

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بمجموعة صافولا



#### أولاً: المرجعية:

تم إعداد "سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية بمجموعة صافولا ("صافولا "أو "الشركة") "بهدف التوافق مع الفقرة (١) من المادة (٥٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٠-٢٠١٧) وتاريخ ١٤٤٤/٦/٥٦ الموافق ١٤٤٤/٦/٢٥ وتاريخ ٢٠١٧/٢/١٣ الموافق ١٤٤٤/٦/١٥ الموافق ١٤٤٤/٦/١٨ وتاريخ ٢٠٢٧/١/١٨ المعدّلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم ٨-٥-٢٠ وتاريخ ٢٠٢٧/١/١٨ الموافق المرادرة واللجان المحافقة عن المجلس الإدارة واللجان المحلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة...." (١)

### ثانياً: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفّزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهمها.

## ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت:

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالى:

- ١. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
- أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل مع مراعاة
  ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
  - ٣. تراعى الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
- ٤. 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.
  - ٥. يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
- تحدًد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- ٧. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو
  اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الادارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
  - ٨. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.

<sup>(</sup>١) تم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة لمساهمي الشركة في اجتماعها المنعقد بتاريخ ٢ نوفمبر٢٠١٧م ومن ثم تعديلها بموجب قرار الجمعية بتاريخ ١٠ مايو ٢٠٢٣م، وكذلك تم تعديلها بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين في اجتماعها المنعقد بتاريخ ٦ مايو ٢٠٢٥م.



- ٩. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم مع عدم
  المبالغة فيها.
- ١٠. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ١١. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- ۱۲. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفها 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.

# رابعاً: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

- ١. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في مجموعة صافولا (صافولا أو الشركة) من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات، أو بدل مصروفات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا، وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة وأى تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً وبتم اعتمادها وفقاً للأنظمة ذات العلاقة.
- ٢. يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات وفي ضوء هذه السياسة ، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
  - ٣. في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة ما يلي:
- أ. 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.
- ب. أن تحدد النسبة المعينة من صافي الأرباح بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيحات في حال تحقيق الشركة لأرباح على أن تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة أو أنظمة أخرى ذات علاقة.
- ٤. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيّب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلى آخر اجتماع حضره، وبجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.



#### خامساً: مكافأة أعضاء اللجان:

- ١. يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات في ضوء هذه السياسة والتي تمت بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
- ٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها.

### سادساً: مكافأة الإدارة التنفيذية:

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلى:

- راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
- وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف؛
  - مزايا تأمين طبي له ولعائلته؛
  - سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلى والوفاة اثناء العمل)؛
    - مكافأة سنوبة مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص؛
- الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طوبلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت)؛
- مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، خدمات المطارات التنفيذية. ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشربة المعتمدة من قبل الشركة؛
  - يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات؛
- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

# سابعاً: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف:

- ١. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
- ٢. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.
  - ٣. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.
- ٤. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
- ه. يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات دفعة بنهاية كل ربع من
  السنة الميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.



#### ثامناً: بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه:

## ١) أعضاء مجلس الإدارة:

۰,۰۰۰ ریال	أ) بدل حضور الجلسة الواحدة
٣,٠٠٠ ريال	ب) بدل إضافي (سفر وانتقال) لمن هم من خارج مدينة مقر الاجتماع (جدة)
	ج) مبلغ سنوي مقطوع:
٦٠٠,٠٠٠ ريال	- لرئيس مجلس الإدارة.
٤٠٠,٠٠٠ ريال	- للعضو الواحد

د) مكافأة مرتبطة بالأرباح: نسبة معينة من صافي الأرباح تحدد بموجب توصية من لجنة المكافآت والترشيحات في حال تحقيق الشركة لأرباح على أن تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها وبما لا يتعارض مع النظام الأساسي للشركة أو أنظمة أخرى ذات علاقة مع 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.

#### ه) التعديل وآليات الصرف:

- يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لرئيس المجلس وعضو مجلس الإدارة المشار إليها في الفقرة (ج) من البند (١) أعلاه من فترة إلى أخرى بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك.
- يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة ربع سنوية، بينما يتم المكافأة السنوية المقطوعة صرف بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.

## ٢) أعضاء لجنة المراجعة:

٥,٠٠٠ ريال	بدل حضور الجلسة الواحدة		
۲۰۰٫۰۰۰ ريال	مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد		
م صرف المكافأة السنوية المقطوعة وبدل حضور الجلسات بصفة ربع سنوية.			

# ٣) أعضاء اللجان الأخرى المنعثقة عن مجلس الإدارة (٢):

	٥,٠٠٠ ريال	بدل حضور الجلسة الواحدة
	، ۱۵۰٫۰۰۰ ریال	مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد
<sub>ا</sub> صرف المكافأة السنوية المقطوعة وبدل حضور الجلسات بصفة ربع سنوية.		يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة وبدل

<sup>(</sup>٢) تشمل لجان المجلس التي تنطبق عليها هذه المكافاة مثل لجنة المكافآت والترشيحات ولجنة الاستثمار وأي لجنة اخرى دائمة منبثقة من المجلس تشكل بموجب قرار من المجلس ويعتمد المجلس لائحة عملها.



### ٤)مصروفات ومز ايا أخرى:

تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر والإقامة والتنقل لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة جدة.

تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر والإقامة والتنقل لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة جدة.

جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة الأعمال مع إعطاء أفضلية للناقل الوطني (حسب الحجز المتوفر).

٥) أمين سر المجلس: بالنسبة لمكافأة أمين سر مجلس الإدارة يتم تحديدها - سواء بدل حضور عن كل جلسة أو مكافأة مقطوعة (إن وجد) - من قبل مجلس الإدارة سواء بموجب قرار مكتوب أو من خلال ذكر ذلك في دليل وسياسات الحوكمة، كما يحق للمجلس مراجعتها من فترة لأخرى وفقاً لما يراه مناسباً.

## تاسعاً: أحكام ختامية (مراجعة وتعديل ونشر هذه السياسة):

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين على أن تسري اعتباراً من العام المالي المنتهي في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤م، وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع علها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية — عند 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.