

شركة هضاب الخليج
سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه
والإدارة التنفيذية



المحتويات

4.....	مقدمة
4.....	المادة الأولى: المعايير العامة للمكافآت
5.....	المادة الثانية: مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة
5.....	المادة الثالثة: مقدار مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة
6.....	المادة الرابعة: بدل حضور إجتماعات المجلس واللجان المنبثقة منه
6.....	المادة الخامسة: تقرير مجلس الإدارة السنوي والجمعية العامة
6.....	المادة السادسة: مكافآت الإدارة التنفيذية
7.....	المادة السابعة: التعديلات على السياسة

مقدمة

تخضع سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية لقرار الجمعية العامة للمساهمين بإعتمادها بما يتفق مع النظام الأساس لشركة هضاب الخليج و نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28-01-1437 هـ ، ومتطلبات لائحة الحوكمة في الشركة.

وبصورة عامة فإن مجلس الإدارة يحدد معايير مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للشركة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتفق مع أنظمة الجهات الرقابية والإشرافية ذات الصلة، مع مراعاة ملائمتها لأفضل الممارسات من أجل جذب أفضل العناصر المؤهلة لعضوية المجلس ولضمان رفع الكفاءة الإنتاجية على مستوى المجلس ولجانه والشركة. ولا تعد هذه السياسة معتمدة إلا بعد اعتماد الجمعية العامة للمساهمين لها بناءً على توصية مجلس الإدارة.

المادة الأولى: المعايير العامة للمكافآت

مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية ذات الصلة، يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل عضو من أعضائه أو من أعضاء اللجان التابعة للمجلس أو الإدارة التنفيذية للشركة الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولائحة الحوكمة في الشركة، بالإضافة إلى المعايير الآتية:

- (1) إنسجامها مع إستراتيجية الشركة وأهدافها وحجم وطبيعة درجة المخاطر لديها.
- (2) أن تكون المكافآت مبنية على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- (3) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم مع مراعاة المركز المالي للشركة.
- (4) أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، مع مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- (5) يراعى عدالة المكافآت وتناسبها مع إختصاصات العضو بالإضافة إلى المسؤوليات والأعمال الملقاة على عاتقه.
- (6) الأخذ في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من إرتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- (7) في حال تم تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً إشترتها الشركة، فينبغي أن يتم ذلك بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة، وأن يعتمد البرنامج التفصيلي من الجمعية العامة.
- (8) يتم إيقاف صرف المكافأة أو إستردادها في حال عدم اعتماد الجمعية العامة لصرفها.

المادة الثانية: مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة

- (1) يحق لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية بشرط حضور ثلثي الاجتماعات المنعقدة على الأقل خلال الفترة.
- (2) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- (3) 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 إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها في الشركة وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن الحصول عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل المجلس، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- (4) يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- (5) إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي عضو من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب عليه إعادتها للشركة كما يحق للشركة مطالبته بردها.
- (6) لا يجوز أن تتجاوز المكافأة السنوية أو أي مزايا مالية أو عينية التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة بصفة عضويته في المجلس أو اللجان المنبثقة عنه مبلغ (500,000) ريال سعودي.

المادة الثالثة: مقدار مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة

- (1) يحصل رئيس مجلس الإدارة على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (200,000) مائتا ألف ريال سعودي، ويحصل عضو مجلس الإدارة على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (150,000) مائة وخمسون ألف ريال سعودي.
- (2) يحصل رئيس لجنة المراجعة على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (100,000) مائة ألف ريال سعودي، ويحصل عضو لجنة المراجعة على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (75,000) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي.
- (3) يحصل رئيس اللجنة التنفيذية على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (100,000) مائة ألف ريال سعودي، ويحصل عضو اللجنة التنفيذية على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (75,000) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي.
- (4) (2) يحصل رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (60,000) ستون ألف ريال سعودي، ويحصل عضو لجنة الترشيحات والمكافآت على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (40,000) أربعون ألف ريال سعودي.

5) يحصل أمين سر المجلس على مكافأة سنوية لا تزيد عن مبلغ (30,000) ثلاثون ألف ريال سعودي، ويحصل أمين سر كل لجنة من اللجان على مكافأة سنوية لا تزيد عن (25,000) خمسة وعشرون ألف ريال سعودي.

(ملاحظة: يمكن التفريق بين مكافآت أعضاء اللجان من أعضاء المجلس مع غيرهم من الأعضاء من خارج المجلس. وأيضاً يمكن التفريق

بين مكافأة أمين السر الذي يتولى أمانة سر المجلس بالإضافة إلى أمانة سر أحد اللجان مع أمين سر لجنة واحدة فقط)

المادة الرابعة: بدل حضور اجتماعات المجلس واللجان المنبثقة منه

- 1) يكون بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة مبلغ (1,500) ألف وخمسمائة ريال سعودي لكل اجتماع.
- 2) يكون بدل حضور اجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مبلغ (1,000) ألف ريال سعودي لكل اجتماع.
- 3) تتكفل الشركة بمصاريف بدل حضور الجلسات سواء في اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة عنه، علماً بأنها لا ترتبط بالمكافأة السنوية وهي على النحو التالي:

أ) تذاكر الطيران (فئة رجال الأعمال).

ب) الإقامة الفندقية.

ت) تكاليف السفر أو التنقلات الخاصة برحلات العمل.

ث) التكاليف المتعلقة بالمكالمات الهاتفية التي يتم إجراؤها لصالح الشركة.

المادة الخامسة : تقرير مجلس الإدارة السنوي والجمعية العامة

- 1) لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- 2) 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 الفترة.
- 3) يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
- 4) تعد السياسة معتمدة بعد إقرارها من الجمعية العامة للمساهمين.

المادة السادسة : مكافآت الإدارة التنفيذية

تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت المزايا الوظيفية للإدارة التنفيذية وبرامج وخطط الحوافز بشكل مستمر، وبعد حصولها على توصيات الإدارة التنفيذية تقوم اللجنة بمراجعتها ورفع توصياتها النهائية لمجلس الإدارة لإعتمادها مع الأخذ بعين الاعتبار الموازنة السنوية وقدرات الشركة والسيولة النقدية المتاحة، وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على الآتي:

- (1) الراتب الأساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية).
- (2) بدل سكن، وبدل مواصلات، وأي بدلات أخرى يتم إعتمادها من مجلس الإدارة.
- (3) مزايا التأمين الطبي للموظف وعائلته.
- (4) المكافأة السنوية في حال إعتمادها من مجلس الإدارة (ترتبط بالأداء والتقييم ومؤشرات القياس)
- (5) مكافأة نهاية الخدمة.
- (6) أسهم في الشركة يتم تحديدها وتحديد عددها وشروطها وفقاً لسياسة تضعها الإدارة التنفيذية ويتم إعتمادها من مجلس الإدارة وفقاً للشروط والأحكام النظامية.

المادة السابعة : التعديلات على السياسة

يجوز لمجلس الإدارة الموافقة على أي تعديلات على هذه السياسة في أي وقت يراه مناسباً بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، شريطة أن يتم إعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.