

جدول التعديلات على سياسة وإجراءات العضوية
في مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية



تعديلات سياسة إجراءات العضوية في مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية

المادة	اللائحة السابقة	اللائحة الجديدة
	<p>تم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة العادية العاشرة للشركة المنعقدة بتاريخ 31 ديسمبر 2017 م. بناءً على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر بتاريخ 11 ديسمبر 2017 م.</p>	<p>تم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة العادية ... للشركة المنعقدة بتاريخ 2024/00/00 م. بناءً على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر بتاريخ 2024/04/21 م.</p>
<u>مقدمة</u>	<p>إيماناً من مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية بأهمية الالتزام بأنظمة الجهات الإشرافية ذات الصلة وبأهمية تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة التي تعزز من قدرة الشركة في تنمية وتطوير أدائها، بما في ذلك تعيين أعضاء في مجلس الإدارة من أصحاب المؤهلات والكفاءات القيادية والخبرات المتنوعة، وحيث أن المتطلبات الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/05/16 هـ الموافق 2017/02/13 م، بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 1437 / 1 / 28 هـ، المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8 - 5 - 2023 وتاريخ 1444 / 6 / 25 هـ الموافق 2023/01/18 م، وبناءً على لائحة حوكمة الشركات صادرة عن هيئة السوق المالية، تحديد الوظائف الأساسية لمجلس الإدارة فقد نصت في مادتها (الحادية والعشرون) الفقرة رقم (3): "إعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس الإدارة بما لا يتعارض مع الأحكام الإلزامية في هذه اللائحة- ووضعها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها".</p> <p>فإن هذه السياسة قد وضعت المبادئ التوجيهية العامة للعضوية في مجلس الإدارة وشروطها وكيفية انتهاءها والسياسات التي تكفل حقوق المساهمين في الترشح لمجلس الإدارة.</p>	<p>إيماناً من مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية بأهمية الالتزام بأنظمة الجهات الإشرافية ذات الصلة وبأهمية تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة التي تعزز من قدرة الشركة في تنمية وتطوير أدائها، بما في ذلك تعيين أعضاء في مجلس الإدارة من أصحاب المؤهلات والكفاءات القيادية والخبرات المتنوعة، وحيث أن المتطلبات الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية قد نصت في مادتها الثانية والعشرون الفقرة رقم (3) على أن "من أهم الوظائف الأساسية لمجلس الإدارة: "إعداد سياسات ومعايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس الإدارة بما لا يتعارض مع الأحكام الإلزامية ووضعها موضع التنفيذ بعد إقرار الجمعية العامة لها".</p> <p>فإن هذه السياسة قد وضعت المبادئ التوجيهية العامة للعضوية في مجلس الإدارة وشروطها وكيفية انتهاءها والسياسات التي تكفل حقوق المساهمين في الترشح لمجلس الإدارة.</p>
<u>المادة الأولى:</u> <u>أهداف اللائحة</u>	مادة جديدة	<p>تهدف هذه اللائحة إلى وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس إدارة الشركة وإعلانها للجميع للاطلاع عليها، حيث تتضمن هذه اللائحة السياسات والقواعد والمعايير الخاصة بالترشح للعضوية والإجراءات التي يجب أن تتبعها الشركة في اختيار أعضاء مجلس الإدارة والأحكام التي تتعلق بها وحالات انتهاء أو إنهاء العضوية بمجلس الإدارة.</p>

<p>غرض تطبيق أحكام هذه اللائحة ، يقصد بالكلمات والعبارات الواردة ادناه المعاني الموضحة امام كل منها مالم يقض سياق النص غير ذلك:</p> <p>اللائحة: لائحة العضوية في مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية.</p> <p>الشركة: شركة الأندلس العقارية (شركة مساهمة سعودية).</p> <p>المجلس: مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية.</p> <p>الاعضاء: أعضاء مجلس إدارة الشركة التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين.</p> <p>العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً لإدارة الشركة ويشارك الاعمال اليومية لها ويتقاضى راتباً للعضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً لإدارة الشركة ويشارك الاعمال اليومية لها ويتقاضى راتباً للعضو المستقل : عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته ولا تنطبق عليه عوارض الاستقلال.</p> <p>الهيئة: هيئة سوق المال السعودية.</p> <p>اللجنة: لجنة الترشيحات والمكافآت بشركة الاندلس العقارية</p> <p>حصص السيطرة: القدرة على التأثير على القرارات من خلال امتلاك ما نسبته (30%) أو أكثر من حقوق التصويت في الشركة.</p> <p>الأقارب أو صلة القرابة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الأباء، والأمهات، والأجداد، والجداات وإن علو. - الأولاد، وأولادهم وأن نزلوا. - الإخوة والأخوات الأشقاء، أو لأب، أو لأم. - الأزواج والزوجات. 	<p>مادة جديدة</p>	<p>المادة الثانية: التعريفات</p>
<p>لم يتم اجراء أي تعديل فقد تم الإبقاء عليها من سياسة الشركة السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار مطابقتها مع النظام الأساس في حال التعديل.</p>	<p>يتكون المجلس من تسعة (9) و يراعى في تكوينه ما يلي:</p> <p>(أ) يتناسب عدد أعضائه مع حجم الشركة وطبيعة نشاطها</p> <p>(ب) أن تكون أغلبيته من الأعضاء غير التنفيذيين.</p> <p>(ج) أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن عضوين أو عن ثلث أعضاء المجلس، أيهما أكثر.</p>	<p>المادة الثالثة: تكوين مجلس الإدارة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● يجب مراعاة المعايير التالية عند اختيار أعضاء مجلس الإدارة: 1- يفضل من يمتلك احدى الشروط التالية: ● ان يتمتع بخبرة كافية في مجال الاستثمار والتطوير العقاري. ● ان يتمتع بخبرة كافية في مجال الاستشارات الاقتصادية والمصرفية. 	<ul style="list-style-type: none"> ● يجب مراعاة المعايير التالية عند اختيار أعضاء مجلس الإدارة : (1) أن يتمتع المرشح بالأخلاق والاستقامة والأمانة والمصداقية. (2) أن لا يكون قد صدر ضده أي قرار من مجلس إدارة هيئة السوق المالية يتعلق بأي تلاعب في أسهم الشركات 	<p>المادة الرابعة: معايير وشروط الترشيح للعضوية في مجلس الإدارة</p>



<ul style="list-style-type: none"> • أن يتمتع بخبرة كافية في مجال التطوير الهندسي . • أن يتمتع بخبرة كافية في مجال التسويق والاستشارات القيادية. • أن يتمتع بخبرة قانونية كافية بالتعامل مع مختلف القضايا العقارية وتقديم الاستشارات القانونية حيالها. • أن يتمتع بخبرة كافية في مجال الحوكمة والالتزام والمخاطر. <p>(2) أن يتمتع المرشح بالأخلاق، والاستقامة، والأمانة، والمصادقية.</p> <p>(3) ألا يكون قد صدر ضده أي قرار من مجلس إدارة هيئة السوق المالية يتعلق بأي تلاعب في أسهم الشركات المدرجة أو سلوكيات تنطوي على التضليل والاحتيال.</p> <p>(4) ألا يكون المرشح رئيسياً تنفيذياً أو مديراً عاماً سابقاً لشركة تم تصفيتُها بسبب مالحق بها من خسائر.</p> <p>(5) ألا يكون المرشح قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو حكم بإفلاسه أو أجرى ترتيبات أو صلحاً مع دائنيه. أو غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(6) ألا يكون المرشح عضواً في مجالس إدارات أكثر من خمس (5) شركات مساهمة مدرجة في أن واحد.</p> <p>(7) ألا يكون المرشح موظفاً حكومياً.</p> <p>(8) أن يكون ملتزم بأحكام الأنظمة واللوائح والتعليمات السارية.</p> <p>(9) مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.</p> <p>(10) ألا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس.</p> <p>(11) يجب ألا تتوافر في العضو المستقل أي من الحالات التي تنافي الاستقلالية المذكورة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.</p> <p>(12) تمثيل عضو مجلس الإدارة لجميع المساهمين في الشركة، والالتزام بما يحقق مصلحة الشركة ومصالح المساهمين ومراعاة حقوق أصحاب المصالح الآخرين، وليس مصلحة المجموعة التي انتخبته فحسب.</p> <p>(13) أن يكون أعضاء مجلس الإدارة من ذوي الصفة الطبيعية.</p> <p>(14) يلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بواجبات العناية والولاء، ويدخل في ذلك على وجه الخصوص ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ممارسة المهام في حدود الصلاحيات المقررة: يجب على عضو مجلس الإدارة ممارسة مهامه وصلاحياته في إدارة الشركة وتوجيه أعمالها في حدود صلاحياته المقررة وفق أحكام نظام الشركات ولوائحه 	<p>المدرجة أو سلوكيات تنطوي على التضليل والاحتيال.</p> <p>(3) ألا يكون المرشح قد سبق إدانته بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، أو حكم بإفلاسه أو أجرى ترتيبات أو صلحاً مع دائنيه. أو غير صالح لعضوية المجلس وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(4) ألا يكون المرشح عضواً في مجالس إدارات أكثر من خمس (5) شركات مساهمة في وقت واحد.</p> <p>(5) ألا يكون المرشح موظفاً حكومياً.</p> <p>(6) أن يكون ملتزم بأحكام الأنظمة واللوائح والتعليمات السارية.</p> <p>(7) مراعاة التنوع في التأهيل العلمي والخبرة العملية، ومنح الأولوية في الترشيح للاحتياجات المطلوبة من أصحاب المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة.</p> <p>(8) ألا يقل عدد الأعضاء المستقلين عن ثلث أعضاء المجلس.</p> <p>(9) في حالة العضو المستقل، يجب ألا تتوافر في العضو المستقل أي من الحالات التي تنافي الاستقلالية.</p> <p>(10) أن يمثل عضو مجلس الإدارة جميع المساهمين، وأن يلتزم بما يحقق مصلحة الشركة عموماً وليس ما يحقق مصالح المجموعة التي يمثلها أو التي صوتت على تعيينه في مجلس الإدارة.</p> <p>(11) أن يلتزم بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية، ويدخل في ذلك على وجه الخصوص ما يلي:</p> <p>أ- الصدق: وذلك بأن تكون علاقة عضو مجلس الإدارة بالشركة علاقة مهنية صادقة، وأن يفصح لها عن أي معلومات مؤثرة قبل تنفيذ أي صفقة أو عقد مع الشركة أو إحدى شركاتها التابعة.</p> <p>ب- الولاء: وذلك بأن يتجنب عضو مجلس الإدارة التعاملات التي تنطوي على تعارض في المصالح، مع التحقق من عدالة التعامل، ومراعاة الأحكام الخاصة بتعارض المصالح في هذه اللائحة.</p> <p>ت- العناية والاهتمام: وذلك بأداء الواجبات والمسؤوليات الواردة في نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما</p>
---	--

<p>التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وبما يحقق الأغراض التي مُنح لأجلها تلك الصلاحيات.</p> <p>• العمل على مصلحة الشركة، وتعزيز نجاحها: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالآتي:</p> <p>1. العمل بحسن نية بما يحقق مصلحة الشركة والمساهمين كافة وعدم تقديم مصلحته الشخصية على مصلحة الشركة ومساهميها، مع مراعاة حقوق أصحاب المصالح الآخرين.</p> <p>2. الحرص على بذل كل ما من شأنه تعزيز نجاح الشركة وتنميتها وتعظيم قيمتها لصالح مساهميها على المدى الطويل.</p> <p>3. اتخاذ القرارات أو التصويت عليها باستقلال: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يمارس مهامه بموضوعية واستقلال فيما يتعلق بإدارة الشركة واتخاذ القرارات فيها، وأن يتجنب الحالات التي تؤثر في استقلاليتها في اتخاذ القرارات أو عند التصويت عليها.</p> <p>4. بذل العناية والاهتمام والحرص والمهارة المعقولة والمتوقعة: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يؤدي واجباته ومسؤولياته وفقاً لنظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحها التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، ووفق الحرص والعناية التي يجب أن يمارسها الشخص الحريص مع المعرفة العامة والمهارة والخبرة التي يمتلكها عضو مجلس الإدارة نفسه، وتلك المتوقعة ممن يقوم بنفس الوظائف التي يقوم بها ذلك العضو.</p> <p>5. تجنب تعارض المصالح: يجب على عضو مجلس الإدارة أن يتجنب التعاملات والحالات التي يكون لديه فيها أو يحتمل أن يكون لديه فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة تتعارض أو يمكن أن تتعارض مع مصلحة الشركة، وأن يلتزم بالأحكام الخاصة بتعارض المصالح الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>6. الإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة الالتزام بالإفصاح عن أي مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة فور علمه بها، وعليه الالتزام بالأحكام الخاصة بالإفصاح عن المصلحة في الأعمال والعقود الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>7. عدم قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير فيما له علاقة بدوره في الشركة: يجب على عضو مجلس الإدارة عدم استغلال منصبه والمهام والصلاحيات التي لديه بصفته عضواً في مجلس الإدارة بأي حال من الأحوال للحصول على منافع من الغير أو قبول أي منفعة ممنوحة له من الغير مقابل قيامه بعمل معين أو امتناعه</p>	<p>التنفيذية ونظام الشركة الأساس والأنظمة الأخرى ذات العلاقة.</p> <p>12) أن يكون من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة الاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويراعى أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي:</p> <p>أ- القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقدير بالقيم والأخلاق المهنية.</p> <p>ب- الكفاءة: وذلك بأن تتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.</p> <p>ت- القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.</p> <p>ث- المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.</p> <p>ج- اللياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.</p> <p>• وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشحات وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة.</p>
--	--

<p>عن القيام بعمل معين.</p> <p>8. أن يلتزم بمبادئ الصدق والأمانة والولاء والعناية والاهتمام بمصالح الشركة والمساهمين وتقديمها على مصلحته الشخصية.</p> <p>9. أن يكون من ذوي الكفاية المهنية ممن تتوافر فيهم الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من ممارسة مهامه بكفاءة واقتدار، ويراعى أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يلي:</p> <p>أ- القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقيّد بالقيم والأخلاق المهنية.</p> <p>ب- الكفاءة: وذلك بأن تتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية والشخصية المناسبة ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية، أو بالإدارة، أو الاقتصاد، أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.</p> <p>ت- القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الإستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.</p> <p>ث- المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادراً على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمها.</p> <p>ج- النياقة الصحية: وذلك بأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه وإختصاصاته.</p> <p>• وعلى الجمعية العامة أن تراعى عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة المكافآت والترشيحات وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ما ورد في هذه المادة.</p>		
<p>1) بالإضافة لما سبق ذكره من معايير وشروط العضوية في مجلس الإدارة يشترط في عضو المجلس ما يلي:</p> <p>2) ألا يكون مالكاً لما نسبته (5%) خمسة في المائة أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.</p> <p>3) ألا تكون له صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.</p> <p>4) ألا تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.</p> <p>5) ألا يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.</p> <p>6) ألا يعمل أو كان يعمل موظفاً خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو شركة أخرى من مجموعتها، أو أن يكون مالكاً لحصص سيطرة لدى الشركة أو أي طرف متعامل مع الشركة أو شركة أخرى من مجموعتها، كمراجعي الحسابات وكبار الموردين خلال العامين الماضيين.</p>	<p>مادة جديدة</p>	<p>المادة الخامسة : <u>الشروط والمعايير الخاصة باختيار أعضاء المجلس المستقلين</u></p>

<p>(7) ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.</p> <p>(8) ألا يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه تزيد عن (200,000) ريال أو عن 50% من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل.</p> <p>(9) ألا يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.</p> <p>(10) ألا يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات متصلة أو منفصلة في عضوية مجلس إدارة الشركة.</p> <p>• لا تُعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية، الأعمال والعقود التي تتم لتلبية الاحتياجات الشخصية إذا تمت هذه الأعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبناها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد، ما لم تر لجنة الترشيحات خلاف ذلك.</p> <p>• يجري مجلس الإدارة تقييماً سنوياً لمدى تحقق عضو المجلس الإدارة المستقل وتناكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن ان تؤثر فيه.</p>		
<p>(1) لكل مساهم في الشركة حق ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة</p> <p>(2) تنشر الشركة إعلان الترشح لعضوية مجلس الإدارة في الموقع الإلكتروني للسوق المالية السعودية "تداول" وموقعها الإلكتروني وفي أي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية قبل انتهاء دورة مجلس الإدارة بمدة كافية وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية المجلس، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p> <p>(3) تعلن الشركة في الموقع الإلكتروني للسوق معلومات عن المرشحين لعضوية مجلس الإدارة عند نشر أو توجيه الدعوة لانعقاد الجمعية العامة، على أن تتضمن تلك المعلومات وصفاً لخبرات المرشحين ومؤهلاتهم ومهاراتهم ووظائفهم وعضويتهم السابقة والحالية، وعلى الشركة توفير نسخة من هذه المعلومات في مركزها الرئيس وموقعها الإلكتروني.</p> <p>(4) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على المرشحين لعضوية مجلس الإدارة الذين أعلنت الشركة عن معلوماتهم وفق الفقرة (3) من هذه المادة</p> <p>(5) تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة للمدة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس بشرط أن لا تتجاوز أربع سنوات. ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك.</p> <p>(6) يستلزم على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس</p>	<p>(1) لكل مساهم في الشركة حق ترشيح نفسه أو شخص آخر أو أكثر لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.</p> <p>(2) تنشر الشركة إعلان الترشح لعضوية مجلس الإدارة في الموقع الإلكتروني للسوق المالية السعودية "تداول" وموقعها الإلكتروني وفي أي وسيلة أخرى تحددها هيئة السوق المالية قبل انتهاء دورة مجلس الإدارة بمدة كافية وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية المجلس، على أن يظل باب الترشح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.</p> <p>(3) يستلزم على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة، إخطار إدارة الشركة قبل موعد انعقاد الجمعية العامة بثلاثين يوماً على الأقل، ويشمل هذا الإخطار تعريفاً بالمرشح من حيث معلومات سيرته الذاتية، متضمنة معلومات عن مهنته و الوظيفة الأساسية التي يشغلها حالياً، ومؤهلاته، وخبراته.</p> <p>(4) يتعين على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة أن يرفق بياناً بعدد وتواريخ</p>	<p>المادة السادسة : إجراءات العضوية في مجلس الإدارة</p>

<p>إدارة الشركة ، إخطار إدارة الشركة قبل موعد انعقاد الجمعية العامة بثلاثين يوماً على الأقل ، ويشمل هذا الإخطار تعريفاً بالمرشح من حيث معلومات سيرته الذاتية ، متضمنة معلومات عن مهنته و الوظيفة الأساسية التي يشغلها حالياً، ومؤهلاته، وخبراته متبعاً نموذج هيئة السوق المالية والخاص بالسيرة الذاتية للمرشح .</p> <p>(7) يتعين على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة أن يرفق بياناً بعدد وتواريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها، فإذا كان قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارة ذات الشركة فيجب عليه أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات. ▪ اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات. ▪ ملخص النتائج المالية التي حققتها الشركة خلال كل سنة من سنوات الدورة. <p>(8) يجب توضيح صفة العضوية، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.</p> <p>(9) يجب توضيح طبيعة العضوية، أي ما إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.</p> <p>(10) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بدراسة كافة طلبات الترشيح لعضوية المجلس وفحص السير الذاتية للمتقدمين وفقاً للسياسات والمعايير المتقدم ذكرها.</p> <p>(11) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بدراسة كافة طلبات الترشيح لعضوية المجلس وفحص السير الذاتية للمتقدمين وفقاً للسياسات والمعايير المتقدم ذكرها.</p> <p>(12) تنشر الشركة أسماء المرشحين للتصويت عليهم من قبل الجمعية .</p> <p>(13) يتم تزويد هيئة السوق المالية بالسير الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لـ"نموذج السيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية (تداول)".</p> <p>(14) على إدارة الشركة إيداع إخطار الترشيح ومرفقاته في المركز الرئيسي لها تحت تصرف المساهمين قبل الموعد المحدد لاختيار أعضاء مجلس الإدارة بـ15</p>	<p>مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها، فإذا كان قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارة ذات الشركة فيجب عليه أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة وعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات. ▪ اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات. ▪ ملخص النتائج المالية التي حققتها الشركة خلال كل سنة من سنوات الدورة. <p>(5) يجب توضيح صفة العضوية، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.</p> <p>(6) يجب توضيح طبيعة العضوية، أي ما إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.</p> <p>(7) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بدراسة كافة طلبات الترشيح لعضوية المجلس وفحص السير الذاتية للمتقدمين وفقاً للسياسات والمعايير المتقدم ذكرها.</p> <p>(8) تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس بمرشحين قادرين على تعزيز قدرة المجلس على إدارة وتوجيه شؤون الشركة على نحو فعال وفقاً للسياسات والمعايير المتقدم ذكرها.</p> <p>(9) تنشر الشركة أسماء المرشحين للتصويت عليهم من قبل الجمعية .</p> <p>(10) يتم تزويد هيئة السوق المالية بالسير الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لـ"نموذج السيرة الذاتية للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية (تداول)".</p> <p>(11) على إدارة الشركة إيداع إخطار الترشيح ومرفقاته في المركز الرئيسي لها تحت تصرف المساهمين قبل الموعد المحدد</p>	
---	--	--



<p>يوماً.</p> <p>15) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدمة ذكرها.</p> <p>16) يستخدم التصويت التراكمي في انتخاب الأعضاء المرشحين للمجلس، حيث لا يجوز استخدام حق التصويت للسهم أكثر من مرة واحدة.</p> <p>17) تعلن الشركة عن أسماء الأعضاء الذين تم اختيارهم من قبل الجمعية، مع بيان صفات عضويتهم.</p> <p>18) يعين مجلس الإدارة من بين أعضائه المنتخبين رئيساً ونائباً للرئيس.</p> <p>19) تُشعر الشركة هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة الذين تم انتخابهم وفقاً لما سبق، و صفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p>	<p>لاختيار أعضاء مجلس الإدارة ب15 يوماً.</p> <p>12) يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدمة ذكرها.</p> <p>13) يستخدم التصويت التراكمي في انتخاب الأعضاء المرشحين للمجلس، حيث لا يجوز استخدام حق التصويت للسهم أكثر من مرة واحدة.</p> <p>14) تعلن الشركة عن أسماء الأعضاء الذين تم اختيارهم من قبل الجمعية، مع بيان صفات عضويتهم.</p> <p>15) يعين مجلس الإدارة من بين أعضائه المنتخبين رئيساً ونائباً للرئيس.</p> <p>16) تُشعر الشركة هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة الذين تم انتخابهم وفقاً لما سبق، و صفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.</p>	
<p>1- إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة شركة المساهمة لوفاته أو اعتزاله ولم ينتج عن هذا الشغور إخلال بالشروط اللازمة لصحة انعقاد المجلس بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في النظام أو نظام الشركة الأساس، فللمجلس أن يعين مؤقتاً في المركز الشاغر من تتوافر فيه الخبرة والكفاية، على أن يبلغ بذلك السجل التجاري، وكذلك الهيئة إذا كانت الشركة مدرجة في السوق المالية، خلال (خمسة عشر) يوماً من تاريخ التعيين، وأن يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها، ويكمل العضو المعين مدة سلفه.</p> <p>2- إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو في نظام الشركة الأساس، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء.</p>	<p>1- إذا شغل مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أثناء مدة العضوية كان للمجلس الحق في تعيين عضو مؤقت في المركز الشاغر على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية، وتبلغ كل من وزارة التجارة والاستثمار وهيئة السوق المالية بذلك حسب المدة النظامية المقررة، و يعرض التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها للمصادقة عليه ويكمل العضو الجديد مدة سلفه وذلك في ضوء ما ورد في النظام الأساس للشركة.</p> <p>2- إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو في نظام الشركة الأساس، وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء</p>	<p>المادة السابعة : المركز الشاغر في المجلس</p>
<p>1. توفر الشركة للأعضاء الجدد بمجلس الإدارة برنامجاً تعريفياً بنشاط الشركة واستراتيجيتها والهيكل التنظيمي والوظيفي والسياسات التنظيمية وإطار الحوكمة الداخلي والخارجي وكبار التنفيذيين.</p> <p>2. يقوم أعضاء المجلس بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالمشاركة في برامج التدريب النوعية</p>	<p>مادة جديدة</p>	<p>المادة الثامنة : تعريف الاعضاء بنشاط الشركة</p>

<p>للحفاظ على المستوى الضروري من المهارات للقيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه.</p> <p>3. يقوم اعضاء المجلس بزيارات دورية للشركة وللشركات التابعة للوقوف على نشاطهم ومدى الالتزام بتنفيذ الاستراتيجية وتحقيق المستهدفات.</p>		
<p>(1) تنتهي عضوية المجلس بانتهاء مدته أو وفاته أو عجزه أو إذا أدين بأي جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو حكم بإفلاسه أو بانتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(2) يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك دون إخلال بحق من عُزل في التعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب، ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك مناسب وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب عليه الاعتزال من أضرار</p> <p>(3) عند انتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك.</p> <p>(4) إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>(5) يجوز للجمعية العامة -بناءً على توصية من مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من تعييب من الأعضاء عن حضور (ثلاثة) اجتماعات متتالية أو (خمس) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة.</p> <p>(6) وإذا تعذر إجراء الانتخاب وانتهت دورة المجلس الحالي، يستمر أعضاؤه في أداء مهماتهم إلى حين انتخاب مجلس إدارة لدورة جديدة، على ألا تتجاوز مدة استمرار أعضاء المجلس المنتهية دورته المدة التي تحددها اللوائح</p> <p>(7) إذا اعتزل رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وجب عليهم دعوة الجمعية العامة العادية إلى الانعقاد لانتخاب مجلس إدارة جديد، ولا يسري الاعتزال إلى حين انتخاب المجلس الجديد، على ألا تتجاوز مدة استمرار المجلس المعتزل المدة التي تحددها اللوائح .</p>	<p>(1) تنتهي عضوية المجلس بانتهاء مدته أو إستقالته أو وفاته أو إذا أدين بأي جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو حكم بإفلاسه أو بانتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لأي نظام أو تعليمات سارية في المملكة.</p> <p>(2) يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك دون إخلال بحق من عُزل في التعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب، ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل بشرط أن يكون ذلك مناسب وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب عليه الإعتزال من أضرار. كذلك-يجوز للجمعية العامة-بناءً على توصية من مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من يتغيب من أعضائه عن حضور ثلاثة إجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.</p> <p>(3) عند انتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك.</p> <p>(4) إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات على أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة.</p>	<p>المادة التاسعة: انتهاء عضوية مجلس الإدارة</p>
<p>1. تطبق هذه اللائحة ويتم الالتزام والعمل بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.</p> <p>2. يتم نشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.</p> <p>3. يتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة والذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.</p> <p>4. تعتبر هذه السياسة مكملة لما ورد في أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية في المملكة العربية السعودية ولا تكون بديلة عنها</p>	<p>يجوز لمجلس الإدارة الموافقة على أي تعديلات على هذه السياسة في أي وقت يراه مناسباً بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، شريطة أن يتم اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.</p>	<p>المادة العاشرة: إجراءات التعديل على السياسة</p>

<p>وفي حال أي تعارض بين ما ورد في اللائحة وأنظمة ولوائح الجهات التنظيمية فإن أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية هي المعتبرة.</p> <p>5. حررت هذه السياسة باللغتين العربية والإنجليزية، وفي حال وجود أي تعارض بينهما فالمعتبر هو النص العربي.</p> <p>6. يجوز لمجلس الإدارة الموافقة على أي تعديلات على هذه السياسة في أي وقت يراه مناسباً بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، شريطة أن يتم اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.</p> <p>7. يبلغ بهذه اللائحة جميع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة من المجلس وجميع العاملين المعنيين في الشركة.</p>		
---	--	--



جدول التعديلات على سياسة المكافآت والتعويضات
لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية
لشركة الأندلس العقارية



الأندلس العقارية
Alandalus Property

تعديلات سياسة المكافآت والتعويضات لمجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية - شركة الأندلس العقارية

المادة	اللائحة السابقة	اللائحة الجديدة
اعتماد اللائحة	تم اعتماد هذه اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة العادية الرابعة للشركة المنعقدة بتاريخ 28 ابريل 2019 م. بناء على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر بتاريخ 14 مارس 2019 م.	تم اعتماد هذه اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة العادية للشركة المنعقدة بتاريخ للشركة المنعقدة بتاريخ /-/-/2024 م. بناء على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر بتاريخ 2024 /04/21 م.
المقدمة	تتضمن هذه السياسة تحديد الإجراءات ومعايير مكافآت اعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية لشركة الأندلس العقارية، وذلك بما يتفق مع الأحكام المنصوص عليها في نظام الشركات والضوابط التنظيمية الصادرة تنفيذا له والخاصة بالشركات المساهمة المدرجة، وبما يتفق مع أحكام لائحة حوكمة الشركات بهذا الخصوص، وذلك بهدف جذب أفضل العناصر المؤهلة لعضوية المجلس ولضمان رفع الكفاءة الإنتاجية على مستوى المجلس ولجانه والشركة. ويتم اعتماد هذه اللائحة بقرار الجمعية العامة، بناء على اقتراح مجلس الإدارة، وذلك إعمالا للأحكام النظامية بهذا الشأن، وتتبع نفس الإجراءات عند إجراء أي تعديل عليها.	تم إعداد سياسة مكافآت والتعويضات مجلس الإدارة ولجانه المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية لشركة الأندلس العقارية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وفقا لما نصت عليه الفقرة (1) من المادة الثامنة و الخمسون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 16/05/1438 هـ الموافق 13/02/2017م، بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 3 وتاريخ 28 / 1 / 1437 هـ ، المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8 - 5 - 2023 وتاريخ 25 / 6 / 1444 هـ الموافق 18/01/2023م ، بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 132 وتاريخ 1 / 12 / 1443 هـ ، وبناء عليه وبعد الاطلاع على نظام الشركات السعودي ولائحته التنفيذية وبعد الاطلاع على نظام السوق المالية ولوائحه وبعد الاطلاع على لائحة حوكمة الشركات ، وبعد الاطلاع على نظام الشركة الأساس قرر مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية بما له من صلاحيات إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية على أن يتم عرض هذه السياسة على الجمعية العامة للمساهمين في أول اجتماع لها لاعتمادها، ، ويتم اعتماد هذه اللائحة بقرار الجمعية العامة، بناء على اقتراح مجلس الإدارة ، وذلك إعمالا للأحكام النظامية بهذا الشأن ، وتتبع نفس الإجراءات عند إجراء أي تعديل عليها.
المادة الأولى: التعريفات	مادة جديدة	لغرض تطبيق أحكام هذه السياسة، يقصد بالكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني الموضحة أمام كل منها ما لم ينص سياق النص على خلاف ذلك: السياسة: سياسة مكافآت وتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية. الشركة: شركة الأندلس العقارية. مجلس الإدارة: مجلس إدارة الشركة. عضو المجلس: عضو مجلس إدارة الشركة. العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغا لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها. العضو المستقل:

<p>عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات. الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المناط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي والمدراء التنفيذيين.</p> <p>المكافآت:</p> <p>المبالغ والبدلات والأرباح وما في 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 لغرض تأدية عمله (وتشمل المكافآت الثابتة الرواتب والبدلات والمزايا العينية، وتشمل المكافآت المتغيرة والمكافآت الدورية والأرباح والخطط التحفيزية قصيرة الأجل وطويلة الأجل والأسهم الممنوحة).</p> <p>الجمعية العامة:</p> <p>الجمعية العامة للشركة (عادية أو غير عادية). لائحة حوكمة الشركات:</p> <p>لائحة حوكمة شركات المساهمة المدرجة في السوق الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية. النظام:</p> <p>نظام الشركات ولوائحه التنفيذية. النظام الأساس:</p> <p>النظام الأساس لشركة الأندلس العقارية. الإدارة التنفيذية:</p> <p>رئيس الشركة التنفيذي وكبار التنفيذيين الذين يرتبطون مباشرة بالرئيس التنفيذي في الهيكل التنظيمي. أمين سر المجلس أو اللجنة:</p> <p>الشخص المعين من قبل (مجلس الإدارة/ اللجنة) ليقوم بمهمة تدوين وتسجيل وحفظ محاضر الاجتماعات وأي مهام توكيل إليه من قبل المجلس بهذا الشأن. اليوم: يوم تقويمي، سواء أكان يوم عمل أم لا. الأيام الفعلية:</p> <p>عدد أيام فترة العضوية خلال السنة المالية المعنية.</p>		
<p>1. وضع معايير واضحة وعادلة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين وتنظيم المكافآت وذلك للإسهام في استقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة علمية وفنية وإدارية وخبرة في مجال أعمال الشركة بما يمكنهم من تأدية مهامهم وواجباتهم بمهنية وكفاءة عالية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.</p>	<p>مادة جديدة</p>	<p><u>المادة الثانية:</u> أهداف السياسة</p>

<p>2. ضمان التزام الشركة بتطبيق أعلى درجات المعايير والالتزام بها.</p> <p>3. الالتزام بتحقيق أهم مبادئ الحوكمة المتعلقة بالشفافية والإفصاح وفقاً للأنظمة المرعية ولأحكام هذه السياسة.</p>		
<p>ينصرف تطبيق هذه السياسة على جميع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الدائمة المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.</p>	<p>مادة جديدة</p>	<p>المادة الثالثة: نطاق التطبيق</p>
<p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة وتقييم أي انحرافات قد تطرأ في التطبيق وتقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.</p>	<p>مادة جديدة</p>	<p>المادة الرابعة: مسؤولية التطبيق</p>
<p>مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية ذات الصلة، يراعى مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل عضو من أعضائه أو من أعضاء اللجان التابعة للمجلس أو الإدارة التنفيذية للشركة الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولوائحه التنفيذية، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية و أن تراعى التالي:</p> <p>1- الانسجام مع استراتيجية الشركة وأهدافها.</p> <p>2- أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل، مع مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.</p> <p>3- تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.</p> <p>4- الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.</p> <p>5- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>6- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.</p> <p>7- أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.</p> <p>يراعى تطبيق هذه السياسة عند أي تعيينات جديدة وبالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت والإدارة التنفيذية بالشركة</p> <p>8- مراعاة حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على</p>	<p>مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية ذات الصلة، يراعى مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل عضو من أعضائه أو من أعضاء اللجان التابعة للمجلس أو الإدارة التنفيذية للشركة الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات والضوابط التنظيمية، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بالإضافة إلى المعايير التالية:</p> <p>(1) انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.</p> <p>(2) أن تكون المكافآت مبنية على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.</p> <p>(3) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.</p> <p>(4) أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتمييزها على المدى الطويل، مع مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.</p> <p>(5) يراعى عدالة المكافآت وتناسبها مع اختصاصات العضو بالإضافة إلى المسؤوليات والأعمال الملقاة على عاتقه ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة والأهداف المحددة من قبل المجلس والمراد تحقيقها خلال العام المالي.</p> <p>(6) يتطلب إعدادها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.</p> <p>(7) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>(8) في حال تم تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها</p>	<p>المادة الخامسة: معايير سياسة المكافآت</p>

<p>معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> <p>9- تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.</p>	<p>الشركة، يتم ذلك بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة. (9) يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها في حال عدم اعتماد الجمعية العامة لصرفها.</p>	
<p>أولاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:</p> <p>أ. مع مراعاة الأنظمة واللوائح الأخرى ذات العلاقة الصادرة عن الجهات الرقابية الأخرى، يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام الشركات ولوائحها التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات، وكذلك أن تراعي التالي حسب النظام:</p> <p>1- تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>2- تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت.</p> <p>3- تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.</p> <p>4- يؤخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>5- تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.</p> <p>6- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.</p> <p>7- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية -بموجب ترخيص مهني- إضافية 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 الأساس.</p> <p>8- 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.</p> <p>9- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبةً من الأرباح التي تحققها الشركة أو</p>	<p>ضوابط تنظيمية متعلقة بتحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة</p> <p>1- 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 إدارية أو استشارية) بموجب ترخيص مهني(إضافية يكلف بها في الشركة وذلك بالإضافة إلى لنظام الشركات المكافأة التي يمكن الحصول عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل المجلس، وفقاً ونظام الشركة الأساس.</p> <p>2- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصه والمهام المنوطة به واستقالته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.</p> <p>3- يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>4- إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة 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 كما يحق للشركة مطالبة بردها.</p> <p>5- لا يجوز أن تتجاوز المكافأة السنوية -أو أي مزايا مالية- أو عينية التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة بصفة عضويته في المجلس -أو اللجان المنبثقة عنه مبلغ 500,000 ريال سعودي.</p> <p>6- لا يجوز أن تتجاوز مجموع مبلغ المكافآت 5% من أرباح الشركة السنوية</p>	<p>المادة السادسة: سياسات المكافآت</p>

أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

10- إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تعيَّب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية أو خمس اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صُرفت له عن تلك الفترة.

11- إذا تبين للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صُرفت 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.

ثانياً: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة من المجلس:

1- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.

2- تحدد الجمعية العامة للشركة مكافأة أعضاء لجنة المراجعة، ويحدد مجلس الإدارة مكافأة أعضاء باقي لجان المجلس نظير حضورهم جلسات اللجان المنبثقة عن المجلس وأية بدلات أخرى.

3- يحق لأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة الذين يقيمون خارج المدن التي تعقد فيها اجتماعات اللجنة أن يدفع لهم جميع النفقات التي تكبدها لحضور الاجتماعات، على أن تكون هذه النفقات معقولة ومقبولة العرف وفقاً لمعايير الأعمال مثل السفر والوجبات، وأماكن الإقامة وغيرها من النفقات التي تكبدها.

4- يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وتحملها أعضاء اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، ويراعى أيضاً أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة من الأعضاء.

ثالثاً: مكافأة أعضاء الإدارة التنفيذية:

1- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع توصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة.

2- من مهام أعضاء مجلس الإدارة وواجباتهم تحديد المستويات الملائمة لمكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية.

3- تعتمد المكافأة السنوية لأعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة من مجلس الإدارة.

<p>4- تلتزم الشركة بتوفير ممارسات للأجور والمزايا الوظيفية العادلة الموحدة التي من شأنها جذب ومكافأة التنفيذيين المؤهلين.</p>		
<p>يستحق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، المكافآت التالية:</p> <p>1) مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس:</p> <p>1.1 تتكون مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة في الشركة من مكافآت سنوية (مبلغ مقطوع) وبدل حضور عن الاجتماعات وفقاً للآتي:</p> <p>أ- يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 300,000 ريال سعودي.</p> <p>ب- يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 250,000 ريال سعودي.</p> <p>ت- يستحق أي عضو في المجلس بما فيهم رئيس مجلس الإدارة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي، وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.</p> <p>2.1 تتكون مكافآت لجنة المراجعة في الشركة من مكافآت سنوية (مبلغ مقطوع) وبدل حضور عن الاجتماعات وفقاً للآتي:</p> <p>أ- يستحق رئيس لجنة المراجعة مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.</p> <p>ب- يستحق عضو لجنة المراجعة من داخل المجلس مكافأة سنوية بمقدار 100,000 ريال سعودي.</p> <p>ت- يستحق عضو لجنة المراجعة من خارج المجلس مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.</p> <p>ث- يستحق أي عضو في لجنة المراجعة بما فيهم رئيس اللجنة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.</p> <p>أ- تتكون مكافآت لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وفقاً للآتي:</p> <p>ب- يستحق رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.</p> <p>ت- يستحق عضو لجنة الترشيحات والمكافآت من داخل المجلس مكافأة سنوية بمقدار 100,000 ريال سعودي.</p> <p>ث- يستحق عضو لجنة الترشيحات والمكافآت من خارج المجلس مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.</p>	<p>يستحق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، المكافآت التالية:</p> <p>1- يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 200 ألف ريال سعودي.</p> <p>2- يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 200 ألف ريال سعودي.</p> <p>3- يستحق رئيس أي لجنة من لجان مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 100 ألف ريال سنوياً.</p> <p>4- يستحق عضو أي لجنة من لجان مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمقدار 50 ألف ريال سنوياً.</p> <p>يستحق أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه بدل حضور على النحو التالي:</p> <p>1- يستحق أي عضو في المجلس بما فيهم رئيس المجلس بدل حضور بمقدار 3000 ريال عن كل جلسة يحضرها العضو.</p> <p>2- يستحق أي عضو في أي لجنة بما فيهم رئيس اللجنة بدل حضور بمقدار 3000 ريال عن كل جلسة يحضرها العضو.</p> <p>3- يستحق أعضاء اللجنة التنفيذية بما فيهم رئيس اللجنة بدل حضور بمقدار 5000 ريال عن كل جلسة يحضرها العضو.</p> <p>4- يكون صرف المكافأة بداية كل سنة ميلادية، في حين يكون صرف بدل الحضور كل ستة أشهر من السنة الميلادية.</p> <p>5- يشترط لاستحقاق المكافأة سنوية حضور العضو لثلاثي الاجتماعات المنعقدة خلال العام على الأقل.</p> <p>6- يتم تقدير مبلغ المكافأة السنوية بناء على تاريخ الالتحاق ومغادرة العضو، بشرط تحقق حضور الحد الأدنى المحدد بثلاثي الاجتماعات المنعقدة بين تاريخ الالتحاق والمغادرة خلال الفترة.</p> <p>7- يجوز الجمع بين مكافأة العضوية في المجلس، ومكافأة رئاسة أو عضوية أحد اللجان المنبثقة عن المجلس أو لجنة المراجعة.</p> <p>8- لا يشمل مبلغ المكافأة السنوية الثابت على تكاليف السفر والتكاليف ذات الصلة ويتم التعويض عنها كما يلي:</p> <p>أ. تكاليف السفر وتذاكر الطيران (فئة رجال الأعمال).</p> <p>ب. الإقامة الفندقية والتكاليف القياسية الخاصة بالعمل.</p>	<p>المادة السابعة: تحديد مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وتعويضاتهم</p>

<p>ج- يستحق أي عضو في لجنة الترشيحات والمكافآت بما فيهم رئيس اللجنة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.</p> <p>4.1 تتكون مكافآت اللجنة التنفيذية في الشركة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وفقاً للآتي:</p> <p>أ- يستحق رئيس اللجنة التنفيذية مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.</p> <p>ب- يستحق عضو اللجنة التنفيذية من داخل المجلس مكافأة سنوية بمقدار 100,000 ريال سعودي.</p> <p>ث- يستحق عضو اللجنة التنفيذية من خارج المجلس مكافأة سنوية بمقدار 150,000 ريال سعودي.</p> <p>ث- يستحق أي عضو في اللجنة التنفيذية بما فيهم رئيس اللجنة بدل حضور (عن الاجتماع الواحد) 5,000 ريال سعودي وبحد أقصى 30,000 ريال سعودي للسنة الواحدة.</p> <p>(2) يشترط لاستحقاق المكافأة السنوية حضور العضو لثلاثي الاجتماعات المنعقدة خلال العام على الأقل.</p> <p>(3) يكون صرف مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه، وبدل حضور الجلسات على دفعتين كل ستة أشهر من السنة المالية، بعد إقرارها من مجلس الإدارة.</p> <p>(4) يجوز الجمع بين مكافأة العضوية في المجلس، ومكافأة رئاسة أو عضوية أحد اللجان المنبثقة عن المجلس أو لجنة المراجعة.</p> <p>(5) لا يشمل مبلغ المكافأة السنوية الثابت على تكاليف السفر والتكاليف ذات الصلة ويتم التعويض عنها كما يلي:</p> <p>أ- تكاليف السفر وتذاكر الطيران (فئة رجال الأعمال).</p> <p>ب- الإقامة الفندقية والتكاليف القياسية الخاصة بالعمل.</p> <p>ت- يتم التعويض عن التكاليف المذكورة بعد استلام الفواتير الفعلية.</p>	<p>ت. يتم التعويض عن التكاليف المذكورة بعد استلام الفواتير الفعلية.</p>	
<p>يتم احتساب المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه أثناء العضوية وفي حال انضمامهم أو انتهاء عضويتهم خلال السنة المالية المعنية على النحو التالي:</p> <p>قيمة مكافأة السنوية للعضو ÷ عدد أيام السنة الميلادية (365) × عدد الأيام الفعلية.</p>	<p>مادة جديدة</p>	<p><u>المادة الثامنة:</u> <u>الجهة احتساب</u> <u>المكافآت السنوية</u></p>

<p>لم يتم اجراء أي تعديل فقد تم الإبقاء عليها من سياسة الشركة السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار مطابقتها مع النظام الأساس في حال التعديل</p>	<p>1. تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت المزاي الوظيفية للإدارة التنفيذية وبرامج وخطط الحوافز بشكل مستمر، وبعد حصولها على توصيات الإدارة التنفيذية تقوم اللجنة بمراجعتها ورفع توصياتها النهائية لمجلس الإدارة لاعتمادها مع الأخذ بعين الاعتبار الموازنة السنوية وقدرات الشركة والسيولة النقدية المتاحة، وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: 2. (الراتب الأساسي) يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية. 3. بدل سكن، وبدل مواصلات، وأي بدلات أخرى يتم اعتمادها من مجلس الإدارة. 4. مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته. 5. المكافأة السنوية في حال اعتمادها من مجلس الإدارة ترتبط بالأداء والتقييم ومؤشرات القياس. 6. مكافأة نهاية الخدمة.</p>	<p>المادة التاسعة: تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية</p>
<p>1- يلتزم مجلس الإدارة بالإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضائه وأعضاء الإدارة التنفيذية في الشركة. 2- يجب أن يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية</p>	<p>يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية، أو إدارية، أو استشارية</p>	<p>المادة العاشرة: الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة</p>
<p>1. تطبق هذه اللائحة ويتم الالتزام والعمل بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين. 2. يتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة والذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها. 3. تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرنياتها وملاحظاتها بما يحقق الهدف من ورائها. 4. تعتبر هذه السياسة مكتملة لما ورد في أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية في المملكة العربية السعودية ولا تكون بديلة عنها وفي حال وجود أي تعارض بين ما ورد في اللائحة وأنظمة ولوائح الجهات التنظيمية فإن أنظمة ولوائح الجهات التنظيمية تكون هي المعتمدة.</p>	<p>يجوز لمجلس الإدارة الموافقة على أي تعديلات على هذه السياسة في أي وقت يراه مناسباً بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، شريطة أن يتم اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين.</p>	<p>المادة الحادية عشرة: أحكام ختامية (النشر والنفاذ والتعديل)</p>

<p>5. حررت هذه السياسة باللغتين العربية والإنجليزية، وفي حال وجود أي تعارض بينهما فالمعتبر هو النص العربي.</p> <p>6. يتم نشر هذه السياسة بعد اعتمادها من الجمعية العامة للمساهمين على الموقع الإلكتروني للشركة أو من خلال أي وسيلة أخرى لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.</p>		
--	--	--

سياسة المسؤولية الاجتماعية





الأندلس العقارية
Alandalus Property

سياسة المسؤولية الاجتماعية





سياسة المسؤولية الاجتماعية شركة الأندلس العقارية

اعتماد اللائحة

تم اعتماد هذه اللائحة بموجب قرار الجمعية العامة العادية للشركة المنعقدة بتاريخ -/-
/ 2024 م .
بناء على توصية مجلس الإدارة بموجب قراره الصادر بتاريخ 2024 / 04 / 21 م .

المحتويات

3	تمهيد:
3	التعريفات:
4	البند الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها
4	البند الثاني : الهدف من السياسة
5	البند الثالث: الإطار العام للمسؤولية الاجتماعية
5	البند الرابع : نطاق تطبيق السياسة
5	البند الخامس : الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية
6	البند السادس : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه أصحاب المصالح
6	البند السابع: مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه الموظفين
6	البند الثامن : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه المجتمع
7	البند التاسع : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه البيئة
7	البند العاشر: مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه العملاء
7	البند الحادي عشر: مسؤولية الشركة تجاه الموردين
8	البند الثاني عشر : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه المنافسين
8	البند الثالث عشر: مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه المساهمين
8	البند الرابع عشر: التواصل المجتمعي والقضايا الخيرية
9	البند الخامس عشر: فريق عمل المسؤولية الاجتماعية
9	البند السادس عشر: المخصصات المالية لفريق المسؤولية الاجتماعية:
10	البند السابع عشر: الأحكام العامة:

تمهيد:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية واحدة من دعائم الحياة المجتمعية الضرورية ، فهي سبيل التقدم الفردي والاجتماعي بل أن القيمة الحقيقية للفرد في مجتمعه تقاس بمدى تحمله المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين ، فالمسؤولية الاجتماعية هي الالتزام المستمر من قبل الشركات والمؤسسات بالمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل ، فالمسؤولية ليست عملاً خيريًا بل التزاماً أخلاقياً للمساهمة في تنمية وتطوير المجتمع حيث أن رقي المجتمعات يقاس بمدى نمو الأفراد ونضجهم الاجتماعي ومدى احساسهم بتلك المسؤولية التي تفرض التعاون والالتزام والتضامن والحب وحسن المعاملة والمشاركات الفاعلة .

إن قيام الشركة بدورها تجاه المسؤولية الاجتماعية يضمن لها احترام ودعم جميع شرائح المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية والتفاعل معها لتحقيق أهدافها، حيث تؤمن الشركة بأهمية المساهمة في خدمة المجتمع والمساعدة في عملية التنمية الاجتماعية وتتبنى الشركة رسالة اجتماعية ترمي إلى إثراء اسهاماتها في خدمة المجتمع لإدراكها أن لهذا المجتمع حقوقاً وواجبات على ابنائه سوا كانوا أفراد أم شركات. وتهدف شركة الأندلس العقارية إلى المساهمة الفعالة في المسؤولية الاجتماعية بما يتماشى مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030م. وذلك من خلال التزام شركة الأندلس العقارية بالشفافية في ممارساتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، ولهذا تفصح الشركة عن أهداف المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها والخطط الموضوعية لتحقيقها في تقاريرها ذات الصلة.

التعريفات:

الشركة:

شركة الأندلس العقارية.

مجلس الإدارة:

مجلس إدارة شركة الأندلس العقارية.

فريق عمل المسؤولية الاجتماعية:

يتم في كل سنة اختيار عدد من منسوبي الشركة من مختلف الإدارات ليساهموا في تحقيق الأهداف المرسومة من قبل مجلس إدارة الشركة عبر تنفيذ الأنشطة والمبادرات والبرامج المعدة مسبقاً لذلك، انطلاقاً من إيماننا بأهمية القيام بواجبها الأخلاقي والمجتمعي حرصاً منها على غرس تلك القيم في منسوبي الشركة.

أصحاب المصالح:

كل من له مصلحة مع الشركة، كالعاملين، والدائنين، والعملاء، والموردين، والمجتمع.

المسؤولية الاجتماعية :

هي التزام الشركة الطوعي بالعمل على خلق أثر مستدام لتنمية المجتمع والاقتصاد والبيئة وذلك من خلال دمج هذا الالتزام في استراتيجيتها وأنشطتها الداخلية والخارجية.

البند الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها

يتمثل مفهوم المسؤولية في مساهمة الشركة في تحقيق التوازن بين أطراف متعددة لكنها مترابطة تتمثل في مصالح العاملين فيها ومساهمتها والبيئة الخارجية والمجتمع ، مع التصرف بمسؤولية بدوافع دينية وأخلاقية ، لتعزز مكانتها التنافسية في مجال نشاطها ، ومن هذا المنطلق تلتزم الشركة بتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع بوجه عام وللعاملين بالشركة بوجه خاص ، وذلك من خلال العمل على تحسين الظروف المعيشية والاجتماعية والاقتصادية للقوى العاملة وعائلاتهم ، إضافة إلى المجتمع ككل ، والمساهمة في تخفيض مستويات البطالة في المجتمع والاستغلال الأمثل لموارده المتاحة.

وتأسيساً على ذلك فإن مفتاح نجاح ونمو الشركات والمؤسسات الاقتصادية يمكن ربطه بمدى أهمية وإدراك المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بعدد من القيم والمعايير الأخلاقية والانسانية السامية ، كالتكافل والإحساس بالوطنية تجاه كل ماله علاقة بالشركة سواء كان موظفاً ، مساهماً ، عميلاً ، فرد من المجتمع ، ولذا فإنه متى ما زادت الشركة في فهم وإعطاء أهمية وقيمة لتلك العملية الضريبية زادت عملية تطور وازدهار ورفي الشركة مما ينعكس ايجاباً على ربحيتها وسمعتها.

البند الثاني : الهدف من السياسة

تهدف سياسة المسؤولية الاجتماعية لدى الشركة إلى تحقيق ما يلي :

1. أن تكون الشركة في طليعة المساهمين الرئيسيين في المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.
2. الالتزام بالمعايير المحلية المعتمدة والمتمثلة بحسن تطبيق المسؤولية الاجتماعية كاستثمار بعيد المدى يعود بالنفع على الشركة واصحاب المصالح.
3. تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع بوجه عام وللعاملين بشكل خاص.
4. تحقيق التوازن بين أهداف الشركة والاهداف التي يسعى المجتمع لتحقيقها.
5. تمكين الشركة في استقطاب وتعيين وتطوير مواردها البشرية والحفاظ عليها.
6. زيادة ولاء الموظفين والعملاء خصوصاً في ظل توجه العملاء لتفضيل الشركات المهتمة بالمسؤولية الاجتماعية .
7. المساهمة في حيوية الشركة على المدى الطويل عن طريق تعزيز استدامة الموارد الطبيعية والخدمات البيئية.
8. تعزيز الشفافية في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركة من خلال بناء مصفوفة صلاحيات و إعداد التقارير غير المالية والإفصاح بما يتوافق مع المعايير العالمية ومراقبة كفاءة المسؤولية الاجتماعية للشركة.
9. دعم وتشجيع المشاريع الاجتماعية المختلفة.

البند الثالث: الإطار العام للمسؤولية الاجتماعية

اصدر مجلس إدارة الشركة توجيهاته للإدارة التنفيذية بأن تكون الشركة في طليعة الكيانات الرائدة في تطبيق أفضل ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات واعتماد السلوك المهني والأخلاقي في جميع تصرفاتها مع أصحاب المصالح ، ايماناً منها بأن هذه الجوانب هي جزء أساسي من استراتيجية الشركة لتحسين القدرة التنافسية بصرف النظر عن كون المسؤولية الاجتماعية تعد عنصراً أساسياً لتحقيق مصلحة وأهداف الشركة.

وترتكز سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركة في العمل على ما يلي:

1. الالتزام المستمر من قبل الشركة بالتصرف أخلاقياً وفق ما تقضي به الأنظمة واللوائح والتعليمات واحترام العادات والتقاليد .
2. تقديم كافة اوجه الدعم لبرامج ومبادرات المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية.
3. مد جسور التعاون والتكامل مع الجامعات ومراكز الأبحاث لدعم برامج التعليم والبرامج النوعية والدراسات والبحوث الهادفة إلى تحقيق قيمة مضافة للشركة والمجتمع.
4. المشاركة في تأسيس ودعم إنشاء وترميم وتشغيل المراكز الاجتماعية أو الخيرية أو الصحية.
5. المساهمة المستدامة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحفاظ على البيئة من خلال ما يلي:
 - رعاية العاملين بالشركة وتنمية قدراتهم الفنية من خلال وضع البرامج التدريبية والتأهيلية لتحسين قدراتهم ومهاراتهم الفنية.
 - رعاية الخريجين من ابناء الوطن وتدريبهم وتأهيلهم لتسهيل حصولهم على الوظائف بمختلف المؤسسات والشركات الوطنية.
 - حماية البيئة عن طريق الحد من التلوث والاستخدام الأمثل والعاقل للموارد الطبيعية ونشر الوعي البيئي لدى شرائح المجتمع.

البند الرابع : نطاق تطبيق السياسة

تسري أحكام هذه السياسة على جميع المساهمين في شركة الأندلس العقارية من أصحاب المصالح والمستفيدين المباشرين من نشاط الشركة ، وجميع العاملين بالشركة ، والعملاء والموردين والمجتمع المحلي والبيئة المحيطة .

البند الخامس : الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية

انطلاقاً من القيم العليا للشركة ومن أهمها قيمة المشاركة والقائمة على ثلاث ركائز رئيسية وهي:

1. الاحترام والمسؤولية .
2. دعم المجتمع ومساعدته.
3. حماية البيئة.

لذا تواصل الشركة جهودها في تبني وتنفيذ العديد من برامج خدمة المجتمع التي تأتي متفقة مع رسالة واهداف الشركة وقيمتها وتعكس التزامها المطلق في تحسين الظروف الاجتماعية والمعيشية للفئات الأكثر حاجة وتوفير احتياجاتها من خلال وضع برامج وسياسات وفريق خاص بنشاط المسؤولية الاجتماعية لمساعدة أكبر شريحة ممكنة في المجتمع ، وتعمل الشركة على تأسيس علاقات متينة مع شرائح المجتمع تسهم في دفع عجلة التنمية

الشاملة في هذا الوطن الغالي ، ويكمن الدافع وراء تبني الشركة لهذه البرامج والسياسات هو سعيها الحثيث لإحداث فارق كبير ليس فقط عبر تقديم المساعدة وإنما من خلال تشجيع وتمكين أبناء وبنات الوطن من خلال توظيف مهاراتهم وخبراتهم في تطوير مجتمعهم.

البند السادس : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه أصحاب المصالح

1. تزويد كافة الأفراد والأطراف المعنية بالمعلومات التي تمتاز بالدقة والمصداقية والموثوقية مع مراعاة توقيت تقديمها بما لا يتعارض مع الأنظمة والقواعد المهنية المتعارف عليها.
2. الالتزام بتطبيق كافة ممارسات الحوكمة بنزاهة وشفافية والعمل على توثيقها عبر التقارير ذات العلاقة.
3. العمل على إشراك كافة الأطراف ذات المصلحة والفئات المستفيدة من مستثمرين وموظفين وموردين وعملاء وأفراد مجتمع كلاً فيما يخصه من قرارات وبرامج عمل ودراسات.
4. بيان الأنظمة الإشرافية والإجراءات التي تحكم العلاقة مع أصحاب المصالح وضمن الالتزام والاستمرارية في تطبيق هذه الأنظمة والإجراءات.
5. العمل وفقاً لمبدأ الشفافية الكاملة التي تضمن احترام الشركة لتعهداتها وللأنظمة واللوائح والالتزامها بالإفصاح عن المعلومات الجوهرية للمساهمين وأصحاب المصالح وفقاً لسياسة الإفصاح الخاصة بالشركة وحسب لوائح وتعليمات هيئة السوق المالية.

البند السابع: مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه الموظفين

1. العمل على تأمين بيئة عمل آمنة ومحفزة لأداء المهام ، بحيث تسهم في تحسين مستوى صحة ورفاهية الموظفين وذويهم وبما لا يخل بالتزاماتهم تجاه أسرهم.
2. تشجيع حرية ابداء الأفكار والآراء المنضبطة بالقواعد السلوكية المتعارف عليها ، والإصغاء إليها بكل احترام وتقدير .
3. العمل على تشجيع كافة الموظفين دون تمييز للأنخراط في البرامج التدريبية والتطويرية ، بحيث تسهم في تحسين قدراتهم ومهاراتهم المهنية والذاتية.
4. العمل على بناء العلاقة مع الموظفين على أسس من المسؤولية والنجاح المشترك .
5. التعامل مع مبدأ العدل بين كافة الموظفين وعدم التفرقة بينهم لاعتبارات عرقية أو شخصية.
6. تشجيع كافة الموظفين وتسهيل مهماتهم للإنخراط في أنشطة تسهم في دعم المجتمع المحلي للشركة.
7. التقيد والالتزام بكافة الأنظمة واللوائح والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية.

البند الثامن : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه المجتمع

1. تلتزم الشركة تجاه المجتمع الذي تعمل في محيطه بالاستثمار فيه من خلال مشاريع ومبادرات ذات صبغة تنموية بعيدة المدى تتناسب مع طبيعة المجتمع وتكون مبنية على أسس طويلة المدى.
2. العمل قدر المستطاع على تقديم كافة أشكال العون المباشر وغير المباشر للمؤسسات الخيرية والاجتماعية والتنموية وذلك من أجل تحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع الذي تعمل فيه.
3. الإسهام في دعم توفير فرص العمل لأفراد المجتمع من خلال البرامج والدورات التدريبية التي تقدمها الشركة لأبناء هذا المجتمع.

4. الاستثمار في بناء المجمعات التجارية والسكنية للمساهمة في تطوير وتحسين جودة الحياة لدى المجتمع المحلي.

البند التاسع : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه البيئة

1. العمل على تحديد كافة المؤثرات على البيئة المحلية الإيجابية والسلبية المباشرة وغير المباشرة والنتيجة عن ممارسة الشركة لأعمالها .
2. العمل على تحقيق أهداف مستقبلية ونتائج إيجابية مستمرة تتطابق مع المعايير الدولية للمحافظة على البيئة مع توثيقها بشكل دوري ضمن تقارير المسؤولية الاجتماعية وتضمينها في التقرير السنوي للشركة.
3. الإسهام في دعم الجهود المباشرة وغير المباشرة التي تهدف إلى تطوير الأساليب والبرامج التطبيقية النظيفة و الصديقة للبيئة.
4. التقييم المستمر للمشاريع التجارية والتنموية لمعالجة أي مؤثرات سلبية على البيئة.

البند العاشر: مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه العملاء

1. تتمثل في تقديم كافة الوحدات التأجيرية والمنتجات العقارية والخدمات بجودة عالية وبأسعار مناسبة والإعلان الصادق عنها، وعلى ان تكون صديقة للبيئة وآمنة مع الإلتزام بالتطوير المستمر للمنتجات والمشاريع العقارية.
2. إقامة علاقة جيدة مع العملاء بما يحقق المنفعة المتبادلة للطرفين.
3. بذل العناية اللازمة في مد جسور التواصل مع العملاء وإجراء الاستبيانات التي تساهم في تحسين الخدمة المقدمة لهم.

البند الحادي عشر: مسؤولية الشركة تجاه الموردين

1. الإلتزام قدر الإمكان بالشراء من الموردين المحليين دعماً لاقتصاديات المشاريع الصغيرة والمتوسطة وذلك على أسس مشتركة من المسؤولية والنجاح.
2. العمل على فتح قنوات تواصل مع كافة موردي الشركة بغرض تحسين مستوى الخدمات للمستهلك.
3. العمل قدر الإمكان على إلزام كافة موردي الشركة بمعايير المسؤولية الاجتماعية.
4. تقديم كافة أشكال الدعم التوعوي والمهني للإسهام في إنجاح برامج المسؤولية الاجتماعية لدى الشركات الموردة.
5. التواصل المستمر مع الموردين وإجراء الاجتماعات الدورية معهم ومناقشة سبل التعاون المثمر للطرفين.

البند الثاني عشر : مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه المنافسين

1. الالتزام بقواعد المنافسة النزيهة.
2. الالتزام بالامتناع عن ممارسة كافة أشكال الفساد والرشوة بهدف الحصول على مميزات تفضيلية غير مشروعة عند التقديم للعروض أو تسليم المنتجات أو المشاريع العقارية.
3. الالتزام بكافة التشريعات والنظم والقوانين المعمول بها محليا فيما يخص ممارسات الشركة وعلى وجه الخصوص نظام المنافسة.
4. الالتزام بأخلاقيات وقواعد العمل والأعراف المعتمدة في مجال المنافسة.

البند الثالث عشر: مسؤولية الشركة الاجتماعية تجاه المساهمين

1. تعظيم قيمة السهم وتحقيق أقصى ربح ممكن.
2. حماية أصول الشركة، الحق في الحصول على المعلومات الكافية عن أداء الشركة ، التعامل العادل مع المساهمين من دون أي تمييز.
3. تلقي ومعالجة شكاوى المساهمين ، إشراك المساهمين في القرارات الهامة للشركة عن طريق الجمعية العامة العادية للمساهمين.
4. الإفصاح العادل والمنضبط للمعلومات الجوهرية التي تهم المساهمين وفقاً لتعليمات ولوائح الصادرة من هيئة السوق المالية.

البند الرابع عشر :التواصل المجتمعي والقضايا الخيرية

- في الأندلس العقارية، لدينا إيمان راسخ بقدرتنا على أن نكون رائدين في نشاط المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال خلق عوامل للتغيير في مجتمعنا لإحداث اثر إيجابي على المجتمع بدعم المبادرات الشبابية والمجتمعية وتعظيم دور الشركة في دعم المنظمات الخيرية والمبادرات المجتمعية للمساهمات القيمة في دعم المجتمع.
- نحن ملتزمون بإدارة أعمالنا بطريقة أخلاقية ومستدامة، من خلال:
1. الالتزام بأعلى معايير النزاهة والشفافية في تعاملاتنا وعلاقاتنا التجارية.
 2. تطبيق ممارسات الأعمال المستدامة وتقليل تأثيرنا السلبي على البيئة.
 3. تعزيز ثقافة التنوع والمساواة والشمولية في مكان العمل وفي سلسلة التوريد لدينا.
 4. الانخراط في التوعية المجتمعية ودعم القضايا الخيرية.
 5. ضمان صحة وسلامة ورفاهية موظفينا وأصحاب المصلحة.
 6. الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، فضلا عن المعايير الخاصة بالأنشطة العقارية.
 7. التعاون مع المؤسسات التعليمية والمجتمعية لتدريب الطلاب وفتح باب المشاركة والمساهمة في القيام بأعمال المسؤولية الاجتماعية وتبيان أهميتها وأثرها على الفرد والمجتمع.

البند الخامس عشر: فريق عمل المسؤولية الاجتماعية

انطلاقاً من حرص الشركة والتزامها الوطني بالمساهمة في خدمة وتلبية احتياجات المجتمع والعمل بفعالية لتعزيز مسيرة التنمية بالمملكة، تواصل الشركة جهودها في تبني وتنفيذ العديد من برامج المسؤولية الاجتماعية وأنشطتها من خلال فريق عمل المسؤولية الاجتماعية والذي يتم تشكيله سنوياً بقرار من مجلس الإدارة ليقوم ببناء الخطط الخاصة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية وواجب الشركة تجاه المجتمع، والتي تأتي متفقة مع رسالة الشركة وقيمها وتعكس التزامها المطلق في تحسين الظروف الاجتماعية والمعيشية للفئات المحتاجة وتوفير احتياجاتها، وللمجلس تفويض من يرى للقيام بجميع ما يلزم لتحقيق أهداف هذه السياسة.

الهدف من تشكيل فريق المسؤولية الاجتماعية

1. وضع خطط واستراتيجيات ملائمة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية بالشركة.
2. تشجيع منسوبي الشركة وشركائها في العمل وحثهم على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.
3. نقل التجارب وتسليط الضوء على برامج المسؤولية الاجتماعية الناجحة للشركة كنموذج يحتذى به.
4. اقتراح وتبني برامج ابتكارية (جديدة) لخدمة المجتمع.
5. التواصل مع المجتمع وأصحاب المصالح والمنظمات المهتمة بالمسؤولية الاجتماعية.
6. تقديم خدمات استشارية في مجال المسؤولية الاجتماعية لمنسوبي الشركة وشركائها في العمل.

مهام فريق عمل المسؤولية الاجتماعية

1. الاشراف على كافة أنشطة المسؤولية الاجتماعية داخل الشركة وتقديم التوصيات بشأن تنوع برامج وأنشطة المسؤولية الاجتماعية.
2. تفعيل دور الشركة في تبني سياسات ومبادرات المسؤولية الاجتماعية نحو مساهميتها وعملائها ومورديها وموظفيها والمجتمع.
3. الإفصاح عن أهداف المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها الشركة إلى العاملين فيها وتوعيتهم وثقيفهم وإشراكهم فيها.
4. الإفصاح عن خطط تحقيق المسؤولية الاجتماعية في التقارير الدورية ذات الصلة بأنشطة الشركة.
5. تفعيل قنوات التواصل للشركة واستخدامها كأداة فعالة لإبراز جهود الشركة في مجال المسؤولية الاجتماعية.
6. مراجعة واعتماد التبرعات الخيرية المتصلة بأعمال المسؤولية الاجتماعية.
7. التواصل مع الجهات التي ترعى برامج ونشاطات المسؤولية الاجتماعية لمعرفة احتياجاتها لدعم الشركة.
8. تبني برامج لتحفيز ونشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية في الشركة والبيئة المحيطة بها.
9. تفعيل مشاركة العاملين بالشركة في النشاطات الاجتماعية والعمل التطوعي، وأن يكون عضو الفريق مدرراً لمهام الفريق ومسؤولياته، وعليه تخصيص الوقت الكافي للقيام بدوره في تحقيقها.
10. تقديم تقارير دورية لمجلس الإدارة بشأن ما تم اتخاذه من اجراءات وأعمال في مجال المسؤولية الاجتماعية بالشركة.

البند السادس عشر: المخصصات المالية لفريق المسؤولية الاجتماعية:

تقوم الإدارة التنفيذية سنوياً برفع توصية بشأن الموازنة المقترحة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية.

البند السابع عشر: الأحكام العامة:

1. تم اعداد هذه السياسة استكمالاً لتحديث الإطار العام للحوكمة ووفقاً لمتطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية المعدلة بتاريخ 2023/01/18 م والمبني على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/132 وتاريخ 1443/12/01هـ.
2. تخضع هذه السياسة للمراجعة بصفة دورية من قبل مجلس الإدارة وذلك كجزء من مراجعة فاعلية حوكمة الشركة أو عند صدور تعليمات أو لوائح جديدة تتعلق بالسياسة وفي جميع الأحوال أي تغيير أو تعديل في السياسة يجب اعتماده من قبل الجمعية العامة.
3. على جميع الإدارات بالشركة تقديم الدعم اللازم لفريق عمل المسؤولية الاجتماعية لمباشرة عملها.
4. يلتزم مجلس إدارة الشركة بالإفصاح في تقريره السنوي عن جميع التفاصيل المتعلقة بنشاط المسؤولية الاجتماعية والنفقات المترتبة على تنفيذ سياسة المسؤولية الاجتماعية.
5. يتم مراجعة هذه السياسة على أساس منتظم (مرة واحدة على الأقل في السنة) لضمان شموليتها واكتمالها، من قبل مجلس الإدارة.
6. يتم العمل بهذه السياسة والالتزام بما ورد فيها اعتباراً من تاريخ اعتمادها.
7. حررت هذه السياسة باللغتين العربية والإنجليزية، وفي حال وجود أي تعارض بينهما فالمعتبر هو النص العربي.
8. يتم نشر ملخص لأبرز أحكام هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والعاملين بالشركة وكافة أصحاب المصالح من الاطلاع عليها والعمل بموجبها.