

## تعديل لائحة وضوابط عمل لجنة المراجعة بشركة القصيم القابضة للاستثمار

قبل التعديل	بعد التعديل
<p>البند الأول: قواعد اختيار لجنة المراجعة</p> <p>تشكل لجنة المراجعة بشركة القصيم القابضة للاستثمار وفقاً للقواعد التالية: -</p> <p>1- تشكل لجنة المراجعة (اللجنة) بقرار من الجمعية العامة العادية للمساهمين وذلك بناء على اقتراح من مجلس إدارة الشركة وفقاً لأحكام المادة (101) من نظام الشركات.</p> <p>2- تتكون لجنة المراجعة من ثلاث أعضاء من المساهمين أو من غيرهم على أن يكون من بينهم عضو مستقل وان لا تضم أي من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين أو كبار التنفيذيين بالشركة وان يكون من بينهم مختص بالشؤون المالية والمحاسبية</p> <p>3- لا يجوز لمن كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية بالشركة أو لدي مراجع حسابات الشركة ان يكون عضواً في لجنة المراجعة. كما لا يجوز ان يكون رئيس مجلس الإدارة عضو في اللجنة</p> <p>4- مدة اللجنة ثلاث سنوات تبدأ مع بداية دورة مجلس إدارة الشركة وتنتهي مع انتهاء دورة المجلس او المدة المتبقية من دورة المجلس. ويجوز للمجلس إعادة ترشيح عضو/أعضاء اللجنة للجمعية العامة للمساهمين لفترة او فترات مماثلة اخرى.</p> <p>5- يختار أعضاء اللجنة من بينهم رئيساً للجنة على ان يكون من الأعضاء المستقلين.</p> <p>6- تقوم اللجنة بتعيين امين سر لها من بين أعضائها او ممن تراه مناسباً من فريق إدارة الشركة للقيام بالإعداد واجتماعاتها واعداد محاضر اجتماعاتها وتوثيقها.</p> <p>7- عند انتهاء مدة عضو اللجنة اثناء مدة عمل اللجنة بسبب الوفاة او الاستقالة او العجز او الاعفاء يقترح المجلس على أقرب جمعية عامة ترشيح عضو آخر ليشغل مكان العضو الشاغر ويكمل العضو الجديد مدة سلفه</p>	<p>البند الأول: قواعد اختيار أعضاء لجنة المراجعة وكيفية ترشيحهم ومدة عضويتهم</p> <p>تشكل لجنة المراجعة بشركة القصيم القابضة للاستثمار وفقاً للقواعد التالية: -</p> <p>1- تشكل لجنة المراجعة (اللجنة) بقرار من الجمعية العامة العادية للمساهمين وذلك بناء على اقتراح من مجلس إدارة الشركة وفقاً لأحكام المادة (101) من نظام الشركات</p> <p>2- يقوم أعضاء المجلس بترشيح أعضاء اللجنة وتقديم السير الذاتية الخاصة بهم ويمكن لكل عضو تقديم أكثر من مرشح ويتم التصويت من قبل المجلس على اختيار ثلاث أعضاء لاقتراحهم على الجمعية العامة لتعيينهم.</p> <p>3- تتكون لجنة المراجعة من ثلاث أعضاء من المساهمين او من غيرهم على ان يكون من بينهم عضو مستقل وان لا تضم أي من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين او كبار التنفيذيين بالشركة وان يكون من بينهم مختص بالشؤون المالية والمحاسبية</p> <p>4- لا يجوز لمن كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية او المالية بالشركة او لدي مراجع حسابات الشركة ان يكون عضواً في لجنة المراجعة. كما لا يجوز ان يكون رئيس مجلس الإدارة عضو في اللجنة</p> <p>5- مدة اللجنة ثلاث سنوات تبدأ مع بداية دورة مجلس إدارة الشركة وتنتهي مع انتهاء دورة المجلس او المدة المتبقية من دورة المجلس. ويجوز للمجلس إعادة ترشيح عضو/أعضاء اللجنة للجمعية العامة للمساهمين لفترة او فترات مماثلة اخرى.</p> <p>6- يختار أعضاء اللجنة من بينهم رئيساً للجنة على ان يكون من الأعضاء المستقلين.</p> <p>7- تقوم اللجنة بتعيين امين سر لها من بين أعضائها او ممن تراه مناسباً من فريق إدارة الشركة للقيام بالإعداد واجتماعاتها واعداد محاضر اجتماعاتها وتوثيقها.</p> <p>8- عند انتهاء مدة عضو اللجنة اثناء مدة عمل اللجنة بسبب الوفاة او الاستقالة او العجز او الاعفاء يقوم مجلس الإدارة بتعيين عضو مؤقتاً في المركز الشاغر ممن تتوفر فيهم الخبرة والكفاية ويتم اشعار الهيئة خلا خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين، على ان يتم عرض هذا التعيين على اول اجتماع قادم للجمعية العامة للموافقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه. تلتزم الشركة</p> <p>9- تلتزم الشركة بإشعار الهيئة بأسماء أعضاء لجنة المراجعة وصفات عضويتهم خلا خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم واي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات</p>

<p><u>البند الرابع: اجتماعات وضوابط عمل اللجنة</u> <u>إضافة</u></p> <p>12- يجوز عقد اجتماعات اللجنة عن طريق وسائل الاتصالات الحديثة</p> <p>13- لا يحق لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية حضور اجتماعات لجنة المراجعة إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رايه أو الحصول على مشورته. ويكون اجتماعات اللجنة منحصرا في أعضائها وامين سرها.</p> <p>14- يجوز لرئيس لجنة المراجعة بعد اخطار الرئيس التنفيذي دعوة كبار التنفيذيين أو أي موظف بالشركة لتتوير اللجنة عني أي موضوع تريد اللجنة مناقشته أو أي نشاط من أنشطة الشركة</p>	<p><u>البند الرابع: اجتماعات وضوابط عمل اللجنة</u></p>
<p><u>البند السادس: سياسة مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تكون مكافآت أعضاء لجنة المراجعة وبدل حضور الجلسات لأعضاء اللجنة وامين سر اللجنة بناء على ماورد في سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه والإدارة التنفيذية المعتمدة من الجمعية العمومية.</li> <li>يتم الإفصاح عن تفاصيل ما تقاضاه أعضاء اللجنة من مكافآت وبدل حضور جلسات ضمن محتويات التقرير السنوي لمجلس الادارة</li> </ul>	<p><u>البند السادس: سياسة مكافآت أعضاء لجنة المراجعة</u></p> <p>تتكون مكافآت عضوية لجنة المراجعة بالشركة على النحو التالي</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>بدل حضور اجتماعات اللجنة مبلغ 3,000 ريال سعودي (ثلاثة الاف ريال سعودي) لكل عضو للجلسة الواحدة.</li> <li>بدل تذاكر على الدرجة الاولى ذهاب واياب لأعضاء اللجنة المقيمين خارج منطقة القصيم.</li> <li>بدل حضور اجتماعات لأمين سر اللجنة تحده اللجنة بما تراه مناسباً ويجوز للجنة مراجعة وتعديل بدل حضور الاجتماعات لأمين سرها بين كل فترة وأخرى.</li> <li>يتم الإفصاح عن تفاصيل ما تقاضاه أعضاء اللجنة من مكافآت ضمن محتويات التقرير السنوي لمجلس الادارة</li> </ul>
<p><u>البند السابع: تقارير لجنة المراجعة (إضافة)</u></p> <p>1- اعداد تقرير يشتمل على تفاصيل أدائها لاختصاصاتها ومهامها المنصوص عليها في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ويتضمن التقرير توصياتها ورايها في مدي كفاية نظم الرقابة الداخلية والمالية وإدارة المخاطر في الشركة.</p> <p>2- يلتزم مجلس الإدارة ان يودع نسخا كافية من هذا التقرير في مركز الشركة الرئيسي وأن ينشر نسخة منه في الموقع الالكتروني للشركة والموقع الالكتروني للسوق عند نشر الدعوة لانعقاد الجمعية العامة لتمكين من يرغب من المساهمين من الحصول على نسخة منه ويتلى ملخص التقرير اثناء انعقاد الجمعية العامة.</p> <p>3- ترفع لجنة المراجعة محاضر اجتماعاتها الدورية الي مجلس الإدارة متضمنا توصياتها وملاحظاتهما عن أداء الشركة.</p> <p>4- يجب حضور رئيس لجنة المراجعة او من ينوب عنه من بين أعضائها اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين وذلك للإجابة على أسئلة واستفسارات المساهمين.</p>	<p><u>البند السابع: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل)</u></p> <p>يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتبارا من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين ويتم تمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتعديل محتويات هذه اللائحة - حسب الحاجة- وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة على ان يعرض أي تعديل مقترح عليها على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع لها لاعتماده</p>
<p><u>البند الثامن: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل)</u></p> <p>يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتبارا من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين ويتم تمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتعديل محتويات هذه اللائحة - حسب الحاجة- وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة على ان يعرض أي تعديل مقترح عليها على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع لها لاعتماده</p>	<p><u>البند السابع: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل)</u></p> <p>يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتبارا من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين ويتم تمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتعديل محتويات هذه اللائحة - حسب الحاجة- وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة على ان يعرض أي تعديل مقترح عليها على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع لها لاعتماده</p>



09/2010

الإدارة العامة

٢٠١٠/٠٣/٢٤

التاريخ : ..... الرقم : ..... NO. : ..... DATE : .....

المحترمين

السادة / مساهمي شركة القصيم الزراعية

وبعد ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسر مجلس إدارة الشركة أن يرفع لحضراتكم مقترح مجلس الإدارة لقواعد اختيار وأسلوب عمل لجنة الترشيحات والمكافآت والذي سيقوم المجلس بتشكيلها واختيار أعضائها خلال هذا العام ٢٠١٠م ، وقد أقر المجلس قواعد اختيار وأسلوب عمل هذه اللجنة في جلسته رقم (٢١٨) والمنعقدة في مقر الإدارة العامة لشركة القصيم الزراعية ببريده يوم الثلاثاء ٢٠١٠/٣/٣٠م الموافق ١٤/ربيع الآخر/١٤٣١هـ ، والمجلس إذ يرفع لحضراتكم هذا المقترح ويوصي بإقرار هذه الضوابط من جمعيتكم الموقرة وهي :

أ - قواعد اختيار أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت :

- ١- تتكون اللجنة من ثلاثة أعضاء علي الأقل (يفضل أن يكون العدد فرديا) يختارهم مجلس الإدارة ويحدد مدة عملهم بشرط ألا تزيد عن مدة عضوية مجلس الإدارة أو المدة المتبقية من دورة مجلس الإدارة .
- ٢- أن يكون اغلبيه أعضاء اللجنة من أعضاء المجلس المستقلين أو من المهنيين وفق معايير الاستقلالية المحددة في لائحة حوكمة الشركات .
- ٣- أن يكون لعضو واحد علي الأقل دراية بسياسات وممارسات الترشيح .
- ٤- أن يكون لعضو واحد علي الأقل معرفة بسياسات وممارسات الحوكمة .
- ٥- أن لا يكون عضو اللجنة من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين أو ممن يقومون بعمل فني أو إداري في الشركة ولو علي سبيل الاستشارة .
- ٦- أن لا تكون لعضو اللجنة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة .
- ٧- يجوز إعادة تعيين العضو في اللجنة لأكثر من دورة .
- ٨- أن لا يجمع إلي جانب عضويته في لجنة الترشيحات عضوية أي لجنة أخرى منبثقة عن مجلس الإدارة .
- ٩- يجوز إعفاء أي عضو من أعضاء اللجنة بقرار من مجلس الإدارة .
- ١٠- عند انتهاء مدة العضو أثناء مدة عمل اللجنة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو العجز أو الإعفاء يعين المجلس عضواً آخر لشغل المنصب الشاغر في اللجنة - ويكمل العضو الجديد مدة سلفه .
- ١١- لا يجوز لأعضاء اللجنة قبول أية اتعاب استشارية أو أية دفعات تعويضية من الشركة أو أي شركة تابعة لها ، سواء كانت دفعات مباشرة أو غير مباشرة باستثناء الأتعاب المحددة مقابل تقديم خدماتهم كأعضاء في اللجنة .





الإدارة العامة

التاريخ : ..... الرقم : ..... NO. : ..... DATE :

## ب- أسلوب عمل ومهام اللجنة :

- ١- يلتزم عضو اللجنة بما يلتزم به عضو مجلس الادارة بالمحافظة علي اسرار الشركة ولا يجوز لأعضاء اللجنة أن يذيعوا إلي المساهمين أو الغير ما وقفوا أو اطلعوا عليه .
- ٢- تجتمع اللجنة مرتين علي الأقل سنويا ، ولا يكون الاجتماع صحيحا إلا إذا حضره أغلبية أعضاء اللجنة .
- ٣- كذلك تعقد اللجنة اجتماعا إذا طلب ذلك رئيس اللجنة أو عضوين من أعضاء اللجنة أو مجلس الادارة .
- ٤- لا يجوز لعضو اللجنة أن ينيب عنه غيره في حضور اجتماعات اللجنة .
- ٥- تختار اللجنة من بين أعضائها رئيسا .
- ٦- تصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين ، وتثبت مداولاتها وقراراتها في محاضر يوقع عليها الأعضاء الحضور .
- ٧- التوصية لمجلس الادارة بالترشيح لعضوية المجلس وفقا للسياسات والمعايير المعتمدة
- ٨- المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الادارة من قدرات ومؤهلات ، بما في ذلك تحديد الوقت المخصص لأعمال مجلس الادارة .
- ٩- مراجعة هيكل مجلس الادارة ورفع التوصيات للمجلس في شان التغييرات التي يمكن إجراؤها .
- ١٠- تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الادارة واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة .
- ١١- التأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين ، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى .
- ١٢- وضع سياسات واضحة لتعويضات ومكافآت أعضاء مجلس الادارة وكبار التنفيذيين .
- ١٣- تقديم الاقتراحات المتعلقة بأعضاء المجلس الذين سيتم تعيينهم في كل لجنة تابعة للمجلس .
- ١٤- مراجعة حوكمة الشركة سنويا واقتراح أي تعديلات .
- ١٥- مراجعة القوانين والإجراءات التي يجب إتباعها في تقييم أداء كل عضو في المجلس أو لجنة وتقديم الاقتراحات المتعلقة بها إلي المجلس .
- ١٦- مراجعة واقتراح التغييرات المناسبة لسياسة وإجراءات التعويض .
- ١٧- تقييم فعالية إجراءات التعويض المتبعة في الشركة في انجاز الأهداف الإستراتيجية .
- ١٨- تحديد تعويض الرئيس التنفيذي والموافقة عليه .
- ١٩- تقييم أداء الرئيس التنفيذي على أساس الأهداف والغايات المحددة .
- ٢٠- المصادقة على تعويض الإدارة التنفيذية المحدد من قِبل الرئيس التنفيذي مع الشركة الزراعية
- ٢١- ترفع نتائج أعمال اللجنة وتوصياتها إلي مجلس الإدارة





الإدارة العامة

التاريخ : ..... الرقم : ..... NO. : ..... DATE : .....

## ج- قيود عمل اللجنة :

- ١- تتحمل لجنة الترشيحات والمكافآت والمسئوليات والصلاحيات المذكورة أعلاها ومع ذلك لا تعتبر مهمة تعيين أعضاء مجلس الإدارة وتغيير نظام حوكمة الشركة وأخلاقيات العمل من مهام لجنة الترشيحات حيث أن هذه الأمور تقع ضمن مسئوليات مجلس الإدارة كذلك تتمتع لجنة الترشيحات والمكافآت بالمسئوليات والصلاحيات المذكورة ، ولكن لا تقع مهمة فرض مستويات التعويض وسياساته وممارسته على عاتق لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها لن تقوم بإجراء أية تغييرات في نموذج التعويض والفوائد.
- ٢- ستقوم اللجنة بمراجعة هذه الوثيقة سنويا للتأكد من فعالية اللجنة ومن أجل تقديم اقتراحات لمجلس الإدارة بشأن أية تعديلات علي أحكامها .





شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

# لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات لجنة عمل لجنة المكافآت والترشيحات

(معدلة 2021)

بشركة القصيم القابضة للاستثمار

(شركة سعودية مساهمة)

القصيم - بريدة - طريق الملك فهد  
Qassim - Buraidah - King Fahad Road  
P.o. Box 2210 Postal Code 51451  
Tel.: 0163823800 - 0163823500  
Fax : 0163821400



### تمهيد

تم إعداد لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات (اللجنة) في شركة القصيم القايزة للاستثمار وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية. وتحدد اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها وقواعد اختيار أعضائها، وترشيحهم، ومدة عضويتهم ومكافآتهم. وتصدر لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات من الجمعية العامة للمساهمين بناء على اقتراح مجلس الإدارة.

### الهدف:

لجنة المكافآت والترشيحات لها دور كبير في مساعدة مجلس الإدارة في اقتراح السياسات والمعايير لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وفي إعداد سياسات واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والإشراف على عملية الترشح لعضوية مجلس الإدارة والقيام بالتحقق من استقلالية عضو مجلس الإدارة المستقل.

### أولاً: قواعد اختيار أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات وكيفية ترشيحهم ومدة عضويتهم

- 1- تشكل لجنة المكافآت والترشيحات (اللجنة) بقرار من مجلس الإدارة.
- 2- تتكون لجنة المكافآت والترشيحات من ثلاث أعضاء من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين مع إمكانية تعيين أعضاء خارجيين من غير أعضاء المجلس سواء كانوا من المساهمين أو من غيرهم ممن تتوفر فيهم الخبرة والكفاية المهنية شريطة أن يكون من بين أعضائها عضواً مستقلاً من أعضاء مجلس الإدارة.
- 3- يقوم أعضاء مجلس الإدارة بترشيح أعضاء اللجنة وتقديم السير الذاتية الخاصة بهم سواء من أعضاء المجلس أو من أعضاء خارجيين من المساهمين أو غيرهم، ويمكن لكل عضو تقديم أكثر من مرشح ويتم التصويت من قبل المجلس على اختيار ثلاث أعضاء.
- 4- يختار مجلس الإدارة عضواً من أعضاء اللجنة ليكون رئيساً للجنة على أن يكون من الأعضاء المستقلين.
- 5- مدة اللجنة ثلاث سنوات تبدأ مع بداية دورة مجلس إدارة الشركة وتنتهي مع نهاية دورة المجلس أو المدة المتبقية من دورة المجلس. ويجوز للمجلس إعادة تعيين عضو / أعضاء اللجنة لفترة أو فترات مماثلة أخرى.



- 6- تقوم اللجنة بتعيين أمين سر لها من بين أعضائها أو ممن تراه مناسباً من فريق إدارة الشركة للقيام بالإعداد واجتماعاتها وإعداد محاضر اجتماعاتها وتوثيقها.
- 7- عند انتهاء مدة عضو اللجنة أثناء مدة عمل اللجنة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو العجز أو الإعفاء أو غيرها، يقوم مجلس الإدارة بتعيين عضو في المركز الشاغر ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية المهنية، على أن يكمل العضو المعين مدة سلفه.
- 8- تلتزم الشركة بإشعار الهيئة بأسماء أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات وصفات عضويتهم خلا خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم واي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

## ثانياً: مهام واختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات

- 1- إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية للمحافظة على الكوادر المتميزة وتحفيزاً للجهاز الإداري بالشركة، ورفعها الي مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعي في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها.
- 2- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها مع بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسات.
- 3- المراجعة الدورية عند الحاجة لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.
- 4- التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
- 5- اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- 6- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
- 7- إعداد وصف وظيفي للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.





شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

- 8- المراجعة عند الحاجة للاحتياجات اللازمة من المهارات أو الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
- 9- مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغيرات التي يمكن إجراؤها.
- 10- التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
- 11- وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
- 12- تحديد جوانب الضعف في مجلس الإدارة، إن وجدت، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- 13- دراسة ومراجعة توصيات الرئيس التنفيذي الخاصة بتعيين وإنهاء خدمات كبار التنفيذيين.
- 14- الإشراف على التعاقب الإداري أو الإحلال الوظيفي للمجلس والرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين.

### ثالثاً: سياسة المكافآت

يراعي في سياسة المكافآت بالشركة ما يلي:-

- 1- انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 2- تُقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- 3- تُحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغليها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
- 4- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي الارتفاع غير المبرر للمكافآت والتعويضات.
- 5- استهداف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.



- 6- 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.
- 7- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم اسهماً اشترتها الشركة.

### رابعاً: إجراءات الترشح

- 1- على اللجنة عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية من شروط وأحكام وما تقرره الهيئة من متطلبات.
- 2- على الشركة نشر إعلان الترشح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس إدارة الشركة على أن يظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
- 3- يحق لكل مساهم ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية.
- 4- يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة التي تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوفرة بحيث يكون للجمعية العامة فرصة للاختيار من بين المرشحين.

### خامساً: اجتماعات اللجنة

- 1- تجتمع لجنة المكافآت والترشيحات بصفة دورية مرتين كل سنة على الأقل وكلما دعت الحاجة الي ذلك. وذلك بناء على دعوة ريسها أو اثنين من أعضائها.
- 2- يجوز عقد اجتماعات اللجنة عن طريق وسائل الاتصالات الحديثة.
- 3- لا يجوز لاي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضائها حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع الي رأيه أو الحصول على مشورته
- 4- يتم الدعوة لحضور اجتماعات اللجنة من قبل رئيس اللجنة أو من يفوضه أو أمين سرها قبل مدة كافية ويتم تزويد أعضاء اللجنة بجدول الأعمال والوثائق اللازمة قبل فترة كافية من الاجتماع. ويشترط لصحة اجتماعات اللجنة حضور أغلبية أعضائها.



- 5- لا يجوز لعضو أن ينيب غيره في حضور اجتماعات اللجنة
- 6- في حالة تعذر حضور رئيس اللجنة اجتماع اللجنة يجوز له تفويض أحد أعضائها ليرأس جلسة اجتماع اللجنة المحددة..
- 7- التصويت: يكون لكل عضو صوت متساوي وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين والممثلين في الاجتماع وعند تساوي الأصوات يرجح القرار الذي صوت معه رئيس اللجنة.
- 8- يقوم أمين سر اللجنة بتوثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاش ومداوات وتوثيق نتائج توصيات اللجنة ونتائج التصويت وحفظها في سجل خاص ومنظم وبيان بأسماء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها \_ إن وُجدت - وتوقيع المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.
- 9- يحق للجنة الاستعانة بالمشورة الفنية والقانونية من أي جهة خارجية أو جهة استشارية مستقلة لمساعدتها في أداء مهامها.
- 10- ترفع محاضر اجتماعات اللجنة وتوصياتها الي مجلس الإدارة.
- 11- يتابع مجلس الإدارة أعمال اللجنة من خلال رئيسها أو من التقارير والتوصيات التي تُرفع من اللجنة لمجلس الإدارة.
- 12- إذا تخلف عضو اللجنة لأكثر من ثلاث اجتماعات متتالية دون إذن مسبق من رئيس اللجنة أو عذر مقبول يحق للجنة الرفع الي مجلس الإدارة للنظر في استقالة العضو.

### سادساً: مكافآت أعضاء اللجنة

- 1- تكون مكافآت أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات وبدل حضور الجلسات لأعضاء اللجنة وأمين سر اللجنة بناء على ماورد في سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية المعتمدة من الجمعية العمومية.
- 2- يتم الإفصاح عن تفاصيل ما تقاضاه أعضاء اللجنة من مكافآت وبدل حضور جلسات ضمن محتويات التقرير السنوي لمجلس الإدارة.

### سابعاً: مراجعة اللائحة وتعديلها

- 1- تراجع هذه اللائحة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات عند الحاجة وذلك للتأكد من مؤامتها مع الأهداف المحددة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.



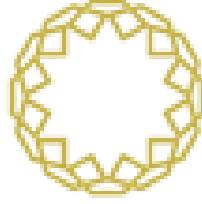
شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

2- ترفع اللجنة أي تعديلات أو مقترحات على هذه اللائحة الى مجلس الإدارة لدراستها والنظر فيها والموافقة عليها ومن ثم الاقتراح للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.

## أحكام ختامية

يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل شركة القصيم القابضة للاستثمار اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين ويتم تمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتعديل هذه اللائحة (حسب الحاجة) وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة على أن يُعرض أي تعديل مقترح على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع للاعتماد.

القصيم - بريدة - طريق الملك فهد  
Qassim - Buraidah - King Fahad Road  
P.o. Box 2210 Postal Code 51451  
Tel.: 0163823800 - 0163823500  
Fax : 0163821400



شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

# شركة القصيم القابضة للاستثمار

## سياسة مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

نسخة نهائية بتاريخ رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م	 <p>شركة القصيم القابضة للاستثمار ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.</p>
سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية	
نوع الإصدار: نسخة نهائية	

## جدول المحتويات

٣	مقدمة.....
٣	الأحكام التمهيدية.....
٣	أ. تعريفات.....
٤	ب. الأهداف.....
٤	ت. التعديل والتحديث على السياسة.....
٤	أولاً: السياسات العامة للمكافآت.....
٥	ثانياً: الإطار العام لسياسة المكافآت والتعويضات.....
٦	ثالثاً: مكافأة أعضاء المجلس.....
٦	١,٣ جلسات اجتماعات المجلس.....
٦	٢,٣ المكافأة السنوية.....
٦	١,٣ السياسة المرتبطة.....
٧	رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان.....
٧	١,٤ جلسات اجتماع اللجان المنبثقة عن المجلس.....
٧	٢,٤ المكافأة السنوية.....
٧	٣,٤ السياسة المرتبطة.....
٨	خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية.....
٨	١,٥ مكافأة كبار التنفيذيين.....
٩	سادساً: الإفصاح عن سياسات المكافآت وقيمتها.....
٩	سابعاً: استرداد الشركة لمكافآت أعضاء المجلس.....
١٠	ثامناً: أحكام ختامية.....
١٠	١,٨ الاعتماد والإقرار.....
١٠	٢,٨ النشر والنفذ.....

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م	 شركة القصيم القابضة للاستثمار ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.
سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية	
نوع الإصدار: نسخة نهائية	

## مقدمة

رغبةً من مجلس إدارة شركة القصيم القابضة للاستثمار في تطبيق الالتزامات النظامية، تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية بشركة القصيم القابضة للاستثمار لتتوافق وتتطابق مع القرارات الصادرة في هذه الخصوص من أنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ("لائحة حكومة الشركات") وفقاً للمواد: الثانية والعشرون (٢٢) الفقرة الخامسة (٥) والحادية والستون (٦١) والثانية والستون (٦٢) ومع متطلبات نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة والاستثمار.

## الأحكام التمهيدية

### أ. تعريفات

١. يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في قائمة المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي لشركة القصيم القابضة للاستثمار والواردة في لوائح هيئة السوق المالية ونظام الشركات الصادر من وزارة التجارة والاستثمار.
٢. لغرض تطبيق هذه الوثيقة، يقصد بالكلمات والعبارات أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتضي سياق النص غير ذلك.

الكلمات والعبارات	التعريف
الشركة:	شركة القصيم القابضة للاستثمار.
السياسة أو الوثيقة:	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية.
لائحة الحوكمة:	قواعد وسياسات الحوكمة في الشركة التي تم إقرارها من الجمعية العامة للمساهمين.
الهيئة:	هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.
الوزارة:	وزارة التجارة والاستثمار في المملكة العربية السعودية.
الجهات الرقابية المختصة:	الوزارة، إلا ما يتعلق بالشركات المساهمة المدرجة في السوق فتكون الهيئة.
الجمعية العامة:	الجمعية العادية - غير العادية.
المجلس:	مجلس الإدارة في الشركة.
اللجان:	اللجان الدائمة أو المؤقتة المنبثقة من المجلس أو المشكلة من قبله أو من قبل الجمعية العامة.
اللجنة:	لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة.
الإدارة:	الإدارة التنفيذية ممثلة بالرئيس التنفيذي للشركة ونوابه والمدير المالي، ومن في حكمهم، المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها.
الرئيس التنفيذي:	المسؤول الأعلى في الإدارة والمفوض من المجلس لرئاسة الجهاز التنفيذي في الشركة.
كبار التنفيذيين:	أي شخص طبيعي يدير عمليات الشركة اليومية ويكون مسؤولاً عن اقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية للشركة، بما في ذلك الرئيس التنفيذي للشركة ونوابه والمدير المالي.
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 المجلس لغرض تأدية عمله.

كافة المصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه الوثيقة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات، الصادرة عن الهيئة، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح الهيئة وقواعدها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك.

## ب. الأهداف

تهدف هذه السياسة إلى ما يلي:

١. وضع الإطار العام لسياسة مكافآت وتعويضات أعضاء المجلس واللجان والإدارة وضوابط صرفها واستردادها.
٢. بيان السياسات المحددة للمكافآت وربطها بالأداء، والتحقق من تنفيذها.
٣. توضيح آلية تحديد واعتماد وتعديل المكافآت الخاصة بأعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.
٤. جذب الكفاءات المناسبة والخبرات المطلوبة لإنجاز مهام ومسؤوليات المجلس واللجان بما يتناسب مع نشاط الشركة واستراتيجيتها وأهدافها مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.
٥. الإبقاء على الكفاءات الحالية وذلك من خلال الإطار التنظيمي لمكافآت كبار التنفيذيين في الشركة.
٦. تحقيق الامتثال الكامل للأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات الرقابية المختصة وضمان الاستمرارية في تطبيقها والالتزام بها.
٧. العمل على أساس واضح ووفقاً لمبدأ الشفافية الكاملة والالتزام بالإفصاح عن المكافآت.

## ت. التعديل والتحديث على السياسة

تقوم المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية للسياسة وتقييم مدي فعاليتها في تحقيق الاهداف المتوخاة منها وتعديلها متي ما تطلبت الاحوال ذلك وعرض التعديل على مجلس الادارة للاعتماد والتوصية للجمعية العامة للاعتماد والادقرار.

## أولاً: السياسات العامة للمكافآت

يجب أن يراعي المجلس واللجنة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين، الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية (لائحة الحوكمة) ولوائحهما بالإضافة للسياسات العامة التالية:

- أ. أن تكون المكافآت مبنية على توصية اللجنة.
- ب. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة والخبرة اللازمة لإدارتها.
- ت. أن تكون المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- ث. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء المجلس والإدارة على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- ج. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- ح. أن تكون المكافآت عادله ومتناسبة مع خبرة العضو واختصاصاته واستقلالته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء المجلس، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة.
- خ. أن تكون المكافآت منسجمة 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.
- ذ. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب كوادر ذوي كفاءه وخبره مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم، بحيث تحقق التوازن بين تقديم مزايا لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزهم، وعدم المبالغة في تقديرها.
- ر. أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبره العضو واختصاصاته والمهام المنوط بها واستقلالته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ز. أن تُعد بالتنسيق مع اللجنة عند التعيينات الجديدة.
- س. حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تفررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في المجلس أو الإدارة؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ش. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء المجلس والإدارة سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.



تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م

سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية

نوع الإصدار: نسخة نهائية



شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

## ثانياً: الإطار العام لسياسة المكافآت والتعويضات

- أ. أن تحرص الشركة على تنسيق المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس، وألا تتجاوز هذه التعويضات السقف الذي حدته الضوابط الإشرافية.
- ب. في جميع الأحوال؛ لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو المجلس من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف (٥٠٠,٠٠٠) ريال سعودي سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- ت. يجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.
- ث. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (١٠٪) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات والنظام، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٠٪) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.
- ج. لا يحق للشركة في حال عدم تحقيقها لأرباح سنوية صرف المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء المجلس واللجان المنبثقة ويقتصر عندئذٍ صرف مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات المجلس واللجان من بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب.
- ح. يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس 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 ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- خ. يجب أن يكون هيكل المكافآت والتعويضات متوافق مع أهداف الشركة.
- د. يجب أن تكون المكافآت والتعويضات عادلة مقابل الجهد المبذول لاستحقاقها.
- ذ. لا يجب أن يسبب هيكل المكافآت والتعويضات أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلباً على أداء الشركة.
- ر. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م	 شركة القصيم القابضة للاستثمار ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.
سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية	
نوع الإصدار: نسخة نهائية	

## ثالثاً: مكافأة أعضاء المجلس

### ١,٣ جلسات اجتماعات المجلس

تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات المجلس على النحو التالي:

م	نوع المكافأة	المبلغ
١	بدل حضور الجلسة الواحدة	خمسة (٥,٠٠٠) آلاف ريال سعودي
٢	بدل تذاكر سفر من الدرجة الأولى لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف وخمسمائة (١,٥٠٠) ريال سعودي
٣	بدل انتداب لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف (١,٠٠٠) ريال سعودي
٤	بدل حضور الجلسة الواحدة لأمين سر المجلس يحدده المجلس بقرار منه	

### ٢,٣ المكافأة السنوية

تتكون مكافأة أعضاء المجلس من التالي:

م	نوع المكافأة	الحد الأعلى (مقترح)
١	مكافأة سنوية (مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد "مرتبط بالأداء وحضور جلسات المجلس ولجانه)	مائة (١٠٠,٠٠٠) ألف ريال سعودي
٢	مكافآت مرتبطة بالأرباح لأعضاء المجلس (نسبة معينة من صافي الأرباح تُحدد بتوصية من اللجنة في حال تحقيق الشركة أرباح بعد استيفاء الشروط والمتطلبات النظامية الواردة في نظام الشركات الصادر من الوزارة ونظام الأساسي للشركة)	

### ١,٣ السياسة المرتبطة

- يجوز مراجعة مكافآت أعضاء المجلس المقطوعة الواردة أعلاه في الفقرة (٢,٣) المكافأة السنوية) رقم (١) من فترة إلى أخرى وفقاً لتوصية اللجنة بناءً على المتغيرات الخاصة بالأداء ومن ثم استيفاء موافقة الجمعية العامة على ذلك.
- يتم صرف بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب بطريقة ربع سنوية.
- يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة والمكافأة المرتبطة بالأرباح بطريقة سنوية بعد التوصية والاعتماد من المجلس والإقرار من الجمعية العامة.

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م	 شركة القصيم القابضة للاستثمار ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.
سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية	
نوع الإصدار: نسخة نهائية	

## رابعاً: مكافأة أعضاء اللجان

### ١,٤ جلسات اجتماع اللجان المنبثقة عن المجلس

تكون مزايا وبدلات حضور جلسات اجتماعات اللجان المنبثقة عن المجلس على النحو التالي:

م	نوع المكافأة	المبلغ
١	بدل حضور الجلسة الواحدة	خمسة (٥,٠٠٠) آلاف ريال سعودي
٢	بدل تذاكر سفر من الدرجة الأولى لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف وخمسمائة (١٠,٥٠٠) ريال سعودي
٣	بدل انتداب لمن هم خارج منطقة القصيم	ألف (١٠,٠٠٠) ريال سعودي
٤	بدل حضور الجلسة الواحدة للأمين السر للجنة تحدده اللجنة في أول اجتماع لها بعد تكوينها	

### ٢,٤ المكافأة السنوية

تتكون مكافأة أعضاء اللجان من التالي:

م	نوع المكافأة	الحد الأعلى (مقترح)
١	مكافأة سنوية (مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد "مرتبط بالأداء وحضور جلسات المجلس)	خمسون (٥٠,٠٠٠) ألف ريال سعودي

### ٣,٤ السياسة المرتبطة

- أ. يتم صرف بدل الحضور وبدل التذاكر والانتداب بطريقة ربع سنوية.
- ب. يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة لعضو اللجنة بطريقة سنوياً بعد التوصية والاعتماد من المجلس والإقرار من الجمعية العامة.

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م

سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية

نوع الإصدار: نسخة نهائية



شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

## خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية

### ١,٥ مكافأة كبار التنفيذيين

تقوم اللجنة باقتراح رواتب وبدلات ومكافآت كبار التنفيذيين واعتماد ذلك من المجلس وتتكون من الآتي:

- أ. راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي.
- ب. بدلات تشمل بدل السكن والنقل.
- ت. تأمين طبي للشخص ولعائلته تحدد فيه درجة التأمين حسب سياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة.
- ث. إجازة سنوية وتذاكر سفر سنوية على الدرجة السياحية (للمقيم) حسب سياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة.
- ج. أي مكافآت وبدلات يتم إقرارها من المجلس بناءً على توصية اللجنة.
- ح. مكافأة نهاية الخدمة حسب نظام العمل وسياسات الموارد البشرية المعتمدة بالشركة.

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢هـ / مارس ٢٠٢١ م	 شركة القصيم القابضة للاستثمار ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.
سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية	
نوع الإصدار: نسخة نهائية	

## سادساً: الإفصاح عن سياسات المكافآت وقيمتها

- أ. يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة.
- ب. يجب على الشركة الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير المجلس عن المكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ، أم منافع أم مزايا، أيًا كانت طبيعتها واسمها 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 من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- ت. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- ث. بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
- أعضاء المجلس.
  - أعضاء اللجان.
  - كبار التنفيذيين بالشركة بشكل إجمالي.
- ج. أن يكون الإفصاح وفقاً لنموذج جدول المكافآت الصادر عن الهيئة.
- ح. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

## سابعاً: استرداد الشركة لمكافآت أعضاء المجلس

- أ. إذا قررت الجمعية العامة، إنهاء عضوية أي من أعضاء المجلس، فلا يستحق هذا العضو أية مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرفت له عن تلك الفترة إن وجدت.
- ب. يحق للشركة المطالبة باسترداد ما صرف من مكافآت لأي من أعضاء المجلس إذا تبين أن المكافآت التي صُرفت مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير المجلس السنوي.

تاريخ الإصدار: رجب ١٤٤٢ هـ / مارس ٢٠٢١ م	 شركة القصيم القابضة للاستثمار ALQASSIM INVESTMENT HOLDING CO.
سياسة مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية	
نوع الإصدار: نسخة نهائية	

## ثامناً: أحكام ختامية

### ١,٨ الاعتماد والإقرار

- أ. تم اعتماد سياسة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة في **شركة القصيم القابضة للاستثمار** في اجتماعه رقم (--) المنعقد بتاريخ --/--/١٤ هـ الموافق (--)/--/٢٠ م).
- ب. تم إقرار سياسة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية من قبل الجمعية العامة ل**شركة القصيم القابضة للاستثمار** في اجتماعها رقم (--) المنعقد بتاريخ --/--/١٤ هـ الموافق (--)/--/٢٠ م).

### ٢,٨ النشر والنفاذ

- أ. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من قبل الجمعية العامة.

التاريخ الإقرار	الإقرار	المراجعة والتوصية والاعتماد	الإعداد	الوثيقة
--/--/٢٠ م	الجمعية العامة	مجلس الإدارة	لجنة المكافآت والترشيحات	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية



التاريخ : 2013/05/26م الرقم : ..... NO. : ..... DATE : .....

الإدارة العامة

## شركة القصيم الزراعية ( سياسات ومعايير وإجراءات عضوية مجلس الإدارة )

### أولاً : تنص المادة (24) من النظام الأساسي للشركة بأن :

الجمعية العامة المكونة تكويناً صحيحاً تمثل المساهمين ولا يجوز انعقادها إلا في مدينة (بريدة) ، ولكل مساهم حائز على عشرين سهماً فأكثر حق حضور الجمعية العامة ، وللمساهم أن يوكل عنه مساهماً من غير أعضاء مجلس الإدارة في حضور الجمعية العامة ، ويشترط لصحة الوكالة أن تكون ثابتة في توكيل كتابي خاص ، وأن يكون الوكيل من المساهمين الذين لهم حق حضور الجمعية العامة ، كما أن الجمعية العامة للمساهمين هي التي تنتخب أعضاء مجلس الإدارة ، ولها الحق في أي وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم .

### ثانياً :- الوظائف الأساسية لمجلس الإدارة (لائحة الحوكمة) :

أ - اعتماد التوجيهات الاستراتيجية والأهداف الرئيسية للشركة والإشراف على تنفيذها ومن ذلك :

- 1- وضع الاستراتيجية الشاملة للشركة وخطط العمل الرئيسية وسياسة إدارة المخاطر ومراجعتها وتوجيهها .
- 2- تحديد الهيكل الرأسمالي الأمثل للشركة وإستراتيجيتها وأهدافها المالية وإقرار الميزانيات السنوية .
- 3- الإشراف على النفقات الرأسمالية الرئيسية للشركة وتملك الأصول والتصرف فيها .
- 4- وضع أهداف الأداء ومراقبة التنفيذ والأداء الشامل في الشركة .
- 5- المراجعة الدورية للهيكل التنظيمية والوظيفية في الشركة واعتمادها .





التاريخ : ..... الرقم : ..... الإدارة العامة

ب) - وضع أنظمة وضوابط للرقابة الداخلية والإشراف العام عليها ومن ذلك :-

- 1- وضع سياسة مكتوبة تنظم تعارض المصالح ومعالجة حالات التعارض المحتملة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ، والإدارة التنفيذية ، والمساهمين ويشمل ذلك إساءة استخدام أصول الشركة ومرافقها ، وإساءة التصرف الناتج عن التعاملات مع الأشخاص ذوي العلاقة .
- 2- التأكد من سلامة الأنظمة المالية والمحاسبية بما ذلك الأنظمة ذات الصلة بإعداد التقارير المالية .
- 3- التأكد من تطبيق أنظمة رقابية مناسبة لإدارة المخاطر وذلك من خلال تحديد التصور العام عن المخاطر التي قد تواجه الشركة وطرحها بشفافية .
- 4- المراجعة السنوية لفعالية إجراءات الرقابة الداخلية في الشركة .

ج) - وضع نظام حوكمة خاص بالشركة بما لا يتعارض مع احكام لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية والإشراف العام عليه ومراقبة مدى فعاليته وتعديله عند الحاجة .

د) - وضع سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس الادارة ووضعها موضع التنفيذ بعد اقرارها من الجمعية العامة .

هـ) - وضع سياسة مكتوبة تنظم العلاقة مع أصحاب المصالح من أجل حمايتهم وحفظ حقوقهم ويجب أن تغطي هذه السياسات بوجه خاص ما يلي :

- 1- آليات تعويض أصحاب المصالح في حالة انتهاك حقوقهم التي تقرها الأنظمة وتحميها العقود .
- 2- آليات تسوية الشكاوي والخلافات التي قد تنشأ بين الشركة وأصحاب المصالح .
- 3- آليات مناسبة لإقامة علاقات جيدة مع العملاء والموردين والمحافظة على سرية المعلومات المتعلقة بهم .
- 4- قواعد السلوك المهني للمديرين والعاملين في الشركة بحيث تتوافق مع المعايير المهنية الأخلاقية السليمة وتنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب المصالح على 5- أن يضع مجلس الإدارة آليات مراقبة تطبيق هذه القواعد والالتزام بها .

و) - وضع السياسات والإجراءات التي تضمن احترام الشركة للأنظمة واللوائح والتزامها ، بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية للمساهمين والدائنين وأصحاب المصالح الآخرين .







الإدارة العامة

التاريخ : ..... الرقم : ..... NO. : ..... DATE : .....

## ثالثاً : تكوين مجلس الإدارة :

- (أ) - حدد نظام الشركة عدد أعضاء مجلس الإدارة ، على ألا يقل عن ثلاثة ولا يزيد عن أحد عشر .
- (ب) - نصت لائحة حوكمة الشركات بأن تكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء الغير تنفيذيين .
- (ج) - نصت لائحة حوكمة الشركات ألا يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عن عضوين ، أو ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر .
- (د) - نصت لائحة حوكمة الشركات على حظر الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة مثل منصب العضو المنتدب ، أو الرئيس التنفيذي أو المدير العام .
- (هـ) - إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة ، جاز للمجلس أن يعين عضواً آخر بدلاً عنه ، على أن يعرض هذا التعيين على أول اجتماع للجمعية العامة العادية لإقرار تعيينه ، وإذا هبط عدد أعضاء مجلس الإدارة عن الحد الأدنى فإنه يتعين على مجلس الإدارة دعوة جمعية حملة الأسهم للانعقاد في أقرب وقت ممكن لتعيين العدد اللازم من الأعضاء ، وفي جميع الأحوال يكمل العضو الجديد مدة سلفه .
- (و) - لا يجوز للشخص ذي الصفة الاعتبارية - الذي يحق له بحسب نظام الشركة ، تعيين ممثلين له في المجلس - التصويت على اختيار الأعضاء الآخرين في مجلس الإدارة .

## رابعاً :- مدة العضوية في مجلس الإدارة :

- تمتد مدة عضوية المجلس لثلاث سنوات (3) سنوات ، يمكن إعادة انتخاب الأعضاء لثلاث (3) مرات كحد أقصى ، وعلى الشركة أن تبلغ هيئة السوق المالية فوراً ودون تأخير عند انتهاء عضوية أحد الأعضاء .





التاريخ : ..... الرقم : ..... الإدارة العامة : ..... NO. : ..... DATE : .....

## خامساً : العمر :

ليس هناك عمر تقاعد محدد لأعضاء مجلس الإدارة ويكون عمر ثلاثين (30) عاماً الحد الأدنى لعمر أي شخص يتم انتخابه أو تعيينه كعضو مجلس إدارة .

## سادساً : تغيير وظيفة أعضاء مجلس الإدارة الأساسية :

سيقوم عضو مجلس الإدارة بإبلاغ رئيس المجلس في حال حدوث تغيير مهم في وظيفته ، وسيحدد مجلس الإدارة بعد إبلاغه بالتغيير إذا كان من الملائم أن يستمر العضو في عضوية المجلس .

## سابعاً : خطة الخلافة لمجلس الإدارة :

إذا شغل منصب رئيس المجلس ، فانه يتعين على مجلس الإدارة اختيار رئيس آخر من بين أعضائه بدلا منه ، ويجوز تجديد فترة رئاسته للمجلس لمرّة واحدة فقط ، ويكمل الرئيس الجديد مدة سلفه .

## ثامناً : انتهاء عضوية عضو مجلس الإدارة :

أ- إذا تخلف عن الحضور ثلاثة جلسات متتالية وذلك بقرار من مجلس الإدارة .

ب- إذا استقال من منصبه بطلب كتابي .

ج- إذا تم عزله بواسطة من عينه .

د- إذا تم إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة .

هـ- إذا صدر قرار ضده من هيئة السوق المالية .



التاريخ : ..... الرقم : ..... الإدارة العامة

## تاسعاً : مؤهلات عضو مجلس الإدارة :

حسب ما جاء في الحوكمة الخاصة بالشركة فإنه يجب أن يتمتع عضو مجلس الإدارة بالآتي :

- 1- القدرة على قراءة التقارير الإدارية والمالية .
- 2- عدم وجود تضارب في المصالح .
- 3- توافق قيمه مع قيم الشركة .
- 4- الاطلاع على النظام وأفضل ممارسات مبادئ حوكمة الشركات .
- 5- النزاهة الشخصية حيث يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين ، وعليه أن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة .
- 6- توفر الوقت الكافي لأداء مهامه كعضو مجلس ادارة .
- 7- المحافظة على حضور منتظم في الاجتماعات .
- 8- ألا يشغل العضو عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس (5) شركات مساهمة في آن واحد .
- 9- توفر الحافز .
- 10- القدرة على العمل ضمن فريق .
- 11- الرؤية الاستراتيجية .
- 12- الخبرة في إدارة الأزمات .
- 13- الخبرة في التعرف على المخاطر والتحكم بها .
- 14- المعرفة المالية والمحاسبية .
- 15- معرفة أعمال الشركة .
- 16- معرفة بالأسواق المحلية والعالمية .
- 17- التمتع بعلاقات تخدم مصالح الشركة .



شركة القصيم القابضة للاستثمار  
ALGASSIM INVESTMENT HOLDING CO.

## سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة

### تمهيد

تهدف هذه السياسات الي وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس إدارة شركة القصيم القابضة للاستثمار (الشركة) وذلك وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.

### أولاً: تكوين مجلس الإدارة

- 1- يجب أن يتناسب عدد أعضاء مجلس إدارة الشركة مع حجم الشركة وطبيعة نشاطها.
- 2- يجب أن يكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين.
- 3- ان لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن عضوين أو عن ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر.

### ثانياً: تعيين أعضاء مجلس الإدارة

يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة مكون من ستة أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة العادية للمساهمين لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات. ويجوز إعادة انتخابهم لمدد أخرى. ويجوز لكل مساهم ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة وذلك في حدود ملكيته في رأس المال.

### ثالثاً: شروط ومعايير اختيار أعضاء مجلس الإدارة

- 1- ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في آن واحد.
- 2- ألا يكون عضواً بمجلس إدارة شركة مساهمة منافسة أو تعمل بنفس نشاط الشركة الرئيسي إلا بموافقة من الجمعية العامة.
- 3- ألا يكون المرشح قد سبق أن صدر ضده أحكاماً قضائية في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والنزاهة.
- 4- ألا يكون المرشح مفلساً أو معسراً.
- 5- موافقة جهة عمله إذا كان موظفاً حكومياً.



6- يُشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويُراعى أن تتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي:-

- القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية.
- الكفاءة: وذلك بأن تتوافر في المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية، أو بالإدارة، أو الاقتصاد، أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.
- القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر في القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.
- المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمهما.
- اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوق عن ممارسة مهام واختصاصاته.

7- ألا يكون لدى المرشح تضارب في المصالح وان تتوافق قيمه مع قيم الشركة وان يتوفر لديه الوقت الكافي لأداء مهامه كعضو مجلس إدارة الشركة وان ينتظم في حضور اجتماعات المجلس.

8- أن يكون لدى المرشح معرفة بالأسواق المحلية والعالمية ومعرفة بأنشطة الشركة ويتمتع بعلاقات تخدم مصالح الشركة.

9- أن يكون لدى المرشح القدرة على العمل ضمن الفريق والخبرة في إدارة الأزمات والمعرفة في التعرف على المخاطر والتحكم فيها.



- 10- أن يتمتع المرشح بالنزاهة الشخصية حيث يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين وعليه الالتزام بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.
- 11- ألا يقل عمر المرشح عن (25) سنة.
- 12- علي الجمعية العامة أن تُراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال.

### رابعاً: إجراءات اختيار أعضاء مجلس الإدارة

- 1- تقوم الشركة بفترة كافية من تاريخ انتهاء دورة مجلس الإدارة الحالية بالإعلان عن فتح باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة المجلس على التوصية.
- 2- يتم الإعلان عن فتح باب الترشح وفقاً متطلبات نظام الشركات والتعليمات الخاصة بإعلانات الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية واي تعديلات لاحقة لهما. ويظل باب الترشح مفتوحاً لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
- 3- يتم تقديم طلب الترشح مرافقاً به جميع المستندات المطلوبة الي مقر الشركة الرئيسي في مدينة بريدة عناية لجنة المكافآت والترشيحات. علي أن يكون الطلب وفقاً للشروط والضوابط الصادرة من الجهات المنظمة
- 4- يتم قفل باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة حسب المدة المحددة في إعلان فتح باب الترشح.
- 5- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتحقق من طلبات الترشح ومن اكتمال المستندات المقدمة من المترشحين لعضوية المجلس ومن ثم رفع أسماء المرشحين المؤهلين لعضوية مجلس الإدارة الي مجلس الإدارة للرفع الي الجمعية العامة للاختيار من بينهم لعضوية المجلس. وذلك بعد موافقة الجهات المختصة على طلب ترشحهم.
- 6- يتم اختيار العضو لعضوية المجلس عندما يتم تعيينه من قبل الجمعية العامة وذلك حسب الأصوات التي نالها.



- 7- يتم الإعلان من قبل الشركة عن نتائج الجمعية العامة بتعيين أعضاء ليشغلوا عضوية مجلس إدارة الشركة وذلك حسب عدد الأصوات التي نالها كل مترشح.
- 8- تقوم الشركة بإشعار الهيئة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم – أيهما أقرب، وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

### خامساً: متطلبات الترشح لعضوية مجلس الإدارة

- 1- يقوم المترشح لعضوية مجلس الإدارة بتقديم طلب الترشح موقفاً من قبله (حسب نموذج الشركة) عناية لجنة المكافآت والترشيحات مرفقا به السيرة الذاتية (نموذج رقم (1) الصادر من هيئة السوق المالية) ونموذج (3) الصادر من هيئة السوق المالية، مع إرفاق صورة واضحة من هوية المرشح وسجل العائلة مع إيضاح وسائل الاتصال الخاصة بالمرشح.
- 2- يلتزم المرشح بتزويد الشركة بجميع مؤهلاته وخبراته والأعمال والإنجازات التي حققها في عضوية المجالس الأخرى (إن وجدت).
- 3- إذا كان المرشح قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارة شركة القصيم القابضة للاستثمار فيجب عليه أن يرفق بطلب الترشح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:
- عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة. وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.
  - اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة لكل لجنة ونسبة حضوره الي مجموع الاجتماعات.
- 4- إرفاق بيان بالشركات أو المؤسسات التي يشترك في إدارتها أو ملكيتها وتمارس أعمالاً شبيهة بأعمال الشركة.



5- إرفاق بيان بعدد وتاريخ عضويته في مجالس إدارة الشركات المساهمة واللجان التي تولى أو لازال يتولى عضويتها مع بيان من إدارة الشركات المساهمة بعدد اجتماعات مجلس الإدارة واللجان ونسبة حضوره أصالة الي مجموع الاجتماعات. وملخص بالإنجازات والنتائج التي حققتها الشركة خلال كل سنة من دورة مجلس الإدارة.

6- إرفاق لجميع الوثائق والمستندات المؤيدة لما ورد غي طلب الترشح (المؤهلات والخبرات وعضوية مجالس الشركات المساهمة الأخرى).

### سادساً: انتهاء عضوية مجلس الإدارة

1- تنتهي عضوية مجلس الإدارة بانتهاء مدته أو بانتهاء صلاحية العضو وفقاً لاي نظام أو تعليمات سارية في المملكة أو صدور حُكم بحقه بإخلاله بالأمانة والشرف. ويجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم وذلك دون إخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب والا كان مسئولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار. ويجب عند انتهاء عضوية أحد أعضاء مجلس الإدارة بأي من طرق انتهاء العضوية إخطار السوق وهيئة السوق المالية فوراً مع بيان الأسباب التي أدت أي ذلك.

2- إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة جاز للمجلس بقرار منه أن يعين عضواً مؤقتاً في المركز الشاغر ممن يروونه مناسب، على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية، ويجب أن تبلغ بذلك وزارة التجارة والاستثمار وهيئة السوق المالية خلال خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين، وأن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها لتأكيد التعيين، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.

3- إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو في نظام الشركة الأساس وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية لانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم للأعضاء.





## سابعاً: عوارض الاستقلال

- 1- يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد، بما يُعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تحقيق مصالح الشركة.
- 2- على مجلس الإدارة أن يجري تقييماً سنوياً لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه.
- 3- يتنافى مع الاستقلال اللازم توافره في عضو مجلس الإدارة المستقل - على سبيل المثال لا الحصر - ما يلي:

- أن يكون مالكاً لما نسبت خمسة في المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو ل صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.
- أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبت خمسة في المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها.
- أن تكون ل صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.
- أن تكون ل 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.
- أن يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها أو شركة أخرى من مجموعتها، كمراجعي الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكاً لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.
- أن تكون ل مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.



- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجان تزيد عن (200,000) ريال أو عن 50 % من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجان أيهما أقل.
  - أن يشترك في عمل من شأن منافسة الشركة، أو أن يتجرى في أحد فروع النشاط الذي تزاول الشركة.
  - أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.
- 4- لا تُعدّ 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 احتياجات الشخصية إذا تمت هذه الأعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبّعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد، ما لم ترّ لجنة المكافآت والترشيحات خلاف ذلك.

## أحكام ختامية

يعمل بما جاء في هذه اللائحة ويتم الالتزام بها من قبل شركة القصيم القابضة للاستثمار اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين ويتم تمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها. وتعديل هذه اللائحة (حسب الحاجة) وذلك بناء على توصية من مجلس الإدارة على أن يُعرض أي تعديل مقترح على الجمعية العامة للمساهمين في أقرب اجتماع للاعتماد.