



الأندلس العقارية
Alandalus Property

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

اعتماد السياسة

تم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة العادية الثامنة عشر للشركة المنعقدة بتاريخ 19/05/2024م بناء على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر بتاريخ 21/04/2024م.

المحتويات

4	<u>مقدمة</u>
4	المادة الأولى: التعريفات
5	المادة الثانية: أهداف السياسة
6	المادة الثالثة: نطاق التطبيق:
6	المادة الرابعة: مسؤولية التطبيق
6	المادة الخامسة: المعايير العامة للمكافآت
7	المادة السادسة: سياسات المكافآت
8	المادة السابعة: تحديد مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ، وتعويضاتهم
10.....	المادة الثامنة: آلية احتساب المكافآت السنوية
10.....	المادة التاسعة: تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية
10.....	المادة العاشرة: الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
11.....	المادة الحادية عشر: أحكام ختامية (النشر والتنفيذ والتعديل).

مقدمة

تم اعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لشركة الأندلس العقارية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وفقاً لما نصبت عليه الفقرة (١) من المادة الثامنة والخمسون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-٢٠١٧) وتاريخ ١٦/٥/١٤٣٨هـ الموافق ١٣/٢/٢٠١٧م، بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣ وتاريخ ٢٨ / ١ / ١٤٣٧هـ، المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم ٨ - ٥ - ٢٠٢٣ وتاريخ ٢٥ / ٦ / ١٤٤٤هـ الموافق ١٨/١/٢٠٢٣م ،بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٣٢ وتاريخ ١٢ / ١ / ١٤٤٣هـ ، وبناء عليه وبعد الاطلاع على نظام الشركات السعودي ولائحته التنفيذية وبعد الاطلاع على نظام السوق المالية ولوائحه وبعد الاطلاع على لائحة حوكمة الشركات ، وبعد الاطلاع على نظام الشركة الأساس قرر مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية بما له من صلاحيات إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة وللجان والإدارة التنفيذية على أن يتم عرض هذه السياسة على الجمعية العامة للمساهمين في أول اجتماع لها لاعتمادها، ويتم اعتماد هذه اللائحة بقرار الجمعية العامة ، بناء على اقتراح مجلس الإدارة ، وذلك إعمالاً للأحكام النظامية بهذا الشأن ، وتتبع نفس الإجراءات عند إجراء أي تعديل عليها.

المادة الأولى : التعريفات

لغرض تطبيق أحكام هذه السياسة ، يقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها مالم ينص سياق النص على خلاف ذلك:

- **السياسة:** سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وللجان المتبقية والإدارة التنفيذية.
- **الشركة:** شركة الأندلس العقارية.
- **مجلس الإدارة:** مجلس إدارة الشركة.
- **عضو المجلس:** عضو مجلس إدارة الشركة.
- **العضو التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها.
- **العضو غير التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.

- **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.
- **الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين :** الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية ، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها ، كرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي والمدراء التنفيذيين.
- **المكافآت:** المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها ، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء ، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل ، وأى مزايا عينية أخرى ، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله .
- **الجمعية العامة :** الجمعية العامة للشركة (عادية أو غير عادية).
- **لائحة حوكمة الشركات :** لائحة حوكمة شركات المساهمة المدرجة في السوق الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.
- **النظام :** نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.
- **النظام الأساس:** النظام الأساس لشركة الأندرس العقارية.
- **اللجنة:** لجنة منبثقة من مجلس إدارة الشركة.
- **أمين سر المجلس أو اللجنة :** الشخص المعين من قبل (مجلس الإدارة / اللجنة) ليقوم بمهمة تدوين و تسجيل و حفظ محاضر الاجتماعات و اية مهام أخرى توكل إليه من قبل المجلس بهذا الشأن .
- **اليوم:** يوم تقويمي ، سواء أكان يوم عمل أم لا .
- **الأيام الفعلية:** عدد أيام فترة العضوية خلال السنة المالية المعينة

المادة الثانية: أهداف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى تحقيق ما يلي :

1. وضع معايير واضحة وعادلة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وكبار التنفيذيين وتنظيم المكافآت وذلك للإسهام في استقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة في مجال أعمال الشركة بما يمكنهم من تأدية مهامهم وواجباتهم المهنية وكفاءة عالية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهمها.
2. ضمان التزام الشركة بتطبيق أعلى درجات المعايير والالتزام بها.
3. الالتزام بتحقيق أهم مبادئ الحوكمة المتعلقة بالشفافية والإفصاح وفقاً لأنظمة المرعية ولأحكام هذه السياسة.

المادة الثالثة: نطاق التطبيق :

ينصرف تطبيق هذه السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الدائمة المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.

المادة الرابعة: 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 تطرأ في التطبيق وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لعرض التوجيه.

المادة الخامسة: المعايير العامة للمكافآت

مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية ذات الصلة ، يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل عضو من أعضائه أو من أعضاء اللجان التابعة للمجلس أو الإدارة التنفيذية للشركة الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولائحته التنفيذية ، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وان تراعي التالي:

- 1- الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- 2- ان تقدم 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- تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطبة بشاغليها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- 4- الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
- 5- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 6- ان تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
- 7- ان تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة ويراعي تطبيق هذه السياسة عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والإدارة التنفيذية بالشركة.
- 8- مراعاة حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- 9- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتراها الشركة.

المادة السادسة : سياسات المكافآت

أولاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

أ. مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية الأخرى، يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات، وكذلك ان تراعي التالي حسب النظام :

- 1- تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وتحمليها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- 2- تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت.
- 3- تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة الازمة لإدارتها.
- 4- يؤخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- 5- تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- 6- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
- 7- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكّلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- 8- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واحتياطاته ومهام المنوط به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- 9- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبةً من الأرباح التي تتحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- 10- إذا قررت الجمعية العامة إبعاد 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.
- 11- إذا تبيّن 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 إعادةها للشركة، ويحق للشركة مطالبه بردّها.

ثانياً : مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس

- 1- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- 2- تحدد الجمعية العامة للشركة مكافأة أعضاء لجنة المراجعة، ويحدد مجلس الإدارة مكافأة أعضاء باقى لجان المجلس نظير حضورهم جلسات اللجان وأية بدلات أخرى.
- 3- يحق لأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة الذين يقيمون خارج المدن التي تعقد فيها اجتماعات اللجنة أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدها لحضور الاجتماعات، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقاً لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدها.
- 4- يراعي أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وتحمليها أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ويراعي أيضاً أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة الازمة من الأعضاء.

ثالثاً : مكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية

- 1- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة.
- 2- من مهام أعضاء مجلس الإدارة وواجباتهم تحديد المستويات الملائمة لمكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية.
- 3- تعتمد المكافأة السنوية لأعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة من مجلس الإدارة.
- 4- تلتزم الشركة بتوفير ممارسات للأجور والمزايا الوظيفية العادلة الموحدة التي من شأنها جذب ومكافأة التنفيذيين المؤهلين .

المادة السابعة: تحديد مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ، وتعويضاتهم

يستحق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس ، المكافآت التالية :

-مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس:

- 1) تتكون مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مكافآت سنوية (مبلغ مقطوع) وبدل حضور عن الاجتماعات، على النحو التالي:

1- يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 300,000 ريال سعودي.

2- يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 250,000 ريال سعودي.

- 3- يستحق أي عضو من المجلس بما فيهم رئيس مجلس الإدارة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي، وبعد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.

2) تكون مكافآت أعضاء لجنة المراجعة في الشركة من مكافآت سنوية (مبلغ مقطوع) وبدل حضور عن الاجتماعات، على النحو التالي:

- 1- يستحق رئيس لجنة المراجعة مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.
- 2- يستحق عضو لجنة المراجعة من داخل المجلس مكافأة سنوية بمقدار 100,000 ريال سعودي .
- 3- يستحق عضو لجنة المراجعة من خارج المجلس مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.
- 4- يستحق أي عضو من المجلس بما فيهم رئيس مجلس الإدارة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي، وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.

3) تكون مكافآت أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة من مكافآت سنوية (مبلغ مقطوع) وبدل حضور عن الاجتماعات،

على النحو التالي:

- 1- يستحق رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.
- 2- يستحق عضو لجنة الترشيحات والمكافآت مكافأة من داخل المجلس سنوية بمقدار 100,000 ريال سعودي .
- 3- يستحق عضو لجنة الترشيحات والمكافآت من خارج المجلس مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.
- 4- يستحق أي عضو من المجلس بما فيهم رئيس مجلس الإدارة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي، وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.

4) تكون مكافآت أعضاء اللجنة التنفيذية في الشركة من مكافآت سنوية (مبلغ مقطوع) وبدل حضور عن الاجتماعات، على النحو

التالي:

- 1- يستحق رئيس اللجنة التنفيذية مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.
- 2- يستحق عضو اللجنة التنفيذية مكافأة من داخل المجلس سنوية بمقدار 100,000 ريال سعودي .
- 3- يستحق عضو اللجنة التنفيذية من خارج المجلس مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.
- 4- يستحق أي عضو من المجلس بما فيهم رئيس مجلس الإدارة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي، وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.

5) يشترط لاستحقاق المكافأة سنوية حضور ثلثي الاجتماعات المنعقدة خلال العام على الأقل.

6) يكون صرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المتبقية عنه، وبدل حضور الجلسات على دفعتين، كل سنة أشهر من السنة الميلادية، بعد إقرارها من مجلس الإدارة.

7) يجوز الجمع بين مكافأة العضوية في المجلس، ومكافأة رئاسة أحد اللجان المتبقية عن المجلس أو لجنة المراجعة.

8) لا يشمل مبلغ المكافأة السنوية الثابت على تكاليف السفر والتكاليف ذات الصلة ويتم التعويض عنها كمالي:

1-تكاليف السفر وتذاكر الطيران (فترة رجال الأعمال).

2-الإقامة الفندقية والتكاليف القياسية الخاصة بالعمل.

3- يتم التعويض عن التكاليف المذكورة بعد استلم الفواتير الفعلية.

المادة الثامنة: آلية احتساب المكافآت السنوية:

يتم احتساب المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المبثقة عنه أثناء عضويته وفي حال انضمائهم أو انتهاء عضويتهم خلال السنة المالية

المعنية على النحو التالي:

قيمة مكافأة السنوية للعضو ÷ عدد أيام السنة الميلادية (365) × عدد الأيام الفعلية.

المادة التاسعة: تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية

تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت المزايا الوظيفية للإدارة التنفيذية وبرامج وخطط الحوافز بشكل مستمر ، وبعد حصولها على توصيات الإدارة

التنفيذية تقوم اللجنة بمراجعة توصياتها ورفع توصياتها الهامة لمجلس الإدارة لاعتمادها مع الأخذ بعين الإعتبار الموازنة السنوية وقدرات الشركة والسيولة

ال النقدية المتاحة ، وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

1- (الراتب الأساسي) يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية.

2-بدل سكن، وبدل مواصلات، وأي بدلات أخرى يتم إعتمادها من مجلس الإدارة.

3- مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته.

4- المكافأة السنوية في حال إعتمادها من مجلس الإدارة ترتبط بالأداء والتقييم ومؤشرات القياس.

5-مكافأة نهاية الخدمة.

المادة العاشرة: الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

1- يتلزم مجلس الإدارة بالإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضائه وأعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة.

2- يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بمكافآت وأليات 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 الحادية عشرة: أحكام ختامية (النشر والتنفيذ والتغيير)

- 1- تطبق هذه اللائحة ويتم الالتزام والعمل بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.
- 2- يتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشيحات ، ويتم عرض أي تعديلات المقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة والذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.
- 3- تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطأ من تعديلات أو مقترفات على هذه السياسة واستطلاع مرتباها وملحوظاتها بما يحقق الهدف من ورائها.
- 4- تعتبر هذه السياسة مكملة لما ورد في أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية في المملكة العربية السعودية ولا تكون بدليلاً عنها وفي حال أي تعارض بين ما ورد في اللائحة وأنظمة ولوائح الجهات التنظيمية فإن أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية فتكون هي المعتبرة.
- 5- حررت هذه السياسة باللغتين العربية والإنجليزية، وفي حال وجود أي تعارض بينهما فالمعتبر هو النص باللغة العربية.
- 6- يتم نشر هذه السياسة بعد اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين على الموقع الإلكتروني للشركة أو من خلال أي وسيلة أخرى لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.