

سياسة المكافآت

Remuneration Policy

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

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

Version no. 2-2024

Policy ID. MD-126-3100-GC-GV-POL-0006

Contents

Article 1: Scope	2
Article 2: Objectives	2
Article 3: Policy Requirements	3
3.1 Remuneration Criteria	3
3.2 Remuneration General Provisions	5
3.3 Final Provision	8
Article 4: Policy Governance	8

المحتويات

المادة الأولى: النطاق
المادة الثانية: الأهداف
المادة الثالثة: متطلبات السياسة
3,1 المعايير العامة للمكافآت
3,2 أحكام عامة للمكافآت
3,3 الأحكام الختامية
المادة الرابعة: حوكمة السياسة

Article 1: Scope

المادة الأولى: النطاق

The Remuneration Policy for Board, Committees, and Executive Management ("the Policy") has been formed in pursuance of the provisions of the Corporate Governance Regulations of the Kingdom of Saudi Arabia issued by the Board of the Capital Market Authority and Company's law. The Policy was approved by the General Assembly of the company's shareholder.

تم وضع سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية ("السياسة") وفقاً لأحكام لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية ونظام الشركات. تمت الموافقة على هذه السياسة من قبل الجمعية العامة لمساهمي الشركة.

Article 2: Objectives

المادة الثانية: الهدف

This policy aims to define Board of Directors, Committee Members, and Executive Management remuneration criteria, which helps in attracting expertise and competencies with scientific and practical ability that would contribute to raising the efficiency of the company's performance. The policy aims to deliver the following:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية مما يساعد على استقطاب الخبرات والكفاءات ذات القدرة العلمية والعملية التي من شأنها المساهمة في رفع كفاءة أداء الشركة. وتهدف السياسة إلى تحقيق ما يلي:

2.1 Promote effective corporate governance and risk management, sound remuneration practices, ethical behavior and compliance with laws and regulations and ensuring an internal control environment is set for purpose.

2,1 تعزيز الحوكمة الفعالة للشركات وإدارة المخاطر، وممارسات المكافآت السليمة، والسلوك الأخلاقي، والامتثال للقوانين واللوائح، وضمان بيئة الرقابة الداخلية المعدة للغرض.

2.2 Align incentive programs with the business and risk strategy, objectives,

2,2 مواءمة برامج الحوافز مع استراتيجية الأعمال والمخاطر والأهداف والقيم والمصالح طويلة المدى لشركة معادن.

values and long-term interest of
Ma'aden.

Article 3: Policy Requirements

المادة الثالثة: متطلبات السياسة

3.1 Remuneration Criteria

3,1 المعايير العامة للمكافآت

3.1.1	Remuneration to the Board of Directors, Committee Members and Executive Management must be in line with the Rules and Regulations supervising the activities of Ma'aden.	3,1,1	يجب أن تكون مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة والإدارة التنفيذية متوافقة مع القواعد واللوائح التي تشرف على أنشطة معادن.
3.1.2	Remuneration must be consistent with the company's activity, strategy, objectives, nature of risks, and the skills needed to manage it.	3,1,2	يجب أن تتوافق المكافآت مع نشاط الشركة وإستراتيجيتها وأهدافها وطبيعة المخاطر والمهارات اللازمة لإدارتها.
3.1.3	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 taking into consideration the sector in which the company operates and its size.	3,1,3	يجب أن تكون المكافآت عاملاً في استقطاب أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين من ذوي الخبرة والمؤهلات المطلوبة لتعزيز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها مع الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمه.
3.1.4	Remuneration that Boards of Directors members and senior executives receive is 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.	3,1,4	تتناسب مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين مع اختصاصاتهم ومسؤولياتهم التي يقومون بها، بالإضافة إلى الأهداف التي حددها مجلس الإدارة لتحقيقها خلال السنة المالية.

<p>3.1.5 The remuneration shall be consistent with the prevailing norms in Saudi Arabia and shall serve the shareholder's interests and long-term objectives.</p>	<p>3,1,5 يجب أن تكون المكافآت متوافقة مع المعايير السائدة في المملكة العربية السعودية، وأن تخدم مصالح المساهمين وأهدافهم طويلة المدى.</p>
<p>3.1.6 The Company may grant shares to the Board of Directors and Executive Management whether newly issued or purchased by Ma'aden. In the event Ma'aden buys back its preferred or ordinary shares for the purpose of allocating them to its "Employee Share Plan", Ma'aden shall comply with the provisions 15 set forth by the Supervisory Authorities including, but not limited to:</p>	<p>3,1,6 يجوز للشركة منح أسهم لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء تم إصدارها أو شراؤها حديثاً من قبل معادن. في حالة قيام معادن بإعادة شراء أسهمه الممتازة أو العادية بغرض تخصيصها لـ "خطة أسهم الموظفين"، يجب على معادن الالتزام بأحكام المادة 15 المنصوص عليها من قبل السلطات الإشرافية بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Obtaining a report issued by its external auditor on the Company's proposed buy-back of shares, as approved by the Board; - Obtaining approval from the Extraordinary General Assembly; and - Obtaining approval from the relevant Regulatory Authorities; - Non-executive Board members shall not participate in the Employees' Shares plan, and executive Board members shall 	<ul style="list-style-type: none"> - الحصول على تقرير صادر عن مدقق الحسابات الخارجي حول إعادة شراء الشركة المقترحة للأسهم، حسب موافقة مجلس الإدارة؛ - الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية. - الحصول على موافقة الجهات التنظيمية ذات العلاقة. - لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين المشاركة في خطة أسهم الموظفين، ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذي

not vote on Board resolutions relating to the plan.	التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالخطوة.
3.1.7 The Remuneration payment will be suspended or refunded if it appears that it is decided based on incorrect information	3,1,7 يتم تعليق أو استرداد المكافآت إذا تبين أن القرار قد تم بناءً على معلومات غير صحيحة
3.1.8 The Remuneration of the Board may consist of a specific amount, specific benefits in the form of shares or cash or a specific percentage of the Company's profits as determined by the NRC and based on this policy, in addition to an attendance allowance, in accordance with the Companies Law and the guidance issued from time to time by the Supervisory Authorities	3,1,8 يجوز أن تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مبلغ محدد، أو مزايا محددة على شكل أسهم أو نقد، أو نسبة محددة من أرباح الشركة وفقاً لما تحدده لجنة الترشيحات والمكافآت وبناءً على هذه السياسة، بالإضافة إلى بدل الحضور، وفقاً لأحكام قانون الشركات والتعليمات الصادرة من حين لآخر عن الجهات الإشرافية.
3.1.9 The Remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits that are realized by Ma'aden, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.	3,1,9 لا يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها شركة معادن، كما لا يجوز أن تعتمد بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

3,2 Remuneration General Provisions

3,2 أحكام عامة للمكافآت

3.2.1 Remuneration shall be based on a Board and Committee Members Remuneration procedure approved by the Board of Directors not exceeding an amount of (SAR 1,800,000) One Million Eight Hundred	3,2,2 تكون المكافآت على أساس إجراءات مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المعتمدة من قبل مجلس الإدارة بما لا يتجاوز مبلغ (1,800,000) مليون
---	--

Thousand Saudi Riyals for every Board of Director or Committee Member	وثمانمائة ألف ريال سعودي لكل عضو مجلس إدارة أو لجنة.
3.2.3 Additional Remuneration may be allocated depending on the level of involvement and value-added to Ma'aden for directors who had a higher level of involvement or were assigned with additional responsibilities to activities related to the Board of Directors meetings or committee meetings or additional technical, administrative, or advisory work assigned.	3,2,4 قد يتم تخصيص مكافآت إضافية اعتماداً على مستوى المشاركة والقيمة المضافة لشركة معادن للمديرين الذين لديهم مستوى أعلى من المشاركة، أو تم تكليفهم بمسؤوليات إضافية للأنشطة المتعلقة باجتماعات مجلس الإدارة، أو اجتماعات اللجان، أو الفنية الإضافية، أو الأعمال الإدارية، أو الاستشارية المكلف بها.
3.2.5 The NRC shall endorse and monitor the remuneration for the executive management to verify compliance with the incentive program approved by the Board of Directors.	3,2,6 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت باعتماد ومراقبة مكافآت الإدارة التنفيذية للتحقق من الالتزام ببرنامج الحوافز المعتمد من قبل مجلس الإدارة.
3.2.7 Board of Directors shall not have the right to vote on the agenda item pertaining to the remuneration of the Board of Directors at the General Assembly meeting.	3,2,8 لا يحق لمجلس الإدارة التصويت على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العمومية.
3.2.9 The Committee members who are not board members should be entitled to an annual remuneration amount as stipulated in the Board and Committee members remuneration procedure, which can be	3,2,10 يجب أن يحق لأعضاء اللجنة من غير أعضاء مجلس الإدارة الحصول على مبلغ المكافأة السنوية على النحو المنصوص عليه في إجراءات مكافآت مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة، والتي يمكن دفعها خلال

3.2.11	The Board of Directors and Board of Managers appointed in Ma'aden group companies (Executive Management) will be remunerated as per the group Company remuneration policy.	3,2,6	سيتم مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المعيّنين في شركات مجموعة معادن (الإدارة التنفيذية) وفقاً لسياسة المكافآت الخاصة بشركة معادن.
3.2.13	The annual remuneration amount is estimated based on the date the member joined and left the board, and if the member did not complete a full fiscal year for any reason; it will be deducted from the remuneration which is proportional to the number of days that he was not a member.	3,2,14	سيتم تقدير مبلغ المكافأة السنوية بناءً على تاريخ انضمام العضو إلى مجلس الإدارة وتركه، وإذا لم يكمل العضو سنة مالية كاملة لأي سبب من الأسباب؛ ويستقطع من الأجر ما يتناسب مع عدد الأيام التي لم يكن فيها عضواً.
3.2.15	The total executive compensation is associated with the Company's performance, which includes a performance incentive plan that is comprised of a Short-Term Incentive Plan and Deferred Long-Term Incentive Plan, consisting of a maximum cap as per Ma'aden Policies.	3,2,16	يرتبط إجمالي التعويضات التنفيذية بأداء الشركة، والذي يتضمن خطة حوافز الأداء التي تتكون من خطة حوافز قصيرة الأجل وخطة حوافز مؤجلة طويلة الأجل، وتتكون من حد أقصى وفقاً لسياسات معادن.
3.2.17	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.	3,2,18	تخضع مكافآت المسؤولين التنفيذيين لقانون العمل ولوائح التنفيذ وسياسات الشركة والإجراءات المنصوص عليها في جدول مصفوفة الهيئة.

3.2.19 Remuneration paid to senior executive management must be endorsed by NRC and approved by the Board of Directors	3,2,20 يجب أن يتم اعتماد المكافآت المدفوعة للإدارة التنفيذية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت والموافقة عليها من قبل مجلس الإدارة.
--	---

3.3 Final Provision

3,3 الأحكام الختامية

3.3.1 The company shall disclose the remuneration of the Board of Directors, committees, and senior executives in the Board of Directors reports in accordance with the related regulations.	3,3,1 يجب على الشركة الإفصاح عن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين في تقارير مجلس الإدارة وفقاً للأنظمة ذات الصلة.
--	--

3.3.2 This policy shall be deemed effective from the date of approval by the General Assembly, or any of the amendments to this policy	3,3,2 تعتبر هذه السياسة سارية المفعول اعتباراً من تاريخ موافقة الجمعية العمومية عليها، أو أي تعديل على هذه السياسة.
--	---

3.3.3 All that is not stipulated in this policy to apply the relevant laws and regulations issued by the regulatory authorities.	3,3,3 كل ما لم تنص عليه هذه السياسة هو تطبيق القوانين واللوائح ذات الصلة الصادرة عن الجهات الرقابية.
--	--

Article 4: Policy Governance

المادة الرابعة: حوكمة السياسة

Nomination and Remuneration Committee shall review the policy on a periodic basis and submit recommendations to the Board of Directors to be submitted to the General Assembly for approval.	تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة السياسة بشكل دوري ورفع توصياتها إلى مجلس الإدارة لعرضها على الجمعية العامة للموافقة عليها.
--	--

Thank you