

السياسة بعد التعديل



UNITRANS

الشركة المتحدة الدولية للمواصلات
UNITED INTERNATIONAL TRANSPORTATION COMPANY

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية



جدول المحتويات

تمهيد

١

المادة الأولى: الغرض من السياسة

١

المادة الثانية: المعايير العامة للمكافآت

١

المادة الثالثة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

٢

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء اللجان

٣

المادة الخامسة: مكافأة الإدارة التنفيذية

٣

المادة السادسة: معايير مكافأة الإدارة التنفيذية

٣

المادة السابعة: أحكام عامة

٤

المادة الثامنة: المكافآت المقررة لأعضاء المجلس واللجان

٥

المادة التاسعة: مصروفات ومزايا أخرى

٥

المادة العاشرة: أحكام ختامية (النشر والنفاز والتعديل)

٥

تمهيد

تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بالشركة المتحدة الدولية للمواصلات تطبيقاً لنص الفقرة (١) من المادة الثامنة والخمسون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم ٢٠١٧-١٦-٨ المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (٢٠٢٣-٥-٨) وتاريخ ١٤٤٤/٠٦/٢٥هـ الموافق ٢٠٢٣/٠١/١٨م.

المادة الأولى: الغرض من السياسة

تهدف هذه السياسة إلى اتباع معايير واضحة لتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية كما تهدف هذه السياسة إلى استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها بما يرتبط بالأداء مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح المساهمين.

المادة الثانية: المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للمعايير التالية:

١. أن تتناسب المكافآت مع نشاط الشركة وتنسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
٢. أن يكون الغرض من المكافآت تحفيزي بغرض حث أعضاء المجلس ولجانه وأعضاء الإدارة التنفيذية على إنجاز الشركة وتنميتها على المدى الطويل ومن ذلك مثلاً ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
٣. تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
٤. يجب أن تنسجم المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
٥. عند وضع المكافآت يجب الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
٦. أن تكون المكافآت كافية بشكل مناسب لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
٧. يتم إعداد المكافآت للتعيينات الجديدة وخاصة من كبار التنفيذيين بالشركة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.
٨. يجوز أن تتفاوت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من حيث المقدار وذلك طبقاً لمعايير الخبرة والاختصاص والمهام المنوط بها العضو تنفيذها وعدد الجلسات التي يحضرها واستقلالية العضو وغيرها من الاعتبارات الأخرى التي تضعها لجنة الترشيحات والمكافآت كالمراجعة السنوية لأداء أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية وأعضاء اللجان كأحد المعايير الهامة لتحديد المكافآت الخاصة بكل منهم.
٩. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو عضو أي من لجان المجلس وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

١٠. في حال إقرار منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو موظفي الشركة سواء كانت إصداراً جديداً أو أسهم اشترتها الشركة يتم ذلك طبقاً لإجراءات محددة وتحت توصية وإشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساسي للشركة ونظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية.

المادة الثالثة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

١. مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة المتحدة الدولية للمواصلات 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 وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم اعتمادها وفقاً للأنظمة.

٢. تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مكافأة سنوية إضافة إلى بدل حضور عن جلسات المجلس.

٣. 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.

٤. يجب أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة عادلة ومتناسبة مع اختصاصاته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها كعضو مجلس إدارة بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس والمراد تحقيقها خلال السنة المالية.

٥. يجب أن تكون المكافأة مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

٦. تناسب المكافأة مع القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها وخبرة أعضاء المجلس.

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

٨. يجوز أن تتفاوت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة طبقاً للمعايير الواردة بهذه السياسة.

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

١٠. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك لافتره.

١١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية 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 لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة ونظم هيئة السوق المالية.

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء اللجان

١. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من الاستحقاقات الأخرى بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
٢. تكون مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية عبارة عن مبلغ مقطوع بالإضافة إلى بدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات الأخرى طبقاً لما هو موضح بالجدول المرفق بهذه السياسة.

المادة الخامسة: مكافأة الإدارة التنفيذية

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة الرواتب لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وخطط وبرنامج الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناءً على توصية الإدارة التنفيذية وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية الآتي:

١. راتب أساسي (يتم سداه بشكل شهري ودفعه بنهاية كل شهر ميلادي).
٢. بدلات وتشمل على سبيل المثال لا الحصر بدل السكن، بدل المواصلات، بدل الهاتف، بدل المحروقات،.....إلخ.
٣. مزايا تأمين طبي للموظف ولعائلته.
٤. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي بهذا الخصوص.
٥. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج الأسهم (إن وجدت).
٦. مكافآت سنوية ثابتة لطبيعة عمل بعض التخصصات بالشركة.
٧. الحوافز المرتبطة بالمبيعات.
٨. مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر تذاكر سفر سنوية.

المادة السادسة: معايير مكافأة الإدارة التنفيذية

يتم تحديد مكافآت موظفي الشركة وكبار التنفيذيين بها طبقاً للمعايير التالية:

١. يراعي في تحديد وتعديل الراتب الأساسي لموظف الشركة هو قدراته وكفاءته المهنية وتاريخه المهني بالشركة طوال خدمة عمله.
٢. بالنسبة لموظفي الشركة الجدد أو المعينين حديثاً يتم تحديد رواتبهم بقرار من الرئيس التنفيذي للمجموعة وفقاً لسياسة الشركة المتبعة في التوظيف.
٣. بالنسبة للمكافآت الثابتة سواء كانت مبلغ مقطوع أو نسبة معينة من المبيعات فيتم تحديدها واعتمادها والتصديق عليها من قبل الرئيس التنفيذي للمجموعة وفقاً للوائح الحوافز الداخلية.
٤. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سنوية لرواتب موظفي الشركة ورفع توصياتها للرئيس التنفيذي للشركة.

٥. يتم تحديد المكافآت السنوية المرتبطة بالآداء من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وذلك طبقاً لتوصيات وتقارير الرئيس التنفيذي للمجموعة ومديري الإدارات.
٦. بالنسبة لكبار التنفيذيين فيجب أن يتم اعتماد الخطط والبرامج التحفيزية المحددة لهم وكذلك تعديل الرواتب والمزايا الأخرى من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
٧. يتم تحديد بعض البدلات كنسبة من الراتب الأساسي كبديل السكن بنسبة ٢٥% من الراتب الأساسي وبديل المواصلات بنسبة ١٠%.
٨. يترك للإدارة التنفيذية اتخاذ القرار في طريقة صرف البدلات المقررة للموظفين وذلك بعد اعتماد الرئيس التنفيذي للمجموعة.
٩. يحصل بعض موظفي الشركة بناءً على طبيعة عملهم على مزايا عينية مثل توفير سيارة وذلك طبقاً للشروط والمعايير الموضوععة من قبل إدارة الشركة بهذا الخصوص ويتم التصديق على توفير سيارة لموظفي الشركة من قبل الرئيس التنفيذي للمجموعة. وفي حالة حصول أي من موظفي الإدارة التنفيذية بالشركة على سيارة لا يستحق بدل المواصلات.
١٠. بعض من البدلات الأخرى كبديل المحروقات وبديل الهاتف يترك للرئيس التنفيذي للمجموعة تقديرها وإلغائها أو إعادة اعتمادها وفقاً لسياسة داخلية واضحة بإدارة الموارد البشرية.
١١. بالنسبة لكبار التنفيذيين بالشركة فيتم عرض البدلات المستحقة لهم واعتمادها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
١٢. بالنسبة لتذاكر الطيران فتصرف لموظفي الشركة غير السعوديين وعائلاتهم بحد أقصى زوجة وطفلين مرة واحدة في السنة على الدرجة الاقتصادية وذلك للموظفين المتعاقدين مع الشركة بامتيازات عائلية. أما بالنسبة للموظف المتعاقد دون امتيازات عائلية فيستحق تذكرة واحدة له هو فقط.
١٣. يقوم الرئيس التنفيذي للمجموعة بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج التي توصي بها لجنة الترشيحات والمكافآت.

المادة السابعة: أحكام عامة

١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
٢. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالتقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية.
٣. يستحق عضو مجلس الإدارة المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة.
٤. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل رئيس مجلس الإدارة.

المادة الثامنة: المكافآت المقررة لأعضاء المجلس واللجان

يجوز مراجعة المكافآت السنوية والبدلات المقررة لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجان بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك.

المادة التاسعة: مصروفات ومزايا أخرى

- تتحمل الشركة تكاليف التنقل للسفر والإقامة بجدة لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان المقيمين خارج جدة.
- تتحمل الشركة كافة تكاليف إقامة وتنقل أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة جدة.

المادة العاشرة: أحكام ختامية (النشر والنفاذ والتعديل)

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة بدءً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتكمين الجمهور والمساهمين وأصحاب المصالح من الإطلاع عليها، وتعديل حسب الحاجة أو بصفة دورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وتعرض هذه التعديلات من قبل اللجنة على مجلس الإدارة الذي يقوم بدراسة هذه التعديلات ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لاتخاذ القرار حيالها.



UNITRANS

الشركة المتحدة الدولية للمواصلات
UNITED INTERNATIONAL TRANSPORTATION COMPANY

السياسة قبل التعديل

بدجت السعودية

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

الشركة المتحدة الدولية للمواصلات

والمعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة والتي انعقدت بتاريخ 1439/3/23هـ
الموافق 2017/12/11م

أولاً: مقدمة:

تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية بالشركة المتحدة الدولية للمواصلات تطبيقاً لنص الفقرة (1) من المادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13م.

ثانياً: الغرض من السياسة

تهدف هذه السياسة إلى اتباع معايير واضحة لتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية كما تهدف هذه السياسة إلى استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها بما يرتبط بالأداء مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح المساهمين.

ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت

دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للمعايير التالية:

- 1- أن تتناسب المكافآت مع نشاط الشركة وتنسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- 2- أن يكون الغرض من المكافآت تحفيزي بغرض حث أعضاء المجلس ولجانته وأعضاء الإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل ومن ذلك مثلاً ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- 3- تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء.
- 4- يجب أن تنسجم المكافآت مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 5- عند وضع المكافآت يجب الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 6- أن تكون المكافآت كافية بشكل مناسب لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها مع عدم المبالغة فيها.
- 7- يتم إعداد المكافآت للتعيينات الجديدة وخاصة من كبار التنفيذيين بالشركة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 8- يجوز أن تتفاوت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من حيث المقدار وذلك طبقاً لمعايير الخبرة والاختصاص والمهام المنوط بها العضو تنفيذها وعدد الجلسات التي يحضرها واستقلالية العضو وغيرها من الاعتبارات الأخرى التي تضعها لجنة المكافآت والترشيحات كالمراجعة السنوية لأداء أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية وأعضاء اللجان كأحد المعايير الهامة لتحديد المكافآت الخاصة بكل منهم.
- 9- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو عضو أي من لجان المجلس وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 10- في حال إقرار منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو موظفي الشركة سواء كانت إصداراً جديداً أو أسهم اشتريتها الشركة يتم ذلك طبقاً لإجراءات محددة وتحت توصية وإشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساسي للشركة ونظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية.

رابعاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- 1- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الشركة المتحدة الدولية للمواصلات مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين أثنين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً ويتم إعتماؤها وفقاً للأنظمة.
- 2- تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مكافأة سنوية إضافة إلى بدل حضور عن جلسات المجلس ومن نسبة لزيادة عن (10%) من صافي الأرباح المتبقية بعد توزيع النسب الواردة بالمادة 45 من النظام الأساسي للشركة و بحد أقصى (500,000) خمسمائة ألف ريال لكل عضو. على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.
- 3- 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.
- 4- يجب أن تكون مكافأة عضو مجلس الإدارة عادلة ومتناسبة مع اختصاصاته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها كعضو مجلس إدارة بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس والمراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- 5- يجب أن تكون المكافأة مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- 6- تناسب المكافأة مع القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها وخبرة أعضاء المجلس.
- 7- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- 8- يجوز أن تتفاوت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة طبقاً للمعايير الواردة بهذه السياسة.
- 9- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- 10- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك لافتره.
- 11- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية 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 لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة ونظم هيئة السوق المالية.

خامساً: مكافآت أعضاء اللجان:

- 1- يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من الاستحقاقات الأخرى بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- 2- تكون مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية عبارة عن مبلغ مقطوع بالإضافة إلى بدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات الأخرى طبقاً لما هو موضح بالجدول المرفق بهذه السياسة.

- 3- مكافآت أعضاء لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناءً على توصية مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت.
- 4- وفي كل الأحوال لا يجوز أن تزيد مكافآت عضو -اللجنة / اللجان- المنبثقة من مجلس الإدارة بالإضافة إلى مكافآته عن عضوية مجلس الإدارة-إذا كان عضو بالمجلس- عن الحد الأقصى المسموح لمكافآت أعضاء المجلس طبقاً لنظام الشركات وهو 500 ألف ريال وذلك باستثناء عضو لجنة المراجعة فيجوز أن تزيد إجمالي مبالغ المكافآت المخصصة له عن عضويته بلجنة المراجعة وعضويته بمجلس الإدارة عن هذا الحد.

سادساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة الرواتب لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وخطط وبرنامج الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناءً على توصية الإدارة التنفيذية وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية الآتي:
- 1- راتب أساسي (يتم سدادها بشكل شهري ودفعه بنهاية كل شهر ميلادي).
 - 2- بدلات وتشمل على سبيل المثال لا الحصر بدل السكن , بدل المواصلات , , بدل الهاتف , بدل المحروقات,.....إلخ.
 - 3- مزايا تأمين طبي للموظف ولعائلته.
 - 4- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي بهذا الخصوص.
 - 5- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج الأسهم (إن وجدت).
 - 6- مكافآت سنوية ثابتة لطبيعة عمل بعض التخصصات بالشركة.
 - 7- الحوافز المرتبطة بالمبيعات.
 - 8- مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر تذاكر سفر سنوية, أجازة سنوية.

سابعاً: معايير مكافأة الإدارة التنفيذية

يتم تحديد مكافآت موظفي الشركة وكبار التنفيذيين بها طبقاً للمعايير التالية:

- 1- يراعي في تحديد وتعديل الراتب الأساسي لموظف الشركة هو قدراته وكفاءته المهنية وتاريخه المهني بالشركة طوال خدمة عمله.
- 2- بالنسبة لموظفي الشركة الجدد أو المعينين حديثاً يتم تحديد رواتبهم بقرار من الرئيس التنفيذي للشركة وفقاً لسياسة الشركة المتبعة في التوظيف.
- 3- بالنسبة للمكافآت الثابتة سواء كانت مبلغ مقطوع أو نسبة معينة من المبيعات فيتم تحديدها واعتمادها والتصديق عليها من قبل الرئيس التنفيذي وفقاً للوائح الحوافز الداخلية.
- 4- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سنوية لرواتب موظفي الشركة ورفع توصياتها للرئيس التنفيذي للشركة.
- 5- يتم تحديد المكافآت السنوية المرتبطة بالأداء من قبل لجنة المكافآت والترشيحات وذلك طبقاً لتوصيات وتقارير الرئيس التنفيذي ومديري الإدارات.
- 6- بالنسبة لكبار التنفيذيين فيجب أن يتم اعتماد الخطط والبرامج التحفيزية المحددة لهم وكذلك تعديل الرواتب والمزايا الأخرى من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.

- 7- يتم تحديد بعض البدلات كنسبة من الراتب الأساسي كبديل السكن بنسبة 25% من الراتب الاساسي وبديل المواصلات بنسبة 10%.
- 8- يترك للإدارة التنفيذية اتخاذ القرار في طريقة صرف البدلات المقررة للموظفين وذلك بعد اعتماد الرئيس التنفيذي.
- 9- يحصل بعض موظفي الشركة بناءً على طبيعة عملهم على مزايا عينية مثل توفير سيارة وذلك طبقاً للشروط والمعايير الموضوعية من قبل إدارة الشركة بهذا الخصوص ويتم التصديق على توفير سيارة لموظفي الشركة من قبل الرئيس التنفيذي. وفي حالة حصول اي من موظفي الإدارة التنفيذية بالشركة على سيارة لا يستحق بدل المواصلات.
- 10- بعض من البدلات الأخرى كبديل المحروقات وبديل الهاتف يترك للرئيس التنفيذي تقديرها والغائها أو إعادة اعتمادها وفقاً لسياسة داخلية واضحة بإدارة الموارد البشرية.
- 11- بالنسبة لكبار التنفيذيين بالشركة فيتم عرض البدلات المستحقة لهم واعتمادها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 12- بالنسبة لتذاكر الطيران فتصرف لموظفي الشركة غير السعوديين وعائلتهم بحد أقصى زوجة وطفلين مرة واحدة في السنة على الدرجة الاقتصادية وذلك للموظفين المتعاقدين مع الشركة بامتيازات عائلية. أما بالنسبة للموظف المتعاقد دون امتيازات عائلية فيستحق تذكرة واحده له هو فقط.
- 13- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج التي توصي بها لجنة المكافآت والترشيحات.

ثامناً: أحكام عامة:

- 1- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
- 2- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالتقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية.
- 3- يستحق عضو مجلس الإدارة المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة.
- 4- يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل رئيس مجلس الإدارة.

تاسعاً: المكافآت المقررة لأعضاء المجلس واللجان

يجوز مراجعة المكافآت السنوية والبدلات المقررة لأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجان بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك.

عاشراً: مصروفات ومزايا أخرى

تتحمل الشركة تكاليف التنقل للسفر والإقامة بجدة لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان المقيمين خارج جدة. تتحمل الشركة كافة تكاليف إقامة وتنقل أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة جدة.

حادي عشر: أحكام ختامية (النشر والنفذ والتعديل)

يعمل بما جاء في هذه السياسه ويتم الالتزام بها من قبل الشركة بدءً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين ويتم نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتكمين الجمهور والمساهمين وأصحاب المصالح من الإطلاع عليها. وتعديل حسب الحاجة أو بصفة دورية من قبل لجنة المكافآت والترشيحات وتعرض هذه التعديلات من قبل اللجنة على مجلس الإدارة الذي يقوم بدراسة هذه التعديلات ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لاتخاذ القرار حيالها..

تاريخ الاعتماد: 2017/12/11م بناء على قرار الجمعية غير العادية الثامنة.