

الشركة العربية لأنابيب (APC)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية

قرار مجلس الإدارة رقم (10-20/2) وتاريخ 12 / 03 / 2024 م	الإصدار
الجمعية العامة الغيرعادية بتاريخ 10 / 07 / 2024 م	اعتماد الجمعية

أولاً: مقدمة والمرجعية:

تهدف "سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية" وذلك تطبيقاً للفقرة (1) من المادة (58) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 وتاريخ 16/5/1438هـ الموافق 13/2/2017م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023 وتاريخ 25/6/1444هـ الموافق 18/1/2023م والتي نصت على أن تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد سياسية واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المنيقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة ، على أن يراعى في تلك السياسة معايير ترتبط بالإداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها . وبناءً عليه، ويهدف الالتزام بالمتطلبات التنظيمية، قامت الشركة بإعداد هذه السياسة واعتمادها من مجلس الإدارة ومن ثم الجمعية العامة للشركة.

ثانياً: التعريف:

الشركة:

الشركة العربية لأنابيب.

مجلس الإدارة:

مجلس إدارة الشركة العربية لأنابيب.

لجان المجلس:

اللجان المنيقة عن مجلس إدارة الشركة العربية لأنابيب.

المكافآت:

المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأية مزايا عينية أخرى .

الجمعية العامة:

جمعية تشكل من جميع المساهمين في الشركة بموجب أحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة.

العضو التنفيذي:

عضو مجلس الإدارة الذي يكون عضواً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في أعمال الإدارة اليومية لها ويتناول راتباً منها لقاء ذلك.

العضو غير التنفيذي:

عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة أو لا يتناول راتباً منها عدا مكافأة العضوية عن المجلس ولجان.

العضو المستقل:

عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليهما في لائحة حوكمة الشركات.

كبار التنفيذيين:

الرئيس التنفيذي والموظفين التابعين للرئيس التنفيذي.

ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكتاب التنفيذيين بالشركة ، وفقاً للمعايير المعتمدة وهي ما يلي :-

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع استراتيجية الشركة والمهارات الالزمة لإدارتها.
2. أن تكون المكافآت لغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
3. يجب الشركة أن تراعي انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وحجم وطبيعة المخاطر المحيطة بها.
4. الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
5. تحديد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية ومستوى الأداء.
6. تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها، وأن تكون المكافآت كافية بصورة معقولة.
7. أن تكون المكافآت عادلة ومتتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان ، بالإضافة إلى الأهداف الأخرى التي حددتها مجلس الإدارة لكل سنة مالية.
8. أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واحتياطاته والمهام المنوطة به.
9. يتم إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا ثبت أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة قدمت من الشخص المعنى بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

رابعاً: مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

1. ترفع لجنة المكافآت والترشيحات إلى مجلس الإدارة توصية بشأن مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو بدل مصروفات أو نسبة من الأرباح ، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا ويرفع مجلس الإدارة اقتراحاً إلى الجمعية العامة العادية الحد الأعلى لتلك المكافآت كل سنة على حدة. وتحدد الجمعية العامة العادية مقدار تلك المكافآت على أن يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة لأداء العضو وأداء الشركة وتتحدد اللوائح وتناسب مع الضوابط الالزمة.
2. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واحتياطاته والمهام المنوطة به واستقالله وعدد الجلسات التي حضرها وأي اعتبارات أخرى بحسب تقدير مجلس الإدارة.
3. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
4. يتضمن عضو مجلس إدارة الشركة مكافأة مقطوعة قدرها (150,000) ريال سعودي عن مشاركته في أعمال لجنة فرعية واحدة أو أكثر من اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.

5. يحصل عضو مجلس الإدارة على مبلغ وقدره (3,000) ريال سعودي نظير حضور كل جلسة من جلسات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة من المجلس سواء كان الحضور بصفة مباشرة أو من خلال وسائل التقنية الحديثة.

6. تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية التي يتحملها عضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس أو اللجنة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإيواء

خامساً : مكافآت وتعويضات الأعضاء من خارج مجلس ادارة الشركة عن عضويتهم في اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة
يتقاضى كل عضو من اعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس ادارة الشركة من خارج المجلس على مبلغاً مقطوعاً (حسب العقد المبرم معه) يتضمن كافة مصاريف السفر والإقامة والإيواء.

سادساً : مكافآت ومزايا الإدارة التنفيذية

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات - بمراجعة رواتب كبار التنفيذيين وخطط وبرامج الحوافز بشكل مستمر، وتقوم اللجنة بمراجعة المكافأة السنوية لكتابات التنفيذيين حسب مؤشرات قياس الأداء المعتمدة من قبل مجلس الإدارة، وتشمل مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية على ما يلي:-

1. راتب أساسى (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي).
2. بدلات تشتمل على سبيل المثال (بدل مواصلات، بدل سكن، بدل الهاتف).
3. مزايا تأمين طبي للموظف ولعائلته.
4. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات قياس الأداء وفقاً للتقييم السنوي ، وبناءً على ما يرفعه الرئيس التنفيذي ، على أن تكون توصية لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.
5. الخطة التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج الأسهم (إن وجدت).
6. الحوافز المرتبطة بالمبادرات إن وجد.
7. مزايا أخرى تشتمل على سبيل المثال تذاكر سفر سنوي.
8. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية حسب توصية لجنة المكافآت واعتماد المجلس.

سابعاً : معايير مكافأة الإدارة التنفيذية

يتم تحديد مكافآت موظفي الشركة وكبار التنفيذيين بناءً على المعايير التالية :-

1. يراعي في تحديد وتعديل الراتب الأساسي لموظفي الشركة قدراته وكفاءاته المهنية وتاريخه المهني وخدمته عمله.
2. بالنسبة لموظفي الشركة المعينين حديثاً يتم تحديد رواتهم بقرار من الرئيس التنفيذي وفقاً لسياسة الشركة المتبعة في التوظيف.
3. تكون المكافآت الثابتة سواء كانت مبلغ مقطوع أو نسبة معينة من المبادرات يتم تحديدها واعتمادها من الرئيس التنفيذي وفقاً إلى لائحة الحوافز الداخلية.
4. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سنوية لرواتب موظفي الشركة.
5. يتم تحديد المكافآت السنوية المرتبطة بالأداء من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وذلك طبقاً لتوصيات الرئيس التنفيذي.
6. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطة والبرامج التي توصي بها لجنة المكافآت والترشيحات.

ثامناً : منح الأسمى

لا تقوم الشركة بمنح أسمى عينية كمكافأة لأي من أعضاء المجلس أو اللجان التابعة للمجلس.

تاسعاً: أليات تحديد ودفع المكافآت والتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين

1. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تتحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
2. إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء المجلس مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب على عضو المجلس إعادةها للشركة ويحق للشركة مطالبتها بردتها.
3. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي من أعضاء مجلس الإدارة فلا يستحق العضو أي مكافأة ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن الفترة التي أبطلت فيها عضويته.
4. يتم صرف المكافآت والبدلات لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة من المجلس بشكل سنوي.
5. تقسم المكافأة السنوية بين عضوي مجلس الإدارة في حالة الاستقالة وتعيين عضو مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين.
6. تقسم المكافأة بين أعضاء المجلس في حالة انتهاء دورة للمجلس والبدء بدورة جديدة وذلك بحسب تاريخ بدأ الدورة.
7. يتم احتساب التعويضات والمكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان من خارج المجلس بصفة سنوية وذلك بتوصية من لجنة المكافآت والترشيحات وباعتماد مجلس الإدارة، ومن ثم تعرض كافة المبالغ على الجمعية العامة للمصادقة عليها في أقرب اجتماع لها.
8. يجوز أن تكون المكافآت متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واحتياجاته والمهام المنوطة به واستقلاليته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. يتم دفع بدل الحضور بشكل سنوي إلى المستحقين بناءً على سجلات حضورهم لاجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه.
9. يتم دفع المقابل المالي عن طريق التحويل إلى الحسابات أو الشيكات المصرفية أو أي وسيلة أخرى تقرها الشركة، ويتم إشعار السادة الأعضاء بتفاصيلها من خلال الإدارة المعنية بالشركة.

عاشرً : الإفصاح عن المكافآت

يتم الإفصاح عن المكافآت وفق ما تقتضي به اللوائح الصادرة عن الجهات ذات العلاقة.

حادي عشر: إيقاف صرف المكافأة

1. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب على العضو المعزول إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.
2. إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت صرفت بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها ضمن تقرير مجلس السنوي، فيجب على العضو رد تلك المبالغ للشركة، ويحق للشركة مطالبتها بردتها.

اثنا عشر : المراجعة والنفاذ

1. تخضع السياسة للمراجعة والاشراف بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشيحات.
2. لا يتم تعديل هذه اللائحة إلا بناءً على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات ولا يسري التعديل إلا بعد موافقة الجمعية العامة للشركة، ما لم تتضمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة غيرذلك.
3. يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة بدءً من اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.