



سياسة المكافآت

ديسمبر 2017

مراقبة الوثائق

وصف الوثيقة

عنوان الوثيقة	سياسة المكافآت
الإصدار/ المراجعة	1
التاريخ	2 أغسطس 2017
المالك	الموارد البشرية وأمين سر مجلس الإدارة
إعداد	إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال

يجوز لمجلس الإدارة (المشار إليه فيما بعد باسم "المجلس" أو "أعضاء مجلس الإدارة") التوصية بإجراء تغييرات على هذه السياسة (المشار إليه فيما بعد بلفظ "السياسة")، شريطة ألا يتخالف أي من هذه التعديلات أو التنازلات أي أنظمة أو قواعد أو لوائح معمول بها أو مصفوفة صلاحيات الشركة ونظامها الأساس، ويشترط أيضاً أن يتم الإفصاح عن هذه التعديلات أو التنازلات للأطراف المعنية على النحو الملائم.

- يجب تأريخ التعديلات التي تطرأ على هذه الوثيقة وترقيمها تسلسلياً.

- يجب استخدام السجل أدناه وتوقيعه ليشمل جميع التحديثات.

المراجعة والاعتمادات

الاسم	الدور	التوقيع	التاريخ
المدير القانوني	المراجعة		
رئيس إدارة الموارد البشرية والاتصالات	المراجعة		
الرئيس التنفيذي	المراجعة والتوصية		
عضو مجلس إدارة مستقل	المراجعة والتوصية		
رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت	رئيس اللجنة التوصية		
رئيس مجلس الإدارة	رئيس مجلس الإدارة التوصية		
الجمعية العامة	الإقرار		

جدول المحتويات

3	المقدمة	1
3	الغرض والأهداف	2
4	مكافآت المجلس	3
4	3-3 المكافآت الثابتة	
4	4-3 المكافآت المتغيرة	
4	5-3 تسديد المصروفات	
5	الإدارة	4
5	6-4 الراتب الثابت	
5	7-4 العناصر المتغيرة	
5	8-4 علاوات	
5	9-4 مزايا شخصية	
6	10-4 مزايا نهاية الخدمة	
6	11-4 خيارات المساهمة	
6	12-4 تسديد المصروفات	
7	الإبلاغ والإفصاح	5

1- المقدمة

1-1 في إطار سعي مجلس إدارة شركة الاتصالات المتنقلة السعودية ("زين السعودية" أو "الشركة") لاتباع إطار حوكمة شركات يتماشى مع لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية السعودية بتاريخ 13 فبراير 2017، ولضمان تلبيةها لمتطلبات نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 1437/01/28 هـ ("نظام الشركات") عن وزارة التجارة والاستثمار والممارسات الرائدة في مجال حوكمة الشركات، اعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة وفقاً للمواد 22 و 61 و 62 من لائحة حوكمة الشركات.

2-1 تمثل وثيقة السياسة هذه جزءاً لا يتجزأ من إطار الحوكمة الخاص بالشركة.

3-1 تحمل الكلمات والعبارات الواردة في هذه الوثيقة المعاني الموضحة في نظام الشركات وقواعد التسجيل والإدراج ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

2- الغرض والأهداف

1-2 وفقاً للمواد رقم (22) و(61) و(62) من لائحة حوكمة الشركات، اقترح مجلس إدارة شركة زين السعودية هذه السياسة الخاصة بمكافآت الشركة¹ لأعضاء المجلس والإدارة، بما فيهم كبار التنفيذيين². ويجب أن تعتمد الجمعية العامة للشركة هذه الوثيقة وتقرّها.

2-2 تعكس سياسة المكافآت لشركة زين السعودية مصالح المساهمين ومصالح الشركة، أخذاً بعين الاعتبار مسائل محددة تشمل المهام والمسؤوليات. فضلاً عن ذلك، تساعد سياسة المكافآت في تعزيز الأهداف بعيدة المدى لحماية مصالح زين السعودية. وتهدف هذه السياسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1-2-1 التوافق مع استراتيجية شركة زين السعودية وأهدافها.

2-2-2 طرح سياسة للمكافآت بهدف تشجيع أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين على تحقيق نجاح الشركة وتطورها على المدى الطويل.

3-2-2 التوافق مع حجم المخاطر التي تواجهها زين السعودية وطبيعة ومستوى هذه المخاطر.

4-2-2 مراعاة ممارسات الشركات الأخرى، الإقليمية والعالمية، العاملة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والشركات المدرجة على مؤشر تداول لجميع الأسهم (ناسد)، بحسب حجمها وعملياتها نسبة لزين

¹ المبالغ والبدلات والأرباح الموزعة وغيرها، والعلاوات الدورية أو السنوية المتعلقة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل، وأي مزاي عينية أخرى باستثناء المصروفات والرسوم المعقولة التي تكبدتها الشركة لتمكين عضو مجلس الإدارة من أداء مهامه.

² الأشخاص المسؤولون عن إدارة العمليات اليومية للشركة وطرح قرارات استراتيجية وتنفيذها. ومن هؤلاء الأشخاص: الرئيس التنفيذي ومفوضه والمدير المالي.

السعودية، وذلك فيما يتعلق بتحديد المكافآت وتجنب النتائج السلبية لتلك المقارنات وتأديتها للزيادة غير المبررة للمكافآت والتعويضات.

2-2-5 تنظيم عرض أسهم الشركة على أعضاء المجلس وكبار التنفيذيين، سواء تلك الصادرة حديثاً أو التي اشترتها الشركة.

3- مكافآت المجلس

3-1 عملاً بأحكام نظام الشركات، أوردت زين السعودية سياسة المكافآت لمجلس إدارتها في المادة 20 من النظام الأساس لشركة زين السعودية.

3-2 يتم بذل كافة الجهود لضمان مطابقة مكافآت مجلس الإدارة لنفس المستوى المطبق في الشركات الإقليمية والعالمية الأخرى العاملة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والشركات المدرجة على مؤشر تداول لجميع الأسهم (تاسي)، بحسب حجم هذه الشركات وعملياتها نسبة بزين السعودية، مع مراعاة الاختصاصات المطلوبة لأعضاء المجلس والجهد ونطاق عمل المجلس، بما في ذلك عدد الاجتماعات.

3-3 المكافآت الثابتة

3-3-1 يحصل أعضاء مجلس الإدارة على مبلغ ثابت (المكافأة الأساسية) تقره الجمعية العامة سنوياً في السنة المالية الجارية حينئذ.

3-3-2 تُدفع مكافأة لجان على نحو سنوي - إلى جانب المكافأة الأساسية - إلى أعضاء المجلس المشاركين في عضوية إحدى لجان المجلس.

3-3-3 في حالة اضطلاع أحد أعضاء المجلس بمهمة خاصة خارج نطاق العمل المعتاد كعضو مجلس إدارة، يقرر مجلس الإدارة الأجر الثابت نظير تلك المهمة بشرط موافقة الجمعية العامة.

3-3-4 يسري ما سبق على أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين المستقلين.

3-4 المكافآت المتغيرة

3-4-1 يحق لأعضاء المجلس الحصول على أرباح وفقاً لمساهمة كلٍّ منهم حسب توصية المجلس وموافقة الجمعية العامة، في صورة أرباح موزعة، طبقاً لسياسة توزيع الأرباح.

3-4-2 وفقاً للمادة (76) من نظام الشركات، إذا كانت مكافآت المجلس تمثل نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على 10% من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطي الذي قرره الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات، وبعد توزيع الربح على المساهمين بنسبة لا تقل عن 5% من رأسمال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي حضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.

3-5 تسديد المصروفات

3-5-1 تُسدد المصروفات، مثل مصروفات السفر والإقامة المتعلقة باجتماعات المجلس واجتماعات اللجان والتدريبات ذات الصلة وفقاً لسياسة السفر الخاصة بالشركة والمعمول بها على مستوى كبار التنفيذيين.

3-6 في جميع الأحوال؛ يجب ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا - مالية أو عينية - مبلغ خمسمائة ألف (500,000) ريال سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة (المادة (76) من نظام الشركات).

4- الإدارة

4-1 تؤمن شركة زين السعودية بأن الجمع بين الأجر الثابت والأجر المرتبطة بالأداء التي تحصل عليها الإدارة تساعد على ضمان اجتذاب الشركة للموظفين الرئيسيين والحفاظ عليهم.

4-2 يُعين أعضاء فريق الإدارة بموجب عقود توظيف وفقاً لنظام العمل السعودي.

4-3 تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت عروضاً تتعلق بمكافآت كبار التنفيذيين، وتضمن أن المكافآت تتطابق مع شروط شركات الاتصالات. وتُقدم العروض لاعتمادها في اجتماع المجلس.

4-4 يتلقى أعضاء الإدارة وفقاً لدرجاتهم الوظيفية مجموعة مكافآت تنافسية تتكون من العناصر التالية:

4-4-1 راتب ثابت يتضمن مبلغاً أساسياً والسكن والتنقل

4-4-2 عناصر متغيرة

4-4-3 علاوة مرتبطة بالأداء

4-4-4 مكافأة نهاية الخدمة

4-4-5 مزايا

4-5 إذا ثبت عدم أحقية حصول كبار التنفيذيين على العناصر المتغيرة بعد منحها، فيجوز للشركة في حالات استثنائية المطالبة باسترجاع تلك العناصر كاملةً أو جزءٍ منها.

4-6 الراتب الثابت

4-6-1 يعتمد الراتب الثابت على مستوى السوق الحالي.

4-7 المكافآت المتغيرة

4-7-1 تكون العناصر المتغيرة دائماً في حدود الميزانية العامة والإرشادات الخاصة بدفع الحوافز على النحو الذي يعتمده المجلس.

4-8 العلاوات

4-8-1 يشترك أعضاء فريق الإدارة في برنامج علاوات مرتبطة بالأداء يعتمد على نتائج العام والأداء الفردي. ويتم دفع العلاوة سنوياً بعد اعتماد التقرير السنوي للسنة المالية ذات الصلة.

4-8-2 يعتمد برنامج العلاوات على تحقيق عدد من المعايير، على مستوى الشركة وعلى المستوى الفردي.

4-9 المزايا الشخصية

4-9-1 يحصل أعضاء الإدارة على عدد من المزايا المتعلقة بالعمل وفقاً لدرجاتهم وتخصصاتهم. ويكون مقدار المزايا الفردية وفقاً للسياسات الداخلية لشركة زين السعودية.

4-9-2 يخضع جميع موظفي الشركة لتأمين طبي وفقاً لمتطلبات نظام العمل السعودي.

4-9-3 تُقدم جميع المزايا لموظفي زين السعودية، وفقاً لنظام العمل السعودي والسياسات الداخلية لزين السعودية.

4-10 مكافأة نهاية الخدمة

4-10-1 تدفع زين السعودية لموظفيها مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنظام العمل السعودي.

4-11 خطة تحفيزية طويلة الأجل

4-11-1 يجوز للشركة أن تقدم لموظفيها خطراً تحفيزية طويلة الأجل، مثل خيارات مساهمة الموظفين، وتُقدم هذه الخطط والبرامج وفقاً للقواعد واللوائح ذات الصلة الصادرة عن هيئة السوق المالية والنظام الأساس لزين السعودية.

4-11-2 لهذا الغرض، تُصدر الشركة سياسة خاصة بكل برنامج مقترح، شريطة موافقة الجهة المعنية.

4-12 تسديد المصروفات

4-12-1 تُسدد المصروفات المتعلقة بأداء المسؤوليات والتدريبات ذات الصلة وفقاً لسياسة السفر الخاصة بالشركة.

5- الإبلاغ والإفصاح

1-5 وفقاً للمادة (76) من نظام الشركات، والمادة (93) من لائحة حوكمة الشركات، يلتزم مجلس إدارة زين السعودية بالآتي:

1-1-5 الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس و كبار التنفيذيين في الشركة.

2-1-5 الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة و كبار التنفيذيين بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم مزايا، أيأ كانت طبيعتها. وإذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

3-1-5 توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

4-1-5 بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت.

5-1-5 بيان التفاصيل اللازمة بشأن التعويضات المدفوعة للتالي ذكرهم كل على حدة:

- أعضاء مجلس الإدارة
- الخمسة من كبار التنفيذيين الذين تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي.
- أعضاء اللجان