



سياسة المكافآت شركة ذيب لتأجير السيارات

تم اعتماد هذه السياسة بقرار الجمعية العامة لشركة ذيب لتأجير السيارات، بتاريخ 1443/01/23 هـ الموافق 2021/08/31 م.

ختم الشركة



شركة ذيب لتأجير السيارات
Theeb Rent a Car CO.
السجل 1010150661

الجزء ١: أحكام تمهيدية.....	١
١..... المقدمة والغرض.....	١
١..... 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.....	٣
١..... قواعد تحديد المكافآت.....	٣
٢..... المزايا والخطط التحفيزية.....	٣
الجزء ٦: أحكام ختامية.....	٤
١..... النفاذ والمراجعة.....	٤
٢..... الإفصاح.....	٤

الجزء ١: أحكام تمهيدية

- ١ المقدمة والغرض
- ١-١ يتمثل الغرض من سياسة المكافآت هذه ("السياسة") في تنظيم مكافآت:
- أ. أعضاء مجلس إدارة شركة ذيب لتأجير السيارات ("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 والعبارات 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 تزاوّل 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 يقدم مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة توصياته بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها بصفة سنوية، وتعتمد توصية مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة في هذا الشأن على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة مع الأنظمة واللوائح والقواعد والسياسات المعمول بها (بما في ذلك هذه السياسة).
- 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 (10%) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات ذات العلاقة، وبعد توزيع أرباح على مساهمي الشركة بما لا يقل عن (5%) 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 الفترتين (2-1) و (3-1) من الجزء 3 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.
- 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 4 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 5 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 (1-3) من الجزء 3 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 يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه - باستثناء لجنة المراجعة - وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

2-١ تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من مكافأة سنوية وبدل حضور الاجتماعات عن كل جلسة للعضو الواحد وتدفع بشكل سنوي.

3-1 تقوم الشركة بتعويض الأعضاء عن التكاليف التي يتكبدها كلٌّ منهم في حال عُقد الاجتماع خارج مدينة الرياض أو في حال كان العضو غير مقيم في مدينة الرياض على أن يكون التعويض عن تكاليف الإقامة وتذاكر السفر والمواصلات وبدل عن كل يوم عمل فقط.

4-1 تعتمد مكافأة عضوية لجنة المراجعة من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناء على توصية من مجلس 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 أجور 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 الملكية للموظفين 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.