

السياسة السابقة	السياسة المعدلة
<p>١. تمهيد</p> <p>١,١ تم إعداد لائحة سياسة ومعايير المكافآت في الشركة السعودية لأنابيب الصلب (الأنابيب السعودية)، شركة مساهمة سعودية، وفقاً لنظام الشركات و لوائحه و نظام الشركة الأساس و متطلبات لائحة حوكمة الشركات.</p> <p>١,٢ تحدد هذه اللائحة ضوابط و إجراءات منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين.</p>	<p>١- تمهيد</p> <p>١-١ تم إعداد سياسة المكافآت هذه ("السياسة") من قبل الشركة السعودية لأنابيب الصلب (الأنابيب السعودية)، شركة مساهمة سعودية، وفقاً لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية والنظام الأساسي للشركة ومتطلبات لائحة حوكمة الشركات الصادرة من مجلس هيئة السوق المالية ("الهيئة").</p> <p>٢-١ تحدد هذه اللائحة ضوابط وإجراءات منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين.</p>
<p>٢. الهدف من السياسة</p> <p>٢,١ تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير و إجراءات واضحة و محددة توضح لمساهمي الشركة الشروط و المعايير و الإجراءات المتبعة عند منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان و كبار التنفيذيين بالشركة.</p> <p>٢,٢ كما تهدف إلى استقطاب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة و القدرة و الخبرة من أجل العمل في مجلس الإدارة و اللجان و الإدارة التنفيذية.</p>	<p>٢- الهدف من السياسة</p> <p>١-٢ تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير و إجراءات واضحة و محددة تبين لمساهمي الشركة الشروط و المعايير و الإجراءات المطبقة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و كبار التنفيذيين بالشركة.</p> <p>٢-٢ كما تهدف هذه السياسة إلى توظيف الأفراد ذوي الكفاءات والقدرات والخبرات المناسبة في مجلس الإدارة و لجان المجلس و الإدارة التنفيذية.</p>
<p>٣. معايير منح المكافآت والبدلات</p> <p>٣,١ دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية و لوائحها التنفيذية ، يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:</p>	<p>٤. المعايير العامة للمكافآت</p> <p>٣-١ دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية و لوائحها التنفيذية ، يجب أن يراعى في السياسة ما يلي:</p>

٣,١,١ انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

٣,١,٢ أن تقدم 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.

٣,١,٣ أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

٣,١,٤ انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.

٣,١,٥ الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت و التعويضات.

٣,١,٦ أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية و المحافظة عليها و تحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.

٣,١,٧ أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.

٣,١,٨ حالات إيقاف صرف المكافاة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، و ذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

٣,١,٩ تنظيم منح أسهم في الشركة للعاملين.

١-١-٣ يجب أن تكون السياسة متوافقة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

٢-١-٣ يجب أن تمنح المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة ولجانته والإدارة التنفيذية على تحقيق نجاح الشركة وتطورها على المدى الطويل، على سبيل المثال من خلال ربط الجزء المتغير من المكافآت بأداء الشركة على المدى الطويل.

٣-١-٣ يجب أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات التي يتولاها الفرد، وكذلك مؤهلاته التعليمية و خبراته العملية ومهاراته ومستوى أدائه.

٤-١-٣ يجب أن تكون السياسة ملائمة لحجم وطبيعة ومستوى المخاطر التي تواجه الشركة.

٥-١-٣ يجب أن تأخذ السياسة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى فيما يتعلق بتحديد المكافآت. ويجب تجنب عيوب هذه المقارنات التي تؤدي إلى زيادات غير مبررة في المكافآت والتعويضات.

٦-١-٣ يجب أن تستهدف السياسة استقطاب المهنيين الموهوبين وأن تحافظ عليهم وتحفزهم دون مبالغة.

٧-١-٣ يجب إعداد السياسة بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات بالنسبة للتعيينات الجديدة.

٨-١-٣ يجب تعليق صرف المكافآت، أو يجب على العضو المعني إعادة المكافآت للشركة، في حال تقرر أنها كانت مبنية على معلومات غير صحيحة قدمها عضو مجلس الإدارة أو لجانته أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الفرد لمنصبه في الشركة للحصول على مزايا غير مستحقة.

٩-١-٣ في حال قامت الشركة بتطوير برنامج لمنح بعض أسهمها لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية، سواء كان ذلك عن طريق إصدار جديد

	<p>أو أسهم تم شراؤها من قبل الشركة، فإن لجنة المكافآت والترشيحات ستشرف على هذا البرنامج وفقاً للنظام الأساسي للشركة والقوانين واللوائح ذات الصلة من هيئة السوق المالية.</p>
<p>٤. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة</p> <p>٤,١ يحدد نظام الشركة الأساس مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>٤,٢ تحدد لوائح عمل لجان مجلس الإدارة مكافآت أعضاء اللجنة و بدلات الحضور.</p> <p>٤,٣ يجب أن تتناسب المكافأة مع عدد الاجتماعات التي يحضرها عضو (المجلس أو اللجنة).</p> <p>٤,٤ يجب أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس و لجان ذوي كفاءة و خبرة مناسبة.</p> <p>٤,٥ يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>٤,٦ يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة ، و ذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة و في اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات و نظام الشركة الأساس.</p> <p>٤,٧ يجب أن تكون المكافأة مبنية على توصية لجنة المكافآت و الترشيحات بالشركة.</p> <p>٤,٨ يكون هيكل المكافآت على النحو التالي:</p>	<p>٤- مكافآت أعضاء المجلس واللجان</p> <p>٤-١ يحدد النظام الأساسي للشركة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة .</p> <p>٤-٢ تحدد لوائح عمل لجان مجلس الإدارة مكافآت أعضاء اللجنة و بدلات الحضور.</p> <p>٤-٣ يجب أن تكون المكافآت متوافقة مع عدد الاجتماعات التي يحضرها عضو مجلس الإدارة أو اللجان.</p> <p>٤-٤ يجب أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس و لجان ذوي كفاءات و خبرات مناسبة.</p> <p>٤-٥ يجب ألا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>٤-٦ يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافآت مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها في الشركة ، و ذلك بالإضافة إلى المكافآت التي يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة و في أي من اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات و النظام الأساسي للشركة.</p> <p>٤-٧ يجب أن تكون المكافآت مبنية على توصية صادرة من لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة.</p>

٤-٨ يكون هيكل المكافآت على النحو التالي:

٤-٨-١ أعضاء المجلس:

٤-٨-١-١ بدل حضور جلسات بمبلغ ٣,٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤-٨-١-٢ بدل إقامة للأعضاء القادمين من خارج مدينة مقر الاجتماع (الدمام) بمبلغ ٢,٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤-٨-١-٣ بدل سفر للأعضاء القادمين من خارج مدينة مقر الاجتماع (الدمام) بمبلغ ١,٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤-٨-١-٤ مكافأة سنوية ثابتة قدرها ٢٢٥,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا لأعضاء مجلس الإدارة (باستثناء رئيس المجلس)، بشرط أن يحضر عضو المجلس ما لا يقل عن ٧٥٪ من إجمالي عدد الاجتماعات، وإلا يتم احتساب المكافأة بشكل تناسبي حسب نسبة الحضور؛ والتي، بالإضافة إلى أي مكافآت أخرى ناتجة عن بدلات حضور الاجتماعات ومشاركة عضو المجلس في أي من لجان المجلس، يجب ألا يتجاوز مجموعها الكلي ٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي.

٤-٨-١-٥ مكافأة سنوية ثابتة قدرها ٢٨٥,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا لرئيس مجلس الإدارة، بشرط أن يحضر ما لا يقل عن ٧٥٪ من إجمالي عدد الاجتماعات، وإلا يتم احتساب المكافأة بشكل تناسبي حسب نسبة الحضور؛ والتي، بالإضافة إلى أي مكافآت أخرى ناتجة عن بدلات حضور الاجتماعات ومشاركة رئيس المجلس في أي من لجان المجلس، يجب ألا يتجاوز مجموعها الكلي ٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي.

٤,٨,١ أعضاء مجلس الإدارة:

٤,٨,١,١ صرف بدل حضور مبلغ ٣٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤,٨,١,٢ تأمين حجز الفندق للأعضاء القادمين من خارج مدينة مقر الاجتماع (الدمام) أو صرف بدل مبيت مبلغ ٢٠٠٠ ريال سعودي.

٤,٨,١,٣ تأمين تذاكر السفر على درجة رجال الأعمال للأعضاء القادمين من خارج مدينة مقر الاجتماع أو صرف بدل إركاب مبلغ ١٠٠٠ ريال سعودي.

٤,٨,١,٤ منح مكافأة سنوية قدرها ٢٠٠,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا و بما لا يتجاوز مبلغ ٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي، على ألا يقل حضوره عن ما نسبته ٧٥٪ من عدد الاجتماعات، فإن قلت أحتسبت المكافأة حسب نسبة حضوره.

٤,٨,٢ أعضاء اللجان:

٤,٨,٢,١ صرف بدل حضور مبلغ و قدره ٣٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤,٨,٢,٢ منح مكافأة سنوية لكل عضو قدرها ٥٠,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا، على ألا يقل حضوره عن ما نسبته ٧٥٪ من عدد الاجتماعات، فإن قلت أحتسبت المكافأة حسب نسبة حضوره.

٤,٨,٣ رئيس لجنة المراجعة:

٤,٨,٣,١ يمنح مكافأة سنوية قدرها ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي.

٤-٨-٢ أعضاء لجنة المراجعة:

٤-٨-٢-١ بدل حضور جلسات بمبلغ ٣,٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤-٨-٢-٢ مكافأة سنوية ثابتة قدرها ١٠٠,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا لأعضاء لجنة المراجعة (باستثناء رئيس لجنة المراجعة)، بشرط أن يحضر العضو ما لا يقل عن ٧٥٪ من إجمالي عدد الاجتماعات، وإلا يتم احتساب المكافأة بشكل تناسبي حسب نسبة الحضور.

٤-٨-٢-٣ مكافأة سنوية ثابتة قدرها ١٢٠,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا لرئيس لجنة المراجعة، بشرط أن يحضر ما لا يقل عن ٧٥٪ من إجمالي عدد الاجتماعات، وإلا يتم احتساب المكافأة بشكل تناسبي حسب نسبة الحضور.

٤-٨-٣ أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات:

٤-٨-٣-١ بدل حضور جلسات بمبلغ ٣,٠٠٠ ريال سعودي عن الجلسة الواحدة.

٤-٨-٣-٢ مكافأة سنوية ثابتة قدرها ٦٠,٠٠٠ ريال سعودي سنويًا لجميع أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات، بشرط أن يحضر العضو

	<p>ما لا يقل عن ٧٥٪ من إجمالي عدد الاجتماعات، وإلا يتم احتساب المكافأة بشكل تناسبي حسب نسبة الحضور.</p>
<p>٥. مكافآت كبار التنفيذيين</p> <p>٥,١ تعتبر مكافآت كبار التنفيذيين أمراً بالغ الأهمية لضمان استمرار قدرة الشركة على جذب والإحتفاظ بأعضاء الفريق التنفيذي الأكثر تأهيلاً وأساساً مهماً لتخطيط التعاقب الوظيفي.</p> <p>٥,٢ تتكون مكافآت كبار التنفيذيين من برامج للأجور الثابتة و الحوافز.</p> <p>٥,٣ يحدد مجلس الإدارة أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة، مثل المكافآت الثابتة، و المكافآت المرتبطة بالأداء، و المكافآت في شكل أسهم، بما لا يتعارض مع الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.</p> <p>٥,٤ يجب أن تكون المكافأة مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات بالشركة.</p> <p>٥,٥ يجوز منح كبار التنفيذيين مكافآت بناء على تقييم الأداء، بالإضافة إلى التعويضات و المكافآت الثابتة حسب عقودهم و المكافآت في شكل أسهم.</p> <p>٥,٦ تشمل معايير الأداء الرئيسية على مستوى الشركة مجموعة من الأهداف قصيرة الأجل و أخرى طويلة الأجل وتشمل مؤشرات الربحية و الملاءة و السيولة و النمو و تحقيق الأهداف.</p> <p>٥,٧ تتم مراقبة تطبيق معايير الأداء التي تصرف بناء عليها المكافآت لكبار التنفيذيين و العاملين و كذلك مراقبة مدى ملائمة هذه المعايير للمكافآت الممنوحة.</p>	<p>٥- مكافآت كبار التنفيذيين</p> <p>١-٥ تعتبر مكافآت كبار التنفيذيين أمراً بالغ الأهمية لضمان استمرار قدرة الشركة على توظيف والإحتفاظ بأعضاء مؤهلين بشكل عالٍ في فريقها التنفيذي، وأساساً مهماً لتخطيط التعاقب الوظيفي.</p> <p>٢-٥ تتكون مكافآت كبار التنفيذيين من برامج للأجور الثابتة و الحوافز.</p> <p>٣-٥ يحدد مجلس الإدارة، بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات، أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة، مثل المكافآت الثابتة و المكافآت المرتبطة بالأداء و المكافآت في شكل أسهم، بما لا يتعارض مع اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.</p> <p>٤-٥ يجب أن تكون مكافآت كبار التنفيذيين متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، ونشاطها التجاري، والمهارات المطلوبة لإدارة الشركة، مع الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها.</p> <p>٥-٥ يجوز منح كبار التنفيذيين مكافآت مبنية على تقييم الأداء، بالإضافة إلى التعويضات و المكافآت الثابتة حسب عقودهم و المكافآت في شكل أسهم.</p> <p>٦-٥ تشمل مؤشرات الأداء الرئيسية مجموعة من الأهداف قصيرة الأجل و أخرى طويلة الأجل وتشمل مؤشرات الربحية و الملاءة و السيولة و النمو و تحقيق الأهداف.</p>

<p>٥,٨ تهدف المكافآت إلى توفير الحالة التنافسية المطلوبة لجذب و الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين و الأكفاء و الحفاظ على المستوى العالي من المهارات التي تحتاج إليها الشركة.</p>	<p>٧-٥ تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة نظام الحوافز للإدارة التنفيذية بصورة منتظمة وتقدم توصياتها إلى المجلس. يتم مراقبة مؤشرات الأداء التي يتم على أساسها منح المكافآت لكبار التنفيذيين، بالإضافة إلى مدى ملاءمة هذه المؤشرات للمكافآت الممنوحة.</p> <p>٨-٥ تهدف المكافآت إلى خلق الميزة التنافسية المطلوبة لجذب و الاحتفاظ بالموظفين ذوي المؤهلات والخبرات العالية و الحفاظ على المستوى العالي من المهارات التي تحتاجها الشركة</p>
<p>٦. دور لجنة المكافآت والترشيحات</p> <p>٦,١ إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عن المجلس و الإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، و الإفصاح عنها، و التحقق من تنفيذها.</p> <p>٦,٢ توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة و سياسة المكافآت المعمول بها، و بيان أي انحراف جوهري عن السياسة.</p> <p>٦,٣ المراجعة الدورية لسياسة المكافآت، و تقييم مدي فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها.</p> <p>٦,٤ التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عنه و كبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.</p>	<p>٦- دور لجنة المكافآت والترشيحات</p> <p>٦-١ إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عن المجلس و الإدارة التنفيذية، وعرضها على مجلس الإدارة للنظر فيها قبل تقديمها للجمعية العامة للموافقة عليها، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء والإفصاح عنها والتحقق من تنفيذها.</p> <p>٦-٢ توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة و السياسة المعمول بها، و بيان أي انحراف جوهري عنها.</p> <p>٦-٣ المراجعة الدورية للسياسة و تقييم مدي فعاليتها في تحقيق أهدافها المحددة.</p> <p>٦-٤ التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة و اللجان المنبثقة عنه و كبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.</p>
<p>٧. منح المكافآت على شكل أسهم</p> <p>٧,١ يجوز للشركة منح المكافآت على شكل أسهم لكبار التنفيذيين و العاملين بالشركة و ذلك حسب برنامج أسهم الموظفين المعتمد بالشركة.</p>	<p>لا ينطبق</p>

<p>٨. الإفصاح عن المكافآت</p> <p>٨,١ يتم الإفصاح بدقة و شفافية و تفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، دون إخفاء أو تضليل، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيا كانت طبيعتها و اسمها. و إذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون اللقيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الإستحقاق.</p> <p>٨,٢ يتم توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة و سياسة المكافآت المعمول بها، و بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.</p> <p>٨,٣ يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل المكافآت و التعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:</p> <p>٨,٣,١ أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>٨,٣,٢ خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي و المدير المالي.</p> <p>٨,٣,٣ أعضاء اللجان.</p>	<p>٧- الإفصاح عن المكافآت</p> <p>٧-١ يجب الإفصاح بدقة و شفافية و تفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية، دون إخفاء أو تضليل، سواء كانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيا كانت طبيعتها و اسمها. و إذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المعتمدة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الإستحقاق.</p> <p>٧-٢ يتم توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة و السياسة المعمول بها، و بيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.</p> <p>٧-٣ يُفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل المكافآت و التعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة:</p> <p>٧-٣-١ أعضاء مجلس الإدارة.</p> <p>٧-٣-٢ خمسة من كبار التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي و المدير المالي.</p> <p>٧-٣-٣ أعضاء اللجان.</p>
<p>٩. التعديلات على السياسة</p> <p>٩,١ تخضع هذه السياسة لإستعراض و مراجعة سنوية. و سوف تخضع أي تغييرات في السياسة لتوصية مجلس الإدارة و موافقة الجمعية العامة للمساهمين.</p>	<p>٨- أحكام عامة</p> <p>٨-١ تخضع هذه السياسة للنظر و المراجعة السنوية. و يجب أن تخضع أي تغييرات على السياسة لموافقة الجمعية العامة وفقاً لإقتراح مجلس الإدارة المبني على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.</p>

٢-٨ تصبح هذه السياسة سارية اعتباراً من ١ يناير ٢٠٢٥ بعد موافقة الجمعية العامة للشركة عليها.