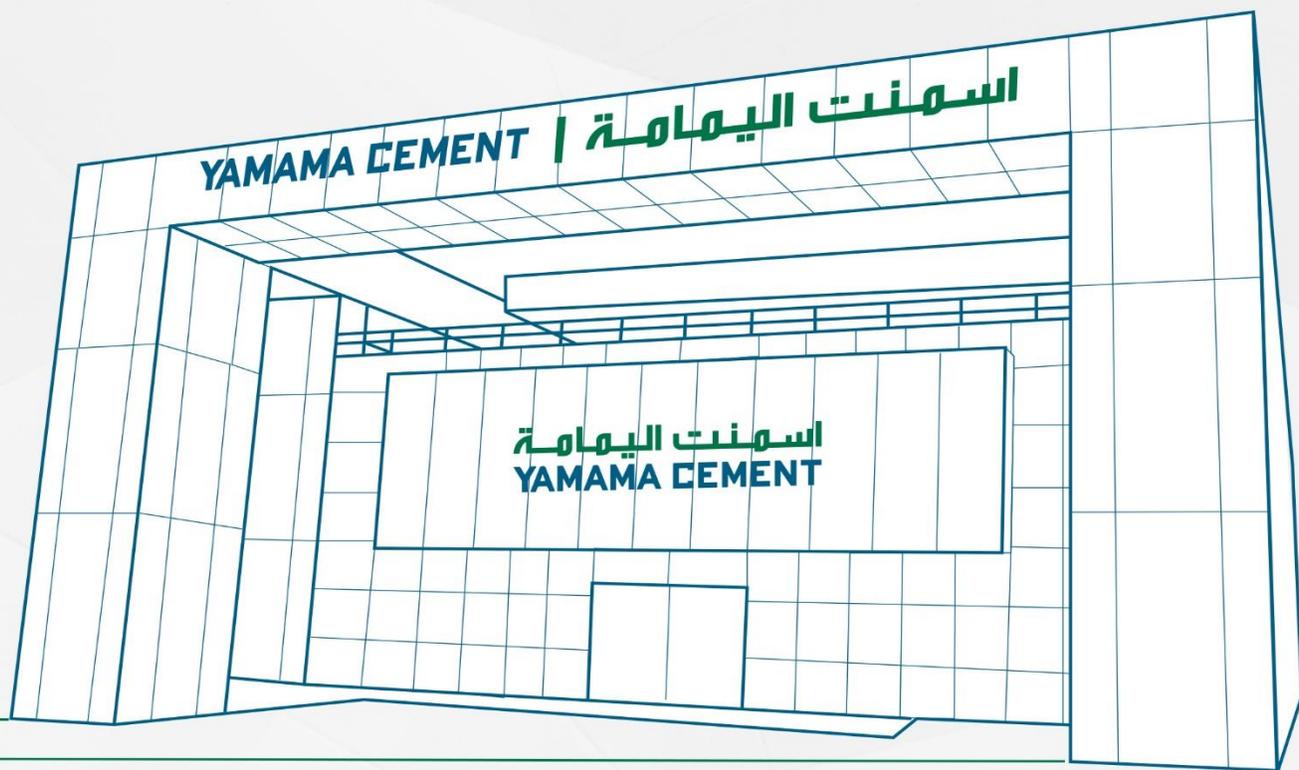


لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات



المحتويات

2	المقدمة
2	المادة الأولى: دمج لجنتي المكافآت والترشيحات
2	المادة الثانية: الهدف
2	المادة الثالثة: تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات
2	المادة الرابعة: اختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات
3	المادة الخامسة: سياسة لجنة المكافآت والترشيحات
4	المادة السادسة: اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات
4	المادة السابعة: نشر إعلان الترشح
4	المادة الثامنة: حق المساهم في الترشح
5	المادة التاسعة: أمين سر اللجنة
5	المادة العاشرة: مكافآت أعضاء اللجنة
5	المادة الحادية عشرة: أحكام ختامية

المقدمة

تم إعداد "لائحة عمل لجنة المكافآت والترشيحات" المنبثقة عن مجلس إدارة شركة اسمنت اليمامة بهدف التوافق مع لائحة حوكمة الشركات الصادرة من مجلس هيئة السوق المالية والتي تستوجب اعتمادها من قبل الجمعية العامة لمساهمي الشركة - بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة - على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة، ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم.

المادة الأولى: دمج لجنتي المكافآت والترشيحات

استناداً إلى الفقرة (7) من المادة السابعة والأربعون من لائحة حوكمة الشركات التي تنص على أنه يجوز للشركة دمج لجنتي المكافآت والترشيحات في لجنة واحدة تسمى لجنة المكافآت والترشيحات ، على أن تستوفي اللجنة المتطلبات الخاصة بأي منهما، وأن تمارس جميع الاختصاصات المقررة لهما، وأن تجتمع اللجنة بصفة دورية كل ستة أشهر على الأقل، وعلى ذلك قررت الشركة دمج لجنتي المكافآت و الترشيحات في لجنة واحدة بموجب هذه اللائحة.

المادة الثانية: الهدف

تتولى اللجنة المهام والاختصاصات المتعلقة بجانبين هما المكافآت والترشيحات، بهدف مساعدة مجلس إدارة الشركة للقيام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه، على سبيل المثال لا الحصر:
اعداد سياسة المكافآت والحوافز لموظفي الشركة، خطة التعاقب الإداري للقيادات العليا، وما يتعلق بالترشح لعضوية المجلس واللجان بالشركة.

المادة الثالثة: تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات

1. تشكل اللجنة بقرار من مجلس إدارة الشركة من غير أعضاء المجلس التنفيذي، على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل.
2. ألا يقل عدد أعضاء اللجنة عن ثلاثة ولا يزيد عن خمسة.
3. يجب أن يكون رئيس اللجنة من الأعضاء المستقلين.
4. يتم تعيين أعضاء اللجنة لمدة لا تتجاوز أربع سنوات.
5. يجوز أن يكون رئيس المجلس عضواً في لجنة المكافآت والترشيحات، على ألا يشغل منصب رئيس اللجنة.

المادة الرابعة: اختصاصات لجنة المكافآت والترشيحات

1. إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيدا لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.

2. توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
3. المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.
4. التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.
5. اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
6. التوصية للمجلس بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبق إدانته بجريمة مخلة بالأمانة.
7. إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
8. تحديد الوقت الذي يتعين على العضو تخصيصه لأعمال مجلس الإدارة.
9. المراجعة السنوية للمتطلبات اللازمة من المهارات أو الخبرات لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية.
10. مراجعة هيكل مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية وتقديم التوصيات في شأن التغييرات التي يمكن إجراؤها.
11. التحقق بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.
12. وضع وصف وظيفي للأعضاء التنفيذيين والأعضاء غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين وكبار التنفيذيين.
13. وضع الإجراءات الخاصة في حال شغور مركز أحد أعضاء مجلس الإدارة أو كبار التنفيذيين.
14. تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.
15. دراسة ومراجعة خطط التعاقب الإداري أو الإحلال الوظيفي للشركة بصفة عامة وللمجلس والرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين بصفة خاصة.

المادة الخامسة: سياسة لجنة المكافآت والترشيحات

يجب أن يراعى في سياسة لجنة المكافآت والترشيحات مايلي:

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
3. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.

7. حالات 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.
8. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة .

المادة السادسة: اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات

1. تجتمع لجنة المكافآت والترشيحات بصفة دورية كل ستة أشهر على الأقل، وكلما دعت الحاجة لذلك.
2. تحدد لجنة المكافآت والترشيحات مكان انعقادها، ويجوز عقدها باستخدام وسائل التقنية الحديثة.
3. يكتمل النصاب القانوني للاجتماع للجنة بحضور أغلبية أعضائها.
4. لا يجوز لعضو اللجنة (الحاضر أصالة) أن ينوب عن أكثر من عضو واحد في حضور ذات الاجتماع، وفي حال تعذر حضور رئيس اللجنة يحق له تفويض أحد أعضائها لترأس تلك الجلسة، وفي حال لم يقم رئيس اللجنة بتفويض من يت رأس الاجتماع، يختار أعضاء اللجنة من بينهم من يت رأس الاجتماع.
5. تصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء الأعضاء الحاضرين وعند تساوي الأصوات يرجح الرأي الذي صوت له رئيس اللجنة.
6. يتم إعداد جدول أعمال الاجتماع والذي يتم تضمينه بالدعوة بالتنسيق مع رئيس اللجنة قبل الاجتماع.
7. توجه الدعوة لحضور الاجتماع من قبل رئيس اللجنة أو أمين سر اللجنة.
8. لا يحق لغير أعضاء اللجنة حضور اجتماعاتها، إلا أنه يمكن لغير أعضاء اللجنة من فريق الإدارة التنفيذية حضور كل أو جزء من الاجتماعات بناء على طلب أو دعوة من اللجنة وذلك لتزويدها بالمعلومات اللازمة.
9. يجب توثيق اجتماعات اللجنة وإعداد محاضر لها تتضمن ما دار من نقاشات ومداولات، وتوثيق توصياتها ونتائج التصويت، وحفظها في سجل خاص ومنظم، وبيان أسماء الأعضاء الحاضرين والتحفظات التي أبدوها -إن وجدت- وتوقيع هذه المحاضر - بشكل خطي أو توقيع إلكتروني - من جميع الأعضاء الحاضرين.

المادة السابعة: نشر إعلان الترشح

تلتزم الشركة بنشر إعلان الترشح في الموقع الإلكتروني للشركة والموقع الإلكتروني للسوق (تداول) وفي أي وسيلة تحددها الهيئة، وذلك لدعوة الأشخاص الراغبين في الترشح لعضوية المجلس، على أن يبقى باب الترشح مفتوحاً مدة شهر على الأقل من تاريخ الإعلان.

المادة الثامنة: حق المساهم في الترشح

يحق لكل مساهم في الشركة ترشيح نفسه أو غيره لعضوية مجلس الإدارة وفقاً لأحكام نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.

المادة التاسعة: أمين سر اللجنة

تختار اللجنة أمين سر لها من بين أعضائها أو من موظفي الشركة، على ألا يكون له حق التصويت على قراراتها (في حال كان من غير أعضائها)، ويكون مسؤولاً عن القيام بالإعداد واجتماعات وأنشطة اللجنة وإعداد محاضرها وتوثيقها ومتابعة تنفيذ توصياتها وتوجيهاتها وقراراتها، والتواصل بين أعضائها والقيام بالإجراءات الإدارية الأخرى، وتقوم اللجنة بتحديد مكافآته وطريقة صرفها في ضوء السياسات المعمول بها في هذا الخصوص.

المادة العاشرة: مكافآت أعضاء اللجنة

1. تحدد المكافآت السنوية لأعضاء اللجنة بناءً على السياسة التي يضعها مجلس الإدارة وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وقرارات الجمعية العامة للمساهمين والأنظمة والقوانين ذات العلاقة.
2. تكون مكافآت أعضاء اللجنة مبلغاً مقطوعاً -إن وجد- بالإضافة إلى بدل حضور عن الجلسات، وأي مزايا أخرى ترد في سياسة المكافآت التي يضعها مجلس الإدارة لأعضائه وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية ويتم صرفها وفقاً للضوابط الواردة في تلك السياسة.

المادة الحادية عشرة: أحكام ختامية

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام به من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والجمهور وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها، ويتم مراجعة هذه السياسة بصفة دورية - عند الحاجة - من قبل لجنة المكافآت والترشيحات، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لاعتمادها.