

سياسة داخلية - حوكمة الشركة

سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

شركة الأندية للرياضة · Sport Clubs Company

الاعتماد

النسخة

اعتمد تعديل هذه السياسة بقرار الجمعية العامة (غير العادية) لمساهمي شركة الأندية للرياضة المنعقدة بتاريخ 9 محرم 1448 هـ الموافق 24 يونيو 2026م.

2026 / 2



توقيع رئيس مجلس الإدارة

محتويات السياسة

01 غرض السياسة

02 المعايير العامة للمكافآت

03 مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجان

04 ضوابط تحديد المكافأة وآلية التنفيذ

05 مصروفات ومزايا أخرى

06 مكافأة الإدارة التنفيذية

07 الوثائق التنظيمية

08 المراجعة والنفذ



01 أولاً: غرض السياسة

1. تهدف السياسة إلى وضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتحديد معايير وآلية واضحة لهذه المكافآت. حيث تلتزم الشركة بالأنظمة واللوائح الصادرة عن وزارة التجارة وهيئة السوق المالية فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه.
2. تهدف السياسة إلى وضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمكافآت على أساس الأداء التي تستخدمها الشركة لمكافأة كبار التنفيذيين والموظفين الذين يساهمون بشكل كبير في النتائج وتحقيق أهداف الشركة المعتمدة من مجلس الإدارة ويكون أداؤهم حسب وصفهم الوظيفي والتوقعات بالتطابق لمعايير الأداء المحددة.
3. **المكافآت:** هي 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.

02 ثانياً: المعايير العامة للمكافآت

1. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر الشركة.
2. مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى لا سيما العاملة في نفس قطاع أعمال الشركة وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
4. يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
5. تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
6. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
7. أن تستهدف المكافأة استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها والإبقاء عليها، مع عدم المبالغة فيها.
8. يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
9. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات والمكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.
10. تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة اعلاه.



ثالثاً: مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجان

1. وفق النظام الأساس للشركة، تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مبلغاً معيناً، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين (2) أو أكثر من هذه المزايا، وذلك حسب ما يتم اعتماده من قبل الجمعية العامة.
2. بالتالي يتم تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، إن وجدت من قبل الجمعية العامة العادية، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا، بما يتوافق مع القرارات والتعليمات الرسمية الصادرة في هذا الشأن وفي حدود ما ينص عليه نظام الشركات ولوائحه.
3. إعمالاً لما ورد أعلاه تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس في حدودها العليا على النحو التالي:
 - يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها 200,000 ريال مقابل رئاسته لمجلس الإدارة، ويستحق أعضاء مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها 150,000 ريال سعودي مقابل عضويتهم في مجلس الإدارة.
 - يكون لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بدل حضور جلسات المجلس قدره 3000 ريال عن كل جلسة.
 - يستحق رئيس وأعضاء لجنة المراجعة مكافأة سنوية بمبلغ قدره (100,000) ريال، بالإضافة إلى بدل حضور عن كل جلسة من اجتماعات اللجنة بمبلغ قدره (3,000) ريال.
 - يستحق رؤساء وأعضاء اللجان الأخرى المنبثقة عن المجلس مكافأة سنوية بمبلغ قدره (50,000) ريال، بالإضافة إلى بدل حضور عن كل جلسة من اجتماعات تلك اللجان بمبلغ قدره (3,000) ريال.
 - تحتسب المكافأة السنوية لأعضاء اللجان بما فيها لجنة المراجعة اعتباراً من تاريخ تعيين العضو.



رابعاً: ضوابط تحديد المكافأة وآلية التنفيذ

1. تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت في الشركة، التي تقوم بمراجعة جدول حضور اجتماعات المجلس ولجانه والمهام والمواضيع التي اضطلعوا بها والرفع للمجلس بالتوصية المناسبة لتحديد المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة. على أن تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت عند وضع التوصية كما يراعي المجلس عند تحديد وصرف المكافآت التي سيحصل عليها كل من أعضاء مجلس الإدارة المعايير التالية:
 - أن تكون المكافأة عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها عضو مجلس الإدارة بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 - أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
 - الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة العضو.
 - الأخذ بعين الاعتبار مدى ونسبة تحقيق أهداف الشركة السنوية.
 - أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لاستقطاب الأعضاء ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
2. لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافأة أعضاء المجلس في الجمعية العامة.
3. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال، أو مناصب تنفيذية، أو فنية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة أو مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
4. يجوز أن تكون مكافأة الأعضاء متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واستقلاله واختصاصاته والمهام المنوطة به وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
5. 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.
6. يمكن لمجلس الإدارة ووفقاً لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت منح مكافآت إضافية لرئيس المجلس أو العضو المنتدب أو الرئيس التنفيذي (إذا كان عضواً في مجلس الإدارة).
7. إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء المجلس مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي فيجب على عضو المجلس إعادتها للشركة ويحق للشركة مطالبته بردها.
8. في حال قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي من أعضاء 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 مكافأة ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن الفترة التي أبطلت فيها عضويته.



9. في حال قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره.
10. 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.
11. يتم صرف بدل حضور الاجتماعات بشكل ربع سنوي، بينما يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة لأعضاء مجلس الإدارة بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين.
12. يتم صرف بدل حضور الاجتماعات والمكافآت لأعضاء اللجان المنبثقة من المجلس بشكل ربع سنوي.
13. تقسم المكافأة السنوية بين عضوي مجلس الإدارة في حالة الاستقالة وتعيين عضو مجلس إدارة جديد وذلك بحسب تاريخ التعيين. كما تقسم المكافأة بين أعضاء المجلس في حالة انتهاء دورة للمجلس والبدء بدورة جديدة وذلك بحسب تاريخ بدأ الدورة.
14. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات ومصروفات وغير ذلك من المزايا. كما يشتمل التقرير المذكور على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارية سبق أن وافقت عليها الجمعية العامة للشركة، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.

05 خامساً: مصروفات ومزايا أخرى

1. تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الرياض وفق السياسة المعتمدة في الشركة.
2. تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة الرياض وفق السياسة المعتمدة في الشركة.



1. تشمل هذه السياسة الموظفين من كافة المستويات التنفيذية والإدارية العليا في الشركة. بحيث تحدد لجنة الترشيحات والمكافآت سنوياً المراكز الوظيفية التنفيذية والإدارية المستهدفة (التنفيذيين).
2. المكافأة هي مبلغ مقطوع يدفع للوظائف التنفيذية والإدارية العليا إضافة إلى الراتب الأساس ليكافئ الأداء والإنجازات في مقابل تحقيق الأهداف السنوية المحددة. وبصورة عامة الغاية منها تحقيق ما يلي:
 - الاستقطاب والمحافظة على أفضل الكفاءات.
 - التحفيز ورفع مستوى أداء الموظفين لتحقيق أهداف الشركة السنوية ولتتواءم مع المهام والمسؤوليات.
 - الربط بين أداء الموظفين وأهداف الشركة السنوية.
 - العدالة والإنصاف بأن تكون المكافأة ومؤشر الأداء المرتبط بها واضحة وقابلة للقياس مرتبطة بالأداء المؤسسي ككل والأداء الشخصي لكل من الموظفين، حيث تدفع المكافآت فقط على أساس نتائج عملية صارمة لتقييم الأداء.

■ تحديد المكافأة على أساس الأداء

1. يتم في بداية العام إقرار أهداف الشركة بشكل عام وأهداف التنفيذيين ومؤشرات أدائهم كل على حدة ونسبة مساهمة كل قطاع أو إدارة بما يتناسب مع المهام والمسؤوليات.
2. في نهاية كل عام يقرر مجلس الإدارة ما إذا كان يريد منح مكافآت بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بحسب نجاح الشركة في تحقيق أهدافها المتعلقة بالعمليات والأرباح الصافية.
3. تتناسب قيمة المكافأة الممنوحة للتنفيذيين بصورة مناسبة مع صافي الربح الذي حققته الشركة ومساهمة القطاع والمساهمة الفردية للتنفيذي في تحقيق أهداف الشركة بالإضافة إلى مدة الخدمة الفعلية للتنفيذي من عام التقييم.
4. ليست الغاية من المكافآت التعويض عن الأجر الذي يتقاضاه التنفيذي أو أن تكون إضافة على هذا الأجر.
5. يعود لتقدير مجلس الإدارة الوحيد والمطلق ما إذا كانت هناك مكافآت وقيمتها وتوقيتها، وفي حال كانت ستتم مكافأة الموظفين. ينبغي عدم افتراض أن أي دفعات سابقة قد أُرست نمطاً لتسديد مكافآت مستقبلية.
6. المكافأة السنوية أو الحصول عليها ليس تلقائياً حيث لا يجوز للتنفيذيين الحصول على أي مكافآت عن أي سنة لا تحقق الشركة فيها أرباحاً صافية.
7. لا يحق للتنفيذيين الحصول على أي مكافأة سنوية ما لم يتحقق من الهدف المالي الذي تم إقراره بداية العام.
8. لا تصرف المكافأة لأي تنفيذي على رأس قطاع لم يحقق أهدافه المقررة في بداية العام.
9. يتم إيقاف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة.



10. يعاد النظر في المكافأة ونسبتها وفق مؤشرات الأداء فيما لو قرر مجلس الإدارة عن سنة مالية محددة منح أسهم في الشركة لأعضاء الإدارة التنفيذية.

■ العوامل المؤثرة في احتساب مكافأة الموظف التنفيذي

1. أداء الموظف.
2. أداء القطاع.
3. الدرجة الوظيفية.
4. مستوى مساهمة القطاع في تحقيق أهداف الشركة.
5. نظام تقييم أداء مرة سنوياً استناداً إلى المهام المحددة في الوصف الوظيفي ومؤشرات الأداء الرئيسية عن السنة ذات العلاقة. ويتم استعراض العمل الذي أنجزه مقابل الأهداف المحققة.

■ آلية التنفيذ

1. تقوم الإدارة التنفيذية ممثلة بالرئيس التنفيذي بالرفع للمجلس بالنتائج المالية المحققة لعام التقييم المنصرم لتحديد وعاء المكافآت حسب السياسة المعتمدة.
2. يطلع المجلس على النتائج المالية للعام المنصرم.
3. في حالة تحقيق الربح الصافي المستهدف يطلب المجلس من لجنة الترشيح والمكافآت تحديد حجم وعاء المكافآت بناءً على السياسة المعتمدة.
4. تقوم اللجنة بتحديد حجم وعاء المكافآت وبمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين.
5. تقوم اللجنة بالاطلاع على تقييم أداء الشركة وقطاعاتها المختلفة.
6. ترفع اللجنة إلى المجلس بتفاصيل حجم وعاء المكافأة والقطاعات المستحقة وتوصياتها في هذا المجال.
7. يقوم المجلس بعد إقرار ما يراه حيا ل هذا الأمر بتوجيه الإدارة التنفيذية بصرف المكافآت والرفع بما تم للمجلس.

07 سابعاً: الوثائق التنظيمية

تخضع هذه السياسة للوثائق التنظيمية التالية:

1. نظام الشركة الأساس.
2. نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/132 وتاريخ 01/12/1443هـ، وما قد يرد عليه من تعديلات.
3. لائحة حوكمة الشركات المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 2023-5-8 وتاريخ 25/06/1444هـ الموافق 18/01/2023م، وما قد يرد عليها من تعديلات.
4. اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية.

08 ثامناً: المراجعة والنفاز

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية وعند الحاجة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.

END OF POLICY • نهاية السياسة



 شركة الأندية للرياضة
SPORT CLUBS COMPANY