائها سنويا، ويجب تقديم تقرير النتائج إلى المجلس. كما يتضمن التقييم أداء كل عضو و التزامه تجاه أنشطة اللجنة.
- ١٠,٤ يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة واضحا للمرشحين لشغل عضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية، وعليها وضع توصيف وظيفي لهم، وإيضاح الإجراءات الخاصة لشغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
- ١١,٤ يجب على لجنة الترشيحات عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في لائحة حوكمة الشركات بالسوق المالية من شروط وأحكام، وما تقرره الجهات المختصة من متطلبات.
- ١٢,٤ يتعين على المرشح لعضوية مجلس الإدارة اجتياز أي برنامج، خاصة عن المهام والمسؤوليات المنوطة بأعضاء المجلس وفقا للأنظمة واللوائح ذات الصلة.
- ١٣,٤ يحق لكل مساهم في الشركة ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقا للأحكام المنظمه لذلك وفقا للنظام.
- ١٤,٤ ينبغي على لجنة الترشيحات نشر إعلان في موقع هيئة السوق المالية ، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحا لمدة (شهر) على الأقل من تاريخ الإعلان.

٥ سياسة اختيار أعضاء المجلس واللجان

يجب أن تشمل العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار من قبل لجنة الترشيح والمكافآت والمجلس خلال استعراضه للمرشحين المحتملين ما يتضمن المهارات والمعرفة وحجم الأعمال والخبرات المطلوبة كما يلي:

- أ. إذا كان المرشح قد أبدى سلوكاً يشير إلى التزامه بأعلى المعايير الأخلاقية والقيم ذات الصلة بها.
 - ب. إذا كان المرشح لديه خبرة واسعة في الأعمال أو المنظمات الحكومية أو غير الربحية أو لديه خبرة مهنية تشير إلى قدرة المرشح على تقديم مساهمة كبيرة وفورية في مناقشات المجلس واتخاذ القرار في مجموعة من القضايا المعقدة.
 - ج. إذا كان المرشح لديه مهارات خاصة وخبرة وخلفية من شأنها أن تضيف إلى/ وتكمل مجموعة من الخبرات والمهارات والخلفيات لأعضاء مجلس الإدارة القائمين.
 - د. إذا كان المرشح ناجحاً في مجال عمله بما يظهر قدرته على اتخاذ الأحكام الهامة والحساسة بناء على طلب المجلس.
 - هـ. إذا كان المرشح سيتولى مراعاة وموازنة المصالح المشروعة وشئون المساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين على نحو فعال ومستمر وبشكل مناسب عند التوصل إلى قرارات.
 - و. إذا كان المرشح قادراً على تخصيص وقت كافٍ والقدرة على أداء مهامه كعضو مجلس إدارة.
- هذا وينطوي تطبيق هذه العوامل على ممارسة إصدار القرارات، والتي لا يمكن قياسها بأي شكل من الأشكال الحسابية أو الروتينية.

٦ إجراءات الترشيح لعضوية المجلس

١,٦ على لجنة الترشيحات والمكافآت عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة الأحكام والشروط الواردة في اللوائح والأنظمة المنظمة، وما تقرره هيئة السوق المالية من متطلبات في هذا الشأن.

٢,٦ يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.

٣,٦ على الشركة نشر إعلان الترشيح في موقع السوق المالي (تداول) وموقع الشركة الإلكتروني وفي أية وسيلة أخرى تحددها الهيئة؛ وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية المجلس على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان. ويحق لكل مساهم في الشركة ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

٤,٦ يجب على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة تقديم طلب بذلك للشركة خلال المدة المحددة وفقاً للأنظمة واللوائح والتعليمات والتعاميم السارية، وأن يرفق بطلبه تعريفاً له مرفقاً به السيرة الذاتية والمستندات الدالة على الخبرة والمؤهلات.

٥,٦ يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها، وأن يرفق بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:

- أ. عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل عام من دورة المجلس
- ب. عدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة / بنفسه ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات التي عقدها المجلس.
- ج . اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو ، وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة / بنفسه ، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات التي عقدتها اللجنة.
- د. ويجب أن يتضمن البيان توضيحاً لصفة العضوية (عضو تنفيذي / عضو غير تنفيذي / عضو مستقل)، وكذا بيان طبيعته صفة العضوية بالنسبة للشخص الاعتباري (بصفته الشخصية أم ممثلاً عن الشخص الاعتباري)، وتقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة من خلال مجلس الإدارة بتزويد هيئة السوق المالية بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس وفقاً لنماذج الهيئة للشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية ، وعلى اللجنة متابعة وتنفيذ مايرد من ملاحظات واستفسارات من الهيئة أو الجهات المختصة في هذا الشأن.

٧ سياسة المكافآت

١,٧ دون الإخلال بأحكام النظام، وما ورد في سياسة مكافآت مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية يجب أن يراعى ما يلي:

- أ. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ب. أن 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.
- ج. أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- د. انسجامها مع حجم المخاطر لدى الشركة وطبيعتها ودرجتها.
- هـ. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع الحذر من التأثيرات السلبية لهذه المقارنات في إحداث ارتفاعات غير مبررة للمكافآت والتعويضات.
- و. أن تستهدف استقطاب الكفايات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
- ز. أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.
- ح. حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ط. منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت إصداراً جديداً أو أسهماً اشترتها الشركة، مع مراعاة أحكام النظام

٨ آليه تقييم أداء المجلس:

١,٨ يجب على مجلس الإدارة إجراء عمليات تقييم ذاتية للأداء، وعليه إجراء تقييم سنوي لمجلس الإدارة ككل وللأعضاء منفردين من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت، وذلك لقياس كفاءة ونجاح الأعضاء في أداء العمل المكلف به، والوقوف على الممارسات الناجحة والتعرف عليها،

وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير، ومناقشة أولويات التغيير والاتفاق عليها بحيث يمكن التطرق إليها في المدى القصير والبعيد، والاتفاق على خطة عمل. يجب مراعاة أن تكون عمليات التقييم سرية لتشجيع تقديم تعقيبات مباشرة وصريحة وتجنب القضايا الخلافية الفردية (يمكن الاستعانة بأمين سر المجلس). وإرسال النتائج إلى مجلس الإدارة والاتفاق على خطة للتطوير.

٩ مكافآت اللجنة وتعويضاتها

١,٩ يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة التعويضات أدناه:

أ. بدل حضور لكل اجتماع.

ب. التعويض السنوي.

٢,٩ يحق لأعضاء اللجنة الذين يقيمون خارج موقع الشركة الرسمي أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدها لحضور الاجتماع، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقا لمعايير الأعمال، مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدها خصيصا لأغراض العمل.

٣,٩ على مجلس الإدارة التقديم والإفصاح للجمعية العامة عن التقارير المقدمة والمكافآت والمدفوعات الأخرى التي أدخلت على أعضاء اللجنة.