

سياسة صرف مكافآت ومستحقات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه
(قبل وبعد التعديل)

المعدلة	الحالية
<p>الملحق (٨) : سياسة صرف مكافآت ومستحقات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية</p> <p>مقدمة:</p> <p>تهدف هذه السياسة لوضع ضوابط لصرف مكافآت واستحقاقات المجلس ولجانه المنبثقة منه والإدارة التنفيذية من خلال مواد تنظم صرف هذه المستحقات كما يلي:</p> <p>المادة الأولى – التعريفات:</p> <p>تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:</p> <p>الفترة: هي الفترة التي تحتسب على أساسها عدد جلسات أعضاء مجلس الإدارة بالتطابق مع دورة المجلس التي تبثدي من تاريخ تعيين الجمعية العامة العادية لأعضاء المجلس وتبدأ من تاريخ ١ يوليو من السنة المالية السابقة وتنتهي بتاريخ ٣١ يونيو من السنة المالية اللاحقة.</p> <p>المكافأة: هي المكافأة الدورية أو السنوية أية مزايا عينية أو مالية يتقاضاها عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة أو الإدارة التنفيذية نظير أداءه في مجلس الإدارة أو أي من لجانه أو الإدارة التنفيذية خلال الفترة، وجمعها "مكافآت".</p> <p>البذل: هو المبلغ المحدد الذي يتقاضاه العضو نظير حضوره اجتماعات المجلس أو لجان المجلس أو نظير مهام عمل داخلية أو خارجية يمثل فيها العضو الشركة بتفويض من المجلس أو الإدارة التنفيذية.</p> <p>عدد الجلسات التي حضرها: هي عدد الجلسات المجدولة سلفا وكان للعضو حضور فيها سواء شخصيا أو عن طريق احدى طرق التواصل الحديثة (الاجتماع المرئي أو الهاتفي) على أن لا تقل:</p> <p>أ/ المجلس: عن عدد (٦) جلسات حسب النظام الأساسي للشركة ولائحة حوكمتها.</p> <p>ب/ اللجان : العدد الوارد في لائحة عملها.</p>	<p>الملحق (٨) : سياسة صرف مكافآت ومستحقات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه</p> <p>مقدمة:</p> <p>تهدف هذه السياسة لوضع ضوابط لصرف مكافآت واستحقاقات المجلس ولجانه المنبثقة منه من خلال مواد تنظم صرف هذه المستحقات كما يلي:</p> <p>المادة الأولى – التعريفات:</p> <p>تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:</p> <p>الفترة: هي الفترة التي تحتسب على أساسها عدد جلسات أعضاء مجلس الإدارة بالتطابق مع دورة المجلس التي تبثدي من تاريخ تعيين الجمعية العامة العادية لأعضاء المجلس وتبدأ من تاريخ ١ يوليو من السنة المالية السابقة وتنتهي بتاريخ ٣١ يونيو من السنة المالية اللاحقة.</p> <p>المكافأة: هي المكافأة الدورية أو السنوية أية مزايا عينية أو مالية يتقاضاها عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة نظير أداءه في مجلس الإدارة أو أي من لجانه خلال الفترة، وجمعها "مكافآت".</p> <p>البذل: هو المبلغ المحدد الذي يتقاضاه العضو نظير حضوره اجتماعات المجلس أو لجان المجلس أو نظير مهام عمل داخلية أو خارجية يمثل فيها العضو الشركة بتفويض من المجلس أو الإدارة التنفيذية.</p> <p>عدد الجلسات التي حضرها: هي عدد الجلسات المجدولة سلفا وكان للعضو حضور فيها سواء شخصيا أو عن طريق احدى طرق التواصل الحديثة (الاجتماع المرئي أو الهاتفي) على أن لا تقل:</p> <p>أ/ المجلس: عن عدد (٦) جلسات حسب النظام الأساسي للشركة ولائحة حوكمتها.</p> <p>ب/ اللجان : العدد الوارد في لائحة عملها.</p>

إجمالي عدد الجلسات: هي عدد الجلسات المجدولة سلفاً.
معيار نسبة الأداء: يُقصد به المعيار الذي يُقيم أداء عضو مجلس الإدارة بناء على مقدار إنتاجيته ومساهمته في رفع أداء وربح الشركة، ومدى التزامه بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه، وذلك وفقاً لمعايير التقييم الواردة في الباب الرابع من لائحة حوكمة الشركة، ويتم قياسه كما يلي:

المعيار	نسبة الأداء
١	٩٠% فما فوق
٠,٨٠	٧٠% - ٨٩%
٠,٦	٦٠% - ٦٩%
صفر	دون ال ٦٠%

الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم

إدارة عمليات الشركة اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية

وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدراء العموم ورؤساء

القطاعات.

المادة الثانية - شروط تحديد المكافأة:

مع مراعاة الأنظمة واللوائح المطبقة من الجهات ذات العلاقة، يراعى عند تحديد وصرف المكافأة الأحكام الواردة بالنظام الأساسي للشركة وما ورد في لائحة حوكمة الشركة، بالإضافة إلى المعايير التالية:

١-٢ انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

٢-٢ انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.

٣-٢ الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.

٤-٢ أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

٥-٢ أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة و لجانته على إنجاح الشركة و تنميتها على المدى الطويل.

٦-٢ أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو

إجمالي عدد الجلسات: هي عدد الجلسات المجدولة سلفاً.
معيار نسبة الأداء: يُقصد به المعيار الذي يُقيم أداء عضو مجلس الإدارة بناء على مقدار إنتاجيته ومساهمته في رفع أداء وربح الشركة، ومدى التزامه بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه، وذلك وفقاً لمعايير التقييم الواردة في الباب الرابع من لائحة حوكمة الشركة، ويتم قياسه كما يلي:

المعيار	نسبة الأداء
١	٩٠% فما فوق
٠,٨٠	٧٠% - ٨٩%
٠,٦	٦٠% - ٦٩%
صفر	دون ال ٦٠%

المادة الثانية - شروط تحديد المكافأة:

مع مراعاة الأنظمة واللوائح المطبقة من الجهات ذات العلاقة، يراعى عند تحديد وصرف المكافأة الأحكام الواردة بالنظام الأساسي للشركة وما ورد في لائحة حوكمة الشركة، بالإضافة إلى المعايير التالية:

١-٢ انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

٢-٢ انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.

٣-٢ الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.

٤-٢ أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

٥-٢ أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة و لجانته على إنجاح الشركة و تنميتها على المدى الطويل.

٦-٢ أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

٧-٢ عدم ربط صرف مكافآت المجلس بتحقيق الشركة لأرباح.

٨-٢ أن تكون المكافأة مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

المادة الثالثة - معايير صرف المكافأة:

- ١-٣ يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة المعروض على الجمعية العامة للشركة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدلات 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 أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو خلال العام المالي لتقرير المجلس والسياسات المتعلقة بالمكافآت وآلية تحديدها.
- ٢-٣ توصي لجنة الترشيحات والمكافآت للمجلس بمنح مكافآت لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وذلك على النحو التالي:
- ١-٢-٣ التوصية بمكافأة سنوية قدرها ١٥٠ ألف ريال بحد أدنى لعضو مجلس الإدارة
- ٢-٢-٣ التوصية بمكافأة سنوية قدرها ٢٠٠ ألف ريال بحد أدنى لرئيس مجلس الإدارة.
- ٣-٢-٣ لا تتجاوز المكافأة السنوية لرئيس المجلس أو نائبه أو العضو عن ٥٠٠ ألف ريال شاملة جميع البدلات وذلك تمشيا مع تعليمات هيئة السوق المالية بهذا الخصوص.
- ٣-٣ يعتمد مجلس الإدارة صرف المكافأة لأعضاء المجلس ولجانه دون الرجوع للجمعية العامة، على أن يتم الإفصاح عن جميع ما يتم صرفه لأعضاء المجلس واللجان بتقرير مجلس الإدارة السنوي الذي يعرض على الجمعية العامة حسب البند المشار اليه بتقرير مجلس الإدارة بناءً على تعليمات هيئة السوق المالية.
- ٤-٣ يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
- ٥-٣ يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار

- والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ٧-٢ عدم ربط صرف مكافآت المجلس بتحقيق الشركة لأرباح.
- ٨-٢ أن تكون المكافأة مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

المادة الثالثة - معايير صرف المكافأة:

- ١-٣ يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة المعروض على الجمعية العامة للشركة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدلات 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 أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو خلال العام المالي لتقرير المجلس والسياسات المتعلقة بالمكافآت وآلية تحديدها.
- ٢-٣ توصي لجنة الترشيحات والمكافآت للمجلس بمنح مكافآت لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وذلك على النحو التالي:
- ١-٢-٣ التوصية بمكافأة سنوية قدرها ١٥٠ ألف ريال بحد أدنى لعضو مجلس الإدارة.
- ٢-٢-٣ التوصية بمكافأة سنوية قدرها ٢٠٠ ألف ريال بحد أدنى لرئيس مجلس الإدارة.
- ٣-٢-٣ لا تتجاوز المكافأة السنوية لرئيس المجلس أو نائبه أو العضو عن ٥٠٠ ألف ريال شاملة جميع البدلات وذلك تمشيا مع تعليمات هيئة السوق المالية بهذا الخصوص.
- ٣-٣ يعتمد مجلس الإدارة صرف المكافأة لأعضاء المجلس ولجانه دون الرجوع للجمعية العامة، على أن يتم الإفصاح عن جميع ما يتم صرفه لأعضاء المجلس واللجان بتقرير مجلس الإدارة السنوي الذي يعرض على الجمعية العامة حسب البند المشار اليه بتقرير مجلس الإدارة بناءً على تعليمات هيئة السوق المالية.

٤-٣ يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

٥-٣ يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به و استقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الاعتبارات.

٦-٣ يحق للجنة الترشيحات والمكافآت واستنادا الى معايير نسبة الاداء التوصية بمكافأة إضافية للعضو المتميز إضافة للمكافأة العامة المقترحة لأعضاء المجلس أو اللجان.

٧-٣ مع عدم الاخلال بما نصت عليه الفقرة (١٠-٣) من هذه المادة، توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بصرف مكافآت سنوية لأعضاء المجلس بما في ذلك رئيس المجلس ونائب الرئيس وتحدد قيمة المكافأة بحسب نتائج التقييم لأداء المجلس و وذلك وفق المعادلة التالية:

المكافأة المحددة × (عدد الجلسات التي حضرها ÷ إجمالي عدد الجلسات)

٨-٣ في جميع الأحوال لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ ٥٠٠,٠٠٠ ريال (خمسمائة ألف ريال) سنويا وفق الضوابط التي تضعها هيئة السوق المالية ولائحة حوكمة الشركة.

٩-٣ يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

١٠-٣ لا يستحق العضو المكافأة في حال كان متغيباً عن أكثر من ٥٠% من إجمالي عدد الجلسات للمجلس أو لجان المجلس خلال الفترة سواء كانت لجلسات متتالية أو متفرقة.

١١-٣ في حالة تعذر حضور العضو للجلسات غير المجدولة لا يعتبر

بحيث تعكس مدى خبرة العضو و اختصاصاته والمهام المنوطة به و استقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الاعتبارات.

٦-٣ يحق للجنة الترشيحات والمكافآت واستنادا الى معايير نسبة الاداء التوصية بمكافأة إضافية للعضو المتميز إضافة للمكافأة العامة المقترحة لأعضاء المجلس أو اللجان.

٧-٣ مع عدم الاخلال بما نصت عليه الفقرة (١٠-٣) من هذه المادة، توصي لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة بصرف مكافآت سنوية لأعضاء المجلس بما في ذلك رئيس المجلس ونائب الرئيس وتحدد قيمة المكافأة بحسب نتائج التقييم لأداء المجلس و وذلك وفق المعادلة التالية:

المكافأة المحددة × (عدد الجلسات التي حضرها ÷ إجمالي عدد الجلسات)

٨-٣ في جميع الأحوال لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ ٥٠٠,٠٠٠ ريال (خمسمائة ألف ريال) سنويا وفق الضوابط التي تضعها هيئة السوق المالية ولائحة حوكمة الشركة.

٩-٣ يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

١٠-٣ لا يستحق العضو المكافأة في حال كان متغيباً عن أكثر من ٥٠% من إجمالي عدد الجلسات للمجلس أو لجان المجلس خلال الفترة سواء كانت لجلسات متتالية أو متفرقة.

١١-٣ في حالة تعذر حضور العضو للجلسات غير المجدولة لا يعتبر غياب ، وكذلك للجلسات التي تجاوز عددها عدد الجلسات المعتمدة نظاماً.

١٢-٣ في حالة خروج عضو خلال الفترة، يتم احتساب المكافآت بنسبة الجلسات التي حضرها إلى إجمالي عدد الجلسات المنعقدة خلال الفترة قبل خروجه.

١٣-٣ في حالة دخول عضو جديد إلى المجلس، يتم احتساب المكافآت

غياب ، وكذلك للجلسات التي تجاوز عددها عدد الجلسات المعتمدة نظاماً.

١٢-٣ في حالة خروج عضو خلال الفترة، يتم احتساب المكافآت بنسبة الجلسات التي حضرها إلى إجمالي عدد الجلسات المنعقدة خلال الفترة قبل خروجه.

١٣-٣ في حالة دخول عضو جديد إلى المجلس، يتم احتساب المكافآت بنسبة الجلسات التي حضرها إلى إجمالي الجلسات المنعقدة خلال الفترة بعد دخوله.

١٤-٣ مع عدم الإخلال بما تنص عليه الفقرة (١٠-٣) من هذه المادة، يتم حساب المكافأة المخصصة لعضو المجلس في حالتي الخروج والدخول المشار إليهما في الفقرات (١٢-٣) و (٣-٣) أعلاه المعادلة التالية:

(مبلغ المكافأة المخصصة ÷ إجمالي عدد الجلسات) × عدد الجلسات التي حضرها

١٥-٣ مع عدم الإخلال بما تنص عليه الفقرة (١٠-٣) من هذه المادة توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بصرف المكافآت السنوية لأعضاء اللجان نظير مشاركتهم فيها، كما توصي بمكافأة إضافية لرؤساء اللجان نظير دورهم وجهدهم في توجيه وإدارة أعمال اللجان وتحقيق النتائج المستهدفة من أعمالها، على ألا يتجاوز مبلغ المكافأة لعضو اللجنة المكافأة المدرجة في لائحة عمل تلك اللجنة وهو مائة ألف (١٠٠,٠٠٠) ريال ولرئيس اللجنة مائة وخمسون ألف (١٥٠,٠٠٠) ريال.

١٦-٣ تحسب مكافأة أعضاء لجان مجلس الإدارة نظير عضويتهم في اللجان وفق الاجراءات ذاتها المطبقة لحساب مكافآت أعضاء المجلس نظير عضويتهم في المجلس.

١٧-٣ في حال عضوية أحد أعضاء المجلس بأحد اللجان الفرعية للمجلس فإنه يستحق المكافأة المخصصة لعضويته بتلك اللجنة بالإضافة الى مكافأة عضوية المجلس.

١٨-٣ على لجنة الترشيحات والمكافآت المراجعة الدورية لسياسة صرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان وتقييم مدى فاعليتها

بنسبة الجلسات التي حضرها إلى إجمالي الجلسات المنعقدة خلال الفترة بعد دخوله.

١٤-٣ مع عدم الإخلال بما تنص عليه الفقرة (١٠-٣) من هذه المادة، يتم حساب المكافأة المخصصة لعضو المجلس في حالتي الخروج والدخول المشار إليهما في الفقرات (١٢-٣) و (١٣-٣) أعلاه المعادلة التالية:

(مبلغ المكافأة المخصصة ÷ إجمالي عدد الجلسات) × عدد الجلسات التي حضرها

١٥-٣ مع عدم الإخلال بما تنص عليه الفقرة (١٠-٣) من هذه المادة توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بصرف المكافآت السنوية لأعضاء اللجان نظير مشاركتهم فيها، كما توصي بمكافأة إضافية لرؤساء اللجان نظير دورهم وجهدهم في توجيه وإدارة أعمال اللجان وتحقيق النتائج المستهدفة من أعمالها، على ألا يتجاوز مبلغ المكافأة لعضو اللجنة المكافأة المدرجة في لائحة عمل تلك اللجنة وهو مائة ألف (١٠٠,٠٠٠) ريال ولرئيس اللجنة مائة وخمسون ألف (١٥٠,٠٠٠) ريال.

١٦-٣ تحسب مكافأة أعضاء لجان مجلس الإدارة نظير عضويتهم في اللجان وفق الاجراءات ذاتها المطبقة لحساب مكافآت أعضاء المجلس نظير عضويتهم في المجلس.

١٧-٣ في حال عضوية أحد أعضاء المجلس بأحد اللجان الفرعية للمجلس فإنه يستحق المكافأة المخصصة لعضويته بتلك اللجنة بالإضافة الى مكافأة عضوية المجلس.

١٨-٣ على لجنة الترشيحات والمكافآت المراجعة الدورية لسياسة صرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان وتقييم مدى فاعليتها ورفع التوصية للمجلس بأي مقترحات أو تعديلات.

١٩-٣ يتم صرف المكافأة السنوية لأمين السر وذلك حسب الأداء بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

المادة الرابعة - المكافأة الشهرية لرئيس مجلس الإدارة ونائبه:

١-٤ تصرف لرئيس المجلس مكافأة شهرية مقدارها ١٠٠٠٠ (عشرة آلاف ريال) نظير قيامه بتصرفه وتوجيه أعمال المجلس والتحقق

ورفع التوصية للمجلس بأي مقترحات أو تعديلات.

٣-١٩ يتم صرف المكافأة السنوية لأمين السر وذلك حسب الأداء بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

المادة الرابعة - المكافأة الشهرية لرئيس مجلس الإدارة ونائبه:

٤-١ تصرف لرئيس المجلس مكافأة شهرية مقدارها ١٠٠٠٠ (عشرة آلاف ريال) نظير قيامه بتصريف وتوجيه أعمال المجلس والتحقق من أدائه لمهامه ومسئوليته الواردة بالنظام الأساسي للشركة.

٤-٢ تصرف لنائب رئيس المجلس مكافأة شهرية مقدارها ٥٠٠٠ (خمسة آلاف ريال) نظير قيامه بتصريف وتوجيه أعمال المجلس وكافة المهام الموكلة لرئيس المجلس في حالة غيابه.

المادة الخامسة - بدل حضور جلسات المجلس واجتماعات اللجان:

٥-١ يصرف بدل حضور الجلسات للمجلس مبلغاً وقدره ٣٠٠٠ ريال (ثلاثة آلاف ريال) للعضو للجلسة الواحدة.

٥-٢ يصرف بدل حضور الجلسات لأعضاء لجان المجلس مبلغاً وقدره ٢٠٠٠ ريال (ألفين ريال) للعضو للجلسة الواحدة.

٥-٣ لا يستحق العضو الغائب أي بدل.

٥-٤ لا يستحق العضو البديل إلا إذا اكتمل نصاب الجلسة وعقدت.

٥-٥ تتحمل الشركة نفقات السفر والإقامة إذا كان الاجتماع خارج مكان إقامة العضو، وفي حال تحمل العضو لنفقات إقامته واعاشته وتنقلاته يصرف له مبلغ ألف (١٠٠٠) ريال لكل ليلة تم إلزامه بها وفقاً لحاجة العمل.

٥-٦ يصرف بدل حضور جلسات واجتماعات المجلس واللجان لأمين السر على أن يكون بدل الحضور مساوي لبديل أعضاء مجلس الإدارة وكذلك الحال بالنسبة لنفقات السفر والإقامة خارج مكان إقامة أمين السر.

المادة السادسة - بدلات لتكليفات بمهام عمل أو تمثيل الشركة داخلياً أو خارجياً:

في حالة تكليف عضو المجلس أو اللجان بمهام عمل أو تمثيل للشركة

من أدائه لمهامه ومسئوليته الواردة بالنظام الأساسي للشركة.

٤-٢ تصرف لنائب رئيس المجلس مكافأة شهرية مقدارها ٥٠٠٠ (خمسة آلاف ريال) نظير قيامه بتصريف وتوجيه أعمال المجلس وكافة المهام الموكلة لرئيس المجلس في حالة غيابه.

المادة الخامسة - بدل حضور جلسات المجلس واجتماعات اللجان:

٥-١ يصرف بدل حضور الجلسات للمجلس مبلغاً وقدره ٣٠٠٠ ريال (ثلاثة آلاف ريال) للعضو للجلسة الواحدة.

٥-٢ يصرف بدل حضور الجلسات لأعضاء لجان المجلس مبلغاً وقدره ٢٠٠٠ ريال (ألفين ريال) للعضو للجلسة الواحدة.

٥-٣ لا يستحق العضو الغائب أي بدل.

٥-٤ لا يستحق العضو البديل إلا إذا اكتمل نصاب الجلسة وعقدت.

٥-٥ تتحمل الشركة نفقات السفر والإقامة إذا كان الاجتماع خارج مكان إقامة العضو، وفي حال تحمل العضو لنفقات إقامته واعاشته وتنقلاته يصرف له مبلغ ألف (١٠٠٠) ريال لكل ليلة تم إلزامه بها وفقاً لحاجة العمل.

٥-٦ يصرف بدل حضور جلسات واجتماعات المجلس واللجان لأمين السر على أن يكون بدل الحضور مساوي لبديل أعضاء مجلس الإدارة وكذلك الحال بالنسبة لنفقات السفر والإقامة خارج مكان إقامة أمين السر.

المادة السادسة - بدلات لتكليفات بمهام عمل أو تمثيل الشركة داخلياً أو خارجياً:

في حالة تكليف عضو المجلس أو اللجان بمهام عمل أو تمثيل للشركة داخلياً أو خارجياً بحيث يصب ذلك في خدمة مصالح الشركة وأهدافها الاستراتيجية وتطوير أعمالها، فيكون إستحقاق البدلات لمثل هذه المهام وفقاً للضوابط التالية:

٦-١ لا تنطبق هذه البدلات على رئيس المجلس ونائبه فيما يختص بمهام تمثيل الشركة المنصوص بالنظام الأساسي.

٦-٢ لا تنطبق مثل هذه البدلات على الأعضاء التنفيذيين الذين يؤدون مهام تنفيذية للشركة ويتقاضون رواتب شهرية نظير أداء مهامهم

داخلياً أو خارجياً بحيث يصب ذلك في خدمة مصالح الشركة وأهدافها الاستراتيجية وتطوير أعمالها ، فيكون إستحقاق البدلات لمثل هذه المهام وفقاً للضوابط التالية:

١-٦ لا تنطبق هذه البدلات على رئيس المجلس ونائبه فيما يختص بمهام تمثيل الشركة المنصوص بالنظام الأساسي.

٢-٦ لا تنطبق مثل هذه البدلات على الأعضاء التنفيذيين الذين يؤدون مهام تنفيذية للشركة ويتقاضون رواتب شهرية نظير أداء مهامهم ومسئولياتهم الوظيفية.

٣-٦ يحدد بدل التكاليف بتمثيل الشركة في الأنشطة والفعاليات ذات الصلة بأعمال الشركة التي تنظمها جهات رسمية أو شبه رسمية أو خاصة داخل أو خارج المملكة بمبلغ ٢٠٠٠ ريال (ألفي ريال) لكل يوم يتطلبه وجود ومشاركة العضو في هذه الأنشطة والفعاليات.

٤-٦ يحدد بدل التكاليف بأداء مهام عمل خارجية للشركة بمبلغ ألفي ٢٠٠٠ ريال (ألفي ريال) لكل يوم يتطلبه أداء هذه المهام.

٥-٦ لأغراض تطبيق هذه المادة، يتم اعتبار العضو مكلفاً بأداء مهام داخلية أو خارجية أو موفداً لتمثيل الشركة إذا كان ذلك بتفويض وقرار من المجلس أو لجنته التنفيذية يحدد فيه طبيعة المهمة والنتائج المتوقعة منها وأي توجيهات ذات صلة والفترة الزمنية للمهمة.

٦-٦ بالإضافة إلى البديل الممنوح نظير تمثيل الشركة أو أداء مهام عمل داخلية أو خارجية، تتحمل الشركة نفقات السفر والإقامة للعضو إذا كانت المهمة خارج مكان إقامته.

٧-٦ يكون استحقاق البديل مستوفياً بعد تقديم العضو لتقرير مفصل عن المهمة المكلف بها واعتماد التقرير من قبل المجلس أو اللجنة التنفيذية.

المادة السابعة: مستحقات ومكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة دورية لسلم الرواتب والمزايا

الوظيفية بالشركة واعتمادها من مجلس الإدارة؛ والتوصية للمجلس

بمستحقات ومكافآت الإدارة التنفيذية وكبار التنفيذيين، وتشتمل

ومسئولياتهم الوظيفية.

٣-٦ يحدد بدل التكاليف بتمثيل الشركة في الأنشطة والفعاليات ذات الصلة بأعمال الشركة التي تنظمها جهات رسمية أو شبه رسمية أو خاصة داخل أو خارج المملكة بمبلغ ٢٠٠٠ ريال (ألفي ريال) لكل يوم يتطلبه وجود ومشاركة العضو في هذه الأنشطة والفعاليات.

٤-٦ يحدد بدل التكاليف بأداء مهام عمل خارجية للشركة بمبلغ ألفي ٢٠٠٠ ريال (ألفي ريال) لكل يوم يتطلبه أداء هذه المهام.

٥-٦ لأغراض تطبيق هذه المادة، يتم اعتبار العضو مكلفاً بأداء مهام داخلية أو خارجية أو موفداً لتمثيل الشركة إذا كان ذلك بتفويض وقرار من المجلس أو لجنته التنفيذية يحدد فيه طبيعة المهمة والنتائج المتوقعة منها وأي توجيهات ذات صلة والفترة الزمنية للمهمة.

٦-٦ بالإضافة إلى البديل الممنوح نظير تمثيل الشركة أو أداء مهام عمل داخلية أو خارجية، تتحمل الشركة نفقات السفر والإقامة للعضو إذا كانت المهمة خارج مكان إقامته.

٧-٦ يكون استحقاق البديل مستوفياً بعد تقديم العضو لتقرير مفصل عن المهمة المكلف بها واعتماد التقرير من قبل المجلس أو اللجنة التنفيذية.

المادة السابعة: الإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين:

١-٧ يلتزم المجلس بما يلي:

١-٧-١ الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية في الشركة.

١-٧-٢ الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة

عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء

اللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة

، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم

مزايا ، أي كانت طبيعتها وإسمها، وإذا كانت المزايا

مستحقات مكافآت الإدارة التنفيذية وكبار التنفيذيين على ما يلي:

٧-١-١ نوعية المستحقات والمكافآت وصريقة الصرف:

٧-١-١ راتب أساس (يتم صرفه بنهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)

٧-١-٢ صرف البدلات المستحقة وتشتمل على سبيل المثال لا

الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل إتصال ...

الخ (وذلك حسب النظام.

٧-١-٣ مزايا تأمين طبي له ولعائلته.

٧-١-٤ مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.

٧-١-٥ الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بأداء الموظف

وأداء الشركة، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل

برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).

٧-١-٦ مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة

سنوية، وتذاكر سفر سنوية، خدمات المطارات التنفيذية.

ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد

البشرية المعتمدة من قبل الشركة.

٧-١-٧ يتم صرف المستحقات والمكافآت أعلاه بالريال السعودي.

٧-١-٨ بصرف الراتب والبدلات المرتبطة به بصور شهرية.

٧-١-٩ تصرف باقي المكافأة بعد إتمامها من مجلس الإدارة.

المادة الثامنة: الإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين:

٨-١ يلتزم المجلس بما يلي:

٨-١-١ الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت

أعضاء المجلس وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية في

الشركة.

٨-١-٢ الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة

عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء

اللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة

، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم

أسهما في الشركة ، فتكون القيمة المدخلة للسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الإستحقاق.

٧-١-٣ توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.

٧-١-٤ بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:

i. أعضاء مجلس الإدارة

ii. خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى مكافآت من

الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي

والمدیر المالي

i. أعضاء اللجان.

٧-٢ يكون الإفصاح الوارد في هذه المادة في تقرير مجلس الإدارة ووفقاً للجدول المرفقة أدناه.

نموذج (أ) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

محل التصرفات	النوع	مستحقات نهاية الخدمة	المستحقات المتأخر				المستحقات المتأخرة				مبلغ صافي
			القيمة المدفوعة (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	مبلغ متبقي (بمليون ريال)	
توبوك الإجمالي											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
التجميع											
توبوك الإجمالي غير التنفيذي											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
التجميع											
توبوك الإجمالي التنفيذي											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
التجميع											
توبوك الإجمالي غير التنفيذي											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
التجميع											
توبوك الإجمالي التنفيذي											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
التجميع											
توبوك الإجمالي											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
التجميع											

نموذج (ب) مكافآت أعضاء اللجان

العضو	محل التصرفات	النوع	مستحقات نهاية الخدمة	المستحقات المتأخر	المستحقات المتأخرة	مبلغ صافي
-	-	-	-	-	-	-
التجميع						
توبوك الإجمالي						
-	-	-	-	-	-	-
التجميع						
توبوك الإجمالي غير التنفيذي						
-	-	-	-	-	-	-
التجميع						
توبوك الإجمالي التنفيذي						
-	-	-	-	-	-	-
التجميع						
توبوك الإجمالي						
-	-	-	-	-	-	-
التجميع						

نموذج (ج) مكافآت كبار التنفيذيين

رقم	وصف	مكافآت القيمة		مكافآت التميز			مجموع مكافآت التنفيذيين من الحسب إلى وحدت	المجموع الكلي
		مكافآت دورية	مكافآت سنوية	مكافآت دورية	مكافآت سنوية	مكافآت دورية		
١	الرئيس التنفيذي							
٢	المدير المالي							
٣								
٤								
٥								
	المجموع							

مزايا ، أيا كانت طبيعتها وإسمها، وإذا كانت المزايا أسهما في الشركة ، فنكون القيمة المدخلة للسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الإستحقاق.

٣-١-٨ توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي إنحراف جوهري عن هذه السياسة.

٤-١-٨ بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:

iii. أعضاء مجلس الإدارة .

iv. خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى مكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

ii. أعضاء اللجان.

٢-٨ يكون الإفصاح الوارد في هذه المادة في تقرير مجلس الإدارة ووفقاً للجداول المرفقة أدناه.

نموذج (أ) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

رقم	وصف	مكافآت القيمة		مكافآت التميز			مجموع مكافآت التنفيذيين من الحسب إلى وحدت	المجموع الكلي
		مكافآت دورية	مكافآت سنوية	مكافآت دورية	مكافآت سنوية	مكافآت دورية		
١	الرئيس التنفيذي							
٢	المدير المالي							
٣								
٤								
٥								
	المجموع							

