

الشركة العقارية السعودية (شركة مساهمة سعودية)

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

معتمدة من الجمعية العامة العادية

25 يونيو 2025

تاريخها يكي
SINCE 1976

تم إعداد هذه الوثيقة ومحتوياتها للاستخدام الداخلي فقط لشركة العقارية السعودية، ويجب التعامل معها على أنها مواد سرية غير قابلة للنشر. لا يجوز نسخ أي جزء من هذا المستند أو تخزينه في أي نظام أو شكل أو نقله بأي وسيلة، إلكترونية أو ورقية أو بأي طريقة أخرى، دون موافقة خطية مسبقة من السلطة المختصة في الشركة العقارية السعودية. إن مخالفة البنود المذكورة أعلاه قد تؤدي إلى إخضاع الفرد أو الكيان المخالف للإجراءات القانونية المعمول بها وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

اعتماد اللائحة

الإعداد	إدارة الحوكمة
التاريخ	ديسمبر 2024
المراجعة/ التوصية	لجنة الترشيحات والمكافآت رقم (توصية 5 / 14 / ك / 2024 م-ت)
التاريخ	28 جمادى الآخرة 1446 هـ الموافق 29 ديسمبر 2024 م
الموافقة	مجلس الإدارة رقم (قرار 3/2/م/2025 م ت)
التاريخ	26 رجب 1446 هـ الموافق 26 يناير 2025 م
الاعتماد	الجمعية العامة
التاريخ	25 يونيو 2025
رقم النسخة	النسخة الأولى

قائمة المحتويات

1.....	التعريفات
2.....	1. المقدمة
3.....	2. معايير تحديد المكافآت
3.....	3. الأدوار والمسؤوليات
4.....	4. نظام المكافآت
7.....	5. تحديد وصرف المكافآت
7.....	6. الإفصاح عن المكافآت
7.....	7. إيقاف صرف المكافآت واستردادها
8.....	8. الملاحق

التعريفات

مع مراعاة التعريفات الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما، تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

العبارة	التعريف
الشركة	الشركة العقارية السعودية.
الجمعية العامة	الجمعية العامة العادية وغير العادية للشركة التي تنعقد بحضور مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة.
مجلس الإدارة/ المجلس	مجلس إدارة الشركة السعودية العقارية.
النظام الأساس	النظام الأساس للشركة العقارية السعودية.
السياسة	سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية.
نظام الشركات	نظام الشركات السعودي واللوائح والقرارات المعمول بها.
الهيئة	هيئة السوق المالية.
نظام السوق المالية	نظام السوق المالية السعودي واللوائح والقرارات المعمول بها.
لائحة الحوكمة	لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.
العضو المستقل	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلالية التامة في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة الحوكمة.
العضو التنفيذي	عضو المجلس الذي يكون جزء من الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في أعمالها اليومية.
العضو غير التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون جزء من إدارة الشركة ولا يشارك في أعمالها اليومية.
الإدارة التنفيذية	الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
الرئيس التنفيذي للشركة	الشخص الذي عينه مجلس إدارة الشركة ليقوم بتنفيذ قرارات المجلس وتسيير أعمال الشركة اليومية ورئاسة العاملين فيها تحت إشراف ومراقبة المجلس.
المكافآت	المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن العضو مقابل تأدية عمله.
المكافآت/ المزايا الثابتة	المقابل المادي الذي يحصل عليه عضو الإدارة التنفيذية بغض النظر عن أدائه.
المكافآت/ المزايا المتغيرة	المقابل المادي الذي يحصل عليه عضو الإدارة التنفيذية ويرتبط بأدائه ومن ذلك الحوافز والمكافآت السنوية أو التي يتم دفعها على عدة سنوات ونظام خيارات الأسهم وغيرها.
المتحملون للمخاطر الجوهرية	الموظفين الذين يقومون بأداء أنشطة ذات تأثير هام على حدود المخاطر بالشركة، ويشمل ذلك أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية وبعض موظفي الشركة.

المقدمة

1.1. تمهيد

وضعت الشركة العقارية السعودية الأسس التي تنظم منح مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية بما يضمن موائمتها مع رؤية الشركة وأهدافها وذلك عملاً بأعلى معايير الحوكمة الرشيدة وتطبيقاً لمبادئ الشفافية، والأمانة، والنزاهة، والمساءلة.

1.2. الغرض من السياسة

1.2.1. تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية في ضوء نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والنظام الأساس، وما يتوافق مع استراتيجية الشركة وأهدافها، وحجم ودرجة المخاطر في الشركة، وما يمكن الشركة من جذب الكوادر المؤهلة والكفاءات اللازمة للعمل في مجلس الإدارة ولجانها والإدارة التنفيذية للمساهمة في نجاح الشركة وتطوير أعمالها.

1.2.2. تنطبق مبادئ هذه السياسة على أعضاء المجلس الإدارة ولجانها والإدارة التنفيذية.

1.2.3. تم تطوير هذه السياسة بما يتوافق مع النظام الأساس للشركة والمتطلبات الرقابية لللائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ونظام الشركات والمتطلبات الرقابية والأنظمة الأخرى ذات الصلة في المملكة، وتعتبر هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الإطار العام لحوكمة الشركة. وفي حال ظهور أي خلاف مستقبلاً بين أحكام هذه السياسة والمتطلبات الرقابية ذات الصلة، تسري المتطلبات الرقابية على أحكام السياسة إلى أن يتم تعديلها.

1.3. مسؤولية حفظ السياسة

1.3.1. تتولى إدارة الحوكمة مسؤولية حفظ النسخ المعتمدة من هذه السياسة، ويجوز المشاركة أو الإفصاح عن السياسة أو نشرها إلكترونياً وفقاً لآلية النشر المناسبة.

1.3.2. يتم حفظ هذه اللائحة بصيغتين أحدهما في صورة قابلة للتعديل والأخرى في صورة غير قابلة للتعديل على ألا يتم مشاركة السياسة إلا في صيغتها غير القابلة للتعديل.

1.4. مراجعة وتحديث السياسة

يتم مراجعة السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت كل ثلاث سنوات أو كلما دعت الحاجة قبل عرضها على مجلس الإدارة للتوصية والجمعية العامة للاعتماد، وتهدف عملية المراجعة إلى التأكد مما يلي:

1.4.1. تغطية السياسة لمعايير مكافآت المجلس ولجانها والإدارة التنفيذية.

1.4.2. توافق السياسة مع ممارسات الحوكمة التي تنظم عمل الجمعية العامة.

1.4.3. التأكد من الالتزام بالقوانين ومتطلبات الجهات الرقابية.

1.4.4. التوافق مع أحكام النظام الأساس للشركة.

1.4.5. أي تعديلات أخرى ضرورية.

2. معايير تحديد المكافآت

دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ولوائحه، ولائحة حوكمة الشركات، والنظام الأساس للشركة، يجب أن يراعى في تحديد مكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية المعايير الآتية:

- 2.1. أن تكون السياسة متناسبة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
 - 2.2. أن تقدم المكافآت بهدف تحفيز أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تحسين أداء الشركة وتطويرها على المدى الطويل. يمكن ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 - 2.3. أن تحدد السياسة المكافآت استناداً إلى مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بها، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات ومستوى الأداء والأهداف المراد تحقيقها والمحددة من قبل مجلس الإدارة بالإضافة إلى درجة المخاطر التي يتحملها كل منصب/وظيفة.
 - 2.4. أن تكون المكافآت متناسبة مع حجم وطبيعة ومستوى المخاطر في الشركة.
 - 2.5. أخذ ممارسات الشركات الأخرى في الاعتبار عند تحديد المكافآت، مع تجنب أي زيادة غير مبررة في المكافآت والتعويضات.
 - 2.6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها دون المبالغة فيها.
 - 2.7. أن يتم تحديدها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت في العضويات الجديدة لمجلس الإدارة أو اللجان أو الإدارة التنفيذية.
 - 2.8. أن توضح السياسة حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
 - 2.9. أن تنظم منح أسهم الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية (أينما ينطبق)، سواء كانت منحة جديدة أو أسهماً اشتريتها الشركة.
 - 2.10. أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاليته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.

3. الأدوار والمسؤوليات

3.1. مجلس الإدارة

- 3.1.1. يتولى مجلس الإدارة المسؤولية الكاملة عن التوصية بسياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لاعتماد الجمعية العامة وذلك بما يتوافق مع استراتيجية الشركة والإطار العام للمخاطر الخاص بها والمتطلبات الرقابية ذات الصلة والتأكد من تفعيلها من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت، ولا يجوز تفويض هذه المسؤولية إلى الإدارة التنفيذية في أي وقت من الأوقات.
- 3.1.2. يشرف مجلس الإدارة من خلال التقارير الدورية للجنة الترشيحات والمكافآت على تصميم وتفعيل نظام مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية، بالإضافة إلى اعتماد توصيات اللجنة فيما يتعلق بالمكافآت الفعلية المحددة وفقاً لنظام المكافآت المعتمد.

3.1.3. يحدد مجلس الإدارة مكافآت وبدلات ومزايا أمين سر مجلس الإدارة، في حين تحدد كل لجنة مكافآت وبدلات ومزايا أمين سرها (إلا في حال كان أمين سر اللجان هو ذاته أمين سر المجلس، فيتولى المجلس في هذه الحالة تحديد المكافآت والبدلات والمزايا الخاصة به).

3.2. لجنة الترشيحات والمكافآت

3.2.1. تعمل لجنة الترشيحات والمكافآت على مساندة مجلس الإدارة فيما يتعلق بمكافآت المجلس ولجانته والإدارة التنفيذية وذلك من خلال الإعداد والتحديث الدوري لهذه السياسة، كما تقوم اللجنة بتعزيز دور المجلس في الإشراف على سياسة ونظام المكافآت من خلال تقديم التقارير الدورية بشأنها إلى المجلس في الوقت المحدد.

3.2.2. تقوم اللجنة أيضاً بمتابعة تطبيق نظام المكافآت والتأكد من عدم وجود أي انحرافات جوهرية عن سياسة المكافآت المعتمدة والوقوف على أسباب تلك الانحرافات حال وقوعها مع التأكد من رفع التقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة للإفصاح عنها بالشكل المناسب وفقاً للمتطلبات الرقابية ذات الصلة.

3.2.3. تتولى اللجنة أيضاً مسؤولية التأكد من وجود سياسة تحدد مكافآت موظفي الشركة.

3.3. الإدارة التنفيذية

3.3.1. تتولى الإدارة التنفيذية مسؤولية تصميم ومتابعة تطبيق نظام المكافآت الخاص بالموظفين.

4. نظام المكافآت

4.1. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

4.1.1. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت باقتراح المكونات المثلى لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية كجزء من سياسة المكافآت وعرض التوصيات بشأنها إلى مجلس الإدارة.

4.1.2. تقوم اللجنة أيضاً بمتابعة تطبيق نظام المكافآت المعتمد والتأكد من عدم وجود أي انحرافات جوهرية عن السياسة والنظام المعتمد، مع التأكد من موافقة المجلس بنتائج متابعة التطبيق ضمن تقاريرها الدورية التي ترفعها إلى المجلس.

4.1.3. مع مراعاة أحكام نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والنظام الأساس للشركة، يجوز أن تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من 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، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.

4.1.4. تتكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مما يلي:

4.1.4.1. مكافأة سنوية ثابتة.

4.1.4.2. بدل حضور اجتماعات المجلس.

4.1.4.3. بدل تذكرة سفر وبدل يومي لمصاريف التنقل والإقامة (إذا كان العضو من غير المقيمين في المدينة المنعقد فيها الاجتماع)، وتصرف هذه البدلات للعضو خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ جلسة اجتماع المجلس. ويستحق العضو أيضاً هذه البدلات في حال كانت رحلة العمل تتعلق بمهمة معينة كزيارة مشروع أو متابعة أعمال في مدينة أخرى أو غيرها.

- 4.1.5. يجوز أن يحصل رئيس مجلس الإدارة على مكافأة إضافية تحددها الجمعية العامة بناء على اقتراح لجنة الترشيحات والمكافآت وتوصية مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافآت المقررة لأعضاء مجلس الإدارة.
- 4.1.6. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على أي مكافأة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.
- 4.1.7. في حال تقرر تحديد مكافآت أعضاء المجلس كنسبة من أرباح الشركة فيجب مراعاة أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- 4.1.8. 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.
- 4.1.9. يجب أن تكون المكافآت الممنوحة متناسبة مع نسبة حضور العضو لاجتماعات المجلس مقارنة بإجمالي عدد الاجتماعات التي يعقدها المجلس خلال السنة.
- 4.1.10. يجب أن يتم مراعاة عوارض الاستقلالية عند تحديد قيمة مكافآت الأعضاء المستقلين، ومن الأمور التي تتعارض مع استقلالية العضو المستقل أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه تزيد عن (200,000) ريال أو عن 50 % من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أهمها أقل.

4.2. مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس

- 4.2.1. تتكون مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مما يلي:
- 4.2.1.1. مكافأة سنوية ثابتة.
- 4.2.1.2. بدل حضور اجتماعات اللجان.
- 4.2.1.3. بدل تذكرة سفر وبدل يومي لمصاريف التنقل والإقامة (إذا كان العضو من غير المقيمين في المدينة المنعقد فيها الاجتماع)، وتصرف هذه البدلات للعضو خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ جلسة اجتماع المجلس. ويستحق العضو أيضاً هذه البدلات في حال كانت رحلة العمل تتعلق بمهمة معينة كزيارة مشروع أو متابعة أعمال في مدينة أخرى أو غيرها.
- 4.2.2. يجب أن تكون المكافآت الممنوحة متناسبة مع نسبة حضور العضو لاجتماعات اللجنة مقارنة بإجمالي عدد الاجتماعات التي تعقدها اللجنة خلال السنة.
- 4.2.3. يجب أن يتوافق مبلغ المكافأة مع المهام والمسؤوليات الموكلة إلى كل لجنة.
- 4.2.4. إذا عقدت اللجنة اجتماعات أقل مما نصت عليه اللائحة التي تنظم عملها، يتم احتساب المكافآت كنسبة وفقاً لعدد الاجتماعات الفعلية التي تم عقدها.

4.3. مكافآت الإدارة التنفيذية

- 4.3.1. يتم وضع واعتماد الاستراتيجية العامة للشركة من قبل مجلس الإدارة وترجمتها إلى مؤشرات أداء رئيسية على مستوى القطاعات والإدارات والوظائف، ومن ثم يتم توثيقها وتعميمها لضمان مواثمة الأنشطة مع الاستراتيجية المطبقة من

قبل الإدارة التنفيذية. وتتم متابعة تلك المؤشرات ورفع التقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة بشكل منتظم، كما يتم الربط بين مدى تحقيق مؤشرات الأداء المعتمدة من قبل المجلس والمكافآت الممنوحة للإدارة التنفيذية.

4.3.2. تقوم اللجنة المعنية بتحديد قدرة الشركة على تحمل المخاطر ويتم اعتمادها من مجلس الإدارة، ومن ثم يتم بناء على ذلك تحديد حدود المخاطر المقبولة في الشركة ونقلها للموظفين الذين يتحملون المخاطر الجوهرية من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت بما فهم الإدارة التنفيذية للشركة.

4.3.3. إن مكافآت الإدارة التنفيذية تأخذ في الاعتبار البيئة التي تعمل فيها الشركة والنتائج التي تحققها ودرجة تحمل الشركة للمخاطر، ويتم مراجعة المكافآت كل ثلاث سنوات على الأقل لإعادة تقييم حزمة المكافآت الإجمالية، وظروف السوق، والأداء على مستوى الأفراد والشركة عموماً. وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية الفئات الرئيسية التالية:

4.3.4. المزايا الثابتة

4.3.4.1. يتم تحديد المزايا الثابتة للإدارة التنفيذية في الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى المسؤوليات المسندة والمسار المهني المحدد للعضو التنفيذي، ويتم اعتماد فئات المزايا وحدودها ضمن هيكل الدرجات والرواتب المعتمد في الشركة.

4.3.4.2. يتم الاتفاق على المزايا الثابتة (كالراتب والبدلات ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها) مع كل عضو تنفيذي على حدة تعاقدياً كمقابل لمهاراتهم وكفاءاتهم وخبراتهم المستخدمة لأداء دورهم الوظيفي وبما يتوافق مع هيكل الدرجات والرواتب المعتمد في الشركة والمتطلبات الرقابية ذات الصلة.

4.3.5. المزايا المتغيرة

- 4.3.5.1. ترتبط المزايا المتغيرة بعملية تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً.
- 4.3.5.2. تم تصميم هذا النوع من المزايا لتحفيز ومكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية. ويتم تخصيص المزايا المتغيرة بناءً على الأداء الفردي لعضو الإدارة التنفيذية وأداء الشركة عموماً.
- 4.3.5.3. يتم تقديم المزايا المتغيرة بشكل نقدي أو على شكل أسهم في حال قررت الشركة تبني نظام لخيارات الأسهم. ويتم تحديد هذا الأمر سنوياً من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت قبل اعتماده من مجلس الإدارة.
- 4.3.5.4. يستند نظام المزايا المتغيرة في الشركة على عملية تحديد مؤشرات الأداء الخاصة بالإدارة التنفيذية. ومن خلال الالتزام بهذه المؤشرات، تحدد قيمة المكافآت المتغيرة المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية، ويتم توزيع تلك المزايا بناءً على الأداء الفردي. يكون هناك نوعان من المؤشرات: المؤشرات المالية (للشركة والإدارات) والمؤشرات غير المالية الخاصة بعمليات وأنشطة الشركة.

4.4. التوازن بين المزايا الثابتة والمتغيرة

تتأكد الشركة من وجود توازن مناسب بين المزايا الثابتة والمتغيرة، وتتم مراجعة نسبة المزايا الثابتة والمتغيرة وتحديثها سنوياً من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

5. تحديد وصرف المكافآت

5.1. يتم تحديد قيم المكافآت التي يمكن أن تمنح لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس وفقاً للملحق (1) من هذه السياسة، في حين يتم تحديد قيم المكافآت التي يمكن أن يتم منحها للإدارة التنفيذية وفقاً لسلم الدرجات والرواتب المعتمد في الشركة.

5.2. يتم اعتماد صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية بصورة سنوية وفقاً لمصفوفة الصلاحيات المعتمدة في الشركة.

6. الإفصاح عن المكافآت

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، بالإضافة إلى بيان بأي ترتيبات أو اتفاق تنازل بموجبه أحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو أحد كبار التنفيذيين عن أي مكافآت. ويشمل تقرير مجلس الإدارة التفاصيل التالية بحد أدنى:

- 6.1. الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية في الشركة.
- 6.2. الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل وفقاً للمتطلبات النظامية ذات الصلة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ، أو منافع، أو مزايا أياً كانت طبيعتها ومسماتها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- 6.3. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
- 6.4. بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:
 - 6.4.1. أعضاء مجلس الإدارة.
 - 6.4.2. خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
 - 6.4.3. أعضاء اللجان.

7. إيقاف صرف المكافآت واستردادها

- 7.1. إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة كافة المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة وفقاً لإجراءات القطاع المالي المعمول بها في الشركة في هذا الشأن.
- 7.2. إذا تبين لمجلس إدارة الشركة، أو لجنة المراجعة، أو هيئة السوق المالية، أو أي جهة رقابية أخرى أن المكافآت التي صرفت إلى أحد أعضاء مجلس الإدارة أو لجانه أو الإدارة التنفيذية مبنية على معلومات غير صحيحة أو غير دقيقة، يتم عرض الأمر على الجمعية العامة أو تضمينه في تقرير مجلس الإدارة السنوي، ويتم بناء على ذلك إيقاف صرف المكافأة أو استردادها لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة وذلك وفقاً لإجراءات القطاع المالي المعمول بها في الشركة في هذا الشأن.

8. الملاحق

ملحق (1) - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

مع مراعاة أحكام نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات والنظام الأساس للشركة، يجوز أن تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من 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، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو. ويوضح الجدول التالي المكافآت التي يمكن منحها لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه:

العضو	المكافأة السنوية	بدل الحضور	بدل تذكرة سفره لغير المقيمين في المدينة التي يعقد فيها الاجتماع	بدل يومي لغير المقيمين في المدينة التي يعقد فيها الاجتماع
رئيس المجلس	(250,000) مائتان وخمسون ألف ريال سعودي سنوياً	(5,000) خمسة آلاف ريال سعودي لكل اجتماع	بدل تذكرة سفره لغير المقيمين في المدينة التي يعقد فيها الاجتماع	بدل يومي لمصاريف النقل والإقامة بواقع (2,000) ألفي ريال سعودي لعدد أيام الاجتماع/ العمل الفعلية بالإضافة إلى يوم قبل الاجتماع/ العمل
عضو مجلس الإدارة	(200,000) مائتا ألف ريال سنوياً		بدل تذكرة سفره من مقر إقامته الى مقر الاجتماع/ العمل ذهاباً وإياباً على الدرجة الأولى	
رئيس اللجنة	(125,000) مائة وخمسة وعشرون ألف ريال سعودي سنوياً	(3,000) ثلاثة آلاف ريال سعودي لكل اجتماع		
عضو اللجنة	(100,000) مائة ألف ريال سعودي سنوياً			



FORTY SEVEN YEARS

تاريخها يذكى
SINCE 1976



تاريخها يذكى
SINCE 1976