

## بعد التعديل

### الشركة السعودية لصناعة الورق

(شركة مساهمة سعودية)

#### سياسة مكافآت

أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس والإدارة التنفيذية

تم التعديل بموجب قرار الجمعية العامة بتاريخ 2019-05-23م

## المادة (1) تمهيد:

1/1 تبين هذه الوثيقة سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية توافقاً مع الفقرة (1) من المادة 61 من لائحة حوكمة الشركات.

2/1 تخضع هذه الوثيقة لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وأحكام النظام الأساس للشركة، ولائحة حوكمة شركات المساهمة المدرجة في السوق المالية السعودية، وقواعد حوكمة الشركة، وتسترشد بأفضل الممارسات بما يتناسب مع طبيعة نشاط الشركة وعملياتها .

3/1 يتعين على الإدارة التنفيذية بالشركة تزويد أعضاء مجلس الإدارة والأعضاء غير التنفيذيين بوجه خاص ولجان الشركة بجميع المعلومات والبيانات والوثائق والسجلات اللازمة، على أن تكون كاملة وواضحة وصحيحة وغير مضللة وفي الوقت المناسب لتمكينهم من أداء واجباتهم ومهامهم.

4/1 يجب على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين في الشركة ممارسة صلاحياتهم وتنفيذ واجباتهم بما تقتضيه مصلحة الشركة.

5/1 يجب على الشركة إحترام الانظمة واللوائح وإلتزامها بالافصاح عن المعلومات الجوهرية للمساهمين والدائنين وأصحاب المصالح.

6/1 تقع على عاتق مجلس الإدارة المسؤولية عن أعمالها وان فوض لجاناً أو جهات أو أفراد في ممارسته بعض إختصاصاته، وفي جميع الأحوال لايجوز لمجلس الادارة إصدار تفويض عام أو غير محدد المدة.

## المادة (2) تعريفات:

تنطبق التعريفات الواردة في النظام وقائمة المصطلحات المستخدمة في لوائح هيئة السوق المالية وقواعدها ولائحة حوكمة الشركات على هذه الوثيقة ما لم يقتضي سياق النص بغير ذلك، ويقصد بالمصطلحات والعبارات أدناه في هذه الوثيقة المعاني الموضحة لها:

**السياسات أو الوثيقة:** سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس والإدارة التنفيذية.

**الشركة :** الشركة السعودية لصناعة الورق.

**مجلس الإدارة أو المجلس :** مجلس إدارة الشركة.

**اللجنة :** لجنة المكافآت والترشحات في الشركة.

**كبار التنفيذيين أو الإدارة التنفيذية :** الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية وإقتراح القرارات الإستراتيجية وتنفيذها كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي والمدراء التنفيذيين.

**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 الإستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات .

**الجمعية العامة :** الجمعية العامة للشركة ( عادية أو غير عادية ).

**المكافآت :** المبالغ والبدلات والأرباح ومافي حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة لغرض تأدية عمله.

**الأسهم المخصصة للموظفين:** أسهم الخزينة التي تخصصها الشركة لموظفيها سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً إشترتها الشركة وفق الضوابط والإجراءات التي تضعها هيئة السوق المالية.

**النظام :** نظام السوق المالية، ونظام الشركات ولوائحهما التنفيذية، والنظام الأساسي للشركة، وأي تعليمات أو قرارات ذات علاقة صادرة من هيئة السوق المالية أو من أي جهات رقابية أو إشرافية.

**لائحة حوكمة الشركات :** لائحة حوكمة شركات المساهمة المدرجة في السوق الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية، بموجب قرار رقم (8-16-2017) وتاريخ: 1438/5/16 هـ الموافق : 2017/2/13م.

#### **المادة (3) الغرض من إعداد الوثيقة:**

تهدف هذه الوثيقة إلى وضع الإطار العام لسياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية ومعايير تحديدها وضوابط صرفها.

#### **المادة (4) السياسة العامة للمكافآت:**

دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية تكون سياسة المكافآت في الشركة على النحو التالي:

4/1 إنسجامها مع إستراتيجية الشركة وأهدافها.

4/2 أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

4/3 أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسئوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

4/4 إنسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.

4/5 الأخذ في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

4/6 أن تستهدف إستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.

4/7 أن تعد المكافآت بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة، وأي إقتراح تعديلات لاحقة عليها.

4/8 حالات صرف المكافآت أو إستردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع إستغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

4/9 تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواءً كانت إصداراً جديداً أم أسهماً إشترتها الشركة.

#### المادة (5) حالات إيقاف صرف المكافأة أو إستردادها والمطالبة بالتعويض:

يحق للشركة إيقاف صرف المكافأة أو إستردادها والمطالبة بالتعويض في الحالات التالية:

5/1 إذا تبين أن المكافآت تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع إستغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافأة غير مستحقة.

5/2 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر إجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

5/3 إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت 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 إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

5/4 أي حالات أخرى وفق تعليمات نظامية أو قضائية.

#### المادة (6) معايير تحديد مكافآت أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية:

يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد المكافآت التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، ونظام الشركة الأساس بالإضافة إلى المعايير التالية:

6/1 أن تكون المكافآت عادلة ومناسبة مع إختصاصات العضو والأعمال والمسئوليات التي يقوم بها ويتحملها، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

6/2 أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.

6/3 أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.

6/4 الأخذ بعين الإعتبار القطاع الي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرات الأعضاء.

6/5 أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

### المادة (7) منح المكافآت على شكل أسهم:

يجوز لمجلس الإدارة منح جزء من المكافآت على شكل أسهم في الشركة للأعضاء التنفيذيين وكبار التنفيذيين والعاملين في الشركة وفق أدناه مع مراعاة الضوابط والإجراءات ذات العلاقة التي تضعها هيئة السوق المالية:

7/1 الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية على برنامج الأسهم المخصصة للموظفين، ويجوز للجمعية العامة تفويض مجلس الإدارة من أجل تحديد شروط هذا البرنامج بما فيها سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين إذا كان بمقابل.

7/2 أن يتم إصدار أسهم جديدة أو شراء أسهم وفقاً للضوابط والإجراءات التي تضعها هيئة السوق المالية.

7/3 أن ينص نظام الشركة الأساس على جواز ذلك.

7/4 عدم إشراك أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين ضمن برنامج الأسهم المخصصة للموظفين، ولا يجوز للأعضاء التنفيذيين التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالبرنامج.

### المادة (8) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

8/1 تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة السنوية من مبلغ معين لا يتجاوز 150,000 ريال (مائة وخمسون ألف ريال) على أن يكون إستحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الإجتماعات التي يحضرها العضو خلال السنة، أو بدل حضور عن الجلسات أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين الإثنين أو أكثر من هذه المزايا في ضوء ما نص عليه نظام الشركات ولوائحها التنفيذية والنظام الأساس للشركة.

8/2 يستحق عضو المجلس بدل حضور لكل إجتماع من إجتماعات المجلس مبلغ وقدره ( 3000 ريال)

8/3 تقوم الشركة بحجز تذاكر الطيران لأعضاء المجلس ولا يمكن إستعاضته بمقابل مالي اذا لم يتم الاستفادة منه.

8/4 تتحمل الشركة مصاريف الإقامة والمواصلات لأي عضو من أعضاء المجلس للحضور أصالةً لأي إجتماع من إجتماعات المجلس المنعقدة خارج مدينة إقامته، وذلك بحد اقصى ألف وخمسمائة ريال (1500 ريال) للإجتماع الواحد واللييلة الواحدة، ولا يمكن إستعاضته بمقابل مالي اذا لم يتم الاستفادة منه.

8/5 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المستقلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

- 8/6 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو وإختصاصاته والمهام المنوطة به وإستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الإعتبارات.
- 8/7 يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- 8/8 يجوز أن تكون لرئيس المجلس ونائبه والعضو المنتدب مكافأة إضافية إضافة إلى مكافأتهم كعضو في المجلس.
- 8/9 يتم صرف المكافآت بناءً على قرار مجلس الإدارة حسب السياسات المعتمدة من الجمعية العامة وذلك بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 8/10 يجب على مجلس الإدارة الرفع بالتوصية إلى الجمعية العامة للشركة لإعتماد مكافآت المجلس المرتبطة بنسبة معينة من صافي الأرباح وفق النظام.
- 8/11 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في إجتماع الجمعية العامة.

#### **المادة (9) مكافآت أعضاء لجان المجلس:**

- 9/1 تتكون مكافأة أعضاء لجان المجلس من مكافأة سنوية وبدلات حضور إجتماعات وبدل مصروفات.
- 9/2 يجب أن تشمل لائحة عمل كل لجنة من لجان المجلس على المكافآت والبدلات الخاصة بها.
- 9/3 تصرف المكافآت السنوية لأعضاء اللجنة مع نهاية السنة المالية للشركة.
- 9/4 تصرف بدلات الحضور والمصروفات في نهاية السنة المالية أو أثناءها.
- 9/5 يصرف لعضو المجلس المشارك بأكثر من لجنة مكافأة عن لجنة واحدة فقط بغض النظر عن عدد اللجان التي هو عضو بها .

#### **المادة (10) مكافآت الإدارة التنفيذية:**

- 10/1 يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة – على سبيل المثال: المكافآت الثابتة من رواتب وبدلات ومزايا عينية، والمكافآت المتغيرة المرتبطة بالأداء كالمكافآت الدورية والأرباح والخطط التحفيزية وغيرها – وبما لا يتعارض مع الأحكام ذات العلاقة في نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.
- 10/2 تحدد آلية صرف المكافآت الثابتة وفق عقود كبار التنفيذيين المعتمدة، وتكون المكافآت المتغيرة وفق الأهداف المحددة من المجلس وتقييم أداء كبار التنفيذيين وأية تقارير ذات علاقة وفق الإجراءات التي يحددها مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.

#### **المادة (11) إفصاحات الشركة:**

- 11/1 يجب على الشركة الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء

المجلس بوضعهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو إستشارات بموجب متطلبات لائحة حوكمة الشركات.

11/2 يجب على الشركة الإفصاح في التقرير السنوي للمجلس عن مكافآت أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين وفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات.

### المادة (12) أحكام عامة:

1/25 لا يجوز التعديل على هذه الوثيقة إلا بقرار أو إقتراح أو توصية من مجلس الإدارة ترفع إلى الجمعية العامة لإعتماها.

2/25 لمجلس الإدارة حق تفسير أو إيضاح ما جاء في هذه الوثيقة من أحكام.

3/25 يشرف مجلس الإدارة على تنفيذ ما جاء في هذه الوثيقة وعلى رئيس وأعضاء لجنة المراجعة تنفيذ ما جاء فيها.

4/25 لا تعد هذه الوثيقة بديلة لأحكام النظام ولوائحه التنفيذية وفيما لم يرد بشأنه نص يتم فيه الرجوع إلى النظام، وعند وجود أي تعارض بينها أو أي فقرة أو أي مادة فيها وبين النظام فإن أحكام النظام تسود وتبقى الفقرات والمواد الأخرى قيد التطبيق.

5/25 للشركة نشر هذه الوثيقة أو ملخصاً لها على موقعها الإلكتروني أو من خلال أي وسيلة أخرى.

6/25 يحق لأي مساهم الإطلاع على هذه الوثيقة في مكاتب الشركة بالتنسيق المسبق مع إدارة الشركة في حال عدم نشرها على الموقع الرئيسي للشركة.

6/25 لمجلس الإدارة مراجعة هذه الوثيقة عند الضرورة بهدف التطوير والتحسين المستمر ولمواكبة أي تعديلات قد تطرأ على النظام للوصول إلى أفضل الممارسات المهنية .

7/25 هذه الوثيقة نافذة من تاريخ إعتما الجمعية العامة للشركة لها.