

مرفقات البند السابع

شركة اسمنت المنطقة الشمالية
معايير وضوابط الأعمال المنافسة

بعد التعديل	قبل التعديل
أولاً: مقدمة تم إعداد معايير وضوابط الأعمال المنافسة لشركة أسمنت المنطقة الشمالية أو "الشركة" بهدف التوافق مع الفقرة (3) من المادة (44) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 2017/02/13-8 وتاريخ 1438/05/16 الموافق 2017/02/13م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 2023-5-8م وتاريخ 1444/06/25 الموافق 2023/01/18م، والتي نصت على أن يتحقق مجلس الإدارة من منافسة عضو المجلس أو عضو إحدى لجانته لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله وفق معايير تصدرها الجمعية العامة للشركة بناءً على اقتراح مجلس الإدارة. ثانياً: الهدف تهدف هذه المعايير والضوابط إلى تحديد الأعمال والأنشطة التي تعد منافسة للشركة أو شركاتها الفرعية في أعمالها أو أنشطتها الفرعية، كما تهدف هذه المعايير والضوابط إلى توضيح الإجراءات الواجب اتباعها في حال اشتراك عضو مجلس الإدارة أو عضو إحدى لجانته أو أحد المرشحين لعضوية المجلس في أعمال منافسة وفق الضوابط المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة ولائحة حوكمة الشركات مما يساهم في تعزيز الشفافية في كافة معاملات الشركة وتجنب حالات تضارب المصالح. ثالثاً: منافسة الشركة 1. لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو عضو إحدى لجانته الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع أنشطتها التي تزاولها الشركة أو أي من شركاتها الفرعية، إلا بموجب ترخيص من الجمعية العامة العادية للشركة أو مجلس الإدارة في حال تفويضه بذلك من قبل الجمعية العامة العادية يسمح له القيام بذلك ووفق للضوابط المنصوص عليها في هذه المعايير والضوابط ونظام الشركات واللوائح الصادرة عن هيئة السوق المالية ذات العلاقة. 2. يعتبر امتناع العضو على ممارسة أعمال منافسة للشركة أو مجموعتها مسؤولية	تمهيد: يستعرض هذا المستند معايير منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة وضوابط الترخيص للأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة ويكون لعضو مجلس الإدارة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها، كما يهدف إلى توضيح آلية تفويض صلاحية الترخيص من الجمعية العامة إلى مجلس الإدارة . أولاً - منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة: لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يشترك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن ينافس الشركة في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، وإلا كان للشركة أن تطالبه أمام الجهة القضائية المختصة بالتعويض المناسب، ما لم يكن حاصلًا على ترخيص من الجمعية العامة العادية يسمح له بالقيام بذلك، ووفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة. 1. إصدار معايير المنافسة والترخيص بالعقود ذات المصلحة 1.1. للجمعية العامة الحق في إصدار معايير منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، وذلك بناءً على مقترح مجلس الإدارة. 2.1. تنشر معايير منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة أو منافستها في الموقع الإلكتروني للشركة، على أن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي 3.1. تقوم الجمعية العامة بموجب توصية من مجلس الإدارة باعتماد معايير منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة والترخيص بالأعمال والعقود ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة لعضو مجلس الإدارة، ويلتزم مجلس الإدارة ولجانته والإدارة العليا بمراقبة تطبيقها والتحقق من فعاليتها، والتزام الشركة بهذه السياسة وتعديلها عند الحاجة، ويتم تفعيل هذا المستند والمستجدات الخاصة به من قبل مراقب الدليل بدءاً من تاريخ الموافقة عليه. 4.1. وتطبقاً للفقرة السابقة اجتمعت الجمعية العامة لشركة أسمنت المنطقة الشمالية بتاريخ / / م بمدينة حيث تم الموافقة على اعتماد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية. تاريخ الاعتماد المعتمد المراجع/التوصية الاعداد المستند

الشهر/ العام م الجمعية العامة مجلس الإدارة
مجلس الإدارة معايير منافسة عضو
المجلس لأعمال الشركة والترخيص بالأعمال والعقود
ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة لعضو مجلس
الإدارة

2. معايير المنافسة:

1.2. يدخل في مفهوم الاشتراك في أي عمل من شأنه
منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي
تزاوله ما يلي :

أ. تأسيس عضو مجلس الإدارة لشركة أو
مؤسسة فردية أو تملك نسبة مؤثرة لأسهم أو حصص
في شركة أو منشأة أخرى، تزاول نشاطا من نوع نشاط
الشركة أو مجموعتها.

ب. قبول عضوية مجلس إدارة شركة أو منشأة
منافسة للشركة أو مجموعتها، أو تولي إدارة مؤسسة
فردية منافسة أو شركة منافسة أيا كان شكلها، فيما عدا
تابعي الشركة .

ج. حصول العضو على وكالة تجارية أو ما في
حكمها، ظاهرة كانت أو مستترة، لشركة أو منشأة أخرى
منافسة للشركة أو مجموعتها.

3. إجراءات الترخيص بالمنافسة وضوابطه:

1.3. إذا رغب عضو مجلس الإدارة في الاشتراك في
عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد
فروع النشاط الذي تزاوله، فيجب مراعاة ما يلي:

أ. إبلاغ مجلس الإدارة بالأعمال المنافسة التي
يرغب في ممارستها، وإثبات هذا الإبلاغ في محضر
اجتماع مجلس الإدارة.

ب. عدم إشراك العضو صاحب المصلحة في
التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن في
مجلس الإدارة وجمعيات المساهمين.

ج. قيام رئيس مجلس الإدارة بإبلاغ الجمعية
العامة العادية عند انعقادها بالأعمال المنافسة التي
يزاولها عضو المجلس، وذلك بعد تحقق مجلس
الإدارة من منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة أو
منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله وفق معايير
تصدرها الجمعية العامة للشركة .

د. يرافق التبليغ تقرير خاص من مراجع حسابات
الشركة الخارجي.

شخصية لكل عضو، وفي حال مخالفة عضو
مجلس الإدارة للضوابط المذكورة، يحق
للشركة أن تطالبه أمام الجهة القضائية
المختصة بالتعويض المناسب.

رابعاً: واجبات أعضاء مجلس الإدارة والمرشحين لعضويته بخصوص ممارسة الأعمال المنافسة

1. على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية
مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية
العامة عن اشتراكه في عمل من شأنه منافسة
الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي
تزاوله.

2. على عضو مجلس الإدارة ممارسة مهامه بأمانة
ونزاهة وأن يقدم مصالح الشركة على مصلحته
الشخصية، وألا يستغل منصبه لتحقيق
مصالح خاصة.

3. على العضو حماية سرية المعلومات ذات
الصلة بالشركة، وأنشطتها، وعدم إفشائها لأي
شخص.

4. يجب على عضو المجلس عدم استغلال
منصبه والمهام والصلاحيات التي لديه بصفته
عضواً في مجلس الإدارة بأي حال من الأحوال
أو الاستفادة بشكل مباشر أو غير مباشر من أي
من أصول الشركة أو معلوماتها، أو الفرص
الاستثمارية المعروضة عليه بصفته عضواً في
مجلس الإدارة ويشمل ذلك الفرص
الاستثمارية التي تدخل ضمن أنشطة الشركة،
أو التي ترغب الشركة في الاستفادة منها وبسري
الحظر على عضو المجلس الذي يعتزل لأجل
استغلال الفرص الاستثمارية بطريقة مباشرة أو
غير مباشرة التي ترغب الشركة في الاستفادة
منها والتي علم بها أثناء عضويته للمجلس.

خامساً: مفهوم الأعمال المنافسة

يدخل في مفهوم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة
الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله
الشركة أو إحدى شركاتها الفرعية ما يلي:

1. تأسيس العضو لشركة أو مؤسسة فردية أو
تملكه نسبة مؤثرة لأسهم أو حصص في شركة
أو منشأة أخرى، تزاول نشاطاً من نوع نشاط
الشركة أو مجموعتها.

هـ. الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية للشركة يسمح للعضو بممارسة الأعمال المنافسة.

ثانيا - الترخيص بالأعمال والعقود ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة بعضو مجلس الإدارة: 4. الأعمال والعقود ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة بعضو مجلس الإدارة

1.4. لا يجوز أن يكون لعضو مجلس الإدارة أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة إلا بترخيص من الجمعية العامة العادية، ووفقا للضوابط التي تضعها الجهة المختصة. 2.4. يبلغ رئيس مجلس الإدارة الجمعية العامة العادية عند انعقادها عن الأعمال والعقود التي يكون لأحد أعضاء المجلس مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها، ويرافق التبليغ تقرير خاص من مراجع حسابات الشركة الخارجي.

3.4. إذا تخلف عضو المجلس عن الإفصاح عن مصلحته المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة، جاز للشركة أو لكل ذي مصلحة المطالبة أمام الجهة القضائية المختصة بإبطال العقد أو إلزام العضو بأداء أي ربح أو منفعة تحققت له من ذلك.

4.4. تقع المسؤولية عن الأضرار الناتجة من الأعمال والعقود المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة على العضو صاحب المصلحة من العمل أو العقد، وكذلك على أعضاء مجلس الإدارة، إذا تمت تلك الأعمال أو العقود بالمخالفة لأحكام تلك الفقرة أو إذا ثبت أنها غير عادلة، أو تنطوي على تعارض مصالح وتلحق الضرر بالمساهمين.

5.4. يعفى أعضاء مجلس الإدارة المعارضون للقرار من المسؤولية متى أثبتوا اعتراضهم صراحة في محضر الاجتماع، ولا يعد الغياب عن حضور الاجتماع الذي يصدر فيه القرار سبباً للإعفاء من المسؤولية إلا إذا ثبت أن العضو الغائب لم يعلم بالقرار أو لم يتمكن من الاعتراض عليه بعد علمه به.

5. ماهية الأعمال والعقود التي تتطلب أو لا تتطلب ترخيصاً:

1.5. لا تعد من قبيل المصلحة المباشرة وغير المباشرة، التي يجب الحصول على ترخيص الجمعية العامة فيها، الأعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية إذا تمت بنفس الأوضاع

2. قبول عضوية مجلس إدارة شركة أو منشأة منافسة للشركة أو مجموعتها أو تولي إدارة مؤسسة فردية منافسة أو شركة منافسة أياً كان شكلها، فيما عدا تابعي الشركة.

3. قبول عضوية لأي لجنة في شركة تنافس الشركة أو أي شركة أخرى في مجموعتها.

4. حصول العضو على وكالة تجارية أو ما في حكمها ظاهرة كانت أو مستترة لشركة أو منشأة أخرى منافسة للشركة أو مجموعتها.

5. حصول العضو على مقابل مادي نظير تقديمه استشارات إلى شركة أخرى منافسة للشركة أي أن طبيعة عملها ونشاطها مماثل لأحد أنشطة شركة أسمنت المنطقة الشمالية الرئيسية.

6. استخدام العضو لمعرفته أو تأثيره على أي من عملاء الشركة أو أي شركة أخرى في مجموعتها أو مورديها أو مستشاريها لمصلحة أي شركة أو شخص يعمل لمصلحة شركة منافسة للشركة.

سادساً: معايير أنشطة الأعمال المنافسة

يعتبر كل عمل منافس للشركة أي عمل يتعلق بالأنشطة الأساسية للشركة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس أو وشركاتها الفرعية.

سابعاً: تقييم الأعمال المنافسة

يتحقق مجلس الإدارة من منافسة عضو المجلس أو عضو إحدى لجانته لأعمال الشركة أو إحدى شركاتها التابعة من خلال تقييم ما هو آت:

1. إذا كان العمل داخل أو خارج النطاق الجغرافي لعمليات الشركة و/أو شركاتها الفرعية.

2. إجمالي إيرادات النشاط المنافس خلال السنة المالية مقارنة بإيرادات شركة أسمنت المنطقة الشمالية في هذا النشاط بحيث تعتبر الأعمال التي يمارسها العضو منافسة للشركة إذا كان إجمالي إيراداتها يمثل نسبة جوهرية لا تقل عن 5 % من إيرادات شركة أسمنت المنطقة الشمالية في هذا النشاط وفقاً للآخر قوائم مالية مراجعة.

3. إذا كانت ممارسة العمل المنافس ستمنع العضو من الاهتمام بمصالح الشركة.

4. إذا كانت ممارسة العمل المنافس قد تؤثر بشكل ملموس على دوره كعضو بمجلس إدارة الشركة أو إحدى لجانته.

ثامناً: ضوابط منافسة الشركة إذا رغب عضو مجلس الإدارة أو عضو إحدى لجانه في الاشتراك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، فيجب مراعاة ما يلي: 1. إبلاغ مجلس الإدارة بالأعمال المنافسة للشركة بشكل مباشر أو غير مباشر - التي يرغب في ممارستها، وإثبات هذا الإبلاغ في محضر اجتماع مجلس الإدارة. 2. عدم اشتراك العضو صاحب المصلحة في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن في مجلس الإدارة ولجانه وجمعيات المساهمين. 3. قيام مجلس الإدارة بإبلاغ الجمعية العامة عند انعقادها بالأعمال المنافسة التي يزاولها عضو المجلس أو عضو إحدى لجانه، وذلك بعد تحقق مجلس الإدارة من منافسة العضو لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط التي تزاوله الشركة أو إحدى شركاتها التابعة وفق هذه المعايير، على أن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي. 4. الحصول على ترخيص من الجمعية العامة للشركة يسمح للعضو بممارسة الأعمال المنافسة. وللجمعية العامة العادية الحق في تفويض صلاحية الترخيص إلى مجلس الإدارة على أن يحدد قرار الجمعية العامة الأعمال والأنشطة المنافسة التي يجوز للمجلس الترخيص فيها خلال مدة التفويض. ويحظر على أي من أعضاء مجلس الإدارة التصويت على بندي التفويض وإلغاء التفويض في الجمعية العامة العادية. 5. تكون مدة التفويض المشار إليها في الفقرة (٤) من هذا البند بحد أقصى سنة واحدة من تاريخ موافقة الجمعية العامة العادية أو حتى نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض، أيهما أسبق. تاسعاً: رفض منح ترخيص الاشتراك بأعمال منافسة إذا رفضت الجمعية العامة أو مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة العادية منح الترخيص لعضو مجلس الإدارة بالاشتراك في عمل من شأنه منافسة الشركة أو أي من شركاتها التابعة فعلى عضو مجلس الإدارة تقديم استقالته خلال مهلة تحددها	والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت هذه الأعمال والعقود ضمن نشاط الشركة المعتاد. 2.5. وخلافاً لذلك للجمعية العامة الترخيص لعضو مجلس الإدارة في عقود وأعمال الشركة ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة له، وذلك بناءً على مقترح مجلس الإدارة . 3.5. وتعد المصلحة غير مباشرة: إذا كانت الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة يمكن أن تحقق فوائد مالية أو غير مالية للفئات التالية - على سبيل المثال لا الحصر:- • لأقارب عضو مجلس الإدارة. • لشخصية اعتبارية يمثلها عضو مجلس الإدارة. • شركة تضامن أو توصية بسيطة أو مسؤولية محدودة يكون أي من أعضاء مجلس إدارتها أو أقاربه شريكاً فيها أو من مديريها. • لمنشأة أو شركة يكون العضو أو أي من أقاربه عضواً في مجلس إدارتها أو من كبار تنفيذييها. فيما عدا تابعي الشركة. • لمنشأة - من غير الشركات - يمتلك فيها عضو مجلس الإدارة أو أي من أقاربه أو يديرونها. • لشركة مساهمة يملك فيها عضو مجلس الإدارة أو أي من أقاربه (سواء متفرقين أو مجتمعين) ما نسبته 5% أو أكثر من إجمالي أسهمها العادية. 4.5. وينبغي على عضو مجلس الإدارة إبلاغ المجلس بما له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة 6. تفويض مجلس الإدارة في صلاحية الجمعية العمومية في الترخيص بالأعمال والعقود ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة الخاصة بعضو مجلس الإدارة: 1.6. يجوز للجمعية العمومية تفويض مجلس الإدارة في صلاحية الترخيص بالأعمال والعقود ذات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة بعضو مجلس الإدارة وفقاً لإجراءات وضوابط تفويض صلاحية الجمعية العمومية، كالتالي: أ. إضافة بند (تفويض صلاحية الترخيص) ضمن جدول أعمال الجمعية العامة العادية وفق الشروط المقررة للتفويض.
--	--

ب. التصويت على البند في الجمعية العامة العادية ضمن أي بنود أخرى.

ج. عند الموافقة على بند التفويض يتم العمل به بحد أقصى سنة واحدة من تاريخ موافقة الجمعية أو نهاية دورة مجلس الإدارة المفوض، أيهما أسبق.

د. يحظر على أي من أعضاء مجلس الإدارة التصويت على بندي التفويض وإلغاء التفويض في الجمعية العامة العادية.

هـ. للجمعية العامة الحق في إضافة شروط أخرى إلى الشروط المحددة من قبل الهيئة، على أن تضمن تلك الشروط في سياسة تعارض المصالح المشار إليها في المادة الثالثة والأربعين من لائحة حوكمة الشركات.

و. يحق للمساهمين إلغاء التفويض وذلك بإضافة بند (إلغاء التفويض) في أي جمعية عامة عادية تعقدها الشركة وذلك وفقاً للشروط المحددة في لائحة حوكمة الشركات.

2.6. في حال فوضت الجمعية العامة العادية مجلس الإدارة بمنح الترخيص الوارد في المادة الحادية والسبعين من نظام الشركات، على مجلس الإدارة الالتزام بالتأكد من التالي:

أ. أن إجمالي مبلغ العمل أو العقد أو مجموع الأعمال والعقود خلال السنة المالية أقل من 1 % من إيرادات الشركة وفقاً لآخر قوائم مالية مراجعة وأقل من 10 ملايين ريال سعودي.

ب. أن العمل أو العقد يقع ضمن نشاط الشركة المعتاد.

ج. أن العمل أو العقد لا يتضمن شروطاً تفضيلية لعضو مجلس الإدارة وأن تكون بنفس الأحكام والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاملين والمتعاقدين.

د. أن العمل أو العقد ليس من ضمن الأعمال والعقود الاستشارية التي يقوم بها عضو المجلس بموجب ترخيص مهني لصالح الشركة.

الجمعية العامة أو مجلس الإدارة في حال كان المجلس مفوض من الجمعية العامة، وإلا عدت عضويته في المجلس منتهية، وذلك ما لم يقرر العدول عن منافسة الشركة أو توفير أوضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائح التنفيذ قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل الجمعية العامة أو مجلس الإدارة في حال تفويضه.

عاشراً: حوكمة المعايير والضوابط

تختص لجنة المكافآت والترشيدات بمراجعة هذه الضوابط والمعايير بصفة دورية وتقييم فعاليتها في تحقيق أهدافها.

حادية عشراً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه المعايير):

يعمل بما جاء في هذه المعايير والضوابط ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه المعايير على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه المعايير بصفة دورية - عند الحاجة، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.

مرفقات البند الثامن

شركة اسمنت المنطقة الشمالية

سياسة مكافآت مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

بعد التعديل	قبل التعديل
أولاً: المقدمة تم إعداد "سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بشركة أسمنت المنطقة الشمالية بهدف التوافق مع الفقرة (1) من المادة (58) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 وتاريخ 1438/05/16هـ الموافق 2017/02/13م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023م وتاريخ 1444/06/25هـ الموافق 2023/01/18م، والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات 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". ثانياً: الهدف تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، 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 محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها. ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت: تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي: 1. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. 2. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل مع مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.	تمهيد: رغبة من مجلس إدارة شركة أسمنت المنطقة الشمالية في اتباع أفضل الممارسات الدولية في الحوكمة الرشيدة بهدف التميز في الأداء والاستمرارية والاستدامة في الأعمال. وفي إطار استكمال المجلس وضع سياسات واضحة تجسد رؤية الشركة في التعامل مع الأطراف ذات العلاقة وتوضح احترامها وتقديرها لقيمة العمل الجاد ودعم احترام مبادئ الإفصاح والشفافية والعمل المسؤول في إطار مناسب وفقاً للأنظمة واللوائح وأفضل الممارسات الدولية تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لشركة أسمنت المنطقة الشمالية. حيث يعد الغرض الرئيسي من إعداد هذه السياسة هو مساعدة المجلس في أداء الأنشطة والمهام، من أجل تسهيل عمليات الشركة في إطار من الشفافية والعمل المسؤول. وتطبيقاً للالتزامات النظامية الواردة بالمادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تنص على " أن تقوم 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، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها". 1 الهدف: 1.1 تهدف سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية إلى إعداد ضوابط ومعايير واضحة لمكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ترتبط بالأداء، والتحقق من تنفيذها، وفقاً لنظام الشركات السعودي ولائحه حوكمة

الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وكذا الضوابط والإجراءات التنظيمية ذات الصلة، والنظام الأساسي ولائحة الحوكمة بالشركة.

2.1 وتتطلع الشركة لتحقيق الامتثال الكامل للأنظمة والقواعد واللوائح التي تحكم أعمالها من خلال متابعه إصدار وتحديث اللوائح، والسياسات المنظمة لعمل الشركة مع متابعة وتقييم الامتثال لتنفيذها.

2 الإصدار والإنفاذ :

1.2 سبق تناول قواعد وضوابط مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية كجزء من دليل/لائحة حوكمة شركة أسمنت المنطقة الشمالية وتعديلاته المختلفة، وذلك من خلال القواعد المنظمة لعمل لجنة الترشيحات والمكافآت. إلا أن الالتزامات النظامية الواردة بالمادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق توجب على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها".

وذلك لرفع مصداقية وكفاءة وفعالية أعمال الشركة وأنشطتها وتعزيز مكانتها والمحافظة على سمعتها في قطاع الأعمال، وعلى هذا يعد إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لشركة أسمنت المنطقة الشمالية خطوة إيجابية ومتقدمة لتطبيق الحوكمة الرشيدة مما يعزز الشفافية وكلاً من الإفصاح المادي وغير المادي، وتعزيز قواعد العدالة والمساءلة، ومحاربة الفساد الإداري، كما يعد هذا الإصدار جزءاً من السياسات الملحقة بدليل/لائحة حوكمة شركة أسمنت المنطقة الشمالية .

3. تراعي الشركة انسجام المكافآت استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم مع وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
4. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
5. يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
6. تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
7. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
8. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
9. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم مع عدم المبالغة فيها.
10. تصرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة من المجلس بناءً على قرار من مجلس الإدارة ويجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
11. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
12. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً

اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.

رابعاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في شركة أسمنت المنطقة الشمالية من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم اعتمادها وفقاً للأنظمة ذات العلاقة.
2. تقوم الشركة بشراء بوليصة تأمين المسؤولية على أعضاء مجلس الإدارة.
3. يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات وفي ضوء هذه السياسة ، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
4. في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة ما يلي:
 - أ. 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.
 - ب. أن تحدد النسبة المعينة من صافي الأرباح بموجب توصية من لجنة المكافآت

2.2 وقد تم إجراء تعديلات هذا الميثاق وفقاً للتغيرات التي طرأت على الأنظمة واللوائح المختلفة وفي ضوء أفضل الممارسات في هذا الشأن بغرض مساعدة لجنة الترشيحات والمكافآت في جعل موثيقها وثائق فعالة، واستخدامها لإدارة جدول الأعمال.

3.2 يجب أن ينظر لسياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية كجزء مكمل للقواعد والأنظمة واللوائح الواردة بنظام الشركات وهيئة السوق المالية وغيرها من الأنظمة واللوائح ذات الصلة، وكذا معايير المراجعة المحلية والدولية، بالإضافة لمدونة/ميثاق قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل المسؤول لشركة أسمنت المنطقة الشمالية.

3 إجراءات إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية

1.3 تقوم الجمعية العامة بموجب توصية من مجلس الإدارة باعتماد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية، ويلتزم مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت بمراقبة تطبيقها والتحقق من فعاليتها، والتزام الشركة بهذه السياسة وتعديلها عند الحاجة. ويتم تفعيل هذا المستند والمستجدات الخاصة به من قبل مراقب الدليل بدءاً من تاريخ الموافقة عليه.

2.3 وتطبيقاً للفقرة السابقة اجتمعت الجمعية العامة لشركة أسمنت المنطقة الشمالية بتاريخ / / م بمدينة حيث تم الموافقة على اعتماد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية.

3.3 حق الاطلاع على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية: للمساهمين وأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة لمجلس الإدارة وكبار التنفيذيين والجهات ذات الصلة أحقية

الاطلاع على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية، كما أنه من المهم أن تظل هذه الوثيقة بمثابة ملكية خاصة للشركة.

4 التحديث ومراقبة تطبيق وفعالية سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية.

1.4 يراقب مجلس الإدارة تطبيق وفعالية سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ويجب أن يتم توجيه كافة الاستفسارات والأمور المتعلقة بهذه السياسة سواء اللغة المستخدمة / المحتويات أو تنفيذها أو نطاق العمل أو الأهداف وغيره إلى مراقب السياسة (لجانه الترشيحات والمكافآت - بمجلس الإدارة). كما تقع على أمانة المجلس / سكرتير المجلس، مسؤولية الحفاظ على السياسة ومحتوياتها وتوزيعها كليا أو جزئيا.

2.4 على لجنة الترشيحات والمكافآت بمجلس الإدارة إعداد تقرير لمجلس الإدارة يتضمن متطلبات وإجراءات استكمال سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ومدى التقيد بها.

3.4 لما كان الهدف من إنفاذ سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية هو الحرص على أن تكون بمثابة وثيقة حية، لذا فإنه من المتوقع أن تتطلب السياسة إجراء تعديلات وإضافات إليها عند الضرورة.

4.4 يلتزم مجلس الإدارة ومن خلال لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية وتحديثها وفقا للمتطلبات النظامية وأفضل الممارسات، وبما يلبي حاجات الشركة ويتفق مع أفضل الممارسات في هذا الشأن.

5.4 تتولي لجنة الترشيحات والمكافآت، وبما لديها من استقلاله مواجهة أي حالة لم يتم تناولها في سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية. وعليها إدراج تلك الحالة عند التوصية

والترشيحات في حال تحقيق الشركة لأرباح على أن تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة أو أنظمة أخرى ذات علاقة.

5. 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 هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له . تلك عن الفترة.

خامساً: مكافأة أعضاء اللجان:

1. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات في ضوء هذه السياسة والتي تمت بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.

2. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.

سادساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر وإعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

1. راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي .
2. بدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، بدل مواصلات وبدل اتصالات؛
3. مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
4. تأمين إصابات العمل والعجز الكلي أو الجزئي والوفاء أثناء العمل.

بإجراء تعديل على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية.

5 إجراءات تحديد المكافآت

1.5 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.

2.5 يقوم مجلس الإدارة بمناقشة تقرير لجنة الترشيحات والمكافآت لأعضاء المجلس وأعضاء لجانته وكبار التنفيذيين، وللمجلس إقرار مكافآت أعضائه ولجانته المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للأنظمة واللوائح والسياسة المعتمدة. واستثناء من ذلك تختص الجمعية العامة بإقرار مكافآت أعضاء لجنة المراجعة.

6 معايير تحديد المكافآت

1.6 يجب أن تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت والمجلس في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضاء المجلس، الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام ولائحة الشركات بالإضافة للمعايير والسياسات التالية:

1- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

2- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة والخبرة اللازمة لإدارتها، وأن تكون المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

3- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمستويات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، ومستوى الأداء.

4- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع خبرة العضو واختصاصاته واستقلالته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وبتحملها أعضاء المجلس، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من

5. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات قياس الأداء وفقاً للتقييم السنوي.

6. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت)؛

7. مزايا أخرى تشتمل على إجازة وتذاكر سفر سنوية، ورسوم تعليم الأبناء، ومكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من الشركة.

8. تقوم الشركة بشراء بوليصة تأمين المسؤولية على كبار التنفيذيين.

9. يتم اعتماد الخطط والبرامج لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

10. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج التي تقرها اللجنة.

سابعاً: محددات إضافية للمكافآت:

1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

2. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للظوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحها التنفيذية.

3. يستحق العضو المكافأة إعتباراً من تاريخ إنضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته.

4. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.

قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

5- ينبغي الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء المجلس، مع الأخذ بالاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

6- ينبغي أن تكون المكافآت بغرض حث أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة على المدى الطويل .

7- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء للمجلس ذوي كفاءه وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم. بحيث تحقق التوازن بين تقديم مزايا لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزهم، وعدم المبالغة في تقديرها.

8- يفضل أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوط بها واستقلالته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

7 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.

1.7 تتكون مكافآت أعضاء المجلس من مبلغ معين أو بدل حضور الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز مع ما نص عليه نظام الشركات أو الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.

2.7 يجب أن يشمل تقرير مجلس الإدارة السنوي والمقدم إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما استلمه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات إن وجدت.

5. يجوز صرف بدل حضور إجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور إجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية.

ثامناً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

1 أعضاء مجلس الإدارة:

بدل حضور الجلسة الواحدة	ريال (3,000)
تأمين حجز الفندق والمعيشة والتنقلات للأعضاء القادمين من خارج المدينة مقر الاجتماع، أو صرف بدل مبيت يعادل تكلفة الإقامة والمعيشة،	لايتجاوز في مجموعة (3.000) ريال داخل المملكة ومبلغ (3.000) دولار امريكي خارج المملكة
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	لايتجاوز (500,000) ريال
مكافأة مرتبطة بالأرباح: نسبة معينة من صافي الأرباح تحدد بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيدات في حال تحقيق الشركة لأرباح على أن تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة أو أنظمة أخرى ذات مع مراعاة 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.	

2 أعضاء لجنة المراجعة:

بدل حضور الجلسة الواحدة	ريال (3,000)
تأمين حجز الفندق والمعيشة والتنقلات للأعضاء القادمين من خارج المدينة مقر الاجتماع، أو صرف بدل مبيت يعادل تكلفة الإقامة والمعيشة،	لايتجاوز في مجموعة (3.000) ريال داخل المملكة ومبلغ (3.000) دولار امريكي خارج المملكة

مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد (50,000) ريال		3.7 ويعد من الضوابط المالية عند تحديد مكافآت أعضاء المجلس مايلي :
(3 أعضاء اللجان الأخرى المنبثقة عن مجلس الإدارة:		1- يجب ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا عينية ومالية خمسمائة ألف ريال سنوياً، أو وفقاً لما تحدده الأنظمة واللوائح ذات الشأن.
بدل حضور الجلسة (3,000) ريال	الواحدة	2- يتم صرف مبلغ مقطوع كتعويض عن السكن والطعام والتنقلات وخلافه عن حضور اجتماع مجلس الإدارة خارج مدينة الرياض (مكتب الشركة بالرياض) وقدره (3.000) ريال سعودي لكل عضو يحضر الاجتماع بالإضافة إلى تذكرة سفر درجة رجال الأعمال (ذهاب وعودة)
تأمين حجز الفندق والمعيشة والتنقلات للأعضاء القادمين من خارج المدينة مقر الاجتماع، أو صرف بدل مبيت يعادل تكلفة الإقامة والمعيشة،	لايتجاوز في مجموعة (3.000) ريال داخل المملكة ومبلغ (3.000) دولار أمريكي خارج المملكة	
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد (50,000) ريال		8 مكافآت أعضاء اللجان:
(4 أمين سر المجلس:		1.8 يعتمد مجلس الإدارة مكافآت اللجان المنبثقة عنه (باستثناء لجنة المراجعة)، وذلك بناء على توصية صادرة عن لجنة الترشيحات والمكافآت.
بالنسبة لمكافأة أمين سر مجلس الإدارة يتم تحديدها - سواء بدل حضور عن كل جلسة أو مكافأة مقطوعة (إن وجد) - من قبل مجلس الإدارة سواء بموجب قرار مكتوب أو من خلال ذكر ذلك في دليل وسياسات الحوكمة، كما يحق للمجلس مراجعتها من فترة لأخرى وفقاً لم يراه مناسباً.		2.8 تتكون مكافآت وعضويه اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من مكافأة سنوية وبدل حضور الاجتماعات.
تاسعاً: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل):		3.8 مكافأة أعضاء لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية بناء على توصية من مجلس الإدارة.
يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الإلتزام بها من قبل الشركة إعتباراً من تاريخ إعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه اللائحة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الإطلاع عليها. وتعديل محتويات هذه اللائحة حسب الحاجة وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة، على أن يعرض أي تعديل مقترح على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب إجتماع لها لإعتماده.		5.8 ويعد من الضوابط المالية عند تحديد مكافآت أعضاء لجان المجلس مايلي :
		1- يتم صرف بدل حضور مبلغ وقدره (3,000) ريال عن الجلسة الواحدة.
		2- يتم منح مكافأة سنوية لكل عضو لا تقل عن مبلغ (50,000) ريال سنوياً، وبما لا يتجاوز مبلغ (100,000) ريال سنوياً.
		3- تأمين تذاكر السفر للقادمين من خارج المدينة مقر الاجتماع، أو صرف بدل تذاكر مالي يعادل قيمة التذكرة.
		9 مكافآت الإدارة التنفيذية

1.9 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة المكافأة السنوية لكبار التنفيذيين حسب مؤشرات قياس الأداء المعتمدة من قبل مجلس الإدارة، وتشمل مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية ما يلي:

1- راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي .

2- بدلات تشتمل على بدل سكن وبدل مواصلات وبدل اتصالات.

3- تأمين طبي له ولعائلته حسب سياسة الموارد البشرية.

4- تأمين إصابات العمل والعجز الكلي أو الجزئي والوفاة أثناء العمل.

5- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات قياس الأداء وفقا للتقييم السنوي.

6- مزايا أخرى تشتمل على إجازة وتذاكر سفر سنوية، ورسوم تعليم الأبناء ، ومكافأة نهاية الخدمة وفقا لنظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من الشركة.

2.9 يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية وحسب توصية لجنة المكافآت واعتماد المجلس.

10 أحكام عامة:

1.10 يجب أن يقر مجلس الإدارة مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء لجانه وكبار التنفيذيين، واستثناء من ذلك تختص الجمعية العامة بإقرار مكافآت أعضاء لجنة المراجعة.

2.10 لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

3.10 مع مراعاة الأحكام المقررة في كل من النظام الأساسي ونظام الشركات أو أي أنظمة أو قرارات أو تعليمات أخرى مكمله له فإن لجنة الترشيحات والمكافآت يمكنها أن توصي بأن تكون المكافأة مبلغا معينا أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا

عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

4.10 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل المجلس وذلك وفقا لنظام حوكمة الشركة المعتمد أو مقابل أى أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة للمكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضو مجلس إدارة وفقا لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة.

5.10 يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت السنوية الخاصة بأعضاء المجلس واللجان بالتنسيق من أمين سر المجلس مع الإدارة المالية بالشركة على أن يتم اعتماد صرفها من قبل الرئيس التنفيذي .

6.10 يجوز صرف بدل اجتماعات المجلس واللجان في نهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع بعد إقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

7.10 تصرف مكافأة مقطوعة (أو وفقا للتعاقد) للمستقلين من أعضاء المجلس واللجان حال تحقيق /أو عدم تحقيق الشركة لصافي أرباح، ولا يؤثر عدم تحقيق أرباح في توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بصرف بدل حضور الجلسات وتغطية جميع مصاريف الحضور، وكذا التعويضات وتقدير الجهود لأعضاء المجلس ولجانه.

8.10 مع مراعاة الأحكام المقررة في كل من المواد (19 ، 3/20 ، 45) من النظام الأساسي للشركة، والمادة (76) من نظام الشركات وفي حدود ما تنص عليه الأنظمة أو القرارات أو التعليمات الأخرى المكملة. 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 تطبيقاً لأحكام النظام ونظام الشركة الأساسي، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون غير مقبول.

9.10 يجب ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الأنظمة والجهة المختصة.

10.10 لا يجوز صرف نسبة 5% من الأرباح الصافية كمكافآت لأعضاء المجلس في حالة عدم صرف عوائد للمساهمين.

11.10 في حالة تقرر عقد أكثر من اجتماع في نفس اليوم والمكان فإن التعويضات عن المصاريف المذكورة أعلاه تصرف لمرة واحدة فقط لكل عضو.

12.10 يتم صرف المكافآت الثابتة السنوية على أساس نسبة حضور العضو للاجتماعات، وتصرف بدلات الحضور عقب الاجتماع.

11 الإفصاح عن سياسات المكافآت وقيمتها

1.11 تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي بمجلس الإدارة وفقاً للضوابط الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هذه السوق المالية.

2.11 ينبغي أن يفصح المجلس في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة العادية عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء المجلس مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية، وغير تنفيذه مع مراعاة الأحكام ذات العلاقة من لائحة حوكمة الشركات وقواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة.

3.11 يجب أن يتضمن التقرير المذكور بيان ما استلمه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارية للشركة سبق أن وافقت عليها الجمعية العامة للشركة، وأن يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

12 استرداد الشركة لمكافآت مجلس الإدارة

1.12 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء المجلس بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت منذ آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي قبضها عن تلك الفترة.

2.12 يحق للشركة المطالبة باسترداد ما صرف من مكافآت لأي من أعضاء المجلس إذا تبين أن تلك المكافآت صرفت بناء على معلومات خاطئة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنها ضمن تقرير المجلس السنوي.

مرفقات البند التاسع

شركة اسمنت المنطقة الشمالية

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة

بعد التعديل	قبل التعديل
أولاً: المقدمة تم إعداد "سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة اسمنت المنطقة الشمالية بهدف التوافق مع الفقرة (3) من المادة (21) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 وتاريخ 1438/05/16هـ الموافق 2017/02/13م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023م وتاريخ 1444/06/25هـ الموافق 2023/01/18م، والتي نصت على أن يقوم مجلس الإدارة (المجلس) بـ "إعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في المجلس- بما لا يتعارض مع الأحكام الإلزامية في لائحة حوكمة الشركات ووضعتها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها". ثانياً: سياسات ومعايير العضوية في مجلس إدارة الشركة يُشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، على أن تراعي الجمعية العامة عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال، ويراعى أن يتوافر في العضو على وجه الخصوص ما يلي: 1. ألا يكون المرشح لعضوية المجلس قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وألا يكون معسراً أو مفلساً أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة. 2. ألا يشغل عضو المجلس عضوية أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق المالية في آن واحد. 3. أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.	4 تأليف مجلس الإدارة و اختيار رئيسه وأعضائه 1.4 هيكمل مجلس الإدارة وحجم المبادئ التوجيهية 1.1.4 وفقاً للنظام الأساسي للشركة يتألف المجلس من ستة (6) أعضاء يتم تعيينهم لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات، ويتولى أحد أعضاء المجلس منصب الرئيس. 2.1.4 يتم اختيار رئيس المجلس من خلال التصويت الإيجابي لأغلبية أعضاء مجلس الإدارة والتي تمثل 51% على الأقل، ما لم ينص النظام الأساسي للشركة على غير ذلك، كما يعين المجلس من بين أعضائه نائباً للرئيس ويجوز له أن يُعيّن عضواً منتدباً، ويحدد المجلس في قرار تعيينه للأخير سلطاته وصلاحياته ومهامه ومكافأة مدة توليه هذا المنصب، وفي حالة غياب الرئيس سيكون نائب الرئيس رئيساً للمجلس وفي حالة غيابهما ينوب عنه العضو المنتدب في حالة تعيينه أو يُعيّن المجلس العضو الذي يقوم بعمله مؤقتاً. 3.1.4 تتولى الجمعية العمومية للمساهمين مسئولية تعيين أعضاء المجلس لفترة من الفترات وفقاً للوائح الشركة الداخلية. ومع ذلك يجب ألا تتجاوز هذه الفترة ثلاث (3) سنوات، كما يجوز إعادة تعيين نفس الأعضاء في نهاية الفترة، طالما أنه لا يتعارض مع اللوائح الداخلية للشركة. 4.1.4 يجب أن تكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين. 5.1.4 لا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة، ولا يجوز أن يجمع عضو واحد بين مركز الرئيس ومركز العضو المنتدب. 6.1.4 يجب ألا يقل عدد الأعضاء المستقلين في المجلس عن اثنين (2) أعضاء في المجلس. 7.1.4 في نهاية مدة عضوية المجلس، بغض النظر عن وسائل إنهاء مدة العضوية، يجب على الشركة سرعة إخطار هيئة السوق المالية وتداول بالأسباب المؤدية لهذا الإجراء. 2.4 تعيين أعضاء مجلس الإدارة 1.2.4 لجنة الترشيحات والمكافآت هي المسئولة عن تحديد الأفراد المؤهلين ليصبحوا أعضاءً بمجلس الإدارة، والتوصية بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة إلى المجلس.

2.2.4 يجب أن تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت تنفيذ مراجعة سنوية للمهارات المطلوبة والكفاءات والمؤهلات الخاصة بالأفراد ليتم ترشيحهم للعضوية وكذلك للأعضاء الحاليين.

3.2.4 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أيضا مساعدة المجلس في تحديد امتثال كل عضو من أعضاء المجلس - على أساس سنوي- لقوانين الشركة الخاصة بالأعمال والسلوك واستقلالية كل عضو من الأعضاء وفقا لما يقتضيه الأمر بموجب قوانين الأوراق المالية المعمول بها ولوائح تداول. وعليها إعداد آلية محددة لتقييم المجلس وأعضائه واعتمادها من المجلس.

3.4 مؤهلات عضو مجلس الإدارة

1.3.4 يجب على الأعضاء تلبية متطلبات الاستقلالية والخبرة للحد المطلوب بموجب القوانين والأنظمة والقواعد المعمول بها.

2.3.4 يجب أن يتسم أعضاء مجلس الإدارة بدرجة عالية من النزاهة والتي تركز على تعزيز القيمة طويلة الأجل للمساهمين.

3.3.4 يجب على أعضاء مجلس الإدارة الاستعداد لتكريس الوقت الكافي لتنفيذ مهامهم ومسئولياتهم على نحو فعال، كما يجب عليهم الالتزام بالعمل في عضوية المجلس لفترة زمنية ممتدة أخرى، ويجوز لأعضاء المجلس العمل في مجالس إدارات الشركات العامة بشرط الأداء بشكل مسئول لكافة مهامهم ومسئولياتهم.

4.3.4 أهم المهارات التي يجب توافرها في الأعضاء: الرؤية والمنظور الاستراتيجي والحكم الإداري الجيد والقدرة على الإدارة والإشراف على المنظمة وكذلك الإلمام بالقانون و/أو الشؤون المالية، فضلا عن بعض المعلومات المحددة لمساحة الأعمال بالشركة (على سبيل المثال: الإلمام بقطاع الصناعة).

4.3.4 ويشترط في عضو مجلس الإدارة تمتعه بما يلي:

1- القدرة على القيادة : وتمتعه بالمهارات اللازمة لها .
2- الكفاءة وتوافر المؤهلات العلمية في تخصصه (على سبيل المثال : إداره الأعمال، الهندسة، الاقتصاد، المحاسبة، قانون الحوكمة ، . . .) ، وكذا المهارات المهنية ، والخبرات والتدريب المستمر ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية.

3- القدرة على التوجيه : توافر القدرة على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط للمستقبل، وكذا الرقابة

4. ألا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن عضوين وهو ما يمثل ثلث أعضاء المجلس، حيث إن عضوية مجلس إدارة الشركة تتكون من (6) أعضاء.

5. يجب أن يتمتع العضو المستقل بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة الحوكمة الصادرة من الهيئة.

6. **القدرة على القيادة:** وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقدير بالقيم والأخلاق المهنية والقدرة على التواصل الفاعل والتفكير والتخطيط الاستراتيجي.

7. **المؤهلات والمهارات والخبرات:** وذلك بأن تتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية والمعرفة بالإدارة، أو الاقتصاد، أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلا عن الرغبة في التعلم والتدريب.

8. **القدرة على التوجيه:** وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية والقيادية والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط البعيد المدى والرؤية المستقبلية الواضحة.

9. **المعرفة المالية:** وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهماها.

10. **اللياقة الصحية:** وذلك ألا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.

كما يجب أن يلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بواجبات العناية والولاء ويدخل في ذلك على وجه الخصوص ما يلي:

1. **ممارسة المهام في حدود الصلاحيات المقررة:** يجب على عضو مجلس الإدارة ممارسة مهامه وصلاحياته في إدارة الشركة وتوجيه أعمالها في حدود صلاحياته المقررة

والتوجيه والتعاون مع فريق العمل، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل.

4.4 معايير تأليف المجلس

1.4.4 من إحدى مسئوليات المجلس الهامة، تقييم واختيار المرشحين للعمل كأعضاء لمجلس الإدارة، ويجب على المجلس السعي للبحث عن أعضاء لديهم خلفيات مهنية متنوعة، ويجمعون بين مجموعة واسعة من التجارب والخبرات مع نزاهة السمعة، كما يجب أن تتوافر لدى أعضاء مجلس الإدارة الخبرة في المواقف التي تتسم بدرجة عالية من المسؤولية، وأن يتولوا القيادة في الشركات أو المؤسسات التابعة لها ويتم اختيارهم على أساس المساهمات التي يمكن تقديمها إلى المجلس.

2.4.4 يجب أن يشمل التقييم أيضا مسائل تتعلق بالحكم والتنوع والسن والمهارات، مثل تفهم نظام عمل الشركات المالية والاستثمارية والخلفية الدولية وغيرها - كل ذلك في سياق تقييم احتياجات المجلس المدركة في هذا الشأن وفي الوقت المناسب، ويجب على الأعضاء الفرديين التمتع بالسمات الشخصية والتي تشمل النزاهة والمسؤولية والحكم بعد الاطلاع والإلمام بالنواحي المالية والثقة المدروسة ومعايير الأداء على أعلى مستوى، تتألف المجالس الفعالة من أفراد من ذوي الخبرة في مجالات تخصصهم والتي يتم الاستفادة من معلوماتهم وخلفياتهم وقراراتهم في الشركة، ويجب أن يتمتع أعضاء المجلس بالقدرة والرغبة في تعلم أعمال الشركة والتعبير عن وجهات نظرهم الشخصية.

5.4 أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وعوارض الاستقلالية

1.5.4 في جميع الأوقات يجب أن يتألف المجلس من أغلبية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عن الإدارة وجميع الكيانات التي لها علاقة مادية بالأعمال مع الشركة ("العضو غير التنفيذي")، وبناء عليه يجب أن يكون بالمجلس عضوين على الأقل من الأعضاء المستقلين.

2.5.4 يعد أعضاء مجلس الإدارة أعضاءً مستقلين عن إدارة الشركة- كما جرت العادة- بأن يكون الأعضاء غير التنفيذيين مستقلين عن أي مصلحة أو علاقة يمكن (أو

وفق أحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وبما يحقق الأغراض التي منح لأجلها تلك الصلاحيات.

2. العمل على مصلحة الشركة ، وتعزيز نجاحها:

يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالآتي:

أ. العمل بحسن نية بما يحقق مصلحة الشركة والمساهمين كافة وعدم تقديم مصلحته الشخصية على مصلحة الشركة ومساهميها، مع مراعاة حقوق أصحاب المصالح الآخرين.

ب. الحرص على بذل كل ما من شأنه تعزيز نجاح الشركة وتنميتها وتعظيم قيمتها لصالح مساهميها على المدى الطويل.

3. اتخاذ القرارات أو التصويت عليها باستقلال:

يجب على عضو مجلس الإدارة أن يمارس مهامه بموضوعية واستقلال فيما يتعلق بإدارة الشركة واتخاذ القرارات فيها، وأن يتجنب الحالات التي تؤثر في استقلاليته في اتخاذ القرارات أو عند التصويت عليها.

4. بذل العناية والاهتمام والحرص والمهارة المعقولة والمتوقعة:

يجب على عضو مجلس الإدارة أن يؤدي واجباته ومسؤولياته وفقا لنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحه التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وفق الحرص والعناية التي يجب أن يمارسها الشخص الحريص مع المعرفة العامة والمهارة والخبرة التي يمتلكها عضو مجلس الإدارة نفسه، وتلك المتوقعة ممن يقوم بنفس الوظائف التي يقوم بها ذلك العضو.

5. تجنب تعارض المصالح:

يجب على عضو مجلس الإدارة أن يتجنب التعاملات والحالات التي يكون لديه فيها أو يحتمل أن يكون لديه فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة تتعارض مع مصلحة الشركة أو يمكن أن تتعارض مع مصلحة الشركة ، وأن يلتزم بالأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

6. الإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب

يمكن أن ينظر إليها على) لها أن تتداخل مع قدرة العضو على العمل الدائم لما فيه مصلحة الشركة، وعلاوة على ذلك فإن الأعضاء غير التنفيذيين على هذا النحو لا يكون لهم دور قانوني مستقل عن الأعضاء الآخرين.

3.5.4 بما أنه يتوقع الاستقلالية في الرأي عند اتخاذ القرار من جميع الأعضاء غير التنفيذيين في الشركة، فيجب مراجعة التعريف المذكور أعلاه بانتظام حتى يمكن للأعضاء غير التنفيذيين تلبية مفهوم الاستقلالية من خلال عمليات الشركة ذات الصلة بتضارب المصالح وتقييم الأعضاء.

4.5.4 للحفاظ على الاستقلالية، قد لا يقبل العضو أي استشارات أو خدمات استشارية أو رسوم تعويضية أخرى من الشركة (باستثناء رسوم الأعضاء)، أو أن يكون * "شخص تابع" للشركة أو أي من شركاتها التابعة.

(*) هو أي شخص يعرف كمستول أو موظف أو أي شخص آخر قد يملك 5 ٪ أو أكثر من التصويت على الأوراق المالية في الشركة أو أي من شركاتها التابعة.

5.5.4 يُعرف العضو المستقل بأنه عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال.

يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد، بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تحقيق مصالح الشركة. 6.5.4 يتنافى مع الاستقلال اللازم توافره في عضو مجلس الإدارة المستقل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

أن يكون مالكا لما نسبته 5% أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة .

أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبته 5% أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها.

أن تكون له صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.

أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.

أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.

الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة فور علمه بها، وعليه الالتزام بالأحكام الخاصة بالإفصاح عن المصلحة في الأعمال والعقود الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

7. **عدم قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير فيما له علاقة بدوره في الشركة:** يجب على عضو مجلس الإدارة عدم استغلال منصبه والمهام والصلاحيات التي لديه بصفته عضواً في مجلس الإدارة بأي حال من الأحوال للحصول على منافع من الغير أو قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير مقابل قيامه بعمل معين أو امتناعه عن القيام بعمل معين.

8. أن يكون المرشح شخصاً طبيعياً.
9. ينبغي مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.

10. يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في مجلس الإدارة، في حال فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس إدارة أو عجزه عن ممارسة أعماله، أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مهماته في المجلس، أما في حال تعارض المصالح فيكون للعضو الخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة أو تقديم استقالته.

ثالثاً: أحقية وإجراءات الترشيح لعضوية مجلس الإدارة:

1. يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة.

2. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة قبل انتهاء دورة المجلس بستين (60) يوماً على الأقل وفي ضوء المتطلبات التي تقتضيها الأنظمة والقوانين.

أن يعمل -أو كان يعمل موظفًا- خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها أو شركة أخرى من مجموعتها، كمراجعي الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكًا لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.

أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.

أن يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.

أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه، تزيد عن (200.000) ريال أو عن 50% من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل.

أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات في عضوية مجلس إدارة الشركة.

7,5,4 وفي جميع الأحوال لا يجوز الجمع بين عمل مراجع الحسابات والاشتراك في تأسيس الشركة أو عضوية مجلس الإدارة، أو القيام بعمل في إداري في الشركة أو مصلحتها ولو على سبيل الاستشارة، ولا يجوز كذلك أن يكون المراجع شريكاً لأحد مؤسسي الشركة أو لأحد أعضاء مجلس إدارتها أو عاملاً لديه أو قريباً له إلى الدرجة الرابعة بدخول الغاية، ويكون باطلاً كل عمل مخالف لذلك، مع إلزامه برد ما قبضه إلى وزارة المالية. 8.5.4 لا تعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية، الأعمال والعقود التي تتم مع عضو مجلس الإدارة لتلبية احتياجاته الشخصية إذا تمت هذه الأعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد، ما لم تر لجنة الترشيحات خلاف ذلك.

9.5.4 على مجلس الإدارة أن يورد في تقريره أسماء أعضائه المستقلين وعددهم، وأن يجري تقييمًا لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه.

6.4 المدة الزمنية للعضوية

1.6.4 وفقا لنظام الشركات، يجب على الجمعية العمومية العادية تعيين أعضاء مجلس إدارة لمدة

3. يتم نشر إعلان الترشح على الموقع الإلكتروني للسوق المالية (تداول) وكذلك على الموقع الإلكتروني للشركة، وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة، وذلك لدعوة الاشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الادارة، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الاعلان.

4. تقدم لجنة المكافآت والترشيحات توصياتها لمجلس الإدارة بشأن الترشح لعضوية المجلس وفقاً للمعايير الموضحة في هذه السياسة.

5. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة الإفصاح عن رغبته في الترشح وذلك بموجب إخطار يقدم لإدارة الشركة وفقاً للمدة والمواعيد المنصوص عليها حسب هذه السياسة والأنظمة واللوائح المعمول بها، ويجب أن يشمل هذا الإخطار تعريفاً بالمرشح باللغة العربية والانجليزية من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته وخبراته العملية ، بجانب تزويد الشركة بكافة الوثائق الثبوتية مثل (بطاقة الهوية الوطنية، بطاقة العائلة جواز السفر لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأي وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية).

6. يجب على المرشح لعضوية المجلس أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح التي تشمل:

أ. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة التي يرغب في الترشح لمجلس إدارتها.

ب. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.

7. على المتقدمين لعضوية المجلس تعبئة النموذج أو النماذج التي تحددها هيئة السوق المالية والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة.

8. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات

محددة في اللائحة الداخلية للشركة، والتي لا تتجاوز ثلاث سنوات.

2.6.4 بناء على ذلك يجب أن يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويجوز إعادة انتخاب العضو المنتخب من قبل في المجلس عند انتهاء فترة العضوية، كما يجب عدم وضع حدود على عدد الفترات المحددة للعضوية أو سن إلزامي للتقاعد. تحدد مدة عضوية مجلس الإدارة وفقاً لتقديرها بناء على توصيات لجنة الترشيح والمكافآت بالمجلس.

KL

7.4 شغل عضوية مجلس الإدارة

1.7.4 إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس؛ جاز للمجلس أن يعين مؤقتاً عضواً في المركز الشاغر، على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية، على أن تبلغ بذلك وزارة التجارة والصناعة وهيئة السوق المالية خلال (5) خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين، ويعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها ويكمل هذا العضو الجديد مدة سلفه.

2.7.4 إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو هذا النظام وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء.

8.4 اعتزال عضو المجلس واستقالته

1.8.4 يجب أن يتم تفعيل استقالة العضو من مجلس الإدارة اعتباراً من الوقت الذي يتم إبلاغها إلى المجلس، أو أي وقت آخر يتفق عليه.

2.8.4 يجب على أعضاء مجلس الإدارة تقديم استقالتهم في حال وجود أي تغييرات كبيرة في مسئولياتهم الشخصية، بما في ذلك التغيير في مسئولياتهم الرئيسية التي تؤثر بشكل فعال على المجلس أو أي من لجانها، ومن المتوقع أن يقدم أعضاء مجلس الإدارة استقالتهم في وقت التقاعد أو الاستقالة من الشركة. KL

3.8.4 لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً من قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.

المساهمة أن يرفق بياناً بعدد وتواريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.

9. يجب توضيح صفة العضوية عند الترشح، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.

10. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية لإنهاء المتطلبات النظامية وتزويد الجهات النظامية المختصة بكافة الوثائق المطلوبة.

11. يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي.

12. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.

رابعاً: آلية اختيار رئيس مجلس الإدارة ونائب الرئيس:
يقوم مساهمو شركة اسمنت المنطقة الشمالية بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين حسب النظام والمعايير المضمنة في هذه السياسة، ثم يقوم المجلس في أول اجتماع له باختيار رئيساً له ونائباً للرئيس بالأغلبية وذلك من بين أعضائه غير التنفيذيين، ويكون للمجلس الحق في عزلهما من منصبيهما أو إعادة اختيارهما في أي وقت.

خامساً: انتهاء عضوية عضو المجلس وشغور أحد المراكز:

1. تنتهي عضوية المجلس بانتهاء المدة المقررة له وهي أربع سنوات من تاريخ انتخابه من قبل الجمعية العامة.

2. تنتهي عضوية عضو المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة، أو بسبب الوفاة أو الاستقالة أو إذا أدين بجريمة مخلة للشرف والأمانة، ومع ذلك يجوز للجمعية العامة العادية عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولعضو المجلس أن يعتزل بإبلاغ مكتوب يوجهه إلى رئيس المجلس، وإذا اعتزل رئيس المجلس وجب أن يوجه الإبلاغ إلى باقي أعضاء المجلس وأمين سر المجلس، ويعد الاعتزال نافذاً - في الحالتين من التاريخ المحدد في الإبلاغ.

3. يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع يقبله المجلس.

4. إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس أثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاءة، وأن يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.

5. إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل المدة التي تحددها اللوائح.

6. في حال عدم انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة أو إكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات، يجوز لكل ذي مصلحة أن يطلب من الجهة القضائية المختصة أن تعين من ذوي الخبرة والاختصاص وبالعقد الذي تراه مناسباً من يتولى الإشراف على إدارة الشركة ويدعو الجمعية العامة إلى الانعقاد خلال (تسعين) يوماً؛ لانتخاب مجلس إدارة جديد أو إكمال العدد اللازم لأعضاء مجلس الإدارة بحسب الأحوال، أو أن يطلب حل الشركة.

سادساً: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل):

يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الإلتزام بها من قبل الشركة إعتباراً من تاريخ إعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه اللائحة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الإطلاع عليها. وتعدل محتويات هذه اللائحة حسب الحاجة وذلك بناءً على توصية من مجلس الإدارة، على أن يعرض أي تعديل مقترح على

9.4 إنهاء العضوية بالمجلس

1.9.4 حسب النظام الأساسي للشركة، تنتهي عضوية المجلس بانتهاء مدته أو بانتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لأي نظام أو تعليمات.

2.9.4 كما أن إنهاء عضوية مجلس الإدارة تتم وتكون نافذة المفعول في الحالات التالية:

إذا ثبت لمجلس الإدارة أن العضو قد أخل بواجباته بطريقة تضر بمصالح الشركة، شريطة أن يرتبط بموافقة الجمعية العامة العادية.

عدم حضور أي عضو لثلاثة اجتماعات متتالية دون عذر يقبله مجلس الإدارة.

إذا أعلن العضو الإفلاس أو الإعسار أو توصل إلى تسوية مع دائنيه أو توقف عن دفع ديونه.

إذا أصيب بمرض عقلي، أو أي مرض يعيقه عن أداء مهامه.

إذا ثبت أن العضو قد ارتكب عملاً فيه تعدٍ على الصدق والأخلاق، أو أدين بأعمال احتيال وغش.

10.4 الحدود المفروضة على العضوية في المجلس

1.10.4 يجب على كل شخص يعمل كعضو في مجلس الإدارة تكريس الوقت والاهتمام اللازم لتحقيق التزاماته كعضو، وتشمل الالتزامات الرئيسية الحضور المناسب في اجتماع المجلس واستعراض المواد التحضيرية بشكل كافٍ. ومن المتوقع أيضاً حضور أعضاء مجلس الإدارة لاجتماعات الجمعية العمومية للمساهمين.

2.10.4 يجب أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة المجلس عضوية مجلس إدارة أكثر من (5) خمس شركات مساهمة مدرجة بالسوق في وقت واحد.

3.10.4 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أن يفشوا في غير اجتماعات الجمعية العامة ما اطلعوا عليه من أسرار الشركة بحكم عضويتهم في المجلس، ولا يجوز استغلال تلك المعلومات في تحقيق مصلحة لهم أو لأحد أقاربهم أو للغير؛ وإلا وجب عزلهم ومطالبتهم بالتعويض.

4.10.4 لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يشترك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن ينافس الشركة في أحد فروع النشاط الذي تزاولها وإلا كان للشركة أن تطالبه أمام الجهة القضائية المختصة بالتعويض المناسب، ما لم يكن حاصلاً على ترخيص من الجمعية

الجمعية العامة للمساهمين في أقرب إجتماع لها لإعتماده.	العامة العادية يسمح له القيام بذلك ووفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة. 5.10.4 لا يجوز أن يكون لعضو مجلس الإدارة أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة إلا بترخيص من الجمعية العامة العادية، ووفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة، ولا يجوز لهذا العضو الاشتراك في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن في مجلس الإدارة وجمعيات المساهمين. 6.10.4 على عضو مجلس الإدارة أن يبلغ المجلس بما له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة، ويثبت هذا التبليغ في محضر الاجتماع . وفي حاله تخلفه عن الإبلاغ جاز للشركة أو لكل ذي مصلحة المطالبة أمام الجهة القضائية المختصة بإبطال العقد أو إلزام العضو بأداء أي ربح أو منفعة. 7.10.4 يُبلّغ رئيس مجلس الإدارة الجمعية العامة العادية عند انعقادها عن الأعمال والعقود التي يكون لأحد أعضاء المجلس مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها، ويرافق التبليغ تقرير خاص من مراجع حسابات الشركة الخارجي. تقع المسؤولية عن الأضرار الناتجة من الأعمال والعقود المشار إليها عليه على العضو صاحب المصلحة أو العقد وكذلك على أعضاء مجلس الإدارة إذا تمت تلك الأعمال أو العقود بالمخالفة لأحكام تلك الفقرة أو إذا ثبت أنها غير عادلة أو تنطوي على تعارض مصالح وتُلجّق الضرر بالمساهمين. 9.10.4 ويُعقَى أعضاء مجلس الإدارة المعارضون للقرار من المسؤولية متى أثبتوا اعتراضهم صراحة في محضر الاجتماع، ولا يعد الغياب عن حضور الاجتماع الذي صدر فيه القرار سبباً للإعفاء من المسؤولية إلا إذا ثبت أن العضو الغائب لم يعلم بالقرار أو لم يتمكن من الاعتراض عليه بعد علمه به.
--	---

مرفقات البند العاشر

شركة اسمنت المنطقة الشمالية

سياسة المسؤولية الإجتماعية

أولاً: مقدمة

تم إعداد سياسة المسؤولية الاجتماعية لشركة أسمنت المنطقة الشمالية بهدف التوافق مع المادتين (87،88) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-16-2017 وتاريخ 1438/05/16 هـ الموافق 2017/02/13م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023م وتاريخ 1444/06/25 هـ الموافق 2023/01/18م، والتي تقتضي بأن تضع الجمعية العامة لمساهمي الشركة - بناءً على اقتراح مجلس الإدارة - سياسة تكفل إقامة توازن بين أهداف الشركة والأهداف التي يصبو المجتمع إلى تحقيقها، بغرض تطوير الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية للمجتمع.

ثانياً: الغرض والنطاق

تمثل خدمة المجتمع إحدى قيم الشركة الرئيسية وتستهدف المساهمة في تحقيق وحماية مصالح أفراد المجتمع وتعزيز تقدمه ورفاهيته وجودة الحياة والمحافظة على البيئة والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في المجتمع المحلي . بالإضافة إلى تعزيز الصورة الذهنية للشركة في كافة المجالات التي تخدم المجتمع.

في حين تتناول المسؤولية الاجتماعية مجموعة كبيرة من الأنشطة، تستعرض هذه السياسة في المقام الأول الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها الشركة والدعم والرعاية للفعاليات والبرامج والأنشطة التعليمية والصحية والإقتصادية والبيئية والخيرية.

تضع هذه السياسة إطاراً منظماً لتحديد وتقييم وتطوير ودعم البرامج والمبادرات المجتمعية وتشجيع منسوبي الشركة على المشاركة فيها من خلال فرص التطوع وتطوير مهاراتهم وإحساسهم بالمسؤولية اتجاه المجتمع.

تعمل هذه السياسة على دعم التزام الشركة بالعمل بطريقة تدعم الأهداف الاجتماعية، كما تحدد الطريقة التي سيتسنى للشركة من خلالها التعامل مع المجتمع المحلي لإحداث تغيير إيجابي وقابل للقياس بشأن المشاركة المجتمعية.

ثالثاً: مجالات المسؤولية الاجتماعية

تتناول المسؤولية الاجتماعية مجموعة كبيرة من الأنشطة المجتمعية ومن ضمن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركة المشاركة في المجالات الاجتماعية والرعاية والمساهمة في رفع الوعي فيما يتعلق بالبيئة ودعم الأعمال التطوعية والمشاركة في المؤتمرات والمعارض، وضعت هذه السياسة لدعم أكبر شريحة ممكنة من شرائح المجتمع وايضا تحسين الصورة المجتمعية للشركة على النحو التالي:

1. المنح المقدمة للجمعيات والأعمال الخيرية بشكل عام ذات الصلة بقضايا الرعاية الاجتماعية، وفي هذا الإطار تقدم الشركة المنح والمساعدات الأخرى إما للجمعيات الخيرية أو إستجابة لإحتياجات مجتمعية واضحة أو لمبادرات و برامج من جهات تنظيمية.

يتم تقديم المنح بإسم الشركة لأعمال خيرية أو ذات صلة بالمسؤولية الاجتماعية بعد تقييم المقترح الخاص بالأعمال الخيرية والتوصل إلى كونه مستحقاً للدعم ومتماشياً مع الخطة والموازنة المعتمدة للشركة مع مراعاة أن تكون الجمعيات الخيرية معتمدة إما بموجب مرسوم ملكي أو من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو غيرها

من الجهات التنظيمية ووفقاً للإرشادات والمتطلبات التنظيمية ذات الصلة أو من خلال الحملات الخيرية الرسمية الحكومية.

2. الرعاية وأنشطة المسؤولية الاجتماعية تعمل الشركة على دعم وتشجيع مجموعة كبيرة من الفعاليات والأنشطة ذات القيمة الاجتماعية أو التعليمية أو الإقتصادية أو الصحية أو البيئية مع التركيز على العناصر الإقتصادية والثقافية للمجتمع.
3. المساهمة في رفع الوعي فيما يتعلق بالبيئة تتوقع الشركة من جميع منسوبيها وضع البيئة في الاعتبار عند الإستفادة من مرافق الشركة ومواردها. إضافة إلى ذلك، ستشارك الشركة من وقت لآخر بتنظيم برامج تستهدف رفع الوعي والإهتمام بالبيئة بشكل عام .
4. تطوع الموظفين: تماشياً مع رؤية 2030 ، تدعم الشركة المشاركات الواسعة لمنسوبيه بإستخدام مهاراتهم المهنية وتعزيز إهتمامهم بالتطوع للأعمال الاجتماعية أو البيئية.
5. تدريب وتأهيل وتوظيف الشباب والشابات السعوديين وتطويرهم وبناء القيادات الوطنية منهم.
6. أعطاء الأولوية لمقاولي المنطقة بالعموم في حال توفر السلعة والخدمة المطلوبة لديهم.
7. رعاية الفاعليات والمنتديات والمهرجانات التي يتم تنظيمها من الجهات الحكومية أو الأهلية أو الخاصة عن طريق المشاركة بالمؤتمرات والأنشطة.
8. مرض أو وفاة أحد من موظفي الشركة، يحق للشركة القيام برعاية منسوبيها من الموظفين وعوائلهم وذلك من خلال رعايتهم اجتماعياً او تقديم وظائف لعوائلهم أو تقديم دعم مالي لهم.
9. الإنتاج بإستخدام الطاقة المتجددة، تطمح الشركة إلى إنشاء مرافق لتوليد الطاقة الكهربائية النظيفة وذلك بالتعاقد مع شركات متخصصة لإنتاج الجزء الأكبر من الطاقة اللازمة لتشغيل مصانعها.
10. رعاية المشاركة في برامج التغطية النباتية على سبيل المثال لا الحصر (مبادرة السعودية الخضراء - برامج المركز الوطني لمكافحة التصحر - مبادرة محمية الملك سلمان رعاية الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية ومشاركة الرعاية مع الجهات أو المنظمات التي لها دور فعال في تحقيق أهداف اجتماعية.

رابعاً: إدارة المسؤولية الاجتماعية

تقوم الإدارة التنفيذية بمتابعة تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية المعتمدة والقيام بكل ما يلزم لإنجاز إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية والبرامج ذات الصلة. تؤدي الإدارة - على سبيل المثال لا الحصر - الأدوار التالية:

1. تنفيذ إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية وتحقيق أهدافها .
2. وضع خطط توفير الموارد للمسؤولية الاجتماعية وخطط وبرامج ومبادرات تمويل المسؤولية الاجتماعية وذلك بشكل سنوي.
3. نقطة التواصل مع الجهات المعنية بالمسؤولية الاجتماعية خارج الشركة.
4. وضع برامج توعوية موجهة للمجتمع للتعريف بالمسؤولية الاجتماعية للشركة.
5. التنسيق مع إدارات الشركة المعنية ببرامج المسؤولية الاجتماعية.
6. وضع التنظيمات الخاصة بالقياس والمتابعة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها بالتقرير السنوي لمجلس الإدارة.
7. الإفصاح عن أهداف المسؤولية الاجتماعية للموظفين والعمل على رفع وعيهم بالمسؤولية الاجتماعية.

خامساً: صلاحية الصرف والإنفاق على المبادرات أو المشاركات الإجتماعية

تكون لرئيس مجلس الإدارة كافة الصلاحيات في الصرف على برامج المسؤولية الإجتماعية للشركة وله أن يفوض في ذلك العضو المنتدب والرئيس التنفيذي على أن يكون الصرف بحدود الميزانية السنوية المعتمدة وأي تجاوز للميزانية يتطلب موافقة مجلس الإدارة.

سادساً: حالات الإفصاح والإمتثال ذات الصلة

ستقدم الشركة الإفصاحات المطلوبة في تقريرها السنوي على النحو المحدد متضمناً التفاصيل المتعلقة بنفقات المسؤولية الإجتماعية أو تفاصيل ذات العلاقة بـ (سياسة المسؤولية الإجتماعية).

سابعاً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه المعايير على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه المعايير بصفة دورية - عند الحاجة، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.