

## 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 01-2022 بتاريخ 2022/02/21 م وتم اعتماد هذه السياسة بقرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة بتاريخ 1443/ 08/24 هـ، الموافق 2022/03/27م.

## 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 أداؤهم 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 ويحق 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 والترشيحات 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 ولتتناسب 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 أرست 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 ومؤشرات 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 اشتريتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.

## 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.

## النفاد:

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.