



2P

Perfect Presentation Company

**Remuneration Policy for the Board of Directors, Its Committees
and the Executive Management
of Perfect Presentation for Commercial Services Company**

The Board of Directors recommended to the General Assembly to approve and vote on the policy according to the minutes of the Board of Directors No. 01-2022 dated 21/02/2022. This policy was approved by a resolution of the General Assembly of the company's shareholders dated



First: Purpose of the Policy

- 1- This policy aims to set guidelines related to the remuneration of members of the Board of Directors and committees emanating from the Board of Directors and to define clear criteria and mechanism for these remunerations, as the company is committed to the regulations issued by the Ministry of Commerce and the regulations of the Capital Market Authority with regard to the remuneration of members of the Board of Directors and its committees.
- 2- This policy aims to set guidelines related to performance-based rewards that the company uses to reward senior executives and employees who contribute significantly to the results and achievement of the company's objectives approved by the Board of Directors and whose performance is as per their job description and expectations in conformity with the specified performance standards.

Second: Remunerations of the Board of Directors and Committee Members

- 1- In accordance with Article [23] of the company's articles of association, the remuneration of the members of the Board of Directors, if any, shall be determined by the Ordinary General Assembly, and this remuneration may be a specific amount, an allowance for attending sessions, in-kind benefits, or a certain percentage of the net profits, and it is permissible to combine two or more of these advantages in accordance with the official decisions and instructions issued in this regard and within the limits stipulated in the Companies Law and its regulations.



- 2- According to Article 76 of the Companies Law, Paragraph 2 of which indicated that if the remuneration is a certain percentage of the company's profits, then this percentage may not exceed (10%) of the net profits, after deducting the reserves prescribed by the General Assembly in implementation of the provisions of the law and the company's articles of association and after distributing a profit to the shareholders of not less than (5%) of the paid-up capital of the company, provided that the entitlement to this remuneration shall be proportional to the number of sessions attended by the member, and any estimate contrary to that shall be null.
- 3- Paragraph 3 of Article 76 of the Companies Law also indicated that in all cases, the total amount that a board member receives in terms of financial or in-kind remunerations and benefits may not exceed five hundred thousand Riyal annually, according to the rules set by the competent authority.
- 4- The remuneration of the members of the Board of Directors shall consist of a lump sum of (150,000) Riyals for each member and it shall be included in the Board of Directors' report.
- 5- Each member of the committees emanating from the Board shall have a remuneration of (50,000) Riyal, and the annual remuneration shall be calculated as of the date of the Board's approval of the member joining the committee.
- 6- A fee of (3,000) Riyals shall be paid as an attendance allowance for each meeting of the Board and its committees.



- 7- The remuneration of the independent members of the Board of Directors may not be a percentage of the profits achieved the company or be based directly or indirectly on the profitability of the company.
- 8- The Board may review the remunerations whenever it deems appropriate and in a manner that does not conflict with the Company's Articles of Association and other relevant regulations, and based on a recommendation from the Remuneration and Nominations Committee, provided that what has been paid and what is allocated to the members of the Board shall be presented in the report of the Board of Directors at the annual general assembly meeting to be validated.

Third: Implementation Mechanism

1. Remunerations shall be based on the recommendation of the Remuneration and Nominations Committee of the company, which shall review the schedule of attendance at the meetings of the Board and its committees, the tasks and topics they have undertaken, and submit to the Board the appropriate recommendation to determine the remunerations for the members of the Board of Directors, provided that the Remuneration and Nomination Committee shall take into account when making the recommendation, and the Board shall also take into account when determining and disbursing the remunerations to be received by each of the members of the Board of Directors, the following criteria:
- That the remuneration shall be fair and commensurate with the terms of reference of the member and the work and responsibilities that the member of



the Board of Directors undertakes and assumes, in addition to the goals set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.

- The remunerations shall be appropriate to the company's activity and the skill needed to manage it.
 - Taking into account the sector in which the company operates, its size and the experience of the member.
 - Remunerations shall be reasonably sufficient to attract, motivate and retain members with appropriate competence and experience.
2. Board members may not vote on the board member remuneration item in the General Assembly.
 3. A member of the Board of Directors may obtain a remuneration for any executive, technical or advisory work or positions – according to an additional professional license assigned to him in the company, in addition to the remuneration that he can obtain in his capacity as a member of the Board of Directors or for his membership in the audit committee formed by the General Assembly or for his membership in the committees formed by the Board of Directors in accordance with the companies' law and the company's articles of association.
 4. A members' remuneration may vary in amount to reflect the member's experience, his terms of reference, the tasks entrusted to him, the number of sessions he attends, and other considerations.



5. The remuneration of the independent members of the Board of Directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or be based directly or indirectly on the profitability of the company.
6. If it appears that the remunerations paid to any of the members of the Board are based on incorrect or misleading information that was presented to the General Assembly or included in the annual report of the Board of Directors, then the member of the Board must return them to the company. The company shall have the right to ask him to return them. If the General Assembly decided to terminate the membership of any of the members of the Board of Directors, the member will not be entitled to any remuneration, and he must return all the remunerations that were paid to him for the period in which his membership was revoked.
7. The allowance for attending meetings shall be paid quarterly, while the annual bonus lump sum shall be paid to the members of the Board of Directors after its approval by the General Assembly of Shareholders.
8. Allowances for attending meetings and bonuses for members of committees emanating from the Board shall be paid quarterly.
9. The annual remuneration shall be divided between the two members of the Board of Directors in the event of resignation and the appointment of a new member of the Board of Directors, according to the date of appointment. In addition, the remuneration shall be divided among the members of the Board in the event of the end of a session of the Board and the start of a new one, according to the date the session began.



10. The report of the Board of Directors to the Ordinary General Assembly must include a comprehensive statement of all that the members of the Board of Directors received during the fiscal year in terms of remuneration, attendance allowance, expenses and other benefits. The mentioned report shall also include a statement of what the members of the Board received in their capacity as employees, administrators or what they have received in return for technical, administrative or consulting work previously approved by the company's general assembly.

Fourth: Other Expenses and Benefits

- The company shall bear the costs of travel tickets for members of the board and committees residing outside the city of Riyadh in accordance with the policy approved by the company.

- The company shall bear the costs of accommodation and tickets for all members of the board and committees in the event that the meeting is held outside the city of Riyadh according to the policy approved by the company.

Fifth: Executive Management Remuneration

1. The policy includes employees of all executive and senior management levels in the company. The Remuneration and Nomination Committee shall annually determine the targeted executive and administrative job positions (executives).



2. The remuneration is a lump sum paid to senior executive and administrative positions in addition to the basic salary to reward performance and achievements in return for achieving the set annual goals. In general, its purpose is to achieve the following:

- Attracting and retaining the best talents.
- Motivating and raising the level of employees' performance to achieve the company's annual goals and to reflect and suit the duties and responsibilities.
- Linking employee performance with the company's annual goals.
- Justice and fairness so that the remuneration and the performance indicator associated with it be clear and measurable, linked to the organizational performance as a whole and the personal performance of each of the employees, as remunerations shall be paid only on the basis of the results of a rigorous performance evaluation process.

A- Determine the Remuneration based on Performance

- At the beginning of the year, the objectives of the company in general, the objectives of the executives and their performance index shall be approved separately as well as the percentage of the contribution of each sector or department to the tasks and responsibilities.
- At the end of each year, the Board of Directors shall decide whether to grant bonuses based on the recommendation of the remunerations and nominations



committee according to the company's success in achieving its operational objectives and net profits.

- The amount of remuneration granted to the executives shall be appropriately proportional to the net profit achieved by the company, the sector's contribution, and the individual executive's contribution to achieving the company's goals, in addition to the executive's actual service duration of the evaluation year.
- Bonuses are not intended to compensate for an executive's wages or an addition. It is at the Board's sole and absolute discretion whether, what, when and if bonuses are to be made to employees. It should not be assumed that any previous payments have established a pattern for future remunerations payments.
- The annual bonus or obtaining it is not spontaneous. The executives may not receive any bonuses for any year in which the company does not achieve net profits.
- Executives are not entitled to any annual bonus unless the financial objective approved at the beginning of the year has been achieved
- Remuneration shall not be paid to any executive at the head of a sector which did not achieve its goals set at the beginning of the year, unless with an exception issued by the Remuneration Committee or the Board.



- The bonus will be suspended or refunded if it appears that it was decided based on inaccurate information.
- The remuneration and its percentage shall be reviewed according to performance indicators if the Board of Directors decides for a specific fiscal year to grant shares in the company to members of the executive management.

B- Factors Affecting the Calculation of the Executive Employee's Remuneration

- Employee's Performance.
- Sector Performance.
- Job Degree.
- Level of the sector's contribution to achieving the company's objectives.

An annual performance evaluation system based on the tasks specified in the job description, the key performance indicators (KPI) for the relevant year. The work performed against the achieved goals shall be reviewed.



Sixth: General Criteria for Remuneration

The Remuneration and Nominations Committee is concerned with recommending to the Board the remuneration of Board members, committee members and senior executives of the company, according to the approved criteria as follows:

1. The company shall take into account the consistency of remuneration with the company's strategy and objectives and with the size, nature and degree of risks it has.
2. Consider linking the variable part of remunerations to long-term performance.
3. The company shall take into account the practices of other companies and what is prevailing in the labor market in determining the remunerations, while avoiding what may arise from that such as an unjustified increase in remunerations and compensations.
4. To be prepared in coordination with the Remuneration and Nomination Committee regarding the new appointments.
5. Remunerations shall be determined based on the job level, tasks and responsibilities assigned to the employee and academic qualifications, practical experience, skills, and level of performance.
6. Taking into account the sector in which the company operates, its size and the experience of the members of the Board of Directors.



7. The remuneration should aim at attracting, preserving, motivating and retaining professional competencies, without exaggerating them.
8. The remuneration shall be stopped or refunded if it appears that it was decided on the basis of inaccurate information provided by a member of the Board of Directors or the Executive Management to prevent the exploitation of job position to obtain unearned remuneration.
9. In the event of developing a program to grant shares in the company to the members of the Board of Directors, the executive management and its employees, whether it is a new issue or shares purchased by the company, this shall be done under the supervision of the Remuneration and Nominations Committee and in accordance with the company's articles of association and the relevant rules and regulations of the Capital Market Authority.

This policy is subject to the following regulatory documents

- Companies Law issued by Royal Decree No. (M3) dated 28/01/1437H (corresponding to 10/11/2015), and any amendments that may be occur therein.
- The articles of association of the Perfect Presentation for Commercial Services Company approved by the General Assembly of the company
- Corporate governance regulations issued by the Capital Market Authority.



- Regulatory rules and procedures issued in implementation of the Companies Law for listed joint stock companies

Validity

The provisions of this policy shall come into force and be complied with by the company as of the date of its approval by the general assembly of shareholders. This policy shall be reviewed periodically and when needed by the Remuneration and Nominations Committee. Any amendments proposed by the committee shall be presented to the Board of Directors, which shall consider and review the proposed amendments and recommend them to the General Assembly of Shareholders for approval.





سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والادارة التنفيذية لشركة العرض المتقن للخدمات التجارية

أوصى مجلس الإدارة للجمعية العامة بالاعتماد والتصويت على السياسة بموجب محضر مجلس الإدارة رقم 2022-01 بتاريخ 2022/02/21 م وتم اعتماد هذه السياسة بقرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة بتاريخ



أولاً: غرض السياسة

- 1- تهدف السياسة إلى وضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة وتحديد معايير وآلية واضحة لهذه المكافآت. حيث تلتزم الشركة بالأنظمة الصادرة عن وزارة التجارة ولوائح هيئة السوق المالية فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه.
- 2- تهدف السياسة إلى وضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمكافآت على أساس الأداء التي تستخدمها الشركة لمكافأة كبار التنفيذيين والموظفين الذين يساهمون بشكل كبير في النتائج وتحقيق أهداف الشركة المعتمدة من مجلس الإدارة ويكون أدواؤهم حسب وصفهم الوظيفي والتوقعات بالتطابق لمعايير الأداء المحددة.

ثانياً: مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجان

- 1- وفقاً للمادة [23] من النظام الأساس للشركة يتم تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، إن وجدت من قبل الجمعية العامة العادية، ويجوز أن تكون هذه المكافأة 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، بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما ينص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- 2- وفقاً للمادة 76 من نظام الشركات، الفقرة 2 منها أشارت الى أنه إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (10%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام النظام ونظام الشركة الأساس، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- 3- كما أشارت الفقرة 3 من المادة 76 من نظام الشركات الى أنه في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.
- 4- تتكون مكافأة أعضاء مجلس إدارة من مبلغ مقطوع قدره (150,000) ريال لكل عضو وتضمنها في تقرير مجلس الإدارة.
- 5- يكون لكل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس مكافأة بواقع (50,000) ريال، ويتم احتساب المكافأة السنوية اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس على انضمام العضو للجنة.
- 6- يتم دفع اتعاب وقدرها (3,000) ريال بدل حضور عن كل اجتماع من اجتماعات المجلس واللجان المنبثقة منها.

- 7- مراعاة 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.
- 8- يجوز للمجلس مراجعة هذه المكافآت متى رأى ذلك مناسباً وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وبناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات، على أن يتم عرض ما تم دفعه وما هو مرصود لأعضاء المجلس في تقرير مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة السنوي للمصادقة عليها.

ثالثاً: آلية التنفيذ

- 1- تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات في الشركة، التي تقوم بمراجعة جدول حضور اجتماعات المجلس ولجانه والمهام والمواضيع التي اضطلعوا بها والرفع للمجلس بالتوصية المناسبة لتحديد المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة. على أن تراعي لجنة المكافآت والترشيحات عند وضع التوصية كما يراعي المجلس عند تحديد وصرف المكافآت التي سيحصل عليها كل من أعضاء مجلس الإدارة المعايير التالية:
- أن تكون المكافأة عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها عضو مجلس الإدارة بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 - أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
 - الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة العضو.
 - أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب الأعضاء ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- 2- لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافأة أعضاء المجلس في الجمعية العامة.
- 3- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة أو مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة أو مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- 4- يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- 5- 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.
- 6- إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء المجلس مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب على عضو المجلس إعادتها للشركة وبحق للشركة مطالبته بردها. كما إذا قررت

- الجمعية العامة إنهاء عضوية أي من أعضاء مجلس الإدارة فلا يستحق العضو اي مكافأة ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن الفترة التي أبطلت فيها عضويته.
- 7- يتم صرف بدل حضور الاجتماعات بصفة ربع سنوية، بينما يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء مجلس الإدارة بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.
- 8- يتم صرف بدل حضور الاجتماعات والمكافآت لأعضاء اللجان المنبثقة من المجلس بشكل ربع سنوي.
- 9- تقسم المكافأة السنوية بين عضوي مجلس الإدارة في حالة الاستقالة وتعيين عضو مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين. أضف إلى أن تقسم المكافأة بين أعضاء المجلس في حالة انتهاء دورة للمجلس والبدء بدورة جديدة وذلك بحسب تاريخ بدأ الدورة.
- 10- لا بد من 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 حضور ومصروفات وغير ذلك من المزايا كما يشتمل التقرير المذكور على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارية سبق أن وافقت عليها الجمعية العامة للشركة.

رابعاً: مصروفات ومزايا أخرى

- تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الرياض وفق السياسة المعتمدة في الشركة.
- تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة الرياض وفق السياسة المعتمدة في الشركة.

خامساً: مكافأة الإدارة التنفيذية

- 1- تشمل السياسة موظفين من كافة المستويات التنفيذية والإدارية العليا في الشركة. بحيث تحدد لجنة المكافآت والترشحات سنوياً المراكز الوظيفية التنفيذية والإدارية المستهدفة (التنفيذيين).
- 2- والمكافأة هي مبلغ مقطوع يدفع للوظائف التنفيذية والإدارية العليا إضافة إلى الراتب الأساس ليكافئ الأداء والإنجازات في مقابل تحقيق الأهداف السنوية المحددة. وبصورة عامة الغاية منها تحقيق ما يلي:
 - الاستقطاب والمحافظة على أفضل الكفاءات.
 - التحفيز ورفع مستوى أداء الموظفين لتحقيق أهداف الشركة السنوية ولتعكس وتتناسب مع المهام والمسؤوليات.

- الربط بين أداء الموظفين وأهداف الشركة السنوية.
- العدالة والإنصاف بأن تكون المكافأة ومؤشر الأداء المرتبط بها واضحة وقابلة للقياس مرتبطة بالأداء المؤسسي ككل والأداء الشخصي لكل من الموظفين، حيث تدفع المكافآت فقط على أساس نتائج عملية صارمة لتقييم الأداء.

أ- تحديد المكافأة على أساس الأداء

- يتم في بداية العام إقرار أهداف الشركة بشكل عام وأهداف التنفيذيين ومؤشر أدائهم كل على حدة ونسبة مساهمة كل قطاع أو إدارة بما يتناسب مع المهام والمسؤوليات.
- في نهاية كل عام يقرر مجلس الإدارة ما إذا كان يريد منح مكافآت بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات بحسب نجاح الشركة في تحقيق أهدافها المتعلقة بالعمليات والأرباح الصافية.
- تتناسب قيمة المكافأة الممنوحة للتنفيذيين بصورة مناسبة مع صافي الربح الذي حققته الشركة ومساهمة القطاع والمساهمة الفردية للتنفيذي في تحقيق أهداف الشركة بالإضافة إلى مدة الخدمة الفعلية للتنفيذي من عام التقييم.
- ليست الغاية من المكافآت التعويض عن أجر التنفيذي أو الإضافة. يعود لتقدير مجلس الإدارة الوحيد والمطلق ما إذا كانت هناك مكافآت وقيمتها وتوقيتها، وفي حال كانت ستتم مكافأة الموظفين. ينبغي عدم افتراض أن أي دفعات سابقة قد أرسدت نمطاً لتسديد مكافآت مستقبلية.
- المكافأة السنوية أو الحصول عليها ليس تلقائياً حيث لا يجوز للتنفيذيين الحصول على أي مكافآت عن أي سنة لا تحقق الشركة فيها أرباحاً صافية.
- لا يحق للتنفيذيين الحصول على أي مكافأة سنوية ما لم يتحقق من الهدف المالي الذي تم إقراره بداية العام.
- لا تصرف المكافأة لأي تنفيذي على رأس قطاع لم يحقق أهدافه المقررة في بداية العام إلا باستثناء من لجنة المكافآت أو المجلس.
- يتم إيقاف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة.
- يعاد النظر في المكافأة ونسبتها وفق مؤشرات الأداء فيما لو قرر مجلس الإدارة عن سنة مالية محددة منح أسهم في الشركة لأعضاء الإدارة التنفيذية.

ب- العوامل المؤثرة في احتساب مكافأة الموظف التنفيذي

- أداء الموظف.
 - أداء القطاع.
 - الدرجة الوظيفية.
 - مستوى مساهمة القطاع في تحقيق أهداف الشركة.
- نظام تقييم أداء مرة سنوياً استناداً إلى المهام المحددة في الوصف الوظيفي مؤشرات الأداء الرئيسية عن السنة ذات العلاقة. ويتم استعراض العمل الذي أنجزه مقابل الأهداف المحققة.

سادساً: المعايير العامة للمكافآت

- تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:
1. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
 2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 3. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 4. يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
 5. تحدّد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
 6. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
 7. أن تستهدف المكافأة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها والإبقاء عليها، مع عدم المبالغة فيها.
 8. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
 9. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.



شركة العرض المتقن
Perfect Presentation

تخضع هذه السياسة للوثائق التنظيمية التالية

- نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/1/28 هـ (الموافق 2015/11/10م)، وما قد يرد عليه من تعديلات.
- النظام الاساس لشركة العرض المتقن للخدمات التجارية الموافق عليه من قبل الجمعية العامة للشركة.
- لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
- الضوابط والاجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة.

النفاذ:

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية وعند الحاجة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.

