



البند السادس



نموذج رقم (1) السيرة الذاتية

أ) البيانات الشخصية للعضو المرشح			
الإسم الرباعي	مهند سعود السعود الرشيد		
الجنسية	سعودي	تاريخ الميلاد	1384/07/01 هـ

ب) المؤهلات العلمية للعضو المرشح				
م	المؤهل	التخصص	تاريخ الحصول على المؤهل	اسم الجهة المانحة
1	بكالوريوس العلوم الإدارية	أنظمة	1410/12/4 هـ	جامعة الملك سعود
2				
3				
4				

ج) الخبرات العملية للعضو المرشح	
الفترة	مجالات الخبرة
23 عام	مجال الحقوق
	رئيس وصاحب مكتب مهند بن سعود آل رشيد للمحاماة والاستشارات القانونية بالتعاون مع بيكر بوتس ال ال بي
2 عام	عضو لجنة مراجعة في شركة الريف لتكرير السكر

د) العضوية الحالية في مجالس إدارات شركات مساهمة أخرى (مدرجة أو غير مدرجة) أو أي شركة أخرى أياً كان شكلها القانوني أو اللجان المنبثقة منها:						
م	اسم الشركة	النشاط الرئيسي	صفة العضوية (تنفيذي، غير تنفيذي، مستقل)	طبيعة العضوية (بصفته الشخصية، ممثل عن شخصية اعتبارية)	عضوية اللجان	الشكل القانوني للشركة
1	شركة جبل عمر للتطوير	التطوير العقاري	مستقل	بصفة شخصية	رئيس لجنة المراجعة	مساهمة مدرجة
2						
3						

نموذج رقم (1) السيرة الذاتية

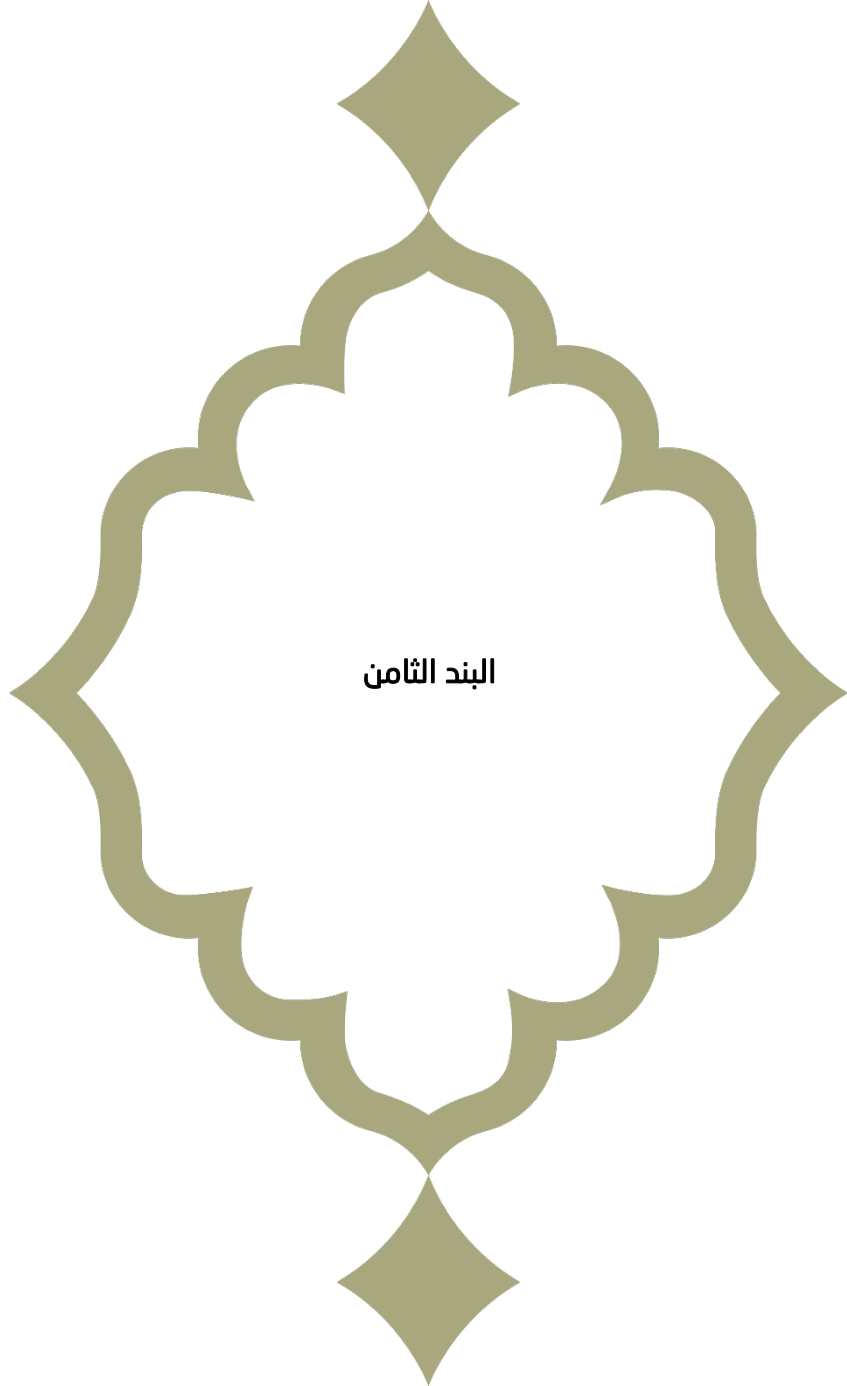
أ) البيانات الشخصية للعضو المرشح						
الاسم الرباعي	سعد محمد ابراهيم الهملان					
الجنسية	سعودي	تاريخ الميلاد	١٩٧٧/٦/١٨			
ب) المؤهلات العلمية للعضو المرشح						
م	المؤهل	التخصص	تاريخ الحصول على المؤهل	اسم الجهة المانحة		
١	بكالوريوس	محاسبة	١٩٩٨	جامعة الملك عبدالعزيز		
٢	ماجستير	تحليل مالي	٢٠٠٩	جامعة لاتروب - استراليا		
٣	SOCPA	المحاسبة والمراجعة	٢٠٠٣	الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين		
٤	مراجع داخلي معتمد CIA	المراجعة الداخلية	٢٠١٩	The IIA		
٥	فاحص احتيال معتمد CFE	فاحص احتيال معتمد	٢٠٢٠	ACFE		
ج) الخبرات العملية للعضو المرشح						
الفترة	مجالات الخبرة					
٢٠٢٠ حتى الان	مدير عام المراجعة التشغيلية ووحدات الأعمال - المراجعة الداخلية - stc					
٢٠١٤ - ٢٠٢٠	مدير عام المراجعة المالية والاستثمارات - المراجعة الداخلية - stc					
٢٠١٤ - ٢٠١١	مدير مالي - شركة المياه الوطنية					
٢٠١١ - ٢٠٠٨	مدير ادارة المراجعة المالية- المراجعة الداخلية - stc					
٢٠٠٨ - ٢٠٠٤	مشرف مراجعة داخلية - المراجعة الداخلية - stc					
٢٠٠٤ - ١٩٩٨	مدير قسم محاسبة الانشاءات - الادارة المالية - stc					
د) العضوية الحالية في مجالس إدارات شركات مساهمة أخرى (مدرجة أو غير مدرجة) أو أي شركة أخرى أياً كان شكلها القانوني أو اللجان المنبثقة منها:						
م	اسم الشركة	النشاط الرئيس	صفة العضوية (تنفيذي، غير تنفيذي، مستقل)	طبيعة العضوية (بصفته الشخصية، ممثل عن شخصية اعتبارية)	عضوية اللجان	الشكل القانوني للشركة
1	stc pay	مدفوعات رقمية	تنفيذي	ممثل عن شخصية اعتبارية	لجنة مراجعة	ذات مسؤولية محدودة
2	السعودي الفرنسي للتمويل التأجير	تمويل	مستقل	بصفة شخصية	لجنة مراجعة	مساهمة مغلقة
3	اوقاف جامعة الملك سعود	الانشاءات العامة للمباني	مستقل	بصفة شخصية	لجنة مراجعة	ذات مسؤولية محدودة
٤	المجموعة الوطنية للاستزراع المائي	استزراع الربيان والاسماك	مستقل	بصفة شخصية	لجنة مراجعة	مساهمة مغلقة

نموذج رقم (١) السيرة الذاتية

أ) البيانات الشخصية للعضو المرشح						
الاسم الرباعي						أديب محمد عبدالعزيز أباني
الجنسية			سعودي	تاريخ الميلاد	١٣٩٠/٠٢/١٢ هـ	
ب) المؤهلات العلمية للعضو المرشح						
م	المؤهل	التخصص	تاريخ الحصول على المؤهل	اسم الجهة المانحة		
١	ماجستير	محاسبة	١٩٩٨ م	جامعة ميامي		
٢	بكالوريوس	محاسبة	١٩٩٢ م	جامعة الملك سعود		
ج) الخبرات العملية للعضو المرشح						
الفترة				مجالات الخبرة		
٢٠١٠/١ - حتى الآن				أباني محاسبون ومراجعون قانونيون		
٢٠٠٨/٧ - ٢٠٠٩/١٢				مستشار ثاني - هيئة السوق المالية		
٢٠٠٥/٣ - ٢٠٠٨/٦				اخصائي رئيسي إفصاح مستمر - هيئة السوق المالية		
١٩٩٩/٨ - ٢٠٠٤/٦				محلل مالي - برنامج الصادرات السعودي-الصندوق السعودي للتنمية		
١٩٩٢/٢ - ١٩٩٩/٧				باحث - محلل حسابات - الصندوق السعودي للتنمية		
د) العضوية الحالية في مجالس إدارات شركات مساهمة أخرى (مدرجة أو غير مدرجة) أو أي شركة أخرى أياً كان شكلها القانوني أو اللجان المنبثقة منها:						
م	اسم الشركة	النشاط الرئيس	صفة العضوية (تنفيذي، غير تنفيذي، مستقل)	طبيعة العضوية (بصفته الشخصية، ممثلاً عن شخصية اعتبارية)	عضوية اللجان	الشكل القانوني للشركة
١	بنك البلاد	بنكي	مستقل	شخصي	عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة مراجعة	مساهمة عامة
٢	صندوق المعذر ريت	عقاري	مستقل	شخصي	عضو مجلس إدارة	صندوق استثماري عقاري متداول مقل
٣	شركة أسمنت الجنوبية	اسمنت	مستقل	شخصي	لجنة مراجعة	مساهمة عامة
٤	شركة جازان	زراعي	مستقل	شخصي	عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة مراجعة	مساهمة عامة
٥	شركة بن سعيدان	عقاري	مستقل	شخصي	عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة مراجعة	مساهمة مغلقة
٦	شركة الوديان	عقاري	مستقل	شخصي	لجنة مراجعة	مساهمة مغلقة
٧	شركة توزيع الغاز الطبيعي	صناعي	مستقل	شخصي	لجنة مراجعة	مساهمة مغلقة
٨	شركة العقارية السعودية	عقاري	مستقل	شخصي	لجنة مراجعة	مساهمة عامة



جبل عمر  
Jabal Omar



البند الثامن



جبل عمر  
Jabal Omar

سياسة مكافآت كبار التنفيذيين قبل التحديث



جبل عمر  
Jabal Omar

	شركة جبل عمر للتطوير
سياسة مكافآت كبار التنفيذيين	
الإصدار 2.0	



#### الفرض:

تهدف هذه السياسة إلى مكافأة كبار التنفيذيين (والمشار إليهم في هذه السياسة بالـ"الموظفين التنفيذيين" أو "التنفيذيين") على أدائهم ولتقدير جهودهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف الشركة والمعتمدة من مجلس الإدارة وذلك من خلال مكافآت أداء مرتبطة بمستوى أداء الشركة والقطاعات والتنفيذيين والمرجو منها تحقيق عدة أهداف والتي تشمل:

- الاستقطاب والمحافظة على أفضل الكفاءات.
- التحفيز ورفع مستوى أداء الموظفين التنفيذيين لتحقيق أهداف الشركة.
- الربط بين أداء الموظفين التنفيذيين وأهداف الشركة.
- توفير التنوع في تركيبة الأجور والمزايا مقارنة بأفضل الممارسات في سوق العمل.

#### الاستحقاق والارشادات:

- يتم في بداية العام إقرار أهداف الشركة وأهداف القطاعات.
- يتم في نهاية العام تقييم الأداء للشركة والقطاعات والموظفين التنفيذيين.
- تتناسب قيمة المكافآت الممنوحة للتنفيذيين طردياً مع نتائج أهداف الشركة.
- تحسب مكافآت التنفيذيين كعدد رواتب تزيد وتنقص بحسب نتائج عوامل الأداء.
- لا يحق للتنفيذيين الحصول على أي مكافآت ما لم يتحقق 80% من الأهداف التشغيلية والمؤشرات المالية التي تم إقرارها بداية العام.
- تتوقف قيمة مكافآت التنفيذيين السنوية عن التزايد إذا زادت نسبة التحقيق عن 150% من المستهدف.
- تتناسب مكافآت التنفيذيين مع مدة خدمتهم الفعلية من عام التقييم.
- يشترط وجود نظام تقييم أداء دقيق ومنصف.
- لا تصرف المكافآت لأي موظف تنفيذي لم يحقق أو يحافظ على الحد الأدنى لعوامل الأداء.

#### العوامل المؤثرة في احتساب مكافأة الموظف التنفيذي:

- أداء الشركة.
- أداء الموظف التنفيذي.
- أداء القطاع.
- الدرجة الوظيفية.
- مستوى مساهمة القطاع في تحقيق أهداف الشركة (في المكافأة السنوية فقط).
- معامل العائد على المساهمين (في المكافأة طويلة المدى فقط).

#### معادلة احتساب المكافآت

(الأساس المرجعي حسب الدرجة الوظيفية) x (نسبة المكافأة المناظرة لنتائج الأداء) x (عدد أشهر فترة الخدمة من عام التقييم)





### الأساس المرجعي هو:

الحافز المستهدف كمضاعفات من الراتب الأساسي عند تحقيق مستوى أداء 7 من 10

التقييم على	الحافز المستهدف (الراتب الأساسي) عند مستوى أداء 7 من 10	الدرجة الوظيفية	المجموعات الوظيفية
أداء الشركة	عدد الرواتب المقررة من مجلس الإدارة	CEO	الرئيس التنفيذي
أداء القطاع	عدد الرواتب المقررة من مجلس الإدارة	C	التفذييين

### آلية التنفيذ:

- تقوم الإدارة التنفيذية بالرفع لمجلس الإدارة نتائج أداء الشركة المحققة للعام المنصرم.
- يتطلع مجلس الإدارة على النتائج التشغيلية و المالية للعام المنصرم مع إفاةة لجنة الترشيحات والمكافآت بتلك النتائج بعد اعتمادها النهائي من المجلس.
- في حالة تحقق 80% أو أكثر من الأهداف التشغيلية و المؤشرات المالية المستهدفة، تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديد حجم وعاء المكافآت بناء على السياسة المعتمدة والرفع بالتوصية إلى مجلس الإدارة للاعتماد.
- يقوم مجلس الإدارة بعد إقرار ما يراه حياال هذا الأمر بتوجيه الإدارة التنفيذية بصرف المكافآت حسب الآلية المعتمدة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والرفع بما تم للمجلس.

### النفاذ:

تكون هذه السياسات نافذة وفقاً لاعتماد الجمعية العامة.



جبل عمر  
Jabal Omar

سياسة مكافآت كبار التنفيذيين بعد التحديث



جبل عمر  
Jabal Omar

	<p>شركة جبل عمر للتطوير</p> <p>سياسة المكافأة السنوية لكبار التنفيذيين</p> <p>الإصدار ٣</p>
--	---





## الغرض

تهدف هذه السياسة إلى مكافأة كبار التنفيذيين على أدائهم ولتقدير جهودهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف الشركة. لغرض تطبيق أحكام هذه السياسة، يدخل ضمن مكافآت كبار التنفيذيين أي مكافآت ممنوحة سواء كانت في صورة عينية أم نقدية، قصيرة أو طويلة الأجل، اعتيادية أو استثنائية، ثابتة أو متغيرة.

## تعريفات

**كبار التنفيذيين:** الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي

## أحكام عامة

- يتم مراجعة الخطط والبرامج الخاصة بمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات واعتمادها من قبل مجلس الإدارة.
- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين في التقرير السنوي وفقاً للضوابط ذات العلاقة.
- يراعي عند تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لكبار التنفيذيين الأحكام ذات الصلة في النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية.
- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمتها الإدارة التنفيذية.

## المعايير العامة لتحديد مكافآت كبار التنفيذيين

- حجم وطبيعة أعمال الشركة و وضعها المالي والقطاع الذي تعمل فيه ودرجة المخاطر لديها.
- ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت
- ربط المكافآت بمدى تحقيق استراتيجية وأهداف الشركة
- أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب تنفيذيين ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والمحافظة عليهم.

## آلية صرف المكافآت

- ترفع الإدارة التنفيذية لمجلس الإدارة نتائج أداء وإنجازات كبار التنفيذيين للمراجعة والاعتماد.
- يتم اقتراح المكافآت وعرضها على لجنة الترشيحات والمكافآت للمراجعة بناءً على السياسة المعتمدة والتوصية بها لمجلس الإدارة.
- يقوم مجلس الإدارة باعتماد صرف المكافآت حسب الآلية المعتمدة.

## النفاذ

يتم تطبيق هذه السياسة اعتباراً من نتائج العام ٢٠٢٠م وفقاً لاعتماد الجمعية العامة