

سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنبثقة من المجلس والإدارة التنفيذية

الغرض

أن الغرض الاساسي من هذه السياسة ("السياسة") هو تنظيم وتأسيس معايير واضحة لتحديد مكافآت السادة أعضاء مجلس الإدارة والجان المنبثقة من المجلس ("الأعضاء") والإدارة التنفيذية ("التنفيذيين") لشركة لازوردي للمجوهرات ("الشركة").
تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنبثقة من المجلس والإدارة التنفيذية وفقاً لمتطلبات وتعليمات قانون الشركات ولائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.

نطاق التطبيق

1. تسري هذه السياسة على جميع الأعضاء فيما يتعلق بأي مكافأة يتلقونها من الشركة بصفتهم أعضاء بمجلس لإدارة والجان التابعة للمجلس، كما يتم تطبيق أحكام هذه السياسة ايضاً على أعضاء الإدارة التنفيذية.
2. تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي للشركة ("اللوائح") وتفعيل تعليمات ومتطلبات نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات ("النظم").

أهداف ومبادئ السياسة

أ. تحدد مكافآت الأعضاء بهدف تحقيق الأهداف والمبادئ التالية:

1. حتى تتمكن الشركة من المحافظة على مجلس إدارة يتمتع بالمستوى المناسب من الخبرة والمؤهلات.
2. دعم الشركة في التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تعمل فيها.
3. تحفيز الأعضاء على تحقيق استراتيجية الشركة وأهدافها.
4. موازنة مصالح الأعضاء مع المصالح طويلة الأجل للشركة ومساهمتها.

ب. تحدد مكافآت الأعضاء على أساس المبادئ التالية:

1. تكون المكافأة عادلة ومتناسبة وكافية إلى حد معقول لجذب الأعضاء والاحتفاظ بهم وتحفيزهم بمستوى مناسب من الخبرة والتأهيل.
2. تؤخذ القطاعات التي تعمل فيها الشركة وحجم الشركة والأهداف السنوية للشركة بعين الاعتبار عند تحديد المكافأة.
3. ويجب أن تكون المكافأة، إلى الحد المناسب، منسجمة مع المكافأة التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة في شركات مماثلة.
4. يجب مراعاة الخبرة والكفاءات والجهود والمساهمات ونطاق العمل وسجل حضور كل عضو في تحديد المكافأة.
5. يمكن أن يتم دفع مكافآت الأعضاء والمديرين التنفيذيين شهرياً أو ربع سنوي أو سنوي.
6. تؤخذ كلامن النظام الأساسي للشركة، ونظام الشركات والتعليمات الصادرة من هيئة سوق المال للشركات المدرجة بعين الاعتبار عند تحديد المكافأة.

أولاً: قواعد تحديد المكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة

في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة والمنصوص عليها في نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، والضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذياً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة، ونظام الشركة الأساس، تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة وكبار التنفيذيين وفقاً للمبادئ والقواعد التالية:

1. يحدد مجلس الإدارة على أساس سنوي مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة المنبثقة وفقاً للمبادئ التالية وبناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
2. يجب أن تكون توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة المشار إليها اعلاه متفقة مع القوانين واللوائح والنظام الأساسي للشركة والسياسات المطبقة (بما في ذلك هذه السياسة).
3. يمكن أن تكون مكافآت الأعضاء في شكل مدفوعات نقدية محددة أو مزايا عينية أو مخصصات حضور أو نسبة مئوية من الأرباح الصافية السنوية للشركة أو مزيج من أي مما سبق.

4. يتم تحديد جميع المبالغ المدفوعة والبدلات وتوزيعات الأرباح وما شابه ذلك من المكافآت الدورية أو السنوية، على أساس مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات والمؤهلات العلمية والخبرة العملية والمهارات ومستوى الأداء. باستثناء النفقات الفعلية والرسوم التي تتكبدها الشركة على حدود المعقول لتمكين أعضاء مجلس الإدارة من أداء مهامهم.
5. يستحق أعضاء مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها 200.000 ريال سعودي عن عضويتهم في مجلس الإدارة. يجوز لمجلس الإدارة تحديد مبالغ مختلفة لهذه المكافآت بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
6. يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في اللجان المنبثقة عن المجلس (بما فيها لجنة المراجعة) مكافأة سنوية قدرها 100,000 ريال سعودي لكل لجنة، يتقاضى رئيس مجلس الإدارة و رئيس أي لجنة مكافأة سنوية إضافية قدرها 50.000 ريال سعودي. قد يقرر مجلس الإدارة خلاف ذلك بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
7. يستحق العضو (من غير أعضاء مجلس الإدارة) المشارك في إحدى لجان المجلس (بما فيها لجنة المراجعة) مكافأة سنوية قدرها 200.000 ريال سعودي. يجوز لمجلس الإدارة تحديد مبلغ مختلف لهذه المكافآت بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات.
8. عندما يتم توزيع مكافآت الأعضاء كنسبة مئوية من صافي أرباح الشركة، فإن الحد الأقصى لمجموع المكافآت السنوية يجب ألا يتجاوز 5٪ من صافي أرباح الشركة بعد خصم الاحتياطيات الإلزامية وبعد توزيع أرباح على مساهمي الشركة بحد أدنى 5٪ من رأس مال الشركة المدفوع.
9. يجب ألا تتجاوز مكافآت عضو مجلس الإدارة عن دوره كعضو بمجلس إدارة الشركة واللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة عن خمسمائة الف ريال سعودي.
10. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآت إضافية مقابل عضوية لجنة المراجعة وإدارة المخاطر التي يتم تشكيلها من قبل الجمعية العامة أو مقابل أي مهام أو أعمال تنفيذية أو تقنية أو إدارية أو استشارية إضافية يقوم بها عضو مجلس الإدارة بالإضافة إلى المكافآت التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان التي شكلها المجلس، حيث لا تخضع تلك المكافآت الإضافية للحد الأقصى البالغ خمسمائة الف ريال سعودي وفقاً لنظام الشركات.
11. 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.
12. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
13. 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.
14. إذا تبين للجنة المراجعة وإدارة المخاطر أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

ثانياً: كبار التنفيذيين

يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - مكافآت كبار التنفيذيين، على أن تكون وفقاً للمبادئ التالية:

- أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها.
- أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- أن تمكن الشركة من استقطاب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
- ألا تسبب أي تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

مكافأة نهاية الخدمة

1. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم أو إخلال جوهري بشروط التعيين أو أي عمل يندرج تحت مسمى الغش أو عدم الأمانة أو الإهمال المتعمد في أداء اللواجبات، لا يتقاضى العضو أي مكافأة عن الفترة ما بين بداية الفترة المالية الربعية الذي تم فيه إنهاء الخدمة وتاريخ الإنهاء.
2. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة بدون عذر مشروع أو مقبول، فلا يتقاضى العضو أي مكافآت عن الفترة الفاصلة بين آخر اجتماع حضره وتاريخ انتهاء الخدمة.
3. في حالة إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة لأي سبب آخر، فيستحق العضو مكافأة بالتناسب مع الفترة ما بين بداية الفترة المالية الربعية الذي تم فيه إنهاء الخدمة وتاريخ الإنهاء.

الدخول حيز التنفيذ والمراجعة

1. تعتمد هذه السياسة بقرار من الجمعية العامة، بناء على توصية من مجلس الإدارة، ويعمل بها من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
2. تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتقوم بمراجعة أحكامها بشكل دوري والتوصية بأي تعديلات عليها لمجلس الإدارة.
3. تعتمد أي تعديلات على هذه السياسة بنفس الطريقة التي اعتمدت بها هذه السياسة.

الإفصاح

1. يلتزم مجلس الإدارة بتطبيق كافة الالتزامات والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح عن المكافآت التي يتلقاها أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية و أي افصاحات أخرى ذات الصلة بموجب القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بهذه السياسة.
2. يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

أسم السياسة	الأعداد	المراجعة	التوصية	الموافقة	تاريخ الاعتماد
سياسة مكافآت مجلس الإدارة والجان المنبثقة من المجلس والإدارة التنفيذية	إدارة الالتزام	لجنة الترشيحات والمكافآت لجنة المراجعة	مجلس الإدارة	الجمعية العامة الغير عادية	2021/06/02م