

سياسات وإجراءات وضوابط اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة

الفهرس

م	بيان	الصفحة
١-	نظرة عامة	٢
٢-	سياسة انتخاب وتعيين أعضاء مجلس الإدارة	٢
٣-	نوع التعيين	٣
٤-	العثور على الشخص المناسب	٣
٥-	شروط عضوية مجلس الإدارة	٤
٦-	تصنيف العضوية	٥
٧-	استقلالية أعضاء المجلس	٥
٨-	العوامل والخصائص الرئيسية المعتبرة عند تعيين أعضاء جدد	٧
٩-	إجراءات عملية تعيين المرشحين بالمجلس	٧
١٠-	شروط إنتهاء العضوية	١٠
١١-	المصادقة على العضوية	١٠
١٢-	الإفصاح عن تعارض المصالح	١٠
١٣-	تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة	١١
١٤-	التدريب	١١
١٥-	المراجعة	١٢
١٦-	النشر والنفاز	١٢

١. نظرة عامة

يحدد نظام الشركة الأساس عدد أعضاء مجلس الإدارة، على ألا يقل عن (٣) ثلاثة ولا يزيد على (١١) أحد عشر عضواً، يتم انتخابهم وتعيينهم من قبل الجمعية العامة للمدة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس بشرط أن لا تتجاوز (٣) ثلاث سنوات، ويجوز دائماً إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك. ويراعى في تكوين مجلس الإدارة أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين.

مع مراعاة الاختصاصات المقررة للجمعية العامة في نظام الشركات لوائحه التنفيذية ونظام الشركة الأساس، يكون لمجلس الإدارة أوسع الصلاحيات في إدارة الشركة، ورسم سياساتها، وتحديد استثماراتها، والإشراف على أعمالها وأموالها، وتصريف أمورها داخل المملكة وخارجها بما يحقق أغراضها.

٢. سياسة انتخاب وتعيين أعضاء مجلس الإدارة

تعتبر سياسة انتخاب وتعيين أعضاء مجلس الإدارة الجدد الجزء الأوسع من عملية الاختيار وإجراءات التعيين لضمان أن الشخص المحتمل تعيينه يكون أفضل المرشحين لشغل هذا المنصب وفقاً لاحتياجات المجلس عند اتخاذ قرار التعيين.

إن تعيين عضو مجلس إدارة جديد إما لملء الشواغر الطارئة أو أن يكون إضافة إلى مجلس الإدارة القائم والذي يجب أن يتم بموافقة الأغلبية من أعضاء المجلس المستقلين. ووفقاً لللائحة حوكمة الشركات، يجب أن يضم المجلس عدد من الأعضاء المستقلين كافياً لا يقل عن عضوين أو ثلث أعضاء مجلس الإدارة، أيهما أعلى.

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الكاملة عن تعيين وعزل أعضاء المجلس. ولتلبية هذه المسؤولية، تقوم لجنة المكافآت والترشيحات نيابة عن المجلس بالآتي :

- إجراء المراجعات الدورية لأداء أعضاء مجلس الإدارة و
- إجراء عمليات البحث عن المرشحين المناسبين لملء الشواغر عندما تنشأ حاجة إلى ذلك.

وتراعي لجنة المكافآت والترشيحات المنبثقة من المجلس وتأخذ بعين الاعتبار مزيج الخبرة والتجارب والمؤهلات لأعضاء المجلس الحاليين إدراكاً منها لتحقيق أهداف الشركة، وذلك لتحديد القدرات المطلوبة للأعضاء الجدد.

تنطوي سياسة لجنة المكافآت والترشيحات بناءً على إشعارات الاجتماعات الخاصة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة بتأمين وتوفير المعلومات الكافية لتمكين المساهمين من اتخاذ القرار السليم

بشأن الشخص الذي ينبغي انتخابه. ويشمل هذا الإشعار مجموعة من المعلومات والبيانات حول الشخص الموصى به للانتخاب كعضو في مجلس الإدارة، بما في ذلك المسائل التي تتطلبها لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ووفق أفضل الممارسات.

كما يراعى عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة الإجراءات التالية:

(أ) تعلن الشركة في الموقع الإلكتروني للسوق المالية معلومات عن المرشحين لعضوية مجلس الإدارة عند نشر أو توجيه الدعوة لانعقاد الجمعية العامة، على أن تتضمن تلك المعلومات وصفاً لخبرات المرشحين ومؤهلاتهم ومهاراتهم ووظائفهم وعضويتهم السابقة والحالية، وعلى الشركة توفير نسخة من هذه المعلومات في مركزها الرئيس وموقعها الإلكتروني.

(ب) يجب استخدام التصويت التراكمي في انتخاب مجلس الإدارة، بحيث لا يجوز استخدام حق التصويت للسهم أكثر من مرة واحدة.

(ج) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين أعلنت الشركة عن معلوماتهم.

٣. نوع التعيين

- اختيار وتعيين أعضاء مجلس الإدارة لملء الشواغر.
- إعادة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة الحاليين.

٤. العثور على الشخص المناسب

تختلف الإجراءات المتخذة من قبل مجلس الإدارة عند اختيار وتعيين الأعضاء الجدد تبعاً لظروف الشركة في ذلك الوقت. وبشكل عام، تستند إجراءات اختيار وتعيين العضو الجديد على ضوابط حوكمة الشركات وقيام لجنة المكافآت والترشيحات بما يلي:

- تقييم احتياجات المجلس لضمان وجود مجموعة من المهارات، بما في ذلك فهم:
 - مجال العمل والصناعة التي تعمل بها الشركة، وهي الاتصالات الثابتة والانترنت وما يرتبط بها من خدمات؛
 - البيئة التنظيمية التي تعمل من خلالها الشركة؛
 - الأسواق التي تعمل فيها الشركة؛
 - الملكية الفكرية وغيرها من المسائل التجارية الأخرى؛
 - الأمور المحاسبية والمالية والقانونية؛

- عند ظهور أو تحديد حاجة معينة، وحسبما هو مناسب تقوم اللجنة بالاستعانة بالمستشارين والوكلاء الخاصين بالتوظيف لتحديد المرشحين من ذوي المهارات والخبرات المطلوبة من قبل المجلس؛
- وضع قائمة قصيرة بأسماء الأشخاص المحتمل تعيينهم مع الأخذ بعين الاعتبار من بين أمور أخرى، المهارات والخبرة لكل عضو والقدرات الفردية لتناسب مع المجلس القائم،
- التوصية إلى المجلس بالشخص الأنسب من قائمة المرشحين، الذين سيتم دعوتهم للانضمام إلى عضوية مجلس إدارة الشركة.
- كما تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمساعدة من وكالة توظيف خارجية (عند الحاجة) بإجراء بحث عن مرشحين مناسبين. وأثناء عملية البحث، سوف تأخذ اللجنة بعين الاعتبار المعايير التالية:

- الخبرة والتجارب
- المؤهلات
- الاستقلالية
- احتمالات نشوب صراعات أو تضارب في المصالح
- القدرة على اتخاذ التوصيات والقرارات التجارية الحساسة والحاسمة
- الموهبة في استشعار المشاريع للمساهمة في خلق قيم استثمارية
- الخبرة في قطاع الصناعة
- المعايير الأخلاقية
- الناحية العملية السليمة
- الالتزامات الأخرى للمرشح، و
- الرفع بالتوصيات إلى المجلس

٥. شروط عضوية مجلس الإدارة

يشترط أن يكون عضو مجلس الإدارة من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويراعى أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي :

(أ) القدرة على القيادة : وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي على تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقييد بالقيم والأخلا المهنية.

(ب) الكفاءة : وذلك بأن تتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو الإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.

(ج) القدرة على التوجيه : وذلك بأن توافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.

(د) المعرفة المالية : وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.

(هـ) اللياقة الصحية : وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته. وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات وتوافر مقومات الشخصية المهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال.

٦. تصنيف العضوية

- **العضو التنفيذي** : عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها.
- **العضو غير التنفيذي** : عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية.
- **العضو المستقل** : عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة العشرين من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

٧. استقلالية أعضاء المجلس

- (أ) يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادراً على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد، بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تحقيق مصالح الشركة.
- (ب) على مجلس الإدارة أن يجري تقييماً سنوياً لمدى استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه.

(ج) حددت لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية تعريفاً للعضو المستقل بأنه " عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال – على سبيل المثال لا الحصر – ما يلي :

- أن يكون مالكاً لما نسبته خمسة في المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.
- أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبته خمسة في المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها.
- أن يكون من كبار التنفيذيين خلال العامين الماضيين في الشركة أو في أي شركة من مجموعتها.
- أن تكون له صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.
- أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.
- أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.
- أن يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو طرف متعامل معها أو شركة أخرى من مجموعتها، كمراجع الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكاً لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.
- أن يكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.
- أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانها.
- أن يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجري أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.
- أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.

٨. العوامل والخصائص الرئيسية المعتبرة عند تعيين أعضاء جدد

تشمل العوامل والخصائص المعتبرة من قبل حوكمة الشركات ولجنة المكافآت والترشيحات، عند التوصية بتعيين شخص ما في عضوية المجلس، ما يلي :

- أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد.
- الإلتزام بالوقت المطلوب من قبل العضو، للاضطلاع بواجباته نحو الشركة على النحو الفعال؛
- عدد من مجالس الإدارة الحالية التي هو عضو بها، وغيرها من الالتمامات التي قد تتطلب انتباه الشخص المعين؛
- طبيعة المناصب التي يشغلها، أو مجالس الإدارات أو العلاقات الأخرى، وتأثير كل منها على قدرة الشخص المعين على ممارسة واجباته تجاه الشركة وتمكنه من اصدار أحكاماً مستقلة؛
- إلى أي مدى من المرجح أن يعمل المرشح بصورة بناءة مع أعضاء المجلس الحاليين، ومدى اسهامه في فعالية أداء المجلس بشكل عام؛
- خبرة وقدرة العضو المعين على القيام بتجارب في مجال الأعمال التجارية في المملكة العربية السعودية وغيرها من البلدان التي تعمل بها الشركة؛
- مدى دراية ومعرفة العضو المعين بمجال عمل ونشاط الشركة وهو الاتصالات الثابتة والانترنت والخدمات المرتبطة بها؛
- الخبرات أو المهارات الأخرى التي يتمتع بها العضو المعين بما في ذلك العلاقة مع الحكومة والمنظمات المهنية والجهات الصناعية أو الأسماء التجارية؛
- الملاءمة العامة للعضو المعين مع أعضاء المجلس الآخرين.

٩. إجراءات عملية تعيين المرشحين بالمجلس

(أ) الإجراءات المطلوبة قبل إتمام عملية تعيين المرشحين بالمجلس :

قبل اتمام عملية اختيار وتعيين المرشحين، هنالك بعض الإجراءات الأساسية التي يتوجب القيام بها وهي كالتالي:

- اجتماع المرشحين مع أعضاء المجلس الحاليين؛
- أن يفصح المرشحين الجدد عن طبيعة ومدى ارتباطاتهم وأنشطتهم الأخرى، و

- يجب أن يوضح المرشحين أنهم يدركون ما هو متوقع منهم، وكذلك التأكيد على استعدادهم تقديم الالتزامات الضرورية، وتواجدهم في الوقت المطلوب للاضطلاع بمسؤولياتها. كما يجب أيضا على المرشحين تقديم تعهدات وإقرارات فيما يتعلق بتعيينهم في المجلس.
- تشجيع المرشحين الجدد بإجراء تقصياتهم وبحثهم حول الشركة Due Diligence قبل قبول التعيين في المجلس.
- في اللقاء الأول يقوم الأعضاء المرشحين بحضور برنامج توجيهي يهدف تعميق فهمهم للشركة، وكجزء من ذلك البرنامج، سوف يتلقى أعضاء المجلس الجدد المعلومات الأساسية حول الأعمال التجارية والمجلس وأيضا الاجتماع مع الادارة التنفيذية للشركة.

(ب) الإجراءات التالية لعملية التعيين :

بعد قبول التعيين، يجب على العضو الجديد التقيد بالآتي:

- تأكيد فهم سياسة الشركة فيما يتعلق باستقلال الأعضاء، وما هو متوقع منهم لضمان أن المجلس ما زال لديه العدد الكافي من الأعضاء المستقلين؛
- الاستعداد للمشاركة في عملية التقييم السنوي لأداء المجلس؛
- تيسير عملية الاتصال به في جميع الأوقات المعقولة من قبل الشركة وتزويد سبل الاتصال المناسبة؛
- الالتزام والتماشي مع أنظمة وقواعد السلوك بالشركة، و
- الامتثال لجميع الالتزامات القانونية ذات الصلة.

إن سياسة حوكمة الشركة ولجنة المكافآت والترشيحات بناءً على اشعارات الدعوة للاجتماعات التي تنطوي على انتخاب الأعضاء هي تأمين المعلومات الكافية لتمكين المساهمين من اتخاذ القرار المستنير بشأن من الذي ينبغي أن ينتخب كعضو بالمجلس.

تبعاً لذلك، يجب على جميع المرشحين الذين يلتمسون الانتخاب أو إعادة الانتخاب كأعضاء بالمجلس من قبل المساهمين تقديم التفاصيل التالية لإدراجها في الإشعارات ذات الصلة الصادرة عن الاجتماع :

- سيرة ذاتية محدثة بما في ذلك الكفاءات والمؤهلات؛
- معلومات كافية لتمكين إجراء تقييم لمعرفة مدى استقلالية العضو؛
- تفاصيل العلاقة بين المرشح والشركة والمرشح وأعضاء المجلس الآخرين في الشركة؛

- المناصب وعضوية مجالس الإدارات الأخرى التي يشغلها العضو؛
- سجل حضور جلسات مجالس إدارة الشركات التي يشغل عضويتها؛
- المناصب الأخرى التي تنطوي على وجود التزامات ذات وقت طويل؛
- تعبئة النماذج ذات الصلة وتقديم كافة الوثائق والمسوغات؛
- مدة العمل بالشركة في الوقت الراهن من قبل أي عضو يسعى لإعادة انتخابه، و
- أي تفاصيل أخرى يتطلبها القانون والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

(ج) خطاب التعيين / قرار مجلس الإدارة :

بعد موافقة المجلس يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

- يتم تزويد المرشحين الموافق عليهم بخطابات الالتحاق / قرار مجلس الإدارة.
- على الشركة إشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم – أيهما أقرب – وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام من تاريخ حدوث التغييرات.
- تقوم الإدارة التنفيذية للشركة متمثلة في إدارة شئون المساهمين بالإفصاح والإعلان عن التعيينات الجديدة وفقاً لأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ووزارة التجارة والاستثمار في هذا الصدد من خلال القنوات المناسبة تبعاً لذلك.

(د) حق الاطلاع والتعويض :

أخيراً، يجب على كل عضو للقيام بعمله الاطلاع على المعلومات ويحق له التعويض على ما يلي :

- منح عضو المجلس حقوق معينة للحصول على معلومات عن الشركة وحقوق تأمينها؛
- تقديم تعويضات معينة للأعضاء، و
- فرض التزامات على كل عضو لتوفير المعلومات المطلوبة من قبل الشركة للوفاء بالتزاماتها نحو قواعد الإفصاح والشفافية.

(هـ) تزويد الأعضاء بالمعلومات: يتعين على الإدارة التنفيذية تزويد أعضاء مجلس الإدارة

والأعضاء غير التنفيذيين بوجه خاص ولجان الشركة بجميع المعلومات والبيانات

والوثائق والسجلات اللازمة، على أن تكون كاملة وواضحة وصحيحة وغير مضللة وفي الوقت المناسب، لتمكينهم من أداء واجباتهم ومهامهم.

١٠. شروط إنتهاء العضوية

(أ) يبين نظام الشركة الأساس كيفية انتهاء عضوية مجلس الإدارة، ويجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك دول إخلال بحق من عزل في التعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب. كذلك يجوز للجمعية العامة – بناءً على توصية مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من يتغيب من أعضائه عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.

(ب) تنتهي عضوية المجلس بانتهاء مدته، أو باستقالة العضو أو وفاته، أو إذا أدين بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو إذا حكم بإفلاسه، أو أجرى ترتيبات أو صلح مع دائنيه، أو أصبح غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة. أو إذا عزل بقرار من الجمعية العامة العادية بأغلبية ٥١% من الأسهم الممثلة في الاجتماع.

(ج) عند انتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك،

(د) إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.

١١. المصادقة على العضوية

إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس أثناء السنة، جاز لمجلس الإدارة أن يعين مؤقتاً عضواً آخر في المركز الشاغر، على أن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها، ويكمل العضو الجديد مدة سلفه. وإذا هبط عدد أعضاء مجلس الإدارة عن النصاب اللازم لصحة اجتماعاته، وجبت دعوة الجمعية العامة العادية في أقرب وقت ممكن لتعيين العدد اللازم من الأعضاء.

١٢. الإفصاح عن تعارض المصالح

على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح - وفق الإجراءات المقررة من قبل هيئة السوق المالية- وتشمل:

- (أ) وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.
- (ب) اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله.
- (ت) يجب أن يكون الإفصاح عن أي تعارض في المصالح إلزامياً. وينبغي تحديثه سنوياً أو كلما كان هناك تغيير.

١٣. تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة

- (أ) يضع مجلس الإدارة – بناءً على اقتراح لجنة المكافآت والترشيحات – الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانته والإدارة التنفيذية سنوياً؛ وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة بمدى تحقيق الأهداف والاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها، على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
- (ب) يجب أن تكون إجراءات تقييم الأداء مكتوبة وواضحة وأن يفصح عنها لأعضاء مجلس الإدارة والأشخاص المعنيين بالتقييم.
- (ج) يجب أن يشتمل تقييم الأداء على المهارات والخبرات التي يمتلكها المجلس، وتحديد نقاط الضعف والقوة فيه، مع العمل مع معالجة نقاط الضعف بالطرق الممكنة كترشيح كفايات مهنية تستطيع تطوير أداء المجلس، كما يجب أن يشتمل تقييم الأداء على تقييم آليات العمل في المجلس بشكل عام.
- (د) يراعى في التقييم الفردي لأعضاء مجلس الإدارة مدى المشاركة الفعالة للعضو والتزامه بأداء واجباته ومسؤولياته بما في ذلك حضور جلسات المجلس ولجانته وتخصيص الوقت اللازم لها.
- (هـ) يتخذ مجلس الإدارة الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات.
- (و) يجري أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين تقييماً دورياً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين - من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض على أن تحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

١٤. التدريب

- يتعين على الشركة إيلاء الاهتمام الكافي بتدريب وتأهيل أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، ووضع البرامج اللازمة لذلك، مع مراعاة ما يلي :

(أ) إعداد برامج لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية المعينين حديثاً للتعرف بسير عمل الشركة وأنشطتها، وبخاصة ما يلي :

- استراتيجية الشركة وأهدافها.
- الجوانب المالية والتشغيلية لأنشطة الشركة.
- التزامات أعضاء مجلس الإدارة ومهامهم ومسؤولياتهم وحقوقهم.
- مهام لجان الشركة واختصاصاتها.

(ب) وضع الآليات اللازمة لحصول كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على برامج ودورات تدريبية بشكل مستمر؛ بغرض تنمية مهاراتهم ومعارفهم في المجالات ذات العلاقة بأنشطة الشركة.

١٥. المراجعة

سوف يستعرض المجلس هذه السياسة من وقت لآخر لضمان أن تظل منسجمة من اللوائح والأنظمة ومتوافقة مع أهداف المجلس ومسؤولياته.

١٦. النشر والنفاذ

هذه السياسة سوف تكون متوفرة على موقع الشركة الإلكتروني، وسيتم نشر الملامح الرئيسية لها في التقرير السنوي.
