

## سياسة المكافآت والتعويضات

لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة والإدارة التنفيذية  
لشركة التعدين العربية السعودية ( معادن )

## Compensation and Remuneration Policy

Saudi Arabian Mining Company (Ma'aden) Board of Directors,  
Committees and Executive Management



## المحتويات

المادة الأولى: مقدمة

المادة الثانية: المعايير العامة للمكافآت

المادة الثالثة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

المادة الرابعة: مكافأة الإدارة التنفيذية

المادة الخامسة أحكام ختامية

## Contents

Article 1: Introduction

Article 2: Remuneration Criteria

Article 3: Board and Committee members Remuneration

Article 4: Executive Management Remuneration

Article 5: Final provision

## المادة الأولى: مقدمة

### Article 1: Introduction

this Policy was developed in compliance with the requirements of the Capital Market Authority (CMA) and, Companies law and Ma'aden Article of Association.

This policy aims to define clear criteria for Board of Directors, its Committees and the Executive management remuneration, which helps in attracting expertise and competencies with scientific and practical ability that would contribute to raising the efficiency of the company's performance.

Nomination and Remuneration Committee shall review the policy on a periodic basis and submit recommendations to the Board of Directors for in preparation for submitting it to the General Assembly for approval

أعدت سياسة مكافآت وتعويزات مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية لشركة التعدين العربية السعودية (معادن) بما يتوافق مع أنظمة ولوائح هيئة السوق المالية (الهيئة) ونظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية، بما يساعد في جذب الخبرات والكفاءات ذوي القدرة العلمية والعملية التي من شأنها أن تساهم في رفع كفاءة أداء الشركة.

تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة بشكل دوري ، وتعرض أي تعديلات على مجلس الإدارة؛ تمهيداً لعرضها على الجمعية العامة لاعتمادها.

### Article 2: Remuneration Criteria

- 2.1 Remuneration must be consistent with the company's activity, objectives, and the skills needed to manage it.
- 2.2 Remuneration should be a factor in attracting board members and senior executives with the required experience and qualifications to enhance the company's ability to achieve its goals.
- 2.3 The company considers the consistency of remuneration with the company's strategies and the nature and size of its risks.
- 2.4 Take into consideration the sector in which the company operates and its size.
- 2.5 Remuneration that board members and senior executives receive are proportionate to their competencies and responsibilities that they undertake, in addition to the goals set by the board to be achieved during the fiscal year.
- 2.6 The Remuneration payment will be suspended or refunded if it appears that it is decided based on incorrect information.

### المادة الثانية: المعايير العامة للمكافآت

- ٢,١ أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة وأهدافها والمهارات اللازمة لإدارتها.
- ٢,٢ أن تكون المكافآت عاملاً في جذب أعضاء لمجلس الإدارة وكبار التنفيذيين من ذوي الخبرات والمؤهلات المطلوبة لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها.
- ٢,٣ تراعى الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجيات الشركة وطبيعة وحجم المخاطر لديها.
- ٢,٤ الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها.
- ٢,٥ أن تكون المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين عادلة ومتناسبة مع اختصاصاتهم والأعمال والمسؤوليات التي يقومون بها ويتحملونها، بالإضافة للأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ٢,٦ يوقف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير صحيحة.

### Article 3: Board and Committee members Remuneration

- 3.1 Members shall be a certain amount and / or an attendance allowance for the sessions, an expenses allowance, in-kind benefits, or a percentage of the profits. It is permissible to combine two or more of these benefits without exceeding what is stipulated in the Companies Law and its Regulations.
- 3.2 The member is entitled to a remuneration for the additional technical, administrative, or advisory work assigned to him.
- 3.3 The remuneration of independent member should not be a percentage of the company's profits.
- 3.4 The member is entitled to an "annual remuneration" of (250,000) two hundred fifty thousand SAR. Corresponding to his membership in the Board
- 3.5 The Chairman of the Board is entitled to an additional "annual remuneration" of (200,000) two hundred thousand SAR Corresponding to his chairmanship.
- 3.6 A member is entitled to a "annual remuneration" of (200,000) two hundred thousand SAR for his membership in the committees.
- 3.7 A member is entitled to an "attendance allowance" of (3000) three thousand SAR for the session, whether in the board or committees.
- 3.8 The non-board member is entitled to a "annual remuneration" of (150,000) one hundred and fifty thousand SAR, for his membership in the committees
- 3.9 The above-mentioned remuneration and all that is in this policy include the members of the Audit Committee
- 3.10 Allowances and other benefits such as travel expenses shall be added according to the company's policy.
- 3.11 The annual remuneration amount is estimated based on the date the member joined and left the board, and in the event that the member did not complete a full fiscal year for any reason; it will be deducted from the remuneration what is proportional to the number of days that he was not a member.
- 3.12 The Board of Directors may pay the **attendance allowance** the meetings of the Board and the committees emerging from it, provided that all the amounts paid are disclosed in the report of the Board of Directors
- 3.13 The Board of Directors may pay **annual remuneration** for the members of the committees emanating from it for their membership, provided that all the amounts paid are disclosed in the Board of Directors report, while the annual remuneration for the membership of the Board of Directors is paid after the approval of the General Assembly.

### المادة الثالثة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه

- ٣,١ تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة مبلغ معين و/أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه.
- ٣,٢ يستحق العضو مكافأة نظير ما يسند إليه من أعمال فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها.
- ٣,٣ يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة.
- ٣,٤ يستحق العضو "مكافأة سنوية" تبلغ (٢٥٠,٠٠٠) مائتان وخمسون ألف ريال سعودي؛ نظير عضويته في مجلس الإدارة.
- ٣,٥ يستحق رئيس مجلس الإدارة "مكافأة سنوية" إضافية تبلغ (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال سعودي نظير رئاسته للمجلس.
- ٣,٦ يستحق العضو "مكافأة سنوية" بمبلغ مقداره (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال سعودي نظير عضويته في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- ٣,٧ يستحق العضو "بدل حضور" بمبلغ مقداره (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال سعودي للجلسة سواء في مجلس الإدارة أو اللجان.
- ٣,٨ يستحق العضو من خارج مجلس الإدارة "مكافأة سنوية" بمبلغ مقداره (١٥٠,٠٠٠) مائة وخمسون ألف ريال سعودي، نظير عضويته في اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.
- ٣,٩ تشمل المكافآت المذكورة أعلاه وكل ماورد في هذه السياسة أعضاء لجنة المراجعة
- ٣,١٠ تضاف البدلات والمزايا الأخرى مثل مصاريف السفر وخلافه حسب سياسة الشركة.
- ٣,١١ تحتسب مبلغ المكافأة السنوي بناءً على تاريخ التحاق ومغادرة العضو للمجلس، وفي حالة عدم اكمال العضو سنة مالية كاملة لأي سبب؛ فيحسب من قيمة هذه المكافأة ما يتناسب مع عدد الأيام التي لم يكن فيها عضواً.
- ٣,١٢ يجوز لمجلس الإدارة صرف بدل حضور اجتماعات المجلس واللجان المنبثقة عنه، على أن يتم الإفصاح عن جميع المبالغ المدفوعة في تقرير مجلس الإدارة
- ٣,١٣ يجوز لمجلس الإدارة صرف المكافآت السنوية لأعضاء اللجان المنبثقة عنه نظير عضويتهم على أن يتم الإفصاح عن جميع المبالغ المدفوعة في تقرير مجلس الإدارة، في حين تصرف المكافآت السنوية نظير عضوية مجلس الإدارة بعد موافقة الجمعية العامة.

3.14 The company may pay the **annual remuneration** for the non-board members on a quarterly basis, provided that such disposal is submitted to the General Assembly for approval in accordance with the relevant regulations.

٣,١٤ يجوز للشركة صرف المكافآت السنوية لأعضاء اللجان من خارج المجلس بشكل ربع سنوي على أن يُعرض هذا التصرف على الجمعية العامة للموافقة عليه وإقراره، وفقاً للأنظمة ذات الصلة.

#### Article 4: Executive Management Remuneration

#### المادة الرابعة: مكافأة الإدارة التنفيذية

4.1 The Board of Directors approves the performance remuneration budget, which is determined by a Resolution from the Nomination and Remuneration Committee based on the approved policies that are consistent with the general standard for remuneration.

٤,١ يقر مجلس الإدارة ميزانية مكافآت الأداء، وتحدد بقرار من لجنة الترشيحات والمكافآت بناء على السياسات المعتمدة والتي تتوافق مع المعايير العامة للمكافآت.

4.2 The total executive compensation is associated with the Company's performance, which includes a performance bonus plan that is comprised of a Short-Term Incentive Plan and Deferred Long-Term Incentive Plan, consisting of a maximum cap as per the

٤,٢ ترتبط مكافآت التنفيذيين بالدرجة الأولى بخطط أداء محفزة مقترنة بأداء الشركة، وتتضمن تلك الخطط مكافأة الأداء التي تتألف من خطة حوافز قصيرة الأجل، وخطة حوافز طويلة الأجل مع مراعاة الحدود القصوى لذلك.

4.3 The Executive remuneration is subject to the Labor Law, its implementation regulations, the Company's policies, and the procedures stated in the Authority Matrix schedule.

٤,٣ يخضع صرف مكافآت التنفيذيين لأحكام نظام العمل ولائحته التنفيذية، وسياسات الشركة، وإجراءات جدول الصلاحيات.

#### Article 5: Final Provision

#### المادة الخامسة: أحكام ختامية

5.1 The company shall disclose the remuneration of board members, committees, and senior executives in the Board of Directors reports in accordance with the related regulations.

٥,١ تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في تقرير مجلس الإدارة وفقاً للضوابط المنصوص عليها في الأنظمة ذات الصلة.

5.2 This policy shall be deemed effective from the date of approval by the General Assembly, or any of the amendments to this policy.

٥,٢ تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها، أو أي من تعديلات هذه السياسة.

5.3 All that is not stipulated in this policy to apply the relevant laws and regulations issued by the regulatory authorities.

٥,٣ كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه الأنظمة واللوائح ذات الصلة الصادرة من الجهات التنظيمية.