المواد قبل وبعد التعديل

سياسة المكافآت

1. أولاً: التعريفات | المادة: التعريفات | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة لها في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح هيئة السوق المالية. لغرض تطبيق هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتضي سياق النص غير ذلك. الكلمات والعبارات | المعنى الشركة: | شركة صدر للخدمات اللوجستية (شركة سعودية مساهمة مدرجة). المجلس: | مجلس الإدارة في الشركة. رئيس المجلس: | رئيس مجلس الإدارة للشركة. اللجنة: | لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة. الإدارة: | الإدارة التنفيذية ممثلة بالرئيس التنفيذي للشركة ونوابه والمدير المالي، ومن في حكمهم، المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها. الرئيس التنفيذي: | المسؤول الأعلى في الإدارة التنفيذية والمفوض من المجلس لرئاسة الجهاز التنفيذي في الشركة. كبار التنفيذيين: | الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي. السياسة: | سياسة المكافآت. 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 عضو المجلس لغرض تأدية عمله. السنة المالية للشركة: | تكون السنة المالية للشركة اثني عشر شهراً ميلادياً، تبدأ من الأول من شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر من كل عام. كافة المصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه اللائحة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح الهيئة وقواعدها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك.	يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة لها في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح هيئة السوق المالية. لغرض تطبيق هذه اللائحة، يقصد بالكلمات والعبارات أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتضي سياق النص غير ذلك. الكلمات والعبارات | المعنى الشركة: | شركة صدر للخدمات اللوجستية (شركة سعودية مساهمة مدرجة). المجلس: | مجلس الإدارة في الشركة. رئيس المجلس: | رئيس مجلس الإدارة للشركة. اللجنة: | لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة. الإدارة: | الإدارة التنفيذية ممثلة بالرئيس التنفيذي للشركة ونوابه والرئيس المالي التنفيذي المالي، ومن في حكمهم، المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها. الرئيس التنفيذي: | المسؤول الأعلى في الإدارة التنفيذية والمفوض من المجلس لرئاسة الجهاز التنفيذي في الشركة. كبار التنفيذيين: | الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي. السياسة: | سياسة المكافآت. 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 عضو المجلس لغرض تأدية عمله. السنة المالية للشركة: | تكون السنة المالية للشركة اثني عشر شهراً ميلادياً، تبدأ من الأول من شهر يناير وتنتهي بنهاية شهر ديسمبر من كل عام. تقييم الأداء : | عملية التقييم الدوري لأداء مجلس الإدارة وأعضائه واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية وفق المعايير والآليات المحددة في هذه السياسة . كافة المصطلحات التي لم يرد بشأنها تعريف في هذه اللائحة سيكون لها نفس المعنى الوارد في لائحة حوكمة الشركات، أو في قائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح الهيئة وقواعدها، ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك .

2. الهدف | المادة: 1,2 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
يكون الهدف من سياسة المكافآت لأعضاء المجلس ولجانه المنبثقة هو تنظيم المكافآت لاستقطاب أعضاء مجلس أو لجان ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية متناسبة وبما يمكنهم من تأدية مهامهم وواجباتهم بمهنية عالية مع مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارة والخبرات المطلوبة والإبقاء عليهم لاستدامة نموها وتحقيق رؤيتها وذلك من خلال الإطار التنظيمي لمكافآت كبار التنفيذيين بالشركة بحيث يتوافق مع الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية المختصة.	يكون الهدف من سياسة المكافآت لأعضاء المجلس ولجانه المنبثقة هو تنظيم المكافآت لاستقطاب أعضاء مجلس أو لجان ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية متناسبة وبما يمكنهم من تأدية مهامهم وواجباتهم بمهنية عالية مع مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها . كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارة والخبرات المطلوبة والإبقاء عليهم لاستدامة نموها وتحقيق رؤيتها وذلك من خلال الإطار التنظيمي لمكافآت كبار التنفيذيين بالشركة بحيث يتوافق مع الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات الرقابية المختصة . كما تهدف السياسة إلى وضع إطار واضح للمكافآت يراعي أداء عضو مجلس الإدارة وأداء الشركة، ويحقق الارتباط بين المكافآت والأداء وفق معايير واضحة يتم الإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها .

3. مسؤولية التطبيق | المادة: 3,2 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
تقوم اللجنة وبالتنسيق مع الإدارة بالشركة بمتابعة تطبيق السياسة؛ والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة؛ وتقويم أي انحرافات قد تنشأ عند تطبيقها؛ وترفع اللجنة إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.	تقوم اللجنة وبالتنسيق مع الإدارة بالشركة بمتابعة تطبيق السياسة؛ والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة؛ وتقويم أي انحرافات قد تنشأ عند تطبيقها؛ وترفع اللجنة إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه. كما تتولى اللجنة التحقق من تطبيق معايير الأداء المنصوص عليها في هذه السياسة، ومراجعة نتائج تقييم الأداء ومدى أخذها في الاعتبار عند التوصية بالمكافآت، ورفع ما يستدعي ذلك إلى المجلس.

4. الإطار العام | المادة: 1,3 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
بشكل عام تتحدد المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية المختصة، ويحكمها بشكل عام أحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة ولائحة حوكمتها. تقوم اللجنة بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة، ورفعها إلى المجلس للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها. تقوم اللجنة بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة. يقوم المجلس بتقديم مكافآت أعضاء المجلس بناءً على توصية اللجنة وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات العلاقة مع أي شروط معتمدة من الجمعية العامة ولا يعتمد أي من المكافآت والتعويضات المقترحة لرئيس وأعضاء المجلس إلا بعد موافقة الجمعية العامة عليها. يجب على المجلس نشر كافة التفاصيل للمكافآت والتعويضات المقترحة، ضمن تقرير المجلس السنوي، لتكون متاحة لجميع المساهمين قبل انعقاد الجمعية العامة التي يتم فيها التصويت على تلك المكافآت والتعويضات. يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس 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. تقوم اللجنة بتوضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. يجب على اللجنة التأكد من عمل مراجعة سنوية لممارسات المكافآت والتعويضات بالشركة والتأكد من إتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها وتوضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة (بواسطة وظيفة المراجعة الداخلية أو جهة خارجية متخصصة) بشكل مستقل ودون تدخل من الإدارة بالشركة. يجب أن يتم تصميم هيكل المكافآت والتعويضات للعاملين في وظائف الرقابة (مثل المراجعة الداخلية) بشكل يساهم في تعزيز حيادية واستقلالية هذه الوظائف، وعلى وجه التحديد ينبغي التأكد من أن تقييم أداء العاملين بهذه الوظائف وتحديد مكافآتهم يتم دون أي تدخل من الإدارة بالشركة. لا يجوز لعضو المجلس أو الإدارة (باستثناء الوظائف المرتبطة بالمبيعات) الحصول على عمولات أو مكافآت لقاء الأعمال التي يساهمون في إبرامها لصالح الشركة. كما لا يجوز ربط أي جزء من مكافآت وتعويضات عضو المجلس أو الإدارة (باستثناء الوظائف المرتبطة بالمبيعات) بإيرادات الشركة بشكل مباشر. يجب أن يكون هيكل المكافآت والتعويضات متوافق مع أهداف الشركة. يجب أن تكون المكافآت والتعويضات عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمهمات المنوطة به، والأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية. يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها. الأخذ بيعن الاعتبار حجم الشركة وخبرات أعضاء المجلس. أن تكون المكافأة مناسبة لاستقطاب أعضاء ذوي كفاءة وخبرة وتحفيزهم والإبقاء عليهم. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تراعي مدى خبرة العضو واختصاصاته والأعمال والمهمات المنوطة به وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. يجب ألا تكون مكافآت أعضاء المجلس المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. تصمم المكافآت والتعويضات على نحو يشجع على الممارسات الاحترازية وعدم أخذ مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتفق مع سياسات وممارسات إدارة المخاطر في الشركة. لا يجب أن يسبب هيكل المكافآت والتعويضات أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلباً على أداء الشركة. يجب أن يفصح المجلس في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت، وكيفية تحديدها، والمبالغ والمزايا العينية المدفوعة لكل عضو من أعضائه مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية.	بشكل عام تتحدد المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية المختصة، ويحكمها بشكل عام أحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة ولائحة حوكمتها . تقوم اللجنة بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة، ورفعها إلى المجلس للنظر فيها و اعتمادها من الجمعية العامة ، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير واضحة تتناسب وترتبط بأداء عضو مجلس الإدارة وأداء الشركة، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها. بناءً على السياسة المعتمدة، يقوم مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات، بوضع واعتماد النماذج والمعايير الخاصة بتقييم الأداء، والتي تشمل (أداء الشركة – أداء رئيس مجلس الإدارة وأعضائه – أداء مجلس الإدارة – أداء اللجان المنبثقة عنه – أداء أمين سر المجلس واللجان)، مع تحديد الأوزان النسبية وآليات احتساب نتائج التقييم لكل محور، وذلك وفقًا لوثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة. تقوم اللجنة بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة ونتائج تقييم الأداء ذات العلاقة. يجب على المجلس نشر كافة التفاصيل للمكافآت والتعويضات المقترحة ضمن تقرير المجلس السنوي لتكون متاحة للمساهمين وفق المتطلبات النظامية . تقوم اللجنة بتوضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. يجب على اللجنة التأكد من عمل مراجعة سنوية لممارسات المكافآت والتعويضات بالشركة والتأكد من اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها، بواسطة وظيفة المراجعة الداخلية أو جهة خارجية متخصصة بشكل مستقل ودون تدخل من الإدارة بالشركة . يجب أن يتم تصميم هيكل المكافآت والتعويضات للعاملين في وظائف الرقابة بشكل يساهم في تعزيز حيادية واستقلالية هذه الوظائف. لا يجوز لعضو المجلس أو الإدارة (باستثناء الوظائف المرتبطة بالمبيعات)، الحصول على عمولات أو مكافآت لقاء الأعمال التي يساهمون في إبرامها لصالح الشركة، كما لا يجوز ربط أي جزء من مكافآتهم بإيرادات الشركة بشكل مباشر. يجب أن يكون هيكل المكافآت والتعويضات متوافقاً مع أهداف الشركة. يجب أن تكون المكافآت والتعويضات عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمهمات المنوطة به ومستوى أدائه وأداء الشركة والأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها، مع الأخذ بعين الاعتبار حجم الشركة وخبرات أعضاء المجلس أن تكون المكافأة مناسبة لاستقطاب أعضاء ذوي كفاءة وخبرة وتحفيزهم والإبقاء عليهم يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بما يراعي خبرة العضو واختصاصاته والأعمال والمهمات المنوطة به وعدد الاجتماعات التي يحضرها ومستوى مشاركته ونتائج تقييم أدائه وغيرها من الاعتبارات ذات الصلة. يجب ألا تكون مكافآت أعضاء المجلس المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. تصمم المكافآت والتعويضات على نحو يشجع على الممارسات الاحترازية وعدم أخذ مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتفق مع سياسات وممارسات إدارة المخاطر في الشركة. لا يجب أن يسبب هيكل المكافآت والتعويضات أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلباً على أداء الشركة يجب أن يفصح المجلس في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وكيفية تحديدها وفق المتطلبات النظامية.

5. معايير تقييم الأداء | المادة: 2,3 | إضافة

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
إضافة	يراعى عند تحديد المكافآت السنوية تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه واللجان المنبثقة عنه وأداء الشركة، بحسب الأحوال، وذلك وفق معايير واضحة تتناسب مع طبيعة المهام والمسؤوليات. معايير تقييم أداء مجلس الإدارة مدى قيام المجلس بمهامه ومسؤولياته بكفاءة وفاعلية. مدى مساهمة المجلس في وضع ومراجعة استراتيجية الشركة وأهدافها. جودة وفاعلية عملية اتخاذ القرارات وكفاية المعلومات المقدمة للمجلس وتوقيتها. مستوى الإشراف والمتابعة على أداء الإدارة التنفيذية ومتابعة تنفيذ القرارات والتوصيات. فاعلية الإشراف على إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية. مدى الالتزام بالحوكمة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة. فاعلية تشكيل المجلس وتنوع الخبرات والمهارات بين أعضائه وفاعلية أعمال اللجان المنبثقة عنه. ب- معايير تقييم أداء عضو مجلس الإدارة الالتزام بحضور اجتماعات المجلس واللجان التي يشغل عضويتها وتخصيص الوقت الكافي لأداء مسؤوليات العضوية. الاستعداد والتحضير للاجتماعات والاطلاع على المستندات والمعلومات ذات العلاقة. مستوى المشاركة الفعالة في المناقشات والمداولات وجودة مساهمته في اتخاذ القرارات. مساهمة العضو في تحقيق استراتيجية الشركة وأهدافها وتوظيف خبراته ومهاراته المهنية. ممارسة مهامه باستقلالية وموضوعية والمساهمة في الإشراف على المخاطر والرقابة والحوكمة. الالتزام بالأنظمة والسياسات وواجبات العناية والولاء وتجنب حالات تعارض المصالح. متابعة القرارات والتوصيات ذات العلاقة بالمهام المسندة إليه وتطوير معرفته بنشاط الشركة والأنظمة ذات العلاقة. ج- معايير تقييم أداء اللجان مدى قيام اللجنة بالمهام والاختصاصات المسندة إليها . انتظام الاجتماعات والحضور والمشاركة والتحضير للاجتماعات ودراسة الموضوعات المعروضة. جودة المناقشات والتوصيات المقدمة للمجلس ومتابعة تنفيذها. مدى توافر الخبرات والمهارات اللازمة لدى أعضاء اللجنة وفاعلية التواصل والتنسيق مع المجلس والجهات ذات العلاقة. د- معايير أداء الشركة مدى تحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية المعتمدة. الأداء المالي مقارنة بالموازنة والأهداف المعتمدة. مستوى تحقيق الأهداف والمؤشرات التشغيلية وتنفيذ المبادرات والمشروعات الاستراتيجية.. كفاءة إدارة المخاطر والرقابة الداخلية ومستوى الالتزام بالأنظمة واللوائح والحوكمة. التطوير المؤسسي واستدامة أعمال الشركة وأي مؤشرات أخرى يعتمدها مجلس الإدارة بما يتناسب مع نشاط الشركة وأهدافها . عند احتساب مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، تُستبعد مؤشرات الربحية من معايير التقييم المؤثرة في مكافآتهم، ويُستعاض عنها بمؤشرات أداء غير مرتبطة بالربحية، وفقًا للأوزان النسبية وآليات الاحتساب المحددة في وثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه»، بما يضمن عدم ارتباط مكافآتهم بربحية الشركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

6. آلية تقييم الأداء | المادة: 3,3 | إضافة

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
إضافة	تتم عملية تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه ولجانه سنويًا، وفقًا لوثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة، والتي تحدد إجراءات التقييم ومقاييسه والأوزان النسبية وآليات احتساب النتائج. وتحدد نتائج التقييم جوانب القوة والجوانب التي تتطلب التحسين، وتراجع لجنة المكافآت والترشيحات النتائج، وتؤخذ نتائج التقييم في الاعتبار عند التوصية بالمكافآت وفقًا لأحكام هذه السياسة، وذلك وفقًا لما نصت عليه المادة التاسعة والثلاثون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، على النحو الآتي: أ) يضع مجلس الإدارة – بناءً على اقتراح لجنة الترشيحات – الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانه والإدارة التنفيذية سنوياً؛ وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها، على أن تحدَّد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة. ب) يجب أن تكون إجراءات تقييم الأداء مكتوبة وواضحة وأن يفصَح عنها لأعضاء مجلس الإدارة والأشخاص المعنيين بالتقييم. ج) يجب أن يشتمل تقييم الأداء على المهارات والخبرات التي يمتلكها المجلس، وتحديد نقاط الضعف والقوة فيه، مع العمل على معالجة نقاط الضعف بالطرق الممكنة كترشيح كفايات مهنية تستطيع تطوير أداء المجلس، ويجب أيضاً أن يشتمل تقييم الأداء على تقييم آليات العمل في المجلس بشكل عام. د) يراعى في التقييم الفردي لأعضاء مجلس الإدارة مدى المشاركة الفعالة للعضو والتزامه بأداء واجباته ومسؤولياته بما في ذلك حضور جلسات المجلس ولجانه وتخصيص الوقت اللازم لها. هـ) يتخذ مجلس الإدارة الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات. و) يجري أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين – من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض – على أن تحدَّد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة. - تُجرى عملية تقييم أداء مجلس الإدارة ورئيسه وأعضائه واللجان المنبثقة عنه وأداء الشركة وأمين سر مجلس الإدارة واللجان سنويًا، وفقًا لوثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة، والتي تتضمن مقاييس درجات التقييم، والنماذج المعتمدة، والجهات المسؤولة عن إجراء التقييم، والأوزان النسبية وآليات احتساب النتائج. وتُستخدم نتائج التقييم في تحديد نسب صرف المكافآت السنوية وفقًا لأحكام هذه السياسة، مع مراعاة المتطلبات النظامية ذات العلاقة.

7. المكافآت وبدلات الحضور لأعضاء المجلس | المادة: 1,4 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
يستحق رئيس المجلس وكل عضو من أعضاء المجلس مكافأة سنوية تقدر بمائة وثلاثون ألف (130,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق كل عضو من أعضاء المجلس المقيم في مدينة مقر الشركة (الرياض – مقر الاجتماع) بدل حضور للجلسات بواقع مبلغ ثلاثة آلاف (3,000) ريال سعودي عن كل جلسة من جلسات المجلس يحضُرها. ويستحق عضو المجلس المقيم بشكل دائم خارج مدينة مقر عقد الاجتماع تعويض عن تكاليف السفر مقابل حضور الاجتماع، ما يلي: تذكرة سفر على الدرجة الأولى (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته إلى موقع عقد الاجتماع. بدل انتداب بقيمة ألفان وخمسمائة (2,500) ريال سعودي شامل كل المصاريف. في مكافأة أعضاء المجلس السنوية، يجب مراعاة معايير ترتبط بالأداء كأن تكون المكافأة أو جزء منها مرتبط بأداء العضو كحضوره للاجتماعات. في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور عن مبلغ وقدرة مئة وواحد وخمسون (151,000) ألف ريال سعودي. يتم خصم جزء من المكافأة السنوية عن كل عضو متغيب بدون عذر عن أكثر من 50 % من إجمالي عدد الإجتماعات السنوية المنعقدة بما يتناسب مع عدد مرات الغياب مقارنة بعدد الاجتماعات السنوية المنعقدة.	تُحدد المكافأة السنوية الثابتة لرئيس مجلس الإدارة وكل عضو من أعضاء المجلس بمبلغ (130,000) مائة وثلاثين ألف ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة، على أن يُحدد المبلغ المستحق صرفه بناءً على نتائج تقييم الأداء وآلية الاحتساب المعتمدة في وثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه»، مع مراعاة أحكام هذه السياسة. يستحق كل عضو من أعضاء المجلس المقيم في مدينة مقر الشركة (الرياض – مقر الاجتماع) بدل حضور للجلسات بواقع مبلغ ثلاثة آلاف (3,000) ريال سعودي عن كل جلسة من جلسات المجلس يحضُرها. ويستحق عضو المجلس المقيم بشكل دائم خارج مدينة مقر عقد الاجتماع تعويض عن تكاليف السفر مقابل حضور الاجتماع، ما يلي: تذكرة سفر على الدرجة الأولى (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته إلى موقع عقد الاجتماع. بدل انتداب بقيمة ألفان وخمسمائة (2,500) ريال سعودي شامل كل المصاريف. في مكافأة أعضاء المجلس السنوية، يجب مراعاة معايير ترتبط بالأداء كأن تكون المكافأة أو جزء منها مرتبط بأداء العضو كحضوره للاجتماعات. في جميع الأحوال، لا يتجاوز إجمالي المكافأة السنوية وبدلات حضور اجتماعات مجلس الإدارة مبلغ (151,000) مائة وواحد وخمسين ألف ريال سعودي سنويًا، وذلك باستثناء المكافآت والمزايا والبدلات الخاصة المقررة لرئيس مجلس الإدارة و/أو العضو المنتدب، وفقًا للحدود والشروط المنصوص عليها في هذه السياسة، وبما لا يتعارض مع النظام الأساس للشركة. يتم خصم جزء من المكافأة السنوية عن كل عضو متغيب بدون عذر عن أكثر من 50 % من إجمالي عدد الإجتماعات السنوية المنعقدة بما يتناسب مع عدد مرات الغياب مقارنة بعدد الاجتماعات السنوية المنعقدة. يجوز لمجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات، ما يلي: 1. منح رئيس مجلس الإدارة مكافآت ومزايا وبدلات خاصة، بما لا يتجاوز إجماليها مبلغ (120,000) مائة وعشرين ألف ريال سعودي سنويًا، بالإضافة إلى المكافأة المقررة له بصفته رئيسًا لمجلس الإدارة. 2. منح العضو المنتدب، في حال تعيينه من قبل مجلس الإدارة، مكافآت ومزايا وبدلات خاصة، بما لا يتجاوز إجماليها مبلغ (120,000) مائة وعشرين ألف ريال سعودي سنويًا، بالإضافة إلى المكافأة المقررة له بصفته عضوًا في مجلس الإدارة.

8. المكافآت وبدلات الحضور لأعضاء اللجان | المادة: 2,4 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
يستحق رئيس لجنة المراجعة مكافأة سنوية تقدر بأربعون ألف (40,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق كل عضو من أعضاء لجنة المراجعة مكافأة سنوية تقدر بثلاثون ألف (30,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق الرئيس وكل عضو من أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات مكافأة سنوية تقدر بعشرة آلاف (10,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق عضو اللجنة المقيم في مدينة مقر الشركة (الرياض – مقر الاجتماع) بدل حضور للجلسات بواقع مبلغ ألف وخمسمائة (1,500) ريال سعودي عن كل جلسة من جلسات اللجنة يحضُرها. ويستحق عضو اللجنة المقيم بشكل دائم خارج مدينة مقر عقد الاجتماع تعويض عن تكاليف السفر مقابل حضور الاجتماع، ما يلي: تذكرة سفر على الدرجة الأولى (ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته إلى موقع عقد الاجتماع. ألفان وخمسمائة (2,500) ريال سعودي شامل كل المصاريف. في مكافأة أعضاء اللجنة السنوية، يجب مراعاة معايير ترتبط بالأداء كأن تكون المكافأة أو جزء منها مرتبط بأداء العضو كحضوره للاجتماعات. في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور لرئيس لجنة المراجعة عن مبلغ وقدرة اثنان وخمسون (52,000) ألف ريال سعودي. في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور لأعضاء لجنة المراجعة عن مبلغ وقدرة اثنان وأربعون (42,000) ألف ريال سعودي. في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور لأعضاء لجنة المكافآت والترشيحات عن مبلغ وقدرة ستة عشر (16,000) ألف ريال سعودي. يتم خصم جزء من المكافأة السنوية عن كل عضو متغيب بدون عذر عن أكثر من 50 % من إجمالي عدد الإجتماعات السنوية المنعقدة بما يتناسب مع عدد مرات الغياب مقارنة بعدد الاجتماعات السنوية المنعقدة.	يستحق رئيس لجنة المراجعة مكافأة سنوية تقدر بخمسون ألف (50,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق كل عضو من أعضاء لجنة المراجعة مكافأة سنوية تقدر بأربعون ألف (40,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق الرئيس وكل عضو من أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات مكافأة سنوية تقدر بعشرون آلاف (20,000) ريال سعودي عن السنة المالية الواحدة. يستحق عضو اللجنة المقيم في مدينة مقر الشركة (الرياض – مقر الاجتماع) بدل حضور للجلسات بواقع مبلغ ألف وخمسمائة (1,500) ريال سعودي عن كل جلسة من جلسات اللجنة يحضُرها. ويستحق عضو اللجنة المقيم بشكل دائم خارج مدينة مقر عقد الاجتماع تعويض عن تكاليف السفر مقابل حضور الاجتماع، ما يلي: تذكرة سفر على الدرجة الأعمال(ذهاباً وإياباً) من مكان إقامته إلى موقع عقد الاجتماع. ألفان وخمسمائة (2,500) ريال سعودي شامل كل المصاريف. عند تحديد المكافآت السنوية لأعضاء اللجان، تُراعى نتائج تقييم أداء اللجنة، مع الأخذ في الاعتبار التزام العضو بحضور الاجتماعات وأداء مسؤولياته وفق أحكام هذه السياسة.في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور لرئيس لجنة المراجعة عن مبلغ وقدرة اثنان وستون (62,000) ريال سعودي. في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور لأعضاء لجنة المراجعة عن مبلغ وقدرة اثنان وخمسون (52,000) ريال سعودي. في جميع الأحوال لا تتجاوز قيمة المكافأة السنوية وبدلات الحضور لأعضاء لجنة المكافآت والترشيحات عن مبلغ وقدرة ستة وعشرون (26,000) ريال سعودي. يتم خصم جزء من المكافأة السنوية عن كل عضو متغيب بدون عذر عن أكثر من 50 % من إجمالي عدد الاجتماعات السنوية المنعقدة بما يتناسب مع عدد مرات الغياب مقارنة بعدد الاجتماعات السنوية المنعقدة.

9. مكافآت الإدارة | المادة: 4,4 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
تقوم اللجنة بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة وتشتمل مكافآت الإدارة على ما يلي: راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛ وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف. مزايا تأمين طبي له ولعائلته. سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة اثناء العمل). مكافأة سنوية. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم. مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، خدمات المطارات التنفيذية. ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة. يتم اعتماد الخطط والبرامج العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل اللجنة. أي مكافآت أو بدلات أخرى يتم اعتمادها من اللجنة. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة. خامساً: صرف المكافآت والتعويضات	تُحدد مكافآت الإدارة وفقًا للوائح والسياسات الداخلية المعتمدة من مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة المكافآت و الترشيحات، وبما يتناسب مع مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات ومستوى الأداء، ويجوز منح الإدارة مكافأة سنوية مرتبطة بنتائج تقييم الأداء ومدى تحقيق الأهداف والمؤشرات المعتمدة، وذلك وفق الصلاحيات المعتمدة لدى الشركة .

10. آلية صرف المكافآت والتعويضات | المادة: 2,5 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
يتم احتساب المكافآت المستحقة لأعضاء المجلس نظير مشاركتهم في عضوية المجلس أو اللجان المنبثقة من المجلس بصفة سنوية من قبل إدارة الشركة ويُعرض الاحتساب على اللجنة. تقوم اللجنة بمراجعة الاحتساب والتوصية للمجلس بصرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسات ذات العلاقة. يصدر المجلس قراراً بالموافقة على صرف مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس وكبار التنفيذيين بالشركة بناءً على توصية اللجنة. يُدرج بند صرف مكافأة أعضاء المجلس نظير مشاركتهم في عضوية المجلس ضمن بنود الجمعية العامة للشركة للتصويت عليه، ولا يعتمد أي من المكافآت المقترحة لرئيس وأعضاء المجلس إلا بعد موافقة الجمعية العامة عليها. تُصرف بدلات الحضور وتعويضات السفر من قبل إدارة الشركة بشكل (ربع سنوي) وفق السياسات المنظمة لذلك. تُصرف المكافأة السنوية لأعضاء المجلس بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.	يتم احتساب المكافآت المستحقة لأعضاء المجلس نظير مشاركتهم في عضوية المجلس أو اللجان المنبثقة عنه بصفة سنوية من قبل إدارة الشركة. تعرض نتائج تقييم الأداء ذات العلاقة واحتساب المكافآت على لجنة المكافآت والترشيحات. تتولى اللجنة مراجعة نتائج التقييم والتحقق من تطبيق معايير الأداء المنصوص عليها في السياسة ومدى ارتباط المكافآت المقترحة بها والتوصية للمجلس بالمكافآت وفق السياسة وذلك كما يلي:- تُحدد نسبة صرف المكافآت السنوية لرئيس مجلس الإدارة وأعضائه وفق نتائج تقييم الأداء والأوزان النسبية وآليات الاحتساب الواردة في وثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة، مع مراعاة عدم ربط مكافآت أعضاء المجلس المستقلين بربحية الشركة بصورة مباشرة أو غير مباشرة. تُحدد نسبة صرف المكافآت السنوية لأعضاء اللجان بناءً على نتيجة تقييم أداء اللجنة التي ينتمي إليها كل عضو، وفقًا لوثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة. يصدر المجلس بعد توصية لجنة المكافآت والترشيحات قراره بصرف المكافأت السنوية بعد اعتماد ونشر القوائم المالية والتقرير السنوي للسنة المالية. تصرف بدلات الحضور وتعويضات السفر من قبل إدارة الشركة بعد كل اجتماع وفق السياسات المنظمة لذلك. تُحدد نسبة صرف المكافأة السنوية لأمين سر مجلس الإدارة واللجان وفق نتائج تقييم أدائه وآلية احتسابها الواردة في وثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة.

11. إقرار المكافآت والتعويضات | المادة: 1,6 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير المجلس عن المكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس والإدارة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ، أم منافع، أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق. ينبغي على الشركة أن تدرج ضمن بنود جدول أعمال الجمعية العامة المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس نظير مشاركتهم في عضوية المجلس، للسنة المالية المنتهية، بحيث يتم إقرارها من الجمعية العامة.	الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير المجلس عن المكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس والإدارة بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق المتطلبات النظامية ذات العلاقة..

12. الإفصاح | المادة: 2,6 | تعديل

النص قبل التعديل	النص بعد التعديل
وفق ما تقضي به اللوائح الصادرة عن الجهات الإشرافية وعلى الأخص لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة، وإلى ما اشتمل عليه نظام الشركات وما تضمنه نظام الشركة الأساس وسياسة الشركة للإفصاح و (هذه السياسة)، فإن على الشركة الالتزام بالإفصاح في تقرير المجلس السنوي المقدم للجمعية العامة عن تفاصيل مقدار وحجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس من التنفيذيين وغير التنفيذيين وكبار التنفيذيين. وينبغي أن يشمل الإفصاح تحديداً تفصيلياً للعناصر والبنود مثل: الراتب الأساسي، حجم المكافآت والعلاوات، خيارات تملك الأسهم، بدلات حضور الاجتماعات، تعويضات السفر. يكون بيان التفاصيل اللازمة الخاصة بالمكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حده: أعضاء المجلس. أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس. خمسة من كبار التنفيذيين في الشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي (صدر قرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (1 - 35 – 2018) وتاريخ 9 / 7 / 1439 ه الموافق 26 / 3 / 2018م بأن يكون الإفصاح عن مكافآت كبار التنفيذيين بشكل إجمالي) أن يكون الإفصاح عن تفاصيل المكافآت والتعويضات الوارد في الفقرة السابقة وفقاً للملحق الخاص بالمكافآت الوارد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة.	تلتزم الشركة بالإفصاح في تقرير المجلس السنوي عن تفاصيل مقدار وحجم المكافآت والتعويضات المدفوعة لأعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين وفق الأنظمة واللوائح والتعليمات ذات العلاقة، وتوضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها وبيان أي انحراف جوهري عنها. يتم الإفصاح عن آلية ومعايير تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه ولجانه بالقدر الذي تتطلبه الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وفقًا لهذه السياسة ووثيقة «إجراءات وآليات تقييم الأداء ونماذجه» المعتمدة من مجلس الإدارة، وتتحقق لجنة المكافآت والترشيحات من تنفيذ معايير الأداء ومدى أخذ نتائج التقييم في الاعتبار عند التوصية بالمكافآت.