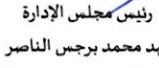




سياسة المكافآت السنوية للموظفين

شركة موبى للصناعة

أعضاء مجلس الإدارة:

الاسم	التوقيع	الاسم	التوقيع
عضو مجلس الإدارة أسماء ملال حمدان		عضو مجلس الإدارة سعد عجلان العجلان	
عضو مجلس الإدارة ياسر حامد القحطاني		نائب رئيس مجلس الإدارة عبدالله محمد برجس الناصر	
رئيس مجلس الإدارة فهد محمد برجس الناصر			

الختم



الإصدار: الأول

تاريخه: 2025/07/24م

عدد الصفحات: 3

سياسة المكافآت السنوية للموظفين Annual employee bonus policy



أولاً: التعريفات:

- لأغراض هذه السياسة، يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:
- الشركة: شركة موبى للصناعة.
 - المجلس: مجلس إدارة شركة موبى للصناعة.
 - السياسة: سياسة المكافآت السنوية للموظفين.
 - الإدارة التنفيذية: يشمل الرئيس التنفيذي والمديرين التنفيذيين ومن في حكمهم.
 - الموظف: أي موظف يعمل لدى الشركة بدوام كامل أو جزئي ويخضع لللائحة العمل الداخلية.
 - المكافأة الثابتة: مبلغ مالي محدد يُصرف للموظف بشكل سنوي دون ارتباط مباشر بالأداء.
 - المكافأة المبنية على الأداء: مبلغ مالي يُمنح بناءً على تقييم أداء الموظف أو القسم أو أداء الشركة.
 - مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs): مقاييس معتمدة لتقييم أداء الأفراد أو الإدارات أو الشركة.

ثانياً: الهدف:

تهدف هذه السياسة إلى تنظيم وضبط آلية صرف المكافآت السنوية للعاملين بالشركة بطريقة تعزز الأداء المؤسسي والفردى، وتحفز الموظفين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية، بما يتوافق مع أحكام لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات المدرجة.

ثالثاً: المسؤولية:

- تقع مسؤولية تطبيق هذه السياسة على إدارة الموارد البشرية والإدارة المالية.
- إدارة الموارد البشرية :
- الالتزام بتطبيق هذه السياسة على نظام الموارد البشرية HR على جميع العاملين المستحقين بالشركة.
 - الإدارة المالية:
 - صرف المكافأة المعتمدة للعاملين وفق هذه السياسة واعتماد صرف المكافأة الإجمالية وفق الصلاحيات المحددة والمعتمدة في مصفوفة الصلاحيات والمسؤوليات .

رابعاً: النطاق:

تطبق هذه السياسة على جميع موظفي الشركة بدوام كامل أو جزئي.

خامساً: أنواع المكافآت السنوية:

- تُمنح المكافآت السنوية للموظفين وفق أحد النمطين التاليين أو مزيج منهما، بناءً على ما تقررته الإدارة التنفيذية ويعتمده مجلس الإدارة:
1. مكافأة سنوية ثابتة:
 - تُمنح لجميع أو لبعض الموظفين بناءً على درجتهم الوظيفية أو سنوات الخدمة.
 - لا ترتبط مباشرة بنتائج الأداء.
 - تُصرف كمبلغ مقطوع سنوي يحدده جدول داخلي معتمد.
 2. مكافأة سنوية مبنية على الأداء:
 - تُمنح للموظفين بناءً على تقييم أدائهم السنوي ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).
 - ترتبط بتحقيق أهداف الشركة التشغيلية والمالية، وتقييم الأداء الفردى.

سادساً: آلية احتساب المكافأة المبنية على الأداء:

1. يُحدد الحد الأعلى للمكافأة السنوية كنسبة من الراتب الأساسي السنوي (مثلاً من 5% إلى 15%).
2. تُحتسب وفق المعايير التالية:

سياسة المكافآت السنوية للموظفين Annual employee bonus policy



- 40% - لأداء الموظف الفردي.
- 30% - لأداء القسم أو الإدارة التابع لها.
- 30% - لأداء الشركة المالي والتشغيلي العام.

سابعاً: شروط الاستحقاق:

- الحصول على تقييم أداء لا يقل عن "جيد" في تقييم الأداء السنوي.
- عدم وجود جزاءات أو مخالفات سلوكية خلال السنة.
- الالتزام بالحضور والانضباط.
- عدم الاستقالة أو الفصل قبل تاريخ استحقاق المكافأة.

ثامناً: إجراءات الاعتماد والصرف:

- تعد إدارة الموارد البشرية التوصيات بناءً على نتائج التقييم السنوي والموازنة.
- تعتمد التوصيات من الرئيس التنفيذي.
- تُرفع لمجلس الإدارة للاعتماد النهائي.
- يتم صرف المكافآت خلال الربع الأول من السنة المالية التالية بعد اعتماد القوائم المالية السنوية.

تاسعاً: المراجعة والتعديل:

- تُراجع هذه السياسة بشكل دوري كل (3) سنوات أو عند الحاجة، من قبل إدارة الموارد البشرية.
- يُرفع أي تعديل إلى مجلس الإدارة لاعتماده.

عاشراً: أحكام عامة:

- لا تُعد المكافآت السنوية حقاً مكتسباً، ولا تدخل ضمن مستحقات نهاية الخدمة وتخضع لتقدير الشركة حسب الأداء العام والنتائج المالية.
- تحتفظ الشركة بالحق في وقف أو تعديل المكافأة السنوية في حال الظروف المالية أو التشغيلية غير المواتية.

أحدي عشر: الاعتماد والسريان:

- تسري هذه السياسة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من مجلس الإدارة.