



بان
BAAN



POLICY MANUAL

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

التاريخ	النسخة
27/11/2017	1.0
15/12/2021	2.0
30/12/2024	3.0
تم اعتماده من قبل	
لجنة المكافآت والترشيحات	
مجلس الإدارة	
الجمعية العمومية	
المشرف على الدليل	
مدير عام الموارد البشرية	أمين سر لجنة المكافآت والترشيحات

ملاحظة: إن تعديل هذه السياسة هي من صلاحية أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت بعد حصوله على الموافقة بالتعديل من الجهة صاحبة الصلاحية. أي تعديلات في الأنظمة/الهيكل التنظيمي للمجموعة/هيكل تفويض الصلاحيات/النظام الأساس يتم تحديدها من قبل أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت/ مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت أو من يفوض بذلك. ويجب الموافقة على النسخة المعدلة من السياسة من قبل مجلس الإدارة أو من يتم تفويضه بذلك ويجب ان يتم الإفصاح عن أي تعديلات تطرأ عليها بشكل مناسب إلى الأطراف ذات العلاقة.



رقم الصفحة	المادة
4	المادة الأولى: المقدمة
4	المادة الثانية: الغرض
4	المادة الثالثة: الضوابط العامة للمكافآت
5	المادة الرابعة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة
6	المادة الخامسة: مكافأة أعضاء اللجان
6	المادة السادسة: مكافأة الإدارة التنفيذية
6	المادة السابعة -آلية صرف المكافآت
7	المادة الثامنة: مكافأة أمين سر المجلس/اللجنة
7	المادة التاسعة: حالات إيقاف صرف المكافآت أو استردادها
7	المادة العاشرة: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه
8	المادة الحادية عشر: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة)

تم إعداد " سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية " بمجموعة شركة بان القابضة ويشار إليها هنا فيما بعد "المجموعة" أو "الشركة" وفقاً لقواعد الحوكمة في المجموعة، واختصاصات لجنة المكافآت في الفقرة (1) من المادة (58) من لائحة حوكمة الشركات، حيث تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير وضوابط وإجراءات واضحة لتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية للالتزام بما تضمنته الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وتخضع هذه القواعد لأحكام المواد الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية والنظام الأساس للمجموعة ونظام السوق المالية ولوائحه التنفيذية.

المادة الثانية: الغرض:

الغرض من هذه السياسة هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات ولوائحه التنفيذية وأنظمة هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى تعزيز جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال خطط وبرامج محفزه للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء المجموعة وتحقيق مصالح مساهميها.

المادة الثالثة: الضوابط العامة للمكافآت:

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالمجموعة وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- 1- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط المجموعة والمهارات اللازمة لإدارتها .
- 2- مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- 3- تراعي المجموعة توافق المكافآت مع استراتيجية المجموعة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
- 4- تأخذ المجموعة 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.
- 5- التنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة .
- 6- تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- 7- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية .
- 8- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه المجموعة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- 9- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- 10- 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.
- 11- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو لجان المجلس أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

- 12- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته.
- 13- يجب ان يكون استحقاق المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.
- 14- أن تكون المكافآت مبنية على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 15- أن يؤخذ بعين الاعتبار عدد الشركات التابعة وحجم المخاطر والمسئوليات المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بمجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- 16- في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في المجموعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها المجموعة، يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للمجموعة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.

المادة الرابعة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

- 1- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في المجموعة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً للجدول في المادة (10) بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً على ان يتم اعتمادها وفقاً للنظام.
- 2- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء معايير وضوابط تصدرها لجنة الترشيحات والمكافآت وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه 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 نظير أعمال فنية، أو إدارية، أو استشارات وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
- 3- في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب أن تكون موافقة للمادة (18) من النظام الأساس للمجموعة، بشرط ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة الواحد من مكافآت ومزايا مالية وعينية في جميع الأحوال مبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً.
- 4- مراعاة ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها المجموعة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية المجموعة.

المادة الخامسة: مكافأة أعضاء اللجان:

- 1- يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 2- تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول في المادة (10) المضمن بها.

المادة السادسة: مكافأة الإدارة التنفيذية:

- 1- مع بداية كل سنة مالية للمجموعة، يعمل مجلس الإدارة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت على تحديد الأهداف الرئيسية والاستراتيجية للمجموعة والتي يجب على الإدارة التنفيذية تحقيقها خلال السنة المالية متضمنة مؤشرات للأداء إن وجدت لقياس مدى تحقيق هذه الأهداف.
- 2- تحدد هذه الأهداف والمؤشرات على كل منصب تنفيذي بالمجموعة بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المناطة به ومؤهلاته العلمية وخبراته ومهاراته.
- 3- يتم تحديد الميزانية التقديرية للمكافآت بشكل عام بناءً على الأداء والنتائج المتوقعة للمجموعة ودرجة المخاطر، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
- 4- يراقب مجلس الإدارة خلال السنة المالية وبشكل مستمر مدى تحقيق هذه الأهداف وإعادة دراستها عند الحاجة.
- 5- مع نهاية السنة المالية يتم تقييم الأداء وتحديد المكافآت من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت والتوصية بها لمجلس الإدارة لاعتمادها.
- 6- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين حسب توصية لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.

المادة السابعة - آلية صرف المكافآت:

- 1- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
- 2- تقوم المجموعة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحها التنفيذية .
- 3- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته.
- 4- 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 .
- 5- يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

المادة الثامنة: مكافأة أمين سر المجلس/اللجنة:

1. يحدد مجلس الإدارة في قرار تعيين أمين سر المجلس/اللجنة ما يتلقاه من بدلات ومكافآت.
2. تصرف مكافأة أمين سر المجلس/اللجنة بنهاية كل شهر ميلادي أو حسب ما يقرره المجلس/اللجنة في قرار تعيين أمين السر.

المادة التاسعة: حالات إيقاف صرف المكافآت أو استردادها:

يحق للمجموعة استرداد ما صرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها المجموعة، وذلك في حال:

- 1- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء المجلس عن حضور ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس فلا يستحق هذا العضو مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة إن وجدت.

- 2- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة ان المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء المجلس مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تم تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للمجموعة، ويحق للمجموعة مطالبته بردها.
- 3- إذا ارتكب العضو عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو بمخالفة الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر.
- 4- عند إخلاله في القيام بمسئوليته ومهامه وواجباته مما ترتب عليه ضرر بمصلحة المجموعة.

المادة العاشرة: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:

1- أعضاء مجلس الإدارة :	
أ. بدل حضور الجلسة الواحدة	3,000 ريال
ب. بدل (سفر وانتقال وإقامة) لمن هم خارج مدينة مقر الاجتماع	تأمين وسيلة السفر والمواصلات والسكن
ج. مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	200,000 ريال
التعديل وآليات الصرف:	
1- يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة المشار إليها في الفقرة (ج) من البند (1) أعلاه من فترة إلى أخرى بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك.	
2- يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة ربع سنوية، بينما يتم صرف المكافآت السنوية المقطوعة بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.	

2- أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة:	
أ- مبلغ سنوي مقطوع لعضو لجنة المراجعة المستقل	100,000 ريال
ب- مبلغ سنوي مقطوع للعضو المستقل للجان	50,000 ريال
ت- مبلغ سنوي مقطوع لأمين السر المجلس	50,000 ريال
ث- مبلغ سنوي مقطوع لأمناء السر للجان المنبثقة من المجلس	30,000 ريال
عضو مجلس الإدارة وعضو اللجنة المشارك في أكثر من لجنة من اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة يستحق مكافأة عن كل مشاركة.	



3-مصروفات ومزايا أخرى:

تتحمل المجموعة تكاليف والإقامة وتذاكر السفر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مقر الاجتماع
جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة الأعمال (حسب الحجز المتوفر).

المادة الحادية عشر: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):

- 1- تخضع السياسة للمراجعة السنوية وذلك كجزء من عمل حوكمة المجموعة أو عند صدور تعليمات أو لوائح جديدة من الجهات المختصة، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لنظام المجموعة الأساس وقواعد الحوكمة في المجموعة.
- 2- يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل المجموعة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويبدء العمل بها من السنة المالية 2025م وتنشر هذه السياسة على موقع المجموعة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها