



سياسات واجراءات المكافآت والترشيحات

نوفمبر 2025

سياسات واجراءات المكافآت والترشيحات

أولاً: سياسة الترشيحات:

(1) الشروط الخاصة بترشيح وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة:

تلتزم الشركة بالشروط التالية والخاصة بترشيح وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة:

1. تقوم الشركة بنشر اعلان في الموقع الالكتروني للشركة والبورصة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، على ان يتم فتح باب الترشح لمدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.
2. تفصح الشركة في البورصة عن أسماء المرشحين لمجلس الإدارة الذين اوصت بهم لجنة المكافآت والترشيحات لدى الشركة لطرح أسماءهم امام الجمعية العمومية وفق النموذج رقم (14) من الكتاب العاشر لللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال، مع توضيح أسماء الأعضاء المرشحين والصفة التي يرغب في ترشيح نفسه لها (تنفيذي/ غير تنفيذي/ مستقل) وارقاق نبذة تعريفية لكل مرشح وسيرته الذاتية.
3. ولا يجوز ترشح أي عضو لمجلس إدارة الشركة بعد انقضاء المدة المنصوص عليها في البند (1) أعلاه.

(2) معايير اختيار أعضاء مجلس الإدارة:

أ- المعايير الأساسية:

فيما يلي المعايير الواجب الالتزام بها لتحديد وتقييم المرشحين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات:

1. المؤهلات العلمية والمهنية.
 2. تقييم احتياجات المجلس وتشكيله الحالي لضمان توفر مجموعة متنوعة من المهارات، بما في ذلك فهم ما يلي:
 - القطاع والأسواق التي تعمل فيها الشركة.
 - المعرفة الفنية المتخصصة المطلوبة.
 - المحاسبة والتمويل والشؤون القانونية.
 - المعرفة والإلمام بالقوانين والتشريعات المطبقة على الشركة.
- ب- في حال ترشح أحد أعضاء مجلس الإدارة الحاليين لعضوية مجلس الإدارة الجديد التأكد من استيفاء معايير تقييم الأداء السنوي الذي خضع له خلال فترة عضويته ومدى التزامه في الحضور والمشاركة وأداء المسؤوليات.

(3) المستندات الواجب توفرها عند الترشح لمجلس الإدارة

- أ. يتم تقديم مستندات الراغبين في الترشح لعضوية مجلس الإدارة، بعد فتح باب الترشح إلى "أمين سر مجلس الإدارة" وذلك من خلال البريد الالكتروني أو بالحضور شخصياً إلى مقر الشركة.
- ب. يلتزم المرشح بتزويد الشركة بالمستندات التالية:
 1. السيرة الذاتية والمؤهلات العلمية، والعملية، والخبرة السابقة، والحالية.
 2. أصل شهادة الحالة الجنائية صادرة من الإدارة العامة للأدلة الجنائية – وزارة الداخلية بدولة الكويت تفيد عدم وجود حكم عليه.
 3. شهادة لمن يهيمه الأمر الخاصة بسلامة الموقف القانوني الصادرة من هيئة أسواق المال.
 4. صورة من البطاقة المدنية وجواز السفر.
 5. نسخة عن شهادة لمن يهيمه الأمر بشأن أي عضويات حالية أو سابقة تبين فترة العمل (المنصب / العضوية في المجالس أو اللجان وغيرها) للمناصب الحالية والسابقة.
 6. فيما عدا المناصب الأخرى غير عضويات المجالس واللجان يتوجب إرفاق شهادة لمن يهيمه الأمر بتلك المناصب.
 7. أي مستندات أخرى قد يتم طلبها.

(4) معايير الترشح لعضوية مجلس الإدارة:

1. ألا يكون قد صدر ضده حكم قضائي نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة أو متعلقة بغسل الأموال وتمويل الإرهاب أو جرائم أسواق المال أو جرائم الفساد، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. وكما ورد في قانون الشركات رقم 1 لسنة 2016 ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جنائية بعقوبة مقيدة للحرية أو في جريمة إفلاس بالتقصير، أو التدليس، أو جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة أو بعقوبة مقيدة للحرية بسبب مخالفته لأحكام القانون الشركات رقم 1 لسنة 2016 وتعديلاته، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
2. أن يكون حسن السمعة والسلوك.
3. ألا يكون قد سبق عزله من منصبه أو من وظيفته بقرار تاديبي صادر من جهة رقابية أو بموجب حكم قضائي نهائي.
4. ألا يكون قد أشهر إفلاسه ما لم يكن قد رد إليه اعتباره أو صدر قرار بحبسه لوفاء دين عليه.
5. استيفاء الشروط الخاصة بمعايير النزاهة والسلامة المالية، وهي:
 - أ- شهادة الحالة الجنائية صادرة من الإدارة العامة للأدلة الجنائية لدى وزارة الداخلية.
 - ب- شهادة لمن يهيم الأمر الخاصة بسلامة الموقف القانوني الصادرة من هيئة أسواق المال.
6. مراعاة الشروط الواجب توافرها لعضوية مجلس الإدارة في عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة وقانون الشركات وقانون هيئة أسواق المال وتعديلاتهم والقرارات ذات الصلة.
7. ألا يشغل عضوية مجلس إدارة شركة مشابهة أو منافسة.
8. ألا يشارك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة أو أن يتجر لحسابه أو لحساب غيره في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة كما يجب ألا يكون له أو لزوجته أو أحد أقاربه من الدرجة الثانية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في العقود والتصرفات التي تبرم مع الشركة أو لحسابها، ما لم يكن ذلك بموافقة الجمعية العامة للشركة سنوياً.
9. يجب ألا يكون عضو مجلس الإدارة عضواً في مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة في الكويت.
10. أن يحقق العضو المستقل شروط الاستقلالية التامة والمبينة في تعليمات هيئة أسواق المال الخاصة بـ "حوكمة الشركات"، وذلك طوال فترة عضويته في مجلس الإدارة.
11. فيما عدا أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، يجب أن يكون مالكا بصفة شخصية أو يكون الشخص الذي يمثله مالكا لعدد من أسهم الشركة.
12. أن يكون العضو المرشح متمتعاً بأهلية التصرف، وأن تتوفر فيه صفات الأمانة والنزاهة والمصداقية.
13. أن تتوافر فيه المؤهلات المناسبة والخبرة الكافية والمهارات الإدارية والمالية اللازمة والملائمة لطبيعة أعمال الشركة.
14. ألا يستغل المعلومات التي وصلت إليه بحكم منصبه في الحصول على فائدة لنفسه أو غيره.
15. أن يلتزم بالمحافظة على سرية المعلومات وعدم إفشاء أسرار الشركة لأية جهة كانت، ويبقى هذا الالتزام نافذاً بعد انتهاء عضويته.
16. الالتزام بجميع اللوائح والقرارات والتعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية ذات الصلة بأعمال الشركة وبما ينص عليه عقد التأسيس والنظام الأساسي وتعديلاتهما واللوائح الداخلية والسياسات والإجراءات والتعهدات والإقرارات المعتمدة بالشركة.

(5) الإفصاح عن نتائج أعمال الجمعية العامة:

- يتم إخطار هيئة أسواق المال والجهات الرقابية الأخرى ذات الصلة بأسماء بنتائج أعمال الجمعية العامة شاملاً نتائج انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من خلال ملخص، ويتم الإفصاح بنسخة عن محضر اجتماع الجمعية العامة خلال مدة أقصاها 10 أيام عمل من تاريخ انعقاده.

(6) تشكيل مجلس الإدارة:

- إن تشكيل مجلس الإدارة يُحدد من خلال نص عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة وبما لا يخالف قانون الشركات ولائحته التنفيذية وقانون هيئة أسواق المال ولائحته التنفيذية وتعديلاتهم والقرارات ذات الصلة ويتضمن الشروط التالية:
1. يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من خلال التصويت السري للمساهمين أثناء الجمعية العامة.
 2. يتم إخطار الهيئة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة فور انتخابهم في الجمعية العامة للشركة.

3. ألا يقل عدد الأعضاء عن ثمانية وفقاً لما نص عليه عقد التأسيس والنظام الأساسي مما يسمح بتشكيل العدد اللازم من اللجان المنبثقة عنه في إطار متطلبات قواعد الحوكمة.
4. أن تكون غالبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين وأن يكون 20% من أعضاء مجلس الإدارة على الأقل من الأعضاء المستقلين، وفي حال وجود كسر في ناتج احتساب النسبة، يقرب الناتج إلى الرقم الصحيح التالي على ألا يزيد عدد الأعضاء المستقلين على نصف أعضاء المجلس.
5. يتم إعادة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وإعادة تشكيل المجلس بعد انتهاء مدة العضوية (كل ثلاث سنوات).
6. يراعى في تشكيل المجلس التنوع في الخبرات العملية والمهنية والمهارات المتخصصة للأعضاء والتي تؤهل كل واحد منهم لأن يبدي رأيه في مناقشات المجلس باستقلالية تامة.
7. يتم الفصل الواضح بين اختصاصات مجلس الإدارة واختصاصات الإدارة التنفيذية بحيث تتحقق له الاستقلالية الكاملة في اتخاذ القرار.
8. يحظر الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة مثل منصب الرئيس التنفيذي.
9. يقوم مجلس الإدارة بتعيين أمين سر للمجلس من موظفي الشركة ويكون تعيين أو إعفاء أمين سر المجلس بموجب قرار صادر عنه.
10. يقوم مجلس الإدارة، بتشكيل اللجان الأساسية المنصوص عليها من قبل الجهات الرقابية المختصة وذات الصلة مع مراعاة شروط التشكيل لناحية الأعضاء المستقلين وغير التنفيذيين وذلك بهدف تمكين المجلس ومساندته في تادية مهامه بشكل فعال، كما بإمكان المجلس تشكيل لجان أخرى حسب حاجة الشركة وظروفها.

(7) معايير الترشيح لمنصب الرئيس التنفيذي والمناصب القيادية بالشركة:

- يجوز أن يكون الرئيس التنفيذي من بين أعضاء مجلس الإدارة أو من غيرهم.
 1. أن تتوافر لديهم الخبرة المهنية والمهارات، والصفات الشخصية والمعايير الأخلاقية بما يتناسب مع دورهم وبحقق السلامة المالية للشركة، ويخفف المخاطر إلى حد كبير ويلبي أهداف الشركة بصورة فعالة ويحقق التوازن بين مصالح جميع أصحاب المصالح.
 2. المهارات القيادية لتقييم وتحفيز وتطوير الموظفين عن طريق تمييز التنوع واحترام الأفراد وبالتالي بناء ثقافة لتحسين كفاءة وشفافية العمليات.
 3. إدارة موارد الشركة على النحو الأمثل، وتطوير القدرات التنظيمية لتحقيق النتائج مع إعلاء النزاهة والاستقامة، وأن تقدم الإدارة التنفيذية الأحكام السليمة والقيم الأخلاقية في صنع القرارات.
 4. القدرة على تحفيز وتعزيز التفكير الاستراتيجي، من خلال وضع الهدف والقدرة على القيادة والتوجيه، وتشجيع الابتكار وإيجاد حلول فعالة في إدارة المشاكل والأزمات.
- كما ويجب أن تتوافر الشروط التالية في الرئيس التنفيذي والوظائف التي تتبعه مباشرة في الهيكل التنظيمي للشركة:
 1. ألا يكون قد صدر ضده حكم قضائي نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة أو متعلقة بغسل الأموال وتمويل الإرهاب أو جرائم أسواق المال أو جرائم الفساد، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
 2. أن يكون حسن السمعة والسلوك.
 3. ألا يكون قد سبق عزله من منصبه أو من وظيفته بقرار تأديبي صادر من جهة رقابية أو بموجب حكم قضائي نهائي.
 4. ألا يكون قد أشهر إفلاسه ما لم يكن قد رد إليه اعتباره أو صدر قرار بحبسه لوفاء دين عليه.
 5. استيفاء الشروط الخاصة بمعايير النزاهة والسلامة المالية، وهي:
 - أ- شهادة الحالة الجنائية صادرة من الإدارة العامة للأدلة الجنائية لدى وزارة الداخلية.
 - ب- شهادة لمن يمه الأمر الخاصة بسلامة الموقف القانوني الصادرة من هيئة أسواق المال.

(1) المقدمة:

- أ- تم تنظيم ممارسات المكافآت للشركة بحيث تكون تنافسية في مجالات وأنشطة الشركة والتي تعمل بها وللتأكد من أن الشركة يمكنها جذب وتحفيز ومكافأة والاحتفاظ بأشخاص ذوي أهمية كبرى، مع الاحتفاظ بإمكانات وقدرات لإدارة الشركة بفاعلية بما يفوق متوسط الأداء ضمن القطاع.
- ب- تهدف منهجية الشركة تجاه سياسة المكافآت إلى التأكد من تحقيق توازن مناسب بين ما يلي:
1. مصالح المساهمين.
 2. المتطلبات التشغيلية والإستراتيجية.
 3. تقديم مجموعات جذابة ومناسبة من المكافآت لكبار التنفيذيين والإدارة العليا والموظفين.

(2) سياسة المكافآت والحوافز الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة:

1. لا يجوز أن يتجاوز إجمالي المكافآت المقدرة نسبة 10% من صافي الأرباح (بعد خصم الاستهلاك والاحتياطيات وتوزيع الأرباح بما لا يقل عن 5% من رأس المال أو أي نسبة أعلى تم النص عليها في عقد تأسيس الشركة).
2. يحق للجمعية العامة للشركة أن تعفي عضو المجلس المستقل من الحد الأقصى من المكافآت المذكورة.
3. تختص لجنة المكافآت والترشيحات باقتراح التوصيات بشأن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وترفع توصياتها من عدمها إلى مجلس الإدارة للاعتماد وبدوره يقوم بعرضها على الجمعية العامة للبت بشأنها.
4. تختص لجنة المكافآت والترشيحات باقتراح التوصيات بشأن مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة وترفع توصياتها إلى المجلس للاعتماد.

(3) سياسة المكافآت والحوافز الممنوحة للإدارة التنفيذية والمدراء:

1. ترتبط المكافآت بجميع مستويات الأداء الخاصة بموظفي الشركة.
2. أن تتوافق المكافآت مع إستراتيجية الشركة وأهدافها على المدى القصير والبعيد.
3. أن تتناسب المكافآت مع خبرة ومؤهلات موظفي الشركة في مختلف المستويات الوظيفية وحجم الشركة وطبيعتها والمخاطر التي تتعرض لها.
4. ربط المكافآت بسلامة عمليات الشركة ومركزها المالي.
5. الموازنة بين هيكل الرواتب والمكافآت لضمان عوامل جذب المؤهلين بما يتماشى مع أعمال الشركة وأنشطتها ونتائج أعمالها بشكل مناسب وعادل ودون مغالاة.

إن نظام المكافآت الخاص بالإدارة التنفيذية يأخذ في الاعتبار البيئة التي تعمل فيها الشركة والنتائج التي تحققها ودرجة تحمل الشركة للمخاطر. ويشمل المكونات الرئيسية التالية:

أ- المكافآت الثابتة

- 1- يتم تحديد المكافآت الثابتة في الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار مستوى المسؤوليات المسندة والمسار المهني المحدد في الشركة.
- 2- يتم الاتفاق على المكافآت الثابتة ومكافأة نهاية الخدمة تعاقدياً كمقابل لمهاراتهم وكفاءاتهم وخبراتهم المستخدمة لأداء دورهم الوظيفي ووفقاً لمتطلبات قانون العمل في القطاع الأهلي وغيره من المتطلبات الرقابية ذات الصلة.
- 3- تتم مراجعة المكافآت الثابتة بشكل دوري لإعادة تقييم حزمة المكافآت الإجمالية، وظروف السوق، والأداء على مستوى الأفراد والشركة عموماً.

4- يتم تحديد المكافآت الثابتة، بما فيها الرواتب والبدلات والمزايا، ضمن هيكل الرواتب والدرجات الوظيفية المعتمد من مجلس إدارة الشركة.

ب- المكافآت المتغيرة

- 1- ترتبط المكافآت المتغيرة بعملية تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً وإدارة المخاطر بشكل فعال.

- 2- تم تصميم هذا النوع من المكافآت للتحفيز. ويتم تخصيص المكافآت المتغيرة بناءً على الأداء الفردي وأداء الشركة عموماً.
 - 3- يتم تقديم المكافآت المتغيرة بشكل نقدي أو على شكل أسهم في حال قررت الشركة تبني نظام لخيارات الأسهم. ويتم تحديد هذا الأمر سنوياً من قبل لجنة المكافآت والترشيحات قبل اعتماده من مجلس الإدارة.
 - 4- يستند نظام المكافآت المتغيرة في الشركة على عملية تحديد مؤشرات الأداء الخاصة بالإدارة التنفيذية. ومن خلال الالتزام بهذه المؤشرات، تحدد قيمة المكافآت المتغيرة المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية، ويتم توزيع تلك المكافآت بناءً على الأداء الفردي.
- ت- التوازن بين المكافآت الثابتة والمتغيرة
- تتأكد الشركة من وجود توازن مناسب بين المكافآت الثابتة والمتغيرة، وذلك للتمكن من تخفيض المكافآت المتغيرة في حال الأداء المالي الضعيف أو السلبي. تتم مراجعة نسبة المكافآت الثابتة والمتغيرة ويتم تحديدها سنوياً من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.
- 1- تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مسؤولية وضع سياسة المكافآت الخاصة بالإدارة التنفيذية للشركة وهدفها تحقيق موازنة بين المكافآت التنافسية في السوق للاحتفاظ بالمواهب، وتنمية عائدات المساهمين الحالية والمستقبلية.
 - 2- تعمل لجنة المكافآت والترشيحات على الاستفادة من الأدوات التحليلية والإجراءات النوعية والكمية والدراسات التي تقدمها الشركات الخارجية المتخصصة في عملية صياغة عروض مكافآت وبرامج حوافز خاصة بإدارة الشركة التنفيذية تشمل مكافآت الأداء السنوية والحوافز قصيرة وطويلة الأمد (عند الطلب).
 - 3- بالإضافة إلى هذا، تمتلك الشركة نظاماً لمراقبة وتقييم أداء الإدارة التنفيذية والموظفين بالشركة.

(4) آلية تطوير هيكل المكافآت والحوافز:

1. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مسؤولية الاشراف على تطوير هيكل المكافآت والحوافز للشركة، ويقوم مجلس إدارة الشركة بمراجعة واعتماد هيكل المكافآت المقترح.
2. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات خلال تطوير نظام المكافآت والحوافز بتحديد الشرائح المختلفة للمكافآت التي سيتم منحها لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة.
3. تتضمن سياسة مكافآت الشركة كافة الجوانب والعناصر التي يتضمنها هيكل المكافآت المالية للإدارة التنفيذية والموظفين الآخرين؛ كما تتبع الشركة اتجاه متسق في تطبيق سياسة المكافآت على كافة موظفيها.
4. ترتبط المكافآت بمعدلات نتائج مؤشرات الأداء الرئيسية ومؤشرات الأهداف والتقييم السنوي.
5. مراجعة واعتماد التوصيات الصادرة عن اللجنة فيما يتعلق بمستوى المكافآت المقترح منحها.

(5) إجراءات وآلية صرف المكافآت والحوافز:

- أ- يتم تعبئة النماذج الخاصة بالتقييم (مؤشرات الأداء الرئيسية ومؤشرات الأهداف والتقييم السنوي) لكافة موظفي الشركة واعتمادها من قبل الرئيس التنفيذي للشركة ووفقاً للإجراءات المنصوص عليها بسياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية للمجموعة ووفقاً للنماذج المعتمدة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات ومجلس الإدارة.
- ب- تقوم لجنة المكافآت والترشيحات برفع توصيتها لمجلس الإدارة بتوزيع نسبة من صافي أرباح الشركة أو استخدام المخصص المتوفر والمتربط لدى الشركة من الأعمام السابقة على أن تخضع هذه التوصية لموافقة الجمعية العامة العادية للشركة.
- ت- يقوم مجلس الإدارة بتفويض رئيس مجلس الإدارة أو الرئيس التنفيذي للشركة لصرف تلك المكافآت وفقاً لما يراه مناسباً من حيث طريقة صرفها وتاريخ توزيعها.

(6) متطلبات الإفصاح:

- تتولى لجنة المكافآت والترشيحات مسؤولية إعداد تقرير المكافأة الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمدراء سواء كانت مبالغ أو منافع أو مزايا، أيًا كانت طبيعتها ومسامها في صورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال الشركة أو الشركات التابعة، وذلك وفقاً للقاعدة الثالثة (اختيار أشخاص من ذوي الكفاءة لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية) من الملحق رقم 2 من الكتاب الخامس عشر من لائحة التنفيذية لقانون هيئة أسواق المال (حوكمة الشركات).