



ديسمبر ٢٠١٨

سياسة المكافآت

(شركة لجام للرياضة)

العنوان: سياسة المكافآت	
الرقم المرجعي للسياسة: _____	
تسري على: أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المسؤولين التنفيذيين	
الصفحات	تاريخ السريان
٧	ديسمبر ٢٠١٨

### سجل التعديلات

تفاصيل التعديل	الإصدار	المؤلف	التاريخ
إنشاء	1	الشركة	إبريل ٢٠١٨
تحديث	2	الشركة	ديسمبر ٢٠١٨

### الموافقة

الجمعية العامة العادية الثانية عشر للجام المنعقدة يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٨/٠٤/٠٤

الجمعية العامة غير العادية الرابعة عشر للجام المنعقدة يوم الاحد الموافق ٢٠١٨-١٢-٠٩

الجزء ١: أحكام تمهيدية.....	١
١ المقدمة والغرض.....	١
٢ التعريفات والاختصارات.....	٢
الجزء ٢: أهداف السياسة والمبادئ الخاصة بها.....	١
١ أهداف السياسة والمبادئ الخاصة بها.....	١
الجزء ٣: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.....	٢
١ قواعد تحديد المكافآت.....	١
٢ المكافآت الإضافية.....	٢
٣ المزايا المقيدة.....	٣
٤ التعويض عند الإنهاء.....	٤
الجزء ٤: مكافآت أعضاء اللجان.....	٣
١ قواعد تحديد المكافآت.....	٣
الجزء ٥: مكافآت كبار المسؤولين التنفيذيين.....	٤
١ قواعد تحديد المكافآت.....	٤
٢ المزايا والخطط التحفيزية.....	٢
الجزء ٦: أحكام ختامية.....	٤
١ النفاذ والمراجعة.....	١
٢ الإفصاح.....	٢
٥.....	٥

## الجزء ١: أحكام تمهيدية

- ١ المقدمة والغرض
- ١-١ يتمثل الغرض من سياسة المكافآت هذه ("السياسة") في تنظيم مكافآت:
- أ. أعضاء مجلس إدارة شركة لجام للرياضة ("الشركة").
- ب. أعضاء اللجان.
- ج. كبار التنفيذيين.
- ٢-١ تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس. وفي حالة وجود تعارض بين هذه السياسة والنظام الأساس، يتم العمل بالنظام الأساس.
- ٣-١ تعد أحكام هذه السياسة إلزامية، ويتولى مجلس الإدارة التحقق من تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان التزام الشركة بأحكام هذه السياسة.
- ٢ التعريفات والمصطلحات
- ١-٢ يكون للمصطلحات والعبارة المستخدمة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة الحوكمة الداخلية للشركة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.

## الجزء ٢: أهداف ومبادئ السياسة

- ١ أهداف ومبادئ السياسة
- ١-١ تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية:
- أ. تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات.
- ب. إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهمها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلاً عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها.
- ج. دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاوّل فيها الشركة نشاطها.
- ٢-١ تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المسؤولين التنفيذيين وفق المبادئ التالية:
- أ. يجب أن تكون المكافآت متوافقة ومنسجمة مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر بالشركة.
- ب. يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات والجهود ونطاق العمل ومستوى الأداء.

ج. يجب أخذ القطاعات التي تزاوُل فيها الشركة نشاطها وحجم الشركة ودرجة المخاطر المعرضة لها - وبالقدر المناسب - ممارسات الشركات الأخرى المشابهة المتعلقة بالمكافآت بعين الاعتبار عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.

د. يجب أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة وكافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى الملائم من الخبرة والمؤهلات، والمحافظة عليهم وتحفيزهم.

### الجزء ٣: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

#### ١ قواعد تحديد المكافآت

١-١ تكمن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة فيما يلي:

- أ) تكون المكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة (٣٥٠,٠٠٠) ريال سعودي.
- ب) تكون المكافأة السنوية لنائب رئيس مجلس الإدارة (٣٠٠,٠٠٠) ريال سعودي.
- ج) تكون المكافأة السنوية لعضو مجلس الإدارة (٢٥٠,٠٠٠) ريال سعودي.
- د) يكون بدل حضور جلسات المجلس بمبلغ (٣٠٠٠) ريال سعودي عن كل جلسة يحضرها العضو؛ بما لا يتجاوز عدد اثني عشر جلسة سنوياً، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
- هـ) إذا كُلف المجلس أي من أعضائه بالقيام بمهمة رسمية خارج مدينة الرياض، فيعوض العضو حسب التكلفة الفعلية، ووفقاً لسياسة الشركة لقواعد السفر.
- و) تُقدم خدمة تأمين طبي لجميع أعضاء المجلس وأسره كجزء من المزايا العينية.
- ز) تُقدم خدمة تأمين المخاطر المهنية لجميع أعضاء المجلس كجزء من المزايا العينية.
- ح) يمنح أعضاء المجلس واحد افراد اسرهم اشتراك سنوي لدخول الأندية الرياضية كجزء من المزايا العينية.

٢-١ يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة 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.

٣-١ إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد المكافأة السنوية الإجمالية عن نسبة (١٠%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات ذات العلاقة، وبعد توزيع أرباح على مساهمي الشركة بما لا يقل عن (٥%) من رأس مال الشركة المدفوع.

٤-١ وفي جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً.

٥-١ استثناءً من الفقرتين (٢-١) و (٣-١) من الجزء ٣ أعلاه، يجب ألا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من أرباح الشركة الصافية أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

٦-١ 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.

وتقسم قيمة المكافآت السنوية على أربعة أرباع؛ بحيث تبلغ فترة كل ربع ثلاثة أشهر، وتُدفع إلى أعضاء المجلس على أساس ربع سنوي. وينطبق ذلك على بدل حضور جلسات المجلس حسب سجل حضور كل عضو.

- ٢ المكافآت الإضافية
- ١-٢ يجوز لرئيس مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ٢-٢ يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل عضويتهم في اللجان غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق الجزء ٤ من هذه السياسة.
- ٣-٢ 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 الجزء ٥ من هذه السياسة.
- ٤-٢ إذا كان أمين مجلس الإدارة عضواً في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

### ٣ المزايا المقيدة

- ١-٣ لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً من أي نوع إلى أي من أعضاء مجلس إدارتها 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.

### ٤ التعويض عند الإنهاء

- ١-٤ في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم، أو إخلال جوهري لأحكام التعيين أو أي تصرف ينطوي على احتيال أو عدم أمانة أو إهمال متعمد للمسؤوليات، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.
- ٢-٤ دون الإخلال بالفقرة (١-٣) من الجزء ٣ أعلاه، في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره.
- ٣-٤ في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة لأي سبب آخر، يكون عضو مجلس الإدارة مستحقاً لمكافأة تتناسب مع الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.

### الجزء ٤: مكافآت أعضاء اللجان

#### ١ قواعد تحديد المكافآت

- ١-١ تكمن مكافآت أعضاء اللجان فيما يلي:

أ) تكون المكافأة السنوية لرؤساء اللجان المنبثقة عن المجلس بمبلغ (١٢٠,٠٠٠) ريال سعودي، بما في ذلك الأعضاء المستقلين من خارج المجلس.

- (ب) تكون المكافأة السنوية لأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس بمبلغ (١٠٠,٠٠٠) ريال سعودي، بما في ذلك الأعضاء المستقلين من خارج المجلس.
- (ج) يكون بدل حضور جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس بمبلغ (٢٥٠٠) ريال سعودي عن كل جلسة يحضرها العضو؛ بما لا يتجاوز عدد اثني عشر جلسة سنوياً، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة.
- (د) اذا كُلف المجلس أي من أعضاء اللجان بالقيام بمهمة رسمية خارج مدينة الرياض، فيعوض العضو حسب التكلفة الفعلية، ووفقاً لسياسة الشركة لقواعد السفر.
- (هـ) تُقدم خدمة تأمين المخاطر المهنية لجميع أعضاء اللجان كجزء من المزايا العينية.
- (و) يمنح أعضاء اللجان واحد افراد اسرهم اشتراك سنوي لدخول الأندية الرياضية كجزء من المزايا العينية.
- تقسم قيمة المكافآت السنوية على أربعة أرباع؛ بحيث تبلغ فترة كل ربع ثلاثة أشهر، وتُدفع إلى أعضاء اللجان على أساس ربع سنوي. وينطبق ذلك على بدل حضور جلسات اللجان حسب سجل حضور كل عضو.
- ٢-١ مع مراعاة الفقرة (١-١) من الجزء ٤ أعلاه، تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.

## الجزء ٥: مكافآت كبار التنفيذيين

- ١ قواعد تحديد المكافآت
- ١-١ يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.
- ٢-١ 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 أجر كبار التنفيذيين.
- ٢ المزايا والخطط التحفيزية
- ٣-١ يستحق كبار التنفيذيين بعض المزايا التي تقدمها الشركة. وإلى جانب المعاشات التقاعدية، تتمثل المزايا بشكل رئيسي في الخدمات الطبية، واستخدام المرافق الترفيهية للشركة، والعلاوات المتصلة بالإسكان (أو ما يعادلها)، والبدلات المتصلة بالنقل (أو ما يعادلها). وتخضع طبيعة ومستويات المزايا المقدمة لكبار التنفيذيين للمراجعة الدورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، كما تخضع كذلك لموافقة مجلس الإدارة.
- ٤-١ يجوز للشركة أن تقدم مكافآت متغيرة لكبار التنفيذيين تحدد وفق معطيات السوق وتخضع لتحقيق أهداف محددة مسبقاً تتعلق بالأداء سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل. وتخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة.
- ٥-١ يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال خطة ملكية الموظفين للأسهم أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطط والبرامج لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة وتكون وفقاً للأنظمة واللوائح والتعليمات المعمول بها.

## الجزء ٦: أحكام ختامية

### ١ النفاذ والمراجعة

- ١-١ تعتمد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة (حيث تكون تلك التوصية مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات)، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
- ٢-١ تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحكامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأن أي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة.
- ٣-١ يتم اعتماد أي تعديلات على هذه السياسة بالطريقة ذاتها التي اعتمدت بها هذه السياسة.
- ٢ الإفصاح
- ١-٢ يلتزم مجلس الإدارة فيما يتعلق بهذه السياسة بمتطلبات والتزامات الإفصاح ذات الصلة بموجب سياسة الإفصاح والأنظمة واللوائح المعمول بها.