

السياسة قبل التعديل





سياسة مكافآت وبدلات أعضاء مجلس

الإدارة واللجان



المحتويات

المادة (1): المقدمة

المادة (2): مكافآت مجلس الإدارة واللجان

المادة (3): بدلات مجلس الإدارة واللجان



المادة (1): المقدمة

1-1 أصدرت الجمعية العامة للشركة- بناء على اقتراح من مجلس الإدارة- سياسة المكافآت وفقاً للمادة 61 و62 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

2-1 تهدف هذه السياسة إلى:

- (أ) الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- (ب) تقديم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة واللجان على إنجاز الشركة وتمييزها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- (ج) الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- (د) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- (هـ) التنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والحوكمة عند التعيينات الجديدة.
- (و) إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة ، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- (ز) تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

المادة (2): مكافآت مجلس الإدارة واللجان

1-2 يجب أن يراعى مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه وأعضاء لجانته إلى المعايير التالية:

- (أ) أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها الأعضاء، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- (ب) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- (ج) أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- (د) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة الأعضاء.

(هـ) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب الأعضاء ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

(و) لا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ المدفوع الحد الأقصى المحدد في نظام الشركات.

(ز) يحق لعضو مجلس الإدارة واللجان الحصول على المكافأة السنوية بشرط حضور ثلثي الاجتماعات المنعقدة على الأقل خلال هذه الفترة.

2-2 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان في اجتماع الجمعية العامة.

3-2 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة الى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

4-2 يجوز أن تكون مكافآت الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

5-2 يجب ألا تكون مكافأة أعضاء الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

6-2 يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة واللجان المشكلة من قبل المجلس مبلغ (100.000 ريال) ريال سعودي والحد الأعلى مبلغ (300.000 ريال) ألف ريال سعودي سنوياً نظير عضويتهم في مجلس الإدارة واللجان المشكلة من قبل المجلس.

وفي جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه رئيس وعضو مجلس الإدارة واللجان المشكلة من قبل المجلس من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ (500.000 ريال) ألف ريال سنوياً.

7-2 في نهاية كل سنة توصي لجنة المكافآت والترشيحات لمجلس الإدارة بمبالغ المكافآت السنوية.

8-2 إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من الأعضاء مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبتة بردها.



9-2 يتم تقدير مبلغ المكافأة السنوي بناءً على تاريخ الالتحاق ومغادرة عضو المجلس (بشرط تحقق حضور الحد الأدنى وهو ثلاثي الاجتماعات المنعقدة بين تاريخ الالتحاق والمغادرة خلال الفترة).

المادة (3): بدلات مجلس الإدارة واللجان

3-1 يكون الحد الأدنى لبدل حضور جلسات المجلس ولجان (1500 ريال) والحد الأعلى (3000 ريال) الاف ريال عن كل جلسة.

3-2 يصرف لعضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة المقيم خارج مدينة الرياض مصاريف السفر والأقامة التي يتكبدها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان.

3-3 يجوز للجنة المكافآت والترشيحات التوصية بصرف بدلات عينية أو مالية أو حوافز إضافية لأعضاء مجلس الإدارة ولجانة.

4-3 في نهاية كل سنة توصي لجنة المكافآت والترشيحات لمجلس الإدارة بمبالغ البدلات.

السياسة بعد التعديل





شركة مهارة
للموارد البشرية
Maharah Human
Resources Company

سياسة مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

معتمدة بقرار الجمعية العامة لمساهمين شركة مهارة للموارد البشرية
بتاريخ 1440/02/23 هـ الموافق 2018/11/01 م

الأعتداد الثاني

بتاريخ 1441/00/00 هـ الموافق 2020/00/00 م

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

جدول المحتويات

- (3) المادة الأولى: تعريفات
- (4) المادة الثانية: تمهيد
- (4) المادة الثالثة: أهداف اللائحة
- (4) المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت
- (6) المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت
- (7) المادة السادسة: المراجعة والنفذ

المادة الأولى: تعريفات

مع مراعاة التعريفات الواردة في لائحة مصطلحات السوق ولائحة حوكمة الشركات المعدلة، يكون للكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني المبينة بجانب كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك.

- **الشركة:** شركة مهارة للموارد البشرية.
- **المجلس:** مجلس إدارة شركة مهارة للموارد البشرية.
- **الهيئة:** هيئة السوق المالية.
- **نظام الشركات:** نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة
- **نظام الشركة الأساس:** النظام الاساسي لشركة مهارة للموارد البشرية.
- **لائحة حوكمة الشركات:** لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 بتاريخ 1438/05/16 هـ الموافق 2017/02/13م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٣ وتاريخ ١٤٣٧\١\٢٨ هـ المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم ١ - ٧ - ٢٠٢١ وتاريخ ١٤٤٢\٦\١ هـ الموافق ٢٠٢١\١١\٤م
- **الجمعية العامة:** جمعية مساهمي الشركة وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- **السياسة:** سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- **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.
- **كبار التنفيذيين:** الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
- **العضو غير التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
- **العضو المستقل:** عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها بلائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

المادة الثانية: تمهيد

1. تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية شركة مهارة للموارد البشرية- شركة مساهمة سعودية - وفقا لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ونظام الشركة الأساس.
2. لا يتم تعديل هذه السياسة إلا بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ولا يسري التعديل إلا بعد موافقة الجمعية العامة للشركة، ما لم تتضمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة غير ذلك.

المادة الثالثة: أهداف السياسة

1. وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة توضح لمساهمي الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة عند منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة.
2. استقطاب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والخبرة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.

المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت

- أ- **القواعد والمعايير العامة:** دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية ونظام الشركة الأساس، يراعى عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية القواعد والمعايير التالية:
 - 1) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
 - 2) أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات عضو المجلس أو عضو اللجنة أو التنفيذي والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية، وبما يحقق الانسجام مع إستراتيجية الشركة وأهدافها.
 - 3) ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة على المدى الطويل.
 - 4) تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
 - 5) الانسجام مع حجم وطبيعة المخاطر لدى الشركة.

- (6) إذا تبين أن المكافأة قد تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، فإنه يتم إيقاف صرفها أو اتخاذ الإجراءات النظامية نحو استردادها في حال تم صرفها.
- (7) أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- (8) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- (9) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ولجان وتنفيذيين ذوي خبرة وكفاءة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- (10) يتم تحديد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
- (11) يراعى الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.

ب- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:

- (1) يحدد نظام الشركة الأساس لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة بشرط ألا يتجاوز ما يحصل عليه كل عضو حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه، وتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة - نظير عضويتهم في المجلس أو اللجان - مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين الإثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.
- (2) 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.
- (3) يجوز منح أعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافأة سنوية، وذلك بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.

(4) تحدد بدلات حضور إجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة كما يلي:

التصنيف Category	البديل المقرر Allowance
مكافأة رئيس المجلس والأعضاء الإدارة	250,000 ريال
مكافأة أعضاء اللجان (من خارج وداخل المجلس)	150,000 ريال
*بديل حضور اجتماعات مجلس واللجان	3,000 ريال

(5) يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس واللجان المنبثقة (من أعضاء المجلس أو من خارجه) بما فيهم رئيس المجلس، قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

(6) الية الصرف: يتم صرف بدل حضور الاجتماعات بصفة ربع سنوية، بينما يتم صرف المكافأة السنوية بناءً على تفويض الجمعية العامة السنوية لمجلس الإدارة بصلاحيه صرف المكافأة السنوية للمجلس واللجان وذلك بعد نهاية كل سنة مالية.

(7) يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكله من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها من قبل الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكله من قبل مجلس الإدارة، وفقا لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

(8) يجوز منح مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان في شكل أسهم، وذلك بعد استيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

(9) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها غيرها من الاعتبارات.

(10) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي

مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له هم تلك الفترة.

(11) إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

ج- مكافآت كبار التنفيذيين:

- (1) يحدد مجلس الإدارة - بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت - أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة مثل المكافآت الثابتة أو المكافآت المرتبطة بالأداء.
- (2) يتم منح كبار التنفيذيين مكافآت سنوية بناء على تقييم الأداء، بالإضافة إلى التعويضات والمكافآت الثابتة حسب عقود العمل المبرمة معهم.
- (3) يجوز منح مكافآت لكبار التنفيذيين في شكل أسهم، وذلك بعد استيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- (4) يبني تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهني خلال العام ومدى تفاعلهم المهني في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت

- (1) يفصح مجلس الإدارة 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 فنية أو إدارية أو استشارية.
- (2) يتم الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن قيمة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيًا كانت طبيعتها واسمها.
- (3) إذا كانت المزايا أسهمًا في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

المادة السادسة: المراجعة والنفاد

- (1) تخضع السياسة للمراجعة والإشراف بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لإعتمادها.

- (2) يتم إعتقاد تعديل هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين بالموافقة على التعديل بناءً على توصية من مجلس الإدارة، وتكون اللائحة نافذة بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
- (3) كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات السعودي ولوائحه ونظام هيئة السوق المالية ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما يتعلق باللائحة.