



## سياسة المكافآت Remuneration Policy

V.1-2025

## الفهرس

2	الغرض.....	.1
2	الضوابط العامة للمكافآت.....	.2
2	ضوابط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.....	.3
2	ضوابط مكافآت الإدارة التنفيذية.....	.4
3	الإفصاح.....	.5
3	حالات عدم استحقاق المكافأة.....	.6
3	أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل.....	.7

## 1. الغرض

تبنيت الشركة هذه السياسة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية وذلك بغرض اتباع سياسة وقواعد واضحة للمكافآت ولضمان تطبيق الحوكمة المثلى وتطبيق مبادئ الإفصاح والشفافية أمام المساهمين. كما تهدف هذه السياسة إلى ضمان سن برامج وخطط مكافآت تنافسية بالشكل الذي يجذب الأفراد أصحاب الكفاءة والقدرة والموهبة للعمل في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية مما يسهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها، وذلك وفقاً للمعايير والضوابط الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات، والأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة.

## 2. الضوابط العامة للمكافآت

- تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للضوابط المعتمدة وذلك على النحو التالي:
- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط وخطط الشركة الاستراتيجية وأهدافها.
  - الأخذ في الاعتبار الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
  - أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.
  - أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، المؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
  - أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
  - يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
  - يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو إحدى لجانه أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
  - لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

## 3. ضوابط مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- إذا تقرر صرف مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة كنسبة من أرباح الشركة، فيجب أن يتم ذلك وفقاً لما نص عليه نظام الشركات والنظام الأساس للشركة، وبعد خصم الاحتياطي النظامية، ومراعاة سياسات المكافآت المعتمدة. كما يجب أن يكون استحقاق العضو لتلك المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي حضرها فعلياً، وأي تقدير يخالف ذلك لا يُعتبر به.
- يحق لعضو مجلس الإدارة/ اللجان الحصول على تعويض عن تكاليف السفر مقابل حضور الاجتماعات من مكان إقامته إلى موقع الشركة الرئيسي أو مكان انعقاد الاجتماع، إضافة إلى أي تكاليف أخرى مرتبطة بالإقامة والمواصلات حسب السياسة المعمول بها في الشركة.
- تصرف بدلات الحضور والمصروفات كل ستة أشهر خلال السنة المالية للشركة.
- تصرف المكافأة السنوية نهاية العام المالي ويكون حسابها على أساس عدد الاجتماعات السنوية لكل عضو بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- يقوم مجلس الإدارة بمناقشة توصية لجنة الترشيحات والمكافآت للموافقة ومن ثم رفعها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.
- عمالاً ما ورد في الفقرة السابقة من هذه المادة، تُحدد المكافآت السنوية وأتعاب بدل الحضور وفقاً للجدول أدناه:

نوع المكافأة	مقدارها
مكافأة سنوية لعضو مجلس الإدارة	تصرف مكافأة سنوية للعضو مقدارها (80,000) ريال، يرتبط صرفها بعدد الجلسات التي حضرها عضو مجلس الإدارة من مجموع عدد الجلسات التي عقدها المجلس خلال السنة المالية المعنية، وتقسّم المكافأة السنوية بين العضوين في حال تعيين أعضاء مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين، وتصرف هذه المكافأة بما يتسق مع الإجراءات المعتمدة لدى الأطراف ذات العلاقة.
مكافأة سنوية لعضو أي من اللجان المنبثقة عن المجلس	تصرف مكافأة سنوية مقدارها (35,000) ريال لكل عضو، ويصرف لرئيس اللجنة مكافأة مقدارها (45,000) ريال، وتقسّم المكافأة السنوية بين العضوين في حال تعيين عضو بديل وذلك بحسب عدد الجلسات التي يحضرها كل منهما.
بدل حضور جلسات المجلس	يصرف لعضو المجلس أو من ينوب عنه، بدل حضور مقداره (5,000) ريال عن كل جلسة.
بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس	يصرف لعضو أي من اللجان المنبثقة عن المجلس أو من ينوب عنه، بدل حضور مقداره (3,000) ريال عن كل جلسة.

## 4. ضوابط مكافآت الإدارة التنفيذية

- يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات مكافآت الإدارة التنفيذية على أن يراعى فيها ما يأتي:

- توافقها مع أهداف الشركة الاستراتيجية، ومحفزة لتحقيقها، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها، وأن تكون جاذبة لاستقطاب التنفيذيين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.
- ملائمتها لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
- توصي لجنة المكافآت والترشيحات سنوياً بالدرجات الوظيفية وهيكل الأجور ومجموعة المكافآت السنوية وخطة زيادة العالوة، ويقررها المجلس بما يشمل كل أو بعض الآتي:
  - الراتب الأساسي.
  - البدلات مثل بدل السكن، والمواصلات، وتعليم الأبناء/الرسوم الدراسية، والهاتف وغيرها.
  - المزايا التأمينية.
  - مكافأة مرتبطة بتقييم الأداء.
  - الخطط التحفيزية قصيرة الأجل/ طويلة الأجل على أساس البرامج المعتمدة.
  - العناصر الأخرى التي قد يراها مجلس الإدارة مناسبة.
- يقوم مجلس الإدارة بوضع معايير خاصة بأداء الإدارة التنفيذية ينسجم مع أهداف الشركة واستراتيجياتها، بما في ذلك مراجعة أداء الإدارة التنفيذية وتقويمه باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بمدى تحقق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وجودة إدارة المخاطر وفاعلية نظم الرقابة الداخلية وغير ذلك.
- قد تختلف مكافآت كل موظف في الإدارة التنفيذية اعتماداً على النتائج المحققة خلال السنة قيد المراجعة وربطها بمؤشرات الأداء الرئيسية وتقييمات الأداء.
- إذا بنيت المكافآت المقررة لأي موظف بالإدارة التنفيذية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى مجلس الإدارة، لإيقاف صرف المكافأة أو استردادها.
- يجب أن تلتزم الإدارة التنفيذية في جميع الأوقات بسياسات تعارض المصالح ومدونة قواعد السلوك والإفصاح الخاصة بالشركة.

#### 5. الإفصاح

يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل هذه السياسة آليات تحديد مكافآت أعضاء المجلس ولجانته، وإجمالي مكافآت كبار التنفيذيين، والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة نظير أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية، ويكون الإفصاح بشكل إلزامي ومفصل في تقارير مجلس الإدارة التي تصدر عن الفترات المالية وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وتعليمات هيئة السوق المالية.

#### 6. حالات عدم استحقاق المكافأة

- إذا قررت الجمعية العامة العادية إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة لعدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة 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 جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك المدة.
- إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة ولها مطالبتة بردها.
- تطبق الحالات الواردة في الفقرتين أعلاه على أعضاء اللجان وفقاً لشروط كل لجنة.

#### 7. أحكام ختامية النشر والنفاذ والتعديل

- يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين. وتعديل محتويات هذه السياسة – حسب الحاجة – وذلك بناء على قرار من قبل الجمعية العامة للمساهمين.
- تعد هذه السياسة مكملة لنظام الشركة الأساس ولائحة الحوكمة في الشركة.
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه السياسة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات المختصة.

**تم اعتماد هذه السياسة في اجتماع الجمعية العامة العادية للمساهمين المنعقد بتاريخ 2025/06/30م، بناءً على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر**

**بتاريخ 2025/06/01م.**