

شركة اتحاد اتصالات

(موبايلي)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والادارة التنفيذية

2017م

تقديم:

استناداً إلى المادة (76) من نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) لعام 1437هـ، والمادة (61) من لائحة حوكمة الشركات، أعدت لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة التي تحكم آلية إقرار وتوزيع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وكذلك الإدارة التنفيذية. تهدف هذه السياسة إلى إعطاء إطار محدد -وفق ما تقضي به الأنظمة- لكيفية تحديد المكافآت التي يستحقها المجلس واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.

أحكام عامة:

- 1- تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر، ويجوز لها استطلاع وسماع مرئيات الإدارة التنفيذية بشأنها.
- 2- تخضع التعديلات التي تطرأ على هذه السياسة إلى موافقة مجلس الإدارة للنظر فيها والرفع بها إلى الجمعية العامة، وفق الأنظمة التي تحكم ذلك.
- 3- يجب أن تنسجم هذه السياسة واستراتيجية الشركة وأهدافها.
- 4- الغرض من تقديم المكافآت هو حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على انجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- 5- تحدد المكافأة تبعاً لمستوى الوظيفة المعنية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ومؤهلاته العلمية والعملية ومستوى الأداء، والإنجازات المحققة.
- 6- يجب أن تنسجم هذه السياسة وطبيعة المخاطر المحيطة بالشركة.
- 7- يجب أن تتوافق لوائح وأنظمة الشركة الداخلية مع هذه السياسة.
- 8- يجب أن تراعى الممارسات المتخذة من الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، وتفادي أي ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 9- تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، وعدم المبالغة فيها.
- 10- أن تراعى عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت.

11- أن تراعي حالات إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

12- تجيز هذه السياسة -وفقاً للأنظمة- منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

13- تهدف هذه السياسة إلى تعزيز ثقافة الإفصاح والشفافية لدى الشركة، بما يتوافق والأنظمة ذات العلاقة.

أولاً: نطاق التطبيق

ينصرف تطبيق هذه السياسة على مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية بالشركة، ويجوز الاسترشاد بها لتطبيقها بشكل كلي أو جزئي على عموم موظفي الشركة.

ثانياً: مسؤولية التطبيق

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم أي انحرافات قد تنشأ في التطبيق، وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمرٍ يستدعي ذلك لغرض التوجيه.

ثالثاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

- 1- يبين نظام الشركة الأساس، طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة،
- 2- يجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بديل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- 3- في حال أقرت المكافأة كنسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد عن (10%) من صافي الربح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات، ونظام الشركة الأساس، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل (5%) من رأس مال الشركة

- المدفوع، على أن يكون استحقاق المكافأة متناسباً وعدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير خلاف ذلك يكون باطلاً.
- 4- في جميع الأحوال لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمس مائة ألف ريال سنوياً.
 - 5- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بشكل سنوي عند دراسة المكافأة المقترحة للمجلس ولجانه، بالتحقق من الأهداف السنوية المرسومة للشركة والأهداف المحققة والجهود المبذولة من أعضاء المجلس ولجانه خلال العام،
 - 6- يتم الأخذ بعين الاعتبار عند إقرار مكافآت أعضاء المجلس ولجانه مساهمة العضو وحضوره ومشاركته فيما يطرح من مواضيع، وأي إسهامات يقوم بها تخدم مصلحة الشركة.
 - 7- يجوز أن تقرر مكافآت المجلس ولجانه بشكل متفاوت سواءً أكان ذلك على مستوى العضو أو اللجنة، تبعاً للمهام والمسؤوليات والإنجازات المتحققة.
 - 8- إذا بنيت المكافأة المقررة لعضو المجلس أو أحد لجانه على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة - أياً كان الباعث على ذلك- فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها، ويجب مراعاة الأنظمة ذات العلاقة عند نظرها وقواعد العدالة وحفظ حقوق المساهمين بالشركة.
 - 9- يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة محل العرض -إذا كانت لم تصرف به- أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.

رابعاً: مكافآت الإدارة التنفيذية بالشركة

- 1- يجب مراعاة السياسات المتبعة من الشركة في هذا الشأن عند إقرار مكافأة الإدارة التنفيذية، وتحقيقها للأهداف المرسومة لها.
- 2- يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية تبعاً للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم،
- 3- يراعى عند إقرار المكافأة الأخذ بعين الاعتبار الشركات العاملة في قطاع الاتصالات وكذلك الشركات العاملة في السوق السعودية،
- 4- يجوز مراجعة السقف الأعلى لمكافآت الإدارة التنفيذية بشكل سنوي والرفع بأي تعديلات مقترحة للمجلس ومن ثم الجمعية العمومية وفق الأنظمة التي تحكم ذلك.

- 5- يجب أن تنسجم هذه السياسة واستراتيجية الشركة وأهدافها، وبما يتوافق وسياسة الأداء والتقييم المعمول بها لديها وذلك فيما يخص مكافأة الإدارة التنفيذية.
- 6- إذا بنيت المكافأة المقررة للإدارة التنفيذية على معلومات غير دقيقة أو نتائج خاطئة -أياً كان الباعث على ذلك- فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها، ويجب مراعاة الأنظمة ذات العلاقة عند نظرها وقواعد العدالة وحفظ حقوق المساهمين بالشركة.
- 7- يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة محل العرض -إذا كانت لم تصرف به- أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.

خامساً: مراجعة السياسة وتعديتها

- 1- تقوم اللجنة بإجراء مراجعة دورية لهذه السياسات متى لزم الأمر للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
- 2- تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظتها بما يحقق الهدف من ورائها.
- 3- تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لدراستها والموافقة عليها والرفع بها كمقترح إلى الجمعية العامة للتصويت عليها.

سادساً: الإفصاح

- 1- يلتزم المجلس بالإفصاح عن سياسة المكافآت وكيفية تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة.
- 2- الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيأ كانت طبيعتها واسمها، وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- 3- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

- 4- بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل مما يلي على حدة:
- أعضاء مجلس الإدارة،
 - خمسة من كبار التنفيذيين بالشركة ممن تلقوا أعلى المكافآت على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي،
 - أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس.
- 5- أن يكون الإفصاح وفقاً للملحق رقم (1) في لائحة حوكمة الشركات.

سادساً: تاريخ السرمان

تدخل هذه السياسة نطاق التطبيق بعد اعتمادها من الجمعية العامة.