



اسمنت ينبع
Yanbu Cement

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

الصفحة 1 من 6

شركة مساهمة سعودية
رأس المال (١,٥٧٥,٠٠٠,٠٠٠) ريال مدفوعة بالكامل
الإدارة العامة:
ص.ب. ٥٣٣٠ جدة ٢١٤٢٢
هاتف: +٩٦٦ ١٢ ٦٥٣١٥٥٥
فاكس: +٩٦٦ ١٢ ٦٥٣١٤٢٠
س.ت. جدة: ٤٠٣٠٠٢١٣٦٧ | يتبع: ٤٧٠٠٠٠٠٠٢٣٣

www.yanbucement.com



Saudi Joint Stock Company
Authorized Capital SR (1,575,000,000) Fully Paid
Head Office Jeddah:
P.O Box 5330 Jeddah 21422
Tel. +966 12 6531555
Fax. +966 12 6531420
C.R. Jeddah: 4030021367 | Yanbu: 4700000233



المحتويات

٣	التعريفات:
٣	المادة الأولى: التمهيد
٣	المادة الثانية: الغرض من اللائحة
٣	المادة الثالثة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
٤	المادة الرابعة: مكافآت أعضاء اللجان
٥	المادة الخامسة: مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية
٥	المادة السادسة: محددات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية
٥	المادة السابعة: الإفصاح عن المكافآت
٦	المادة الثامنة: المراجعة والتعديلات
٦	المادة التاسعة: النشر والنفذ



التعريفات:

تدل الكلمات والعبارات التالية أينما وردت على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك:
نظام الشركات: نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ١٤٣٧/١/٢٨ هـ وأي تعديلات لاحقة عليه.

لائحة الحوكمة: لائحة الحوكمة الصادرة بقرار مجلس الهيئة رقم (١٧-٢٠١٦-٨) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١٦ هـ، وأي تعديلات لاحقة عليه.

الهيئة: هيئة السوق المالية.

الشركة: شركة أسمنت ينبع.

الجمعية العامة: الجمعية العامة لشركة أسمنت ينبع.

المجلس: مجلس إدارة شركة أسمنت ينبع.

المادة الأولى: التمهيد

تم إعداد سياسة المكافآت لتتوافق مع الفقرة رقم (١) من المادة (٦١) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (٨-١٦-٢٠١٧) وتاريخ ١٤٣٨/٥/١٦ هـ الموافق ٢٠١٧/٢/١٣م والتي نصت على (أن تقوم لجنة المكافآت بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيدا لاعتمادها من الجمعية العامة)

المادة الثانية: الغرض من اللائحة

الغرض من سياسة المكافآت هو تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجنة المراجعة واللجان المنبثقة من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لشركة أسمنت ينبع (الشركة)، بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. وتساعد هذه السياسة في تعزيز أهداف الشركة على المدى الطويل وحماية مصالح الشركة، والأخذ في الاعتبار المسؤوليات التي يتخذها مجلس الإدارة واللجان.

المادة الثالثة: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

تتكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من أحد الأمور التالية:

- مبلغاً معيناً.
- بدل حضور اجتماعات المجلس.
- مزايا عينية.
- نسبة معينة من صافي الأرباح.



- أو الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المكافآت.
يحدد مجلس الادارة مكافآت اعضائه بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ضمن الحدود النظامية التي نصت عليها لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية ونظام الشركات والجهات الرقابية.

مكافأة عضو مجلس الإدارة

أ. مبلغ سنوي مقطوع للعضو	٢٠٠,٠٠٠ ريال
ب. بدل حضور الجلسة الواحدة	٣٠٠٠ ريال

- يجوز لمجلس الادارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت إضافة مكافآت أخرى ضمن الحدود المقررة نظاماً.
- تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها عضو مجلس الإدارة في سبيل حضور اجتماعات المجلس، والتي تشمل مصروفات الإقامة والايواء والاعاشة ومصاريف السفر والتنقلات.

المادة الرابعة: مكافآت أعضاء اللجان

تكون مكافآت أعضاء اللجان من التالي:

- مكافآت سنوية
- وبدل حضور اجتماعات.

مكافأة عضو لجنة المراجعة	١٢٠,٠٠٠ ريال
مكافأة عضو لجنة الترشيحات والمكافآت	١٠٠,٠٠٠ ريال
بدل حضور اجتماعات اللجنة (عن كل اجتماع)	٣,٠٠٠ ريال

- يتم تحديد مكافأة أعضاء لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة.
- لمجلس الإدارة انشاء لجان أخرى حسب حاجة الشركة وظروفها وأوضاعها بما يمكنها من تأدية أعمالها بفعالية، وله أن يحدد أعمالها ومكافآتها بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- تقوم الشركة بدفع كافة النفقات الفعلية المعقولة التي يتحملها عضو اللجنة في سبيل حضور اجتماعات اللجنة، والتي تشمل مصروفات الإقامة والايواء والاعاشة ومصاريف السفر والتنقلات



المادة الخامسة: مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية

- أفراد الإدارة التنفيذية هم المسؤولون عن إدارة العمليات اليومية في الشركة، واقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية، مثل الرئيس التنفيذي والمدير المالي ونواب الرئيس التنفيذي وتنطبق الأحكام التالية على مكافآتهم:
- ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها إلى مجلس الإدارة للاعتماد بشأن مكافآت وعلاوات الإدارة التنفيذية.
- يضع مجلس الادارة مؤشرات تقييم أداء الإدارة التنفيذية بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها إلى مجلس الإدارة للاعتماد بشأن مؤشرات الأداء الرئيسية للإدارة التنفيذية لاعتمادها وتكون مرتبطة بالمكافآت.
- ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها إلى مجلس الإدارة للاعتماد، بناء على اقتراح الرئيس التنفيذي بالمكافآت السنوية للإدارة التنفيذية وموظفي الشركة

المادة السادسة: محددات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

يجب أن يراعى في تحديد المكافآت الآتي:

- عادلة ومتناسبة مع أنشطة ومسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- داعمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لمجلس الادارة.
- مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها ومدى تعقيدها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- كافية بشكل معقول للمحافظة على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية والقدرة على استقطاب ذوي الكفاءة والخبرة.
- تتناسب مكافآت الأعضاء مع عدد الاجتماعات التي حضروها.
- في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية عن ما تقرره الانظمة.
- عند تشكيل عضوية اللجنة، يجب أن يؤخذ في الاعتبار عدد اللجان التي قد يخدمها عضو المجلس، حيث لا يتجاوز المبلغ الإجمالي المدفوع لعضوية العضو في مجلس الإدارة واللجان الحد الذي تقرره الانظمة.

المادة السابعة: الإفصاح عن المكافآت

يتضمن تقرير مجلس الإدارة الموجه إلى الجمعية العامة:



- ١- تفاصيل عن سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والادارة التنفيذية، وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين في الشركة.
- ٢- آليات تحديد المكافآت.
- ٣- الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم مزايا، أيا كانت طبيعتها، وإذا كانت المزايا أسهما في الشركة فتكون القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- ٤- بياناً بعدد اجتماعات مجلس الإدارة وعدد الاجتماعات التي حضرها كل عضو خلال السنة المالية.
- ٥- توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

المادة الثامنة: المراجعة والتعديلات

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مهمة مراجعة هذه السياسة بشكل دوري على أن تقدم التعديلات والاقتراحات لمجلس الإدارة للنظر فيها ومن ثم عرضها على الجمعية العامة لاعتمادها.

المادة التاسعة: النشر والنفاذ

تعتبر هذه السياسة نافذة وأي تعديلات لاحقة عليها من تاريخ اعتمادها من الجمعية العامة وتقوم الشركة بنشرها للمساهمين والجمهور من خلال موقعها الالكتروني ووفقاً لأي متطلبات نظامية تفرضها الجهات المنظمة.



شركة أسمنت ينبع

سياسة المكافآت

ديسمبر ٢٠١٢

الغرض

الغرض من سياسة المكافآت هو تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان لشركة أسمنت ينبع ("الشركة")، بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. تساعد هذه السياسة في تعزيز أهداف الشركة على المدى الطويل وحماية مصالح الشركة، والأخذ في الاعتبار المسؤوليات التي يتخذها مجلس الإدارة واللجان.

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

تتكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من التالي:

- مبلغاً معيناً؛
- بدل حضور اجتماعات المجلس؛
- مزايا عينية؛
- نسبة معينة من صافي الأرباح؛
- أو الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا.

تتفاوت مكافآت مختلف الأعضاء التي أوصت بها لجنة الترشيحات والمكافآت والتي اعتمدتها الجمعية العمومية على ضوء هذه السياسة. بالإضافة إلى ذلك، قد تتفاوت هذه الاختلافات بحسب خبرة الأعضاء واختصاصاتهم وواجباتهم واستقلالهم وعدد الاجتماعات التي حضروها، وغيرها من الاعتبارات.

يتضمن تقرير مجلس الإدارة الموجه إلى الجمعية العمومية تفاصيل عن سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وآليات تحديد المكافآت، بما في ذلك بيانات شاملة لكافة المبالغ التي يتلقاها كل عضو خلال السنة المالية والمكافآت والبدايات والمصروفات وغيرها من المزايا، وكذلك جميع المبالغ التي يتلقاها الأعضاء بصفتهم موظفين أو مدراء تنفيذيين، أو عند النظر في هذه الخدمات الفنية أو الإدارية أو الاستشارية.

يتضمن هذا التقرير أيضاً بياناً بعدد اجتماعات مجلس الإدارة وعدد الاجتماعات التي حضرها كل عضو اعتباراً من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العمومية.

مكافآت أعضاء اللجان

تتكون مكافآت أعضاء اللجان من مكافآت سنوية وفق ما يقرره مجلس الإدارة وبديل حضور بالإضافة إلى مصاريف التنقل والإقامة. مع الأخذ بالإعتبار أن تحديد مكافأة أعضاء لجنة المراجعة تتم من قبل الجمعية العمومية للمساهمين بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة.

آلية لمكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان

فيما يلي بيان بآلية مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:

نوع المكافأة	المبلغ (بالريال السعودي)	ملاحظات
مكافأة عضوية المجلس السنوية	١ - مبلغ مقطوع = ٢٠٠,٠٠٠ زائداً	تدفع المكافآت بما يتناسب مع عدد الاجتماعات التي يحضرها العضو "وفق الآلية التي يضعها مجلس الإدارة" وذلك بعد موافقة الجمعية العامة العادية على المكافأة
	٢ - نسبة معينة من صافي الأرباح	وفق نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة وذلك بعد موافقة الجمعية العامة العادية
بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة (عن كل اجتماع)	٣,٠٠٠	
مكافأة عضوية اللجان السنوية (عن كل لجنة): - لجنة الترشيحات المكافآت - أي لجان أخرى يقرها المجلس بخلاف لجنة المراجعة	٧٠,٠٠٠	تدفع المكافآت بما يتناسب مع عدد الاجتماعات التي يحضرها العضو وفق الآلية التي يضعها مجلس الإدارة
مكافأة عضوية لجنة المراجعة السنوية	١٠٠,٠٠٠	تدفع المكافآت بما يتناسب مع عدد الاجتماعات التي يحضرها العضو وفق الآلية التي يضعها مجلس الإدارة
بدل حضور اجتماعات اللجنة (عن كل اجتماع)	٣,٠٠٠	
بدل مصاريف التنقل والاقامة	وفق سياسات الشركة	
أمين سر المجلس	٥٠,٠٠٠	

مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية

أفراد الإدارة التنفيذية هم المسؤولين عن إدارة العمليات اليومية في الشركة، واقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية، مثل الرئيس التنفيذي والمدير المالي. وتنطبق الأحكام التالية على مكافآتهم:

- ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها إلى مجلس الإدارة للاعتماد بشأن مكافآت وعلاوات الرئيس التنفيذي.
- ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها إلى مجلس الإدارة للاعتماد بشأن مؤشرات الأداء الرئيسية للرئيس التنفيذي لاعتمادها وتكون مرتبطة بالمكافآت.
- ترفع لجنة الترشيحات والمكافآت توصيتها إلى مجلس الإدارة للاعتماد، بناء على اقتراح الرئيس التنفيذي بالمكافآت السنوية للإدارة التنفيذية وموظفي الشركة "بخلاف الرئيس التنفيذي".
- يتم الإفصاح في التقرير السنوي عن المكافآت الثابتة والمتغيرة الخاصة بالإدارة التنفيذية بما في ذلك الرئيس التنفيذي والمدير المالي.

آلية المكافآت

يجب أن يُراعى في تحديد المكافآت الآتي:

- عادلة ومتناسبة مع أنشطة أعضاء مجلس الإدارة واللجان والمسؤوليات التي يتحملها الأعضاء، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت .
- متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها .
- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها ومدى تعقيدها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة واللجان.
- كافية بشكل معقول للمحافظة على أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والقدرة على استقطاب ذو الكفاءة والخبرة.
- تتنوع مكافآت الأعضاء المختلفين حسب خبرة أعضاء مجلس الإدارة واختصاصاتهم وواجباتهم واستقلاليتهم وعدد الاجتماعات التي حضروها.
- لا تكون مكافآت الأعضاء المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة، ولا تستند بشكل مباشر أو غير مباشر إلى ربحية الشركة.
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة في الجمعية العمومية العادية.
- إذا كانت المكافأة تمثل نسبة معينة من أرباح الشركة، فيجب أن يُؤخذ في الاعتبار بند رقم (٢) من المادة (٧٦) من نظام الشركات السعودي:
- لا تزيد هذه النسبة على ١٠ % من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العمومية.
- بعد توزيع الأرباح على المساهمين بنسبة لا تقل عن ٥ % من رأس مال الشركة المدفوع.
- يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.
- في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ 500,000 ريال سعودي سنوياً.
- عند تشكيل عضوية اللجنة، يجب أن يُؤخذ في الاعتبار عدد اللجان التي قد يخدمها عضو المجلس، حيث لا يتجاوز المبلغ الإجمالي المدفوع لعضويته في مجلس الإدارة واللجان الحد المذكور أعلاه.
- فيما يلي الحالات التي لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول فيها على أي مكافأة، وتُعلق أي مكافأة غير مستحقة مدفوعة وتُرد إلى الشركة:

- إذا قررت الجمعية العمومية - بناءً على توصية من مجلس الإدارة - إنهاء عضوية أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة في حال تغيب عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع.
- إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صُرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العمومية أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي.

عوامل إضافية

يجب أن تراعى سياسة المكافآت عند إعدادها أو تحديثها ما يلي:

- إنسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة واللجان على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
- أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية.

- انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر (إن وجدت) لدى الشركة والمهارات والخبرات المطلوبة.
- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
- أن تُعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة.

المراجعة والتعديلات

تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مهمة مراجعة هذه السياسة بشكل دوري على أن تقدم التعديلات والاقتراحات لمجلس الإدارة للنظر فيها ومن ثم للجمعية العمومية لاعتمادها في أقرب اجتماع لها.