

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

الفهرس

م	بيان	الصفحة
-1	المقدمة	2
-2	الهدف	2
-3	التعريفات	2
-4	المعايير العامة وآلية صرف المكافآت	2
-5	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس	3
-6	مكافآت رئيس مجلس الإدارة ونائبه وأمين سر المجلس وأمناء سر اللجان المنبثقة عن المجلس	4
-7	مكافأة الإدارة التنفيذية	5
-8	إيقاف صرف المكافآت وحالات المطالبة بالتعويض والاسترداد	5
-9	الإفصاح عن المكافآت	6
-10	المراجعة الدورية لسياسة المكافآت	6
-11	التعديلات على السياسة	6
-12	إقرار السياسة والنفاز	6

1- المقدمة :

أعدت سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس ومكافآت الإدارة التنفيذية بهدف الامتثال لقواعد وأحكام لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-2017-16) وتاريخ 1438/05/16 هـ ، ووفقاً لمتطلبات نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 1437/01/28 هـ، والمعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (1 - 7 - 2021) وتاريخ 01 / 6 / 1442 هـ .

2- الهدف :

تهدف هذه السياسة إلى توضيح المعايير التي تبني عليها مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن المجلس ومكافآت الإدارة التنفيذية بما يتفق مع متطلبات نظام الشركات ونظام هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية ذات العلاقة.

3- التعريفات :

تنطبق كافة التعريفات الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية على كافة المصطلحات الواردة في هذه السياسة بما فيما ذلك على سبيل المثال لا الحصر تعريف المكافأة، وعضو المجلس المستقل، وعضو المجلس الغير تنفيذي وكبار التنفيذيين، .. إلخ.

4- المعايير العامة وألية صرف المكافآت :

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية إلى مجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة من المجلس بالإضافة إلى مكافآت كبار التنفيذيين بالشركة وفقاً لأحكام هذه السياسة، على أن تراعي اللجنة المعايير التالية :

- (أ) انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- (ب) أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- (ج) أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- (د) انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- (هـ) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وخاصة التي تعمل في نفس المجال تمارس نفس الأنشطة في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- (و) أن تستهدف المكافآت استقطاب الكفاءات المهنية للعمل بالشركة والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.

- (ز) في حال رغبت الشركة تبني برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة، يجب أن يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات بما يتوافق مع النظام الأساس للشركة ونظام الشركات وأنظمة ونظام هيئة السوق المالية ولوائحها التنفيذية ذات العلاقة.
- (ح) تصرف بدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات أو تعويض المصروفات المتعلقة واجتماعات المجلس واللجان المنبثقة عنه والجمعيات العامة والاجتماعات الرسمية الأخرى مباشرة عقب كل اجتماع على أن يتم الإفصاح عن جميع ما يتم صرفه لأعضاء المجلس واللجان في تقرير مجلس الإدارة السنوي حسب البند المشار اليه بتقرير مجلس الإدارة بناء على تعليمات هيئة السوق المالية.

5- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس :

- (أ) تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس من بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو مبلغ مقطوع أو نسبة معينة من صافي أرباح الشركة، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- (ب) يجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة عبارة عن نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- (ج) إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (10%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- (د) يجوز أن تكون المكافأة المرصودة للأعضاء متفاوتة المقدار وتختلف قيمتها من عضو لآخر وفقاً لعدد مرات حضور العضو للاجتماعات كنسبة وتناسب، ويتم تقدير قيمة المكافأة لكل عضو بتوصية من لجنة المكافآت والترشيحات واعتماد مجلس الإدارة.
- (هـ) يتم صرف مكافأة أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين بناء على توصية من مجلس الإدارة وبعد موافقة الجمعية العامة.
- (و) يتم صرف مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين بقرار من مجلس الإدارة وفق التصنيف الوارد بالجدول ادناه بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- (ز) يتم صرف مكافآت كافة أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس بقرار من مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- (ح) يكون الحد الأقصى لما يحصل عليه العضو من بدل حضور عن اجتماعات مجلس الإدارة واللجان الفرعية والجمعيات لا يتعدى مبلغ 72,000 ريال في السنة المالية الواحدة.

(ط) يكون الحد الأقصى لما يحصل عليه العضو من مكافأة من عضويات لجان المجلس في حال كان عضواً في أكثر من لجنة مبلغ لا يتجاوز 100,000 ريال في السنة المالية الواحدة.

(ي) يكون الحد الأدنى لمكافآت رئيس المجلس السنوية (200,000) مائتان الف ريال، والحد الأدنى لمكافآت أعضاء المجلس السنوية (150,000) مائة وخمسون الف ريال، على أن لا يتجاوز الحد الأقصى للمكافآت السنوية المبلغ الموضح وفق الجدول ادناه (رقم 1)، ويشمل ذلك جميع البدلات، والمكافآت، والمزايا المالية، وفقاً للضوابط التي تضعها هيئة السوق المالية ولائحة حوكمة الشركات بهذا الخصوص.

(ك) في نهاية كل سنة مالية توصي لجنة المكافآت والترشيحات لمجلس الإدارة بصرف المكافأة المالية لأعضاء المجلس واللجان المنبثقة من المجلس على النحو التالي مع مراعاة نسبة الحضور: -

جدول رقم (1)

الحد الأقصى	بدل حضور	لجنة المراجعة	لجان المجلس	عضو مجلس الإدارة	رئيس المجلس	تصنيف المكافآت
300,000	3,000	75,000	50,000	150,000	200,000	الحد الأدنى (عند عدم تحقيق أي أرباح)
400,000	3,000	75,000	50,000	200,000	250,000	الحد الأقصى (عند تحقيق أرباح)

(ط) تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر على درجة رجال الأعمال والتنقلات والإعاشة والإقامة في غرفة بفندق (خمسة نجوم) للأعضاء المقيمين خارج مدينة مقر الاجتماع. وفي حالة عدم تأمين أي من هذه التسهيلات والخدمات من قبل الشركة، يتم تعويض الأعضاء عن هذه المصروفات الفعلية بعد تقديم الفواتير والمستندات المؤيدة للمبالغ المنصرفة، ووفقاً لسياسة حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والجمعيات وسداد نفقات السفر والمصروفات التي يعتمدها المجلس بهذا الشأن.

(ي) في جميع الأحوال؛ لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية المبالغ المذكورة في الجدول أعلاه، وفق ما نص عليه نظام الشركات ولائحته التنفيذية والضوابط التي تضعها الجهة المختصة.

6- مكافآت رئيس مجلس الإدارة ونائبه وأمين سر المجلس وأمناء سر اللجان المنبثقة من المجلس :

مع مراعاة ما ورد بالمادة (5) أعلاه، لمجلس الإدارة أن يُقر صرف مكافأة إضافية غير المنصوص عليها في المادة (5) أعلاه لرئيس مجلس الإدارة ونائبه بتوصية من لجنة المكافآت والترشيحات. وكذلك يُقر مجلس الإدارة

مكافأة أمين سر المجلس وأمناء سر اللجان المنبثقة عن المجلس المعينين من خارج المجلس بتوصية من لجنة المكافآت والترشيحات على ان لا يتجاوز ما يصرف لهم السقف الاعلى الموضح اعلاه.

7- مكافأة الإدارة التنفيذية :

تهدف المكافآت إلى توفير الحالة التنافسية المطلوبة لجذب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين والأكفاء والحفاظ على المستوى العالي من المهارات التي تحتاج لها الشركة. ويحدد مجلس الإدارة أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – مثل المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء والمكافأة التشجيعية، بما لا يتعارض مع الضوابط والإجراءات المنظمة لذلك بالشركات المساهمة.

وتراعى الأمور التالية عند صرف المكافآت لفريق الإدارة التنفيذية:

- (أ) تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بشكل دوري بمراجعة سلم الرواتب المعتمد لجميع الموظفين بما فيهم كبار التنفيذيين والتوصية بحيال خطط وبرامج تحفيز الموظفين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- (ب) 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. وتكون الموافقة النهائية والإعتماد من مجلس الإدارة.
- (ج) يتم تحديد معايير الأداء للرئيس التنفيذي ويتم ربطها بالمكافأة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات. وتكون الموافقة النهائية والإعتماد من مجلس الإدارة.
- (د) يتم تحديد معايير الأداء لكبار التنفيذيين من قبل الرئيس التنفيذي التي تكون مرتبطة بالتوجهات العامة للشركة وراعية للأهداف المطلوبة من الرئيس التنفيذي وتكون الموافقة النهائية والاعتماد من لجنة المكافآت والترشيحات.
- (هـ) تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمناقشة توصيات الإدارة التنفيذية لصرف مكافآت سنوية أو استثنائية عن الأداء وعرضها على مجلس الإدارة للموافقة والإعتماد.
- (و) تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة خطط الحوافز الخاصة بكبار التنفيذيين بشكل مستمر وكذلك مراجعة عقود التوظيف المبرمة معهم فيما يتعلق بالمكافآت السنوية (إن وجدت) ورفع التوصيات حيالها لمجلس الإدارة لاعتمادها.
- (ز) تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسئوليات والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء.
- (ح) تصرف بدلات سفر وانتداب لجميع الموظفين حسب الدرجات والمستويات الوظيفية وعقود التوظيف ووفقاً للسياسات الداخلية المعتمدة من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات بهذا الشأن.

8- إيقاف صرف المكافآت وحالات المطالبة بالتعويض والاسترداد :

مع مراعاة أوضاع الشركة المالية ومتطلبات العمل، للجنة المكافآت والترشيحات التوصية إلى مجلس الإدارة بإيقاف صرف المكافآت لجميع المستفيدين والمطالبة بإستردادها في حالات معينة (ومنها على سبيل المثال لا الحصر- ارتكاب الموظف أو العضو عمل مخل بالشرف أو الأمانة أو التزوير و/أو إخلاله في القيام بمسؤولياته أو واجباته مما يترتب عليه ضرر بمصالح الشركة و/أو إنهاء عضويته بقرار من الجمعية العامة إذا تغيب عن حضور ثلاث جلسات متتالية بدون عذر مشروع يقبله المجلس، فعلى العضو إعادة جميع المكافآت التي صرفت عن الفترة التي تلت آخر اجتماع حضره) أو خصمها بأي صورة ملائمة، 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- الإفصاح عن المكافآت :

(أ) يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس وخمسة من كبار التنفيذيين (من بينهم الرئيس التنفيذي والرئيس التنفيذي للشؤون المالية) 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.

(ب) يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة وفقاً للنماذج المعدة من قبل الجهات المختصة.

(ج) تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بتوضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وهذه السياسة، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

10- المراجعة الدورية لسياسة المكافآت :

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسة، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها، وذلك كجزء من حوكمة الشركة أو عند صدور تعليمات أو لوائح تتعلق بها من الجهات المختصة.

11- التعديلات على السياسة :

لا يجوز تغيير أو تعديل هذه السياسة إلا بتوصية من لجنة المكافآت والترشيحات بموجب قرار من مجلس الإدارة بعد الرجوع إلى نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية فيما يخص الشركات المدرجة والجهات المختصة واعتماد هذه التعديلات من قبل الجمعية العامة.

12- إقرار السياسة والنفاد :

تعتبر هذه السياسة مكتملة لللائحة حوكمة الشركة ونظامها الأساس. يتم إقرار هذه السياسة والعمل بمقتضاها من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة ويتم تطبيقها ابتداءً من الدورة الرابعة لمجلس الإدارة.