سيسكو
SISCO

# البند الرابع عشر

## سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين

# سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية
# ٢٠٢٣م

| معلومات عن السياسة | |
|---|---|
| اسم السياسة | سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية |
| عدد الصفحات | ٥ صفحات |
| الإصدار | الأول |
| المسؤولية والتنفيذ | لجنة الترشيحات والمكافآت هي المسؤولة عن تنفيذ هذه السياسة وأن توصي إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها وعرضها على الجمعية العامة |
| التعديل | لجنة الترشيحات والمكافآت هي المسؤولة عن هذه السياسة وإجراء أي تعديلات وتحديثات لكي تعكس أي تغيير في المتطلبات النظامية |
| صادرة عن | لجنة الترشيحات والمكافآت |

# المحتويات


| رقم المادة | عنوان المادة | رقم الصفحة |
|---|---|---|
| المادة الأولى | الغرض | ٣ |
| المادة الثانية | مسؤولية التطبيق | ٣ |
| المادة الثالثة | مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة | ٣ |
| المادة الرابعة | مكافآت الإدارة التنفيذية | ٤ |
| المادة الخامسة | الإفصاح | ٤ |
| المادة السادسة | مراجعة السياسة وتعديلها | ٤ |
| المادة السابعة | أحكام عامة | ٥ |
| المادة الثامنة | تاريخ النفاذ والسريان | ٥ |

## ١ الغرض

إن الغرض الأساسي من سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية("السياسة") هو تنظيم وتأسيس معايير واضحة لتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية للشركة السعودية للخدمات الصناعية ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الشركة.

## ٢ مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحراف قد ينشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى مجلس الإدارة في كل أمر يستدعي التدخل أو التوجيه.

## ٣ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة

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

ب- في جميع الأحوال يجب ألا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً.

ت- 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.

ث- 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 المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل ايضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

ج- يجب أن تكون المكافآت وفق ماورد في النظام الأساسي للشركة ونظام الشركات ولوائح وأنظمة هيئة سوق المال.

ح- 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.

خ- يجب مراعاة السياسات الخاصة بكل لجنة فيما يتعلق بالمكافآت وضمان عدم التعارض بينها وبين أنظمة ولوائح وزارة التجارة وهيئة سوق المال.

د- تحدد المكافآت السنوية وأتعاب بدل الحضور على النحو التالي:

- المكافآت السنوية:

ذ-

| الرقم | المستحق للمكافأة | المكافأة السنوية |
|---|---|---|
| ١ | رئيس مجلس الإدارة | ٣٥٠,٠٠٠ريال سعودي |
| ٢ | نائب رئيس مجلس الإدارة | ٢٥٠,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٣ | أعضاء المجلس فقط | ٢٠٠,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٤ | رئيس لجنة المراجعة (عضو المجلس) | ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٥ | رئيس لجنة المراجعة (عضو من خارج المجلس) | ١٥٠,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٦ | أعضاء لجنة المراجعة (عضو المجلس) | ٧٥,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٧ | أعضاء لجنة المراجعة (عضو من خارج المجلس) | ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٨ | رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة الاستثمار | ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي |
| ٩ | أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة الاستثمار | ٧٥,٠٠٠ ريال سعودي |

- أتعاب بدل الحضور:

| نوع الحضور | بدل الحضور لكل اجتماع |
|---|---|
| **اجتماع المجلس / اللجان** | ١٠,٠٠٠ ريال سعودي |

## ٤ مكافآت الإدارة التنفيذية

يحدد مجلس الإدارة- بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – مكافآت كبار التنفيذيين ويعتمد صرفها وفق المبادئ الآتية:

أ- أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف وتعزيز استدامة الشركة وتنمية أعمالها.
ب- أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.
ت- أن تمكن الشركة من استقطاب كبار التنفيذيين المميزين في مجالهم من ذوي القدرات والمهارات العالية القادرين على تمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
ث- ألا تسبب أي تعارض للمصالح أو ما من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
ج- يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفقاً للنتائج التي حققها خلال فترة التقييم.

## ٥ الإفصاح

أ- يقع على عاتق مجلس الإدارة مسؤولية الالتزام بتطبيق كافة المتطلبات المتعلقة بالإفصاح عن المكافآت التي يتلقاها أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وأي إفصاحات أخرى تتطلبها أنظمة ولوائح وزارة التجارة وهيئة السوق المالية.
ب- يجب على مجلس الإدارة أن يفصح في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو استشارية، أو فنية، أو إدارية.
ت- يقوم المجلس بتوضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
ث- يجب أن يتضمن الإفصاح السنوي عن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
  - أعضاء مجلس الإدارة.
  - أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
  - خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

## ٦ مراجعة السياسة وتعديلها

أ- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسة للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
ب- تعمل لجنة المكافآت والترشيحات بالتعاون مع الإدارة التنفيذية على مناقشة هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق أهدافها.

ت- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لاعتمادها وفق الأنظمة المتبعة في هذا الشأن.

## ٧ أحكام عامة

أ- تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً.
ب- تخضع السياسة وأي تعديلات تطرأ عليها إلى موافقة مجلس الإدارة لاعتمادها وفق الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
ت- يجب أن تنسجم هذه السياسة مع استراتيجية الشركة وأهدافها مع الأخذ في الاعتبار أفضل الممارسات وما من شأنه تحفيز أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية على تحقيق أهداف الشركة.
ث- يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه السياسة.
ج- ينبغي مراعاة هذه السياسة عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات.

## ٨ تاريخ النفاذ والسريان

أ- تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.
ب- يتم تطبيق نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ونظام هيئة السوق المالية ولوائحه التنفيذية وأي أنظمة أخرى صادرة من الجهات المعنية فيما لم تتضمنه هذه السياسة.