

سياسة مكافآت أعضاء مجلس
الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار
التنفيذيين
لشركة الجوف للتنمية الزراعية
شركة مساهمة مدرجة



الاعتمادات

المراجعة			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
تمت مراجعة السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بموجب توصية اللجنة و المنعقد بتاريخ 07/02/2024م			

المصادقة			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
بموجب قرار مجلس الإدارة بالتمرير رقم (....) و المنعقد بتاريخ / / 2024م			

الاعتماد			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
رقم (....) و المنعقد بتاريخ .../..../2024م العامة بموجب محضر اجتماع الجمعية			

محتويات

- 3.....المادة الأولى: التعريفات:
- 3.....المادة الثانية: معاير واسس مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان:
- 4.....المادة الثالثة: مكافآت الإدارة التنفيذية:
- 4.....المادة الرابعة: أحكام ختامية:

المادة الأولى: التعريفات:

الشركة: شركة الجوف للتنمية الزراعية.

الجمعية العامة: الجمعية العامة لمساهمي شركة الجوف للتنمية الزراعية.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة شركة الجوف للتنمية الزراعية.

كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات شركة الجوف للتنمية الزراعية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي والمدير المالي ومن في حكمهما.

المادة الثانية: معايير واسس مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان:

- 2.1 تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة توصياتها بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة مع الأنظمة السارية وهذه السياسة.
- 2.2 أن تكون المكافأة عادلة ومتناسبة مع مهارات وخصائص العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، ويجوز أن تتفاوت من عضو لأخر بناء على خبرة العضو والمهام التي يكلف بها من المجلس وعدد الجلسات التي يحضرها وأي اعتبارات أخرى تكون في مصلحة الشركة.
- 2.3 يجوز أن تكون المكافآت مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية، وبجواز الجميع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا، وفقاً للضوابط التي تضعها الجهات التنظيمية المختصة.
- 2.4 أن تكون المكافأة منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- 2.5 أن يراعي فيها انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 2.6 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 2.7 أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
- 2.8 ان لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- 2.9 يجوز منح عضو مجلس الإدارة مكافأة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية. يكلف بها من قبل الشركة وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وأي من اللجان المشكلة من قبل المجلس وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- 2.10 يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات 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.
- 2.11 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- 2.12 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل عضويتهم في اللجان غير المكافأة التي يستحقوها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق هذه السياسة.
- 2.13 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل مناصبهم كبار التنفيذيين غير المكافأة التي يستحقوها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق هذه السياسة.

- 2.14 إذا كان أمين سر مجلس الإدارة عضواً في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة، ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 2.15 إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرف لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردتها إلى الشركة، ولها مطالبته بردتها.
- 2.16 تحسب المكافأة إلى تاريخ انتهاء العضوية، وإذا تقرر إنهاء عضوية العضو بحسب الانظمة وذلك بسبب عدم حضوره لثلاثة اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته بدون عنبر مشروع، فإن هذا العضو لا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة ويحق للشركة مطالبته بردتها. ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة ويحق للشركة مطالبته بردتها.

المادة الثالثة: مكافآت الإدارة التنفيذية:

- 3.1 يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت- مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.
- 3.2 أن تحدد بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات.
- 3.3 يتم صرف مكافأة الإدارة التنفيذية بناءً على معايير ترتبط بتحقيق مؤشرات الأداء لنتائج التقييم التي تتم بشكل سنوي ووفقاً ومدى مساهمة الموظف في نتائج الشركة بناءً على طرق وأدوات التقييم المناسبة.
- 3.4 يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسمى من خلال خطة ملكية الموظفين للأسمى أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطة والبرامج لتوصيه لجنة الترشيحات والمكافآت كما إنما تخضع لموافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة وتكون وفقاً لأنظمة السارية.

المادة الرابعة: أحكام ختامية:

- 5.1 تُعتمد هذه السياسة وأي تعديلات عليها بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
- 5.2 تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحکامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأنها وأي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة.