



سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة وكبار التنفيذيين

لشركة لجام للرياضة

شركة مساهمة مدرجة

تنبيه:

- إن هذه الوثيقة مر قبة إلكترونياً، ويعتد فقط بالنسخ الورقية المطابقة في رقم الإصدار مع ما هو منشور في المكتبة الإلكترونية للسياسات والإجراءات.
- تُحدث هذه الوثيقة خلال فترة زمنية لا تتجاوز ستة وثلاثين (36) شهراً من تليخ النفاذ.

الاعتمادات

الإعداد			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
	1 فبراير 2024م	أمانة سر المجلس	سعود الرقاص
المراجعة			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
تمت مراجعة السياسة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بموجب محضر اجتماع اللجنة المنعقد بتاريخ 18 فبراير 2024م			
المصادقة			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
بموجب قرار مجلس الإدارة رقم: 03/13-03-2024 بتاريخ 13 مارس 2024م			
الاعتماد			
التوقيع	التاريخ	الوحدة التنظيمية	الاسم
بموجب محضر اجتماع الجمعية العامة المنعقد بتاريخ 6 يونيو 2024م			

الإصدارات

سجل الإصدارات			
شرح موجز	التاريخ	الاعتماد	رقم الإصدار والتاريخ
الإصدار الأول	04 أبريل 2018	الجمعية العامة	الأول
			م 2018-04-04 / 2018
الإصدار الثاني	09 ديسمبر 2018	الجمعية العامة	الثاني
			م 2018-12-09 / 2-2018
الإصدار الثالث	06 يونيو 2024	الجمعية العامة	الثالث
			م 2024-06-06 / 2024

الفهرس

2.....	المادة الأولى: الغرض من السياسة
2.....	المادة الثانية: مجال العمل
2.....	المادة الثالثة: أهداف وضوابط تحديد المكافآت
3.....	المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
4.....	المادة الخامسة: مكافآت أعضاء اللجان
5.....	المادة السادسة: مكافآت كبار التنفيذيين
5.....	المادة السابعة: أحكام ختامية
5.....	المادة الثامنة: النشر والتعديل

المادة الأولى: الغرض من السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين في الشركة بما يتماشى مع أحكام النظام الأساس ومتطلبات نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات غير المدرجة الصادر من وزارة التجارة، وبما يساعد في جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية والحفاظ عليهم من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت، ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح وتطلعات مساهميها.

المادة الثانية: مجال العمل

مع مراعاة التشريعات والأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، وما هو منصوص ومقرر في نظام الشركة الأساس واللوائح والسياسات الداخلية للشركة تأتي هذه القواعد مكتملة لها دون أن تحل محلها. تنطبق هذه السياسة على كلاً من:

- 2.1 أعضاء مجلس إدارة الشركة.
- 2.2 أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.
- 2.3 كبار التنفيذيين في الشركة.

المادة الثالثة: أهداف وضوابط تحديد المكافآت

3.1 أهداف وضع المكافآت

- تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية:
- 3.1.1 تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات.
 - 3.1.2 إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهميها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلاً عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها.
 - 3.1.3 دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاوّل فيها الشركة نشاطها.

3.2 ضوابط تحديد المكافآت

- دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:
- 3.2.1 انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
 - 3.2.2 أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 - 3.2.3 أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، المهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

- 3.2.4 انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 3.2.5 الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 3.2.6 أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظه عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
- 3.2.7 أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.
- 3.2.8 حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 3.2.9 تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

4.1 قواعد تحديد المكافآت

- 4.1.1 تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة كما يلي:
- 4.1.2 المكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة (350,000).
- 4.1.3 المكافأة السنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة (300,000).
- 4.1.4 المكافأة السنوية لعضو مجلس الإدارة (250,000).
- 4.1.5 يكون بدل حضور جلسات المجلس بمبلغ (3000) عن كل جلسة يحضرها العضو؛ بما لا يتجاوز عدد أثنى عشر جلسة سنوياً، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
- 4.1.6 إذا كُلف المجلس أي من أعضائه بالقيام بمهمة رسمية خارج مدينة الرياض، فيعوض العضو حسب التكلفة الفعلية، ووفقاً لسياسة الشركة لقواعد السفر.
- 4.1.7 تُقدم خدمة تأمين طبي لجميع أعضاء المجلس وأسرههم كجزء من المزايا العينية وذلك حسب الضوابط التنظيمية.
- 4.1.8 تُقدم خدمة تأمين المخاطر المهنية لجميع أعضاء المجلس كجزء من المزايا العينية، بما يشمل مخاطر دعوى المسؤولية.
- 4.1.9 يمنح أعضاء المجلس واحد افراد اسرههم اشتراك سنوي لدخول الأندية الرياضية كجزء من المزايا العينية.
- 4.1.10 تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة إما مبلغاً معيناً، أو مزايا عينية أو بدل حضور عن الجلسات أو نسبة معينة من صافي أرباح الشركة السنوية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- 4.1.11 يستثنى أعضاء مجلس الإدارة المستقلين من أحكام المادة السابقة ولا يجوز ان تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبةً من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- 4.1.12 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.
- 4.1.13 يكون تقسيم وتسليم المكافآت السنوية بصورة ربع سنوية (كل 3 شهور). بما يشمل قيمة المكافآت او بدلات حضور جلسات مجلس الادارة حسب سجل الحضور المخصص لكل عضو.

4.2 المكافآت الإضافية

- 4.2.1 يجوز لرئيس مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضوًا في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 4.2.2 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل عضويتهم في اللجان الأخرى غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء مجلس إدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق الضوابط الخاصة بها في هذه السياسة.
- 4.2.3 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل مناصبهم ككبار التنفيذيين غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق الضوابط الخاصة بها في هذه السياسة.
- 4.2.1 إذا كان أمين مجلس الإدارة عضوًا في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضوًا في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

4.3 المزايا المقيدة

لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً من أي نوع إلى أي من أعضاء مجلس الإدارة أو المساهمين فيها، أو أن تضمن أي قرض يعقده أي منهم مع الغير. ويستثنى من ذلك، القروض والضمانات التي تمنحها الشركة وفق برامج تحفيز العاملين فيها التي تمت الموافقة عليها وفق أحكام النظام الأساس أو بقرار من الجمعية العامة العادية.

4.4 عدم استحقاق المكافأة والالتزام بإعادتها

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 تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرفت له عن تلك الفترة.

4.5 صرف المكافآت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة

إذا تبين للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرفت 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.

المادة الخامسة: مكافآت أعضاء اللجان

- 5.1 تكون المكافأة السنوية: لرؤساء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مبلغ وقدره (120,000).
- 5.2 تكون المكافأة السنوية: لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس مبلغ وقدره (100,000).
- 5.3 يكون بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس: مبلغ وقدره (2500) لكل عضو قد حضر الجلسة المعنية حسب سجل حضور العضو.
- 5.4 إذا كُلف المجلس أي من أعضاء اللجان بالقيام بمهمة رسمية خارج مدينة الرياض، فيعوض العضو حسب التكلفة الفعلية للسفر، ووفقاً لسياسة الشركة وقواعد السفر المعتمدة من الإدارة.
- 5.5 تُقدم خدمة تأمين المخاطر المهنية لجميع أعضاء اللجان كجزء من المزايا العينية.
- 5.6 يمنح أعضاء اللجان و احد افراد اسرهم اشتراك سنوي لدخول الأندية الرياضية كجزء من المزايا العينية.

- 5.7 يكون تقسيم وتسليم المكافآت السنوية بصورة ربع سنوية (كل 3 شهور)، بما يشمل قيمة المكافآت او بدلات حضور جلسات اللجنة المنبثقة من مجلس الادارة حسب سجل الحضور المخصص لكل عضو.
- 5.8 تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.

المادة السادسة: مكافآت كبار التنفيذيين

- 6.1 يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.
- 6.2 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد عقود العمل مع كبار التنفيذيين، بما في ذلك العقود المزمع إبرامها مع المعينين حديثاً. كما يجب عليها مراجعة واعتماد أي عقد يبرم مع موظف مقابل أجر أو مكافأة تعادل أجور كبار التنفيذيين.
- 6.3 يستحق كبار التنفيذيين المزايا التي تقدمها الشركة وهي المعاشات التقاعدية، خدمات التأمين صحي، استخدام المرافق الترفيهية للشركة، علاوات السكن (أوما يعادلها)، وبدلات النقل (أوما يعادلها).
- 6.4 تخضع طبيعة ومستويات المزايا المقدمة لكبار التنفيذيين للمراجعة الدورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت بالإضافة لموافقة مجلس الإدارة.
- 6.5 يجوز للشركة أن تقدم مكافآت متغيرة لكبار التنفيذيين تحدد وفق معطيات السوق وتخضع لتحقيق أهداف محددة مسبقاً تتعلق بالأداء. وتخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة.
- 6.6 يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال الخطة المعدة للملكية الموظفين للأسهم. وتخضع هذه الخطط والبرامج لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة وتكون وفقاً للأنظمة واللوائح والتعليمات المعمول بها.

المادة السابعة: أحكام ختامية

- 7.1 يتم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة للشركة بناءً على توصية مجلس الإدارة، بحيث تكون التوصية مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
- 7.2 تقع مسؤولية الاشراف على تنفيذ هذه السياسة على لجنة الترشيحات والمكافآت وتقوم بمراجعتها بصفة دورية وتقوم بتقديم التوصيات بشأن أي تعديلات عليها إلى مجلس الإدارة ليتم اعتمادها لاحقاً من قبل الجمعية العامة للشركة.
- 7.3 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.

المادة الثامنة: النشر والتعديل

- 8.1 يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، كما يجب نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والعامة وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.
- 8.2 يتم مراجعة محتوى هذه السياسة حسب الحاجة بناءً على توصية من المجلس على أن يتم تقديم هذه التعديلات للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.