

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن
المجلس وكبار التنفيذيين والإدارة التنفيذية

تم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة في اجتماعها المنعقد بتاريخ
...../...../..... الموافق/...../.....

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>المادة الأولى: الغرض</p> <p>تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين والإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين وذلك في ضوء القواعد المنظمة المنصوص عليها في نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذياً واللجنة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ونظام الشركة الأساس.</p>	<p>المادة الأولى: الغرض</p> <p>تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين وذلك في ضوء القواعد المنظمة المنصوص عليها في نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذياً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة، ونظام الشركة الأساس.</p>
<p>المادة الثانية: التعريفات</p> <ul style="list-style-type: none"> • الشركة: شركة طيبة القابضة للإستثمار • الجمعية العامة: جمعية العامة تشكل من مساهمي شركة طيبة القابضة للإستثمار • مجلس الإدارة: مجلس إدارة شركة طيبة القابضة للإستثمار • اللجان الدائمة: هي اللجان التي تستوجب الأنظمة تشكيلها أو التي تشكل وفقاً لحاجة الشركة وظروفها وأوضاعها لمعاونة مجلس الإدارة على تأدية مهامه بشكل فعال وتستمر في أعمالها طيلة فترة دورات المجلس السارية. • اللجان وفرق العمل المؤقتة: هي اللجان أو الفرق التي يشكلها المجلس لدراسة موضوع معين وتنتهي بانتهاء الغرض الذي شكلت من أجله. • العضو المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة العشرين من لائحة حوكمة الشركات. • 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 مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله. • الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات شركة طيبة القابضة للإستثمار اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدرء بما فيهم المدير المالي. 	<p>المادة الثانية: التعريفات</p> <ul style="list-style-type: none"> • الشركة: شركة طيبة القابضة • الجمعية العامة: الجمعية العامة لمساهمي شركة طيبة القابضة • مجلس الإدارة: مجلس إدارة شركة طيبة القابضة • اللجان الدائمة: هي اللجان التي تستوجب الأنظمة تشكيلها أو التي تشكل وفقاً لحاجة الشركة وظروفها وأوضاعها لمعاونة مجلس الإدارة على تأدية مهامه بشكل فعال وتستمر في أعمالها طيلة فترة دورات المجلس السارية. • اللجان وفرق العمل المؤقتة: هي اللجان أو الفرق التي يشكلها المجلس لدراسة موضوع معين وتنتهي بانتهاء الغرض الذي شكلت من أجله. • العضو المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة العشرين من لائحة حوكمة الشركات. • 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 مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله. • الإدارة التنفيذية: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات شركة طيبة القابضة اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدراء بما فيهم المدير المالي.
<p>المادة الثالثة: القواعد والمبادئ المنظمة للمكافآت</p> <p>وضعت شركة طيبة القابضة للإستثمار هذه السياسة وذلك مراعاة لما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات اللازمة لإدارتها. 2 - أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن يربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل. 3 - أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. 4 - انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وخبرة أعضاء مجلس الإدارة. 5 - الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. 6 - أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها. 7 - أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات 	<p>المادة الثالثة: القواعد والمبادئ المنظمة للمكافآت</p> <p>وضعت شركة طيبة القابضة هذه السياسة وذلك مراعاة لما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها. 2 - أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل. 3 - أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، 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 - أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها. 7 - أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>مكرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>٦ - أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.</p> <p>٧ - أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة.</p> <p>٨ - حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> <p>٩ - تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة وبما يتوافق مع اللوائح والأنظمة الصادرة من الجهات ذات العلاقة .</p> <p>١٠- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها أعضاء المجلس واللجان ، بالإضافة إلى الأهداف المراد تحقيقها والمحددة من قبل مجلس الإدارة .</p>	<p>الجديدة.</p> <p>٨ - حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p>
<p>المادة الرابعة:</p> <p>١- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة :</p> <p>١/١ تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز حيث يحدد ويعتمد مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات السنوية لأعضاء المجلس بحسب ما هو موضح في هذه السياسة وبما لا يعارض مع ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه واللوائح والأنظمة الصادرة من الجهات ذات العلاقة ، كما يجوز منح مكافأة لكل من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء مجلس الإدارة حسب ما يقرره أعضاء مجلس الإدارة . على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بتحديد مداها سنوياً والتوصية لمجلس الإدارة الذي بدوره يوصي بها للجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها</p> <p>على أن تصرف جميع تلك المكافآت بعد اعتمادها وانتهاء السنة المالية للشركة.</p> <p>تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر الخاصة بالأعضاء لحضور اجتماعات المجلس واجتماعات الجمعيات العامة لمن هم خارج مدينة مقر الاجتماع أو عن الانتدابات الداخلية والخارجية وذلك على الدرجة الأولى أو درجة رجال الأعمال حسب الإمكانيات المتاحة ، على أن يعرض العضو ببديل تذاكر في حال قيامه بشراء التذكرة من حسابه الخاص.</p> <p>٢/١ في حال كانت مكافأة أعضاء المجلس نسبة من صافي الأرباح فيجب مراعاة ما يلي :</p> <p>أ/١-٢ 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>ب - أن تحدد تلك النسبة سنوياً بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيحات لمجلس الإدارة للموافقة عليها وبما لا يتعارض مع النظام الأساس</p>	<p>المادة الرابعة:</p> <p>١- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة :</p> <p>١/١ تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بتحديد مداها سنوياً والتوصية لمجلس الإدارة الذي بدوره يوصي بها للجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها.</p> <p>٢/١ 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>٢ - مكافآت أعضاء اللجان :</p> <p>١/٢ يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة عنه - باستثناء لجنة المراجعة - سواءً بالنسبة لأعضاء المجلس أو لغير أعضاء المجلس ، وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>٣/٢ يستحق أعضاء اللجان والفرق المؤقتة مكافأة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات بما لا يزيد عن مبلغ (١٠٠٠,٠٠٠) ريال ، على أن لا يكون عضو اللجنة من موظفي الشركة.</p> <p>٣/٢ في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً، وفق الضوابط الصادرة من الجهة المختصة.</p> <p>٣ - مكافآت الإدارة التنفيذية :</p> <p>١ - تشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>١/٣ راتب أساسي (يتم سداده في نهاية الشهر وبصفة شهرية)</p> <p>٢/٣ بدلات تشمل على سبيل المثال لا الحصر - بدل سكن - بدل نقل - بدل هاتف</p> <p>٣/٣ مزايا تأمين كالتأمين الطبي وخلافه.</p> <p>٤/٣ الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بأداء الموظف</p>

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>للشركة أو اللوائح والأنظمة للجهات ذات العلاقة. ٣/١ يجوز أن تكون المكافآت متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو وإختصاصاته والمهام المنوطة به وإستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الإعتبارات . ٤/١ يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لما نصت عليه اللوائح والأنظمة للجهات ذات العلاقة. ٥/١ إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن الأعضاء بسبب عدم حضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس أو خمس جلسات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.</p>	<p>والشركة والخطط التحفيزية طويلة الأجل. ٥/٣ مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر إجازة سنوية وتذاكر سفر بالطائرة ومكافأة نهاية الخدمة. ٦/٣ يتم التوصية بتعيين الرئيس التنفيذي من قبل لجنة المكافآت والترشيحات واقتراح مدة عقد العمل معه والتعويضات الخاصة به مع مخصص المكافأة المقترحة له ويتم التوصية بصرفها من قبل اللجنة. ٧/٣ يتم تحديد معايير الأداء للرئيس التنفيذي وربطها بالمكافأة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات. ٨/٣ - يتم تحديد معايير الأداء لكبار التنفيذيين من قبل الرئيس التنفيذي التي تكون مرتبطة بالتوجهات العامة للشركة وراعية للأهداف المطلوبة من الرئيس التنفيذي. ٩/٣ - يتم تحديد مخصص المكافأة السنوية لكبار التنفيذيين وطريقة صرفها من قبل لجنة المكافآت والترشيحات بموجب توصية الرئيس التنفيذي .</p>
<p>٢ - <u>مكافآت وبدلات أعضاء اللجان الدائمة :</u> يحدد ويعتمد مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات المكافأة السنوية وبدلات الحضور وغيرها من الاستحقاقات مكافآت لأعضاء عضوية لجانته المنبثقة عنه باستثناء لجنة المراجعة سواءً بالنسبة لأعضاء المجلس أو لغيرهم أعضاء المجلس وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات، على أن تصرف المكافأة السنوية بعد اعتمادها من المجلس وانتهاء السنة المالية للشركة . تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر الخاصة بالأعضاء لحضور اجتماعات اللجان لمن هم خارج مدينة مقر الاجتماع وذلك على الدرجة الأولى أو درجة رجال الأعمال حسب الإمكانيات المتاحة ، على أن يعوض العضو ببديل تذاكر في حال قيامه بشراء التذكرة من حسابه الخاص . ٣ - يجوز صرف البدلات المستحقة لأعضاء المجلس أو أعضاء اللجان المشار إليها أعلاه بشكل ربع سنوي . ٤ - يتم تحديد مكافآت وبدلات أمين سر المجلس أو أمين سر أي لجنة من اللجان وفقاً للقرار الصادر بتعيينه من مجلس الإدارة .</p>	
<p>٤ - <u>مكافآت أعضاء اللجان والفرق المؤقتة :</u> يستحق أعضاء اللجان والفرق المؤقتة مكافأة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة مجلس الإدارة عليها بملا يزيد عن مبلغ (١٠٠٠٠٠٠) ريال، على ألا يكون عضو اللجنة من موظفي الشركة. ٣/٢ في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً، وفق الضوابط الصادرة من الجهة المختصة. ٣ ٦ - <u>مكافآت الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين:</u> حيث تشتمل مكافآتهم الإدارة التنفيذية على الرواتب والبدلات ومزايا مالية وعينية (كالتأمين الطبي والإجازة السنوية وتذاكر السفر ومكافأة نهاية الخدمة وخلافه) كما تشتمل على ما يلي: ٣ ٦/١ راتب أساسي (يتم سداده في نهاية الشهر وبصفة</p>	

بعد التعديل	قبل التعديل
<p>شهرية ٢/٦٣ بدلات تشتمل على سبيل المثال لا الحصر بدل سكن - بدل نقل - بدل هاتف - - - - ٣/٦٣ مزايا تأمين كالتأمين الطبي وخلافه. ١/٦٤ الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بأداء الموظف والشركة والخطط التحفيزية طويلة الأجل. ٥/٦٣ مزايا أخرى تشتمل على سبيل المثال لا الحصر إجازة سنوية وتذاكر سفر بالطائرة ومكافأة نهاية الخدمة. ٢/٦٤ يتم التوصية بتعيين الرئيس التنفيذي من قبل لجنة المكافآت والترشيحات واقتراح مدة عقد العمل معه والتعويضات الخاصة به مع مخصص المكافأة المقترحة له ويتم التوصية بصرفها من قبل اللجنة. ٣/٦٤ يتم تحديد معايير الأداء للرئيس التنفيذي وربطها بالمكافأة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات التي توصي بها للمجلس للموافقة عليها. ٤/٦٤ يتم تحديد معايير الأداء المالية لكبار التنفيذيين التي تكون مرتبطة بالتوجهات العامة للشركة وراعية للأهداف المطلوبة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات التي توصي بها للمجلس للموافقة عليها ، أما ما يتعلق بمعايير الأداء غير المالية لهم فيتم تحديدها من قبل الرئيس التنفيذي مع ربط المعايير (المالية وغير المالية) بالمكافأة السنوية لهم . ٨/٣٤ يتم تحديد معايير الأداء لكبار التنفيذيين من قبل الرئيس التنفيذي التي تكون مرتبطة بالتوجهات العامة للشركة وراعية للأهداف المطلوبة من الرئيس التنفيذي. ٥/٦٤ يتم تحديد مخصص المكافأة السنوية للإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين وطريقة صرفها من قبل لجنة المكافآت والترشيحات بموجب توصية الرئيس التنفيذي.</p>	
<p>المادة الخامسة: الجهة المختصة عن هذه السياسة تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق الأغراض المتوخاة منها وبما يتفق مع ظروف سوق العمل والمستجدات النظامية.</p>	<p>المادة الخامسة: الجهة المختصة عن هذه السياسة تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق الأغراض المتوخاة منها وبما يتفق مع ظروف سوق العمل والمستجدات النظامية.</p>
<p>المادة السادسة: أحكام ختامية يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، وتنتشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها كما يتم مراجعة محتوى هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصى بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.</p>	<p>المادة السادسة: أحكام ختامية يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، وتنتشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها كما يتم مراجعة محتوى هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصى بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.</p>