

## سياسة المكافآت

## Remunerations Policy

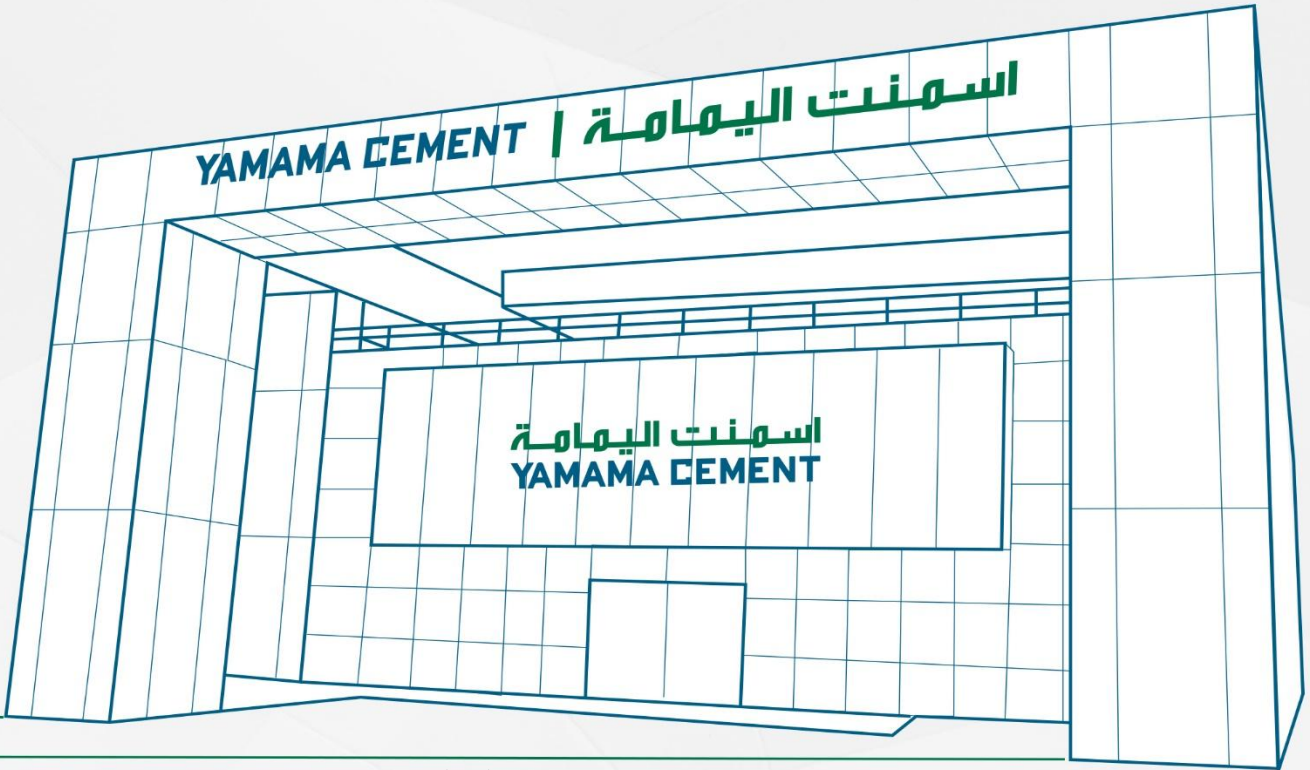


Table of content	الصفحات	جدول المحتويات
Introduction	3	مقدمة
Objective	3	الهدف
Article One: Definitions	3	المادة الاولى: التعريفات
Article Two: Criteria for Determining Remuneration	4	المادة الثانية: معايير تحديد المكافأة
Article Three: Remuneration of Board Members	4	المادة الثالثة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة
Article Four: Remuneration of Committee Members	5	المادة الرابعة: مكافأة أعضاء اللجان
Article Five: Remuneration of Executive Management	5	المادة الخامسة: مكافأة الإدارة التنفيذية
Article Six: Additional Determinants of Remuneration and Method of Disbursement	6	المادة السادسة: محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف
Article Seven: Statement of Details of Remuneration of Board Members, Committees and Secretaries	8	المادة السابعة: بيان تفاصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وأمناء السر
Article Eight: Final Provisions	9	المادة الثامنة: أحكام ختامية

## Introduction:

The "Remuneration Policy" was prepared with the aim of complying with the Corporate Governance Regulations, which stipulated that the Remuneration and Nomination Committee shall prepare a clear remuneration policy and submit it to the Board of Directors for consideration in preparation for its approval by the General Assembly.

## Objective

This policy aims to set clear criteria for the remuneration of members of the Board of Directors, its committees, secretaries and senior executives in light of the requirements of the Companies Law and the regulations and rules of the Capital Market Authority. The policy also aims to attract individuals with a degree of efficiency, ability and talent to work on the Board of Directors, committees and executive management by adopting incentive plans and programs for remuneration linked to performance, which contributes to improving the company's performance and achieving the interests of its shareholders.

## Article One: Definitions

The following words and phrases shall have the meanings shown opposite them unless the context requires otherwise:

Remuneration Policy: is the remuneration policy for the Board of Directors, its committees, secretaries and executive management.

The Company: Yamama Cement Company.

The Board of Directors or Council: the Board of Directors of Yamama Cement Company.

Senior Executives: the CEO of the Company and the Vice Presidents (Executive Management).

## مقدمة

تم إعداد "سياسة المكافآت" بهدف التوافق مع لائحة حوكمة الشركات والتي نصت بأن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بإعداد سياسة واضحة للمكافآت، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة.

## الهدف

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وأمناء السر وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة الموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

## المادة الأولى: التعريفات

يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني الموضحة أمامها ما لم يقض سياق النص خلاف ذلك:

سياسة المكافآت: هي سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه وأمناء السر والإدارة التنفيذية.

الشركة: شركة اسمنت اليمامة.

مجلس الإدارة أو المجلس: مجلس إدارة شركة اسمنت اليمامة.

كبار التنفيذيين: الرئيس التنفيذي للشركة ونواب الرئيس (الإدارة التنفيذية).

## Article Two: Criteria for Determining

### Remunerations

The Remunerations and Nominations Committee is responsible for recommending to the Board the remuneration of Board members, committee members, secretaries and senior executives of the company, in accordance with the approved criteria, as follows:

1. The company shall take into account the consistency of remuneration with the company's strategy and objectives and with the size, nature and degree of its risks.
2. It aims to encourage members of the Board of Directors and executive management to make the company successful and develop it in the long term.
3. The company shall take into account the practices of other companies and what is prevalent in the labor market in determining remuneration, while avoiding any unjustified increase in remuneration and compensation that may result from this.
4. Remuneration shall be determined based on the level of the job, the tasks and responsibilities assigned to the occupant, academic qualifications, practical experience, skills and level of performance.
5. The remuneration shall be reasonably sufficient to attract, motivate and retain those with appropriate competence and experience.

### Article Three: Board of Directors Remuneration

1. Consists of a certain amount or an attendance allowance for meetings, or an expense allowance, or in-kind benefits, or a percentage of profits. It is permissible to combine two or more of these benefits according to the company's bylaws.
2. This remuneration may vary in amount due to policy of Remuneration and Nominations Committee and approved by the Assembly. Board of Directors' annual report of General Assembly of Shareholders must

## المادة الثانية: معايير تحديد المكافأة

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وأمناء السر وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

1. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
2. تهدف إلى حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
3. تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
4. تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغليها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
5. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

## المادة الثالثة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة

1. تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في شركة اسمنت اليمامة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات، أو بدل مصروفات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا حسب نظام الشركة الأساس.
2. يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة المكافآت والترشيحات وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس

include a comprehensive statement of all remunerations, expense allowances and other benefits received by members of Board of Directors during fiscal year, and must also include a statement of what members of the Board received as employees or administrators or in return for technical or administrative work or consulting (if any), and must also include a statement of the number of Board meetings and the number of meetings attended by each member from the date of the last meeting of the General Assembly.

3. If the remuneration of the members of the Board of Directors is a percentage of profits, the provisions of the company's bylaws must be taken into account.

#### Article Four: Committee Members

##### Remuneration

1. The Board of Directors shall determine the membership remuneration of its committees, attendance allowances and other entitlements based on the recommendation of the Remuneration and Nominations Committee.
2. When forming the membership of the committees emanating from the Board of Directors, the number of committees that a Board member can occupy shall be taken into account.

#### Article Five: Executive Management Remuneration

The Remuneration and Nominations Committee shall review and approve the salary scale specified for all employees and senior executives and the incentive program and plans on an ongoing basis, based on the recommendation of the Executive Management. The Executive Management remuneration shall include the following:

1. Basic salary (paid at the end of each Gregorian month on a monthly basis); allowances including, but not limited to, housing allowance, transportation allowance, education allowance for children, and telephone allowance; medical insurance for him and his family.
2. Annual bonus linked to performance indicators according

الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت)، وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

3. في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة ماورد في نظام الشركة الأساس.

#### المادة الرابعة: مكافأة أعضاء اللجان

1. يحدد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من الاستحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
2. عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعى عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها.

#### المادة الخامسة: مكافأة الإدارة التنفيذية

تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها، وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية، وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

1. راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛ وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف؛ تأمين طبي له ولعائلته.
2. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
3. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي،

to the annual evaluation conducted in this regard.

3. Short-term incentive plans linked to exceptional performance, and long-term incentive plans such as stock option programs (where applicable); other benefits including, but not limited to: annual leave, annual travel tickets, and end-of-service gratuity according to the work system and human resources policy approved by the company.

4. Plans and programs for Remunerations for senior executives are approved by the Remuneration and Nominations Committee.

5. The CEO implements the Remunerations policy for employees and senior executives in light of the plans, programs, and general guidelines approved by the Committee.

#### **Article Six: Additional Remuneration Determinants and Method of Disbursement**

1. The Company shall disclose the remuneration of Board members, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls and directives issued under the Companies Law and the Capital Market Authority's regulations and their implementing regulations.

2. If a member does not attend any of the Board or committee meetings without an acceptable excuse from the Chairman of the Board or the Chairman of the Committee - if he is a member of a committee - an equivalent amount shall be deducted from the remuneration amount and he shall not be entitled to an attendance allowance.

3. The member shall be entitled to the remuneration from the date of joining the Board or Committee and according to the duration of his membership.

4. If the member does not complete the fiscal year for any reason, the amount equivalent to the duration of his actual attendance and the number of sessions will be deducted from the bonus amount.

5. If a member joins the Board of Directors or committees during the Board's term, he will be granted a bonus

والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم

(متى وجدت) ؛ مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية، ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.

4. يتم اعتماد الخطط والبرامج لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات.

5. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين

وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

#### **المادة السادسة: محددات إضافية للمكافآت وطريقة**

##### **الصرف**

1. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.

2. إذا لم يحضر العضو أيًا من اجتماعات المجلس أو اللجان بدون عذر مقبول من رئيس المجلس أو رئيس اللجنة - إن كان عضو لجنة - فيتم الاستقطاع من مبلغ المكافأة بما يوازي ذلك ولا يستحق بدل حضور.

3. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجنة ووفقاً لمدة عضويته.

4. إذا لم يكمل العضو السنة المالية لأي سبب كان فيتم الاستقطاع من مبلغ المكافأة ما يوازي مدة حضوره الفعلي وعدد الجلسات.

5. في حال انضمام عضو إلى عضوية مجلس الإدارة أو اللجان أثناء سريان دورة المجلس، فيتم منحه مكافأة توازي حضوره

equivalent to his actual attendance during that year.

6. The bonus for the Board of Directors members will be disbursed after the end of the fiscal year, based on the recommendation of the Remuneration and Nominations Committee and the approval of the Board of Directors, provided that it is presented to the General Assembly for voting.

7. The bonus for independent members and members from outside the Board must not be a percentage of the profits achieved by the company or be based directly or indirectly on the company's profitability.

8. The bonus for members from outside the Board will be disbursed after the end of the fiscal year.

9. The procedures for disbursing bonuses for members of the Board of Directors and committees will be prepared by the Board Secretary in accordance with the internal credits series.

10. The bonus for the Board Secretary and Committee Secretaries will be disbursed after the end of the fiscal year.

11. The bonus will be suspended or refunded if it is found that it was decided based on inaccurate information provided by a member of the Board of Directors or the Executive Management; in order to prevent the exploitation of the job position to obtain undeserved bonuses.

12. In the event that a program is developed to grant shares in the company to members of the Board of Directors, the Executive Management and its employees, whether they are new issues or shares purchased by the company, this will be done under the supervision of the Remuneration and Nominations Committee and in accordance with the company's articles of association and the relevant regulations and rules of the Capital Market Authority.

الفعلي خلال ذلك العام.

6. يتم صرف مكافأة أعضاء مجلس الإدارة بعد نهاية السنة المالية، بناء على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة مجلس الإدارة، على أن تعرض على الجمعية العامة للتصويت عليها.

7. يجب ألا تكون مكافأة الأعضاء المستقلين والأعضاء من خارج المجلس نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

8. يتم صرف مكافأة الأعضاء من خارج المجلس بعد نهاية السنة المالية.

9. يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس وفقاً لسلسلة الاعتمادات الداخلية.

10. يتم صرف مكافأة أمين سر مجلس الإدارة وأمناء سر اللجان بعد نهاية السنة المالية.

11. 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.

12. 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 المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.

المادة السابعة: بيان تفاصيل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وأمناء السر

Article Seven: Statement of details of the remuneration of the members of the Board of Directors, its committees and secretaries

Remuneration schedule for members of the Board of Directors, its committees and secretaries		جدول مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وأمناء السر	
Bonus clause	Bonus amount	مقدارها	بند المكافأة
Annual bonus for board members	300,000 three hundred thousand riyals	300,000 ثلاثمائة ألف ريال	المكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة
Remuneration of the members of the Remuneration and Nominations Committee	100,000 one hundred thousand riyals	100,000 مائة ألف ريال	مكافأة أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات
Audit Committee Members Remuneration	150,000 one hundred and fifty thousand riyals	150,000 مائة وخمسون ألف ريال	مكافأة أعضاء لجنة المراجعة
Board Secretary Remuneration	100,000 one hundred thousand riyals	100,000 مائة ألف ريال	مكافأة أمين سر مجلس الإدارة
Committee Secretaries Remuneration	50% of the committee members' bonus	50% من مكافأة أعضاء اللجنة	مكافأة أمناء سر اللجان
Meeting attendance allowance (includes members and secretaries)	3,000 three thousand riyals	3,000 ثلاثة آلاف ريال	بدل حضور الجلسات (تشمل الأعضاء وأمناء السر)
Travel and transportation allowance	An additional travel and transportation allowance will be paid to those outside the city of Riyadh - the meeting venue - according to the actual expenses.	يتم صرف بدل إضافي للسفر والانتقال لمن هم خارج مدينة الرياض - مقر الاجتماع - حسب المصروف الفعلي	بدل سفرو انتقال



#### Article Eight: Final Provisions

The provisions of this policy shall be implemented and adhered to by the company as of the date of its approval by the General Assembly of Shareholders. This policy shall be published on the company's website to enable shareholders, the public and stakeholders to view it. This policy shall be reviewed periodically - when necessary - by the Remuneration and Nominations Committee, and any amendments proposed by the committee shall be presented to the Board of Directors, which shall study and review the proposed amendments and recommend them to the General Assembly of Shareholders for approval.

#### المادة الثامنة: أحكام ختامية

يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها 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.