



شركة الأسمنت العربية
"شركة مساهمة مدرجة"

التعديلات المقترحة على لائحة عمل لجنة المراجعة

قبل التعديل	بعد التعديل
<p>المادة الأولى: الغرض</p> <p>تهدف هذه اللائحة إلى تحديد ضوابط وإجراءات عمل لجنة المراجعة، ونطاق أعمالها ومسؤولياتها، وآلية اتخاذ قراراتها ومهامها.</p>	<p>المادة الأولى: الغرض</p> <p>تهدف هذه اللائحة إلى تحديد ضوابط وإجراءات عمل لجنة المراجعة، ونطاق أعمالها ومسؤولياتها، وآلية اتخاذ قراراتها ومهامها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم. على أن يتم عرض هذه اللائحة على الجمعية العامة للمساهمين في أول اجتماع لها لاعتمادها.</p> <p>وقد قرر مجلس إدارة شركة الأسمنت العربية بما له من صلاحيات إصدار لائحة عمل لجنة المراجعة وفق نظام الشركات وتعديلاته ولائحته التنفيذية، ونظام السوق المالية، ولائحة حوكمة الشركات المعدلة بتاريخ ٦/٢٥/١٤٤٤هـ الموافق ١/١٨/٢٣م.</p>
<p>المادة الثانية: أهداف اللجنة</p> <p>معاونة مجلس الإدارة بالإشراف على عمليات الرقابة المالية والإدارية والتشغيلية ومراجعة عمليات إعداد التقارير والقوائم المالية ومتابعة عمليات المراجعة الداخلية والخارجية ومراجعة الالتزام بالقواعد الأخلاقية وترتيبات الحوكمة وكذلك التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة.</p>	<p>المادة الثانية: أهداف اللجنة</p> <p>معاونة مجلس الإدارة بالإشراف على عمليات الرقابة المالية والإدارية والتشغيلية ومراجعة عمليات إعداد التقارير والقوائم المالية ومتابعة عمليات المراجعة الداخلية والخارجية ومراجعة الالتزام بالقواعد الأخلاقية وترتيبات الحوكمة وكذلك التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة.</p>
<p>المادة الثالثة: تشكيل اللجنة</p> <p>تشكل لجنة المراجعة بقرار من مجلس إدارة الشركة، على أن لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة ولا يزيد عن خمسة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين سواءً من المساهمين أو من غيرهم وتحدد الجمعية مهام اللجنة وضوابط عملها ومكافآت أعضائها.</p>	<p>المادة الثالثة: تشكيل اللجنة</p> <p>تشكل لجنة المراجعة بقرار من الجمعية العامة للشركة، بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة، لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين سواءً من المساهمين أو من غيرهم وتحدد الجمعية مهام اللجنة وضوابط عملها ومكافآت أعضائها.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الرابعة: مدة عضوية اللجنة تكون مدة عضوية اللجنة أربع سنوات تبدأ مع بداية دورة مجلس إدارة الشركة وتنتهي مع انتهاء دورة المجلس، كما يجوز لمجلس الإدارة إعادة تعيين أعضاء لجنة المراجعة لفترة او فترات مماثلة أخرى.</p>	<p>تبدأ اللجنة من تاريخ تشكيلها، وتنتهي بانتهاء مدة عمل دورة المجلس أو بإنهاء خدماتها من قِبَل الجمعية العامة،</p>
<p>المادة الخامسة: قواعد اختيار أعضاء اللجنة 1- يجب أن يكون عضو اللجنة متمتع بواجبات العناية والولاء والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصالحه الشخصية. 2- يجب أن يكون من بين الأعضاء عضو واحد على الأقل مختص بالشئون المالية والمحاسبية. 3- يجب أن يكون من بين الأعضاء عضو واحد مستقل على الأقل. 4- يشترط ألا يشغل عضو لجنة المراجعة عضوية لجان مراجعة في أكثر من (٥) خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد. 5- لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة. 6- أن يتمتع كل عضو باستقلالية تامة عن إدارة الشركة التنفيذية وألا يكون من بين الأعضاء من يقوم بعمل فني أو إداري في الشركة خلال السنتين الماضيتين ولو على سبيل الاستشارة. 7- ألا يكون من بين الأعضاء رئيس مجلس إدارة الشركة. 8- تختار اللجنة عند اعتماد تشكيلها من بين أعضائها رئيساً كما تعين اللجنة أميناً لها من أعضاء اللجنة أو من غيرهم، وفي حال غياب رئيس اللجنة عن الاجتماع، يختار الأعضاء الحاضرون من بينهم رئيساً للاجتماع.</p>	<p>(١) مع مراعاة الشروط الآتية: (أ) أن يكون من بين الأعضاء عضو واحد على الأقل مختص بالشئون المالية والمحاسبية. (ب) أن يكون من بين الأعضاء عضو واحد على الأقل مستقل. (ج) أن يتمتع كل عضو باستقلالية تامة عن إدارة الشركة التنفيذية وألا يكون من بين الأعضاء من يقوم بعمل فني أو إداري في الشركة خلال السنتين الماضيتين ولو على سبيل الاستشارة. (د) أن لا يكون من بين الأعضاء رئيس مجلس إدارة الشركة. (٢) تختار اللجنة عند اعتماد تشكيلها من بين أعضائها رئيساً كما تعين اللجنة أميناً لها من أعضاء اللجنة أو من غيرهم، وفي حال غياب رئيس اللجنة عن الاجتماع، يختار الأعضاء الحاضرون من بينهم رئيساً للاجتماع. (٣) إذا شغل مركز أحد أعضاء اللجنة أثناء مدة العضوية، كان للمجلس أن يعين عضواً في المركز الشاغر، على أن يكون ممن تتوافر فيهم شروط العضوية، وأن يُعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع تالي لها، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٩- إذا شغل مركز أحد أعضاء اللجنة أثناء مدة العضوية، كان للمجلس أن يعين عضواً في المركز الشاغر، على أن يكون ممن تتوافر فيهم شروط العضوية، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه.</p> <p>١٠- يجوز لمجلس الإدارة أن يعزل جميع أعضاء اللجنة أو بعضهم، وذلك دون الإخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب.</p> <p>١١- يتم تعيين أمين سر للجنة يكون مسؤولاً عن إعداد محاضر اجتماعاتها، وتنسيق أعمالها.</p> <p>١٢- يجب على الشركة أن تشعر الهيئة بأسماء أعضاء اللجنة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم، وأي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p>	<p>يجوز للجمعية العامة أن تعزل جميع أعضاء اللجنة أو بعضهم، وذلك دون الإخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب.</p>
<p>المادة السادسة: إجراءات عمل اللجنة</p> <p>١- تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها الذي يترأس كافة اجتماعات اللجنة عند حضوره، وإذا تغيب رئيس اللجنة عن اجتماع اللجنة، يمكنه تفويض أحد من أعضاء اللجنة لرئاسة الاجتماع، أو يقوم الأعضاء الحاضرون بانتخاب رئيس مؤقت فيما بينهم خلال الاجتماع، ولا يكون اجتماع اللجنة صحيحاً إلا بحضور نصف الأعضاء على الأقل.</p> <p>٢- تصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين، وتثبت مداوات اللجنة وقراراتها في محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة.</p> <p>٣- يلتزم أعضاء اللجنة بجميع الالتزامات التي يلتزم بها أعضاء مجلس الإدارة وخاصة ما يتعلق بسرية ما يطلع عليه من معلومات ووثائق.</p>	



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٤- يتابع مجلس الإدارة أعمال وأداء اللجنة عبر رئيسها ومن خلال التقارير الدورية التي ترفع إلى مجلس الإدارة.</p> <p>٥- يجب حضور رئيس اللجنة أو من ينيبه من أعضائها للجمعيات العامة للإجابة عن أسئلة المساهمين.</p> <p>٦- تنتهي أعمال اللجنة بانتهاء المدة المحددة لها أو بصودر قرار من المجلس ينهي أو يعيد تشكيل اللجنة. كما ان انقضاء مدة المجلس أو حله ينهي فترة تكليف اللجنة ويوجب إعادة تشكيل اللجنة من قبل مجلس الإدارة، ويجوز إعادة تعيين العضو أو اللجنة لدورات أخرى.</p>	
<p>المادة السابعة: صلاحيات اللجنة</p> <p>لتمكن اللجنة من مساندة مجلس الإدارة في الموضوعات ذات الاختصاص بها، ووفقاً للأنظمة ذات العلاقة، للجنة الصلاحيات الآتية:</p> <p>١- مراقبة أعمال الشركة.</p> <p>٢- حق الاطلاع على سجلات ووثائق الشركة.</p> <p>٣- طلب أي إيضاح أو بيان من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.</p> <p>٤- الطلب من مجلس الإدارة دعوة الجمعية العامة للشركة للانعقاد إذا أُعيق عَمَلُهَا أو تَعَرَّضَت الشركة لأضرار أو خسائر جسيمة.</p> <p>٥- إذا حصل تعارض بين توصيات لجنة المراجعة وقرارات مجلس الإدارة، أو إذا رفض المجلس الاخذ بتوصية اللجنة بشأن تعيين مراجع حسابات الشركة وعزله وتحديد أتعابه وتقييم ادائه أو تعيين المراجع الداخلي، فيجب تضمين تقرير مجلس الإدارة توصية اللجنة ومبرراتها، وأسباب عدم أخذه بها.</p> <p>٦- اعتماد ضوابط ترشيح مراجعي الحسابات.</p> <p>٧- اعتماد ميثاق عمل إدارة المراجعة الداخلية.</p>	<p>المادة الرابعة: صلاحيات اللجنة</p> <p>لتمكن اللجنة من مساندة مجلس الإدارة في الموضوعات ذات الاختصاص بها، ووفقاً للأنظمة ذات العلاقة، للجنة الصلاحيات الآتية:</p> <p>١- مراقبة أعمال الشركة.</p> <p>٢- حق الاطلاع على سجلات ووثائق الشركة.</p> <p>٣- طلب أي إيضاح أو بيان من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.</p> <p>٤- الطلب من مجلس الإدارة دعوة الجمعية العامة للشركة للانعقاد إذا أُعيق عَمَلُهَا أو تَعَرَّضَت الشركة لأضرار أو خسائر جسيمة.</p> <p>٥- إذا حصل تعارض بين توصيات لجنة المراجعة وقرارات مجلس الإدارة، أو إذا رفض المجلس الاخذ بتوصية اللجنة بشأن تعيين مراجع حسابات الشركة وعزله وتحديد أتعابه وتقييم ادائه أو تعيين المراجع الداخلي، فيجب تضمين تقرير مجلس الإدارة توصية اللجنة ومبرراتها، وأسباب عدم أخذه بها.</p> <p>٦- اعتماد ضوابط ترشيح مراجعي الحسابات.</p> <p>٧- اعتماد ميثاق عمل إدارة المراجعة الداخلية.</p>



قبل التعديل	بعد التعديل
<p>٨- اعتماد الهيكل التنظيمي وموازنة المراجعة السنوية لإدارة المراجعة الداخلية.</p> <p>٩- الاستعانة بالجهات الخارجية وبيوت الخبرة لتنفيذ بعض المهام التي تقع في نطاق أعمالها وتتطلب خبرات ومهارات خاصة.</p>	<p>٨- اعتماد الهيكل التنظيمي وموازنة المراجعة السنوية لإدارة المراجعة الداخلية.</p> <p>٩- الاستعانة بالجهات الخارجية وبيوت الخبرة لتنفيذ بعض المهام التي تقع في نطاق أعمالها وتتطلب خبرات ومهارات خاصة.</p>
<p>المادة الخامسة: مهام ومسؤوليات اللجنة تشمل مهام لجنة المراجعة ومسؤولياتها ما يلي:</p> <p>١) الرقابة والإشراف على أداء وأنشطة إدارة المراجعة الداخلية في الشركة، من أجل التحقق من توفر الموارد اللازمة ومدى فاعليتها في أداء الأعمال والمهام المنوطة بها.</p> <p>٢) دراسة خطة المراجعة الداخلية السنوية مع إدارة المراجعة الداخلية والموافقة عليها.</p> <p>٣) دراسة نظام وضوابط الرقابة الداخلية في الشركة وإدارة المخاطر وإعداد التقارير اللازمة عن رأيها بشأن مدى كفايته.</p> <p>٤) دراسة تقارير إدارة المراجعة الداخلية في الشركة ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها.</p> <p>٥) دراسة السياسات المحاسبية المتبعة لدى الشركة أو أي تغيير عليها وإبداء الرأي والتوصية لمجلس الإدارة بشأنها فيما يتعلق بالجوانب الرقابية.</p> <p>٦) دراسة القوائم المالية الأولية - ربع السنوية - والسنوية والبيانات المالية للشركة وإعلاناتها المتعلقة بأدائها المالي قبل عرضها واعتمادها من قبل مجلس الإدارة وإبداء الرأي والتوصية في شأنها لضمان نزاهتها وعدالتها وشفافيتها.</p> <p>٧) إبداء الرأي الفني - بناءً على طلب مجلس الإدارة - فيما إذا كان تقرير مجلس الإدارة والقوائم المالية للشركة عادلة ومفهومة وتَتَضَمَّن المعلومات التي تتيح للمساهمين والمستثمرين تقييم المركز المالي للشركة، وأدائها، ونموذج عملها، واستراتيجيتها.</p>	<p>المادة الثامنة: مهام ومسؤوليات اللجنة تشمل مهام لجنة المراجعة ومسؤولياتها ما يلي:</p> <p>١) الرقابة والإشراف على أداء وأنشطة إدارة المراجعة الداخلية في الشركة، من أجل التحقق من توفر الموارد اللازمة ومدى فاعليتها في أداء الأعمال والمهام المنوطة بها.</p> <p>٢) دراسة خطة المراجعة الداخلية السنوية مع إدارة المراجعة الداخلية والموافقة عليها.</p> <p>٣) دراسة نظام وضوابط الرقابة الداخلية في الشركة وإدارة المخاطر وإعداد التقارير اللازمة عن رأيها بشأن مدى كفايته.</p> <p>٤) دراسة تقارير إدارة المراجعة الداخلية في الشركة ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها.</p> <p>٥) دراسة السياسات المحاسبية المتبعة لدى الشركة أو أي تغيير عليها وإبداء الرأي والتوصية لمجلس الإدارة بشأنها فيما يتعلق بالجوانب الرقابية.</p> <p>٦) دراسة القوائم المالية الأولية - ربع السنوية - والسنوية والبيانات المالية للشركة وإعلاناتها المتعلقة بأدائها المالي قبل عرضها واعتمادها من قبل مجلس الإدارة وإبداء الرأي والتوصية في شأنها لضمان نزاهتها وعدالتها وشفافيتها.</p> <p>٧) إبداء الرأي الفني - بناءً على طلب مجلس الإدارة - فيما إذا كان تقرير مجلس الإدارة والقوائم المالية للشركة عادلة ومفهومة وتَتَضَمَّن المعلومات التي تتيح للمساهمين والمستثمرين تقييم المركز المالي للشركة، وأدائها، ونموذج عملها، واستراتيجيتها.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
٩- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح مراجعي الحسابات وعزلهم وتحديد أتعابهم وتقييم أدائهم بعد التحقق من استقلالهم ومراجعة نطاق عملهم وشروط التعاقد معهم وإبداء مرئياتها حيال ذلك.	٨) التوصية لمجلس الإدارة بترشيح مراجعي الحسابات وعزلهم وتحديد أتعابهم وتقييم أدائهم بعد التحقق من استقلالهم ومراجعة نطاق عملهم وشروط التعاقد معهم وإبداء مرئياتها حيال ذلك.
١٠- تقييم أداء عمل مراجعي الحسابات ومراجعة خطة عملهم وكذلك دراسة تقاريرهم وملاحظاتهم على القوائم المالية ومتابعة ما تم بشأنها مع الإدارة التنفيذية.	٩) تقييم أداء عمل مراجعي الحسابات ومراجعة خطة عملهم وكذلك دراسة تقاريرهم وملاحظاتهم على القوائم المالية ومتابعة ما تم بشأنها مع الإدارة التنفيذية.
١١- مراجعة نتائج تقارير الجهات الرقابية والتأكد من اتخاذ الشركة الإجراءات اللازمة بشأنها.	١٠) مراجعة نتائج تقارير الجهات الرقابية والتأكد من اتخاذ الشركة الإجراءات اللازمة بشأنها.
١٢- البحث بدقة في أي مسائل جوهرية يثيرها المدير المالي للشركة أو من يتولى مهامه أو مسؤول الالتزام أو مراجع الحسابات.	١١) البحث بدقة في أي مسائل جوهرية يثيرها المدير المالي للشركة أو من يتولى مهامه أو مسؤول الالتزام أو مراجع الحسابات.
١٣- التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة.	١٢) التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة.
١٤- دراسة ومراجعة التغييرات الجوهرية والتقديرات المحاسبية التي قد تطرأ على القوائم المالية، ومناقشتها مع الإدارة التنفيذية ومراجع الحسابات، وإبداء الرأي بشأنها.	١٣) دراسة ومراجعة التغييرات الجوهرية والتقديرات المحاسبية التي قد تطرأ على القوائم المالية، ومناقشتها مع الإدارة التنفيذية ومراجع الحسابات، وإبداء الرأي بشأنها.
١٥- رفع ما تراه من مسائل ترى ضرورة اتخاذ إجراء بشأنها إلى مجلس الإدارة، وإبداء توصياتها بالإجراءات التي يتعين اتخاذها.	١٤) رفع ما تراه من مسائل ترى ضرورة اتخاذ إجراء بشأنها إلى مجلس الإدارة، وإبداء توصياتها بالإجراءات التي يتعين اتخاذها.
١٦- التوصية لمجلس الإدارة بتعيين أو عزل المسؤول الأول بإدارة المراجعة الداخلية واقتراح مكافأته وتقييم أدائه بشكل سنوي.	١٥) التوصية لمجلس الإدارة بتعيين أو عزل المسؤول الأول بإدارة المراجعة الداخلية واقتراح مكافأته وتقييم أدائه بشكل سنوي.
١٧- مراجعة العقود والتعاملات المقترح أن تجريها الشركة مع الأطراف ذوي العلاقة، وتقديم مرئياتها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة.	١٦) مراجعة العقود والتعاملات المقترح أن تجريها الشركة مع الأطراف ذوي العلاقة، وتقديم مرئياتها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة.



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة التاسعة: ضوابط عمل اللجنة</p> <p>١- تعقد اللجنة (٤) أربع اجتماعات على الأقل خلال السنة المالية للشركة وفقاً للبرنامج الزمني الذي تعتمده اللجنة في مطلع كل عام ويُشترط لصِحَّة اجتماعاتها حضور أغلبية أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين وعند تساوي الأصوات يُرَجَّح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.</p> <p>٢- تعقد اللجنة اجتماعاتها الاستثنائية أو الطارئة إذا طلب ذلك عضوين من أعضاء اللجنة أو مراجع الحسابات الخارجي أو المسؤول الأول بإدارة المراجعة الداخلية أو إذا تطلبت الظروف ذلك.</p> <p>٣- تجتمع لجنة المراجعة مرة واحدة على الأقل سنويا مع مراجع حسابات الشركة، ومع المراجع الداخلي للشركة.</p> <p>٤- يتولى أمين سر اللجنة تنسيق وتنظيم وحضور اجتماعات اللجنة والعمل مع رئيسها لإعداد جدول أعمال الاجتماعات.</p> <p>٥- تُثَبَّتُ مداوالات اللجنة وقراراتها في محاضر يتم تَوَقِيعُها من رئيس وأعضاء اللجنة الحاضرين وأمين سرها وتُحَفَظُ في سجل خاص.</p> <p>٦- يجوز للعضو الذي تحول ظُرُوفُهُ دون الحضور المشاركة في مداوالات اللجنة والتصويت على قراراتها عن طريق أحد وسائل الاتصال الحديثة ويعد ذلك مكماً للنصاب القانوني للاجتماع كما يكون حضور العضو بمثابة الحاضر أصالة.</p> <p>٧- لا يجوز لعضو اللجنة أن ينيب عنه غيره من غير أعضاء اللجنة لحضور اجتماعات اللجنة كما يجوز للجنة أن تصدر قرارات بالتميرير في الحالات العاجلة عن طريق عرضها على جميع الأعضاء متفرقين ويُشترط موافقة جميع أعضاء اللجنة على</p>	<p>المادة السادسة: ضوابط عمل اللجنة</p> <p>(١) تعقد اللجنة (٤) أربعة اجتماعات على الأقل خلال السنة المالية للشركة وفقاً للبرنامج الزمني الذي تعتمده اللجنة في مطلع كل عام ويُشترط لصِحَّة اجتماعاتها حضور أغلبية أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين وعند تساوي الأصوات يُرَجَّح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.</p> <p>(٢) تعقد اللجنة اجتماعاتها الاستثنائية أو الطارئة إذا طلب ذلك عضوين من أعضاء اللجنة أو مراجع الحسابات الخارجي أو المسؤول الأول بإدارة المراجعة الداخلية أو إذا تطلبت الظروف ذلك.</p> <p>(٣) تجتمع لجنة المراجعة مرة واحدة على الأقل سنويا مع مراجع حسابات الشركة، ومع المراجع الداخلي للشركة.</p> <p>(٤) يتولى أمين سر اللجنة تنسيق وتنظيم وحضور اجتماعات اللجنة والعمل مع رئيسها لإعداد جدول أعمال الاجتماعات.</p> <p>(٥) تُثَبَّتُ مداوالات اللجنة وقراراتها في محاضر يتم تَوَقِيعُها من رئيس وأعضاء اللجنة الحاضرين وأمين سرها وتُحَفَظُ في سجل خاص.</p> <p>(٦) يجوز للعضو الذي تحول ظُرُوفُهُ دون الحضور المشاركة في مداوالات اللجنة والتصويت على قراراتها عن طريق أحد وسائل الاتصال الحديثة ويعد ذلك مكماً للنصاب القانوني للاجتماع كما يكون حضور العضو بمثابة الحاضر أصالة.</p> <p>(٧) لا يجوز لعضو اللجنة أن ينيب عنه غيره من غير أعضاء اللجنة لحضور اجتماعات اللجنة كما يجوز للجنة أن تصدر قرارات بالتميرير في الحالات العاجلة عن طريق عرضها على جميع الأعضاء متفرقين ويُشترط موافقة جميع أعضاء</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>القرارات كتابة وتعرض هذه القرارات على اللجنة في أول اجتماع تالٍ لها لتوثيقها في محضر الاجتماع.</p> <p>٨- لا يحق لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضائها حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رأيه أو الحصول على مشورته.</p>	<p>اللجنة على القرارات كتابة وتعرض هذه القرارات على اللجنة في أول اجتماع تالٍ لها لتوثيقها في محضر الاجتماع.</p> <p>٨) لا يحق لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضائها حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رأيه أو الحصول على مشورته.</p>
<p>المادة العاشرة: ترتيبات تقديم الملحوظات</p> <p>على لجنة المراجعة وضع آلية تتيح للعاملين في الشركة تقديم ملحوظاتهم بشأن أي تجاوز في التقارير المالية أو غيرها بسرية. وعلى اللجنة التحقق من تطبيق هذه الآلية بإجراء تحقيق مستقل يتناسب مع حجم الخطأ أو التجاوز وتبني إجراءات متابعة مناسبة.</p>	<p>المادة السابعة: ترتيبات تقديم الملحوظات</p> <p>على لجنة المراجعة وضع آلية تتيح للعاملين في الشركة تقديم ملحوظاتهم بشأن أي تجاوز في التقارير المالية أو غيرها بسرية. وعلى اللجنة التحقق من تطبيق هذه الآلية بإجراء تحقيق مستقل يتناسب مع حجم الخطأ أو التجاوز وتبني إجراءات متابعة مناسبة.</p>
<p>المادة الحادية عشر: تقرير اللجنة للجمعية العامة العادية</p> <p>تُعد اللجنة تقرير سنوي يتضمّن رأياً في شأن مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية في الشركة وعمما قامت به من أعمال أخرى تدخل في نطاق اختصاصها على ضوء الأنظمة واللوائح والضوابط الصادرة من الجهات المختصة وما تتضمنه من متطلبات ومعايير وعناصر لهذا التقرير وذلك للعرض على الجمعية العامة وفقاً للآلية التي تحددها تلك الأنظمة واللوائح والضوابط وأفضل الممارسات المهنية.</p>	<p>المادة الثامنة: تقرير اللجنة للجمعية العامة العادية</p> <p>تُعد اللجنة تقرير سنوي يتضمّن رأياً في شأن مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية في الشركة وعمما قامت به من أعمال أخرى تدخل في نطاق اختصاصها على ضوء الأنظمة واللوائح والضوابط الصادرة من الجهات المختصة وما تتضمنه من متطلبات ومعايير وعناصر لهذا التقرير وذلك للعرض على الجمعية العامة وفقاً للآلية التي تحددها تلك الأنظمة واللوائح والضوابط وأفضل الممارسات المهنية.</p>
<p>المادة الثانية عشر: مكافآت أعضاء اللجنة</p> <p>يحدد مجلس الإدارة المكافآت السنوية لأعضاء اللجنة بما يتماشى مع نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة والأنظمة والتعليمات السارية من الجهات ذات العلاقة، وفي حال إعفاء عضو اللجنة لأي سبب يتم احتساب مكافآته وفقاً للمدة التي قضاه في عضوية اللجنة، ويتم الإفصاح عن تفاصيل ما تم صرفه من المكافآت والمزايا لأعضاء اللجنة في تقرير مجلس الإدارة السنوي.</p>	<p>المادة التاسعة: مكافآت أعضاء اللجنة</p> <p>١) يتقاضى عضو اللجنة مقابل عضويته في اللجنة مكافأة سنوية قدرها مائة ألف ريال، وتُعتبر هذه المكافأة اضافية على ما يمكن أن يحصل عليه عضو اللجنة بصفتِهِ عضواً في مجلس الإدارة واللجان الأخرى المُشكَّلة من قِبَل المجلس وفقاً لنظام الشركات. كما يتقاضى ثلاثة آلاف ريال بدل حضور جلسة اجتماع اللجنة.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
	(٢) يتقاضى عضو اللجنة المستقل من خارج الشركة مكافأة سنوية قدرها مائة ألف ريال كما يتقاضى ثلاثة آلاف ريال بدل حضور جلسة اجتماع اللجنة.
<p>المادة العاشرة: أحكام ختامية</p> <p>١- تُعْتَمَد هذه اللائحة من قِبَل الجمعية العامة للشركة وتكون نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة.</p> <p>٢- تخضع اللائحة للمراجعة الدورية بغرض تطويرها وتحديثها بما يتماشى مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة ولا يجوز إجراء أي تعديل عليها إلا بتوصية من مجلس الإدارة بناءً على اقتراح من لجنة المراجعة على أن يُعْرَض هذا التعديل على الجمعية العامة في أقرب اجتماع لها لإقرارها.</p>	<p>المادة العاشرة: أحكام ختامية</p> <p>(١) تُعْتَمَد هذه اللائحة من قِبَل الجمعية العامة للشركة وتكون نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة.</p> <p>(٢) تخضع اللائحة للمراجعة الدورية بغرض تطويرها وتحديثها بما يتماشى مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة ولا يجوز إجراء أي تعديل عليها إلا بتوصية من مجلس الإدارة بناءً على اقتراح من لجنة المراجعة على أن يُعْرَض هذا التعديل على الجمعية العامة في أقرب اجتماع لها لإقرارها.</p>



شركة الأسمنت العربية

"شركة مساهمة مدرجة"

التعديلات المقترحة على لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الأولى: الغرض</p> <p>تهدف هذه اللائحة إلى تحديد ضوابط وإجراءات عمل لجنة المكافآت والترشيحات، ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم. على أن يتم عرض هذه اللائحة على الجمعية العامة للمساهمين في أول اجتماع لها لاعتمادها.</p> <p>وقد قرر مجلس إدارة شركة الأسمنت العربية بما له من صلاحيات إصدار لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات وفق نظام الشركات وتعديلاته ولائحته التنفيذية، ونظام السوق المالية، ولائحة حوكمة الشركات المعدلة بتاريخ ٠٦/٢٥/١٤٤٤ هـ الموافق ١/١٨/٢٠٢٣ م.</p>	
<p>المادة الثانية: أهداف اللجنة</p> <p>تتمثل أهداف لجنة المكافآت والترشيحات في التالي:</p> <ol style="list-style-type: none">١- تعزيز الفعالية والأداء من خلال المشاركة في اختيار أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين المؤهلين لتحقيق رؤية الشركة، وبما يتماشى مع السياسات والمعايير المعتمدة.٢- تطوير سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين.٣- تقديم أية توصيات لمجلس الإدارة بخصوص الاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية المجلس بما يحقق أغراض الشركة ويحفي مصالح المساهمين والمستثمرين.	



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الثالثة: تشكيل اللجنة</p> <p>١. يشكل مجلس الإدارة لجنة المكافآت والترشيحات من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين.</p> <p>٢. تصدر الجمعية العامة للشركة لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات - بناءً على اقتراح مجلس الإدارة - لائحة عمل اللجنة، على أن تشمل ضوابط وإجراءات عمل اللجنة، ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم.</p> <p>٣. تتكون اللجنة بحد أدنى من (٣) ثلاثة أعضاء غالبيتهم مستقلين، ويكون رئيس اللجنة مستقلاً.</p>	<p>أولاً: قواعد اختيار أعضاء اللجنة:</p> <p>١. يشكل مجلس الإدارة لجنة المكافآت والترشيحات من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين.</p> <p>٢. تصدر الجمعية العامة للشركة لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات بناءً على اقتراح مجلس الإدارة.</p> <p>٣. تتكون اللجنة بحد أدنى من (٣) ثلاثة أعضاء غالبيتهم مستقلين، ويكون رئيس اللجنة مستقلاً.</p>
<p>المادة الرابعة: قواعد اختيار اللجنة</p> <p>١- يتولى مجلس الإدارة اختيار أعضاء اللجنة من بين المرشحين لعضوية اللجنة، وبعد إتمام تشكيل اللجنة يتم تعيين رئيس اللجنة من قبل المجلس، وفي حالة عدم حدوث ذلك التعيين، فيتم اختياره بالتصويت الإيجابي لغالبية أعضاء اللجنة.</p> <p>٢- يجوز الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس سواء أكانوا من المساهمين أم غيرهم، على أن تتوفر لديهم القدرات المطلوبة وتنطبق عليهم نفس شروط عضو مجلس الإدارة.</p> <p>٣- يلتزم العضو بحضور اجتماعات اللجنة وتخصيص الوقت الكافي لمهامها، ويعفى العضو الذي يتغيب عن اجتماعين متتاليين من غير عذر مقبول، أو يتغيب عن أربع اجتماعات متفرقة مهما كان العذر خلال العام.</p> <p>٤- تعين اللجنة مديراً للحوكمة وأمين سر يكون مستقلاً ويرتبط مباشرة برئيس اللجنة.</p>	<p>١- يتم تعيين رئيس اللجنة من قبل المجلس، وفي حالة عدم حدوث ذلك التعيين، فيتم اختياره بالتصويت الإيجابي لغالبية أعضاء اللجنة.</p> <p>٢- يجوز الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس سواء أكانوا من المساهمين أم غيرهم، على أن تتوفر لديهم القدرات المطلوبة وتنطبق عليهم نفس شروط عضو مجلس الإدارة.</p> <p>٣- يلتزم العضو بحضور اجتماعات اللجنة وتخصيص الوقت الكافي لمهامها، ويعفى العضو الذي يتغيب عن اجتماعين متتاليين من غير عذر مقبول، أو يتغيب عن أربع اجتماعات متفرقة مهما كان العذر خلال العام.</p> <p>٤- تعين اللجنة مديراً للحوكمة وأمين سر يكون مستقلاً ويرتبط مباشرة برئيس اللجنة.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٥- يجب ألا يكون عضو اللجنة من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين في الشركة، أو ممن يقومون بعمل فني أو إداري في الشركة ولو على سبيل الاستشارة.</p> <p>٦- يلتزم العضو بحضور إجتماعات اللجنة وتخصيص الوقت الكافي لمهامها، وحضور جلساتها والمشاركة الفعالة في أعمالها، وأن يبذل العناية الواجبة لمزاولة الأعمال المنوطة به. ويعفى العضو الذي يتغيب عن اجتماعين متتاليين من غير عذر مقبول، أو يتغيب عن أربع اجتماعات متفرقة مهما كان العذر خلال العام.</p> <p>٧- يجب أن يكون رئيس اللجنة عضواً مستقلاً بمجلس الإدارة.</p> <p>٨- لا يجوز أن يكون رئيس مجلس الإدارة رئيساً للجنة، ويجوز مشاركته في العضوية فقط.</p> <p>٩- تعين اللجنة أمين سر يكون مستقلاً ويرتبط مباشرة برئيس اللجنة، ويكون مسؤولاً عن إعداد محاضر اجتماعاتها، وتنسيق أعمالها.</p> <p>١٠- يجب على الشركة أن تشعر الهيئة بأسماء أعضاء اللجنة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ تعيينهم، وأي تغييرات تطرأ على ذلك خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p>	
<p>المادة الخامسة: مدة عضوية أعضاء اللجنة:</p> <p>يعين مجلس الإدارة أعضاء اللجنة ورئيسها لمدة أربع سنوات، تبدأ مع بداية دورة مجلس إدارة الشركة وتنتهي مع انتهاء دورة المجلس، كما يجوز للمجلس إعادة ترشيح أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات للجمعية العامة للمساهمين لفترة أو فترات مماثلة أخرى، وللمجلس إعفاء أي عضو في أي وقت.</p>	<p>ثانياً: مدة عضوية أعضاء اللجنة:</p> <p>يعين مجلس الإدارة أعضاء اللجنة ورئيسها لمدة ثلاث سنوات، وللمجلس إعفاء أي عضو في أي وقت.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة السادسة: ضوابط وإجراءات عمل اللجنة:</p> <p>١. تجتمع اللجنة مرتين سنوياً على الأقل أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ولها في سبيل القيام بأعمالها إجراء المقابلات والحصول على المعلومات، ولها الاستعانة بمن تراه من الخبراء والمختصين من داخل الشركة أو خارجها في حدود صلاحياتها، على أن يضمّن ذلك في محضر اجتماع اللجنة، مع ذكر اسم الخبير وعلاقته بالشركة أو الإدارة التنفيذية.</p> <p>٢. تعقد اللجنة اجتماعاتها بناءً على دعوة من رئيس اللجنة، أو بناءً على طلب عضوين من أعضائها، أو مجلس الإدارة، على أن يبين طلب الاجتماع الأسباب الموجبة له.</p> <p>٣. يعد أمين سر اللجنة جدول أعمال الاجتماع بالمشاورة مع رئيس اللجنة.</p> <p>٤. تقوم أمانة سر اللجنة بتوجيه الدعوة إلى أعضاء اللجنة للاجتماع في الوقت والزمان المتفق عليه بالتنسيق مع رئيس اللجنة، مع إرفاق جدول أعمال الاجتماع والمستندات المتعلقة به قبل موعد الاجتماع بخمسة أيام على الأقل.</p> <p>٥. لا يحق لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رأيه أو الحصول على مشورته.</p> <p>٦. يتولى رئيس اللجنة رئاسة جميع اجتماعات اللجنة أو يكلف أحد الأعضاء نيابة عنه في حال غيابه، أو يقوم الأعضاء الحاضرين بانتخاب رئيس مؤقت فيما بينهم خلال الاجتماع.</p> <p>٧. تعقد الاجتماعات حضورياً، ويجوز عند الضرورة عقدها عن بعد بواسطة الهاتف أو بالوسائل المرئية أو عن طريق وسائل التقنية الحديثة.</p>	<p>ثالثاً: ضوابط وإجراءات عمل اللجنة:</p> <p>١. تجتمع اللجنة مرتين سنوياً على الأقل أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ولها في سبيل القيام بأعمالها إجراء المقابلات والحصول على المعلومات، ولها الاستعانة بمن تراه من الخبراء والمختصين من داخل الشركة أو خارجها في حدود صلاحياتها، على أن يضمّن ذلك في محضر اجتماع اللجنة، مع ذكر اسم الخبير وعلاقته بالشركة أو الإدارة التنفيذية.</p> <p>٢. يعد أمين سر اللجنة جدول أعمال الاجتماع بالمشاورة مع رئيس اللجنة.</p> <p>٣. تقوم أمانة سر اللجنة بتوجيه الدعوة إلى أعضاء اللجنة للاجتماع في الوقت والزمان المتفق عليه بالتنسيق مع رئيس اللجنة، مع إرفاق جدول أعمال الاجتماع والمستندات المتعلقة به قبل موعد الاجتماع بخمسة أيام على الأقل.</p> <p>٤. لا يحق لأي عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية عدا أمين سر اللجنة وأعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها إلا إذا طلبت اللجنة الاستماع إلى رأيه أو الحصول على مشورته.</p> <p>٥. يتولى رئيس اللجنة رئاسة جميع اجتماعات اللجنة أو يكلف أحد الأعضاء نيابة عنه في حال غيابه.</p> <p>٦. تعقد الاجتماعات حضورياً، ويجوز عند الضرورة عقدها عن بعد بواسطة الهاتف أو بالوسائل المرئية.</p> <p>٧. لا تكون اجتماعات اللجنة ومداولاتها نظامية إلا بمشاركة أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم رئيس اللجنة أو من ينيبه.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٨. لا تكون اجتماعات اللجنة ومداولاتها نظامية إلا بمشاركة أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم رئيس اللجنة أو من ينيبه.</p> <p>٩. تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الحاضرين والممثلين، وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.</p> <p>١٠. يجب توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداولات، وتوثيق توصيات اللجنة ونتائج التصويت، وبيان أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت - وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.</p> <p>١١. يرسل أمين سر اللجنة محضر الاجتماع الى جميع أعضاء اللجنة.</p> <p>١٢. يقدم رئيس اللجنة الى مجلس الإدارة في أول اجتماع تالي لاجتماع اللجنة تقريراً يشتمل على قرارات وتوصيات اللجنة ونتائج الدراسات التي قامت بها.</p> <p>١٣. يجب حضور رئيس اللجنة أو من ينيبه من أعضائها للجمعيات العامة للإجابة عن أسئلة المساهمين.</p> <p>١٤. تقوم اللجنة بتقييم ذاتي لقدراتها ونتائج أعمالها سنوياً.</p> <p>١٥. تنتهي أعمال اللجنة بانتهاء المدة المحددة لها أو بصدور قرار من المجلس ينهي أو يعيد تشكيل اللجنة، كما أن انقضاء مدة المجلس أو حله لأي سبب ينهي تكليف اللجنة، ويوجب إعادة تشكيل اللجنة من قبل مجلس الإدارة الجديد، ويجوز إعادة تعيين العضو في اللجنة لدورات أخرى.</p>	<p>٨. تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الحاضرين والممثلين، وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيس الاجتماع.</p> <p>٩. يجب توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداولات، وتوثيق توصيات اللجنة ونتائج التصويت، وبيان أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها - إن وجدت - وتوقيع هذه المحاضر من جميع الأعضاء الحاضرين.</p> <p>١٠. يرسل أمين سر اللجنة محضر الاجتماع الى جميع أعضاء اللجنة.</p> <p>١١. يقدم رئيس اللجنة الى مجلس الإدارة في أول اجتماع تالي لاجتماع اللجنة تقريراً يشتمل على قرارات وتوصيات اللجنة ونتائج الدراسات التي قامت بها.</p> <p>١٢. تقوم اللجنة بتقييم ذاتي لقدراتها ونتائج أعمالها سنوياً.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة السابعة: مكافأة أعضاء اللجنة:</p> <p>يحدد مجلس الإدارة المكافآت السنوية لأعضاء اللجنة بما يتماشى مع نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة والأنظمة والتعليمات السارية من الجهات ذات العلاقة، وفي حال إعفاء عضو اللجنة لأي سبب يتم احتساب مكافأته وفقاً للمدة التي قضاهها في عضوية اللجنة، ويتم الإفصاح عن تفاصيل ما تم صرفه من المكافآت والمزايا لأعضاء اللجنة في تقرير مجلس الإدارة السنوي.</p>	<p>رابعاً: مكافأة أعضاء اللجنة:</p> <p>تصرف مكافأة مالية عن كل جلسة للجنة المكافآت والترشيحات وفقاً لسياسات الشركة المعتمدة.</p>
<p>المادة الثامنة: اختصاصات ومهام اللجنة:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 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.2. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن تلك السياسة.3. المراجعة السنوية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.4. التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.5. دراسة الموضوعات التي تُحال إليها من مجلس الإدارة، واتخاذ القرارات إذا فوض مجلس الإدارة للجنة ذلك.	<p>خامساً: مهام اللجنة:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 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.2. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن تلك السياسة.3. المراجعة السنوية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.4. التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.5. دراسة الموضوعات التي تُحال إليها من مجلس الإدارة، واتخاذ القرارات إذا فوض مجلس الإدارة للجنة ذلك.



بعد التعديل	قبل التعديل
٦. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.	٦. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
٧. التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشح أي شخص سبقت إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.	٧. التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشح أي شخص سبقت إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
٨. إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.	٨. إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
٩. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.	٩. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
١٠. المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات او الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.	١٠. المراجعة السنوية للاحتياجات اللازمة من المهارات او الخبرات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
١١. مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.	١١. مراجعة هيكل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
١٢. التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.	١٢. التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
١٣. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.	١٣. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
١٤. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة او كبار التنفيذيين.	١٤. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة او كبار التنفيذيين.
١٥. تقترح اللجنة لمجلس الإدارة الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس واعضائه ولجانته والإدارة التنفيذية سنوياً.	١٥. تقترح اللجنة لمجلس الإدارة الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس واعضائه ولجانته والإدارة التنفيذية سنوياً.



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>١٦. تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.</p> <p>١٧. تقوم اللجنة برفع تقرير سنوي بأعمالها إلى المجلس لبيان مدى التزام كل عضو بأنشطة اللجنة وأعمالها.</p>	<p>١٦. تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.</p> <p>١٧. تقوم اللجنة برفع تقرير سنوي بأعمالها إلى المجلس لبيان مدى التزام كل عضو بأنشطة اللجنة وأعمالها.</p>
<p>المادة التاسعة: أحكام ختامية</p> <p>١- تُعْتَمَد هذه اللائحة من قِبَل الجمعية العامة للشركة وتكون نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة.</p> <p>٢- تخضع اللائحة للمراجعة الدورية بغرض تطويرها وتحديثها بما يتماشى مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة ولا يجوز إجراء أي تعديل عليها إلا بتوصية من مجلس الإدارة بناءً على اقتراح من لجنة المكافآت والترشيحات على أن يُعْرَض هذا التعديل على الجمعية العامة في أقرب اجتماع لها لإقرارها.</p>	

شركة الأسمنت العربية

"شركة مساهمة مدرجة"

التعديلات المقترحة على لائحة ضوابط ومعايير الاشتراك في الأعمال المنافسة لأعمال الشركة

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الأولى: تمهيد:</p> <p>تم إعداد هذه اللائحة لتحديد معايير وضوابط الاشتراك في الأعمال المنافسة لأعمال الشركة وذلك تطبيقاً لأحكام نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٢) وتاريخ ١٤٤٣/١٢/٠١ هـ ولائحته التنفيذية، والمادة الرابعة والأربعون والخامسة والأربعون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية المعدلة بموجب القرار رقم (٨-٥-٢٠٢٣) وتاريخ ١٤٤٤/٠٦/٢٥ هـ الموافق ٢٠٢٣/٠١/١٨ م. وحسب متطلبات لائحة الحوكمة يوصي مجلس الإدارة الجمعية العامة باعتماد هذه المعايير على أن تنشر في موقع الشركة بعد اعتمادها وأن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي.</p>	<p>أولاً: تمهيد:</p> <p>تم إعداد معايير منافسة عضو مجلس الإدارة لأعمال الشركة في إطار متطلبات المادة (٤٥)، (٤٦) ، (٤٧)، (٤٨) من لائحة حوكمة الشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٣ م وتعديلاتها، والمادة الثانية والسبعين من نظام الشركات الصادر عام ٢٠١٥ م وتعديلاته، وحسب متطلبات لائحة الحوكمة يوصي مجلس الإدارة الجمعية العامة باعتماد هذه المعايير على أن تنشر في موقع الشركة بعد اعتمادها وأن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي.</p>
<p>المادة الثانية: ضوابط الأعمال المنافسة للشركة:</p> <p>١- يلتزم أعضاء المجلس واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين وجميع العاملين بتجنب حالات تعارض المصالح ومنافسة الشركة بقدر الإمكان والالتزام بالأنظمة واللوائح السارية وسياسات الشركة عند تعاملهم مع حالات تعارض المصالح والمنافسة.</p>	<p>١- يلتزم أعضاء المجلس واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين وجميع العاملين بتجنب حالات تعارض المصالح ومنافسة الشركة بقدر الإمكان والالتزام بالأنظمة واللوائح السارية وسياسات الشركة عند تعاملهم مع حالات تعارض المصالح والمنافسة.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٢- يلتزم عضو مجلس الإدارة أو إحدى لجانته بإبلاغ مجلس الإدارة فوراً قبل مشاركته في أي عمل أو أعمال من شأنها منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.</p> <p>٣- لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو عضو إحدى لجانته 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 حاصلاً على ترخيص من الجمعية العامة العادية يسمح له القيام بذلك، ووفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة.</p> <p>٤- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أو اللجان سواء بصفته الشخصية أو بصفته ممثلاً لغيره أن يكون لهم أو للجهات التي يمثلونها أية مصالح تتعارض مع واجباتهم أو مقتضيات الحيطة والاستقلال أو الحفاظ علي سرية المعلومات التي يتصلون بها بحكم عضويتهم لمجلس إدارة الشركة.</p> <p>٥- يحظر على عضو مجلس الإدارة أو اللجان سواء بشكل مباشر أو غير مباشر - من أي من أصول الشركة أو معلوماتها أو الفرص الاستثمارية المعروضة عليه بصفته عضواً في مجلس الإدارة، أو المعروضة على الشركة، ويشمل ذلك الفرص الاستثمارية التي تدخل ضمن أنشطة الشركة الرئيسية (صناعة والإنتاج في الأسمنت بجميع أنواعه)، أو التي ترغب الشركة في الاستفادة منها، ويسرى الحظر على عضو المجلس الذي يستقيل لأجل استغلال الفرص الاستثمارية - بطريق مباشر أو غير مباشر - التي ترغب الشركة في الاستفادة منها والتي علم بها أثناء عضويته بمجلس الإدارة.</p>	<p>٢- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أو اللجان سواء بصفته الشخصية أو بصفته ممثلاً لغيره أن يكون لهم أو للجهات التي يمثلونها أية مصالح تتعارض مع واجباتهم أو مقتضيات الحيطة والاستقلال أو الحفاظ علي سرية المعلومات التي يتصلون بها بحكم عضويتهم لمجلس إدارة الشركة.</p> <p>٣- يحظر على عضو مجلس الإدارة الاستغلال أو الاستفادة - بشكل مباشر أو غير مباشر - من أي من أصول الشركة أو معلوماتها أو الفرص الاستثمارية المعروضة عليه بصفته عضواً في مجلس الإدارة، أو المعروضة على الشركة، ويشمل ذلك الفرص الاستثمارية التي تدخل ضمن أنشطة الشركة الرئيسية (صناعة والإنتاج في الأسمنت بجميع أنواعه)، أو التي ترغب الشركة في الاستفادة منها، ويسرى الحظر على عضو المجلس الذي يستقيل لأجل استغلال الفرص الاستثمارية - بطريق مباشر أو غير مباشر - التي ترغب الشركة في الاستفادة منها والتي علم بها أثناء عضويته بمجلس الإدارة.</p> <p>٤- 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.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>أنواعه)، أو التي ترغب الشركة في الاستفادة منها، ويسرى الحظر على عضو المجلس الذي يستقيل لأجل استغلال الفرص الاستثمارية - بطريق مباشر أو غير مباشر - التي ترغب الشركة في الاستفادة منها والتي علم بها أثناء عضويته بمجلس الإدارة.</p>	
<p>المادة الثالثة: مفهوم أعمال المنافسة: يدخل في مفهوم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة في النشاط الرئيسي الذي تزاوله (صناعة والاتجار في الأسمنت بجميع أنواعه) وفقاً لما يلي:</p> <p>(١) تأسيس عضو مجلس الإدارة أو عضو إحدى لجانها لشركة أو مؤسسة فردية أو تملكه نسبة مؤثرة لأسهم أو حصص في شركة أو منشأة أخرى، تزاول نشاطاً ضمن أنشطة الشركة الرئيسية (صناعة والاتجار في الأسمنت بجميع أنواعه).</p> <p>(٢) 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).</p> <p>(٣) حصول العضو على وكالة تجارية أو ما في حكمها، ظاهرة كانت أو مستترة، لشركة أو منشأة أخرى منافسة للشركة أو مجموعتها.</p>	<p>ثانياً: مفهوم أعمال المنافسة: يدخل في مفهوم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله ما يلي:</p> <p>(١) تأسيس عضو مجلس الإدارة لشركة أو مؤسسة فردية أو تملكه نسبة مؤثرة لأسهم أو حصص في شركة أو منشأة أخرى، تزاول نشاطاً ضمن أنشطة الشركة الرئيسية (صناعة والاتجار في الأسمنت بجميع أنواعه).</p> <p>(٢) 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).</p> <p>(٣) حصول العضو على وكالة تجارية أو ما في حكمها، ظاهرة كانت أو مستترة، لشركة أو منشأة أخرى منافسة للشركة أو مجموعتها.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الرابعة: إجراءات الأعمال المنافسة للشركة:</p> <p>إذا رغب عضو مجلس الإدارة في الاشتراك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوّل فيجب مراعاة ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none">1. إبلاغ مجلس الإدارة بالأعمال المنافسة 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 ولجانته وجمعيات المساهمين.3. قيام رئيس مجلس الإدارة بإبلاغ الجمعية العامة العادية عند انعقادها بالأعمال المنافسة التي يزاولها عضو المجلس أو إحدى لجانته، وذلك بعد تحقق مجلس الإدارة من منافسة عضو المجلس لأعمال الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوّل وفق معايير تصدرها الجمعية العامة للشركة - بناءً على اقتراح مجلس الإدارة - وتنشر في الموقع الإلكتروني للشركة، على أن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي.4. الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية للشركة أو من مجلس الإدارة بموجب تفويض من الجمعية العامة العادية يسمح لعضو مجلس الإدارة بممارسة الأعمال المنافسة.	<p>إذا رغب عضو مجلس الإدارة في الاشتراك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوّل فيجب مراعاة ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none">أ- إبلاغ مجلس الإدارة بالأعمال المنافسة التي يرغب في ممارستها، وإثبات هذا الإبلاغ في محضر اجتماع مجلس الإدارة.ب- عدم اشتراك 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 تزاوّل وفق معايير تصدرها الجمعية العامة للشركة - بناءً على اقتراح مجلس الإدارة - وتنشر في الموقع الإلكتروني للشركة، على أن يتم التحقق من هذه الأعمال بشكل سنوي.د- الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية للشركة للمعـو بممارسة الأعمال المنافسة.



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الخامسة: الإفصاح ورفض تجديد الترخيص:</p> <p>(١) على أعضاء مجلس الإدارة واللجان إبلاغ مجلس الإدارة بشكل كامل وفوري بمشاركته - المباشرة أو غير المباشرة - في أي أعمال من شأنها منافسة الشركة، أو منافسته للشركة - بشكل مباشر أو غير مباشر - في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.</p> <p>(٢) على أعضاء مجلس الإدارة واللجان عدم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله دون الحصول على ترخيص من الجمعية العامة للشركة ويحظر ذلك تماماً على الأعضاء المستقلين.</p> <p>(٣) إذا رفضت الجمعية العامة منح الترخيص بموجب المادة السابعة والعشرين من نظام الشركات والمادة السابعة والستين من اللائحة التنفيذية الخاصة بنظام الشركات المساهمة المدرجة فعلى عضو مجلس الإدارة أو اللجنة تقديم استقالته خلال مهلة تحددها الجمعية العامة، وإلا عُدت عضويته في المجلس أو اللجنة منتهية، وذلك ما لم يقرر العدول عن العقد، أو التعامل، أو الأعمال المنافسة، أو توفيق أوضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائح التنفيذية قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل الجمعية العامة.</p>	<p>رابعاً: الإفصاح ورفض تجديد الترخيص:</p> <p>(١) على أعضاء مجلس الإدارة واللجان إبلاغ مجلس الإدارة بشكل كامل وفوري بمشاركته - المباشرة أو غير المباشرة - في أي أعمال من شأنها منافسة الشركة، أو منافسته للشركة - بشكل مباشر أو غير مباشر - في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، وذلك وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.</p> <p>(٢) على أعضاء مجلس الإدارة واللجان عدم الاشتراك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله دون الحصول على ترخيص من الجمعية العامة للشركة ويحظر ذلك تماماً على الأعضاء المستقلين.</p> <p>(٣) إذا رفضت الجمعية العامة منح الترخيص بموجب المادة الثانية والسبعين من نظام الشركات والمادة السادسة والأربعين من لائحة حوكمة الشركات فعلى عضو مجلس الإدارة تقديم استقالته خلال مهلة تحددها الجمعية العامة، وإلا عُدت عضويته في المجلس منتهية، وذلك ما لم يقرر العدول عن منافسة الشركة أو توفيق أوضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائح التنفيذية قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل الجمعية العامة.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٤) إذا رفض مجلس الإدارة منح الترخيص بموجب المادة الرابعة والستين من اللائحة التنفيذية الخاصة بنظام الشركات المساهمة المدرجة، فعلى عضو مجلس الإدارة تقديم استقالته خلال مهلة يحددها مجلس الإدارة وإلا عُذت عضويته في المجلس منتهية، وذلك ما لم يقرر العدول عن العقد، أو التعامل، أو الأعمال المنافسة، أو توفيق أوضاعه طبقاً لنظام الشركات ولوائح التنفيذية قبل انقضاء المهلة المحددة من قبل مجلس الإدارة.</p> <p>٥) 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.</p> <p>٦) يجب أن يتضمن تقرير مجلس الإدارة أية معلومات تتعلق بأي أعمال منافسة للشركة أو لأي فروع النشاط الذي تزاوله والتي يزاولها أو كان يزاولها أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة، بحيث تشمل أسماء المعنيين بالأعمال المنافسة، وطبيعة هذه الأعمال وشروطها، وإذا لم توجد أعمال من هذا القبيل، فعلى الشركة تقديم إقرار بذلك.</p>	
<p>المادة السادسة: المراجعة والاعتماد والنشر</p> <p>١) تخضع اللائحة للمراجعة السنوية من قبل اللجنة المختصة كلما دعت الحاجة على ذلك، أو عند صدور تعليمات أو لوائح جديدة تتعلق بالسياسة.</p>	<p>خامساً: المراجعة والاعتماد والنشر</p> <p>١) تخضع اللائحة للمراجعة السنوية من قبل إدارة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية أو عند صدور تعليمات أو لوائح جديدة تتعلق بالسياسة.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
(٢) تنشر هذه اللائحة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين أصحاب المصالح من الاطلاع محتوياتها.	(٢) تنشر هذه اللائحة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين أصحاب المصالح من الاطلاع محتوياتها.
(٣) يتم اعتماد وتعديل اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة بناءً على توصية من مجلس الإدارة.	(٣) يتم اعتماد وتعديل اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة بناءً على توصية من مجلس الإدارة.
(٤) تعتبر اللائحة نافذة بعد اعتمادها وتبليغها للمعنيين، وتعتبر هذه اللائحة مكتملة لللائحة حوكمة الشركة.	(٤) تعتبر اللائحة نافذة بعد اعتمادها وتبليغها للمعنيين، وتعتبر هذه اللائحة مكتملة لللائحة حوكمة الشركة.
(٥) لمجلس الإدارة صلاحية توقيع الجزاءات على مخالفتي هذه اللائحة ورفع القضايا للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تنجم عن عدم الالتزام.	(٥) لمجلس الإدارة صلاحية توقيع الجزاءات على مخالفتي هذه اللائحة ورفع القضايا للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تنجم عن عدم الالتزام.
(٦) كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه الأنظمة والقرارات واللوائح الصادرة من الجهات المختصة.	(٦) كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه الأنظمة والقرارات واللوائح الصادرة من الجهات المختصة.

شركة الأسمنت العربية
"شركة مساهمة مدرجة"

التعديلات المقترحة على سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>أولاً: نظرة علمية: تمهيد: تم إعداد سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية لشركة أسمنت الأسمنت العربية استناداً إلى المادة (السادسة والسبعين) من نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ١٣٢ وتاريخ ١٤٤٣/١٢/١ هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (٦٧٨) بتاريخ ١٤٤٣/١١/٠٩ هـ، والمادة السابعة من الفصل الرابع من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٢٧-٢٠١٦) وتاريخ ١٤٣٨/١/١٦ هـ الموافق ٢٠١٦/١٠/١٧ م، والمعدلة بقرار مجلس الهيئة رقم (٨-٥-٢٠٢٣) وتاريخ ١٤٤٤/٦/٢٥ هـ الموافق ٢٠٢٣/١/١٨ م وتماشياً مع ما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (الثانية والستون) (الثامنة والخمسون) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١٦ هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣ م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٣/ وتاريخ ١٤٣٧/١/٢٨ هـ والمعدلة بقرار مجلس الهيئة رقم (٨-٥-٢٠٢٣) وتاريخ ١٤٤٤/٦/٢٥ هـ الموافق ٢٠٢٣/١/١٨ م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٢) وتاريخ ١٤٤٣/١٢/٠١ هـ.</p> <p>وبعد الاطلاع على النظام الأساس للشركة قرر مجلس إدارة شركة الأسمنت العربية بما له من صلاحيات إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية على أن يتم عرض هذه السياسة على الجمعية العامة للمساهمين في أول اجتماع لها لاعتمادها.</p>	<p>أولاً: نظرة عامة: تم إعداد سياسة المكافآت لشركة أسمنت العربية تماشياً مع ما نصت عليه المادة (الثانية والستون) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١٦ هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣ م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣/ وتاريخ ١٤٣٧/١/٢٨ هـ.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>ثانياً: تعريف 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 واللوازم الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.</p>	
<p>ثانياً: أهداف السياسة:</p> <ol style="list-style-type: none">1- الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.2- تقديم المكافآت (إن وجدت) بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.3- تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العملية والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء.4- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.5- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.6- استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.7- التنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة.8- 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.9- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.	<p>ثانياً: أهداف السياسة:</p> <ol style="list-style-type: none">1- الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.2- تقديم المكافآت (إن وجدت) بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.3- تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العملية والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء.4- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.5- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.6- استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.7- التنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.8- 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.9- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>ثالثاً: رابعاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:</p> <p>١- تصدر لجنة المكافآت والترشيحات توصية بشكل سنوي عن مقدار المكافأة السنوية التي يستحقها أعضاء مجلس الإدارة وذلك للعرض على الجمعية العامة لاعتمادها.</p> <p>٢- يراعى في مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ما ورد في اللوائح والأنظمة ذات العلاقة.</p> <p>٣- تتكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مكافآت وبدلات ومزايا مالية وعينية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</p> <p>٤- يحدد مجلس الإدارة ويعتمد تفاصيل سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وممثلي الشركة لدى الشركات التابعة والزميلة.</p> <p>٥- يجوز منح مكافأة إضافية لكل من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء مجلس الإدارة حسب ما يقرره مجلس الإدارة.</p> <p>٧- يتم صرف المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة عن عضويتهم بمجلس الإدارة بعد الموافقة عليها من الجمعية العامة.</p> <p>٨- إذا تم دفع مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، يجب أن يراعى مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه المعايير التالية:</p> <p>أ- أن تكون المكافأة عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>ب- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>ج- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.</p> <p>د- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>هـ- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.</p> <p>٩- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.</p> <p>١٠- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة للمشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.</p>	<p>ثالثاً: مكافآت مجلس الإدارة:</p> <p>١- إذا تم دفع مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، يجب أن يراعى مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه المعايير التالية:</p> <ul style="list-style-type: none">• أن تكون المكافأة عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.• أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.• أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.• الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.• أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم. <p>٢- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.</p> <p>٣- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة للمشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.</p> <p>٤- يجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.</p> <p>٥- 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.</p> <p>٦- إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>١١- يجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.</p> <p>١٢- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>١٣- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس 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 صُرفت له عن تلك الفترة.</p> <p>١٣- إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.</p> <p>١٤- يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة في اجتماعها السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها وبيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية (إن وجدت)، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.</p>	<p>قبل التعديل</p>
<p>خامساً: يابغى: مكافآت اللجان:</p> <p>١- يقترح مجلس الإدارة مكافأة أعضاء لجنة المراجعة في لائحة عمل اللجنة قبل العرض على الجمعية العامة.</p> <p>٢- يحدد مجلس الإدارة ويعتمد تفاصيل سياسة مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة في الشركة الأم، والشركات التابعة، والشقيقة، والزميلة.</p> <p>٣- يتم صرف مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة بنهاية السنة المالية وفق السياسة المعتمدة من مجلس الإدارة.</p>	<p>رابعاً: مكافآت اللجان:</p> <p>يقترح مجلس الإدارة مكافأة أعضاء لجنة المراجعة قبل العرض على الجمعية العامة.</p> <p>يحدد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة في الشركة الأم، والشركات التابعة، والشقيقة، والزميلة.</p>



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>سادساً: مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية:</p> <p>١- تطبق هذه السياسة على رئيس الشركة التنفيذي والتنفيذيين الذين يرتبطون مباشرة به في الهيكل التنظيمي، ويجب مراعاة المعايير التالية عند تحديد مكافآت التنفيذيين بالشركة: أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع أنشطة ومسؤوليات عضو الإدارة التنفيذية والمهارات والخبرات المطلوبة، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، بالإضافة إلى أهداف الإدارة التنفيذية المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>ب- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>ج- أن تكون مقابل الأعمال الإضافية التي لا تندرج تحت وصف العمل الأساسي.</p> <p>ج- تتكون تعويضات الإدارة التنفيذية مما يلي:</p> <p>١- مبلغ ثابت يدفع بصورة أجر أساس وتشمل البدلات بدل السكن وبدل المواصلات والتذاكر السنوية وبدل الاتصال وبدل التعليم وأي بدلات أخرى والتي تقترحها لجنة المكافآت والترشيحات ويعتمدها مجلس الإدارة.</p> <p>٢- مكافآت الأداء السنوية - إن وجدت - والتي تدفع للإدارة التنفيذية بحسب أداء الشركة خلال العام والتي تقترحها لجنة المكافآت والترشيحات ويعتمدها مجلس الإدارة.</p> <p>٣- الفوائد الأخرى غير النقدية وفقاً لأنظمة العمل ذات الصلة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر العطلات والتأمين الطبي والتأمين على الحياة وتذاكر السفر السنوية حسب عقود العمل الفردية ونظام العمل وسياسات الشركة الداخلية.</p>	<p>خامساً: مكافآت الإدارة التنفيذية:</p> <p>تطبق هذه السياسة على رئيس الشركة التنفيذي والتنفيذيين الذين يرتبطون مباشرة بالرئيس التنفيذي في الهيكل التنظيمي. ويجب مراعاة المعايير التالية عند تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية:</p> <p>١- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع أنشطة ومسؤوليات عضو الإدارة التنفيذية بالإضافة إلى أهداف الإدارة التنفيذية المحدد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>٢- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>٣- أن تكون مقابل الأعمال الإضافية التي لا تندرج تحت وصف العمل الأساسي.</p> <p>• تتكون تعويضات الإدارة التنفيذية مما يلي:</p> <p>١- مبلغ ثابت يدفع بصورة راتب وبدلات، وتشمل البدلات بدل السكن وبدل المواصلات والتذاكر السنوية وبدل الاتصال والتي تقترحها لجنة المكافآت والترشيحات ويعتمدها مجلس الإدارة.</p> <p>٢- مكافآت الأداء السنوية - إن وجدت - والتي تدفع للإدارة التنفيذية بحسب أداء الشركة خلال العام والتي تقترحها لجنة المكافآت والترشيحات ويعتمدها مجلس الإدارة.</p> <p>٣- الفوائد الأخرى غير النقدية وفقاً لأنظمة العمل ذات الصلة بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر العطلات والتأمين الطبي وتذاكر السفر السنوية حسب عقود العمل الفردية.</p>
<p>سادساً: تعديل السياسة:</p> <p>يحق للجمعية العامة تعديل هذه السياسة في أي وقت. كما يحق لمجلس الإدارة تعديل هذه السياسة بعد صدورها على أن تقوم الجمعية العامة بالموافقة على أي تعديل في أول اجتماع لها بعد حدوث التعديل.</p>	<p>سادساً: تعديل السياسة:</p> <p>يحق للجمعية العامة تعديل هذه السياسة في أي وقت. كما يحق لمجلس الإدارة تعديل هذه السياسة بعد صدورها على أن تقوم الجمعية العامة بالموافقة على أي تعديل في أول اجتماع لها بعد حدوث التعديل.</p>
<p>سابعاً: أحكام عامة:</p> <p>١- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.</p> <p>٢- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته.</p> <p>٣- يجوز صرف بدلات الحضور بشكل دوري أو بعد كل اجتماع.</p>	



بعد التعديل	قبل التعديل
<p>٤- في حال إعفاء عضو مجلس الإدارة من العضوية لأي سبب يتم احتساب مكافأته وفقاً للمدة التي قضاها في عضوية المجلس.</p> <p>ثامناً: أحكام ختامية (النشر والنفاذ والتعديل):</p> <p>١- تطبق هذه اللائحة ويتم الالتزام والعمل بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.</p> <p>٢- تنشر هذه السياسة على موقع الشركة الالكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.</p> <p>٣- يتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية – عند الحاجة – من لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.</p> <p>٤- تعد هذه السياسة مكملة لما ورد في أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية في المملكة العربية السعودية ولا تكون بديلة عنها وفي حال أي تعارض بين ما ورد في اللائحة وأنظمة ولوائح الجهات التنظيمية فإن أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية تكون هي السائدة.</p>	