

الشركة العربية للأنابيب (APC)

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية

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

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 1438/5/16 هـ الموافق 2017/02/13 م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8-5-2023 وتاريخ 1444/6/25 هـ الموافق 2023/1/18 م والتي نصت على أن تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة 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، وبهدف الالتزام بالمتطلبات التنظيمية، قامت الشركة بإعداد هذه السياسة واعتمادها من مجلس الإدارة ومن ثم الجمعية العامة للشركة.

ثانياً: التعاريف:

الشركة:

الشركة العربية للأنابيب.

مجلس الإدارة:

مجلس إدارة الشركة العربية للأنابيب.

لجان المجلس:

اللجان المنبثقة عن مجلس إدارة الشركة العربية للأنابيب.

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 ويتقاضى راتباً منها لقاء ذلك.

العضو غير التنفيذي:

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

العضو المستقل:

عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها 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 وكبار التنفيذيين بالشركة ، وفقاً للمعايير المعتمدة وهي ما يلي :-

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع استراتيجية الشركة والمهارات اللازمة 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. تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية ومستوى الأداء.
6. تستهدف هذه السياسة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظات عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها، وأن تكون المكافآت كافية بصورة معقولة.
7. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها، ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان ، بالإضافة إلى الأهداف الأخرى التي حددها مجلس الإدارة لكل سنة مالية .
8. أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به.
9. يتم إيقاف صرف المكافأة واستردادها إذا تبين أنها بنيت على معلومات غير دقيقة أو مغلوطة قدمت من الشخص المعني 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 بديل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو بديل 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 وتحدد اللوائح وتناسب مع الضوابط اللازمة.
2. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقلاله 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 وبديل حضور الجلسات وبديل 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. يتقاضى 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 وبرنامج الحوافز بشكل مستمر ، وتقوم اللجنة بمراجعة المكافأة السنوية لكبار التنفيذيين حسب مؤشرات قياس الأداء المعتمدة من قبل مجلس الإدارة، وتشمل مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية على ما يلي:-

1. راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي).
2. بدلات تشتمل على سبيل المثل (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. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج الأسهم (إن وجدت).
6. الحوافز المرتبطة بالمبيعات إن وجد.
7. مزايا أخرى تشتمل على سبيل المثل 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. يراعى في تحديد وتعديل الراتب الأساسي لموظف الشركة قدراته وكفاءته المهنية وتاريخه المهني وخدمه عمله.
2. بالنسبة لموظفي الشركة المعينين حديثاً يتم تحديد رواتبهم بقرار من الرئيس التنفيذي وفقاً لسياسة الشركة المتبعة في التوظيف.
3. تكون المكافآت الثابتة سواء كانت مبلغ مقطوع أو نسبة معينة من المبيعات 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 الخطط والبرامج التي توصي بها لجنة المكافآت والترشيحات.

ثامناً: منح الأسهم

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

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

1. 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.
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 إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبتة بردها.
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 المنتبذة 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 واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاليتة وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. يتم دفع بدل الحضور بشكل سنوي إلى المستحقين بناءً على سجلات حضورهم لاجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنتبذة 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.

عاشراً: الإفصاح عن المكافآت

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

أحدى 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 مكافآت 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 المجلس السنوي، فيجب على العضو تلك المبالغ للشركة، ويحق للشركة مطالبتة بردها.

اثنا عشر : المراجعة والنفاز

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 غير ذلك.
3. يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة بدءً من اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.