

البند الثالث و العشرون: التصويت على تعديل سياسة
ومعايير وإجراءات عضوية مجلس الإدارة. (مرفق)



الشركة السعودية للخدمات الأرضية
Saudi Ground Services Company

جدول مقارنة سياسة ومعايير و إجراءات
عضوية مجلس الإدارة
الشركة السعودية للخدمات الأرضية

ملاحظات	المادة بعد التعديل/ إضافة جديدة	المادة الحالية
تم إضافة مادة تمهيد للسياسة	<p>المادة الأولى: تمهيد</p> <p>تم إعداد سياسة ومعايير وإجراءات عضوية مجلس الإدارة للشركة السعودية لخدمات الأرضية "الشركة" إلتزاماً بما نصت عليه لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية وبناء على النظام الأساس للشركة تعتمد سياسة ومعايير وإجراءات عضوية مجلس الإدارة من الجمعية العامة للمساهمين مع مراعاة ما يتم تعديله في لائحة الحوكمة الصادرة من هيئة السوق المالية.</p>	لا توجد في السابق
تم إعادة صياغة النص وتم تعديل رقم المادة	<p>المادة الثانية: الغرض من السياسة</p> <p>تهدف هذه السياسة إلى تحديد المعايير والشروط والإجراءات اللازمة لعضوية مجلس إدارة الشركة وأن يكون الأعضاء من ذوي الكفاءة المهنية ومن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والإستقلال اللازم بما يمكنهم من ممارسة مهامهم بكفاءة وإقتدار</p>	<p>المادة الأولى: الغرض من السياسة:</p> <p>إن الغرض من إعداد هذه السياسة هو أن تكون بمثابة قواعد إجرائية ودليل يحدد المعايير العامة والخاصة لاختيار وتعيين المرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة السعودية لخدمات الأرضية من التنفيذيين وغير التنفيذيين ممن ينبغي أن يكون لهم معرفة مناسبة ومهارات وخبرات، وبما يساهم في فعالية أعمال المجلس، وتوفير القيادة الملائمة التي تساهم في نجاح الشركة وأعمالها.</p> <p>وكمبدأ عام، فإنه يجب مراعاة أن يكون أعضاء مجلس إدارة الشركة مؤهلين للقيام بالأعمال الموكلة اليهم، وأن يكون لديهم فهم واضح للدور المطلوب منهم، وأن يكون لديهم القدرة على ممارسة الحكم السليم، وبموضوعية في جميع شؤون الشركة وأعمالها وأنشطتها.</p> <p>ولتحقيق عناصر التكامل في بناء وتشكيل مجلس إدارة الشركة السعودية لخدمات الأرضية وفعاليتها في أداء مهامه، فإنه ينبغي أن يكون لأعضاء المجلس مجتمعين المهارات المهنية والإدارية والعملية والخبرات المالية الملائمة والصفات الشخصية المتميزة.</p> <p>وكمطلب رئيسي فإنه يجب أن يراعى أن يكون كل عضو من أعضاء مجلس إدارة الشركة من الأشخاص ذوي السمعة المتميزة، والكفاءة العالية والقدرة على تحمل المسؤولية، وأن يتسم الأعضاء بصفات القيادة المؤثرة</p>

		والقدوة، وأن يكون الأعضاء في ذلك قادرين على الإشراف والمتابعة وتوجيه شؤون الشركة لتحقيق أهدافها الإستراتيجية.
تم تعديل رقم المادة	المادة الثالثة: أحكام عامة <p>(1) يحق لمن يرأس اجتماع الجمعية العامة رفض قبول ترشيح العضو المقدم من المساهمين إذا لم تتبع الإجراءات أدناه .</p> <p>(2) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من اعتمد مجلس الإدارة ترشيحهم لعضوية المجلس بعد استيفاءهم للمتطلبات اللازمة للترشيح كما وردت أدناه.</p> <p>(3) لكل مكتتب صوت عن كل سهم يمثل في الجمعية العامة للمساهمين على أساس صوت واحد لكل سهم على أن يكون التصويت لتعيين أعضاء مجلس الإدارة وفق أسلوب التصويت التراكمي.</p>	المادة السابعة عشرة : أحكام عامة: <p>(1) يحق لمن يرأس اجتماع الجمعية العامة رفض قبول ترشيح العضو المقدم من المساهمين إذا لم تتبع الإجراءات أدناه .</p> <p>(2) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من اعتمد مجلس الإدارة ترشيحهم لعضوية المجلس بعد استيفاءهم للمتطلبات اللازمة للترشيح كما وردت أعلاه.</p> <p>(3) لكل مكتتب صوت عن كل سهم يمثل في الجمعية العامة للمساهمين على أساس صوت واحد لكل سهم على أن يكون التصويت لتعيين أعضاء مجلس الإدارة وفق أسلوب التصويت التراكمي.</p>
تم تعديل رقم المادة	المادة الرابعة : اختصاص لجنة الترشيحات والمكافآت <p>وفق ما تنص عليه التعليمات الإشرافية وقواعد ولوائح العمل التي أقرت من مجلس إدارة الشركة وجمعيتها العامة، فإن لجنة الترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة تختص بمهمة تقييم ملاءمة والتوصية لمجلس الإدارة وفقاً لهذه السياسة والقواعد التنظيمية الصادرة عن الجهات الإشرافية المعتمدة في هذا الخصوص.</p> <p>ووفق ما تنص عليها لائحة عملها وقواعدها التنظيمية فقد أوكل للجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء المراجعة السنوية للاحتياجات والمهارات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات بما في ذلك تحديد الوقت الذي يخصصه عضو مجلس الإدارة لأعمال المجلس، كما عهد لمجلس الإدارة وجانبه ورفع التوصيات بذلك للمجلس، إلى جانب تحديد جوانب الضعف والقوه في مجلس الإدارة وتقديم المقترحات اللازمة لمعالجة ذلك، بما يحقق مصالح الشركة العامة والخاصة.</p>	المادة الثانية : اختصاص لجنة الترشيحات والمكافآت: <p>وفق ما تنص عليه التعليمات الإشرافية وقواعد ولوائح العمل التي أقرت من مجلس إدارة الشركة وجمعيتها العامة، فإن لجنة الترشيحات والمكافآت (التعويضات) المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة تختص بمهمة تقييم ملاءمة والتوصية لمجلس الإدارة وفقاً لهذه السياسة والقواعد التنظيمية الصادرة عن الجهات الإشرافية المعتمدة في هذا الخصوص.</p> <p>ووفق ما تنص عليها لائحة عملها وقواعدها التنظيمية فقد أوكل للجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء المراجعة السنوية للاحتياجات والمهارات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة، وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات بما في ذلك تحديد الوقت الذي يخصصه عضو مجلس الإدارة لأعمال المجلس، كما عهد للجنة بمهمة مراجعة هيكل مجلس الإدارة وجانبه ورفع التوصيات بذلك للمجلس، إلى جانب تحديد جوانب الضعف والقوه في مجلس الإدارة وتقديم المقترحات اللازمة لمعالجة ذلك، بما يحقق مصالح الشركة العامة والخاصة.</p>
تم إعادة ترتيب الفقرات وفصل بعض الفقرات لتكون ضمن دور إدارة الحوكمة	المادة الخامسة : معايير العضوية في مجلس الإدارة	المادة الثالثة: المتطلبات العامة:

<p>وأمانة المجلس وإجراءات لجنة الترشيحات والمكافآت</p>	<p>تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديث وتعديل وتطوير معايير عضوية المجلس الواجب تنفيذها ومراعاتها وذلك إستنادا الى نظام الشركات الصادرة من وزارة التجارة وأنظمة هيئة السوق المالية وإلى النظام الأساسي للشركة، مع الأخذ في الاعتبار ما يلي :</p> <p>(1) أن يكون المرشح شخصا طبيعيا لا يقل عمره عن خمس وعشرون (25) عاما.</p> <p>(2) ألا يكون المرشح قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو حكم بإفلاسه أو أجرى ترتيبات أو صلحا مع دائنيه، أو غير صالح لعضوية المجلس وفقا لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(3) أن يكون المرشح على مستوى عالٍ من التأهيل العلمي ومن أصحاب الخبرة العملية والإدارية ، و يتم منح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.</p> <p>(4) أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموما وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.</p>	<p>تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بتحديث وتعديل وتطوير معايير عضوية المجلس الواجب تنفيذها ومراعاتها وذلك إستنادا الى نظام الشركات والتغاميم الصادرة من وزارة التجارة والإستثمار وأنظمة هيئة السوق المالية وإلى النظام الأساسي للشركة، مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:</p> <p>(1) أن يكون المرشح شخصا طبيعيا لا يقل عمره عن خمس وعشرون (25) عاما.</p> <p>(2) أن لا يكون المرشح عضوا في مجالس إدارات أكثر من خمس (5) شركات مساهمة مدرجة في وقت واحد.</p> <p>(3) ألا يكون المرشح قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو حكم بإفلاسه أو أجرى ترتيبات أو صلحا مع دائنيه، أو غير صالح لعضوية المجلس وفقا لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(4) أن يكون المرشح على مستوى عالٍ من التأهيل العلمي ومن أصحاب الخبرة العملية والإدارية ، و يتم منح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.</p> <p>(5) أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصالح المجموعة التي أوالتي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.</p> <p>(6) يجب ان تنظر لجنة الترشيحات و المكافآت في مؤهلات المرشح و على تقييم جوانب قدرته في القيادة و ممارسة الحكم المستقل الى جانب المعرفة بالجوانب المحاسبية و المالية للوقوف على إستعداداته للإيفاء بمهام واجباته في حال إختياره.</p> <p>(7) ينبغي على لجنة الترشيحات و المكافآت أن تقوم بتلقي ودراسة السير الذاتية للمرشحين لعضوية المجلس، و أن تفحص للمستثمرين عن هذه السير الذاتية حين الإنتخاب، وبما يمكن المستثمرين من المساهمين من الحكم على كفاءة و كفاية المرشحين لعضوية المجلس.</p> <p>(8) من ضمن مسؤوليات اللجنة عند دراسة طلبات الترشيح المقدمة أن تقوم بمقابلة المرشحين و تقييم مؤهلاتهم ومهاراتهم، وأن تضع اللجنة في ذلك سجلا يحوي معلومات المرشحين من واقع مؤهلاتهم و مهاراتهم.</p>
--	--	--

<p>تم التعديل استنادا على المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.</p>	<p>المادة السادسة : واجبات العناية والولاء:</p> <p>يلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بواجبات العناية والولاء، ويدخل في ذلك على وجه الخصوص ما يلي:</p> <p>1. ممارسة المهام في حدود الصلاحيات المقررة: يجب على عضو مجلس الإدارة ممارسة مهامه وصلاحياته في إدارة الشركة وتوجيه أعمالها في حدود صلاحياته المقررة وفق أحكام نظام الشركات وكوائمه التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وبما يحقق الأغراض التي من أجلها تلك الصلاحيات.</p> <p>2. العمل على مصلحة الشركة، وتعزيز نجاحها: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالآتي:</p> <p>(أ) العمل بحسن نية بما يحقق مصلحة الشركة والمساهمين كافة وعدم تقديم مصلحته الشخصية على مصلحة الشركة ومساهميها، مع مراعاة حقوق أصحاب المصالح الأخرين.</p> <p>(ب) الحرص على بذل كل ما من شأنه تعزيز نجاح الشركة وتنميتها وتعظيم قيمتها لصالح مساهميها على المدى الطويل.</p> <p>3. اتخاذ القرارات أو التصويت عليها باستقلال: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يمارس مهامه بموضوعية واستقلال فيما يتعلق بإدارة الشركة واتخاذ القرارات فيها، وأن يتجنب الحالات التي تؤثر في استقلاليته في اتخاذ القرارات أو عند التصويت عليها.</p> <p>4. بذل العناية والاهتمام والحرص والمهارة المعقولة والمتوقعة: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يبدى واجباته ومسئولياته وفقا لنظام الشركات ونظام السوق المالية وكوائمه التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، ووفق الحرص والعناية التي يجب أن يمارسها الشخص الحريص مع المعرفة العامة والمهارة والخبرة التي يمتلكها عضو مجلس الإدارة نفسه، وتلك المتوقعة ممن يقوم بنفس الوظائف التي يقوم بها ذلك العضو.</p> <p>5. تجنب تعارض المصالح: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يتجنب التعاملات والحالات التي يكون لديه فيها أو يحتمل أن يكون لديه فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة تتعارض أو يمكن أن تتعارض مع مصلحة الشركة، وأن يلتزم بالأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في نظام الشركات وكوائمه التنفيذية.</p>	<p>المادة الرابعة : مبادئ الصدق والأمانة والولاء:</p> <p>يلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية، ويدخل في ذلك على وجه الخصوص ما يلي:</p> <p>(1) الصدق: وذلك بأن تكون علاقة عضو مجلس الإدارة بالشركة علاقة مهنية صادقة، وأن يفصح لها عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة.</p> <p>(2) الولاء: وذلك بأن يتجنب عضو مجلس الإدارة التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح، مع التحقق من عدالة التعامل، ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح في هذه اللائحة.</p> <p>(3) العناية والاهتمام: وذلك بأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية وكوائمه التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة.</p>
---	--	---

	<p>6. الإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة فور علمه بها، وعليه الالتزام بالأحكام الخاصة بالإفصاح عن المصلحة في الأعمال والعقود الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>7. عدم قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير في ما له علاقة بدوره في الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة عدم استغلال منصبه والمهام والسلطات التي لديه بصفته عضواً في مجلس الإدارة بأي حال من الأحوال للحصول على منافع من الغير أو قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير مقابل قيامه بعمل معين أو امتناعه عن القيام بعمل معين.</p>	
<p>تم اضافة الفقرات استنادا الى المادة السادسة عشر و السابعة عشر من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.(وتم اضافتها تحت بند شروط العضوية)</p> <p>وتم تعديل رقم المادة</p>	<p>المادة السابعة : شروط العضوية في مجلس الإدارة:</p> <p>يشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوفر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويراعى أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. أن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحقيق الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية. 2. الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة: أن يتمتع بصفات الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة والعدالة ومنها ما يلي: <ol style="list-style-type: none"> أ) أن لم يسبق أن حكم عليه بإرتكاب أي جريمة سواء داخل المملكة أو خارجها. ب) أن لم يسبق له أن أدين بإرتكاب أي جريمة مثلة بالشرف أو الأمانة داخل المملكة أو خارجها. ت) أن لم يسبق له أن كان خصماً للشركة أو ممثلاً لأحد خصومها سواء داخل المملكة أو خارجها ، على النحو الذي يؤثر في إهتمامه بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصالحه الشخصية. 3. الكفاءة: وذلك بأن تتوفر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب. 	<p>المادة الخامسة : شروط العضوية في مجلس الإدارة:</p> <p>يشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوفر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويراعى أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحقيق الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلاق المهنية. 2- الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة: أن يتمتع بصفات الأمانة والنزاهة والسمعة الحسنة والعدالة ومنها ما يلي: <ol style="list-style-type: none"> أ) أن لم يسبق أن حكم عليه بإرتكاب أي جريمة سواء داخل المملكة أو خارجها. ب) أن لم يسبق له أن أدين بإرتكاب أي جريمة مثلة بالشرف أو الأمانة داخل المملكة أو خارجها. ت) أن لم يسبق له أن كان خصماً للشركة أو ممثلاً لأحد خصومها سواء داخل المملكة أو خارجها ، على النحو الذي يؤثر في إهتمامه بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصالحه الشخصية. 3- الكفاءة: وذلك بأن تتوفر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة

	<p>4. الملاءة المالية: أن يتمتع بالقدرة والتجارب السابقة في إدارة إلتزاماته وشؤونه المالية بحصافة وبشكل مناسب ولا تعنى محدودية إمكانيات الشخص المالية بحد ذاتها عدم قدرة الشخص على الإيفاء بإلتزامته المالية. (إدارة الحوكمة)</p> <p>5. القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادرا على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.</p> <p>6. المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادرا على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.</p> <p>7. اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.</p> <p>8. أن تكون أغليته من الأعضاء غيرالتنفيذيين</p> <p>9. أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن عضوين أو عن ثلث أعضاء المجلس، أيهما أكثر.</p> <p>10. يحدد نظام الشركة الأساس عدد أعضاء مجلس الإدارة، على الأقل عن ثلاثة.</p> <p>11. تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس بشرط أن لا تتجاوز أربع سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك.</p> <p>12. يشترط أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد</p> <p>وعلى الجمعية العامة أن تراعى عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة.</p>	<p>بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلا عن الرغبة في التعلم والتدريب.</p> <p>4- الملاءة المالية: أن يتمتع بالقدرة والتجارب السابقة في إدارة إلتزاماته وشؤونه المالية بحصافة وبشكل مناسب ولا تعنى محدودية إمكانيات الشخص المالية بحد ذاتها عدم قدرة الشخص على الإيفاء بإلتزامته المالية. (إدارة الحوكمة)</p> <p>5- القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادرا على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.</p> <p>6- المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادرا على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.</p> <p>7- اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.</p> <p>وعلى الجمعية العامة أن تراعى عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة.</p>
<p>تم تعديل متطلبات تكوين لجنة المراجعة حسب المادة الحادية و الخمسون من لأئحة حوكمة الشركات</p>	<p>المادة الثامنة: المتطلبات المتعلقة بتشكيل اللجان:</p> <p>ينبغي على مجلس الإدارة ان تراعى المتطلبات اللازمة عند تكوين لجنة المراجعة و لجنة الترشيحات و المكافآت و ذلك استنادا على لأئحة الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية و أفضل الممارسات و التي تتضمن التالي:</p> <p>أولا: متطلبات تكوين لجنة المراجعة:</p>	<p>المادة السادسة: المتطلبات المتعلقة بتشكيل المجلس و لجانه:</p> <p>ينبغي عند قيام لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم هيكلية المجلس ولجانه وتكوينهما أن تراعى المتطلبات الإشرافية اللازمة والتي جرى النص عليها في لأئحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وأفضل التطبيقات والتي تتضمن:</p> <p>أ) المتطلبات المتعلقة بمجلس إدارة الشركة:</p>

<p>تم تعديل متطلبات تكوين لجنة المراجعة حسب المادة السابعة و الخمسون من لائحة حوكمة الشركات</p> <p>تم اضافة فقرة 3 تحت بند تكوين لجنة الترشيحات و المكافآت استنادا على الفقرة 4 من المادة السابعة و الأربعون (تشكيل اللجان) من لائحة حوكمة الشركات</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. تشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة لجنة مراجعة من المساهمين أو من غيرهم، على أن لا تضم، أبداً من أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، ويجب أن لا يقل عدد أعضاء لجنة المراجعة عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة، وأن يكون من بينهم مختص بالشؤون المالية والمحاسبية. 2. يجب أن يكون من بين أعضاء لجنة المراجعة عضو مستقل على الأقل. 3. يجب أن يكون رئيس لجنة المراجعة عضواً مستقلاً يجب أن يكون نصف عدد أعضاء لجنة المراجعة من الأعضاء المستقلين أو ممن لا تنطبق عليهم عوارض الاستقلال الواردة في المادة التاسعة عشرة من هذه اللائحة. 4. تصدر الجمعية العامة للشركة - بناء على اقتراح من مجلس الإدارة - لائحة عمل لجنة المراجعة على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، وكيفية ترشيحهم، ومدّة عضويتهم، ومكافآتهم، وآلية تعيين أعضائها بشكل مؤقت في حال شغور أحد مقاعد اللجنة. 5. لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة. 6. يشترط أن لا يشغل عضو لجنة المراجعة عضوية لجان مراجعة في أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد. <p>ثانياً: متطلبات تكوين لجنة الترشيحات و المكافآت:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. تشكل بقرار من مجلس إدارة الشركة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل. 8. تصدر الجمعية العامة للشركة - بناء على اقتراح من مجلس الإدارة - لائحة عمل لجنة المراجعة على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، وكيفية ترشيحهم، ومدّة عضويتهم، ومكافآتهم. 9. أن لا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- أن تكون أغلبية أعضاء المجلس من الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين. 2- ان لا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن اثنين أو الثلث ايهما أكبر، وبحكم أن مجلس إدارة الشركة يتشكل من (9) أعضاء، فإن عدد الأعضاء المستقلين ينبغي الا يقل في أي وقت من اللوقات عن (3) أعضاء مع مراعاة حدود ونطاق محددات الإستقلالية وفق ما تضمنته القواعد الإشرافية الملحقه بهذه السياسة . 3- أن لا يزيد عدد الأعضاء التنفيذيين إن وجد في مجلس الإدارة عن (2). 4- أن يكون رئيس مجلس إدارة الشركة ونائبه من الأعضاء غيرالتنفيذيين . 5- إستقلالية وفصل منصبه رئيس مجلس الإدارة ونائبه عن الرئيس التنفيذي للشركة. <p>ب) المتطلبات المتعلقة بلجنة المراجعة:</p> <p>إنسجاماً مع المتطلبات التي تضمنتها أحكام نظام الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن هيئة السوق المالية بشأن تشكيل لجنة المراجعة، أو أي توجيهات إشرافية أخرى، فتراعى المتطلبات التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. أن تشكل اللجنة من (3) اعضاء على الاقل. 2. ان يرأس لجنة المراجعة عضو مستقل أو غير تنفيذي من اعضاء المجلس. 3. أن لا يكون رئيس مجلس إدارة الشركة رئيساً للجنة. 4. أن تكون أغلبية أعضاء اللجنة من خارج المجلس. 5. أن يكون من ضمن أعضاء اللجنة مختص أو أكثر بالأمر المالية و المحاسبية و المعايير المحاسبية. 6. أن لا تستمر عضوية أعضاء اللجنة لفترة تزيد عن (3) دورات إضافية كحد أقصى. <p>ج) المتطلبات المتعلقة بلجنة الترشيحات و المكافآت:</p> <p>إنسجاماً مع المتطلبات التي تضمنتها أحكام نظام الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن هيئة السوق المالية بشأن تشكيل لجنة</p>
--	--	--

		<p>الترشيطات و المكافات , او اى توجيهات اشرافية اخرى, فتراعى المتطلبات التالية:</p> <p>1- أن يتم تشكيل اللجنة من (3) اعضاء على الاقل. 2- أن يكون أعضاء اللجنة من غير التنفيذيين. 3- أن يرأس اللجنة عضو مستقل مع مراعاة ما تضمنته القواعد الإشرافية الملحقه بهذه السياسة. 4- أن لا يكون رئيس مجلس إدارة الشركة رئيسا للجنة.</p>
<p>حذف الفقرة رقم 2 من الأئحة الحالية "أن يكون ممثلا للشخص ذى صفة اعتبارية يملك ما نسبته خمسة فى المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها". تعديل كامل المادة وفقا للأئحة الحوكمة المادة 19 تعديل فى الفقرة رقم 6 وفقا للأئحة الحوكمة المادة 19 اضافة فى الفقرة 7 وفقا للأئحة الحوكمة المادة 19</p>	<p>المادة التاسعة : عوارض الاستقلال:</p> <p>أ) يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادرا على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد, بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التى تسهم فى تحقيق مصالح الشركة. ب) على مجلس الإدارة أن يجرى تقييما سنويا لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه. ت) يتنافى مع الاستقلال اللزوم توافره فى عضو مجلس الإدارة المستقل – على سبيل المثال لا الحصر – ما يلى: 1- أن يكون مالكا لما نسبته خمسة فى المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة. 2- أن تكون له صلة قرابة مع أى من أعضاء مجلس الإدارة فى الشركة أو فى شركة أخرى من مجموعتها. 3- أن تكون له صلة قرابة مع أى من كبار التنفيذيين فى الشركة أو فى شركة أخرى من مجموعتها. 4- أن يكون عضو مجلس إدارة فى شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.</p>	<p>المادة السابعة : عوارض الاستقلال:</p> <p>أ) يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادرا على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد, بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التى تسهم فى تحقيق مصالح الشركة. ب) على مجلس الإدارة أن يجرى تقييما سنويا لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه. ت) يتنافى مع الاستقلال اللزوم توافره فى عضو مجلس الإدارة المستقل – على سبيل المثال لا الحصر – ما يلى: 1. أن يكون مالكا لما نسبته خمسة فى المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة. 2. أن يكون ممثلا للشخص ذى صفة اعتبارية يملك ما نسبته خمسة فى المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها. 3. أن تكون له صلة قرابة مع أى من أعضاء مجلس الإدارة فى الشركة أو فى شركة أخرى من مجموعتها.</p>

	<p>5- أن يعمل أو كان يعمل موظفا خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو شركة أخرى من مجموعتها، كمرجعى الحسابات وكبار الموردين خلال العامين الماضيين.</p> <p>6- أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى الأعمال والعقود التى تتم لحساب الشركة.</p> <p>7- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أنه من لجانه تزيد عن (200,000) ريال أو عن 50% من مكافأته فى العام السابق الذى تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أنه من لجانه أيهما أقل.</p> <p>8- أن يشترك فى عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر فى أحد فروع النشاط الذى تزاوله الشركة.</p> <p>9- أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة فى عضوية مجلس إدارة الشركة.</p>	<p>4. أن تكون له صلة قرابة مع أى من كبار التنفيذيين فى الشركة أو فى شركة أخرى من مجموعتها.</p> <p>5. أن يكون عضو مجلس إدارة فى شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.</p> <p>6. أن يعمل أو كان يعمل موظفا خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أى طرف متعامل معها أو لشركة أخرى من مجموعتها، كمرجعى الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة لدى أى من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.</p> <p>7. أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى الأعمال والعقود التى تتم لحساب الشركة.</p> <p>8. أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أنه من لجانه.</p> <p>9. أن يشترك فى عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر فى أحد فروع النشاط الذى تزاوله الشركة.</p> <p>10. أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة فى عضوية مجلس إدارة الشركة.</p>
<p>تم اضافة بعض النقاط من قبل ادارة الحوكمة. و تم اعادة ترتيب خطوات الترشح بناء على تطبيق أفضل الممارسات 4حذف "رقم الفاكس" من الفقرة رقم</p> <p>تم تعديل الفقرة رقم 10 و التى تنص على "تسليم أصل طلب الترشح الى لجنة الترشحات والمكافآت بمقر الشركة (عناية ادارة الحوكمة والالتزام)". الى: يتم الإكتفاء بالتقديم الإلكتروني.</p>	<p>المادة العاشرة : إجراءات الترشح للعضوية فى مجلس الإدارة:</p> <p>1- يتم الإعلان عن فتح باب الترشح لعضوية مجلس الإدارة قبل انتهاء دورة مجلس الإدارة بفترة لا تقل عن ستة شهور و فى ضوء الأنظمة و المتطلبات التى تقتضيها الأنظمة ذات العلاقة..</p> <p>2- يجب على المرشح إرسال خطاب رسمى الى مجلس إدارة الشركة برغبته الترشح لعضوية مجلس الإدارة او اللجان ويجب أن يشتمل هذا الخطاب على تعريفيا بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته، وخبراته العملية. يجب على المرشح تعبئة نموذج الترشح الصادر من هيئة السوق المالية أو السوق المالئ السعودى أو أنه نماذج أخرى يتم إرفاقها فى الإعلان.</p> <p>3- إرفاق صورة واضحة من الهوية الوطنية وسجل العائلة، وأرقام الاتصال الخاصة بالمرشح وتشتمل على الأقل رقم الجوال ورقم هاتف ثابت وعنوان البريد الإلكتروني و جواز السفر لغير السعوديين المترشحين لعضوية المجلس وأى وثائق أخرى ذات علاقة تطلبها الشركة لاستيفاء المتطلبات النظامية.</p>	<p>المادة الثامنة : إجراءات الترشح للعضوية فى مجلس الإدارة:</p> <p>تتولى لجنة الترشحات والمكافآت الإشراف على تنظيم إجراءات الترشح للعضوية فى مجلس إدارة الشركة ، وذلك بالتنسيق مع إدارة الحوكمة والالتزام بالشركة للإعلان عن فتح باب الترشح لعضوية المجلس وفقا للأنظمة المعمول بها فى المملكة العربية السعودية وسياسات ومعايير وإجراءات العضوية والتأكد من تنفيذها بشكل صحيح ومن ثم الرفع الى مجلس الإدارة بتوصياتها بالمرشحين الذين تنطبق عليهم معايير العضوية مع الأخذ بالإعتبار ما يلى :</p> <p>(1) على لجنة الترشحات والمكافآت عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد فى هذه اللائحة من شروط وأحكام، وما تقرره الهيئة من متطلبات وسياسات ومعايير العضوية فى مجلس الإدارة.</p>

<p>5- المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة في شركات مساهمة عليه أن يرفق بيانا موضحا فيه عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.</p> <p>6- يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة " الخدمات الأرضية " أن يرفق بإخطار الترشيح بيانا من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمنا المعلومات التالية:</p> <p>(أ) عدد إجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.</p> <p>(ب) عدد الاجتماعات التي حضرها (أصالة) ونسبة حضوره إلى مجموع عدد الاجتماعات .</p> <p>(ج) اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة , وعدد الاجتماعات التي حضرها , ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.</p> <p>7- يجب على المرشح توضيح صفة العضوية في طلب الترشيح , أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.</p> <p>8- يجب على المرشح توضيح طبيعة العضوية في طلب الترشيح , أي ما إذا كان العضو مترشحا بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.</p> <p>9- يتم استقبال جميع طلبات الترشيح حيث يتم رفع الطلبات المكتملة للجنة الترشيحات و المكافآت و في حال عدم استيفاء المرشح للمتطلبات اللازمة كما وردت أعلاه, بما في ذلك عدم القدرة على توفير المعلومات المطلوبة ضمن الإطار الزمني المطلوب.</p> <p>10- يتم رفض أي طلب غير مستكمل للشروط والمستندات الموضحة في هذه اللائحة قبل رفعها للجنة الترشيحات والمكافآت من أمين سر مجلس الإدارة. ويتم حفظ الطلب لدى إدارة الحوكمة.</p> <p>11- على لجنة الترشيحات والمكافآت عند ترشيح أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما ورد في هذه اللائحة من شروط وأحكام, وما تقرره الهيئة من متطلبات وسياسات ومعايير العضوية في مجلس الإدارة.</p> <p>12- يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.</p>	<p>(2) يجب أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين.</p> <p>(3) يجب على المرشح الجديد إرسال خطاب رسمي إلى إدارة الشركة برغبته الترشيح لعضوية مجلس إدارة شركة ويجب أن يشتمل هذا الخطاب على تعريفًا بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته، وخبراته العملية.</p> <p>(4) المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة في شركات مساهمة عليه أن يرفق بيانا موضحا فيه عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.</p> <p>(5) يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة " الخدمات الأرضية " أن يرفق بإخطار الترشيح بيانا من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمنا المعلومات التالية:</p> <p>(أ) عدد إجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة. عدد الاجتماعات التي حضرها (أصالة) ونسبة حضوره إلى مجموع عدد الاجتماعات .</p> <p>(ب) اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة , وعدد الاجتماعات التي حضرها , ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.</p> <p>(6) يجب على المرشح توضيح صفة العضوية في طلب الترشيح , أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.</p> <p>(7) يجب على المرشح توضيح طبيعة العضوية في طلب الترشيح , أي ما إذا كان العضو مترشحا بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.</p> <p>(8) يجب على المرشح تعبئة نموذج هيئة السوق المالية رقم (3) المرفق بالإعلان</p> <p>(9) إرفاق صورة واضحة من الهوية الوطنية وسجل العائلة، وأرقام الاتصال الخاصة بالمرشح وتشتمل على الألف رقم الجوال ورقم هاتف ثابت ورقم الفاكس وعنوان البريد الإلكتروني.</p> <p>(10) تسليم أصل طلب الترشيح إلى لجنة الترشيحات والمكافآت بمقر الشركة (عناية إدارة الحوكمة والالتزام).</p>
---	--

	<p>13- يتم الإكتفاء بالتقديم الإلكتروني.</p> <p>14- يتم التصويت على اختيار أعضاء مجلس الإدارة من خلال أسلوب التصويت التراكمي.</p> <p>15- يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المذكورة.</p> <p>16- يتم انقضاء باب الترشيح مفتوح لمدة تصل من ثلاثون يوماً (تقريباً) على الأقل.</p> <p>17- يجوز تمديد مدة فتح باب الترشيح من 30 يوماً إلى 60 يوماً (تقريباً) بقرار من لجنة الترشيحات والمكافآت.</p>	
لا يوجد تعديل	<p>المادة الحادية عشر : نشر إعلان الترشيح:</p> <p>على الشركة نشر إعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة؛ وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p>	<p>المادة التاسعة : نشر إعلان الترشيح:</p> <p>على الشركة نشر إعلان الترشيح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق وفي أي وسيلة أخرى تحددها الهيئة؛ وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، على أن يظل باب الترشيح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p>
لا يوجد تعديل	<p>المادة الثانية عشر : حق المساهم في الترشيح:</p> <p>لا يخل ما ورد في هذه اللائحة من أحكام بحق كل مساهم في الشركة في ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p>	<p>المادة العاشرة : حق المساهم في الترشيح:</p> <p>لا يخل ما ورد في هذه اللائحة من أحكام بحق كل مساهم في الشركة في ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p>
تم تعديل رقم المادة وتعديل اسم الإدارة المسؤولة عن طلبات الترشيح	<p>المادة الثالثة عشر: دور إدارة الحوكمة وأمانة السر:</p> <p>1. بعد اقفال باب طلبات الترشيح تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر برفع كافة بيانات المرشحين إلى لجنة الترشيحات والمكافآت خلال ثلاثة أيام عمل مرفقاً بها كافة المستندات المطلوبة نظاماً، مع توضيح الطلبات المكتملة والغير مكتملة.</p> <p>2. بعد انتهاء إجراءات وتوصيات لجنة الترشيحات والمكافآت تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر بإرسال نموذج رقم (3) إلى هيئة السوق المالية عبر النظام الآلي للحصول على الموافقة وعدم ممانعتها على المرشحين.</p>	<p>المادة الحادية عشرة : دور إدارة الحوكمة والالتزام بالشركة:</p> <p>(1) بعد اقفال باب طلبات الترشيح تقوم إدارة الحوكمة والالتزام برفع كافة بيانات المرشحين إلى لجنة الترشيحات والمكافآت خلال ثلاثة أيام عمل مرفقاً بها كافة المستندات المطلوبة نظاماً، مع توضيح الطلبات المكتملة والغير مكتملة.</p> <p>(2) بعد انتهاء إجراءات وتوصيات لجنة الترشيحات والمكافآت تقوم إدارة الحوكمة والالتزام بإرسال نموذج رقم (3) إلى هيئة السوق المالية عبر النظام الآلي للحصول على عدم ممانعتها على المرشحين.</p>

	<p>3. في حال استيفاء المرشح متطلبات جميع المعايير المحددة في هذه السياسة ، سوف تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر بإيداع إخطارات الترشيح ومرفقاته في المركز الرئيسي للشركة تحت تصرف المساهمين قبل موعد انعقاد الجمعية العامة بواحد وعشرون يوماً (21) على الأقل.</p>	<p>(3) في حال استيفاء المرشح متطلبات جميع المعايير المحددة في هذه السياسة ، سوف تقوم إدارة الحوكمة والالتزام بإيداع إخطارات الترشيح ومرفقاته في المركز الرئيسي للشركة تحت تصرف المساهمين قبل موعد انعقاد الجمعية العامة بواحد وعشرون يوماً على الأقل.</p>
<p>تم تعديل رقم المادة وتعديل اسم الإدارة المسؤولة</p>	<p>المادة الرابعة عشر : إجراءات لجنة الترشيحات والمكافآت :</p> <p>تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف على تنظيم إجراءات الترشيح للعضوية في مجلس إدارة الشركة "الخدمات الأرضية" ، وذلك بالتنسيق مع إدارة الحوكمة وأمانة السر بالشركة للرفع الى مجلس الإدارة بقائمة المرشحين لعضوية المجلس بعد إقفال باب الترشيح ، وكذلك التأكد من القيام بكافة الإجراءات النظامية ومنها ما يلي :</p> <p>(1) تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر بمراجعة وفحص السيرة الذاتية ومرفقاتها من الوثائق اللازمة للمرشحين وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة ورفعها للجنة الترشيحات والمكافآت لدراستها والتوصية لمجلس الإدارة بالأعضاء المستوفين لشروط ومعايير العضوية.</p> <p>(2) تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر بإرسال نسخ من إخطارات الترشيح ومرفقاتها وكشف بأسماء المرشحين إلى الإدارة العامة للشركات بوزارة التجارة.</p> <p>(3) تقوم إدارة الحوكمة وأمانة المجلس بتزويد هيئة السوق المالية والسوق المالي السعودي عبر النظام الآلي للنماذج بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة.</p> <p>(4) يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح وإبلاغ المجلس بذلك.</p> <p>(5) ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصياتها إلى المجلس بالمرشحين بعد التأكد من عدم وجود سوابق أو لم يسبق إدانة المرشحين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة بناء على الموافقات الواردة من الأنظمة ذات العلاقة.</p>	<p>المادة الثانية عشرة : إجراءات لجنة الترشيحات والمكافآت :</p> <p>تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف على تنظيم إجراءات الترشيح للعضوية في مجلس إدارة الشركة "الخدمات الأرضية" ، وذلك بالتنسيق مع إدارة الحوكمة والالتزام بالشركة للرفع الى مجلس الإدارة بقائمة المرشحين لعضوية المجلس بعد إقفال باب الترشيح ، وكذلك التأكد من القيام بكافة الإجراءات النظامية ومنها ما يلي :</p> <p>(1) تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر بمراجعة وفحص السيرة الذاتية ومرفقاتها من الوثائق اللازمة للمرشحين وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة ورفعها للجنة الترشيحات والمكافآت لدراستها والتوصية لمجلس الإدارة بالأعضاء المستوفين لشروط ومعايير العضوية.</p> <p>(2) تقوم إدارة الحوكمة وأمانة السر بإرسال نسخ من إخطارات الترشيح ومرفقاتها وكشف بأسماء المرشحين إلى الإدارة العامة للشركات بوزارة التجارة.</p> <p>(3) تقوم إدارة الحوكمة وأمانة المجلس بتزويد هيئة السوق المالية والسوق المالي السعودي عبر النظام الآلي للنماذج بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة.</p> <p>(4) يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح وإبلاغ المجلس بذلك.</p> <p>(5) ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصياتها إلى المجلس بالمرشحين بعد التأكد من عدم وجود سوابق أو لم يسبق إدانة المرشحين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة بناء على الموافقات الواردة من الأنظمة ذات العلاقة.</p>

المادة الثالثة عشرة : إنتهاء عضوية مجلس الإدارة:	المادة الخامسة عشر: إنتهاء عضوية مجلس الإدارة:	المادة الثالثة عشرة : إنتهاء عضوية مجلس الإدارة:
<p>تم التعديل استنادا على المادة السادسة من الأئحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.</p>	<p>(1) يبين نظام الشركة الأساس كيفية إنتهاء عضوية مجلس الإدارة أو إنهائها بطلب من المجلس ومع ذلك، يجوز للجمعية العامة العادية عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك، وذلك مع مراعاة أي ضوابط تضعها الهيئة، وعلى الجمعية العامة العادية في هذه الحالة انتخاب مجلس إدارة جديد أو من يحل محل العضو المعزول - بحسب الأحوال- وذلك وفقا لأحكام نظام الشركات وتوائحه التنفيذية. كذلك يجوز للجمعية العامة - بناء على توصية من مجلس الإدارة - إنهاء عضوية من تغيب عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس.</p> <p>(2) عند إنتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق إنتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك عند استلام طلب من مساهم أو أكثر يمثلون (10%) من أسهم الشركة التي لها حقو، تصويت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم وفقاً لأحكام المادة التسعين من نظام الشركات، يجب على مجلس الإدارة تضمين الدعوة لانعقاد الجمعية العامة العادية اسم مقدم الطلب ومبررات الطلب. ويحق للعضو المعني الإبداء ببيان حيال الطلب في اجتماع الجمعية العامة العادية ذي العلاقة.</p> <p>(4) إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>(5) إذا تعذر انتخاب مجلس إدارة لحدوة جديدة وانتهت دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهماتهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لحدوة جديدة، على أن لا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته (تسعين) يوماً من تاريخ إنتهاء دورة المجلس، ويجب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لانتخاب مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.</p> <p>(6) إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على أن لا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل (مائة</p>	<p>(1) تنتهي عضوية المجلس بإنتهاء مدته أو بإنتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لنظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(2) يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك دون إخلال بحق من عزل في التعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب. كذلك يجوز للجمعية العامة - بناء على توصية من مجلس الإدارة - إنهاء عضوية من يغيب عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.</p> <p>(3) عند إنتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق إنتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك.</p> <p>(4) إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>(5) تنتهي عضوية عضو مجلس الإدارة باستقالته أو وفاته أو في حالة عزله بقرار من الجمعية العامة يصدر بأغلبية 51% للأسهم الممثلة في الاجتماع، أو إذا أدين بأني جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو حكم بإفلاسه أو أجرى ترتيبات أو صلحا مع دائنيه أو أصبح غير صالحاً لعضوية المجلس وفقاً لنظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(6) يجب على عضو مجلس الإدارة أن يستقيل قبل نهاية مدته في المجلس، في حال فقدانه لأهليته للعمل كعضو مجلس إدارة، أو عجزه عن ممارسة أعماله، أو عدم قدرته على تخصيص الوقت أو الجهد اللازمين لأداء مهماته في المجلس، أما في حالة تعارض المطامح فيكون للعضو الخيار في الحصول على ترخيص من الجمعية العامة يحدد كل سنة أو تقديم استقالته من عضوية المجلس.</p>

	<p>وعشرين يوماً) من تاريخ ذلك الاعتقال، ويحب على مجلس الإدارة اتخاذ ما يلزم لاتخاذ مجلس إدارة يحل محله قبل انقضاء مدة الاستمرار المحددة في هذه الفقرة.</p>	
<p>لا يوجد تعديل</p>	<p>المادة السادسة عشر: تعريف أعضاء مجلس الإدارة بشؤون الشركة:</p> <p>وفق ما تتضمنه وثيقة حوكمة الشركة السعودية للخدمات الأرضية، فإن على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه الجدد أن يكتسبوا المهارات والمعارف المناسبة بعد تعيينهم، وذلك من خلال برنامج شامل تعدده سكرتارية الشركة ويشمل التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الاجتماع مع مسؤولي الشركة والإدارة التنفيذية. • موافاة الأعضاء الجدد عند تعيينهم، أو مع كل دورة جديدة للمجلس النظم واللوائح المنظمة لعمل الشركة وعملها وأنشطتها، وإستراتيجياتها العامة وأي تحديثات لها. • ينبغي موافاة أعضاء مجلس الإدارة الجدد بوثيقة تحدد مهامهم ومسئولياتهم وواجباتهم التعاقدية التي تحكم علاقتهم بالشركة. • موافاة الأعضاء بمعلومات وافية عن الشركة تشمل (أنشطتها المختلفة، قطاعات أعمالها، منتجاتها، تنظيمها الإداري، العمليات والإجراءات الرئيسية، الأوضاع المالية، المخاطر الرئيسية، مؤشرات الأداء الرئيسة، والقيود والنظم واللوائح النظامية والتنظيمية) • موافاة الأعضاء بمعلومات عن أصحاب المصالح والسياسات التي تحكم علاقتهم. • المشاركة في البرامج التعريفية والتعليمية بغرض الوقوف على أحدث المستجدات وتطوير مهاراتهم لتمكينهم من المشاركة الفعالة في أعمال المجلس. 	<p>المادة الرابعة عشرة: تعريف أعضاء مجلس الإدارة بشؤون الشركة:</p> <p>وفق ما تتضمنه وثيقة حوكمة الشركة السعودية للخدمات الأرضية، فإن على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه الجدد أن يكتسبوا المهارات والمعارف المناسبة بعد تعيينهم، وذلك من خلال برنامج شامل تعدده سكرتارية الشركة ويشمل التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الاجتماع مع مسؤولي الشركة والإدارة التنفيذية. • موافاة الأعضاء الجدد عند تعيينهم، أو مع كل دورة جديدة للمجلس بكافة النظم واللوائح المنظمة لعمل الشركة وعملها وأنشطتها، وإستراتيجياتها العامة وأي تحديثات لها. • ينبغي موافاة أعضاء مجلس الإدارة الجدد بوثيقة تحدد مهامهم ومسئولياتهم وواجباتهم التعاقدية التي تحكم علاقتهم بالشركة. • موافاة الأعضاء بمعلومات وافية عن الشركة تشمل (أنشطتها المختلفة، قطاعات أعمالها، منتجاتها، تنظيمها الإداري، العمليات والإجراءات الرئيسية، الأوضاع المالية، المخاطر الرئيسية، مؤشرات الأداء الرئيسة، والقيود والنظم، واللوائح النظامية والتنظيمية) • موافاة الأعضاء بمعلومات عن أصحاب المصالح والسياسات التي تحكم علاقتهم. • المشاركة في البرامج التعريفية والتعليمية بغرض الوقوف على أحدث المستجدات وتطوير مهاراتهم لتمكينهم من المشاركة الفعالة في أعمال المجلس.
<p>لا يوجد تعديل</p>	<p>المادة السابعة عشر: مكافآت أعضاء المجلس واللجان:</p> <p>تحدد مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة من غيرالتنفيذيين وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس من خارجه وبدلات حضورهم لاجتماعات المجلس و اللجان وفقاً لسياسة الشركة للتعويزات التي أقرها مجلس الإدارة، التي يجري إقرارها بما يتسق مع التوجيهات الإشرافية.</p>	<p>المادة الخامسة عشرة: مكافآت أعضاء المجلس واللجان:</p> <p>تحدد مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة من غيرالتنفيذيين وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس من خارجه وبدلات حضورهم لاجتماعات المجلس و اللجان وفقاً لسياسة الشركة للتعويزات التي أقرها مجلس الإدارة، التي يجري إقرارها بما يتسق مع التوجيهات الإشرافية.</p>

<p>لا يوجد تعديل</p>	<p>المادة الثامنة عشر: تقييم المجلس و أعمال اللجان: ينبغي على مجلس إدارة الشركة أن يحرص على القيام بعملية تقييم ذاتي لأدائه، وأداء أعضائه واللجان المنبثقة عنه و على ان يكون ذلك بصفة منتظمة. و يمكن إكمال عملية التقييم لجنة الترشيحات و المكافآت او بمشاركة من الأعضاء المستقلين في المجلس، كمان يمكن الاستعانة بمستشارين متخصصين خارجيين للمساعدة في عملية التقييم، على أن يجوز عرض نتائج ذلك و مناقشة جوانب الضعف و القوة و من معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.</p>	<p>المادة السادسة عشرة: تقييم المجلس و أعمال اللجان: ينبغي على مجلس إدارة الشركة أن يحرص على القيام بعملية تقييم ذاتي لأدائه، وأداء أعضائه واللجان المنبثقة عنه و على ان يكون ذلك بصفة منتظمة. و يمكن إكمال عملية التقييم لجنة الترشيحات و المكافآت او بمشاركة من الأعضاء المستقلين في المجلس، كمان يمكن الاستعانة بمستشارين متخصصين خارجيين للمساعدة في عملية التقييم، على أن يجوز عرض نتائج ذلك و مناقشة جوانب الضعف و القوة و من معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.</p>
	<p>المادة التاسعة عشر: التعديلات على هذه السياسة: يجوز للمجلس الموافقة على أي تغييرات على هذه السياسة في أي وقت يراه مناسباً بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وإعتماده من الجمعية العامة للمساهمين.</p>	<p>المادة الثامنة عشرة : التعديلات على هذه السياسة: يجوز للمجلس الموافقة على أي تغييرات على هذه السياسة في أي وقت يراه مناسباً بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وإعتماده من الجمعية العامة للمساهمين.</p>



SGS

وواجهه وطن
FACE OF A NATION

البند الرابع و العشرون: التصويت على تعديل سياسة مكافآت
وتعويضات مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية. (مرفق)



الشركة السعودية للخدمات الأرضية
Saudi Ground Services Company

جدول مقارنة تعديلات سياسة مكافآت وتعويضات مجلس
الادارة ولجانه كبار التنفيذيين
الشركة السعودية للخدمات الأرضية
"شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية"

❖ الأسباب الرئيسية لتحديث سياسة المكافآت والتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين:

- **تماشياً مع معايير السوق** : يتطور السوق في الوقت الحالي بشكل سريع جدا مما يؤدي إلى جذب العديد من الكفاءات، ومن الضروري أن تبقى الشركة السعودية للخدمات الأرضية شركة تنافسية في جذب واحتفاظ المواهب البارزة، من خلال تحديث سياسة المكافآت والتعويضات لدينا، تهدف السياسة إلى ضمان أن ممارسات المكافآت والتعويضات لدى الشركة تتوافق مع معايير السوق، مما يمكننا من جذب أفراد يمكنهم المساهمة في نمو ونجاح الشركة على المدى الطويل. وبناء على ما تم ذكره خلال اجتماع لجنة المكافآت والترشيحات في اجتماع رقم 04-2023، أنه تم تحديث نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة ولوائح حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية وتم تعديل سياسة المكافأة للشركة لتتوافق مع القوانين واللوائح الجديدة.
- **العدالة والمساواة**: تركز السياسة المحدثة على إنشاء إطار شفاف ومتسق لتعويض أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين، مع ضمان أن المكافآت يتم وضعها بناء على عدة عوامل مثل الخبرة والمسؤوليات والالتزام. ويساعد ذلك في القضاء على أي انطباعات بالتحيز أو التفضيل وتعزيز مبادئ الشفافية والعدالة والمساواة بين جميع الأعضاء.

❖ بالنسبة للفروق في التعويض بين رئيس مجلس الإدارة وبقية الأعضاء، فإن الأسباب وراء هذا القرار هي كما يلي:

- **زيادة المسؤوليات على رئيس مجلس الإدارة**: يلعب رئيس مجلس الإدارة دورا حاسما في توفير القيادة والتوجيه الاستراتيجي للشركة وغالبا ما يتحمل مسؤوليات إضافية، مثل تمثيل الشركة خارجيا والإشراف على عمل المجلس والحفاظ على التواصل الفعال مع أصحاب المصلحة. ونظرا لزيادة مستوى المساءلة وحجم العمل، فإنه من المعقول توفير نسبة مكافأة متفاوتة تعكس هذه المسؤوليات الإضافية.
 - **الخبرة والمهارة**: يلتزم بمعايير لأئحة الحوكمة الصادرة من هيئة السوق المالية، يجوز أن تكون المكافآت متفاوتة المقدر بحيث تعكس خبرة كل عضو. يعر رئيس مجلس الإدارة ذو خبرة واسعة وقدرته على تقديم آراء واستشارات قيمة وتوجيه استراتيجي يساهم بشكل كبير في الأداء العام للشركة.
- تعمل إدارة الحوكمة على التأكد من أن سياسة المكافآت هذه ستساعد على خلق بيئة أكثر شفافية وعدالة. كما سيظهر التزام الشركة بممارسات حوكمة الشركات الصحية ويعزز ثقة أصحاب المصلحة.

نرجو منكم مراجعة الجدول أدناه والمستندات المرفقة، التي توضح التغييرات المقترحة بالتفصيل. ومشاركة ملاحظاتكم قبل تقديم هذه السياسة للمجلس للموافقة عليها ومن ثم رفعها للجمعية العامة لاعتمادها من قبلهم.

ملاحظات	اللائحة بعد التعديل	اللائحة الحالية المعتمدة من الجمعية العامة في 19 يونيو 2016
<p>- تم تعديل اسم المادة إلى "أحكام تمهيدية" وإضافة التمهيد وأهم التعريفات ضمنها</p> <p>- تم التعديل بناء على المادة (76) من "نظام الشركات الجديد".</p>	<p>المادة الأولى: أحكام تمهيدية</p> <p>أ. تمهيد</p> <p>تم إعداد سياسة مكافآت وتعويضات مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين للشركة السعودية للخدمات الأرضية "الشركة" إلتزاماً بما نصت عليه لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية وبناء على النظام الأساس للشركة.</p> <p>تعتبر سياسة المكافآت والتعويضات أحد العوامل الرئيسية في جذب والاحتفاظ بالمواهب لتعزيز الأداء المتميز في أي منظمة. لذلك، فإن تقديم مكافآت وتعويضات مناسبة وعادلة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين تتناسب مع أداء وخبرة كل عضو ويعزز ويحفز على تحقيق أهداف الشركة وتحسين أداءها. تلتزم الشركة السعودية للخدمات الأرضية بتطبيق هذه السياسة بكل عدل وشفافية مما يتيح لها التكيف مع التغيرات المستقبلية. ستتم مراجعة السياسة بشكل دوري للتأكد من أنها ما تزال تلبى احتياجات السوق وتعزز استراتيجيات النمو والتطور للشركة.</p> <p>ب. أهم التعريفات</p> <p>نظام الشركات: وهو النظام الصادر من وزارة التجارة بهدف تنظيم المتطلبات المتعلقة بتأسيس وعمل الشركات في المملكة العربية السعودية.</p> <p>نظام السوق المالية: نظام السوق المالية الصادر عن مجلس هيئة السوق المالية.</p> <p>الشركة: الشركة السعودية للخدمات الأرضية "شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية".</p> <p>مجلس الإدارة: مجلس إدارة " الشركة السعودية للخدمات الأرضية " .</p>	<p>1 تمهيد</p> <p>تقتضى المبادئ الرئيسية للحكومة وكذلك ضوابط التعويضات الصادرة عن الجهات المختصة في المملكة العربية السعودية أن تحصر كل شركة على أن تتسق المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والأعراف المحلية والأنظمة الرقابية.</p> <p>كما تضمنت لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق (منها أن تتضمن طريقة ٢٠١٧م في المادة (١٢/١١/٢٠٠٦) المالية بتاريخ المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة، وأجازت أن تكون هذه التعويضات في شكل راتب معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح، مع جواز الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا.</p> <p>وحسب ما رفعه معالي وزير التجارة والصناعة الدكتور توفيق بن صرحم 2٧ فوزان الربيعية على إقرار نظام الشركات الجديد بتاريخ هـ والذي يوفر بيئة حاضنة وحفزة للاستثمار في المملكة، ١٤٣٧ بصدور موافقة مجلس الوزراء الموقر على نظام الشركات الجديد -نوفمبر ٩هـ الموافق ١٤٣٧م -٢٦ الصادر يوم الاثنين بتاريخ -يوما من تاريخ ١٥٠م، وسوف يتم تطبيق هذا النظام خلال 20١5 حدوده.</p>

	<p>اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت وهي أحد اللجان المبنية من مجلس إدارة الشركة السعودية للخدمات الأرضية.</p> <p>اللجان: اللجان الفرعية المبنية عن مجلس إدارة الشركة، والتي تتشكل وتحدد قواعد وأسلوب عملها وإختيار أعضائها بقرارات من المجلس و أو الجمعية العامة، ويشترك في عضويتها أعضاء من المجلس وخارجه.</p> <p>عضو مجلس الإدارة: الشخص الطبيعي الذي جرى انتخابه واختياره من الجمعية العامة للشركة، أو جرى تعيينه، ليشارك مع أعضاء المجلس الآخرين في إدارة أعمال الشركة.</p> <p>عضو مجلس الإدارة التنفيذي: : عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغا في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية ويتقاضى راتبا شهريا.</p> <p>عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي: : عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغا لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.</p> <p>عضو مجلس الإدارة المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في هذه اللائحة.</p> <p>جمعية المساهمين: : جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.</p> <p>كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.</p>	
<p>- تم إعادة الصياغة النص</p>	<p>المادة الثانية: الإطار العام لسياسة الشركة للتعويضات والمكافآت</p> <p>تحدد التعويضات والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة الشركة وكبار التنفيذيين والأعضاء من خارج المجلس وفقا للإطار الذي يتم تحديده في التعليمات الصادرة من الجهات الإشرافية والسياسات الداخلية التي تم وضعها بواسطة الشركة السعودية للخدمات الأرضية. وتتميز هذه التعويضات والمكافآت بأنها تستند عموما إلى المبادئ الرئيسية لحوكمة الشركات التي</p>	<p>الإطار العام لسياسة الشركة للتعويضات والمكافآت</p> <p>بشكل عام تتحدد التعويضات والمكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة الشركة والأعضاء من خارج المجلس وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة من الجهات الإشرافية ويحكمها بشكل عام المبادئ الرئيسية لحوكمة الشركات العاملة في المملكة وضوابط</p>

	<p>تصدرها هيئة السوق المالية، بالإضافة إلى نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة والنظام الأساسي للشركة ولائحة حوكمة الشركة السعودية للخدمات الأرضية وسياسة الموارد البشرية وسياسة تقييم الأداء المعتمدة من قبل مجلس الإدارة. يتم تحديد المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين بطريقة كافية ومعقولة، بهدف جذب والحفاظ على الأعضاء المتميزين وتحقيق المهام المكلفة إليهم.</p>	<p>التعويضات الصادرة من الجهات المختصة ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة ووثيقة حوكمة الشركة السعودية للخدمات الأرضية. ينبغي أن يكون مستوي وتكوين المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة كافياً ومعقولاً لجذب والحفاظ على الأفراد المتميزين وبما يهدف لتحقيق المهام المراد توكيها لهم.</p> <p>يتعين على لجنة الترشيحات والمكافآت تجنب وضع أي خطط أو سياسات أو برامج للتعويضات والمكافآت بما يتجاوز ما هو متعارف عليه أو ما نصت عليه الجهات الإشرافية.</p>
<p>تم إعادة الصياغة والتعديل بناء على "اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة" بناء على المادة (70) و (76) من "نظام الشركات الجديد" وبناء على تطبيق أفضل الممارسات في السوق. تم وضعها تحت بند جديد "أحكام عامة"</p>	<p>المادة الثالثة: أحكام عامة</p> <p>1) يتم إعداد هذه السياسة من قبل إدارة الحوكمة وأمانة المجلس ويتم مراجعتها والتوصية بها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت لمجلس الإدارة وعرضها للجمعية العامة لإقرارها، ويتم العمل على مراجعتها وتحديثها بشكل دوري متى لزم الأمر، ويجوز الأخذ بمقررات أعضاء الإدارة التنفيذية.</p> <p>2) يتم صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته بشكل سنوي فور اعتماد هذه السياسة من الجمعية العامة للمساهمين، على أن يتم عرض هذه المكافآت بتقرير مجلس الإدارة السنوي.</p> <p>3) يجوز أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لتلك المكافآت. وتحدد الجمعية العامة العادية مقدار تلك المكافآت، على أن يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة.</p>	<p>فعليه تم تعديل المادة السادسة والسبعون والتي تنص التالي:</p> <p>1) يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</p> <p>2) إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (10%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام النظام ونظام الشركة الأساس، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع.</p>

	<p>(4) يجوز للجمعية العامة بناء على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته للمجلس دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة.</p> <p>(5) لايجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.</p>	<p>على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً .</p> <p>(3) 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 التي تضعها الجهة المختصة.</p> <p>(4) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.</p> <p>(5) يجوز للجمعية العامة بناء على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.</p>
--	--	---

<p>تم إضافة بند "المعايير للمكافآت" والإلتزام بالمعايير المذكورة في لائحة الحوكمة واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاص بالشركات المساهمة</p>	<p>المادة الرابعة: المعايير للمكافآت</p> <p>تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بتعديل أو اعتماد سياسة مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقا للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:</p> <p>(1) أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الادارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>(2) أن تكون المكافآت مبنية على سياسة الشركة.</p> <p>(3) يكون الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة وكبانه التنفيذيين على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل.</p> <p>(4) تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>(5) يجب أن تتوافق كوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه السياسة.</p> <p>(6) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.</p> <p>(7) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.</p>	<p>لا توجد في السابق</p>
--	---	--------------------------

	<p>(8) يجوز أن تحدد المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.</p> <p>(9) يتم تحديد مكافأة رئيس المجلس أو تقديره بناء على خبراته ومسؤولياته الإدارية فهي الشركة وتمثيلها وفقا لنظام الشركة الأساس.</p> <p>(10) يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>(11) في حال تطوير برنامج لمنح أسهم لموظفي الشركة من الأسهم المصدرة سواء أكانت إصدارا جديدا أم أسهما اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.</p>	
--	--	--

مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس إدارة الشركة

مادة (8٧): مع مراعاة أحكام النظام الأساسي للشركة، يعين مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً، ويجوز أن يعين عضواً منتدباً، ويجوز أن يجمع عضو واحد بين مركزه رئيس المجلس والعضو المنتدب، ويبين النظام الأساسي للشركة اختصاصات رئيس المجلس والعضو المنتدب والمكافأة الخاصة التي يحصل عليها كل منهما، بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء المجلس، وإذا خلا النظام الأساسي للشركة من أحكامه في هذا الشأن تولى مجلس الإدارة توزيع الاختصاصات وتحديد المكافأة الخاصة، ويعين مجلس الإدارة سكرتيراً يختاره من بين أعضائه أو من غيرهم ويحدد اختصاصاته ومكافأته إذا لم يتضمن النظام الأساسي للشركة أحكاماً في هذا الخصوص، ولا تزيد مدة رئيس المجلس والعضو المنتدب والسكرتير عضو مجلس الإدارة على مدة عضوية كل منهم في المجلس، ويجوز إعادة تعيينهم ما لم ينص النظام الأساسي للشركة على غير ذلك، ولمجلس في كل وقت أن يعزلهم أو أي منهم دون إخلال بحق من عزل في التعويض إذا وقع العزل لغير مبرر مقبول أو في وقت غير لائق.

2.1.1 . يتقاضى أعضاء مجلس إدارة الشركة مبلغاً مقطوعاً كمكافأة تبلغ (300000 ريال) فقط ثلاثمائة ألف ريال سعودي لاغير بصفة سنوية نظير عضويتهم في مجلس إدارة الشركة ومشاركتهم في أعمالها، ويتقاضى رئيس المجلس مبلغاً مقطوعاً كمكافأة تبلغ (380000 ريال) فقط ثلاثمائة وثمانون ألف

المادة الخامسة: مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس إدارة الشركة وكجانه

تحدد لجنة الترشيدات والمكافآت الحدود العليا لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكجانه الميثيقة وكبار التنفيذيين بالشركة، وتوصي بمنح المكافآت السنوية وفقاً لتقديرها واعتماد مجلس الإدارة، على أن لا تزيد عن الحدود العليا المذكورة بهذه السياسة. بناء على ما نصت عليه المادة 76 من نظام الشركات السعودي أنه يجب أن يبين نظام الشركة طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة راتباً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.

بيان تفصيلي لبدل الحضور والمبلغ السنوي المقطوع لرئيس مجلس الإدارة

بدل حضور الجلسة الواحدة	مبلغ وقدره (5000 ريال) فقط خمسة آلاف ريال سعودي
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس مجلس الإدارة	مبلغ وقدره (500.000 ريال) فقط خمس مئة ألف ريال سعودي
مبلغ سنوي مقطوع لأعضاء مجلس الإدارة	مكافأة تبلغ (350,000 ريال) فقط ثلاثمائة وخمسين ألف ريال سعودي
بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (جدة)	تتحمل الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية التي يتحملها رئيس وعضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإيواء.

- إضافة جداول موضحة للمكافآت بالتفصيل
- إعادة الصياغة
- تم فصل مكافآت لجنة المراجعة
- توضيح الحدود العليا للمكافآت
- إضافة مكافأة سنوية لرئيس لجنة المراجعة
- فصل مكافأة أمين السر للمجلس واللجان
- تعديل المكافآت لتتماشى مع السوق لخبرات الأعضاء
- كفاءتهم \حجم الشركة

	<p>1. تعويضات الرئيس وأعضاء مجلس الإدارة</p> <p>2. تعويضات أعضاء اللجان من داخل وخارج المجلس</p> <p>يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس إدارة الشركة على بدل حضور لمشاركته في أعمال اللجان مجلس الإدارة للجان التالية: (اللجنة التنفيذية – لجنة الترشيحات الفرعية المنبثقة عن والمكافآت – لجنة إدارة المخاطر – لجنة المراجعة وأي لجان أخرى تشكل مستقبلاً) ويكون هذا التعويض بمبلغ مقطوع وبصفة سنوية عن كل عضوية في لجان المجلس وذلك نظير عضويتهم في مجلس إدارة الشركة ومشاركتهم في أعمالها وحضور كل جلسة من جلسات المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو أي من خلال وسائل التقنية الحديثة وفق التالي:</p> <table border="1" data-bbox="462 657 1354 1128"> <tr> <th colspan="2" data-bbox="462 657 1354 787">بيان تفصيلي لبدل الحضور والمبلغ السنوي المقطوع لأعضاء اللجان والرئيس من داخل وخارج مجلس الإدارة</th> </tr> <tr> <td data-bbox="462 787 1039 860">بدل حضور الجلسة الواحدة</td> <td data-bbox="1039 787 1354 860">مبلغ وقدره (3000 ريال) فقط ثلاثة آلاف ريال سعودي</td> </tr> <tr> <td data-bbox="462 860 1039 990">مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة</td> <td data-bbox="1039 860 1354 990">مبلغ وقدره(150,000 ريال) فقط مئة وخمسون ألف ريال سعودي</td> </tr> <tr> <td data-bbox="462 990 1039 1128">مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد/ عضو من الخارج</td> <td data-bbox="1039 990 1354 1128">مبلغ وقدره (120,000 ريال) فقط مئة وعشرون ألف ريال سعودي</td> </tr> </table>	بيان تفصيلي لبدل الحضور والمبلغ السنوي المقطوع لأعضاء اللجان والرئيس من داخل وخارج مجلس الإدارة		بدل حضور الجلسة الواحدة	مبلغ وقدره (3000 ريال) فقط ثلاثة آلاف ريال سعودي	مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة	مبلغ وقدره(150,000 ريال) فقط مئة وخمسون ألف ريال سعودي	مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد/ عضو من الخارج	مبلغ وقدره (120,000 ريال) فقط مئة وعشرون ألف ريال سعودي	<p>ريال سعودي لاغير بصفة سنوية. وينبغي أن لايتجاوز سقف المكافآت والتعويضات السنوية الممنوحة لرئيس وعضو مجلس الإدارة مبلغ (500000 ريال) فقط خمسمائة ألف ريال سعودي لاغير سنويا .</p> <p>2,1,2 يحصل رئيس وعضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (3000 ريال) فقط ثلاثة آلاف ريال سعودي لاغير نظير حضور كل جلسة من جلسات المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي من فواصل التواصل عن بعد.</p> <p>2,1,3 تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية التي يتحملها رئيس وعضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإيواء.</p> <p>2.2 تعويضات أعضاء مجلس إدارة الشركة في أعمال لجان المجلس</p> <p>2,2,1 يتقاضى كل عضو من أعضاء مجلس إدارة الشركة على بدل لمشاركته في أعمال اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس الإدارة ويكون هذا التعويض بمبلغ مقطوع وبصفة سنوية عن كل عضوية في لجان المجلس وفق التالي:-</p> <p>اللجنة قيمة بدل التعويض</p>
بيان تفصيلي لبدل الحضور والمبلغ السنوي المقطوع لأعضاء اللجان والرئيس من داخل وخارج مجلس الإدارة										
بدل حضور الجلسة الواحدة	مبلغ وقدره (3000 ريال) فقط ثلاثة آلاف ريال سعودي									
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة	مبلغ وقدره(150,000 ريال) فقط مئة وخمسون ألف ريال سعودي									
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد/ عضو من الخارج	مبلغ وقدره (120,000 ريال) فقط مئة وعشرون ألف ريال سعودي									

		<p>ريال) فقط ثمانون ألف ريال 80000 أعضاء اللجنة التنفيذية (- سعودي لاغير.-</p> <p>(فقط ثمانون ألف ريال 80000 أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت (- سعودي لاغير.-</p> <p>أعضاء لجنة المراجعة (80000 ريال) فقط ثمانون ألف ريال سعودي. لاغير.</p> <p>علما بأنه في حالة أن قرر مجلس الإدارة إنشاء أية لجنة فرعية أخرى سوف يحصل أعضاء هذه اللجنة على نفس قيمة التعويض</p> <p>2,2. يحصل رئيس وعضو اللجان على مبلغ وقدره (3000 ريال) فقط ثلاثة آلاف ريال سعودي نظير حضور كل جلسة من جلسات لجان المجلس التي هو عضو فيها سواء كان حضور بصفة مباشرة أو من خلال أي من خواص التواصل عن بعد.</p>
--	--	---

<p>- تم إضافة بند جديد " الحدود العليا للمكافآت"</p> <p>- تم توضيح ورفع سقف المكافئة العليا</p>	<p>المادة السادسة: الحدود العليا للمكافآت السنوية</p> <p>يجب ان يلتزم اجمالي البدلات بالحد الأقصى بحيث لا يتجاوز سقف المكافآت والتعويضات السنوية الممنوحة للأعضاء مبلغ (700,000 ريال سعودي: لا غير) ولرئيس المجلس مبلغ (850,000 ريال سعودي: لا غير).</p>	<p>. وينبغي أن لا يتجاوز سقف المكافآت والتعويضات السنوية ريال) فقط 500000 الممنوحة لرئيس وعضو مجلس الإدارة مبلغ (خمسمائة ألف ريال سعودي: لا غير سنويا .</p>
---	---	--

<p>تم إعادة الصياغة والاستعانة بسياسة الموارد البشرية للشركة الخاصة بمكافآت كبار التنفيذيين</p>	<p>المادة السابعة: مكافأة كبار التنفيذيين</p> <p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحددة لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر وذلك بناء على توصيات اللجنة، ويتم اعتمادها من أعضاء المجلس و الرئيس التنفيذي ووفقا لصلاحيات المنصوصة عليها فيها مصفوفة الصلاحيات المالية والإدارية ولائحة عمل لجنة الترشيحات والمكافآت وسياسة الموارد البشرية، ويتقاضى كبار التنفيذيين عدد من المزايا والمكافآت والبدلات وفقا لعقود العمل المبرمة بين الطرفين والدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف ومن هذه المزايا والبدلات ما يلي :-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي ويتم صرفه بصفة شهرية). 2. بدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواكبات، بدل تذاكر سنوية، وبدل تعليم للأبناء. 3. مزايا تأمين طبي للموظف والمعالين. 4. سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل و العجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل). 5. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء ووفقا لتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص، ويتم تحديد عدد الرواتب الممنوحة للموظف بقرار من لجنة الترشيحات والمكافآت. 6. مكافآت تحفيزية قصيرة الأجل مرتبطة بالأداء، مكافآت تحفيزية طويلة الأجل (الانقدية) وبرنامج خيارات الأسهم طويلة الأجل. 7. بدلات أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة وأي مزايا وخدمات أخرى خاصة بتسهيل العمل يتم اعتمادها من لجنة الترشيحات والمكافآت. 	<p>لا توجد في السابق</p>
---	---	--------------------------

<p>- تم إضافة بند جديد " تكوين لجنة مؤقتة ومكافآتها" - تفصيل تكوين اللجنة المؤقتة وتحديد المكافآة</p>	<p>المادة الثامنة: تكوين لجنة مؤقتة ومكافآتها يجوز لرئيس المجلس تكوين لجنة مؤقتة لدراسة موضوعات محددة وطائرة وتنقض اللجنة بمجرد إنتهاء مهمتها ورفع تقريرها إلى المجلس ويتم تحديد الآتي: تكوين اللجنة حيث يتم تعيين رئيس للجنة من بين أعضائها ويكون مسؤولاً عن تنسيق أعمال اللجنة وتوجيهها. فترة عمل اللجنة يتم تحديد الفترة وفقاً للمهام المحددة التي يجب أن تنجزها. تحديد مهام اللجنة بشكل واضح ويتم عرضها لمجلس الإدارة. أن لا تتجاوز فترة اللجنة المؤقتة الـ 3 أشهر. سوف يحصل أعضاء اللجنة المؤقتة على بدلات حضور عن كل جلسة بما لا يتجاوز 3000 ريال سعودي فقط لا غير.</p>	<p>في حالة أن قرر مجلس الإدارة إنشاء أية لجنة فرعية أخرى سوف يحصل أعضاء هذه اللجنة على نفس قيمة التعويض</p>
<p>- تم إضافة بند " تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة"</p>	<p>المادة التاسعة: تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها في الشركة بقرار من مجلس الإدارة، وذلك بالإضافة إلى المكافآة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الأساس.</p>	<p>لا توجد في السابق</p>
<p>- إعادة صياغتها وتفصيلها وإضافة فقرة المصروفات الإضافية وإضافة خدمات كبار التنفيذيين</p>	<p>المادة العاشرة: آليات دفع المكافآت والتعويضات 1. يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه والأعضاء من خارج المجلس نظير مشاركاتهم والمصاريف التي تكبدوها للمشاركة في إجتماعات المجلس واللجان بصفة سنوية في مقابل تلك المشاركات. 2. تصرف المكافآة لعضو مجلس الإدارة من خلال تحويلها في الحسابات البنكية المسجلة في الشركة.</p>	<p>3 آليات دفع المكافآت والتعويضات يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والأعضاء من خارج المجلس نظير مشاركاتهم والمصاريف التي تكبدوها للمشاركة في إجتماعات المجلس واللجان بصفة سنوية في مقابل تلك المشاركات. ويتم دفع المقابل المالي وإبلاغهم بتفاصيلها من خلال الإدارة المعنية بالشركة.</p>

	<p>3. لا تتحمل الشركة الضريبة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان الغير سعوديين.</p> <p>4. تحسب مبلغ المكافأة السنوي بناء على تاريخ الالتحاق ومغادرة العضو للمجلس، وفي حالة عدم إكمال العضو سنة مالية كاملة لأي سبب؛ فيحسم من قيمة هذه المكافأة ما يتناسب مع عدد الأيام التي لم يكن فيها عضواً.</p> <p>5. يتم صرف المكافأة بنهاية كل سنة ميلادية بحد أقصى بتاريخ 25 ديسمبر.</p> <p>6. يتم احتساب السنة الميلادية على اساس 365 يوم.</p> <p>7. يتم احتساب المكافأة بعدد الأيام التي شغلها عضو مجلس الإدارة أو اللجنة.</p> <p>8. يتم صرف مكافأة العضو المستقيل خلال 15 يوم من تاريخ استقالته.</p> <p>9. يتم صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان خلال 15 يوم من تاريخ إنتهاء عضويته أو دورة المجلس، حتى وإن أكمل العضو في الدورة التي تليها.</p> <p>10. توفير خدمات كبار الشخصيات لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين.</p> <p>11. يتم توفير تأمين طبي لأعضاء مجلس الإدارة في حال طلب أحد الأعضاء وذلك بما يتماشى مع سياسة الشركة الخاصة بالتأمين الطبي.</p> <p>12. يجوز صرف المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة بشكل سنوي أو نصف سنوي أو ربع سنوي أو شهري، وذلك بعد صدور قرار بموافقة مجلس الإدارة.</p> <p>13. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين السر للمجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي ويتم احتساب المصروفات الإضافية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان ضمن الحد الأعلى السنوي.</p>	
<p>- لا يوجد تعديل</p>	<p>المادة الحادية عشر: الإفصاح عن حجم ومقدار المكافآت والتعويضات المدفوعة وفق ما تقتضيه اللوائح الصادرة عن الجهات الإشرافية وعلى الأخص لأئحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وضوابط التعويضات الصادرة عن الجهات المختصة، وإلى ما إشتمل عليه نظام الشركات وما تضمنه نظام الشركة الأساسي وسياسة الشركة للإفصاح ووثيقة حوكمة الشركة، فإن على الشركة الإلتزام بالافصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي</p>	<p>4 الإفصاح عن حجم ومقدار المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة:</p> <p>وفق ما تقتضيه اللوائح الصادرة عن الجهات الإشرافية وعلى الأخص لأئحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية</p>

	<p>المقدم للجمعية العامة عن تفاصيل مقدار وحجم التعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة من التنفيذيين وغير التنفيذيين. وينبغي أن يشمل الإفصاح تحديداً تفصيلياً للعناصر والبنود من مثل: الراتب الأساسي، حجم المكافآت، العلاوات، خيارات تملك الأسهم.</p>	<p>والمبادئ الرئيسية، وضوابط التعويضات الصادرة عن الجهات المختصة، وإلى ما إشمئ عليه نظام الشركات وما تضمنه نظام الشركة الأساسي وسياسة الشركة للإفصاح ووثيقة حوكمة الشركة، فإن على الشركة الالتزام بالإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي المقدم للجمعية العامة عن تفاصيل مقدار وحجم التعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة من التنفيذيين وغير التنفيذيين. وينبغي أن يشمل الإفصاح تحديداً تفصيلياً للعناصر التنفيذيين والبنود من مثل: الراتب الأساسي، حجم المكافآت، العلاوات، خيارات تملك الأسهم.</p>
<p>تم إضافة بند جديد " صرف المكافآت بناء على معلومات غير صحيحة أو مضللة " تماشياً مع لائحة حوكمة الشركات المساهمة</p>	<p>المادة الثانية عشر: صرف المكافآت بناء على معلومات غير صحيحة أو مضللة إذا تبين للجنة المراجعة أو لهيئة أن المكافآت التي صرفت لأحد 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 وبحق للشركة مطالبتها بردها.</p>	<p>لا توجد في السابق</p>
<p>إعادة الصياغة</p>	<p>المادة الثالثة عشر: اعتماد وإقرار وتعديل السياسة من الجمعية العامة تعتمد سياسة مكافآت وتعويضات مجلس الإدارة هذه أو تعدل اعتباراً من 00/00/00م في حالة إقرارها من مجلس الإدارة ومصادقتها من الجمعية العامة للشركة.</p>	<p>5 اعتماد وإقرار الجمعية العامة للشركة للمكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة ينبغي للشركة أن تدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة حجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة للسنة المالية المنتهية، بحيث يجري إقرارها من الجمعية العامة، وتعتمد سياسة مكافآت وتعويضات مجلس الإدارة هذه اعتباراً من 00/00/00م في حالة إقرارها من مجلس الإدارة ومصادقتها من الجمعية العمومية للشركة.</p>