

**F I P C O**

**FILLING & PACKING MATERIALS MFG. CO.**

A Saudi Stock Company

Paid-up Capital : SR. 115,000,000



**فـيـبـكـو**

**شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف**

شركة مساهمة سعودية

رأس المال المدفوع : ١١٥,٠٠٠,٠٠٠ ريال

**قبل التعديل**

## شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف (فبيكو)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة  
واللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين

## المحتويات

المادة الأولى: أحكام عامة

المادة الثانية: نطاق التطبيق

المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة

المادة السادسة: مراجعة السياسة وتعديلها

المادة السابعة: الإفصاح

المادة الثامنة: تاريخ السريان

## المادة الأولى: أحكام عامة

- أ) تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها.
- ب) تخضع التعديلات التي تطرأ على هذه السياسة إلى موافقة مجلس الإدارة لاعتمادها وفق الأنظمة التي تحكم ذلك.
- ج) يجب أن تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- د) الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- هـ) تحدد المكافأة تبعاً لمستوى الوظيفة المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة.
- و) يجب أن تنسجم هذه السياسة وطبيعة المخاطر المحيطة بالشركة.
- ز) يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه السياسة.
- ح) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ط) تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، وعدم المبالغة فيها.
- ي) ينبغي مراعاة هذه السياسة عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ك) يجب أن تراعي هذه السياسة حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوبة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

ل) تجيز هذه السياسة - وفقاً للأنظمة- منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

م) تهدف هذه السياسة إلى تعزيز ثقافة الإفصاح والشفافية لدى الشركة، بما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.

#### المادة الثانية: نطاق التطبيق

أ) ينصرف تطبيق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية بالشركة، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الشركة.

#### المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق

أ) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.

#### المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

أ) تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا معينة أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.

ب) إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (10%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن 5% من رأس مال الشركة المدفوع.

ج) في جميع الأحوال لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً وفق للضوابط التي تضعها الجهات المختصة.

- (د) يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة.
- (هـ) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل ومصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل 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.
- (و) يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال إضافية أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية) يتوجب وجود ترخيص مهني إذا كانت طبيعة الأعمال استشارية) 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 ونظام الشركة الأساسي.
- (ز) 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.

### المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة

- (أ) يجب مراعاة السياسات المتبعة من الشركة في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية، وتحقيقها للأهداف المرسومة لها.
- (ب) يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفقاً للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم.
- (ج) يراعى عند إقرار المكافأة الأخذ بعين الاعتبار الشركات العاملة في القطاع وكذلك الشركات العاملة في السوق السعودية.

- (د) يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس.
- (هـ) يجب أن تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وبما يتوافق مع سياسة الأداء والتقييم المعمول بها وذلك فيما يخص مكافأة الإدارة التنفيذية.
- (و) إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة - أيا كان الباعث على ذلك - فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها.
- (ز) يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة مع العرض - إذا كانت لم تصرف له - أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.

#### المادة السادسة: مراجعة السياسة وتعديلها

- (أ) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
- (ب) تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.
- (ج) تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.

## المادة السابعة: الإفصاح

- أ) يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة.
- ب) الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وإذا كانت أسهما في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- ج) توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- د) بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:

- 1- أعضاء مجلس الإدارة.
  - 2- خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
  - 3- أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس.
- هـ) أن يكون الإفصاح وفقا للملحق رقم (1) في لائحة حوكمة الشركات.

## المادة الثامنة: تاريخ السريان

- أ) تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.
- ب) إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة للمساهمين، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح من الجهات ذات العلاقة.
- ج) يتم تطبيق نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية وأي أنظمة أخرى ذات علاقة تصدر من الجهات المعنية فيما لم تتضمنه هذه السياسة.

# F I P C O

FILLING & PACKING MATERIALS MFG. CO.

A Saudi Stock Company

Paid-up Capital : SR. 115,000,000



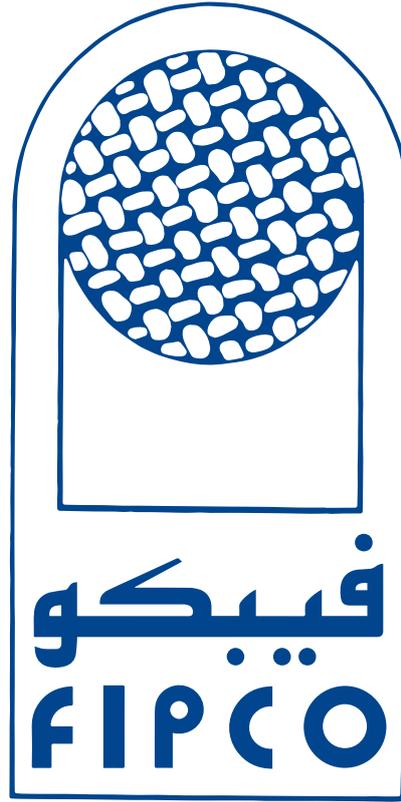
# فيبيكو

شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف

شركة مساهمة سعودية

رأس المال المدفوع : ١١٥,٠٠٠,٠٠٠ ريال

بعد التعديل



**FPC**  
Coated Technical Textiles

**سياسة مكافآت أعضاء  
مجلس الإدارة واللجان  
المنبثقة وكبار التنفيذيين**

## **المحتويات:**

**المادة الأولى: المقدمة**

**المادة الثانية: نطاق التطبيق**

**المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق**

**المادة الرابعة: المعايير العامة للمكافآت**

**المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه**

**المادة الخامسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة**

**المادة السادسة: مراجعة السياسة وتعديلها**

**المادة السابعة: الإفصاح**

**المادة الثامنة: النفاذ**

## المادة الأولى: المقدمة

حرصاً من إدارة الشركة على رفع فعالية الحوكمة لديها، وتطبيقاً للتشريعات والتعليمات النظامية ذات العلاقة، وفي سبيل تحقيق أهداف الشركة ونمو واستدامة أعمالها، فقد وضعت الشركة هذه السياسة.

تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة للمكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجانة المنبثقة وكبار التنفيذيين بما يتفق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، كما تهدف إلى جذب أفراد ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة مناسبة، بما يحفزهم على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل إضافة لتأدية مهامهم وواجبتهم من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميه.

واستناداً إلى نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/132 وتاريخ 1443/12/01هـ، وما يقابله من لائحة حوكمة الشركات المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/06/25هـ الموافق 2023/01/18م، والمتضمنة قيام لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة.

## المادة الثانية: نطاق التطبيق

ينصرف تطبيق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانة، والإدارة التنفيذية بالشركة، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الشركة.

## المادة الثالثة: مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.

## المادة الرابعة: المعايير العامة للمكافآت

- دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، تخضع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين إلى المعايير التالية:
- 1 - يجب أن تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
  - 2 - يكون الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
  - 3 - تحدد المكافأة بناء على مستوى الوظيفة المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء والإنجازات المحققة.
  - 4 - يجب أن تنسجم هذه السياسة مع حجم وطبيعة المخاطر المحيطة بالشركة، وألا ينشأ عنها تعارض مصالح.
  - 5 - يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه السياسة.
  - 6 - الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
  - 7 - تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها، وأن تكون المكافآت كافية بصورة معقولة لتحقيق ذلك.

- 8 - يراعى تطبيق هذه السياسة عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والإدارة التنفيذية بالشركة.
- 9 - مراعاة حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوبة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 10 - تجيز هذه السياسة - وفقاً للأنظمة- منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.
- 11 - تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو وتراعي الأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، دون إغفال الأهداف الأخرى التي حددها مجلس الإدارة لكل سنة مالية.
- 12 - تكون هذه المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

## المادة الخامسة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

- 1 - تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينه من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.
- 2 - يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة.
- 3 - يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.

- 4 - يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل مجلس الإدارة، أو مقابل أي أعمال إضافية أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية ( يتوجب وجود ترخيص مهني إذا كانت طبيعة الأعمال استشارية) 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 ونظام الشركة الأساسي.

- 5 - 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.

- 6 - لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه في اجتماع الجمعية العامة.

- 7 - يجب أن يكون استحقاق المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي حضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.

- 8 - يتم صرف التعويضات مثل نفقات السفر والإقامة وفقاً لحضور الجلسات الفعلية المعقولة التي يتحملها الأعضاء في سبيل حضور الاجتماعات، وتستثنى هذه النفقات والمصاريف من مبلغ المكافأة السنوية .

- 9 - يستحق عضو المجلس عند طلبه وبعد الحصول على موافقة مجلس الإدارة الحصول على تأمين طبي مناسب له ولأفراد أسرته أو والديه - بحسب ما يراه المجلس مناسباً.

- 10 - يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو عضو أحد اللجان المنبثقة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة، ويكون قرار المجلس في ذلك، إما بإيقاف صرف المكافأة إذا كانت لم تصرف له . أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.

- 11 - إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق العضو أي مكافآت أو مزايا عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب

عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

12 - يمكن لمجلس الإدارة ووفقاً لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت منح مكافآت إضافية لرئيس المجلس أو العضو المنتدب أو الرئيس التنفيذي (إذا كان عضواً في مجلس الإدارة).

13 - تحدد لجنة الترشيحات والمكافآت الحدود العليا لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين بالشركة، وتوصي بمنح المكافآت السنوية وفقاً لتقديرها واعتماد مجلس الإدارة، على أن لا تزيد عن الحدود العليا المضمنة بهذه السياسة.

### وإعمالاً لما ورد في البنود أعلاه تكون الحدود العليا لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة على النحو التالي:

البيان الحد الأعلى	الحد الأعلى للمكافأة
رئيس مجلس الإدارة	250 ألف ريال
عضو مجلس الإدارة	200 ألف ريال
عضو اللجنة (من أعضاء مجلس الإدارة)	100 ألف ريال
عضو اللجنة (من غير أعضاء مجلس الإدارة)	125 ألف ريال
أمين سر مجلس الإدارة (من أعضاء مجلس الإدارة)	50 ألف ريال
أمين سر اللجنة (من أعضاء مجلس الإدارة)	25 ألف ريال

### أحكام عامة:

- يستحق عضو المجلس أو عضو اللجنة سواء كان من داخل المجلس أو خارجه بدل حضور الجلسات بواقع 3 آلاف ريال للجلسة الواحدة، ويستحق أمين سر المجلس أو أحد اللجان المنبثقة بدل حضور عن الجلسات بواقع 1500 ريال للجلسة الواحدة.

- يستحق رئيس المجلس مبلغ مقطوع بواقع 60 ألف ريال يصرف شهرياً لقاء الأعمال والمهام التي يقوم بها لمساعدة الشركة في مزاولة نشاطاتها.

- لا تدخل بدلات الحضور ضمن نطاق الحدود العليا للمكافآت المشار إليها بالجدول أعلاه.

- في حال تجاوزت المكافآت الممنوحة الحدود العليا للمكافآت المشار إليها بالجدول أعلاه يجب عرضها على الجمعية العامة لاعتمادها.

### المادة السادسة: مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة

(أ) يجب مراعاة السياسات المتبعة من الشركة في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية، وتحقيقها للأهداف المرسومة لها.

(ب) يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفقاً للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم.

(ج) يراعى عند إقرار المكافأة الأخذ بعين الاعتبار الشركات العاملة في القطاع وكذلك الشركات العاملة في السوق السعودية.

(د) يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس.

(هـ) يجب أن تتسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وبما يتوافق مع سياسة الأداء والتقييم المعمول بها وذلك فيما يخص مكافأة الإدارة التنفيذية.

و) إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو مغلوبة - أيا كان الباعث على ذلك - فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها.  
ز) يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة مع العرض - إذا كانت لم تصرف له - أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.

## المادة السابعة: مراجعة السياسة وتعديلها

أ) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات مرة كل أربع سنوات أو متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.  
ب) تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.  
ج) تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.

المادة الثامنة: الإفصاح

أ) يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة.

ب) الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وإذا كانت أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

ج) توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.

د) بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:

1- أعضاء مجلس الإدارة.

2- خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

3- أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس.

هـ) أن يكون الإفصاح وفقاً للملحق رقم (1) في لائحة حوكمة الشركات.

## المادة التاسعة: النفاذ

أ) تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.

ب) إن إجراء أي تعديلات على هذه السياسة من صلاحية مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة للمساهمين، على أن تكون تلك التعديلات بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات ذات العلاقة، وبعد التنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.

ت) كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة، يسري عليه ما تضمنته اللوائح والأنظمة ذات العلاقة.