

عنوان السياسة

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه ولجنة المراجعة

الفهرس

3	1. مقدمة السياسة
6	2. المكافآت والتعويضات
7	3. آليات تحديد ودفع المكافآت والتعويضات
7	4. الإفصاح عن المكافآت
7	5. إيقاف صرف المكافأة
8	6. المراجع

1. مقدمة السياسة

1.1 هدف السياسة

نص نظام الشركات السعودي الصادر في 1437هـ/2015م في المادة (76) منه على أن يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، 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، وقد حدد النظام الأساس للشركة في مادته (18) إلى أن تحديد معايير تقدير وصرف مكافأة أعضاء مجلس الإدارة سيتم وفق هذه السياسة و القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن، وسيتم حصر هذه الأنظمة والتعليمات في هذه السياسة.

وقد أشارت الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة لتنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة والدليل الاسترشادي لها الصادرة عن هيئة السوق المالية في الباب الثاني منها إلى الضوابط التنظيمية لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الشركات المساهمة.

كما أشارت لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13 في المادة (61) منها أن على لجنة المكافآت القيام بوضع سياسات واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى المجلس للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة وبراى عند وضع تلك السياسات استخدام معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها، وقد حددت المادة (62) من اللائحة أهم ما يجب مراعاته في سياسة المكافآت وحددت المادة (93) آلية الإفصاح عن المكافآت

وبناءً عليه، وبهدف الالتزام بالمتطلبات التنظيمية، قامت الشركة بإعداد هذه السياسة واعتمادها من مجلس الإدارة ومن ثم الجمعية العامة للشركة.

2.1 نطاق السياسة

تم تصميم نطاق هذه السياسة بغرض توفير التعليمات الواضحة لجميع أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والأعضاء من خارج المجلس ولجنة المراجعة الذين يتقاضون مكافآت دورية مقابل خدماتهم عن آلية تحديد وصرف والإفصاح عن تلك المكافآت، كما تحدد السياسة الإطار العام لحوكمة وهيكله مكافآت كبار التنفيذيين في الشركة.

3.1 التعريف

الشركة

الشركة العربية للأنابيب.

مجلس الإدارة

الشركة العربية للأنابيب.

لجان المجلس

اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة العربية للأنابيب.

لجنة المراجعة

هي لجنة مشكلة بقرار من الجمعية العامة، وتختص بالمراقبة على أعمال الشركة.

المكافآت

المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأية مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

الجمعية العامة

جمعية تشكل من جميع المساهمين في الشركة بموجب أحكام نظام الشركات والنظام الأساس للشركة.

العضو التنفيذي

عضو مجلس الإدارة الذي يكون عضواً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في أعمال الإدارة اليومية لها ويتقاضى راتباً منها لقاء ذلك.

العضو غير التنفيذي

عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة أو لا يتقاضى راتباً منها عدا مكافأة العضوية عن المجلس واللجان.

العضو المستقل

عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات.

كبار التنفيذيين

الرئيس التنفيذي و الموظفين التابعين للرئيس التنفيذي.

4.1 أحكام عامة

أصدرت هذه السياسة باللغتين العربية والإنجليزية. وتتولى مجموعة الموارد البشرية المراجعة لهذه السياسة وفقاً للسياسات المتبعة في الشركة.

5.1 الإطار التنظيمي للسياسة

أشار نظام الشركات في المادة (76) منه إلى أنه إذا كانت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة نسبة معينة من ارباح الشركة فلا يجوز ان تزيد هذه النسبة على 10 % من الارباح الصافية بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة وبعد توزيع ارباح على المساهمين بما لا يقل عن 5% من رأس مال الشركة المدفوع. كما اشترطت أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً، كما أنه في جميع الأحوال، لا يتجاوز ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً.

كما أشارت لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية في المادة (62) منها إلى أن سياسة المكافآت يجب أن تتسجم مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل. و أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء وأن تتسجم مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة وأن تأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تقادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويزات وأن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها. و أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة. كما يتعين تحديد حالات 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. وأن تنظم عملية منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

وقد أشارت الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة عن هيئة السوق المالية تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة في الباب الثاني منها إلى الضوابط التنظيمية لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الشركات المساهمة، والتي تنص على أنه يجب أن يراعي المجلس في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضاء المجلس – بالإضافة إلى الضوابط الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات - أن تكون المكافآت عادلة ومنتاسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية وأن تكون مبنية على توصية لجنة الترشيحات

والمكافآت. ومنتاسبة مع نشاط الشركة والمهارة والخبرة اللازمين لإدارتها. مع الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء المجلس وأن تكون كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم، كما أنه لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.

يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل المجلس وذلك وفقاً لنظام حوكمة الشركة المعتمد أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضو مجلس إدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساس للشركة، كما يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته واستقلاليتيه وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. ويجب أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين مبلغ مقطوع وليست نسبة من الأرباح من أجل تأمين حيادية قراراتهم.

2. المكافآت والتعويضات

1.2 مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة

1. يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (3,000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسة من جلسات المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي من خواص التواصل عن بعد.
2. تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية التي يتحملها عضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والايواء.

2.2 مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس إدارة الشركة عن عضويتهم في اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

1. دون الإخلال بما ورد في البند 4.2 من هذه السياسة، يتقاضى عضو مجلس إدارة الشركة مكافأة مقطوعة قدرها (150,000) ريال سعودي عن مشاركته في أعمال لجنة فرعية واحدة أو أكثر من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة .
2. يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (3,000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسة من جلسات اللجان المنبثقة من المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال أي من خواص التواصل عن بعد.
3. تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية التي يتحملها عضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات اللجنة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والايواء.

3.2 مكافآت وتعويضات الأعضاء من خارج مجلس إدارة الشركة عن عضويتهم في اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

1. يتقاضى كل عضو من أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة من خارج المجلس على مبلغاً مقطوعاً (حسب العقد المبرم معه)

4.2 منح الأسهم

لا تقوم الشركة بمنح أسهم عينية كمكافأة لأي من أعضاء المجلس أو اللجان التابعة للمجلس.

3. آليات تحديد ودفع المكافآت والتعويضات

يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة والأعضاء من خارج المجلس بصفة سنوية وذلك بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت وباعتماد مجلس الإدارة، ومن ثم تعرض كافة المبالغ على الجمعية العامة للمصادقة عليها في أقرب اجتماع لها.

يجوز أن تكون المكافآت متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

يتم دفع بدل الحضور بشكل سنوي إلى المستحقين بناءً على سجلات حضورهم لاجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه.

يتم دفع المقابل المالي عن طريق التحويل إلى الحسابات أو الشيكات المصرفية أو أي وسيلة أخرى تقرها الشركة، ويتم إشعار السادة الأعضاء بتفاصيلها من خلال الإدارة المعنية بالشركة.

4. الإفصاح عن المكافآت

يتم الإفصاح عن المكافآت وفق ما تقضي به اللوائح الصادرة عن الجهات الاشرافية.

5. إيقاف صرف المكافأة

إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب على العضو المعزول إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت صرفت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها ضمن تقرير المجلس السنوي، فيجب على العضو رد تلك المبالغ للشركة، ويحق للشركة مطالبة بردها.

6. المراجع

تم إعداد هذه السياسة استناداً إلى الأنظمة والتعليمات التالية :

1. نظام الشركات الصادر في 1437هـ/2015م.
2. لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار (8-16-2017) وتاريخ 1438/5/16هـ الموافق 2017/2/13.
3. الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة والدليل الاسترشادي لها الصادرة عن هيئة السوق المالية.