



## الموضوع: مذكرة تنفيذية لتعديل خطة استخدام صافي متحصلات الطرح

## السادة/ رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارةً إلى خطة استخدام صافي متحصلات الطرح الواردة في نشرة الإصدار، وفي ضوء المستجدات التشغيلية والتوسعية التي طرأت على الشركة خلال الفترة الماضية، وبالأخص قرار مجلس الإدارة إلغاء عقد الحصول على حق استخدام أرض في المنطقة الصناعية بسدير نتقدم لمجلسكم الموقر بهذه المذكرة التنفيذية المتضمنة مقترح تعديل خطة استخدام صافي متحصلات الطرح، بما يتواءم مع المتطلبات الاستراتيجية الحالية ويحقق كفاءة أعلى في توجيه الموارد.

وانطلاقاً من التزام الشركة بمبدأ الشفافية وتعزيز الثقة مع مساهميها، ترى الإدارة التنفيذية أن إعادة توجيه صافي متحصلات الطرح نحو بدائل توسعية أكثر جدوى يُعدّ قراراً استراتيجياً يصبّ في مصلحة الشركة ومساهميها على المدى المتوسط والبعيد.

## أولاً: صافي متحصلات الطرح (حسب نص نشرة الإصدار)

بلغ إجمالي متحصلات الطرح العام الأولي للشركة في السوق الموازية نمو 30,625,000 ريال سعودي، وبلغ صافي علاوة الإصدار المتاح للتوسع بعد خصم مصروفات الإصدار الفعلية كما يلي:

المبلغ (ريال سعودي)	البند
30,625,000	إجمالي متحصلات الطرح (4,375,000 سهم 7x ريال)
(1,910,381)	يُخصم: مصروفات الإصدار الفعلية
28,714,619	صافي علاوة الإصدار المتاح للتوسع

وقد أشارت نشرة الإصدار إلى أن الشركة ستستخدم صافي متحصلات الطرح لتمويل جزء من خططها التوسعية التي تتضمن إنشاء مصنع جديد في المنطقة الصناعية بسدير وتطوير المصنع الحالي في الرياض، بإجمالي تكلفة مقدرة بـ 50 مليون ريال.



التاريخ | Date : 2026 / 04 / 09

## ثانياً: مبررات استبدال مشروع سدير بمصنع بديل أصغر

ترى الإدارة التنفيذية أن استبدال مشروع سدير بمصنع بديل في منطقة صناعية أخرى وبطاقة إنتاجية أولية أصغر هو الخيار الأمثل للمرحلة الحالية من نمو الشركة، وتستند في توصيتها إلى المبررات الآتية:

- كان مشروع سدير مُصمماً لطاقة إنتاجية كبيرة تتجاوز حجم الطلب الفعلي في المرحلة الحالية، مما يعني تجميد رأس مال كبير في طاقة عاطلة لسنوات. ويرى المجلس أن التوسع التدريجي المرحلي أكثر انسجاماً مع واقع السوق
- يُتيح الموقع الصناعي البديل الأصغر حجماً تكاليف رأسمالية وتشغيلية أدنى بصورة جوهرية، مما يُحسن العائد على الاستثمار ويُقلص مخاطر مرحلة التأسيس
- بادرت الشركة باقتناء خط إنتاج حبيبات الشوكولاتة الخام بطاقة إنتاجية أولية محدودة كخطوة أولى، بما يكفي لتشغيل المصنع البديل واختبار السوق وبناء قاعدة عملاء بالجملة قبل الانتقال إلى الطاقة الكاملة
- يمنح هذا النهج المرحلي الشركة مرونة في تحديد الموقع الصناعي الأمثل بما يتوافق مع خريطة التوسع المستقبلية في شبكة التوزيع والمنافذ، بدلاً من الالتزام المبكر بموقع ذي طاقة فائضة

## ثالثاً: حالة التنفيذ الحالية

م	البند	نسبة الإنجاز
1	مشروع سدير (مستبدل بمصنع بديل أصغر (في منطقة أخرى	مستبدل بمشروع بديل أصغر
2	تطوير المصنع الحالي بالرياض على 3 مراحل توسع الأقسام وتطويرها، تطوير المكائن والأجهزة، ترميمات وتحسينات — يمتد حتى نهاية 2026	(جارٍ التنفيذ على مراحل)

## رابعاً: التوصية المعدلة لاستخدام صافي متحصلات الطرح

توصي الإدارة التنفيذية بإعادة تخصيص صافي متحصلات الطرح المتاحة البالغة 28,714,619 ريال سعودي على مرحلتين، وفق ما يلي:

(Chocolate Compound Drops) أ. المرحلة الأولى: اقتناء خط إنتاج حبيبات الشوكولاتة الخام

الصفحة 2 من 6

التاريخ | Date : 09 / 04 / 2026

(Compound) تعتمز الشركة استخدام جزء من صافي المتحصلات لشراء خط إنتاج متكامل لتصنيع حبيبات الشوكولاتة الخام (Chocolate Drops/Chips)، وذلك بتكلفة إجمالية تتراوح بين 8 و10 ملايين ريال سعودي، يشمل

- وخطوط التبريد والتعبئة (Tempering Machine) آلات الإنتاج والصهر والتلطيف
- تكاليف التركيب والتشغيل والاختبار
- تدريب الكوادر الفنية المتخصصة
- المواد الخام والمخزون التشغيلي الأولي

:وتتمثل المبررات الاستراتيجية لهذا الاستثمار في

- توليد إيرادات إضافية من خلال البيع بالجملة لصانعي الشوكولاتة والحلويات والمخابز
- تخفيض تكلفة المواد الخام للمصنع الحالي والاستغناء عن جزء من المشتريات الخارجية لعلامة هنوفيرين
- تعزيز التكامل الرأسي وتحسين هوامش الربح على المنتجات المصنعة محلياً
- فتح قناة تصدير مستقبلية لدول الخليج ضمن مسيرة التوسع الإقليمي

**ب. المرحلة الثانية: البحث عن موقع مصنع بديل في منطقة صناعية مناسبة**

:تعمل الإدارة التنفيذية حالياً على دراسة مواقع بديلة في منطقة الرياض الصناعية أو المناطق المجاورة لها، بما يحقق

- القرب من مراكز التوزيع والعملاء الرئيسيين
- تكاليف بنية تحتية أقل مقارنةً بسدير
- سهولة الإشراف التشغيلي والرقابة على الجودة
- التوافق مع خطة التوسع في شبكة منافذ البيع ووصول العلامات التجارية



التاريخ | Date : 09 / 04 / 2026

وسيرصد المبلغ المتبقي من صافي متحصلات الطرح لتمويل الموقع الصناعي البديل وتجهيزاته. وفيما يلي الجدول الزمني المقترح للمراحل الرئيسية:

نسبة الإنجاز	المرحلة	تاريخ الانتهاء	تاريخ البدء
مكتمل	ترميمات وتحسينات هيكلية واستكمال التوسع	الربع الرابع 2025	الربع الأول 2025
جارٍ التنفيذ	توسع الأقسام وإضافة خطوط إنتاج مساندة	الربع الثاني 2026	الربع الأول 2026
جارٍ التنفيذ	تطوير المكائن والأجهزة وتدريب الموظفين	الربع الرابع 2026	الربع الثالث 2026
جارٍ التنفيذ	شراء خط إنتاج حبيبات الشوكولاتة (تم (الشراء — جارٍ الشحن	الربع الثاني 2026	الربع الأول 2026
قيد التفاوض	السيناريو الأول (الأولوية): (نقل تعاقد لمصنع شوكولاتة جاهز بمكائنه ومعداته بصدد الاتفاق —	الربع الرابع 2026	الربع الثاني 2026
بديل — عند الحاجة	السيناريو الثاني: البحث عن موقع صناعي مناسب أو بناء مصنع جديد بمساحة مناسبة في حال تعذر إتمام السيناريو الأول	الربع الرابع 2027	الربع الأول 2027



التاريخ | Date : 2026 / 04 / 09

## الجدول الزمني المقترح للمصنع الجديد (المرحلة الثانية)

تسعى الإدارة التنفيذية حالياً إلى إتمام عملية نقل تعاقد لمصنع شوكولاتة جاهز بمكانه ومعداته، وهي في مراحل متقدمة من التفاوض بهذا الشأن. وفي حال تعذر إتمام هذا الاتفاق، تشرع الإدارة فور ذلك في البحث عن موقع صناعي مناسب أو بناء مصنع جديد بمساحة تتناسب مع الطاقة الإنتاجية المستهدفة.

المبلغ المقترح (ريال سعودي)	البند
8,000,000 - 10,000,000	اقتناء خط إنتاج حبيبات الشوكولاتة الخام
18,714,619 - 20,714,619	رصد للموقع الصناعي البديل وتجهيزاته
28,714,619	الإجمالي

## خامساً: مبررات التعديل

1. استبدال مشروع سدير بمصنع أصغر حجماً وأكثر ملاءمة للمرحلة الحالية يُحرر جزءاً من المتحصلات لتوجيهها نحو اقتناء خط الإنتاج، ويُتيح بدء التشغيل الفعلي في أفق زمني أقصر.
2. خط إنتاج حبيبات الشوكولاتة يُعظم الاستفادة من الطاقة الإنتاجية القائمة في المصنع الحالي بالرياض.
3. البديل الاستراتيجي للموقع سيكون أكثر تلاءماً مع النموذج التشغيلي للشركة وخصائص قطاع الحلويات الفاخرة.
4. توزيع الاستخدامات على مرحلتين يُعزز المرونة المالية ويُقلل من مخاطر تجميد السيولة.
5. يتوافق التعديل مع الرؤية طويلة المدى للشركة في بلوغ 500 مليون ريال إيرادات بحلول 2030.

## سادساً: الأثر المالي المتوقع

من المتوقع أن يُحقق التعديل المقترح النتائج التالية

- إيرادات إضافية سنوية مقدرة من مبيعات حبيبات الشوكولاتة بالجملة تتراوح بين 5 و10 ملايين ريال في السنة الأولى للتشغيل
- تخفيض تكلفة المواد الخام بنسبة تقديرية 15-20% . لمنتجات الشوكولاتة ضمن علامة هنوفيرين
- على مستوى الشركة (Gross Margin) تحسين هامش الربح الإجمالي



التاريخ | Date : 2026 / 04 / 09

الحفاظ على السيولة الكافية لاستكمال مشاريع التوسع الثانية عند جاهزية الموقع البديل

### سابعاً: التوصية النهائية

بناءً على ما سبق، توصي الإدارة التنفيذية مجلسكم الموقر بالموافقة على:

6. إلغاء توجيه أي جزء من صافي متحصلات الطرح لمشروع إنشاء مصنع في المنطقة الصناعية بسدير
7. تخصيص مبلغ يتراوح بين 8 و10 ملايين ريال من صافي المتحصلات لاقتناء خط إنتاج حبيبات الشوكولاتة الخام ضمن المصنع الحالي.
8. تجميد المبلغ المتبقي لتمويل مشروع الموقع الصناعي البديل فور تحديده والموافقة عليه من المجلس
9. تفويض الإدارة التنفيذية باتخاذ كافة الإجراءات النظامية اللازمة، بما في ذلك الإفصاح وفق متطلبات هيئة السوق المالية وقواعد الالتزامات المستمرة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الرئيس التنفيذي

نواف صالح الحميضي

المدير المالي

عمر صالح الحميضي



مقترح تعديل بعض مواد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

شركة ساحة المجد للتجارة

بعد التعديل	قبل التعديل
<p><b>المقدمة</b></p> <p>تمت صياغة هذه السياسة طبقاً لنظام أحكام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما 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 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</p>	<p><b>المادة (1) التعريفات</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: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p> <p>لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p> <p>نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة الشركة</p> <p>الشركة: شركة ساحة المجد للتجارة</p> <p>الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.</p> <p>مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة</p> <p>الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.</p> <p>المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها.</p> <p>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.</p>
<p><b>المادة (1) التعريفات</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: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p> <p>لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.</p> <p>نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة الشركة</p> <p>الشركة: شركة ساحة المجد للتجارة</p> <p>الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.</p> <p>مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة</p>	

<p>الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.</p> <p>اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة</p> <p>أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة والمُعَيّن بقرار من مجلس الإدارة.</p> <p>العضو أو عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة المُعَيّن بقرار من الجمعية العامة.</p> <p>العضو المستقل: هو العضو الذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا ينطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المذكورة في لائحة حوكمة الشركات.</p> <p>المدعوون: أي شخص يتم دعوته لحضور اجتماع اللجنة من غير أعضائها</p> <p>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.</p> <p>الأنظمة: جميع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية واللوائح والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.</p> <p>النظام الأساس: النظام الأساس لشركة ساحة المجد للتجارة</p>	
<p>المادة (٢) معايير المكافآت</p>	<p>المادة (٢) معايير المكافآت</p>
<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>١. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>٢. ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</li> <li>٣. أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</li> <li>٤. انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</li> <li>٥. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</li> <li>٦. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.</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>١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</li> <li>٢- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</li> <li>٣- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.</li> <li>٤- انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</li> <li>٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</li> </ol>

- ٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
- ٧- أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.
- ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة.
- ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ١٠- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ١١- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة
- ١٢- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم
- ١٣- 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 مبني - 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
- ١٤- 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.
- ١٥- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة وبحق للشركة مطالبته بردها.
- ١٦- 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.
- ١٧- يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

٧. ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.
٨. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة.
٩. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
١٠. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
١١. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل 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.
١٢. 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.
١٣. 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 مبني - 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
١٤. 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.
١٥. 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 وبحق للشركة مطالبته بردها.
١٦. 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.
١٧. يحق لكل عضو في اللجنة الحصول على المكافآت والتعويضات المقررة والمعتمدة من المجلس بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

<p>على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبته بردها</p>					
<p><b>المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه</b></p>	<p><b>المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه</b></p>				
<p>١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية وذلك بما يتوافق مع الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.</p> <p>٢- 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.</p> <p>٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) 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.</p> <p>٤- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) 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.</p> <p>٥- 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.</p> <p>٦- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانها 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.</p> <p>٧- 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.</p> <p>٨- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:</p>	<p>١- تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة وجميع المزايا التي يحصل عليها - ان وجدت - كما تقرها الجمعية العامة العادية وذلك بما يتوافق مع الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.</p> <p>٢- 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.</p> <p>٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) 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.</p> <p>٤- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) 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.</p> <p>٥- 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.</p> <p>٦- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانها 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.</p> <p>٧- 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.</p> <p>٨- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:</p>				
<p><b>جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه</b></p>	<p><b>جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه</b></p>				
<p><b>مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وامين سر المجلس</b></p>	<p><b>مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وامين سر المجلس</b></p>				
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1803 1189 2161 1428"> <p>بدل حضور جلسات المجلس</p> </td> <td data-bbox="1301 1189 1803 1428"> <p>يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس. ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس</p> </td> </tr> </table>	<p>بدل حضور جلسات المجلس</p>	<p>يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس. ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1041 1189 1292 1428"> <p>بدل حضور جلسات المجلس</p> </td> <td data-bbox="56 1189 1041 1428"> <p>يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة غير المستقلين أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين أو من ينوب عنه مقدره (٦٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء وامين السر عن القرارات بالتمرير</p> </td> </tr> </table>	<p>بدل حضور جلسات المجلس</p>	<p>يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة غير المستقلين أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين أو من ينوب عنه مقدره (٦٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء وامين السر عن القرارات بالتمرير</p>
<p>بدل حضور جلسات المجلس</p>	<p>يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس. ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس</p>				
<p>بدل حضور جلسات المجلس</p>	<p>يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة غير المستقلين أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين أو من ينوب عنه مقدره (٦٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقدره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء وامين السر عن القرارات بالتمرير</p>				

<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (٧٠٠,٠٠٠) فقط سبعمائة 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</p>	<p>مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (٧٠٠,٠٠٠) فقط سبعمائة 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</p>	<p>مكافأة سنوية لرئيس مجلس الإدارة</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية لنائب رئيس المجلس مقدارها (٢٥٠,٠٠٠) فقط مائتان وخمسون 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</p>	<p>مكافأة سنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية لنائب رئيس المجلس مقدارها (٢٥٠,٠٠٠) فقط مائتان وخمسون 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</p>	<p>مكافأة سنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقدارها (٢٠٠,٠٠٠) فقط عشرون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو المنتدب من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية</p>	<p>مكافأة سنوية للعضو المنتدب</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية للعضو المنتدب مقدارها (٢٠٠,٠٠٠) فقط عشرون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو المنتدب من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية</p>	<p>مكافأة سنوية للعضو المنتدب</p>
<p>تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (٢٠٠,٠٠٠) فقط عشرون 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 جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (١٠٠,٠٠٠) فقط عشرة آلاف 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 جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)</p>
<p>يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة يعقدها المجلس تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء بشكل سنوي.</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة</p>		
<p>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</p>			
<p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقدره (٢٠٠) ألفان ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير</p>	<p>بدل حضور جلسات اللجنة</p>		
<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (٥,٠٠٠) فقط خمسة آلاف ريال سعودي لا غير وتصرف مكافأة سنوية ثابتة مقدارها (٥,٠٠٠) فقط خمسة آلاف ريال لا غير لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة وعضو اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء للجنة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>	<p>مكافأة سنوية للجنة المراجعة</p>		

<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة المراجعة</p>	<p>يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة تعقدها اللجنة تصرف المكافآت السنوية لعضوية اللجنة على الأعضاء بشكل سنوي.</p>	<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية مجلس الإدارة</p>	<p>يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة يعقدها المجلس تصرف المكافآت السنوية لعضوية المجلس على الأعضاء بشكل سنوي.</p>
<p>موعد تطبيق السياسة</p>		<p>مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</p>	
<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p>	<p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانه اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٦ م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>	<p>بدل حضور جلسات اللجنة</p>	<p>يصرف لرئيس اللجنة وعضو اللجنة أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (٢٠٠٠) ألفان ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة</p>
<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p>		<p>مكافأة سنوية للجنة المراجعة</p>	<p>تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (٥,٠٠٠) فقط خمسة الاف ريال سعودي لا غير وتصرف مكافأة سنوية ثابتة مقدارها (٥,٠٠٠) فقط خمسة الاف ريال لا غير لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة وعضو اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء للجنة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.</p>
<p>موعد تطبيق السياسة</p>		<p>مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة المراجعة</p>	<p>يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة تعقدها اللجنة تصرف المكافآت السنوية لعضوية اللجنة على الأعضاء بشكل سنوي.</p>
<p>موعد تطبيق السياسة</p>		<p>موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p>	<p>تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانه اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٥ م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة</p>

المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية	المادة (٤) مكافآت الإدارة التنفيذية
<p>تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها – وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات ان وجدت- مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :</p> <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> <p>أ- راتب أساسي شهري يصرف كل نهاية كل شهر ميلادي.</p> <p>ب- المزايا التأمينية</p> <p>ج- البدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر " بدل سكن – بدل مواصلات – بدل هاتف".</p> <p>د- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</p> <p>هـ- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.</p> <p>و- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</p>	<p>١- تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها – وفقاً للإجراءات والمعايير التي يعتمدها مجلس الإدارة</p> <p>– مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>أ- راتب أساسي شهرياً يصرف كل نهاية شهر ميلادي</p> <p>ب- تأمين طبي له.</p> <p>ت- بدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر " بدل سكن – بدل مواصلات – بدل هاتف".</p> <p>ث- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</p> <p>ج- أي مكافأة أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس إدارة الشركة.</p>
المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)	المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)
<p>١- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.</p> <p>٢- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.</p> <p>٣- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.</p> <p>٤- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.</p>	<p>١- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة العادية.</p> <p>٢- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.</p> <p>٣- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.</p> <p>٤- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.</p>

٥- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.

تعبير الألوان عن

إضافة أو تعديل 

حذف 

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

والإدارة التنفيذية لشركة ساحة المجد للتجارة

معلومات الاعتماد		
التاريخ	العنوان	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية لشركة ساحة المجد للتجارة
٢٠٢٦/٠٤/٠٥ م	الإعداد - التوصية	الرئيس التنفيذي
٢٠٢٦/٠٤/١١ م	المراجعة	مجلس إدارة الشركة
	الاعتماد	الجمعية العامة العادية
	النسخة	٢

## المحتويات

رقم الصفحة	البيان
٣	المقدمة.....
٣	المادة الأولى : تعريفات .....
٤	المادة الثانية : معايير المكافآت.....
٥	المادة الثالثة : مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....
٥	جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....
٦	المادة الرابعة : مكافآت الإدارة التنفيذية.....
٧	المادة الخامسة : الإفصاح.....
٧	المادة السادسة : دفع المكافآت.....
٧	المادة السابعة : عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها.....
٧	المادة الثامنة : أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة).....

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

### المادة (١) التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك :  
الهيئة: هيئة السوق المالية.

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

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

نظام حوكمة الشركات: نظام حوكمة الشركة

الشركة: شركة ساحة المجد للتجارة

الجمعية العامة: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.

مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة

الإدارة التنفيذية / كبار التنفيذيين: تشمل الرئيس التنفيذي للشركة وباقي أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية في الشركة.

اللجان: أي من اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة

أمين السر: أمين سر مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة والمُعَيّن بقرار من مجلس الإدارة.

العضو أو عضو المجلس: عضو مجلس إدارة شركة ساحة المجد للتجارة المُعَيّن 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 الأساسي: النظام الأساسي لشركة ساحة المجد للتجارة

## المادة (٢) معايير المكافآت

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

- ١- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ٢- ان تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- ٣- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
- ٤- انسجامها مع حجم طبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- ٥- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ٦- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
- ٧- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والموارد البشرية عند التعيينات الجديدة.
- ٨- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت اصدار جديد أم أسهما اشترتها الشركة.
- ٩- أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ١٠- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ١١- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي يعمل 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.
- ١٢- 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.
- ١٣- 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 والنظام الأساسي
- ١٤- 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.
- ١٥- 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.
- ١٦- 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.

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

### المادة (٣) مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ١- 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.
- ٢- 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.
- ٣- إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن (١٠٪) 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.
- ٤- 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.
- ٥- يجب تعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن مصروفاتهم الفعلية التي يتكبدونها 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.
- ٦- 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
- ٧- يتم تفصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه كما يلي:

جدول مكافآت ومزايا أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه	
مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وامين سر المجلس	
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة غير المستقلين أو من ينوب عنه بدل حضور مقداره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف بدل حضور لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين او من ينوب عنه مقداره (٦٠٠٠) ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس , ويصرف لأمين سر المجلس بدل حضور مقداره (٣٠٠٠) ثلاثة الاف ريال عن كل جلسة من جلسات المجلس كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء وامين السر عن القرارات بالتمرير
مكافأة سنوية لرئيس مجلس الادارة	تصرف مكافأة سنوية لرئيس المجلس مقدارها (٧٠٠,٠٠٠) فقط سبعمائة 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 (٢٥٠,٠٠٠) فقط مائتان وخمسون 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 مقدارها (٢٠,٠٠٠) فقط عشرون ألف ريال سعودي لا غير ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها العضو المنتدب من مجموع الجلسات التي عقدها مجلس الإدارة خلال السنة المالية المعنية

تصرف مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة المستقل مقدارها (٢٠,٠٠٠) فقط عشرون 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 جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة (المستقلين)
يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة يعقدها 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 (٢٠٠٠) ألفان ريال عن كل جلسة من جلسات اللجنة كما لا يصرف بدل حضور جلسات للأعضاء عن القرارات بالتمرير	بدل حضور جلسات اللجنة
تصرف مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة مقدارها (٥,٠٠٠) فقط خمسة الاف ريال سعودي لا غير وتصرف مكافأة سنوية ثابتة مقدارها (٥,٠٠٠) فقط خمسة الاف ريال لا غير لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة، ويرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها رئيس اللجنة وعضو اللجنة من مجموع الجلسات التي عقدها اللجنة المعنية خلال السنة المالية المعنية وتقسم المكافأة السنوية بين الممثلين في حال تعيين أعضاء للجنة جدد وذلك بحسب تاريخ التعيين.	مكافأة سنوية للجنة المراجعة
يصرف بدل حضور الجلسات للأعضاء الحاضرين بعد كل جلسة تعقدها اللجنة تصرف المكافآت السنوية لعضوية اللجنة على الأعضاء بشكل سنوي.	مواعيد صرف المكافآت لعضوية لجنة المراجعة
<b>موعد تطبيق السياسة</b>	
تطبق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء المجلس ولجانه اعتبارات من تاريخ مكافآت العام المالي ٢٠٢٦ م بما لا يتعارض مع الإجراءات والأنظمة ذات العلاقة	موعد تطبيق سياسة التعويضات والمزايا لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

#### المادة (٤) 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 بناء على سلم الرواتب وسياستها المعتمدة في هذا الشأن على ان يراعى فيها ما يلي :

- توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.
- ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- 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 شهري يصرف كل نهاية كل 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.

## المادة (٥) 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.

## المادة (٦) 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.

## المادة (٧) عدم استحقاق المكافأة أو اعادتها

- ١- 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 .
- ٢- اذا تبين ان المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة وبناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة , يجب على عضو المجلس ردها الى الشركة ولها مطالبتة بردها .
- ٣- 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
- ٤- يطبق الحالات الواردة في الفقرة (١,٢) أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة

## المادة (٨) أحكام عامة (مراجعة وتعديل هذه السياسة)

- ١- تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها ولا يتم تعديلها إلا بموافقة الجمعية على تلك التعديلات.
- ٢- تعد هذه السياسة مكملة للنظام الأساسي للشركة ونظام حوكمة الشركة ولائحة الحوكمة.
- ٣- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.
- ٤- تلغي هذه السياسة وتحل محل كل ما يتعارض معها من إجراءات وقرارات ولوائح داخلية للشركة.