

لائحة سياسة مكافآت وتعويضات مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة والإدارة التنفيذية

مارس 2026م

أولاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة

- 1) مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية الأخرى، يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات، والنظام الأساس للشركة، بالإضافة إلى المعايير التالية:
- 2) يجب أن تكون سياسة المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- 3) يجب أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل، كأن يربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- 4) أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- 5) يجب أن تتسجم المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 6) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تقادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 7) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب الكفاءات المهنية وأعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم، مع عدم المبالغة في المكافآت.
- 8) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، وبالتسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
- 9) أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- 10) أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- 11) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- 12) يمكن للجنة الترشيحات والمكافآت تنظيم عملية منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

13) حالات 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.

14) لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة. (إذا تم إدراج بند الموافقة على صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ضمن جدول أعمال الجمعية العامة).

15) تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ 80,000 ريال (ثمانون ألف ريال سعودي) لكل عضو نظير عضويته بمجلس الإدارة ومشاركته في أعماله، شاملة بدل الحضور، وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.

د) يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء المجلس المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

هـ) لا تتجاوز مكافآت أعضاء المجلس واللجان نسبة 20% من صافي أرباح الشركة. وأما ما يتعلق بلجنة المراجعة تبقى كما هي ولا يتم إجراء أي تعديل على مكافآتهم وامتيازاتهم. كما يتم صرف بدل حضور الجلسات ليكون بعد اعتماد محضر الاجتماع.

16) يبلغ بدل حضور اجتماع مجلس الإدارة واجتماع اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة:

- 1) يتم احتساب مبلغ 3,000 ريال بدل حضور لعضو مجلس الإدارة عن كل اجتماع لمجلس إدارة يحضره أو يشارك فيه العضو.
- 2) يتم احتساب مبلغ 3,000 ريال بدل حضور اجتماعات اللجان الإلزامية عن كل اجتماع للجنة يحضره أو يشارك فيه العضو.
- 3) يتم احتساب مبلغ 3,000 ريال بدل حضور اجتماعات اللجان المنبثقة الأخرى عن كل اجتماع للجنة يحضره أو يشارك فيه العضو.

ثانياً: مكافآت وبدلات حضور أعضاء لجنة المراجعة

- 1) يحصل رئيس لجنة المراجعة على مكافأة سنوية تبلغ (60,000 ريال) علاوة على بدلات الحضور والتعويضات الأخرى المقررة.
- 2) يحصل كل عضو في لجنة المراجعة على مكافأة سنوية تبلغ (50,000 ريال) علاوة على بدلات الحضور والتعويضات الأخرى المقررة.
- 3) يبلغ بدل حضور اجتماع لجنة المراجعة (3,000 ريال) عن حضور كل جلسة.
- 4) يجب أن يفصح تقرير مجلس الإدارة للجمعية العامة عن المكافآت والمزايا الأخرى التي صرفت لأعضاء اللجنة.

ثالثاً: مكافآت وبدلات حضور أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

- 1) تبلغ المكافأة السنوية لرئيس اللجنة 40,000 ريال (أربعون ألف ريال سعودي).
- 2) تبلغ المكافأة السنوية لعضو اللجنة 40,000 ريال (أربعون ألف ريال سعودي).
- 3) يبلغ بدل حضور اجتماع لجنة الترشيحات والمكافآت 3,000 ريال (ثلاثة آلاف ريال سعودي) للعضو عن الاجتماع الواحد، وتعويض عن المصاريف الفعلية التي يتكبدها لأعمال تتعلق بممارسة مهام عمله.
- 4) يجب أن يفصح تقرير مجلس الإدارة للجمعية العامة عن المكافآت والمزايا الأخرى التي صرفت لأعضاء اللجنة.

رابعاً: مكافآت وبدلات حضور أعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي

- 1) تبلغ المكافأة السنوية لرئيس اللجنة 40,000 ريال (أربعون ألف ريال سعودي).
- 2) تبلغ المكافأة السنوية لعضو اللجنة 40,000 ريال (أربعون ألف ريال سعودي).
- 3) يبلغ بدل حضور اجتماع لجنة الترشيحات والمكافآت 3,000 ريال (ثلاثة آلاف ريال سعودي) للعضو عن الاجتماع الواحد، وتعويض عن المصاريف الفعلية التي يتكبدها لأعمال تتعلق بممارسة مهام عمله.
- 4) يجب أن يفصح تقرير مجلس الإدارة للجمعية العامة عن المكافآت والمزايا الأخرى التي صرفت لأعضاء اللجنة.

خامساً: مكافآت إضافية لعضو مجلس الإدارة

يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة أو مقابل أية 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. المقصود هنا أن مجموع مكافآت عضو مجلس الإدارة التي يحصل عليها نظير عضويته في لجنة المراجعة أو مقابل أية أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها في الشركة لا تدخل ضمن نطاق الحد الأعلى للمكافآت (إن وجد).

سادساً: تفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- 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.

2) يجب أن تكون مكافأة أعضاء المجلس المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة؛ وذلك لكي لا يؤثر ارتباط مكافآتهم بأداء الشركة أو أية عوامل أخرى على استقلالية قراراتهم.

سابعاً: وقف صرف المكافآت وإعادة المكافآت للشركة

3) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس أو خمسة اجتماعات متفرقة دون عذر مقبول لمجلس الإدارة، فلا يستحق هذا العضو أية مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

4) إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي عضو بمجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها (على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي)، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها أو وقف صرفها إن لم تكن قد صرفت؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

5) إذا لم تقرر الجمعية العامة للمساهمين اعتماد صرف المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان مقابل عضويتهم (في حال تم إدراج بند الموافقة على صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان ضمن جدول أعمال الجمعية العامة)، يجب على أعضاء المجلس - الذين صرفت لهم المكافآت- إعادة ما صرف لهم من مكافآت عضوية -خلال (15) يوم عمل من تاريخ انعقاد الجمعية العامة- مقابل عضويتهم للمجلس في العام المالي الذي صرفت عنه تلك المكافآت أو وقف صرفها إن لم تكن قد صرفت.

ثامناً: إفصاح الشركة عن المكافآت وسياساتها

يجب أن يفصح المجلس في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء المجلس (سواء كانت رواتب أو نصيب في الأرباح أو بدل حضور أو مصروفات أو غير ذلك من المزايا) مقابل أية أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية، كما يضمن إفصاحه أيضاً بياناً بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

تاسعاً: أسلوب صرف مكافآت وتعويضات أعضاء المجلس

1) يتم احتساب مكافآت المجلس واللجان وصرفها بعد اعتماد النتائج المالية السنوية للشركة للنشر على موقع تداول.

عاشراً: مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية

تشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

- 1) راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
- 2) وبدلات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات؛
- 3) مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته،
- 4) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص، و/أو خطط تحفيزية طويلة الأجل مرتبطة بالأداء الاستثنائي مثل برنامج أسهم حوافز الموظفين (متى وجدت)، وذلك بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ورؤية وقرار مجلس الإدارة في هذا الصدد حسب المصلحة العامة؛
- 5) مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة؛
- 6) يتم صرف الراتب الشهري والامتيازات المالية والمزايا الأخرى المتفق عليها تعاقدياً بما لا يخالف اللوائح الداخلية للشركة.

حادي عشر: تقييم أداء كبار التنفيذيين

ترفع إدارة الموارد البشرية والإدارة المالية إلى لجنة الحوكمة والترشيحات والمكافآت تقريرها الدوري (نصف سنوي) عن أداء كل عضو من كبار التنفيذيين من ناحية ما يتعلق بما يلي:

- 1) مدى الالتزام بتنفيذ لوائح الشركة وقرارات مجلس الإدارة
- 2) نتائج القطاع/القطاعات التي يتولاها
- 3) عدد المبادرات التي قام بها والتي كان من شأنها المساهمة في رفع مستوى أداء الشركة
- 4) القيام بأعمال إضافية يناد فيها من قبل الرئيس التنفيذي أو مجلس الإدارة
- 5) الاحتياج لتغيير/تطوير/الإبقاء على أحد كبار التنفيذيين

الثاني عشر: التحديث والتعديل

- 1- يتم تحديث وتعديل النقاط المخالفة في هذه اللائحة -تلقائياً ووجوبياً- عند صدور وسريان تعديلات أو لوائح جديدة إلزامية من هيئة السوق المالية، ومجموعة تداول السعودية، ووزارة التجارة، والجهات المنظمة الأخرى ذات العلاقة، وكذلك عند التعديل في النظام الأساس للشركة واللوائح الداخلية.
- 2- في حال غياب أو تعارض أي نص وارد في هذه اللائحة لما هو مذكور أو سيتم ذكره في القوانين واللوائح الإلزامية أو النظام الأساسي للشركة، فإن النصوص الإلزامية للقواعد واللوائح ستحل تلقائياً وإلزامياً محل النصوص غير الموجودة أو المخالفة في هذه اللائحة بأكملها.
- 3- وفي حال موافقة مجلس الإدارة على إجراء تعديل/تعديلات في هذه اللائحة المعتمدة من الجمعية -بناءً على طلب أو اقتراح مقدم من اللجنة- يتم عرض هذه التعديلات المقترحة على جمعية المساهمين لإقرارها.



سلمهم الله

السادة / شركة الرياض للحديد
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

بناءً على طلبكم في الفرع الرقمي الوارد لنا برقم (MCDB224696) وتاريخ 1447/11/02 هـ بشأن طلب ادراج مقترح تعديل بعض مواد النظام الاساسي للشركة وفقاً للمرفق بهذا الخطاب بجدول أعمال الجمعية العامة غير العادية للشركة لعرضه على مساهمي الشركة بالجمعية وأخذ الموافقة عليها وفقاً لقرار مجلس الإدارة وبعد الاطلاع والدراسة نود الإفادة بعدم ممانعة الوزارة بعرض التعديلات المقترحة للنظام الأساس على الجمعية العامة غير العادية حال انعقادها، على أن يتم لاحقاً تزويد الوزارة بنسخة من وثائق وقرارات الجمعية لإكمال اللازم نظاماً وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة الثامنة من نظام الشركات.

اليوم

وتقبلوا أطيب تحياتي وتقديري،

مدير إدارة العمليات

سلطان عبدالله العتيبي

2026-04-19م

-إضافة مادة جديدة في الباب السادس مالية الشركة وتوزيع الأرباح

مقترح تعديل مواد النظام الأساسي لشركة الرياض للحديد

ملاحظات	مواد النظام الأساسي للشركة		أرقام المواد
	بعد التعديل	قبل التعديل	
الباب السادس: مالية الشركة وتوزيع الأرباح			
إضافة مادة جديدة في الباب السادس وتحمل الترتيب التالي (السادسة وثلاثون)	1- تحدد الجمعية العامة النسبة التي يجب توزيعها على المساهمين من الأرباح الصافية بعد خصم الاحتياطيات إن وجدت بموجب توصية من مجلس الإدارة وفقاً لما تقتضيه الأنظمة بهذا الشأن مع مراعاة ما ورد في هذا النظام. 2- للجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح مجلس الإدارة أن تجنب نسبة من صافي الأرباح لتكوين احتياطيات، وتخصيصها لغرض أو أغراض معينة، على أن يكون استخدام هذه الاحتياطيات بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة وفي الأوجه التي تعود بالنفع على الشركة أو المساهمين.		مادة إضافية (توزيع الأرباح)
إضافة مادة جديدة في الباب السادس وتحمل الترتيب التالي	يجوز للشركة توزيع أرباح مرحلية على مساهميها بشكل نصف سنوي أو ربع سنوي بموجب تفويض من الجمعية العامة للمجلس، مع مراعاة الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لنظام الشركات والضوابط الصادرة عن هيئة السوق المالية.		مادة إضافية (توزيع أرباح مرحلية)



حديد الرياض
RIYADH STEEL

السابعة وثلاثون)			
---------------------	--	--	--

Riyadh Steel Co. – Public Joint-Stock Company
Paid Capital 70,000,000 S.R.
Tel: 800 124 0325 Fax: 011 269 7048
P.O. BOX 233 Riyadh 13241
C.R: 1010167449- C.C.No. 65009

www.riyadhsteel.com.sa

شركة الرياض للحديد - مساهمة عامة
رأس مال : 70,000,000 ريال
هاتف: 800 124 0325 فاكس: 011 269 7048
ص.ب . 233 الرياض 13241- المملكة العربية السعودية
سجل تجاري: 1010167449- غرفة تجارية: 65009