



شركة الخليج  
Gulf Cement Company P.S.C

## **سياسة مصاريف وأتعاب ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة**



## المقدمة

تم إعداد "سياسة مصاريف وأتعاب ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه" بهدف التوافق مع مواد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة وتعديلاته الصادر من هيئة الأوراق المالية والسلع، والتي تشير إلى أن تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بـ "إعداد سياسة للمكافآت المقترح صرفها لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العمومية للشركة...".

وتشتمل السياسة الخاصة بشركة أسمنت الخليج (ش.م.ع) على إطار محدد يشمل النطاق والمبادئ التوجيهية لتقديم المصاريف والأتعاب والمكافآت المدفوعة لمجلس الإدارة حسب القرارات والأنظمة وبما يتماشى مع معايير الحوكمة.

تركز السياسة إلى اعتماد أعلى معايير الحوكمة المؤسسية، وتستند إلى المبادئ الواردة أدناه:

### • الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه في ضوء متطلبات نظام الشركة وأنظمة ولوائح هيئة الأوراق المالية والسلع.

### • توافق رؤية وأهداف شركة أسمنت الخليج:

وهي موائمة مصالح أعضاء المجلس مع مصالح الشركة طويلة الأجل، الأمر الذي يعزز من رؤية الشركة ويسهم في خلق المزيد من القيمة لأصحاب المصلحة فيها.

### • الإنصاف والتنافسية:

تقديم حزمة مكافآت تتوافق مع الأداء المالي للشركة ومتناسبة مع جهود ومؤهلات ومسؤوليات أعضاء المجلس.

### • متوازنة وعادلة:

الإقرار بالجهود المبذولة والمسؤوليات الكبيرة اللازمة للإشراف على شؤون الشركة.

### • أعلى معايير الحوكمة المؤسسية:

تشجيع ودعم استقلالية الآراء والتصرفات الصادرة عن أعضاء مجلس الإدارة.



## النطاق:

تنطبق السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة (المستقلين – غير المستقلين – التنفيذيين – غير التنفيذيين)، الذين يعملون في مجلس الإدارة ولجانه. ما لم يحدد خلاف ذلك، جميع الأعضاء (بما في ذلك رئيس مجلس الإدارة ورؤساء اللجان) مؤهلون للحصول على بدلات حضور اللجان / الأتعاب / المكافآت السنوية على النحو الذي يوصي به المجلس وتوافق عليه الجمعية العمومية.

## هيكل مصاريف وأتعاب ومكافآت مجلس الإدارة

يبين الجدول أدناه سياسة المكافآت والأتعاب وبدلات حضور اجتماعات اللجان وتكاليف السفر والإقامة:

المكافأة السنوية	• تتكون مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من نسبة مئوية من الربح الصافي على ألاتتجاوز (10%) من تلك الأرباح للسنة المالية بعد خصم كل من الاستهلاكات والاحتياطيات. • تعرض على الجمعية العمومية السنوية.
الأتعاب	رفع توصية من مجلس الإدارة وتوافق عليها الجمعية العمومية.
بدلات حضور اجتماعات اللجان المنبثقة من المجلس	تستند إلى بيانات السوق المتاحة وأداء الشركة في السنة المعنية.

## مصاريف السفر والإقامة

دفع تكاليف السفر والإقامة للأعضاء وفقاً لسياسة السفر التي وافق عليها المجلس.

## إجراءات تقديم وحوكمة المكافآت

- تعد لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة وتعمل على مراجعتها دورياً متى لزم الأمر، ورفعها إلى مجلس الإدارة لاعتمادها حسب الأنظمة والقوانين المتبعة.
- تقترح لجنة الترشيحات والمكافآت المكافأة السنوية حسب القانون، وبدلات حضور اجتماعات اللجان استناداً إلى بيانات السوق المتاحة وأداء الشركة في السنة المعنية.



- عند اقتراح المبالغ على المساهمين ستحرص لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة للمجلس على امتثال المكافآت المقترحة للقوانين والأنظمة ذات الصلة المعمول بها.
- استناداً إلى اقتراح وتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت بخصوص دفع المكافآت السنوية أو الأتعاب، يقوم مجلس الإدارة بتقديم توصية إلى الجمعية العمومية للموافقة عليها بشكل سنوي.
- استناداً إلى اقتراح وتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت بخصوص سياسية بدلات حضور اجتماعات اللجان وتكاليف السفر والإقامة، بتقديم توصية إلى الجمعية العمومية للموافقة عليها.
- يتم الحصول على المكافأة السنوية أو الأتعاب، وكذلك بدلات حضور اجتماعات اللجان واسترداد المصاريف على أساس سنوي .
- يتم احتساب مكافآت أو أتعاب أعضاء المجلس عن كل عضو من أعضاء اللجنة بناءً على اختصاصه والمهام المنوطة به، وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو خلال العام.
- في حالة عدم خدمة أحد أعضاء المجلس و/أو أعضاء اللجان لمدة عام كامل، يجب أن تحتسب المكافأة للعضو المعني بما يتناسب مع المدة الزمنية التي مارس فيها مهامه ضمن المجلس و/أو اللجان التابعة له.

تمتلك الجمعية العمومية القرار النهائي لاعتماد سياسة المصاريف والأتعاب والمكافآت المقترحة لأعضاء مجلس الإدارة.



## مواد ذات صلة بسياسة مصاريف وأتعاب ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة من القانون الاتحادي ودليل حوكمة الشركات المساهمة العامة والنظام الأساسي للشركة

على الشركة المساهمة العامة الالتزام بآلية صرف مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة على أن تكون سياسات دفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً لهم معتمدة من الجمعية العمومية للشركة، وذلك حسب ما هو منصوص عليه في المادة (29) من دليل الحوكمة والتي نصت على:

- تتكون مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من نسبة مئوية من الربح الصافي على ألا تتجاوز (10%) من تلك الأرباح للسنة المالية بعد خصم كل من الاستهلاكات والاحتياطيات.
- يجوز للشركة أن تدفع نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو راتباً شهرياً إلى أعضاء مجلس إدارتها بما يتفق مع السياسات التي تقترحها لجنة الترشيحات والمكافآت ويراجعها مجلس الإدارة وتعتمدها الجمعية العمومية للشركة، وذلك إذا كان العضو يعمل في أي لجنة أو يبذل جهوداً خاصة أو يقوم بأعمال إضافية لخدمة الشركة فوق واجباته العادية كعضو في مجلس إدارة الشركة، ولا يجوز صرف بدل حضور لرئيس أو عضو مجلس الإدارة عن اجتماعات المجلس.
- تخصم من مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة الغرامات التي تكون قد وقعت على الشركة من الهيئة أو السلطة المختصة بسبب مخالفات مجلس الإدارة لقانون الشركات أو للنظام الأساسي للشركة خلال السنة المالية المنتهية، وللجمعية العمومية عدم خصم تلك الغرامات أو بعضها إذا تبين لها أن تلك الغرامات ليست ناتجة عن تقصير أو خطأ من مجلس الإدارة.
- كما يتعين على الشركة عرض أي نفقات أو رسوم أو علاوات إضافية أو رواتب تدفعها الشركة إلى أعضاء مجلس الإدارة على الجمعية العمومية السنوية لاعتمادها.
- وحسب ما هو منصوص عليه في المادة رقم (171) من قانون الشركات التجارية ومع مراعاة الضوابط التي تصدر عن الهيئة بهذا الشأن، يجوز أن يصرف لعضو مجلس الإدارة أتعاباً عبارة عن مبلغ مقطوع لا يتجاوز (200,000) مائتي ألف درهم في نهاية السنة المالية، في الحالات الآتية:
  - عدم تحقيق الشركة أرباحاً.
  - إذا حققت الشركة أرباحاً وكان نصيب عضو مجلس الإدارة من تلك الأرباح أقل من (200,000) مائتي ألف درهم، وفي هذه الحالة لا يجوز الجمع بين المكافآت والأتعاب.