

شركة مرافق الكهرباء والمياه بالجبيل وينبع (مرافق)
(شركة مساهمة سعودية)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس
الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية

جدول المحتويات

٢	المادة الأولى: الغرض
٢	المادة الثانية: التعريفات
٢	المادة الثالثة: تفسير السياسة
٣	المادة الرابعة: دور لجنة المكافآت والترشيحات
٣	المادة الخامسة: مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء لجانه
٣	المادة السادسة: قيود صرف مكافأة أعضاء المجلس وأعضاء لجانه
٤	المادة السابعة: مكافآت الإدارة التنفيذية
٤	المادة الثامنة: خطة أسهم الموظفين
٤	المادة التاسعة: هيكل المكافآت
٥	المادة العاشرة: الإفصاح والشفافية
٥	المادة الحادية عشر: المراجعة والتعديل
٥	المادة الثانية عشر: سرية السياسة

المادة الأولى: الغرض

تسمى هذه السياسة بـ "سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس والإدارة التنفيذية" وقد تم إعدادها طبقاً لللائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية، ونظام الشركات السعودي. ويتمثل الغرض من إعداد هذه السياسة في تعويض ومكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية للشركة لتحفيزهم على تحسين أدائهم ومساعدة الشركة في نموها وتحقيق أهدافها وغاياتها، والامتثال لمتطلبات الأنظمة المعمول بها وكذلك ضمان أن تتماشى مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية مع ممارسات السوق السائدة والأنظمة واللوائح المعمول بها وأيضاً التوافق مع مصالح المساهمين والأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل للشركة.

المادة الثانية: التعريفات

يكون للكلمات والعبارات المستخدمة في هذه اللائحة المعاني المبينة إزاء كل منها بحيث تنصرف صيغة المذكر للمؤنث والمفرد للمثنى والجمع والعكس بالعكس ما لم تدل القرينة أو سياق النص على خلاف ذلك:

المصطلح	: التعريف
إدارة الحوكمة	: إدارة الحوكمة والامتثال والمخاطر في الشركة.
الجمعية العامة	: الجمعية العامة العادية للشركة.
الشركة	: شركة مرافق الكهرباء والمياه بالجبيل وينبع (شركة مساهمة عامة).
اللجنة	: لجنة المكافآت والترشيحات.
المجلس	: مجلس إدارة الشركة.
الهيئة	: هيئة السوق المالية.
الإدارة التنفيذية	: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية وتنفيذ قرارات المجلس واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها.

المادة الثالثة: تفسير السياسة

قواعد التفسير	١-٣
١-١-٣ تعتبر هذه السياسة والملاحق المرفقة بها (إن وجدت) جزءاً لا يتجزأ منها ومتمماً ومكماً لبنودها وتقرأ وتفسر معها لهذه الغاية.	
٢-١-٣ هذه السياسة موجبة وتخاطب المراكز الوظيفية وليس الأشخاص القائمين عليها.	
٣-١-٣ كافة العناوين في هذه السياسة هي لأغراض تسهيل الإشارة إليها فقط ولا ينبغي أن تؤثر على تفسير نصوص هذه السياسة كوحدة واحدة.	
٤-١-٣ تسمو هذه السياسة على أي سياسة أخرى بنفس الموضوع والتي قد تتعارض معها.	
٥-١-٣ للمجلس وضع القواعد والسياسات التنفيذية لهذه السياسة.	
٦-١-٣ هذه السياسة مصبغة وفقاً للقواعد الآمرة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة وفي حال أن قررت الهيئة في أي وقت اعتباراً من نص في لائحة حوكمة الشركات أمراً لا مكماً فتقرأ هذه السياسة في ضوء ذلك ويصبح النص المكمل أمراً بقوة القانون وجزءاً لا يتجزأ من هذه السياسة. وفي حال إيراد نص مكمل في هذه السياسة بصيغة القاعدة الآمرة فلا يخل ذلك ببقائه مكماً لا ملزماً إلى أن تقرر الهيئة عكس ذلك	
٧-١-٣ لا يخل تطبيق الشركة لأي من المواد الاسترشادية باطراد أو بشكل عرضي على بقاء النص استرشادياً ما لم يصدر قرار خاص من المجلس أو من الهيئة بخلاف ذلك وللشركة المروحة والمناقلة بين تطبيق النص الاسترشادي وعدم تطبيقه وفقاً لما تقرره بهذا الخصوص ولا يجوز بأي شكل من الأشكال اعتبار الموافقة على هذه السياسة/اللائحة اعتباراً للنصوص الاسترشادية الواردة فيها إلزامية.	
مصادر الحكم على الواقعة	٢-٣
١-٢-٣ تسري نصوص هذه السياسة على المسائل التي تتناولها هذه النصوص بألفاظها ومعانيها ولا مساعٍ للاجتهاد في مورد النص.	
٢-٢-٣ لا يجوز أن تتعارض نصوص هذه السياسة مع الأنظمة التشريعية في المملكة العربية السعودية وفي حال وجود تعارض تطبق نصوص الأنظمة التشريعية الآمرة.	
٣-٢-٣ في حال عدم وجود نص في هذه السياسة على المسألة فيطبق التسلسل التشريعي التالي:	
١-٢-٣-٣ تطبق القواعد الآمرة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة.	
٢-٢-٣-٣ تطبق نصوص نظام الشركات ولائحته التنفيذية.	
٣-٢-٣-٣ تطبق نصوص نظام الشركة الأساس.	
٤-٢-٣-٣ تطبق قرارات الجمعية العامة للشركة.	
٥-٢-٣-٣ تطبق قرارات مجلس الإدارة.	
٦-٢-٣-٣ الاجتهاد من إدارة الحوكمة وفقاً للظروف المحيطة بكل مسألة لم يرد بها نص.	

المادة الرابعة: دور لجنة المكافآت والترشيحات

- تتولى لجنة المكافآت والترشيحات المهام والمسؤوليات التالية فيما يتعلق بهذه السياسة:
- ١-٤ تحديد نظام الحوافز واعتماد المكافآت وفقاً للأنظمة واللوائح ذات العلاقة مع التركيز بأن يكون الهدف منها تشجيع أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية على تحقيق نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل بما يتماشى مع إستراتيجيتها وأهدافها.
 - ٢-٤ التأكد من مراجعة نظام الحوافز بشكل دوري.
 - ٣-٤ التقييم الدوري لمدى كفاية وفعالية هذه السياسة بما في ذلك توضيح العلاقة بين المكافآت المدفوعة وسياسات المكافآت المعتمدة، وتحديد أي انحراف جوهري عن تلك السياسات.
 - ٤-٤ رفع التوصيات إلى المجلس بشأن مستوى ومكونات مكافآت الإدارة التنفيذية ولجان المجلس لدى الشركة.
 - ٥-٤ التأكد من أن مكافآت أعضاء المجلس الإدارة وأعضاء اللجان المستقلين ليست نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، ولن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
 - ٦-٤ توفير نظام لقياس الأداء من أجل تقييم أداء العاملين وقياسه على مختلف المستويات بطريقة موضوعية.
 - ٧-٤ التأكد من أن قياس أداء الإدارة التنفيذية يعتمد على أداء الشركة على المدى الطويل، وليس على أداء العام الحالي فقط.

المادة الخامسة: مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء لجانه

- ١-٥ يستحق كل عضو من أعضاء المجلس وأعضاء اللجان الدائمة المنبثقة عن المجلس المكافآت والبدلات التالية:
 - ١-١-٥ بدل حضور قدره ثلاثة آلاف ريال سعودي عن كل اجتماع يحضره.
 - ٢-١-٥ تأمين السكن والمواصلات والإعاشة أو صرف بدل انتداب (حسب رغبة عضو المجلس / عضو اللجنة) قدره ألف ريال سعودي عن كل يوم في حال عقد الاجتماع داخل المملكة وخارج المدينة التي يقيم بها العضو وبدل انتداب قدره ألفي ريال عن كل يوم في حال عقد الاجتماع خارج المملكة ويشمل ذلك أيام السفر حسب سياسة الشركة المعتمدة لكبار التنفيذيين.
 - ٣-١-٥ قيمة بدل تذكرة طيران من الدرجة الأولى ذهاباً وإياباً من المدينة التي يقيم فيها العضو إلى المدينة التي سيعقد فيها الاجتماع وفقاً للسياسة المعتمدة من الشركة بهذا الخصوص.
- ٢-٥ تكون المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة مبلغ (٢٥٠.٠٠٠) ريال لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ومكافأة مالية قدرها (١٥٠.٠٠٠) ريال لكل عضو من أعضاء اللجان الدائمة عن عضوية كل لجنة. على أن يتم احتساب المكافأة طبقاً للمدة الزمنية التي قضها كعضو مجلس أو اللجنة خلال العام. وعلى ألا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه العضو نظير عضويته في المجلس واللجان التابعة خلال العام (٥٠٠.٠٠٠) ريال كحد أقصى، ولا يشمل هذا الحد بدل الحضور أو الانتداب أو مصاريف السفر (في حال تأمين ذلك من قبل الشركة).
- ٣-٥ تحدد مكافأة أمين سر المجلس وأمناء سر اللجان السنوية وفقاً لما يقرره المجلس بهذا الخصوص.
- ٤-٥ تصرف المكافأة بشكل سنوي وفقاً لما يقرره المجلس وذلك بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات بهذا الخصوص^١.
- ٥-٥ تحدد مزايا ومكافآت أعضاء اللجان من غير أعضاء مجلس الإدارة على النحو التالي:
 - ١-٥-٥ يستحق عضو اللجنة من خارج المجلس مكافأة مالية قدرها (١٥٠.٠٠٠) ريال على أن يتم احتساب المكافأة طبقاً للمدة الزمنية التي قضها كعضو في اللجنة خلال العام.
 - ٢-٥-٥ يتقاضى كل عضو من أعضاء لجان المجلس من غير أعضاء المجلس مبلغ ثلاثة آلاف (٣,٠٠٠) ريال سعودي عن حضوره كل اجتماع للجنة.
 - ٣-٥-٥ يتم تعويض أعضاء لجان المجلس من غير أعضاء المجلس عن مصاريف السفر ونفقاتهم طبقاً للقواعد المنطبقة على أعضاء المجلس والمبينة في هذه السياسة.

المادة السادسة: قيود صرف مكافأة أعضاء المجلس وأعضاء لجانه

- ١-٦ يحق لمجلس الإدارة صرف مكافأة إضافية لرئيس مجلس الإدارة قدرها ٢٥٠,٠٠٠ مائتان وخمسون ألف ريال، ومكافأة إضافية لرؤساء اللجان التابعة قدرها ٧٥,٠٠٠ خمسة وسبعون ألف ريال، بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات بهذا الخصوص ودون أن يدخل ذلك ضمن الحد الأعلى الذي يتقاضاه أعضاء المجلس واللجان^٢.
- ٢-٦ يحق للشركة رفض صرف المكافأة أو التوقف عن دفعها أو المطالبة باستردادها من أي عضو من أعضاء المجلس ولجانه وأمناء السر، ومطالبته بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بسمعتها أو أعمالها في الحالات التالية:

^١ تم التعديل بناء على قرار الجمعية العامة في ٢٤/٤/٢٠٢٤م.

^٢ تم التعديل بناء على قرار الجمعية العامة في ٢٤/٤/٢٠٢٤م.

- ١-٢-٦ إذا كان هنالك أي فعل أو امتناع عن فعل ينطوي على تزوير و/أو مساس بالشرف أو الأمانة أو أنظمة ولوائح المملكة أو الأنظمة واللوائح ذات العلاقة في أي دولة أخرى.
- ٢-٢-٦ في حال إخفاق العضو في الاضطلاع بمسؤولياته ومهامه وواجباته بطريقة مسؤولة وجادة مما تسبب في إلحاق الضرر بمصالح الشركة وتوقعاتها ونموها وأعمالها.
- ٣-٢-٦ إذا قررت الجمعية العامة أو المجلس إنهاء عضوية العضو بسبب تغيبه عن ثلاثة اجتماعات متتالية دون تقديم عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق ذلك العضو أي مكافآت عن المدة التي تبدأ من آخر اجتماع لم يحضره، وعليه أيضًا أن يعيد أي مكافآت حصل عليه عن تلك الفترة.
- ٤-٢-٦ في حال كانت المكافأة المعتمدة للعضو تستند إلى معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة.

المادة السابعة: مكافآت الإدارة التنفيذية

- ١-٧ تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة جدول الرواتب المحدد لجميع الموظفين والإدارة التنفيذية وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية.
- ٢-٧ تشمل مكافآت الإدارة التنفيذية ما يلي:
- ١-٢-٧ الراتب الأساسي: يُدفع في نهاية كل شهر تقويمي على أساس شهري.
- ٢-٢-٧ البدلات التي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، بدل السكن وبدل النقل.
- ٣-٢-٧ مكافأة الأداء للإدارة التنفيذية.
- ٣-٧ يقوم الرئيس التنفيذي أو من يفوضه بتنفيذ سياسة مكافآت الموظفين والإدارة التنفيذية في ضوء الخطط والبرامج والإرشادات العامة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة / اللجان المنبثقة عنه.
- ٤-٧ يحدد مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات مكافآت الإدارة التنفيذية، على أن تكون متوافقة مع المبادئ التالية:-
- ١-٤-٧ أن تتماشى المكافآت والتعويضات مع الأهداف الإستراتيجية للشركة، وأن تكون بمثابة عامل لتحفيز الإدارة التنفيذية لتحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستمراريتها.
- ٢-٤-٧ أن تكون متوافقة مع طبيعة عمل الشركة ونشاطها وحجمها والمهارات والخبرات المطلوبة.
- ٣-٤-٧ تمكين الشركة من استقطاب المدراء التنفيذيين الذين يتمتعون بالقدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.
- ٤-٤-٧ عدم إحداث أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها.
- ٥-٤-٧ يجوز مراجعة الحد الأقصى لمكافآت الإدارة التنفيذية سنويًا على أن تستند أي تعديلات مقترحة إلى توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
- ٦-٤-٧ قد تختلف المكافأة المعتمدة لكل موظف في الإدارة التنفيذية وفقاً لمستوى المسؤولية وطبيعتها، وأهمية المنصب في الشركة والأهداف المحققة.

المادة الثامنة: خطة أسهم الموظفين

- ١-٨ إذا قامت الشركة بإعادة شراء أسهم لأغراض تخصيصها لموظفي الشركة والأعضاء التنفيذيين (خطة أسهم الموظفين)، فعلى الشركة أن تمتثل لما يلي، بالإضافة إلى تلبية متطلبات إعادة شراء الأسهم:
- ١-١-٨ أن تكون عملية إعادة الشراء والتخصيص مسموح بها بموجب عقد التأسيس أو النظام الأساس.
- ٢-١-٨ الحصول على موافقة السلطات التنظيمية.
- ٣-١-٨ الحصول على موافقة الجمعية العامة على خطة أسهم الموظفين.
- ٤-١-٨ الحصول على تصريح من الجمعية العامة للمجلس لتحديد شروط وأحكام خطة أسهم الموظفين بما في ذلك سعر التخصيص لكل سهم في حال طرحه بمقابل.
- ٥-١-٨ التأكد من عدم مشاركة الأعضاء غير التنفيذيين في المجلس أو لجان المجلس في خطة أسهم الموظفين، ولا يجوز للأعضاء التنفيذيين في المجلس أو لجان المجلس التصويت على القرار المتعلق بخطة أسهم الموظفين.

المادة التاسعة: هيكل المكافآت

- ١-٩ يجب تصميم الهياكل بما يحقق أهداف المكافآت وتعزيز الأداء.
- ٢-٩ يمكن أن يختلف مزيج أشكال المكافآت بين الإدارة التنفيذية بناءً على المعايير المحددة في هذه السياسة، وقد يشمل النقد وحقوق الملكية وغيرها من أشكال المكافآت.
- ٣-٩ يجوز تحديد مكونات المكافآت برماعة طبيعة ومستوى مسؤوليات الإدارة التنفيذية

المادة العاشرة: الإفصاح والشفافية

- ١-١٠ يجب أن يحتوي التقرير السنوي المقدم من المجلس إلى الجمعية العامة على بيان شامل بكل المبالغ المدفوعة لأعضاء المجلس ولجانه خلال السنة المالية ذات الصلة على سبيل المكافآت وحصص في الأرباح وبدل الحضور والمصاريف والمزايا الأخرى، كما يجب أن يحتوي التقرير على بيان بالمبالغ المدفوعة لأعضاء المجلس ولجانه بصفهم موظفين أو مديري تنفيذيين في الشركة أو مقابل مهام فنية أو إدارية أو استشارية قاموا بها لصالح الشركة، ويجب أن يوضح التقرير أيضاً عدد اجتماعات المجلس ولجانه وعدد الاجتماعات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.
- ٢-١٠ بالإضافة إلى المتطلبات المنصوص عليها في قواعد الإدراج فيما يتعلق بمحتوى التقرير السنوي للمجلس، يجب أن يتضمن هذا التقرير السنوي ما يلي:
- ١-٢-١٠ تفاصيل التعويضات والمكافآت، بما في ذلك التعويضات والمكافآت المدفوعة لكل ممن يلي:
- ١-١-٢-١٠ رئيس وأعضاء مجلس الإدارة ولجانه.
- ٢-١-٢-١٠ أكبر خمسة تنفيذيين حصلوا على أعلى تعويضات ومكافآت من الشركة على أن يتم إدراج الرئيس التنفيذي والرئيس المالي (نائب الرئيس للشؤون المالية) لدى الشركة إذا لم يكونوا من ضمن هؤلاء الخمسة، لأغراض هذه الفقرة، يُقصد بعبارة (التعويضات والمكافآت) الرواتب والبدلات والأرباح وأي منها، والمكافآت السنوية والدورية المتعلقة بالأداء.
- ٢-٢-١٠ الإفصاح عن تحديد مكافآت أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية وفقاً لهذه السياسة.
- ٣-٢-١٠ الإفصاح الدقيق والشفاف والمفصل في تقرير المجلس عن المكافآت الممنوحة للمجلس ولجانه والإدارة التنفيذية، بشكل مباشر أو غير مباشر، وما إذا كانت المكافآت نقدية أو في شكل مزايا أخرى من أي نوع على أن تكون قيمة الأسهم هي القيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق في حال كانت المكافآت مقدمة في شكل منح أسهم في الشركة.
- ٤-٢-١٠ توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وهذه السياسة، وبيان أي انحراف جوهري عن السياسة.

المادة الحادية عشر: المراجعة والتعديل

- ١-١١ تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة هذه السياسة بالتعاون مع إدارة الشركة وذلك عند الحاجة والتوصية بأي تعديلات عليها للمجلس لاعتمادها قبل الحصول على موافقة الجمعية العامة.
- ٢-١١ تتولى إدارة الحوكمة في الشركة الاحتفاظ بالنسخة الأصلية الموقعة أصولياً عن هذه اللائحة وتزويد الهيئة بنسخة عنها وعن أي تعديلات تطرأ عليها من وقت لآخر.

المادة الثانية عشر: سرية السياسة

تسري هذه السياسة ويتم تنفيذها من تاريخ الموافقة عليها من قبل الجمعية العامة.

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية			اسم السياسة
٢٠٢٣/١٠/٢٣	التاريخ:	د. أكرم إبراهيم الحمدان	تلفيح وتجويد: إدارة الحوكمة
٢٠٢٣/١٠/٢٣	التاريخ:	فيصل خلف العتزي	
٢٠٢٣/١٠/٢٣	التاريخ:	محمد عبد الحميد الملحم	أمين سر مجلس الإدارة
٢٠٢٣/١٠/٢٣ م			تاريخ الموافقة على السياسة من الجمعية العامة
اللغة العربية وتعتبر اللغة الإنجليزية إن وجدت استرشادية فقط.			اللغة المعتمدة للسياسة

Jubail Address

P.O. Box 11133
Jubail Industrial City 31961
Kingdom of Saudi Arabia

Tel: 9-200-200-84
Fax: (+966) 13-340-1168

Yanbu Address

P.O. Box 30144
Yanbu Industrial City
Kingdom of Saudi Arabia

Tel: 9-200-200-84
Fax: (+966) 14-321-0367

