

نموذج التوكيل

تاريخ تحرير التوكيل:

الموقّف:

أنا المساهم/.....(الجنسية بموجب هوية شخصية رقم) رقم الاقامة أو جواز السفر لغير السعوديين صادرة من (.....). بصفتي الشخصية أو مفوض بالتوقيع عن /مدير/ رئيس مجلس إدارة (.....) وملك لاسهم عددها (.....) سهما من أسهم شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة - مسک المساهمة وفقاً لسجلها التجاري (مساهمة سعودية) المسجلة في السجل التجاري في (الرياض) برقم (١٠١٠٢٤٠٢) واستناداً لنص المادة (٢٧) من النظام الأساسي للشركة فلابني بهذا أوكل/..... لينوب عنِي في حضور اجتماع الجمعية العامة العادية (الثاني عشر) (الاجتماع الأول) والذي سيعقد في مقر الشركة بالرياض هي الملك عبدالعزيز شارع صلاح الدين الايوبي، المملكة العربية السعودية في تمام الساعة (السادسة والنصف) من مساء يوم السبت بتاريخ ١٤٣٩/٠٤/١٢ الموافق ٢٠١٨/١٢/٣٠ م وقد وكلته بالتصويت نيابة عنِي على المواضيع المدرجة على جدول الاعمال وغيرها من المواضيع التي قد تطرحها الجمعية العامة للتصويت عليها، والتوقيع نيابة عنِي على كافة القرارات والمستندات المتعلقة بهذا الاجتماع ، كما يسري هذا التوكيل للإجتماع الثاني في حالة تأجل الإجتماع واستناداً على ذلك فقد قمت بالتوقيع على هذا التوكيل والله الموفق.

اسم موقع التوكيل:

رقم السجل المدني لموقع التوكيل (أو رقم الاقامة أو جواز السفر غير السعوديين)

صفة موقع التوكيل :

توقيع الموكِل بالإضافة للختم الرسمي إذا كان مالك الاسهم شخصاً معنوياً.

((قبل التعديل))

سياسة معايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة وتعريف الأعضاء الجدد بالشركة وأنشطتها

مقدمة:

يصدر مجلس إدارة شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة - مسـك ("الشركة") هذه السياسة التي تبين وتوضح المعايير والشروط والإجراءات التي يبني عليها اختيار أعضاء مجلس إدارة الشركة ، وذلك استناداً إلى أحكام المادة العاشرة فقرة (د) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ، وتعتبر هذه السياسة مكملة وموضحة لأحكام المادة (١٣) من الفصل الأول من لائحة حوكمة الشركة الخاصة بـ " تكوين مجلس الإدارة " . كما توضح هذه السياسة الإجراءات المتعلقة بتعريف أعضاء مجلس الإدارة الجديد بالشركة وأنشطتها وبخاصة الجوانب المالية والقانونية فضلاً عن تدريبيهم إن لزم الأمر ذلك ، وفقاً لأحكام المادة الحادية عشر فقرة (و) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية:

المادة (١) : أهداف هذه السياسة :-

تهدف سياسة معايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة وتعريف الأعضاء الجدد بالشركة وأنشطتها إلى :

١- تعريف المساهمين والمستثمرين بالمعايير والشروط والإجراءات المطبقة لاختيار أعضاء مجلس إدارة الشركة المخولين بإدارتها وتسهيل أعمالها.

٢- وضع إجراءات مكتوبة لتمكين أعضاء مجلس الإدارة من معرفة الشركات وشركاتها التابعة وأنشطتهم.

٣- إتباع الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية بما فيها نظام السوق المالية واللوائح التنفيذية المتعلقة به ، ويشمل ذلك لائحة حوكمة الشركات وقواعد التسجيل والإدراج وغيرها من اللوائح ، بالإضافة إلى التعليمات الصادرة عن مجلس الوزراء وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة والصناعة.

المادة (١) : المرجعية :-

- ١- نظام السوق المالية.
- ٢- نظام الشركات
- ٣- لائحة حوكمة الشركات.
- ٤- قواعد التسجيل والإدراج.
- ٥- قرار مجلس الوزارة رقم (٥٥) تاريخ ١٤١٩/٢/٢٨ هـ
- ٦- التعليمان الصادران عن وزارة التجارة والصناعة رقم ٣٢٤٥/٩٣٦٢/٢٢٢ تاريخ ١٤١٢/٦/١٨ هـ وتعديل رقم ٣٨٠٠/٢٠٥/٢٢٢ تاريخ ١٤٢٠/١٢/٢٦ هـ
- ٧- العرف المتبع في تحديد معايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركات المساهمة العامة وفقاً للبيئة الاستشارية التي تعمل فيها الشركة.

المادة (٣) : الشروط والمعايير الخاصة باختيار أعضاء مجلس الإدارة :-

يجب أن يتوافر في الشخص الذي يرغب بترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة الشروط التالية:-

- ١- أن يكون مالكاً لعدد من أسهم الشركة لا تقل قيمتها الاسمية عن (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال.
- ٢- أن يكون حاصلاً على مؤهل علمي لا يقل عن درجة البكالوريوس.
- ٣- يفضل أن يكون لديه حد مناسب من المؤهلات والمهارات والمعرفة والخبرة في مجال عمل ونشاط الشركة ، حتى يتمكن من المساهمة في تسيير أعمال الشركة وحماية مكتسباتها وازدهارها.
- ٤- يفضل أن يكون قد سبق وأن شغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى لها نشاط مشابه لنشاط الشركة أو له علاقة بالقطاع الصناعي.

- ٥- أن يتوفّر لديه بعد النظر والمنظور الاستراتيجي والتصرّف الإداري الجيد والقدرة على الإدارة والإشراف والإحاطة بالجوانب القانونية والمالية.
- ٦- أن يكون كامل الأهلية القانونية والشرعية لشغل منصب عضو مجلس إدارة والتصرّف لإدارة وتسهيل شؤون الشركة.
- ٧- أن لا يكون قد تم عزله من عضوية مجلس إدارة أي شركة لأسباب تؤثّر سلباً على أداء المجلس.
- ٨- أن لا يكون قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة بكافة إشكالها.
- ٩- أن لا يكون عضواً في مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مدرجة في السوق المالية في وقت واحد بما فيها شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة.
- ١٠- أن يكون لديه القدرة على إعطاء الوقت والجهد اللازمين حسب ما تتطلبه مصلحة الشركة.
- ١١- في حال كان المرشح له أي مصلحة أو مشترك في أي عمل أو نشاط من شأنه منافسة أعمال الشركة يتوجّب عليه الإفصاح عن ذلك في بيان يقدمه مع طلب الترشح.
- ١٢- بالإضافة إلى الشروط المذكورة أعلاه يجب أن يتوافر في الشخص المرشح العضوية كعضو مستقل الشروط المشار إليها في لائحة حوكمة الشركات.

المادة (٤) : الإجراءات المتعلقة باختيار أعضاء مجلس الإدارة :-

- ١- تقوم الشركة بالإعلان على الموقع الإلكتروني الخاص بتداول و الصحف المحلية عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة لدوره جديدة.
- ٢- يتقدّم المساهمون الراغبون بالترشيح لعضوية مجلس الإدارة والذين تتوافر فيهم شروط العضوية المذكورة أعلاه إلى رئيس لجنة الترشيحات ، وذلك وفقاً للمدة المحددة في إعلان الترشيح ، ويرفق كل منهم بطلب تعريفاً به ويشمل ذلك سيرته الذاتية ومؤهلاته العلمية وخبرته في مجال أعمال الشركة

وبالنسبة للمرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة أو ما زال يتولى عضويتها ، يتوجب عليه إرفاق بيان بعده وتاريخ مجالس إدارة الشركات المساهمة التي تولى عضويتها أو التي لا يزال يتولى عضوية مجلس إدارتها.

كما يتوجب على المرشح تقديم بيان بالشركات أو المؤسسات التي يشتراك في إدارتها أو ملكيتها وتمارس أعمالاً شبهاه بأعمال الشركة ، إضافة إلى ما تقدم يتوجب على المرشح تعبئة نموذج هيئة السوق المالية رقم (٣) والخاص بالسيرة الذاتية له وإرفاق صورة واضحة وسارية المفعول من الهوية الوطنية للأفراد أو السجل التجاري للشركات أو المؤسسات وأرقام الاتصال الخاص بالمرشح.

٣- يتم الحصول على طلب الترشيح لعضوية مجلس الإدارة والنموذج رقم (٣) المذكورين أعلاه من الموقع الإلكتروني الخاص ب التداول أو عن طريق الاتصال بسكرتير مجلس إدارة الشركة على الهاتف المحدد في إعلان فتح باب الترشيح.

٤- في حال كان المرشح لعضوية مجلس إدارة الشركة سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة يتوجب عليه أن يرفق مع الطلب بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:

أ- عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها أصلاء ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.

ب- اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصلاء ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.

ج - ملخص للنتائج المالية التي حققتها الشركة خلال كل سنة من سنوات الدورة

٥- بعد انتهاء المدة المحددة لتقديم طلبات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لما ورد أعلاه ، تقوم الشركة بإرسال تلك الطلبات إلى إدارة الشركات في وزارة التجارة والصناعة لدراستها والتحقق من أن المرشحين تتطبق عليهم الشروط المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء رقم (٥٥) تاريخ ١٤١٩/٢/٢٨هـ وذلك بعدم تجاوز الحد الأعلى لمجالس إدارة الشركات المساهمة العامة التي يشتراك المرشحون في عضويتها وهي خمس مجالس بالإضافة إلى الشروط الواردة في تعليمي وزارة التجارة والصناعة رقم ٣٢٤٥/٩٣٦٢/٢٢٢ تاريخ ١٤١٢/٦/١٨هـ وتعليم رقم ٣٨٠٠/٢٠٥ تاريخ ١٤٢٠/١٢/٢٦هـ .

٦- تقوم إدارة الشركات في وزارة التجارة والصناعة بابلاغ الشركة بما يكون لها من ملاحظات على المرشحين.

٧- يقتصر التصويت في اجتماعات الجمعية العامة للشركة على اختيار الأشخاص الذين رشحوا أنفسهم لعضوية مجلس إدارة الشركة ، ومن تطبق عليهم شروط الشركة وتمت الموافقة عليهم من قبل الجهات الرسمية ، ولا يجوز التصويت على أشخاص آخرين ، مع الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

- يجب أن لا تزيد عضوية مجلس إدارة الشركة عن ثلاثة سنوات ميلادية ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الحاليين ما لم ينص النظام الأساسي للشركة على غير ذلك.
- لا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة أو أي منصب تنفيذي آخر في الشركة.
- يجب أن تكون أغلبية أعضاء مجلس إدارة الشركة من الأعضاء غير التنفيذيين ويكون العضو غير تنفيذي في حال لم يكن متفرغاً لإدارة الشركة أو لا يتلاقي منها راتباً شهرياً أو سنوياً.
- كما يجب أن يكون من بين أعضاء مجلس الإدارة أعضاء مستقلين بحيث لا يقل عددهم عن عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر وقد تم تعريف العضو المستقل في لائحة حوكمة الشركات.
- ٨- يقوم أعضاء مجلس الإدارة الجديد الذين تم انتخابهم وفقاً لإجراءات المحددة أعلاه بالتنسيق معاً لعقد اجتماع يتم فيه انتخاب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب وسكرتير المجلس ، كما يتم في الاجتماع إعادة تشكيل اللجان المنبثقة عن المجلس (اللجنة التنفيذية ولجنة المراجعة ولجنة المكافآت والترشيحات)

المادة (٥) : الإجراءات المتعلقة بتعريف أعضاء مجلس الإدارة الجدد بالشركة وأنشطتها:

يجب أن يكتسب الأعضاء الجدد في مجلس الإدارة المهارات والمعرفة المناسبة بعد انتخابهم وذلك من خلال اعداد برنامج شامل تعريفي لهم بخصوص الشركة وأنشطتها ويشمل ذلك:-

- تمكين الأعضاء الجدد من الاطلاع على محاضر اجتماعات مجلس الإدارة للسنة السابقة وعمل اللجان المنبثقة عنه لمعرفة سير عمل المجلس ولجانه والقرارات المتخذة من قبله في شؤون الشركة إذا كان عضواً فيها .
- تمكين الأعضاء الجدد من الاطلاع على كافة السياسات واللوائح المعدة من قبل الشركة والخاصة بتوضيح مهام ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة وشروط الاصلاح وتعارض المصالح والمحافظة على السرية عند طلبهم .
- تمكين الأعضاء الجدد من الاجتماع مع المسؤولين في الشركة ومقابلة مسؤولي الشركة والتعرف على المسؤولين في الشركات التابعة وعلى أنشطتهم عن كثب .
- توفير معلومات وافية للأعضاء الجدد عن الشركة وشأنها ونشاطاتها وخدماتها ومشاريعها ومنافسيها وتنظيمها الإداري بالإضافة إلى الأهداف والخطط والسياسات التشغيلية والمالية الأساسية للشركة وتوفير التقارير السنوية الخاصة بالشركة ونتائج العمليات التي تقوم بها الشركة ووضعها المالي والقانوني وكذلك فروعها وقطاعات الأعمال التابعة لها وكذلك توفير معلومات عن المساهمين في الشركة والسياسات التي تحكم علاقاتهم .
- تقديم إجابات وافية عن أي استفسارات لأي عضو جديد بخصوص أي أمر متعلق بالشركة.

المادة (٦) : الاعتماد والتنفيذ :-

- ١- يتم مراجعة هذه السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة والتوصية بها إلى مجلس إدارة.
- ٢- توضع هذه السياسة موضع التنفيذ بعد إقرارها واعتمادها من قبل مجلس إدارة الشركة بما لا يتعارض مع صلاحيات الجمعية العامة

((بعد التعديل))

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة الشرق
الأوسط للكابلات المتخصصة

(مسك)

٢٠١٧ - هـ ١٤٣٩ م

الفهرس

المادة الأولى: التعريفات.....	٤
المادة الأولى: سياسات ومعايير العضوية في مجلس الإدارة:.....	٥
المادة الثانية: حق المساهم في الترشح	٥
المادة الثالثة: شروط الترشح لعضوية مجلس الإدارة	٥
المادة الرابعة: إجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة.....	٧
المادة الخامسة: النفاذ.....	٨

المادة الأولى: التعريفات

تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك:

الكلمات والعبارات	المعاني	م
نظام الشركات	نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣/م) وتاريخ ١٤٣٧/١/٢٨.	١
شركة	شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك)	٢
مجلس الإدارة	مجلس إدارة شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك).	٣
الجمعية العامة	جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسية.	٤
الشركة المساهمة	الشركات المساهمة المدرجة في السوق المالية السعودية (تداول)	٥
الدرجة		
العضو غير التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.	٦
العضو المستقل	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركة.	٧

المادة الأولى: سياسات ومعايير العضوية في مجلس الإدارة:

- ١) يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مؤلف من تسعه أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة العادية لمدة لا تزيد عن ثلاثة سنوات ويجوز إعادة تعين أعضاء مجلس الإدارة مالم ينص النظام الأساسي للشركة خلاف ذلك.
- ٢) يجب أن يكون أغلبية أعضاء المجلس من الأعضاء غير التنفيذيين.
- ٣) لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين، أو عن ثلث أعضاء المجلس أيهم أكثر.
- ٤) تعين عدد كافٍ بالمجلس من الاعضاء ذوي الخبرة بمحال النشاط الرئيسي للشركة، علاوة على خبراتهم العامة الأخرى من واقع سيرتهم الذاتية.
- ٥) أن يتلزم العضو بتخصيص وقت كافي للقيام بمسؤولياته في الشركة.

المادة الثانية: حق المساهم في الترشح

يحق لكل مساهم في الشركة ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

المادة الثالثة: شروط الترشح لعضوية مجلس الإدارة

على لجنة المكافآت والترشيحات عند التوصية بترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في هذه اللائحة من شروط وأحكام، وما تقرره الهيئة من متطلبات.

- ١) أن يكون المرشح لعضوية مجلس الادارة حسن السيرة والسمعة.
- ٢) لا يكون المرشح قد سبق أن صدر ضده أحكام قضائية في احدى الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة.

- (٣) ألا يكون المرشح قد سبق الحكم عليه بالإفلاس.
- (٤) ألا يكون موظفاً حكومياً عدا ما يتم تعينهم من قبل قطاعات الدولة.
- (٥) يفضل من يكون قد شغل أو لا يزال يشغل منصباً قيادياً مارس فيه وضع الاستراتيجيات واتخاذ القرارات.
- (٦) أن يكون حاصلاً على مؤهل علمي لا يقل عن درجة البكالوريوس.
- (٧) يفضل أن يكون قد سبق وأن شغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى لها نشاط مشابه لنشاط الشركة.
- (٨) أن يكون كامل الأهلية القانونية والشرعية لشغل منصب عضو مجلس إدارة والتصرف لإدارة وتسير شؤون الشركة.
- (٩) يشترط ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في آن واحد.
- (١٠) ألا يكون قد تم عزله من عضوية مجلس إدارة أي شركة لأسباب تؤثر سلباً على أداء المجلس.
- (١١) أن يتقدم المرشح خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة الرابعة من هذه السياسة بطلب كتابي موقع لإدارة الشركة على أن يشمل طلب الترشح وصفاً لخبرات المرشح ومؤهلاته ومهاراته وعضوياته السابقة والحالية.
- (١٢) في حال كان المرشح لعضوية مجلس إدارة الشركة سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة، يتوجب عليه أن يرفق مع الطلب بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:
- أ) عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها أصلالة ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.

ب)اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو اصلة ونسبة حضور لمجموع الاجتماعات.

ج) ملخص للنتائج المالية التي حققتها الشركة خلال كل سنة من سنوات الدورة.

المادة الرابعة: إجراءات الترشح لعضوية مجلس الإدارة

- (١) يتم نشر إعلان الترشح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة؛ وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
- (٢) يتم الإعلان في الموقع الإلكتروني للسوق معلومات عن المرشحين لعضوية مجلس الإدارة عند نشر أو توجيه الدعوة لانعقاد الجمعية العامة، على أن تتضمن تلك المعلومات وصفاً لخبرات المرشحين ومؤهلاتهم ومهاراتهم ووظائفهم وعضوياتهم السابقة والحالية، ويتم توفير نسخة من هذه المعلومات في مركز الشركة الرئيس وموقعها الإلكتروني.
- (٣) يتوجب على المرشح تعديل نموذج رقم (٣) الخاص بالترشح لعضوية مجلس الإدارة والصادر عن هيئة السوق المالية وارفاق صورة واضحة وسارية المفعول من الهوية الوطنية.
- (٤) يتم استخدام التصويت التراكمي في انتخاب مجلس الإدارة، بحيث لا يجوز استخدام حق التصويت للسهم أكثر من مرة واحدة.
- (٥) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين تم الإعلان عن معلوماتهم وفق الفقرة (٢) من هذه المادة.
- (٦) ينصح المرشح للمجلس والجمعية العامة عن أي من الحالات تعارض المصالح - وفق الإجراءات المقررة من الهيئة - ، وتشمل:

- (أ) وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس إدارتها.
- (ب) اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.

المادة الخامسة: النفاذ

وضع هذه السياسات والمعايير والإجراءات موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها ووضعها متاحة لكافة المرشحين في مركز الشركة الرئيسي وموقع الشركة الإلكتروني.



(قبل التعديل)

لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت

المحتويات

المادة الأولى: مقدمة عامة

المادة الثانية: سلطات لجنة الترشيحات والمكافآت

المادة الثالثة: حقوق ومسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت

المادة الرابعة: اختيار وتكوين وإنهاء خدمة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

المادة الخامسة: إجراءات إجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت

المادة السادسة: مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

المادة الأولى: مقدمة عامة

١،١ لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت لشركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك)، شركة مساهمة سعودية، تم إعدادها وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات بالمملكة والصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم ٢٠٠٦-٢١٢-١، ونظام الشركات، والنظام الأساسي للشركة، وفي ضوء أفضل الممارسات الدولية لحوكمة الشركات.

١،٢ تحدد اللائحة سلطات لجنة الترشيحات والمكافآت وكيفية اختيار الأعضاء وتكونها وكيفية إنهاء الخدمة بها، وتحدد أيضاً حقوق وواجبات ومكافآت الأعضاء والإجراءات الخاصة باجتماعاتها.

١،٣ لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة تم إنشائها لمساعدة مجلس الإدارة في أداء مهامه الإرشادية والإشرافية بكفاءة وفعالية، وبصفة خاصة تختص اللجنة بترشيح أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين الأكفاء والتأكد على أن سياسة الترشيحات بالشركة ينتج عنها التعيينات الصحيحة وتؤدي إلى التنمية والإحتفاظ بأعضاء مجلس الإدارة والمديرين المميزين، وبالتالي فهي تساعد الشركة في تحقيق أهدافها والنمو الاقتصادي لها.

٤. جميع الإقرارات التي تصدر عن لجنة الترشيحات والمكافآت هي عبارة عن تصريحات فقط لمجلس الإدارة وبالتالي فهي ليست ملزمة له.

المادة الثانية: سلطات لجنة الترشيحات والمكافآت

- ١،٢ . المفوض عات التالية سوف تعتبر ضمن سلطات لجنة الترشيحات والمكافآت:
 - ٢،١،١ . بالنسبة لترشيحات أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، فإنها سوف تقوم بالآتي:

١،١،١،١ . المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، بما في ذلك تحديد الوقت الذي يلزم أن يخصصه العضوية مجلس الإدارة هيكل مجلس الإدارة ورفع التوصيات في شأن التغييرات التي لا عملاً المجلس.

٢،١،١،٢ . مراجعة هيكل مجلس الإدارة واقتراح التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.

٣،١،١،٣ . تحديد جوانب الصدف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

٤،١،١،٣ . التأكيد بشكل سئوي من استقلالية الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.

٥،١،١،٣ . التأكيد من وجود برامج تعريفية لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين والغير التنفيذيين الجدد عن طبيعة أعمال الشركة ووصف تنصيبه عن واجباتهم كأعضاء في مجلس الإدارة.

٦. إعداد توصيات لمجلس الإدارة والمتعلقة بتحديد معايير معينة لإختيار الأشخاص لشغل وظيفة المدير التنفيذي ورؤساء الأقسام الرئيسية بالشركة.

٧. إعداد تقييم مبدئي للأشخاص المرشحين لوظيفة المدير التنفيذي ولرؤساء الأقسام والوحدات بالشركة.

٨. التأكد من وجود وصف للوظائف وشروط التعاقد لكلا من وظيفة المدير التنفيذي ورؤساء الأقسام والوحدات بالشركة.

٩. التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة .

٢. بالنسبة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، فإنها سوف تقوم بالآتي:

١. وضع سياسة للمكافآت والحوافز لأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين بالشركة تهدف إلى زيادة قيمة الشركة وتقوم على المجهودات الشخصية لكل عضو مجلس إدارة ومدير تنفيذي في تطبيق الأهداف الإستراتيجية للشركة، وأيضاً تقوم على تقييم اللجنة للأداء الشخصى لهم في مقابل الأهداف التي وضعها مجلس الإدارة، وذلك عن طريق:

٢. وضع سياسات واضحة لتعويضات ومكافآت أعضاء مجلس الادارة وكبار التنفيذيين، ويراعى عند وضع تلك السياسات استخدام معايير ترتبط بالأداء.

٢,٢,١,٢ المراجعة بصفة مستمرة لمدى ملاءمة معايير المكافآت بالشركة وذلك بناء على أداء الشركة والمركز المالي لها والإتجاهات الأساسية في سوق العمل.

٣,٢,١,٢ متابعة تنفيذ القرارات التي تتخذها الجمعية العامة للمساهمين والمتعلقة بموضوعات تخص مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين بالشركة وبالكيفية التي يتم بها الأفصاح عن تلك المكافآت بالقرير السنوي للشركة.

المادة الثالثة: حقوق ومسؤوليات لجنة الترشيحات والمكافآت

٣,١,١,٣. اللجنـة سوف يكون لها الحقوق التالية:

١,١,١,٣. طلب المستندات والتقارير والتوضيحات والمعلومات الأخرى المناسبة من المسؤولين والتنفيذيين والموظفين بالشركة.

٢,١,١,٣. دعوة المسؤولين والتنفيذيين والموظفين بالشركة لاجتماعاتها لسؤالهم ولسماع تفسيراتهم.

٣,١,١,٣. الإستعانة بخدمات الخبراء والمستشارين من خارج الشركة.

٤,١,١,٣. القيام بأي عمل آخر يطلبه مجلس الإدارة والتي تقع داخل سلطات اللجنة.

٢,٣,٢,٣. اللجنة سوف تقوم بعمل مراجعة وتقييم دورى للائحتها بهدف التأكيد من قيامها لواجبتها ورفع التوصيات لمجلس الإدارة بشأن إجراء التعديلات بها.

٣,٣,٣,٣. اللجنة سوف تقوم بتقديم تقرير دورى عن أعمالها لمجلس الإدارة.

٤,٣,٤,٣. بالإضافة إلى ذلك، فإن أعضاء اللجنة سوف يقومون بالتالي:

- ١،٤،٣. المشاركة في أنشطة وأعمال اللجنة، وحضور جميع المجتمعات.
- ٢،٤،٣. على دراية كاملة بجميع المستجدات في بيئة الأعمال التي تعمل بها الشركة.
- ٣،٤،٣. اعتبار جميع المعلومات التي أطعوا عليها بسبب عملهم في اللجنة على أنها معلومات سرية.

٤،٤،٣. التأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح اذا كان العضو يشغل عضوية مجلس ادارة شركة أخرى.

المادة الرابعة: اختيار وتكوين وإنهاء خدمة أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

- ٤،١. سوف تكون اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل، وسوف يتم اختيارهم عن طريق غالبية أصوات أعضاء مجلس الإدارة.
- ٤،٢. فترة تعيين اللجنة سوف يتزامن مع فترة تعيين مجلس الإدارة.
- ٤،٣. أعضاء مجلس الإدارة فقط هم الذين يتم اختيار منهم لعضوية اللجنة.
- ٤،٤. مجلس الإدارة، كلما توفر ذلك، سوف يختار فقط أعضاء المجلس المستقلين لعضوية اللجنة، وفي حالة عدم إمكانية ذلك، سوف يكون رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين.
- ٤،٥. المدير التنفيذي للشركة لا يجوز له العضوية باللجنة.
- ٤،٦. أعضاء اللجنة يجب عليهم أن يمتلكوا المعرفة المناسبة والخبرة والمهارة في تعاملاتهم مع المديرين التنفيذيين الرئيسيين بالشركة.
- ٤،٧. يجوز لمجلس الإدارة في أي وقت إنهاء خدمة أي عضو من أعضاء اللجنة وإختيار عضو آخر.

المادة الخامسة: إجراءات إجتماعات لجنة الترشيحات والمكافآت

١,٥ . سوف تقوم اللجنة بإختيار رئيس لها وفق غالبية أصوات أعضائها.

٢,٥ . أمين سر المجلس سوف يقوم بعمل سكرتارية اللجنة مالم تقم اللجنة، أو لحين قيام اللجنة بإختيار أحد الأعضاء بها.

٣,٥ . إجتماعات اللجنة هي الشكل المناسب الذى من خلاله سوف تقوم اللجنة بأداء أعمالها ومباشرة أنشطتها.

٤,٥ . الإجتماعات سوف يتم عقدها عندما تتطلب الحاجة قيام اللجنة بأداء وظائفها وواجباتها، وعلى الأقل سوف يتم عقد اجتماع للجنة مرتين في السنة، وفي حالة أن

يكون هناك اجتماع لمجلس الإدارة سوف يتم فيه مناقشة موضوعات تقع ضمن سلطات اللجنة، فإن اجتماع اللجنة يجب أن يكون قبل اجتماع مجلس الإدارة.

٥,٥ . الإجتماعات يتم الدعوة لها بواسطة رئيس اللجنة أو الأعضاء أو عن طريق مجلس الإدارة.

٦,٥ . إجتماعات اللجنة يمكن أن تتم عن طريق حضور الأعضاء أو عن طريق التمرير أو عن طريق Video-Audio-Conferences

٧,٥ . نصاب الإجتماعات سوف يعتمد على حضور نصف الأعضاء على الأقل.

٨,٥ . أمين سر المجلس و اللجنة سوف يكون مسؤولاً عن توزيع دعوة الإجتماعات وجدول الأعمال لجميع أعضاء اللجنة، والتأكيد على أن المعلومات المتعلقة بالموضوعات التي يتضمنها جدول الأعمال متوافرة لدى كل الأعضاء على الأقل قبل عقد الاجتماع بعشرة أيام، وهذه الدعوة سوف تكون في أي يشكل يتفق عليه الأعضاء مثل الفاكس أو التليفون أو البريد الإلكتروني.

٩،٥. محاضر الإجتماعات سوف يتم التوقيع عليها من جميع الأعضاء الحاضرين
للإجتماع.

١٠،٥. قرارات اللجنة سوف يتم إتخاذها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين
للإجتماع.

المادة السادسة: مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت

٦،١. الإجراءات الخاصة بسداد مكافأة أعضاء اللجنة ومقدارها سوف يتم تحديدها وفقا
للقواعد المنصوص عليها في لائحة مجلس الإدارة.

((بعد التعديل))

سياسة المكافآت والبدلات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن
المجلس لشركة الشرق الأوسط للكابيلات المتخصصة

(مسك)

م ٢٠١٧ - هـ ١٤٣٩

الفهرس

المادة الأولى: التعريفات.....	٤
المادة الثانية: تمهيد	٥
المادة الثالثة: سياسة المكافآت	٥
المادة الرابعة: ضوابط المكافآت.....	٦
المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت والتعويضات	٧
المادة السادسة: ايقاف واسترداد المكافآت	٩
المادة السابعة: تاريخ الاستحقاق	٩
المادة الثامنة: المكافآت والتعويضات.....	٩
المادة التاسعة: سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية	١١
المادة العاشرة: النشر والتنفيذ	١١

المادة الأولى: التعريفات

تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك:

م	الكلمات والعبارات	المعاني
١	نظام الشركات	نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣/م) وتاريخ ٢٨/١/١٤٣٧هـ.
٢	الشركة	شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك)
٣	مجلس الإدارة	مجلس إدارة شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك).
٤	اللجان المنبثقة عن المجلس	اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك)
٥	الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين	الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
٦	المكافآت	المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأى مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.
٧	الجمعية العامة	جمعية تشَّكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

المادة الثانية: تمهيد

دون الإخلال بالأحكام الواردة في نظام الشركات والأنظمة واللوائح ذات العلاقة، تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مساك)، وتكون هذه السياسة نافذة بعد اقرارها من مجلس الإدارة والجمعية العامة.

المادة الثالثة: سياسة المكافآت

دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:

١. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
٢. 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.
٣. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
٤. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
٥. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تقاضي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتقاض غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
٦. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
٧. أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة.

٨. حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
٩. تنظيم منح أسمهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتراطها الشركة.

المادة الرابعة: ضوابط المكافآت

١. يبيّن نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين الشترين أو أكثر من هذه المزايا.
٢. تقدم الشركة مكافأة سنوية لأعضاء مجلس الإدارة نسبة لا تزيد عن (١٠ %) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٥ %) من رأس المال المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متاسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.
٣. لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة واللجان المنتسبة منه من مكافآت ومزايا مالية وعينية مبلغ (٥٠٠,٠٠٥ ريال) سنوياً وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة، ووفقاً لما نصت عليه المادة الحادية عشر وـ والمادة الثامنة والأربعون من نظام الشركة الأساس وكذلك المادة السادسة والسبعين من نظام الشركات.
٤. أن تكون المكافآت عادلة ومتاسبة 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.
٥. يجب أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.

٦. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة المطلوبة لإدارتها.
 ٧. الأخذ في عين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
 ٨. أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
 ٩. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
١٠. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته فيلجنة المراجعة المشكلاة من قبل الجمعية العامة، 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 وفيالجان المشكلاة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
 ١١. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو و اختصاصاته والمهام المنوطبة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
 ١٢. يجب إلا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تتحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- ### **المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت والتوصيات**
١. يجب أن يتضمن تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشمل 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 من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

٢. الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية في الشركة.

٣. الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليله، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيًّا كانت طبيعتها وأسمها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، ف تكون القيمة المدخلة للأسماء هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

٤. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعتمد بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

٥. بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل من يلي على حدة:
أ) أعضاء مجلس الإدارة.

ب) خمسة من كبار التنفيذيين من تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

ج) أعضاء اللجان.

٦. يكون الإفصاح الوارد في هذه المادة في تقرير مجلس الإدارة ووفقاً للجدال المرافق بلائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

المادة السادسة: إيقاف واسترداد المكافآت

١. يتم إيقاف صرف المكافآت أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
٢. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة.

المادة السابعة: تاريخ الاستحقاق

٣. يستحق عضو مجلس الإدارة المكافأة اعتباراً من تاريخ بداية دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ قرار مجلس الإدارة بتعيين عضو مجلس إدارة جديد.
٤. يستحق عضو اللجنة المكافأة اعتباراً من تاريخ قرار المجلس بتشكيل اللجنة أو تاريخ قرار المجلس بالموافقة على انضمام عضو جديد للجنة.

المادة الثامنة: المكافآت والتعويضات

١. يحدد مجلس الإدارة بقرار منه مقدار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وفي حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
٢. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء المجلس مبلغ وقدره (٢٠٠,٠٠٠ ريال) وكذلك يتم صرف لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس بواقع (١٠٠,٠٠٠ ريال) في نهاية كل سنة مالية ويتم صرف لكل عضو من خارج مجلس الإدارة بواقع (١٥٠,٠٠٠ ريال).

٣. تقدم الشركة مبلغ (٣٠٠٠ ريال) كبدل حضور للعضو عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس.
٤. تقوم الشركة بتوفير الإقامة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة من المجلس في المدينة التي تعقد فيها الجلسة سواء داخل المملكة أو خارجها، اذا كان مقر العضو من خارج المدينة المقام بها الاجتماع، وتكون الإقامة في غرفة تنفيذية بفنادق فئة خمس نجوم المتعاقد معها وفي حال تعذر وجود إمكانية على هذه الفنادق يتم توفير البديل عن طريق وكيل السفر والسياحة المعتمد حسب الاتفاقية المبرمة معه، كما تقوم الشركة بتوفير تذاكر سفر على درجة رجال الأعمال لكل عضو من اعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس اذا كان مقر العضو خارج المدينة المقام بها الاجتماع.
٥. إذا أقيم الاجتماع أو الجمعية العامة خارج المدينة التي يتواجد بها العضو ولم توفر الشركة الإقامة والتقلات او فضل العضو أن يتم الحجز بحسب معرفته فإنه يتم صرف مبلغ (٥٠٠٠ ريال) كبدل إقامة وتقلات وإعاشه وصرف امر اركاب.
٦. يتم صرف بدلات حضور الجلسات والبدلات الأخرى لكل عضو بشكل نصف سنوي.
٧. في حالة تكليف أحد أعضاء المجلس بأعمال استثنائية فإن مكافأته ينبغي أن تعرض على مجلس الإدارة والجمعية العمومية للموافقة عليها.
٨. تقدم الشركة مكافأة بواقع (١٥٠٠ ريال) لأمين سر مجلس الإدارة عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات مجلس الإدارة.
٩. تقدم الشركة مكافأة بواقع (١٠٠٠ ريال) لأمين سر اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة عن كل اجتماع يحضره من اجتماعات اللجان.

❖ سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية :

– قامت الشركة بإعداد سياسة لجميع الموظفين بما فيهم التنفيذيين، إذا لم يتضمن عقد الموظف من كبار التنفيذيين مقدار محدد للمكافأة فإنه تطبق عليه السياسات المعتمدة من الشركة وتعتمد هذه السياسة على عدة عوامل من ضمن هذه العوامل ربحية الشركة والتقييم السنوي للموظف والدرجة الوظيفية في الشركة على النحو التالي:

جدول يوضح مكافآت الدرجة الوظيفية ١٢-١١

يحتاج إلى تطوير	جيد	جيد جداً	ممتاز	أداء الموظف	
				ربحية الشركة مقارنة بالربح المستهدف	
٠,٠	٤,٥	٥,٢٥	٦	الربح الفعلي %١٢٥ من الربح المستهدف	
٠,٠	٣,٧٥	٤,٥	٥,٢٥	الربح الفعلي %١٢٤-١١٠ من الربح المستهدف	
٠,٠	٣,٠	٣,٧٥	٤,٥	الربح الفعلي %١٠٩-٩٠ من الربح المستهدف	
٠,٠	١,٠	٢,٠	٢,٥	الربح الفعلي %٨٩-٨٠ من الربح المستهدف	
٠,٠	٠,٠	١,٠	١,٥	الربح الفعلي %٧٩ أو أقل من الربح المستهدف	

المادة التاسعة: النشر والتنفيذ

تكون هذه السياسة نافذة بعد اقرارها من مجلس الإدارة والجمعية العامة.



لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت لشركة الشرق الأوسط للكابلات
المتخصصة

(مسك)

٢٠١٧ - ١٤٣٩ م

الفهرس

المادة الأولى: التعريفات.....	٤
المادة الثانية: ضوابط واجراءات عمل اللجنة.....	٥
المادة الثانية: تشكيل اللجنة وأمين سرها.....	٥
المادة الثالثة: اختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات.....	٦
٢ تختص لجنة المكافآت والترشيحات بما يلي:	٦
المادة الرابعة: نصاب اجتماع اللجنة.....	٧
المادة الخامسة: اجتماعات اللجنة.....	٧
المادة السادسة: اختصاصات أمين سر اللجنة.....	٨
المادة السابعة: صلاحيات اللجنة.....	٩
٣ للجنة في سبيل أداء مهامها:.....	٩
المادة الثامنة: اختيار اعضاء اللجنة.....	٩
١ قواعد اختيار اعضاء اللجنة:.....	٩
١ مددة عضويتهم:.....	١٠
آلية تعيين عضو مؤقت في حال شغور أحد مقاعد اللجنة:.....	١٠
المادة التاسعة: المكافأة والتعويضات.....	١٠
٢ مكافآت اللجنة:.....	١٠
المادة العاشرة: أحكام ختامية.....	١٠
٣ النفاذ والنشر:.....	١٠

المادة الأولى: التعريفات

تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك:

م	الكلمات والعبارات	المعاني
١	نظام الشركات	نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣/م) وتاريخ ٢٨/١/٤٣٧ هـ.
٢	اللجنة	لجنة الترشيحات والمكافآت لشركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك).
٣	أمين سر اللجنة	أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك).
٤	الشركة	شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك)
٥	مجلس الإدارة	مجلس إدارة شركة الشرق الأوسط للكابلات المتخصصة (مسك).
٦	الجمعية العامة	جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
٧	الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين	الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
٨	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.

المادة الثانية: ضوابط وإجراءات عمل اللجنة

١. تصدر الجمعية العامة للشركة - بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة - لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات، على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة، ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم.
٢. تكون اللجنة مسؤولة عن أعمالها أمام مجلس الإدارة، ولا يدخل ذلك بمسؤولية المجلس عن تلك الأعمال وعن الصلاحيات أو السلطات التي فوضها إليها.
٣. يجب حضور رئيس اللجنة أو من ينوبه من أعضائها للجمعية العامة للإجابة عن استئلة المساهمين.
٤. يجوز لمجلس الإدارة عزل أي من أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات في حال مخالفته الأحكام الواردة في هذه اللائحة، كما يحق للعضو أن يعتزل من عضوية اللجنة شريطة أن يكون ذلك في وقت مناسب يقبل به مجلس الإدارة.

المادة الثانية: تشكيل اللجنة وأمين سرها

١. تشكّل بقرار من مجلس إدارة الشركة لجنة تسمى (لجنة المكافآت والترشيحات) من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل.
٢. تراعي الشركة عن تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات أن يكون أعضاؤها من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ويجوز الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس سواء أكانوا من المساهمين أم غيرهم.
٣. يجب ألا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة ولا يزيد عن خمسة.
٤. يجب أن يكون رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين.
٥. تعين اللجنة أمين سر لها من بين أعضائها أو من غيرهم.

المادة الثالثة: اختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بما يلي:

١. إعداد سياسة واضحة للمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهدًا لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتيب الأداء، وإيقاص عنها، والتحقق من تنفيذها.
٢. توضيح العلاقة بين المكافآت المنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
٣. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.
٤. التوصية لمجلس الإدارة بمسكفات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
٥. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للضريبة في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
٦. التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيدهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدارته بجريمة مخلة بأمانة.
٧. إعداد وصف للقدرات والمهمهات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
٨. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
٩. المراجعة السنوية للاحتياجات الالزامية من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
١٠. مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
١١. التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.

١٢. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
١٣. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
١٤. تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

المادة الرابعة: نصاب اجتماع اللجنة

١. يشترط لصحة اجتماع اللجنة حضور أغلبية أعضائها سواءً كان شخصياً أو بال وكليل (شريطة أن يكون التوكيل لأي عضو من أعضاء اللجنة كتابياً)، وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين، وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.
٢. يمكن للجنة أن تعقد اجتماعاتها عبر وسائل التقنية الحديثة شريطة أن يكون كافة المشاركين في الاجتماع قادرين على سماع كل منهم الآخر والتحدث بوضوح تام خلال الاجتماع. كما أن عقد الاجتماعات عبر وسائل التقنية الحديثة يكون لكافه المشاركين في الاجتماع سواءً كان الحضور شخصياً أو بال وكليل ويعتبر حضور الأعضاء عن طريق وسائل التقنية الحديثة مكملة للنصاب القانوني ويحق للمشاركين التصويت على القرارات التي تتخذها اللجنة.

المادة الخامسة: اجتماعات اللجنة

تجمع لجنة الترشيحات والمكافآت بصفة دورية على ألا تقل اجتماعاتها عن اجتماعين خلال السنة المالية للشركة وتجمع أيضاً كلما دعت الحاجة لذلك.

١. تجمع لجنة الترشيحات والمكافآت بصفة دورية بالإدارة التنفيذية بالشركة.

٢. فقط أعضاء اللجنة وأمين سرها الذين لهم الحق في حضور اجتماعات اللجنة. ومع ذلك، فقد تتم دعوة أي شخص ترى اللجنة أنه من الضروري حضوره لكل أو جزء من أي اجتماع وعندما تقتضي الحاجة.

٣. إذا خرج أي عضو من اجتماع اللجنة قبل اختتامه فيقتصر تحفظه إن وجد على القرارات التي حضر مناقشتها، على أن ينص في المحضر على البنود التي حضر مناقشتها إذا أبدى رغبته في ذلك، كما يجب تزويد مجلس الإدارة بنسخة من محاضر اجتماعات اللجنة.

المادة السادسة: اختصاصات أمين سر اللجنة

) تعيين اللجنة أميناً للسر من بين أعضائه أو من غيرهم، ويكون من ضمن اختصاصاته ما يلي:

١. توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداولات، وبيان مكان الاجتماع وتاريخه و وقت بدايته وانتهائه، وتوثيق تصريحات اللجنة ونتائج التصويت، وحفظها في سجل خاص ومنظّم، وتدوين أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها – إن وجدت –، وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.
٢. رفع تقارير دورية عن قرارات اللجنة المصادقة عليها من مجلس الإدارة.
٣. تزويد أعضاء اللجنة بجذول أعمال اللجنة وأوراق العمل والوثائق والمعلومات المتعلقة به، وهي وثائق أو معلومات إضافية يطلبها أي من أعضاء اللجنة ذات علاقة بالموضوعات المشمولة في جدول الاجتماع.
٤. التحقق من تقييد أعضاء اللجنة بالإجراءات التي أقرها المجلس ولائحة اللجنة.
٥. تلييخ أعضاء اللجنة بمواعيد اجتماعات اللجنة قبل التاريخ المحدد بددة كافية.
٦. عرض مسودات المحاضر على أعضاء اللجنة لإبداء م瑞ياتهم حالياً قبل توقيعها.

٧. التحقق من حصول أعضاء اللجنة بشكل كامل وسريعاً على نسخة من محاضر اجتماعات اللجنة والمعلومات والوثائق المتعلقة بالشركة.
٨. التنسيق بين أعضاء اللجنة.
٩. تقديم العون والمشورة إلى أعضاء اللجنة.
ب) لا يجوز عزل أمين سر اللجنة إلا بقرار من أعضاء اللجنة.

المادة السابعة: صلاحيات اللجنة

للجنة في سبيل أداء مهامها:

١. حق الاطلاع على سجلات الشركة ووثائقها على قدر المطلوب.
٢. أن تطلب أي إيضاح أو بيان من أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.
٣. للجنة الاستعانة بمن تراه من الخبراء والمختصين من داخل الشركة أو من خارجها في حدود صلاحياتها، على أن يضمن ذلك في محضر اجتماع اللجنة، مع ذكر اسم الخبير وعلاقته بالشركة أو الإدارة التنفيذية.

المادة الثامنة: اختيار أعضاء اللجنة

قواعد اختيار أعضاء اللجنة:

١. لا يجوز أن يكون رئيس مجلس إدارة الشركة رئيساً للجنة.
٢. أن يكون العضو حسن السيرة والسلوك.
٣. أن تتوفر في العضو المؤهلات العلمية، المهارات المهنية ذات الصلة.
٤. ألا يكون العضو يعمل أو سبق له العمل خلال السنتين الماضيتين في الشركة.

مدة عضويتهم:

تكون مدة عضوية اللجنة ثلاثة سنوات ويجب ألا تتجاوز مدة عضوية اللجنة مدة الدورة الحالية لأعضاء مجلس الإدارة.

آلية تعيين عضو مؤقت في حال شغور أحد مقاعد اللجنة:

إذا شغر مركز أحد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات جاز لمجلس إدارة الشركة تعيين عضواً في المركز الشاغر. كما ينطبق ذلك على إستبدال أو تعيين أعضاء اللجنة.

المادة التاسعة: المكافأة والتعويضات

مكافآت اللجنة:

١. يستحق عضو لجنة الترشيحات والمكافآت مكافأة حضور عن كل جلسة من جلساتها، وتحدد قيمة المكافآت بموجب سياسة معتمدة من مجلس الإدارة بحيث تكون مقبولة بالمقارنة مع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.
٢. يستحق أمين سر اللجنة مكافأة عن إنجاز مهامه لكل جلسة من جلساتها وتحدد قيمة المكافأة بقرار من اللجنة.

المادة العاشرة: أحكام ختامية

النفاذ والنشر:

تكون هذه اللائحة نافذة وفقاً لاعتماد الجمعية العامة لها.