



مرفق البند رقم (20) التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

ولجانه المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

التعديلات المقترحة على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

رقم المادة	نص المادة قبل التعديل	نص المادة بعد التعديل
المادة الأولى (أ)	التمهيد والتعريفات والأهداف: أ) أعدت "سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة شركة جرير للتسويق ولجانته المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية" إعمالاً لأحكام الفقرة 1 من المادة 61 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13م.	التمهيد والتعريفات والأهداف: أ) أعدت "سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية" لشركة جرير للتسويق ("جرير" أو "الشركة") إعمالاً لأحكام الفقرة 1 من المادة 61 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13م، المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 3-57-2019 وتاريخ 1440/9/15هـ الموافق 2019/05/20م، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيدات بـ "إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة".
مضافة إلى التعريفات	اللجان: لجان مُشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لحاجة الشركة وظروفها وأوضاعها وبما يُمكنها من تأدية مهامها بفعالية، ويكون تشكيل اللجان وفقاً لإجراءات عامة يضعها المجلس تتضمن مهام كل لجنة ومدة عملها والصلاحيات المخولة لها خلال هذه المدة وكيفية رقابة المجلس عليها.	
المادة الأولى (ج)	ج) تهدف السياسة إلى وضع معايير لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتفق مع المتطلبات والأهداف التي بينها لائحة حوكمة الشركات لا سيما تحقيق الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها قصيرة وطويلة المدى، وحث المعنيين بهذه السياسة على إنجاح الشركة وتنمية أعمالها، وانسجامها مع حجم ودرجة المخاطر لدى الشركة.	ج) تهدف السياسة إلى وضع معايير لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بما يتفق مع المتطلبات والأهداف التي بينها لائحة حوكمة الشركات لا سيما تحقيق الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها قصيرة وطويلة المدى، وحث المعنيين بهذه السياسة على إنجاح الشركة وتنمية أعمالها، وانسجامها مع حجم ودرجة المخاطر لدى الشركة.
	كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محقزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.	

المادة الثانية	معايير المكافآت:	معايير المكافآت:
	<p>دون الإخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة ذات العلاقة، تخضع مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين في الشركة للمعايير التالية:</p> <p>(1) انسجامها مع خطط الشركة الاستراتيجية وأهدافها طويلة المدى وقصيرة المدى ونشاطاتها والقطاع الذي تعمل فيه والمهارة اللازمة لإدارتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</p> <p>(2) حث أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، وربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.</p> <p>(3) أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، ومستوى الأداء، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>(4) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>(5) أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.</p> <p>(6) أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة عند التعيينات الجديدة.</p> <p>(7) إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p>	<p>دون الإخلال بالمتطلبات النظامية والنظام الأساس للشركة ومتطلبات لائحة الحوكمة ذات العلاقة ، تخضع مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين في الشركة للمعايير التالية:</p> <p>(1) انسجامها مع خطط الشركة الاستراتيجية وأهدافها طويلة المدى وقصيرة المدى ونشاطاتها والقطاع الذي تعمل فيه والمهارة اللازمة لإدارتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</p> <p>(2) حث أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، وربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.</p> <p>(3) أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، ومستوى الأداء، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>(4) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>(5) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها والإبقاء عليها، مع عدم المبالغة فيها.</p> <p>(6) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به.</p> <p>(7) أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة عند التعيينات الجديدة.</p> <p>(8) إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p>
المادة الثالثة	<p>مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه:</p> <p>(أ) تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه من مبلغ معين وبدل حضور عن الجلسات أو المصروفات بما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساس للشركة، وذلك على التفصيل التالي:</p>	<p>مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه:</p> <p>(أ) تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه من مبلغ معين وبدل حضور عن الجلسات بما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه والنظام الأساس للشركة، وذلك على التفصيل التالي:</p>

<p>- مكافأة سنوية تبلغ (300,000) ثلاثمئة ألف ريال لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>- مكافأة سنوية إضافية لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء مجلس الإدارة تبلغ (250,000) مئتين وخمسون ألف ريال.</p> <p>- مكافأة سنوية تبلغ (50,000) خمسون ألف ريال لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.</p> <p>- بدل حضور جلسات يبلغ (3,000) ثلاثة آلاف ريال للجلسة لكل عضو سواء في مجلس الإدارة أو في لجانه المنبثقة عنه.</p> <p>ب) 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>- مكافأة سنوية تبلغ (300,000) ثلاثمئة ألف ريال لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>- مكافأة سنوية إضافية لرئيس مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء مجلس الإدارة تبلغ (250,000) مئتين وخمسون ألف ريال.</p> <p>- مكافأة سنوية تبلغ (40,000) أربعون ألف ريال لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.</p> <p>- بدل حضور جلسات يبلغ (3,000) ثلاثة آلاف ريال للجلسة لكل عضو سواء في مجلس الإدارة أو في لجانه المنبثقة عنه.</p> <p>- تضاف البدلات والمزايا الأخرى مثل مصاريف السفر وخلافه حسب سياسة الشركة.</p> <p>ب) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة على تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها وما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لأي منهم مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية (إن وجدت)، وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.</p> <p>ج) 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>المادة الرابعة</p>
<p>مكافأة الإدارة التنفيذية:</p> <p>تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة رواتب كبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>- تذاكر سنوية له ولعائلته تصرف وقت إجازته السنوية.</p> <p>مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.</p>	<p>مكافأة الإدارة التنفيذية:</p> <p>تمنح الشركة كبار التنفيذيين فيها مزايا مالية محددة بناء على سلم الرواتب وسياساتها المعتمد في هذا الشأن. وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على مايلي:</p> <p>- راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية).</p> <p>- (بدل نقل، بدل سكن).</p> <p>- تأمين طبي له ولأسرته.</p>	

<p>-الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل.</p>	<p>- تذاكر سنوية له ولعائلته تصرف وقت إجازته السنوية. - مكافأة سنوية تحدد وفق الأداء. - مكافأة تحفيزية طويلة الأجل.</p>	
<p>قواعد عامة: (أ) يتم أخذ موافقة الجمعية العامة لمساهمي الشركة على المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة في نهاية كل عام مالي. (ب) لايجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء المجلس في اجتماع الجمعية العامة. (ج) تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية فيها وفقاً للمتطلبات النظامية المحددة في لائحة الحوكمة.</p>	<p>(أ) لايجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء المجلس في اجتماع الجمعية العامة. (ب) تفصح الشركة عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية فيها وفقاً للمتطلبات النظامية المحددة في لائحة الحوكمة.</p>	المادة الخامسة
<p>لجنة المكافآت والترشيحات : إضافة إلى مهامها الأخرى المحددة في قواعد عملها والضوابط التنظيمية ذات العلاقة، تتولى لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة متابعة والتأكد من تنفيذ هذه السياسة.</p>	<p>لجنة المكافآت والترشيحات : إضافة إلى مهامها الأخرى المحددة في قواعد عملها والضوابط التنظيمية ذات العلاقة، تتولى لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة.</p>	المادة السادسة