

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والدائمة المنبثقة وكبار التنفيذيين لشركة هرفي للخدمات الغذائية

١. الموضوع:

سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة وكبار التنفيذيين.

٢. الغرض:

توضح هذه السياسة آلية تحديد واعتماد المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس إدارة شركة هرفي للخدمات الغذائية وكذلك أعضاء اللجان التابعة لمجلس إدارة الشركة وكبار التنفيذيين، بالإضافة إلى معايير تحديد المكافآت، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها. وتهدف هذه السياسة إلى جذب الكفاءات المناسبة لإنجاز مهام ومسؤوليات مجلس الإدارة واللجان التابعة له والإدارة التنفيذية بما يتناسب مع نشاط الشركة واستراتيجيتها وأهدافها، وتهدف إلى أن تحت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، وتعزيز فاعلية إدارة المخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة. وتم إعداد هذه السياسة بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح المعمول بها والصادرة من الجهات التنظيمية ذات العلاقة في المملكة العربية السعودية، والنظام الأساسي للشركة.

٣. النطاق:

تطبق هذه اللائحة على أعضاء مجلس إدارة شركة هرفي للخدمات الغذائية وكذلك أعضاء اللجان التابعة لمجلس إدارة الشركة خلال فترة عضويتهم، والإدارة التنفيذية.

٤. المرجعية:

تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لشركة هرفي للتوافق مع الفقرة (١) من المادة (٥٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ ١٦/٥/١٤٣٨هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣ م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم ٨-٥-٢٠٢٣ م وتاريخ ٢٥/٦/١٤٤٤هـ الموافق ١٨/١/٢٠٢٣ م.

٥. المراجع:

٥-١ نظام الشركات الصادر من وزارة التجارة الخاص بالشركات المساهمة المدرجة.

٥-٢ لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة سوق المال.

٥-٣ النظام الأساسي لشركة هرفي للخدمات الغذائية.

٦. تعريف:

تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

- ٦-١ مجلس الإدارة: مجلس إدارة شركة هرفي للخدمات الغذائية.
- ٦-٢ أعضاء اللجان: أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والتي تطبق عليهم هذه السياسة.
- ٦-٣ المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية والسنوية والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة أو اللجان التابعة والإدارة التنفيذية لغرض تأدية عمله.
- ٦-٤ الشركة: شركة هرفي للخدمات الغذائية.
- ٦-٥ النظام: نظام الشركات الصادر من قبل وزارة التجارة ولوائحه التنفيذية وأي تعديلات تطرأ عليه.
- ٦-٦ اللائحة التنفيذية لنظام الشركات : اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة .
- ٦-٧ اللائحة: لائحة لجنة الترشيحات والمكافآت .
- ٦-٨ الوزارة: وزارة التجارة.
- ٦-٩ النظام الأساسي: النظام الأساسي لشركة هرفي للخدمات الغذائية .
- ٦-١٠ مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة الشركة المؤلف من عدد الأعضاء المحدد في النظام الأساسي والذين يتم تعيينهم من قبل جمعية المساهمين.
- ٦-١١ حوكمة الشركات: قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشتمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة واللجان والمديرين التنفيذيين والمساهمين وأصحاب المصالح، وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات وإضفاء طابع الشفافية والمصادقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والتنافسية والشفافية في بيئة الأعمال.
- ٦-١٢ جمعية المساهمين: جمعية تشكل من مساهمي الشركة بموجب أحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.
- ٦-١٣ العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها.
- ٦-١٤ العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
- ٦-١٥ اللجان: لجنة الترشيحات والمكافآت ، واللجان الأخرى التي يتم تشكيلها بقرار من مجلس الإدارة .
- ٦-١٦ الإدارة العليا أو الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي .
- ٦-١٧ العضو المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح.
- ٦-١٨ شخص: أي شخص طبيعي أو اعتباري تقرله أنظمة المملكة بهذه الصفة.
- ٦-١٩ الشركة القابضة: شركة مساهمة أو شركة مساهمة مبسطة أو شركة ذات مسؤولية محدودة تؤسس شركات أو تمتلك حصصاً أو أسهماً في شركات قائمة تصبح تابعه لها وفق أحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية .
- ٦-٢٠ شركة تابعة: فيما يتعلق بالشركة، أي شركة أخرى تُسيطر عليها تلك الشركة.
- ٦-٢١ شركة شقيقة: هي شركة تملك فيها الشركة حصصاً أو أسهماً، ولكن دون أن يكون لها فيها حصة سيطرة.

٦-٢٢ حصة السيطرة: القدرة على التأثير في أفعال أو قرارات شخص آخر، بشكل مباشر أو غير مباشر، منفرداً أو مجتمعاً مع قريب أو تابع من خلال: (أ) امتلاك نسبة ٣٠% أو أكثر من حقوق التصويت في الشركة. (ب) حق تعيين ٣٠% أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة.

٦-٢٣ يوم: يوم تقويمي سواء أكان يوم عمل أم لا.

٦-٢٤ المملكة: يقصد بها المملكة العربية السعودية.

٧. ضوابط تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

يجب على لجنة المكافآت والترشيحات أن تراعي في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها أعضاء المجلس واللجان التابعة له المعايير الآتية:

- ٧-١ أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء اللجان التابعة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ٧-٢ أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع استراتيجية الشركة وأهدافها وأدائها على المدى الطويل.
- ٧-٣ أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة ودرجة المخاطر فيها والمهارة اللازمة لعضوية مجلس إدارتها.
- ٧-٤ الأخذ بعين الاعتبار تعقيدات عمل الشركة وحجم أعمالها وخبرة كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة.
- ٧-٥ أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له من ذوي الكفاءة والخبرة المناسبة وأن تكون المكافآت محفزة للأعضاء لاستقطابهم.
- ٧-٦ يجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقادير بحيث تراعي خبرة العضو واختصاصه والأعمال والمهام المنوطة به وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ٧-٧ أن يتم تحديد المكافأة السنوية بالقياس على مدة وتاريخ الالتحاق والمغادرة.
- ٧-٨ الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وأفضل الممارسات في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

٨. شروط عامة للمكافآت:

- ٨-١ يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآت مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل مجلس الإدارة، أو مقابل أي أعمال فنية، أو إدارية، أو استشارية، وذلك بالإضافة إلى مكافآته التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، ولا تدخل تلك المكافآت ضمن نطاق الحد الأعلى للمكافأة المنصوص عليه سواء في نظام الشركات، أو لائحة الحوكمة، أو لوائح المجلس أو اللجان أو النظام الأساسي للشركة إن وجد.
- ٨-٢ طبقاً للمادة ٧٦ من نظام الشركات، وطبقاً للنظام الأساسي للشركة يجوز أن تكون مكافأة مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت 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 (إن وجدت) وأن يشتمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع .

٨-٣ في حالة اذا كانت مكافأة مجلس الادارة نسبة من الارباح فيجب مراعاة ما يلي:

٨-٣-١ لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الادارة المستقلين نسبة من الارباح التي تحققها الشركة أو تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة .

٨-٣-٢ أن تحدد النسبة المعينة من صافي الارباح بموجب توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت في حال تحقيق الشركة لأرباح على ان تعرض على الجمعية العامة للمساهمين للموافقة عليها وذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية إن وجدت.

٨-٤ يحق للشركة مطالبة عضو مجلس الادارة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بسمعتها واسترداد ما صرف له من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة وذلك في الاحوال الآتية:

٨-٤-١ ارتكاب عضو مجلس الادارة عمل مخل بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو بمخالفة الانظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية .

٨-٤-٢ اخلال عضو مجلس الادارة في القيام بمسؤولياته ومهامه وواجباته مما يترتب عليه الاضرار بمصلحة الشركة.

٨-٥ إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية او خمس اجتماعات متفرقة للمجلس خلال سنة واحدة دون عذر مشروع فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرفت له عن تلك الفترة.

٨-٦ إذا تبين للجنة المراجعة أو مجلس الإدارة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها، ولا يعني ذلك عضو مجلس الإدارة من أي مسئوليات عن أي أضرار وقعت على الشركة أو مساهمها أو أي أشخاص آخرين ذوي علاقة نتيجة لذلك.

٨-٧ يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية.

٨-٨ يجوز صرف بدل حضور اجتماعات المجلس واللجان بعد نهاية كل اجتماع أو بشكل ربع سنوي ، ويتم صرف مكافآت اللجان قبل نهاية السنة المالية ، أما المكافأة السنوية للمجلس فيتم صرفها بعد موافقة الجمعية العامة عليها .

٨-٩ يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت السنوية الخاصة بأعضاء المجلس واللجان بالتنسيق من أمانة السرمع الإدارة المالية بالشركة على أن يتم اعتماد صرفها من قبل الرئيس التنفيذي للشركة.

٨-١٠ يستحق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التابعة بدل حضور سواء كان الاجتماع بالحضور الشخصي أو من خلال استخدام التقنيات الحديثة.

٨-١١ مع مراعاة الأحكام المقررة في النظام الأساسي للشركة ونظام الشركات ولوائح وسياسات الشركة يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع فترة عضويته .

٨-١٢ لا يستحق كل من موظفي وكبار تنفيذي الشركة وموظفي الشركات التابعة أي مكافأة أو بدل حضور عن توليهم مناصب في مجالس الإدارة أو اللجان التابعة كممثلين للشركة أو أي من شركاتها.

٩. المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة:

- ٩-١ يقوم مجلس الإدارة بالتوصية بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة للجمعية العامة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع الأنظمة واللوائح والسياسات والنظام الأساسي والتعليمات ذات العلاقة.
- ٩-٢ يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية يكلف بها في الشركة ، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة ، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساسي ، كما تتحمل الشركة المصروفات الفعلية لعضو مجلس الإدارة أو اللجان للوفاء بمتطلبات عمله ومسئوليته والمهام المكلف بها .
- ٩-٣ تحدد المكافأة السنوية لعضو اللجان الإلزامية المنبثقة من مجلس الإدارة بحسب الجدول الموضح أدناه :

البند	المنصب	القيمة (ريال)
أعضاء اللجان الإلزامية المنبثقة من مجلس الإدارة	رئيس اللجنة	100,000
	عضو اللجنة	100,000

- ٩-٤ المكافأة السنوية لأعضاء ورؤساء اللجان غير الإلزامية والاستشارية المنبثقة من مجلس الإدارة تكون وفقاً لما ورد بلائحة عمل كل لجنة المعتمدة من مجلس الإدارة .
- ٩-٥ يجوز منح مكافأة إضافية خاصة لكل من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء مجلس الإدارة حسب ما يقرره أعضاء مجلس الإدارة.
- ٩-٦ يجوز أن تقدم الشركة الخدمات الصحية (التأمين) لأعضاء المجلس واللجان وأمناء السروعو ائلمهم ووالديهم " اختياريًا للعضو" وذلك حسب نظام التأمين المعمول به في الشركة على أن يتحمل عضو مجلس الإدارة تكاليف التأمين الطبي .
- ٩-٧ بالنسبة للأعضاء التنفيذيين يجب أن يتم تضمين عقودهم بان للشركة الحق في تعيينهم في المجلس أو اللجان وذلك من ضمن التعويضات الشاملة للمنصب ولا يتم منحهم أي مكافأة أو بدلات حضور عن العضويات باستثناء بدلات التنقل والسكن والحضور خارج مدينة ومقر العمل.
- ٩-٨ يجوز للشركة أن توفر تغطية تأمينية لعضو مجلس الإدارة وللكبار التنفيذيين والمسؤولين وأعضاء اللجان خلال مدة عملهم أو عضويتهم ضد أي مسؤولية أو أي مطالبة تنشأ بسبب صفتهم .

١٠. أمانة سر المجلس وأمانة اللجان التابعة لمجلس الإدارة:

يقوم مجلس الإدارة ورئيس المجلس بتحديد المكافآت السنوية لأمناء سر المجلس واللجان أو طاقم سكرتارية مجلس الإدارة واللجان.

١١. بدل حضور جلسات مجلس الإدارة واللجان التابعة له:

١١-١ يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة لها مبلغ نقدي مقابل بدل حضور جلسة الاجتماع، وذلك عن كل جلسة اجتماع يحدده مجلس الإدارة أو اللجنة ويحضرها العضو، بحسب الجدول الموضح أدناه:

م	البند	القيمة (ريال)
١	أعضاء مجلس الإدارة	٣,٠٠٠
٢	أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة	٣,٠٠٠
٣	أمناء وسكرتارية المجلس واللجان المنبثقة من مجلس الإدارة	١,٥٠٠

١١-٢ يستحق عضو المجلس وعضو اللجنة الفين ريال بدل انتقال للاعضاء من خارج الرياض عن كل جلسة اجتماع.

١١-٣ لا يستحق موظفي ولا كبار تنفيذي الشركة ولا موظفي الشركات التابعة أي بدل حضور مجالس الإدارة أو اللجان التابعة.

١٢. مكافأة كبار التنفيذيين:

يتم تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية الخاصة بكبار التنفيذيين بناءً على معايير ترتبط بتحقيق مؤشرات الأداء وتحقيق نتائج أعمال الشركة وفقاً للخطط التنفيذية وطبيعة كل منصب، والمعتمدة من مجلس الإدارة ويتم صرفها بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية بعد مراجعتها من لجنة الترشيحات والمكافآت، وإقرارها من مجلس الإدارة على أن تراعى المكافآت ما يلي:

١٢-١ أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها ونموها.

١٢-٢ أن تكون ملائمة لطبيعة أعمال الشركة ونشاطها وحجمها والمهارات والخبرات المطلوبة.

١٢-٣ أن تمكن الشركة من استقطاب كبار التنفيذيين من ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين الشركة من تحقيق أهدافها.

١٢-٤ الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.

١٢-٥ أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسئوليات والمهارات ومستوى الأداء والمؤهلات العلمية والخبرات العملية

١٣. النفاز والتعديل:

يعمل بما جاء في هذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتوزع على أصحاب العلاقة للاطلاع عليها وتتم مراجعة اللائحة بشكل دوري من قبل لجنة المكافآت والترشيحات وإذا رأت اللجنة في ضوء هذه المراجعة تعديل هذه السياسة

فيجب عليها أن ترفع إلى مجلس الإدارة التعديلات المقترحة للموافقة عليها تمهيداً لعرضها على الجمعية العامة لمساهمي الشركة في أول اجتماع تالي لاعتمادها.