

جدول التعديلات - سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p style="text-align: center;">تم إضافة هذه المادة على النحو التالي:</p> <p>تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الهيئة: هيئة السوق المالية. 2. لائحة حوكمة الشركات: لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية. 3. المجلس: مجلس إدارة شركة اعمار المدينة الاقتصادية. 4. اللجنة: يشكل مجلس الإدارة لجاناً متخصصة حسب حاجة الشركة وظروفها وأوضاعها بما يمكنها من تأدية مهامها بفعالية وذلك وفقاً لإجراءات عامة يضعها المجلس تتضمن تحديد مهمة كل لجنة ومدة عملها والصلاحيات المخولة لها خلال هذه المدة وكيفية رقابة مجلس الإدارة عليها. 5. فريق العمل: فريق يتألف من عضو واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة، يقوم المجلس بتشكيله وتحديد مدة عمله والصلاحيات الممنوحة له من أجل أداء مهمة محددة، ويجب على فرق العمل تزويد المجلس بنتائج هذا التفويض. قد تضم فرق العمل أيضاً أعضاء من خارج مجلس الإدارة. 6. مجموعة العمل: فريق يتألف من عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة، من أجل دراسة موضوع معين مع الإدارة، ويجب على مجموعة العمل تزويد المجلس بنتائج تلك الدراسة. قد تضم مجموعة العمل أيضاً أعضاء من خارج مجلس الإدارة 7. العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشترك في الأعمال اليومية لها. 	لا يوجد

المادة قبل التعديل	المادة بعد التعديل
	<p>8. العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الادارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.</p>
	<p>9. العضو المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات.</p>
	<p>10. أعضاء اللجان وفرق العمل ومجموعة العمل من خارج المجلس: الخبراء والمختصين من خارج الشركة.</p>
	<p>11. الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.</p>
	<p>12. المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.</p>
	<p>13. اجتماع: أي اجتماع للأعضاء ويشمل ذلك اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل والجمعية العمومية.</p>
	<p>14. انتهاء العضوية:</p>
	<p>14.1 فيما يخص مجلس الإدارة: يقوم عضو المجلس بمهامه من تاريخ تعيينه من الجمعية العامة للمساهمين، كما أن عضويته تنتهي بأحد الحالات الآتية:</p>
	<p>14.1.1 وفق الحالات التي نص عليها نظام الشركة الأساس والتي تبين انتهاء عضوية مجلس الإدارة أو في حال إنهاؤها بطلب من المجلس.</p>
	<p>14.1.2 يجوز للجمعية العامة في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم، ولو نص نظام الشركة على خلاف ذلك، وذلك مع مراعاة أي ضوابط تضعها الهيئة.</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>14.1.3 يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس.</p> <p>14.1.4 انتهاء دورة مجلس الإدارة.</p> <p>14.1.5 الاستقالة.</p> <p>14.2 فيما يخص اللجان: يقوم عضو اللجنة بمهامه من تاريخ تعيينه، كما أن عضويته تنتهي بأحد الحالات الآتية:-</p> <p>14.2.1 انتهاء دورة مجلس الإدارة.</p> <p>14.2.2 إعادة تشكيل اللجنة أو استقالة العضو.</p> <p>14.2.3 تعرضه لعائق صحي يمنعه من تأدية مهامه في اللجنة.</p> <p>14.2.4 صدور قرار من مجلس الإدارة بإعفائه من عضوية اللجنة لأي سبب من الأسباب الآتية:</p> <p>Y إخلاله بمسؤولياته ومهامه وواجباته مما يترتب عليه ضرر بمصلحة الشركة.</p> <p>Y تغيبه عن ثلاثة اجتماعات متتالية خلال سنة واحدة دون عذر مشروع.</p> <p>Y غير ما ذكر أعلاه من الأسباب التي يراها المجلس.</p> <p>14.2.5 فقدانه في أي وقت لأي من قواعد الاختيار لعضوية لجنة المكافآت والترشيحات المقررة بموجب هذه السياسة.</p>	
<p>المادة الثالثة: نطاق التطبيق</p> <p>تنطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل والإدارة التنفيذية، بما في ذلك أعضاء لجنة المراجعة، والأعضاء من خارج المجلس.</p>	<p>تم إعادة صياغة المادة ضمن المادة الثالثة: نطاق التطبيق، من السياسة المقترحة</p> <p>التطبيق</p> <p>تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة " (المجلس) " وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p style="text-align: center;">المادة الثانية: الهدف من السياسة</p> <p>1. تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل والإدارة التنفيذية وتحديد جميع المكافآت المستحقة لهم وبدلات المصاريف والنفقات التي تتحملها الشركة عن الأعضاء لغرض تأدية أعمالهم.</p> <p>2. تم إعداد هذه السياسة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية وأفضل الممارسات المعمول بها. ويتم مراجعتها وتحديثها حسب تقدير اللجنة أو عند حدوث أي تغييرات في المتطلبات التنظيمية ذات الصلة.</p>	<p>والإدارة التنفيذية في شركة إعمار المدينة الاقتصادية "الشركة".</p> <p style="text-align: center;">تم تعديل المادة ضمن المادة الثانية: الغرض من السياسة، من السياسة المقترحة</p> <p style="text-align: center;">الغرض من السياسة ووصفها:</p> <p>تهدف الشركة إلى استقطاب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاية المهنية والموهبة والخبرة من أجل العمل في المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية، ومكافأتهم بطريقة عادلة وشفافة مقابل مساهمتهم في تحقيق أهداف الشركة، مراعاة طبيعة نشاط الشركة وتشعباته وتداخلاته بين قطاعات مختلفة، مما يتطلب جذب مهارات معينة قد تكون غير متوفرة بكثرة في سوق العمل.</p> <p>الهدف الأساسي من المكافآت هو المحافظة على الأفراد الذين يمثلون مجتمعين قيمة مضافة للشركة والمتقيدين بقيمتها والتصرفات التي تتطلع إليها. وعليه، تحاول الشركة بأن تكون بنية وإطار المكافآت لديها وبرامج المزايا الحصرية التي تقدمها جذابة بشكل كافٍ من أجل تحقيق أهدافها.</p> <p>بناء على ما ذكر أعلاه، تمّت صياغة هذه السياسة مع الأخذ بعين الاعتبار لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية، وذلك لحوكمة وضبط المكافآت العائدة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس (باستثناء لجنة المراجعة) والإدارة التنفيذية بصورة عادلة ومنصفة.</p>
	<p style="text-align: center;">تم إضافة محتوى المادة بشكل عام ضمن المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت من السياسة</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت يراعى عند تحديد المكافآت المعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها. 2. أن تقدّم 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. 3. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. 4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة 5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. 6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها. 7. أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيدات عند التعيينات الجديدة. 8. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة. 9. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها. (تم إضافة هذه الفقرة) 10. أن يكون احتساب المكافآت وصرفها وفقاً لهذه السياسة. (تم إضافة هذه الفقرة) 	<p>المقترحة. مبادئ المكافآت:</p> <p>3.1. تعتزم الشركة الحفاظ على العدالة داخلياً من خلال الإنصاف في ممارسات المكافآت بما يتفق مع وظيفة الفرد، والموقع الجغرافي، وظروف العمل. (تم إضافتها بشكل عام في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 1)</p> <p>3.2. تعتزم الشركة الحفاظ على التنافسية الخارجية من خلال تحديد ممارسات المكافآت وموائمتها مع قطاعات العمل في شركات أخرى في إطار ظروف جغرافية مختلفة. (تم إضافتها بشكل عام في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 2)</p> <p>3.3. تعتزم الشركة الاستمرار في دفع المكافآت مقابل ثقافة الأداء، وذلك من خلال تقدير قيمة أداء كل فرد ومدى مساهمته في نمو العمل. (تم إضافتها بشكل عام في المادة الخامسة: قواعد وقيود عامة، الفقرة 3)</p>
<p>تم إعادة صياغة المادة وإضافة بعض التفاصيل على النحو التالي: المادة الخامسة: قواعد وقيود عامة</p>	<p>تم تعديل المادة وإضافة بعض التفاصيل في السياسة المقترحة، كما تم فصلها للمواد التالية: المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت المادة الخامسة: قواعد وقيود عامة المادة السادسة: تفاصيل المكافآت وبديل المصروفات المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>1. يجوز لعضو مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة منه الحصول على مكافأة منفصلة، نظير أي أعمال فنية أو إدارية أو استشارية مقدمة للشركة، شريطة أن تقدم تلك الأعمال بموجب ترخيص مهني.</p> <p>2. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة واللجان الأخرى المنبثقة منه.</p> <p>3. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.</p> <p>4. يجوز صرف مكافأة إضافية لعضو مجلس الإدارة وعضو اللجان المنبثقة من المجلس في حال تم تكليفه بمهام إضافية أخرى وذلك بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وبعد أخذ موافقة مجلس الإدارة على ذلك.</p> <p>5. لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.</p>	<p>سياسة المكافآت:</p> <p>تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للسياسة المعتمدة، وتلتزم الشركة بأن تراعي في سياسة المكافآت ما يلي:</p> <p>(1) انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 1)</p> <p>(2) 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. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 2)</p> <p>(3) أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 3)</p> <p>(4) انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 4)</p> <p>(5) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 5)</p> <p>(6) أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظه عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيما.</p>
<p>تم إعادة صياغة المادة وإضافة جميع الفقرات أدناه من (1-6) وذلك على النحو التالي:</p> <p>المادة السادسة: تفاصيل المكافآت وبدل المصروفات</p> <p>بالإشارة إلى المادة الخامسة (قواعد وقيود عامة)، تكون تفاصيل المكافآت وبدل المصروفات وفقاً لما يلي:</p> <p>1. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بقيمة 300,000 ريال.</p> <p>2. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء اللجنة التنفيذية بقيمة 120,000 ريال.</p> <p>3. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات بقيمة 120,000 ريال.</p> <p>4. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة بقيمة 150,000 ريال.</p>	

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>5. تقدم الشركة مكافأة مقطوعة لأعضاء فرق العمل ومجموعة العمل، بناءً على المهام المنوطة بهم وعدد الاجتماعات والمخرجات، ويتم تحديدها بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة مجلس الإدارة.</p> <p>6. تلتزم الشركة بترتيب حضور أعضاء مجلس الإدارة واللجان وفرق العمل ومجموعة العمل للاجتماعات بما في ذلك توفير تذاكر السفر والإقامة ووسائل التنقل، وفي حال قام العضو بترتيب ذلك يتم تعويضه بناءً على المصاريف الفعلية التي تكبدها العضو.</p>	<p>(تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 6)</p> <p>7) أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 7)</p> <p>8) حالات 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. (تم فصلها في مادة مستقلة في السياسة الجديدة، المادة الثامنة: حالات إيقاف صرف المكافآت والبدلات أو استردادها)</p>
<p>تم إعادة صياغة المادة وإضافة بعض التفاصيل على النحو التالي:</p> <p>المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية:</p>	
<p>تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p>	<p>9) تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة. (تم إضافتها في المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت، الفقرة 8)</p>
<p>1. راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛</p> <p>2. وبدلات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف.</p> <p>3. مزايا تأمين طبي حسب سياسة الشركة.</p> <p>4. سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل)</p> <p>5. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص. (تم إضافة هذه الفقرة)</p>	<p>1,4 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة: (تم إعادة صياغة الفقرة وإضافة بعض التفاصيل في المادة السادسة: تفاصيل المكافآت وبدل المصروفات، في السياسة المقترحة)</p>
<p>6. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برنامج منح أسهم الشركة (متى وجد)؛</p> <p>7. 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 .</p>	<p>طبقاً للمادة 21 من النظام الأساس للشركة والمادة 76 من نظام الشركات، تكون مكافأة أعضاء المجلس مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا، وذلك بما يتوافق مع الأحكام الواردة في نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات، والقواعد والمعايير التي تضعها هيئة السوق المالية</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>8. يتم اعتماد الخطط والبرامج والقواعد العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل مجلس الإدارة بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات. (تم إضافة هذه الفقرة)</p> <p>9. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والقواعد العامة التي يقرها المجلس. (تم إضافة هذه الفقرة)</p>	<p>في هذا الخصوص، وفق الضوابط التالية: (تم تحديد تفاصيل المكافآت في المادة السادسة: تفاصيل المكافآت وبديل المصروفات، من الفقرة 1 إلى الفقرة 4)</p> <p>4.1.1 إذا كانت مكافآت أعضاء المجلس نسبة معينة من صافي الأرباح، فإنه وطبقاً لنص المادة 47 من النظام الأساس للشركة والمادة 76 من نظام الشركات، فإن مكافآت أعضاء المجلس يجب ألا تتجاوز نسبة عشرة بالمئة (10%) من باقي صافي الأرباح بعد خصم الاحتياطات المقررة وتوزيع أرباح على المساهمين بنسبة لا تقل عن خمسة بالمئة (5%) من رأس المال المدفوع. (تم حذفها)</p> <p>4.1.2 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات. (تم إضافتها في المادة الخامسة: قواعد وقيود عامة، الفقرة 3)</p> <p>4.1.3 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. (تم حذفها)</p> <p>4.1.4 في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً. (تم حذفها)</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
	<p>4.1.5 يجب أن يشتمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية على: (تم فصل هذه الفقرة وتعديلها في السياسة المقترحة لتصبح المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت والبدلات)</p> <ul style="list-style-type: none"> - بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. (تم إضافتها في المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت والبدلات) - بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. (محتوى الفقرة ضمن المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت والبدلات) - بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة. (محتوى الفقرة ضمن المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت والبدلات) <p>4.2 مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة: بأنتم فصل هذه الفقرة وتعديلها في السياسة</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
	<p>المقترحة لتصبح المادة السادسة: تفاصيل المكافآت وبدل المصروفات)</p> <p>يجب أن تشمل لائحة عمل كل لجنة من اللجان على المكافآت الخاصة بأعضائها. (تم إضافة مبلغ المكافآت في السياسة المقترحة)</p> <p>4.3 مكافآت الإدارة التنفيذية: (تم فصل هذه الفقرة وتعديلها وإضافة بعض التفاصيل في السياسة المقترحة لتصبح المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية)-</p> <p>تشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:</p> <p>4.3.1 راتب أساس (يتم سداده في نهاية الشهر وبصفة شهرية). (تم إضافتها في المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية، الفقرة 1)</p> <p>4.3.2 بدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، على بدل سكن، وبدل سيارة، وبدل هاتف، وبدل تعليم، وبدل تعليم للأطفال. (تم إضافتها في المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية، الفقرة 2)-</p> <p>4.3.3 مزايا تأمين، بما في ذلك تأمين طبي، تأمين صحي، تأمين على الحياة وتأمين ضد الحوادث. (تم إضافتها في المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية، الفقرة 3 و4)</p> <p>4.3.4 الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بأداء الفرد والشركة، الخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل خيارات الأسهم، والخطط الأخرى المرتبطة بالاحتفاظ واستبقاء الموظفين. (تم إضافتها في المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية، الفقرة 6)-</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
	<p>4.3.5 مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية بالطائرة، ومكافأة نهاية خدمة. (تم إضافتها في المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية، الفقرة 7)</p>
<p>المادة السابعة: الاستحقاق وآلية وأوقات صرف المكافآت</p> <p>مع مراعاة اللوائح ذات الصلة، والقرارات الصادرة من الجمعية العامة ومجلس الإدارة، يكون الاستحقاق وآلية وأوقات صرف المكافآت، كما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ بداية دورة المجلس واللجان المنبثقة منه أو تاريخ صدور قرار انضمام العضو للمجلس أو اللجنة أو فرق العمل أو مجموعة العمل وحتى نهاية تلك الدورات أو من تاريخ صدور قرار الموافقة على استقالة العضو، وفي حال عزل العضو فلا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة. (تم إضافة هذه الفقرة) 2. يتم اعتماد أمر صرف المكافآت وبدل المصروفات من قبل الرئيس التنفيذي وفقاً لهذه السياسة. (تم إضافة هذه الفقرة) 3. يجوز صرف المكافأة السنوية الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل، وبدل المصروفات بشكل ربع سنوي. 4. يتم صرف مستحقات العضو دون تأخير في حال انتهاء عضويته. (تم إضافة هذه الفقرة) 5. تكون آلية احتساب المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل في حال انضمامهم أو انتهاء عضويتهم أثناء الدورة على النحو التالي: <p>- (قيمة المكافأة السنوية للعضو ÷ عدد أيام السنة الميلادية (365) × عدد الأيام الفعلية). (تم إضافة هذه الفقرة)</p>	<p>(تم إعادة صياغة النص وإضافة بعض التفاصيل ضمن المادة السابعة: الاستحقاق وآلية وأوقات صرف المكافآت في السياسة المقترحة)</p> <p>دفع المكافآت:</p> <p>تدفع المكافآت بالريال السعودي ويجري الدفع من خلال قيد دائم بشكل مباشر في الحسابات البنكية المحددة من جانب الشخص المعني.</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>- يقصد بعدد الأيام الفعلية هو عدد ايام فترة العضوية المستحق صرف المكافئة عنها. (تم إضافة هذه الفقرة)</p> <p>د</p>	
<p>تم فصل الفقرة رقم 4.8 من المادة الرابعة، ووضعها كمادة جديدة وفقاً للتفصيل الآتي:</p> <p>المادة الثامنة: حالات إيقاف صرف المكافآت والبدلات أو استردادها يتم إيقاف صرف المكافأة والبدلات أو استردادها في الحالات التالية:</p> <p>1. إذا تبين للشركة أو للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من الأعضاء مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنها تقرير مجلس الإدارة فيجب إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.</p> <p>2. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة. (تم إضافة هذه الفقرة)</p> <p>د</p>	<p>موجودة في الفقرة رقم 4.8 في السياسة أعلاه، وتم فصلها في مادة مستقلة في السياسة المقترحة</p>
<p>تم فصل الفقرة رقم 4.1.5 من المادة الرابعة، ووضعها كمادة جديدة وفقاً للتفصيل الآتي:</p> <p>المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت والبدلات يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي عن تفاصيل المكافآت وبدل الحضور وبدل المصروفات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه والإدارة التنفيذية، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.</p>	<p>موجودة في الفقرة رقم 4.1.5 في السياسة أعلاه، وتم فصلها في مادة مستقلة في السياسة المقترحة</p>

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>يمكن الرجوع للمادة الثانية أعلاه.</p>	<p>5 الجهة المختصة عن هذه السياسة: (تم إضافتها في المادة الثانية في السياسة المقترحة، الغرض من السياسة)</p> <p>تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالمراجعة الدورية لهذه السياسة وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق الأغراض المتوخاة منها، وتُعد هذه السياسة وثيقة قابلة للتحديث والمراجعة بغرض التجاوب مع التغييرات الحادثة في ظروف سوق العمل والسير معها، ومن أجل تحقيق نمو لشركة وتوسعها.</p>
<p>المادة الحادية عشر: النفاذ</p> <p>تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، ويسري العمل بها من العام المالي 2023.</p>	<p>6 أحكام ختامية (النشر والتعديل) (تم إعادة صياغة المادة ضمن المادة الحادية عشر في السياسة المقترحة)</p> <p>يعمل بما جاء في هذه السياسة ويتم الالتزام بها من قبل الشركة اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين كما يجب نشرها على موقع الشركة الإلكتروني لتمكين المساهمين والعامّة وأصحاب المصالح من الاطلاع عليها.</p>

Comperison Table - Board of Directors, Board Committees and Executive Management Remuneration Policy

Article Before Amendments	Article After Amendments
NA	<p style="color: red; font-weight: bold;">This Article has been Added.</p> <p>Article One: Definitions</p> <p>The following words and phrases shall have the meanings shown next to them, unless the context requires otherwise:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CMA: Capital Market Authority. 2. Corporate Governance Regulation: Corporate Governance Regulations issued by Capital Market Authority. 3. Board: The Board of Directors of EEC Company. 4. Committee: The Board of Directors forms specialized committees according to the company's needs, circumstances and conditions to enable it to perform its duties effectively, in accordance with general procedures set by the Board, including determining the mission of each committee, the duration of its work, the powers granted to it during this period, and how the Board of Directors monitors them. 5. Taskforce: a team consisting of one or more members of the board of directors, which the board forms and determines the duration of its work and the powers granted to it in order to perform a specific mandate, and the Taskforce must provide the board with the results of that mandate. The Taskforce may also include members from outside the Board. 6. Working Group: a team consisting of one or more members of the board of directors, in order to study a specific topic with the management, and the working group must provide the board with the results of that study. The working group may also include members from outside the Board. 7. Executive member: a member of the board of directors who is full-time in the executive management of the company and participates in its daily business.

Article Before Amendments	Article After Amendments
	<p>8. Non-executive member: a member of the board of directors who is not dedicated to managing the company and does not participate in its daily business.</p> <p>9. Independent member: a non-executive board member who enjoys complete independence in his position and decisions, and none of the independence affecting issues stipulated in the Corporate Governance Regulation apply to him.</p> <p>10. Members of committees, Taskforce and Working group from outside the board: experts and specialists from outside the company.</p> <p>11. Executive Management or Senior Executives: Persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).</p> <p>12. Remunerations: amounts, allowances, profits and the like, periodic or annual Remunerations related to performance, short or long-term incentive plans, and any other benefits in kind, with the exception of reasonable actual expenses and expenses incurred by the company on behalf of a member of the Board of Directors for the purpose of performing his work.</p> <p>13. Meeting: any meeting of the members, including meetings of the Board of Directors and its committees, Taskforce, working group and the general assembly.</p> <p>14. Termination of membership:</p> <p>14.1 About the Board of Directors: A member of the Board shall perform his duties from the date of his appointment by the General Assembly of Shareholders, and his membership shall end in one of the following cases:</p> <p>14.1.1 By cases stipulated in the company's bylaw, which indicate the termination of membership of the Board of Directors, or if it is terminated at the request of the Board.</p>

Article Before Amendments	Article After Amendments
	<p>14.1.2 The General Assembly may, at any time, dismiss all or some of the members of the Board of Directors, even if the company's bylaw stipulates otherwise, subject to any controls set by the Capital Market Authority.</p> <p>14.1.3 The General Assembly may also, upon a recommendation from the Board, terminate the membership of any member who fails to attend three consecutive meetings or five separate meetings of the Board during his term of membership without a legitimate excuse accepted by the Board</p> <p>14.1.4 End of the Board session.</p> <p>14.1.5 Resignation.</p> <p>14.2 About committees: The committee shall carry out its tasks from the date of appointment:</p> <p>14.2.1 End of the Board session.</p> <p>14.2.2 Reformation of the Committee or member resignation.</p> <p>14.2.3 Obstruction that prevents him from performing his duties in the Committee.</p> <p>14.2.4 Issuance of a decision by the Board of Directors to exempt him from membership in the Committee for any of the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> - The breach of his responsibilities, tasks and conditions, which results in damage to the company's products. - Absence from three consecutive meetings within one year without a legitimate excuse. - Any other reasons sought by the Board. <p>14.2.5 losing at any time from the selection rules for the Remuneration and Nomination Committee membership by with the Regulations.</p>
<p>This Article has been redrafted under Article Three: Scope of Application, of the Proposed policy.</p> <p>1. The Implementation</p>	<p>Article Three: Scope of Application</p>

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>This policy applies to members of the Board of Directors “(the Board)” and members of the committees emanating from the Board and the Executive Management of Emaar the Economic City “(the Company)”</p>	<p>This policy applies to members of the Board of Directors, its committees, Taskforce, working group, and its committees as well as the Executive Management, including members of the Audit Committee, and members from outside the Board.</p>
<p>This Article has been amended under Article Two: The purpose of the policy, of the Proposed policy.</p> <p>2. The Purpose and Description of this Policy</p> <p>The company aims to attract individuals with a degree of professional competence, talent and experience to work in the board, its committees and the executive management, and reward them in a fair and transparent manner in return for their contribution to achieving the company’s objectives, taking into account the nature of the company’s activity and its ramifications and interactions between different sectors, which requires attracting certain skills that may not be It is widely available in the labor market.</p> <p>The primary objective of rewards is to maintain individuals who collectively represent an added value to the company and adhere to its values and the behaviours it aspires to. Accordingly, the company tries to make the structure and framework of its exclusive rewards benefits programs sufficiently attractive in order to achieve its objectives.</p> <p>Based on the above, this policy has been formulated taking into consideration the provisions of the Companies Law and the Capital Market Authority Law and their regulations, in order to govern and control the remuneration of the members of the Board of Directors and members of the Committees (except for the Audit Committee) and the Executive Management in a fair and equitable manner.</p>	<p>.</p> <p>Article Two: The purpose of the policy</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. This policy aims to set clear criteria for the remunerations of members of the Board of Directors, its committees, Taskforce and working group, and to determine all remunerations due to them, and allowances for expenses and expenses incurred by the company on behalf of the members for the purpose of performing their work. 2. This policy was prepared by the Remunerations and Nominations Committee in accordance with the provisions of the Companies Law and the Capital Market Law and their implementing regulations and best applicable practices. They are reviewed and updated at the discretion of the Committee or when there are any changes in relevant regulatory requirements.

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>This Article content has been added in general under Article Four: Criteria for Determining remunerations, of the proposed policy.</p> <p>3. Remuneration Principles:</p> <ol style="list-style-type: none"> The Company intends to maintain equity internally through fairness in remuneration practices consistent with an individual's job, location, and working conditions. (This point has been added in general under Article Four: Criteria for Determining remunerations, point 1, of the proposed policy) The Company intends to maintain external competitiveness by identifying remuneration practices and aligning them with business segments of other companies under different geographic conditions. (This point has been added in general under Article Four: Criteria for Determining remunerations, point 2, of the proposed policy) The Company intends to continue to pay rewards for its performance culture, by appreciating the value of each individual's performance and their contribution to the growth of the business. (This point has been added in general under Article Five: General Rules and Restrictions, point 3, of the proposed policy) 	<p>Article Four: Criteria for determining remunerations</p> <p>The following criteria shall be taken into account when determining the remunerations:</p> <p>The following criteria shall be taken into account when determining the remunerations:</p> <ol style="list-style-type: none"> Be consistent with the company's strategy and objectives. Provide remunerations with the aim of encouraging the board members and executive management to achieve the success of the company and its long-term development, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance. Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance. Be consistent with the magnitude, nature, and level of risks faced by the company. Take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increase in remunerations and compensations. Attract talented professional and retain and motivate them without exaggeration. Be prepared in coordination with the Remunerations and Nominations Committee in respect of new appointments. Regulating the grant of company's shares to the board members and the executive management, whether newly issued or purchased by the company. Taking into consideration the sector in which the company operates and its size. (this point has been added) The calculation and disbursement of remunerations shall be in accordance with this policy. (this point has been added)
<p>The article was amended, and some details were added to the proposed policy, as it was separated into the following articles:</p> <p>Article Four: Criteria for determining remunerations</p> <p>Article Five: General Rules and Restrictions</p> <p>Article Six: Details of Remuneration and Expenses Allowance</p> <p>Article Nine: Executive Management's Remuneration</p>	


Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>4. Remuneration Policy:</p> <p>The Nomination and Remuneration Committee responsibilities include recommending to the Board the remuneration of the Board, its Committees, and the Executive Management in accordance with the approved policy, the company is obligated to take into account in the remuneration policy the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Be consistent with the Company's strategy and objectives. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 1, of the proposed policy)</i> 2) Provide remunerations with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term development, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 2, of the proposed policy)</i> 3) Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 3, of the proposed policy)</i> 4) Be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 4, of the proposed policy)</i> 	<p><i>(this article has been redrafted and some details were added)</i></p> <p>Article Five: General Rules and Restrictions</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A member of the Board of Directors and members of the committees emanating from it may obtain a separate remuneration for any technical, administrative or advisory work provided to the company, provided that such work is provided under a professional license. 2. A member of the Board of Directors may obtain a remuneration for his membership in the Audit Committee, in addition to the remuneration that he may obtain as a member of the Board of Directors and other committees emanating from it. 3. The remunerations of the members of the Board of Directors may be of varying amounts to reflect the member's experience, competencies, tasks entrusted to him, his independence, the number of sessions he attends, and other considerations. 4. An additional remuneration may be paid to a member of the Board of Directors and a member of the committees emanating from the Board in the case that he is assigned to other additional tasks, based on a recommendation from the Remunerations and Nominations Committee and after obtaining the approval of the Board of Directors. 5. Board members are not entitled to vote on the remuneration of the members of the Board of Directors at the meeting of the general assembly of shareholders. <p><i>(this article has been redrafted and some details were added from point 1 to point 6, of the proposed policy)</i></p> <p>Article Six: Details of Remuneration and Expenses Allowance</p> <p>With reference to Article five (General Rules and Restrictions), The details of Remunerations and expense allowances are as follows:</p>

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>5) Take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 5, of the proposed policy)</i></p> <p>6) Attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration; <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 6, of the proposed policy)</i></p> <p>7) Be prepared in coordination with the nomination committee in respect of new appointments. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 7, of the proposed policy)</i></p> <p>8) Take into consideration situations where remunerations should be suspended or reclaimed if it is determined that such remunerations were set based on inaccurate information provided by a member of the Board or the executive management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations. <i>(This point has been separated as a new article in the proposed policy under Article eight: Cases of stopping or redeeming remuneration and allowances, of the proposed policy)</i></p> <p>9) Regulating the grant of Company's shares to the Board members and the Executive Management, whether newly issued or purchased by the Company. <i>(this point has been added to article Four: Criteria for determining remunerations, point 8, of the proposed policy)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. The company offers an annual remuneration to the Chairman and Board Members in the amount of 300,000 riyals. 2. The company offers an annual remuneration to each member of the Executive Committee Members in the amount of 120,000 riyals. 3. The company offers an annual remuneration to each member of the Remunerations and Nominations Committee Members in the amount of 120,000 riyals. 4. The company offers an annual remuneration to each member of the Audit Committee Members in the amount of 150,000 riyals. 5. The company offers a fixed remuneration to each member of the Taskforce or working group based on the tasks assigned to them, the number of meetings, and outputs, and it shall be determined based on the recommendation of the Remunerations and Nominations Committee and the approval of the Board of Directors. 6. The company shall arrange the procedures for the attendance of the members of the Board of Directors, committees, Taskforce, and the working group to the meetings, including the provision of tickets, accommodation, and means of transportation. If the member arranges this, he will be compensated based on the actual expenses incurred by the member. <p><i>(this article has been redrafted and some details were added)</i></p> <p>Article Nine: Executive Management's Remuneration</p> <p>The Remunerations and Nominations Committee shall review the salary scale and the incentive scheme for all employees and executive management, on a regular basis, based on the management recommendations and the executive management remunerations includes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Basic salary (to be paid on a monthly basis at the end of each Gregorian month) 2. Allowances that include, but not limited to, housing allowance, transportation allowance, children schooling allowance, and phone allowance.

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>4.1 Board Members Remuneration: (The point was redrafted and some details were added in Article Six: Details of Remuneration and Expenses Allowance, of the proposed policy)</p> <p>In accordance with article 21 of the Company's Bylaws and article 76 of the Companies Law, the remuneration of the Board members shall be a certain amount or attendance allowance for sessions, or benefits in kind, or a certain percentage of the net profits, and two or more of these benefits may be combined, in accordance with The provisions contained in the Companies Law, Corporate Governance Regulations, rules and standards set by the Capital Market Authority in this regard, according to the following controls: (Details of remuneration are specified in Article Six: Details of Remuneration and Expenses Allowance, from point 1 to point 4, of the proposed policy)</p> <p>4.1.1 If the remunerations of the members of the Board are a certain percentage of the net profits, then according to the text of article 47 of the company's Bylaws and article 76 of the Companies Law, the remunerations of the members of the Board shall not exceed ten percent (10%) of the remaining net profits after deducting the prescribed reserves and distributing profits the shareholders shall pay at least five percent (5%) of the paid-up capital. (this point has been deleted of the proposed policy)</p> <p>4.1.2 The remunerations of the Board members may vary depending on the board members' experience, expertise, duties he/she undertakes, and independence and number of board meetings he/she attended in addition to other considerations. (this point has been added to article Five: General Rules and Restrictions, point 3, of the proposed policy)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Medical insurance as per the company policy. 4. Life insurance policy (including events of partial or permanent disability, and death at workplace). 5. Annual remuneration based on performance indicators associated with individual annual appraisal evaluation. (this point has been added) 6. short-term incentive plans linked with extraordinary/exceptional performance and long-term incentive plans such as stock option programs (whenever exists); 7. Other benefits included, but are not limited to, annual leave, annual air tickets, and end of service benefits according to labor law and HR policies adopted by the company. 8. Executive management team's compensation plans, programs, and general guidelines shall be approved by the Remunerations and Nominations Committee. (this point has been added) 9. The CEO implements the remunerations policy for all employees and executive management in light of the plans, programs and general guidelines approved by the Board. (this point has been added)

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>4.1.3 The remuneration of independent board members shall not be a percentage of the profits that are realized by the Company, nor shall it be based directly or indirectly on Company's profitability. (this point has been deleted of the proposed policy)</p> <p>4.1.4 In no event, may the total amount of any compensation and remuneration whether it being cash or in kind benefits received by a Board member be greater than SAR (500,000) Five Hundred Thousand Saudi Riyals annually. (this point has been deleted of the proposed policy)</p> <p>4.15 The Annual Board of Directors' report to the General Assembly shall include: (this point was separated and amended in Article Ten: Disclosure of remuneration and Allowances, of the proposed policy)</p> <ul style="list-style-type: none"> - A comprehensive statement of all the amounts received by each Board member during the fiscal year including remunerations, expenses allowances, and other benefits. (this point was added in Article Ten: Disclosure of remuneration and Allowances, of the proposed policy) - A statement of all the amounts received by the members in their capacity as employees or executives, or in consideration of such technical, administrative, or advisory services. (this point has been deleted of the proposed policy) - A statement of the number of the Board meetings held and the number of meetings attended by each member beginning from the date of the last meeting of the General Assembly. (this point has been deleted of the proposed policy) 	

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>4.2 The Committees Remuneration: (This point has been amended and separated as a new article, under Article Six: Details of Remuneration and Expenses Allowance, of the proposed policy)</p> <p>Each Committee' charter shall include the remunerations for its members. (The amount of remuneration has been added in the proposed policy)</p> <p>4.3: Remuneration of the Executive management: (This point has been amended and separated as a new article, under Article Nine: Executive Management's Remuneration, of the proposed policy)</p> <p>The remuneration of the executive management includes:</p> <p>4.3.1 Basic salary (to be paid at the end of every month on monthly basis) (This point was added under article Nine: Executive Management's Remuneration, point 1, of the proposed policy)</p> <p>4.3.2 Allowances, including but not limited to, housing allowance or providing residence, transportations allowance or providing a car, telephone allowance, education allowance, and children education allowance. (This point was added under article Nine: Executive Management's Remuneration, point 2, of the proposed policy)</p> <p>4.3.3 Insurance advantages, medical insurance, life insurance, and accidents insurance. (This point was added under article Nine: Executive Management's Remuneration, point 3 & 4, of the proposed policy)</p> <p>4.3.4 short-term incentive plans linked with extraordinary/exceptional performance and long-term incentive plans such</p>	

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>as stock option programs, and other plans that linked with employee retention. (This point was added under article Nine: Executive Management's Remuneration, point 6, of the proposed policy)</p> <p>4.3.5 Other advantages, including but not limited to, annual leave, annual airway travel tickets, and end of service. (This point was added under article Nine: Executive Management's Remuneration, point 7, of the proposed policy)</p>	
<p>(This article has been redrafted and some details have been added under Article 7: Entitlement, mechanism and times for Remuneration disbursement, of the proposed policy)</p> <p>Payment of Remuneration </p> <p>Rewards are paid in Saudi Riyals and payment is made through a permanent entry directly into the bank accounts specified by the intended person.</p>	<p>Article Seven: Entitlement, mechanism and times for Remuneration disbursement</p> <p>Subject to the relevant regulations, and the resolutions issued by the General Assembly and the Board of Directors, the entitlement, mechanism and times for disbursing Remunerations are as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The member shall be entitled to the remuneration as of the date of the beginning of the session of the Board and its committees, or from the date of the Board decision for the member to join the Board, committee, Taskforce or working group until the end of these sessions, or from the date of the decision to approve the member's resignation, In the case that the member is dismissed, he is not entitled to any remuneration for The period following the last meeting he attended, and he must return all remunerations paid to him for that period. (this point was added) 2. The CEO shall approve the order for disbursing remunerations and expenses allowance allowance in line with this policy. (this point was added) 3. The annual remuneration for the members of the Board of Directors and its committees, Taskforce and working group, and expenses allowance may be paid on a quarterly basis.

Article Before Amendments	Article After Amendments
	<p>4. The member's entitlements shall be paid without delay in the case of the termination of his membership. (this point was added)</p> <p>5. The mechanism for calculating the annual remunerations for members of the Board of Directors and its committees, Taskforce and working group in the case of their joining or termination of their membership during the session is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (The value of the member's annual remuneration ÷ number of calendar days in the year (365) x number of actual days). (this point was added) - The number of actual days means the number of days of the membership period for which the stipend is due. (this point was added)
<p>This point is mentioned above in 4.8, and has been separated as a new article in the proposed policy.</p>	<p>Point No. 4.8 of Article 4 was separated and placed as a new article according to the following details:</p> <p>Article Eight: Cases of stopping or redeeming remuneration and allowances and allowances are suspended or refunded in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. If the company, the audit committee, or the authority finds out that the remunerations paid to any of the members are based on incorrect or misleading information that was presented to the general assembly or included in the report of the board of directors, then it must be returned to the company, and the company has the right to ask him to return it. 2. If the General Assembly decides to terminate the membership of a member of the Board of Directors who is absent due to his failure to attend three consecutive meetings or five separate meetings of the Board during his term of membership without a legitimate excuse accepted by the Board, he shall not be entitled to any remunerations for the period following the last meeting he attended, and he must return all remunerations paid to him for that period. (this point has been added)

Article Before Amendments	Article After Amendments
<p>This point is mentioned above in 4.1.5, and has been separated as a new article in the proposed policy.</p>	<p>Point No. 4.1.5 of Article 4 was separated and placed as a new article according to the following details:</p> <p>Article Ten: Disclosure of remuneration and Allowances</p> <p>The details of the remunerations, attendance allowance and expenses allowance paid to the members of the Board of Directors and its committees, and the executive management and any material deviation from this policy shall be disclosed in the annual report of the Board of Directors.</p>
<p>(this Article has been Added as a second point on Article Two: The purpose of the policy, in the proposed policy)</p> <p>Competent Authority</p> <p>The remuneration and Nomination Committee is specialized in the periodical revision of this policy, assessing effectiveness in achieving its purposes. This policy is subject to periodical updating and revision- when needed, to respond to and follow changes in labor market conditions, and to achieve growth and expansion for the company.</p>	<p>Refer to article two above.</p>
<p>this Article has been Redrafted under article Eleven: Enforcement, of the proposed policy</p> <p>5. Final Provisions (for publications, Access and Amendments)</p> <p>This Policy will be effective and enforceable from the date of its approval by the Shareholders General Assembly, This Policy shall be published in the company website for enabling the shareholders, the public and the stakeholders to review it.</p>	<p>Article Eleven: Enforcement</p> <p>This policy shall be effective from the date of its approval by the general assembly of shareholders, and it shall be effective from the fiscal year 2023.</p>

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية

Board of Directors, Board Committees and Executive Management

Remuneration Policy

2023م

Article One: Definitions

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

1. **CMA:** Capital Market Authority.
2. **Corporate Governance Regulation:** Corporate Governance Regulations issued by Capital Market Authority.
3. **Board:** The Board of Directors of EEC Company.
4. **Committee:** The Board of Directors forms specialized committees according to the company's needs, circumstances and conditions to enable it to perform its duties effectively, in accordance with general procedures set by the Board, including determining the mission of each committee, the duration of its work, the powers granted to it during this period, and how the Board of Directors monitors them.
5. **Taskforce:** a team consisting of one or more members of the board of directors, which the board forms and determines the duration of its work and the powers granted to it in order to perform a specific mandate, and the Taskforce must provide the board with the results of that mandate. The Taskforce may also include members from outside the Board.
6. **Working Group:** a team consisting of one or more members of the board of directors, in order to study a specific topic with the management, and the working group must provide the board with the results of that study. The working group may also include members from outside the Board.
7. **Executive member:** a member of the board of directors who is full-time in the executive management of the company and participates in its daily business.
8. **Non-executive member:** a member of the board of directors who is not dedicated to managing the company and does not participate in its daily business.

المادة الأولى: التعريفات

تدل الكلمات والعبارات الآتية على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

1. **الهيئة:** هيئة السوق المالية.
2. **لائحة حوكمة الشركات:** لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية.
3. **المجلس:** مجلس إدارة شركة اعمار المدينة الاقتصادية.
4. **اللجنة:** يشكل مجلس الإدارة لجاناً متخصصة حسب حاجة الشركة وظروفها وأوضاعها بما يمكنها من تأدية مهامها بفعالية وذلك وفقاً لإجراءات عامة يضعها المجلس تتضمن تحديد مهمة كل لجنة ومدة عملها والصلاحيات المخولة لها خلال هذه المدة وكيفية رقابة مجلس الإدارة عليها.
5. **فريق العمل:** فريق يتألف من عضو واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة، يقوم المجلس بتشكيله وتحديد مدة عمله والصلاحيات الممنوحة له من أجل أداء مهمة محددة، ويجب على فرق العمل تزويد المجلس بنتائج هذا التفويض. قد تضم فرق العمل أيضاً أعضاء من خارج مجلس الإدارة.
6. **مجموعة العمل:** فريق يتألف من عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة، من أجل دراسة موضوع معين مع الإدارة، ويجب على مجموعة العمل تزويد المجلس بنتائج تلك الدراسة. قد تضم مجموعة العمل أيضاً أعضاء من خارج مجلس الإدارة.
7. **العضو التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها.
8. **العضو غير التنفيذي:** عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
9. **العضو المستقل:** عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات.
10. **أعضاء اللجان وفرق العمل ومجموعة العمل من خارج المجلس:** الخبراء والمختصين من خارج الشركة.
11. **الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين:** الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
12. **المكافآت:** بالمبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف

9. **Independent member:** a non-executive board member who enjoys complete independence in his position and decisions, and none of the independence affecting issues stipulated in the Corporate Governance Regulation apply to him.
10. **Members of committees, Taskforce and Working group from outside the board:** experts and specialists from outside the company.
11. **Executive Management or Senior Executives:** Persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).
12. **Remunerations:** amounts, allowances, profits and the like, periodic or annual Remunerations related to performance, short or long-term incentive plans, and any other benefits in kind, with the exception of reasonable actual expenses and expenses incurred by the company on behalf of a member of the Board of Directors for the purpose of performing his work.
13. **Meeting:** any meeting of the members, including meetings of the Board of Directors and its committees, Taskforce, working group and the general assembly.
14. **Termination of membership:**
- 14.1 **About the Board of Directors:** A member of the Board shall perform his duties from the date of his appointment by the General Assembly of Shareholders, and his membership shall end in one of the following cases:
- 14.1.1 By cases stipulated in the company's bylaw, which indicate the termination of membership of the Board of Directors, or if it is terminated at the request of the Board.
- 14.1.2 The General Assembly may, at any time, dismiss all or some of the members of the Board of Directors, even if
- الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.
13. **اجتماع:** أي اجتماع للأعضاء ويشمل ذلك اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل والجمعية العمومية.
14. **انتهاء العضوية:**
- 14.1 **فيما يخص مجلس الإدارة:** يقوم عضو المجلس بمهامه من تاريخ تعيينه من الجمعية العامة للمساهمين، كما أن عضويته تنتهي بأحد الحالات الآتية:
- 14.1.1 وفق الحالات التي نص عليها نظام الشركة الأساس والتي تبين انتهاء عضوية مجلس الإدارة أو في حال إنهاؤها بطلب من المجلس.
- 14.1.2 يجوز للجمعية العامة في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم، ولو نص نظام الشركة على خلاف ذلك، وذلك مع مراعاة أي ضوابط تضعها الهيئة.
- 14.1.3 يجوز للجمعية العامة بناءً على توصية من المجلس إنهاء عضوية من تغيب من الأعضاء عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس.
- 14.1.4 انتهاء دورة مجلس الإدارة.
- 14.1.5 الاستقالة.
- 14.2 **فيما يخص اللجان:** يقوم عضو اللجنة بمهامه من تاريخ تعيينه، كما أن عضويته تنتهي بأحد الحالات الآتية:
- 14.2.1 انتهاء دورة مجلس الإدارة.
- 14.2.2 إعادة تشكيل اللجنة أو استقالة العضو.
- 14.2.3 تعرضه لعائق صحي يمنعه من تأدية مهامه في اللجنة.
- 14.2.4 صدور قرار من مجلس الإدارة بإعفائه من عضوية اللجنة لأي سبب من الأسباب الآتية:
- إخلاله بمسؤولياته ومهامه وواجباته مما يترتب عليه ضرر بمصلحة الشركة.
 - تغيبه عن ثلاثة اجتماعات متتالية خلال سنة واحدة دون عذر مشروع.
 - غير ما ذكر أعلاه من الأسباب التي يراها المجلس.
- 14.2.5 فقدانه في أي وقت لأي من قواعد الاختيار لعضوية لجنة المكافآت والترشيحات المقررة بموجب هذه السياسة.

the company's bylaw stipulates otherwise, subject to any controls set by the Capital Market Authority.

14.1.3 The General Assembly may also, upon a recommendation from the Board, terminate the membership of any member who fails to attend three consecutive meetings or five separate meetings of the Board during his term of membership without a legitimate excuse accepted by the Board

14.1.4 End of the Board session.

14.1.5 Resignation.

14.2 **About committees:** The committee shall carry out its tasks from the date of appointment:

14.2.1 End of the Board session.

14.2.2 Reformation of the Committee or member resignation.

14.2.3 Obstruction that prevents him from performing his duties in the Committee.

14.2.4 Issuance of a decision by the Board of Directors to exempt him from membership in the Committee for any of the following reasons:

- The breach of his responsibilities, tasks and conditions, which results in damage to the company's products.
- Absence from three consecutive meetings within one year without a legitimate excuse.
- Any other reasons sought by the Board.

14.2.5 losing at any time from the selection rules for the Remuneration and Nomination Committee membership by with the Regulations.

Article Two: The purpose of the policy

1. This policy aims to set clear criteria for the remunerations of members of the Board of Directors, its committees, Taskforce, working group, and executive management, and to determine all remunerations due to them and allowances for expenses and expenses incurred by the

المادة الثانية: الهدف من السياسة

1. تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل والإدارة التنفيذية وتحديد جميع المكافآت المستحقة لهم وبدلات المصاريف والنفقات التي تتحملها الشركة عن الأعضاء لغرض تأدية أعمالهم.
2. تم إعداد هذه السياسة من قبل لجنة المكافآت والترشيحات وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية

company on behalf of the members for the purpose of performing their work.

2. This policy was prepared by the Remunerations and Nominations Committee in accordance with the provisions of the Companies Law and the Capital Market Law and their implementing regulations and best applicable practices. They are reviewed and updated at the discretion of the Committee or when there are any changes in relevant regulatory requirements.

Article Three: Scope of Application

This policy applies to members of the Board of Directors, its committees, Taskforce, working group, and the Executive Management, including members of the Audit Committee, and members from outside the Board.

Article Four: Criteria for determining remunerations

The following criteria shall be taken into account when determining the remunerations:

1. Be consistent with the company's strategy and objectives.
2. Provide remunerations with the aim of encouraging the board members and executive management to achieve the success of the company and its long-term development, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance.
3. Determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance.
4. Be consistent with the magnitude, nature, and level of risks faced by the company.
5. Take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increase in remunerations and compensations.

وأفضل الممارسات المعمول بها. ويتم مراجعتها وتحديثها حسب تقدير اللجنة أو عند حدوث أي تغييرات في المتطلبات التنظيمية ذات الصلة.

المادة الثالثة: نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل والإدارة التنفيذية، بما في ذلك أعضاء لجنة المراجعة، والأعضاء من خارج المجلس.

المادة الرابعة: معايير تحديد المكافآت

يراعى عند تحديد المكافآت المعايير التالية:

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. أن تقدّم 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.
3. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
7. أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة.
8. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.
9. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها.
10. أن يكون احتساب المكافآت وصرفها وفقاً لهذه السياسة.

6. Attract talented professional and retain and motivate them without exaggeration.
7. Be prepared in coordination with the Remunerations and Nominations Committee in respect of new appointments.
8. Regulating the grant of company's shares to the board members and the executive management, whether newly issued or purchased by the company.
9. Taking into consideration the sector in which the company operates and its size.
10. The calculation and disbursement of remunerations shall be in accordance with this policy.

Article Five: General Rules and Restrictions

1. A member of the Board of Directors and members of the committees emanating from it may obtain a separate remuneration for any technical, administrative, or advisory work provided to the company, provided that such work is provided under a professional license.
2. A member of the Board of Directors may obtain a remuneration for his membership in the Audit Committee, in addition to the remuneration that he may obtain as a member of the Board of Directors and other committees emanating from it.
3. The remunerations of the members of the Board of Directors may be of varying amounts to reflect the member's experience, competencies, tasks entrusted to him, his independence, the number of sessions he attends, and other considerations.
4. An additional remuneration may be paid to a member of the Board of Directors and a member of the committees emanating from the Board in the case that he is assigned to other additional tasks, based on a recommendation from the Remunerations and Nominations Committee and after obtaining the approval of the Board of Directors.

المادة الخامسة: قواعد وقيود عامة

1. يجوز لعضو مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة منه الحصول على مكافأة منفصلة، نظير أي أعمال فنية أو إدارية أو استشارية مقدمة للشركة، شريطة أن تقدم تلك الأعمال بموجب ترخيص مهني.
2. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة واللجان الأخرى المنبثقة منه.
3. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
4. يجوز صرف مكافأة إضافية لعضو مجلس الإدارة وعضو اللجان المنبثقة من المجلس في حال تم تكليفه بمهام إضافية أخرى وذلك بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وبعد أخذ موافقة مجلس الإدارة على ذلك.
5. لا يحق لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

5. Board members are not entitled to vote on the remuneration of the members of the Board of Directors at the meeting of the general assembly of shareholders.

Article Six: Details of Remuneration and Expenses Allowance

With reference to Article five (General Rules and Restrictions), The details of Remunerations and expense allowances are as follows:

1. The company offers an annual remuneration to the Chairman and Board Members in the amount of 300,000 riyals.
2. The company offers an annual remuneration to each member of the Executive Committee Members in the amount of 120,000 riyals.
3. The company offers an annual remuneration to each member of the Remunerations and Nominations Committee Members in the amount of 120,000 riyals.
4. The company offers an annual remuneration to each member of the Audit Committee Members in the amount of 150,000 riyals.
5. The company offers a fixed remuneration to each member of the Taskforce or working group based on the tasks assigned to them, the number of meetings, and outputs, and it shall be determined based on the recommendation of the Remunerations and Nominations Committee and the approval of the Board of Directors.
6. The company shall arrange the procedures for the attendance of the members of the Board of Directors, committees, Taskforce, and the working group to the meetings, including the provision of tickets, accommodation, and means of transportation. If the member arranges this, he will be compensated based on the actual expenses incurred by the member.

المادة السادسة: تفاصيل المكافآت وبدل المصروفات

بالإشارة إلى المادة الخامسة (قواعد وقيود عامة)، تكون تفاصيل المكافآت وبدل المصروفات وفقاً لما يلي:

1. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بقيمة 300,000 ريال.
2. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء اللجنة التنفيذية بقيمة 120,000 ريال.
3. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات بقيمة 120,000 ريال.
4. تقدم الشركة مكافأة سنوية لكل عضو من أعضاء لجنة المراجعة بقيمة 150,000 ريال.
5. تقدم الشركة مكافأة مقطوعة لأعضاء فرق العمل ومجموعة العمل، بناءً على المهام المنوطة بهم وعدد الاجتماعات والمخرجات، ويتم تحديدها بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة مجلس الإدارة.
6. تلتزم الشركة بترتيب حضور أعضاء مجلس الإدارة واللجان وفرق العمل ومجموعة العمل للاجتماعات بما في ذلك توفير تذاكر السفر والإقامة ووسائل التنقل، وفي حال قام العضو بترتيب ذلك يتم تعويضه بناءً على المصاريف الفعلية التي تكبدها العضو.

Article Seven: Entitlement, mechanism and times for Remunerations disbursement

Subject to the relevant regulations, and the resolutions issued by the General Assembly and the Board of Directors, the entitlement, mechanism and times for disbursing Remunerations are as follows:

1. The member shall be entitled to the remuneration as of the date of the beginning of the session of the Board and its committees, or from the date of the Board decision for the member to join the Board, committee, Taskforce or working group until the end of these sessions, or from the date of the decision to approve the member's resignation, In the case that the member is dismissed, he is not entitled to any remuneration for The period following the last meeting he attended, and he must return all remunerations paid to him for that period.
2. The CEO shall approve the order for disbursing remunerations and expenses allowance in line with this policy.
3. The annual remuneration for members of the Board of Directors, its committees, Taskforce, and working group, and expenses allowance may be paid on a quarterly basis.
4. The member's entitlements shall be paid without delay in the case of the termination of his membership.
5. The mechanism for calculating the annual remunerations for members of the Board of Directors and its committees, Taskforce and working group in the case of their joining or termination of their membership during the session is as follows:
 - (The value of the member's annual remuneration ÷ number of calendar days in the year (365) x number of actual days).
 - The number of actual days means the number of days of the membership period for which the stipend is due.

المادة السابعة: الاستحقاق وآلية وأوقات صرف المكافآت

مع مراعاة اللوائح ذات الصلة، والقرارات الصادرة من الجمعية العامة ومجلس الإدارة، يكون الاستحقاق وآلية وأوقات صرف المكافآت، كما يلي:

1. يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ بداية دورة المجلس واللجان المنبثقة منه أو من تاريخ صدور قرار انضمام العضو للمجلس أو اللجنة أو فرق العمل أو مجموعة العمل وحتى نهاية تلك الدورات أو تاريخ صدور قرار الموافقة على استقالة العضو، وفي حال عزل العضو فلا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.
2. يتم اعتماد أمر صرف المكافآت وبديل المصروفات من قبل الرئيس التنفيذي وفقاً لهذه السياسة.
3. يجوز صرف المكافأة السنوية الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل، وبديل المصروفات بشكل ربع سنوي.
4. يتم صرف مستحقات العضو دون تأخير في حال انتهاء عضويته.
5. تكون آلية احتساب المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه وفرق العمل ومجموعة العمل في حال انضمامهم أو انتهاء عضويتهم أثناء الدورة على النحو التالي:
 - (قيمة المكافأة السنوية للعضو ÷ عدد أيام السنة الميلادية (365) × عدد الأيام الفعلية).
 - يقصد بعدد الأيام الفعلية هو عدد أيام فترة العضوية المستحق صرف المكافأة عنها.

Article Eight: Cases of stopping or redeeming remuneration and allowances

remuneration and allowances are suspended or refunded in the following cases:

1. If the company, the audit committee, or the authority finds out that the remunerations paid to any of the members are based on incorrect or misleading information that was presented to the general assembly or included in the report of the board of directors, then it must be returned to the company, and the company has the right to ask him to return it.
2. If the General Assembly decides to terminate the membership of a member of the Board of Directors who is absent due to his failure to attend three consecutive meetings or five separate meetings of the Board during his term of membership without a legitimate excuse accepted by the Board, he shall not be entitled to any remunerations for the period following the last meeting he attended, and he must return all remunerations paid to him for that period.

Article Nine: Executive Management's Remuneration

The Remunerations and Nominations Committee shall review the salary scale and the incentive scheme for all employees and executive management, on a regular basis, based on the management recommendations and the executive management remunerations includes:

1. Basic salary (to be paid on a monthly basis at the end of each Gregorian month)
2. Allowances that include, but not limited to, housing allowance, transportation allowance, children schooling allowance, and phone allowance.
3. Medical insurance as per the company policy.
4. Life insurance policy (including events of partial or permanent disability, and death at workplace).

المادة الثامنة: حالات إيقاف صرف المكافآت والبدلات أو استردادها

يتم إيقاف صرف المكافأة والبدلات أو استردادها في الحالات التالية:

1. إذا تبين للشركة أو للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من الأعضاء مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنها تقرير مجلس الإدارة فيجب إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.
2. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

المادة التاسعة: مكافأة الإدارة التنفيذية:

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

1. راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)؛
2. وبدلات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف.
3. مزايا تأمين طبي حسب سياسة الشركة.
4. سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل)
5. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
6. الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برنامج منح أسهم الشركة (متى وجد)؛

5. Annual remuneration based on performance indicators associated with individual annual appraisal evaluation.
6. short-term incentive plans linked with extraordinary/exceptional performance and long-term incentive plans such as stock option programs (whenever exists);
7. Other benefits included, but are not limited to, annual leave, annual air tickets, and end of service benefits according to labor law and HR policies adopted by the company.
8. Executive management team's compensation plans, programs, and general guidelines shall be approved by the Board of directors based on the recommendation of the Remunerations and Nominations Committee.
9. The CEO implements the remunerations policy for all employees and executive management in light of the plans, programs and general guidelines approved by the Board.

Article Ten: Disclosure of remunerations and Allowances

The details of the remunerations, attendance allowance and expenses allowance paid to the members of the Board of Directors and its committees, and the executive management and any material deviation from this policy shall be disclosed in the annual report of the Board of Directors.

Article Eleven: Enforcement

This policy shall be effective from the date of its approval by the general assembly of shareholders, and it shall be effective from the fiscal year 2023.

7. 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 .
8. يتم اعتماد الخطط والبرامج والقواعد العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل مجلس الإدارة بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
9. يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والقواعد العامة التي يقرها المجلس.

المادة العاشرة: الإفصاح عن المكافآت والبدلات

يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة السنوي عن تفاصيل المكافآت وبدل الحضور وبدل المصروفات المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه والإدارة التنفيذية، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.

المادة الحادية عشر: النفاذ

تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين، ويسري العمل بها من العام المالي 2023.