

جدول تعديل سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه

وكبار التنفيذيين

بعد التعديل	قبل التعديل
المادة الأولى: التعريفات: الشركة: شركة الجوف للتنمية الزراعية. الجمعية العامة: الجمعية العامة لمساهمي شركة الجوف للتنمية الزراعية. مجلس الإدارة: مجلس إدارة شركة الجوف للتنمية الزراعية. كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات شركة الجوف للتنمية الزراعية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي والمدير المالي ومن في حكمهما.	المادة الأولى: مقدمة عامة: لائحة سياسة المكافآت لشركة الجوف للتنمية الزراعية، شركة مساهمة سعودية، تم إعدادها وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات بالملكة العربية السعودية والصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 وتاريخ 1438/05/16 هـ الموافق 2017/02/13م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 1437/01/28 هـ، المعدلة بقرار هيئة السوق المالية رقم 3-57-2019 وتاريخ 1440/9/15 هـ الموافق 2019/5/20 وقواعد التسجيل والإدراج، ووفقاً للنظام الأساسي للشركة وضعت هذه السياسة لمكافأة أعضاء المجلس ولجانه المنبثقة والإدارة التنفيذية بالشركة وذلك لتحفيز العاملين بمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لرفع أدائهم وحسبهم علي بذل المزيد من الجهد للوصول بالشركة للريادة في مجال عملها.
المادة الثانية: معايير واسس مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان: 2.1 تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة توصياتها بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة مع الأنظمة السارية وهذه السياسة. 2.2 أن تكون المكافأة عادلة ومناسبة مع مهارات واختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، ويجوز أن تتفاوت من عضو لآخر بناء على خبرة العضو والمهام التي يكلف بها من المجلس وعدد الجلسات التي يحضرها وأي اعتبارات أخرى تكون في مصلحة الشركة. 2.3 يجوز أن تكون المكافآت مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية، ويجوز للجميع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا، وفقاً للضوابط التي تضعها الجهات التنظيمية المختصة. 2.4 أن تكون المكافأة منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها. 2.5 أن يراعى فيها انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة. 2.6 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. 2.7 أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها. 2.8 ان لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.	المادة الثانية: سياسة المكافآت: يكون الهدف من سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة هو تنظيم المكافآت لاستقطاب أعضاء مجلس أو لجان ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة متناسبة وبما يمكنهم من تأدية مهامهم وواجباتهم بمهنية وكفاءة عالية؛ مع مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها؛ تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة والإبقاء عليهم لاستدامة نموها وتحقيق رويتها؛ وذلك من خلال الإطار التنظيمي لمكافآت كبار التنفيذيين في الشركة بحيث يتوافق مع الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة. على أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة وفقاً للضوابط التالية 1. يكون الحد الأقصى لمكافأة أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة بما فيها مكافأة اللجان مبلغ خمسمائة ألف ريال سعودي اتساقاً مع نظام الشركات المساهمة. 2. يمكن أن يتم صرف المكافأة بشكل سنوي أو نصف سنوي حسب توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وبعد موافقة المجلس على التوصية 3. بدل حضور جلسات اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان التابعة له ثلاثة آلاف ريال سعودي لكل عضو عن كل جلسة، والفين ريال سعودي للسكرتير أو أمين السر.

4. يتم صرف مبلغ الفان ريال سعودي عن كل يوم لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة من المجلس وذلك للأعضاء الذين يقيمون خارج المدينة التي سيعقد فيها الاجتماعات داخل المملكة، وفي حاله توفير السكن والوجبات من قبل الشركة فلا يتم صرف أي مبالغ مالية،

ويضاف الى ذلك تذكرة سفر درجة رجال الأعمال ذهاب وعودة من المدينة التي يقيم فيها العضو

الى المدينة التي سيعقد فيها الاجتماع أو ما يعادل قيمتها.

5. يتم صرف مبلغ الفان ريال سعودي عن كل يوم لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة من المجلس في حال تم تكليفهم بمهمة عمل أو اجتماع خارج المملكة وفي حاله توفير السكن والوجبات من قبل الشركة فلا يتم صرف أي مبالغ مالية، ويضاف الى ذلك تذكرة سفر درجة رجال الأعمال ذهاب وعودة من المدينة التي يقيم فيها العضو الى المدينة التي سيعقد فيها الاجتماع أو المهمة أو ما يعادل قيمتها.

2.9 يجوز منح عضو مجلس الإدارة مكافأة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية- إضافية يكلف بها من قبل الشركة وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وأي من اللجان المشكلة من قبل المجلس وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

2.10 يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء المجلس 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.

2.11 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.

2.12 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل عضويتهم في اللجان غير المكافآت التي يستحقوها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق هذه السياسة.

2.13 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل مناصبهم ككبار التنفيذيين غير المكافآت التي يستحقوها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق هذه السياسة.

2.14 إذا كان أمين سر مجلس الإدارة عضواً في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة، ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

2.15 إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرف لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة، ولها مطالبته بردها.

2.16 تحتسب المكافأة إلى تاريخ انتهاء العضوية، وإذا تقرر إنهاء عضوية العضو بحسب الانظمة وذلك بسبب عدم حضوره لثلاثة اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته بدون عذر مشروع، فإن هذا العضو لا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة ويحق للشركة مطالبته بردها. ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة ويحق للشركة مطالبته بردها.

المادة الثالثة: نطاق التطبيق:

تطبق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة منه والإدارة التنفيذية بالشركة.

المادة الثالثة: مكافآت الإدارة التنفيذية:

3.1 يحدد مجلس الإدارة - بناء على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت- مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة. 3.2 أن تحدد بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغليها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات. 3.3 يتم صرف مكافأة الإدارة التنفيذية بناءً على معايير ترتبط بتحقيق مؤشرات الأداء لنتائج التقييم التي تتم بشكل سنوي ووفقاً ومدى مساهمة الموظف في نتائج الشركة بناءً على طرق وأدوات التقييم المناسبة. 3.4 يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال خطة للملكية الموظفين للأسهم أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطط والبرامج لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما إنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة وتكون وفقاً للأنظمة السارية.	
المادة الرابعة: مسئولية التطبيق: تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتنسيق مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق السياسة؛ والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة؛ وتصحيح أي انحرافات قد تنشأ عند تطبيقها؛ وترفع اللجنة إلى مجلس الإدارة في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه والتصحيح.	المادة الرابعة: أحكام ختامية: 5.1 تُعتمد هذه السياسة وأي تعديلات عليها بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة. 5.2 تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحكامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأنها وأي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة.
المادة الخامسة: المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت: في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة والمنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات؛ والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المدرجة؛ تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية وفقاً للمبادئ والقواعد التالية:- (أ) مكافآت أعضاء المجلس ولجانه: 1. يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة مع مراعاة النقاط التالية: - أن يكون تنظيم المكافآت متوافقاً مع أهداف الشركة الإستراتيجية؛ وعاملاً لتحفيز أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة على تحقيق تلك الأهداف؛ وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها. - أن تكون عاملاً في جذب أعضاء مجلس الإدارة من ذوي الخبرات والمؤهلات المطلوبة لتعزيز قدرة الشركة في تحقيق أهدافها. 2. يستحق عضو مجلس الإدارة مكافآت سنوية بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة؛ وذلك مقابل عضويته في المجلس بالإضافة إلى مكافأة مقابل عضويته في لجان المجلس بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت 3. يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في اللجان المنبثقة عن المجلس مكافأة سنوية بما لا يخالف الأنظمة واللوائح ذات العلاقة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.	

4. يحق للشركة وقف صرف المكافأة لأي عضو من أعضاء المجلس أو اللجان أو المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بسمعتها وذلك في حال:-

- ارتكاب العضو عمل مخل بالشرف والأمانة والتزوير أو بمخالفة الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر.
- إخلاله في القيام بمسؤولياته ومهامه وواجباته مما يترتب عليه الضرر بمصلحة الشركة.
- إنهاء العضوية بقرار من الجمعية العامة بسبب التغيب عن ثلاث اجتماعات متتالية خلال سنة واحدة بدون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة.

5. يتم الأخذ بعين الاعتبار عند اقرار مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه مساهمة العضو وحضوره ومشاركته فيما يطرح من مواضيع؛ وإي إسهامات تخدم مصلحة الشركة.

6. يجوز أن تقر مكافآت أعضاء مجلس الإدارة أو لجانه المنبثقة بشكل متفاوت تبعاً للمهام والمسؤوليات والإنجازات المتحققة.

7. إذا بنيت المكافأة المقررة لعضو مجلس الإدارة أو لجانه المنبثقة على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار الملائم تجاهها؛ ويجب مراعاة الأنظمة ذات العلاقة عند النظر فيها.

(ب): الإدارة التنفيذية:

يحدد مجلس الإدارة - بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت الإدارة التنفيذية على أن تكون وفقاً للمبادي التالية:-

- (1) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الإستراتيجية؛ وعاملاً لتحفيز الإدارة التنفيذية على تحقيق تلك الأهداف؛ وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها.
 - (2) أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها والمهارات والخبرات المطلوبة.
 - (3) أن تمكن الشركة من استقطاب التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
 - (4) ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
 - (5) يجب مراعاة السياسات المتبعة في الشركة في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية وتحقيقها للأهداف المرسومة.
 - (6) يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية تبعاً للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم.
 - (7) يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس وفقاً للأنظمة التي تحكم ذلك.
 - (8) يجب أن تنسجم هذه السياسة مع إستراتيجية الشركة وأهدافها وبما يتوافق مع الأداء والتقييم المعمول به لدى الشركة وذلك فيما يخص مكافآت الإدارة التنفيذية.
 - (9) إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار الملائم تجاهها ويجب مراعاة الأنظمة ذات العلاقة عند النظر فيها.
- (ج): مراجعة السياسة وتعديلها:

	تراجع هذه السياسة بشكل دوري من قبل لجنة الترشيحات والمكافئات متى لزم الأمر وذلك للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة. تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف منها. ترفع اللجنة أي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لدراستها والموافقة عليها ومن ثم الرفع بها كمقترح إلى الجمعية العامة للتصويت عليها
	<u>المادة السادسة: النفاذ والنشر والتعديل</u> يتم العمل والالتزام لهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية ويتم نشرها للمساهمين والجمهور، ويتم تعديلها وتحديثها كل ما دعت الحاجة لذلك وبناءً على توصية مجلس الإدارة، وعلى أن يتم عرض التعديلات أو التحديثات المقترحة على الجمعية العمومية في أقرب اجتماع لها للاعتماد.