

المجموعة السعودية للاستثمار الصناعي

"شركة مساهمة سعودية مدرجة "

التعديلات المقترحة على سياسة المكافآت للمجموعة السعودية

بعد التعديل		قبل التعديل		
نص المادة	رقم المادة	رقم المادة	رقم المادة	
تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار	١. الغرض	تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار	١. الغرض	
التنفيذيين لاستقطاب كفاءات مهنية وعملية، وكل ذلك آتٍ من مراعاة		التنفيذيين لاستقطاب كفاءات مهنية وعملية، وكل ذلك آتٍ من مراعاة		
القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.		القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.		
كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها، تستطيع من خلالها		كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها، تستطيع من خلالها		
استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة لنمو الشركة		استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة لنمو الشركة		
وقدرتها على تحقيق رؤيتها، وذلك من خلال تطبيق الإطار التنظيمي		وقدرتها على تحقيق رؤيتها، وذلك من خلال تطبيق الإطار التنظيمي		
للمكافآت بما يتوافق مع الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة.		للمكافآت بما يتوافق مع الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة.		
يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في		يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في		
لوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.		لوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة ما لم يقتضِ السياق خلاف ذلك.		
١. في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار	٢. المبادئ	١. في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار	٢. المبادئ	
التنفيذيين والمنصوص عليها في نظام الشركات، واللائحة التنفيذية	والقواعد	التنفيذيين والمنصوص عليها في نظام الشركات، واللائحة التنفيذية	والقواعد	
لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة	المنظمة	لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة	المنظمة	
الشركات؛ تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين	للمكافآت	الشركات؛ تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين	للمكافآت	
وفقًا للمبادئ والقواعد الموضحة في هذه السياسة.		وفقًا للمبادئ والقواعد الموضحة في هذه السياسة.		



Control Colon Co. Sugaran reason and Assay			
 دون الإخلال بحق الشركة في المطالبة بالتعويض بناءً على أحكام الفقرة 		 ٢. على الشركة تعويض أي شخص يشغل منصب عضو في مجلس الإدارة أو 	
(٣,٤) من هذه السياسة، علَّى الشركة تعويض أي شخص يشغل منصب		يعد من كبار التنفيذيين عن أي أضرار ناتجة عن أي مطالبة رفعت ضد	
عضو في مجلس الإدارة أو يعد من كبار التنفيذيين عن أ ي أضرار ناتجة		ذلك الشخص أو تحملها بصفته عضو في مجلس الإدارة أو من كبار	
عن الأضرار الناتجة عن أي <u>مساءلة أو</u> مطالبة رفعت ضد ذلك الشخص		التنفيذيين، وذلك بصرف النظر عمّا إذا كان للشركة صلاحية تعويض ذلك	
أو تحملها بصفته عضو في مجلس الإدارة أو من كبار التنفيذيين، وذلك		الشخص فيما يتعلق بتلك المسؤولية أو المطالبة.	
بصرف النظر عمّا إذا كان للشركة صلاحية تعويض ذلك الشخص فيما		٣. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة	
يتعلق بتلك المسؤولية أو المطالبة. شريطة تحقق كافة الشروط الآتية:		والإدارة التنفيذية وموظفيها، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها	
(أ) أن ترتبط المساءلة أو المطالبة ذات الصلة، بشكل مباشر		الشركة، فيكون ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما	
وحصري، بمهام وأعمال الشخص الشاغل لعضوية مجلس		يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية	
الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين في الشركة.		ذات العلاقة.	
(ب) ثبوت أن الأضرار التي تحملها الشخص الشاغل لعضوية			
مجلس الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين كانت ناتجة عن			
خطأ غير مقصود أو تقصير غير متعمد أو ثبت فيها حسن			
<u>النية.</u>			
(ج) أن يُصرف التعويض بشكل مباشر بين الشركة والشخص			
الشاغل لعضوية مجلس الإدارة أو من يعد من كبار التنفيذيين			
<u>دون أن تصبح الشركة طرفًا بأي مطالبة أو مساءِلة ذات صلة.</u>			
(د) إقرار الشخص الشاغل لعضوية مجلس الإدارة أو من يعد من			
كبار التنفيذيين كتابيًا بسرية تعويض الشركة لهِ وعدم الإفصاح			
عن أي تفاصيل تتعلق به، ويستثنى من ذلك أي إفصاح لازم			
بموجب نظام واجب التطبيق أو بموجب تعليمات من قبل			
أي من الجهات الحكومية أو القضائية المختصة.			
٣. في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة ٍ لأعضاءٍ مجلسٍ الإدارة			
والإدارة التنفيذية وموظفيها، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها			
الشركة، فيكون ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما			
يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية			
ذات العلاقة.	.	~ .	ε
١,٣ مع مراعاة الأنظمة واللوائح ذات الصلة، يحدد مجلس الإدارة مكافآت	٣. أعضاء		٣. أعضاء
أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة (اللجان الدائمة، اللجان	مجلس الإدارة	أعضاء المجلس وأعضاء اللجان المنبثقة (اللجان الدائمة، اللجان	مجلس الإدارة
المشكلة لأغراض محددة، العضوية في مجالس إدارات ولجان الشركات		المشكلة لأغراض محددة، العضوية في مجالس إدارات ولجان الشركات	
التابعة) وكبار التنفيذيين بالشركة، وذلك بناءً على توصية لجنة المكافآت		التابعة) وكبار التنفيذيين بالشركة، وذلك بناءً على توصية لجنة المكافآت	
وما يلي من معايير:		وما يلي من معايير:	



- (أ) تحدُّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- (ب)أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو وخبرته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- (ج) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات وبحدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.
- (د) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوى كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم بما يدعم استمراريتهم.
- (ه) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله بعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ٢,٣ تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة أما مبلغ معين، أو بدل حضور عن جلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من المزايا المذكورة في هذه الفقرة. هذا مع العلم بأنه يجب مراعاة ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرياح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ريحية
- ٣,٣ يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في لجان مجلس الإدارة عنه مكافأة سنوية إضافية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وتتكرر بعدد اللجان التي يكون عضوًا فيها.
- ٤,٣ يحق للشركة المطالبة بالتعويض من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه عن أي ضرر بما يشمل الضرر الذي يلحق بسمعتها ويجب رد ما صُرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة تجاه مرتكب الضرر، وذلك في حال:
- (أ) ارتكاب العضو عملًا مخلًا بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو مخالفًا بشكل جوهري للأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر. (ب)إذا تبين أن المكافأة أو التعويضات أو أي تكاليف أخرى منحت بناءً على
- معلومات غير دقيقة قدمها العضو.

- (أ) تحدُّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- (ب)أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو وخبرته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- (ج) الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات وبحدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه التنفيذية.
- (د) أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوى كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم بما يدعم استمراريتهم.
- (ه) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله بعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.
- ٢,٣ تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة أما مبلغ معين، أو بدل حضور عن جلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من المزايا المذكورة في هذه الفقرة. هذا مع العلم بأنه يجب مراعاة ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرياح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية
- ٣,٣ يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في لجان مجلس الإدارة عنه مكافأة سنوية إضافية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وتتكرر بعدد اللجان التي يكون عضوًا فيها.
- ٤,٣ يحق للشركة المطالبة بالتعويض من أعضاء مجلس الإدارة ولجانه عن أي ضرر بما يشمل الضرر الذي يلحق بسمعتها ويجب رد ما صُرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة تجاه مرتكب الضرر، وذلك في حال:
- (أ) ارتكاب العضو عملًا مخلًا بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو مخالفًا بشكل جوهري للأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر.
- (ب)إذا تبين أن المكافأة أو التعويضات أو أي تكاليف أخرى منحت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها العضو.



(2) عند إخلال العشو بمسؤولياته ويهامه وواجباته. (3) (1) الإستقالة الحُكمية أو إنهاء العضوية بقيار من الجمعية العامة أو المجلس (2) الاستقالة الحُكمية أو إنهاء العضوية بقيار من الجمعية العامة أو المجلس (2) اجتماعات متقوقة خلال مدة عضويته الجماعات متقوقة خلال مدة عضويته والمنافرة معلم (2) اجتماعات متقوقة خلال مدة عضويته الجماعات متقوقة خلال مدة عضويته الحامة أو المجلس الإدارة مكافآت عضوية للجانه المنبئقة منه ويدلات للجان المشتقدة منه ويدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت الخروجية من والدائرة مكافآت عضوية الجان المنبئقة من مجلس الإدارة من مكافآة الإدارة مكافآت عضوية الجان المنبئقة منه مجلس الإدارة من مكافآة الإدارة مكافآت عضوية الجان المنبئقة من مجلس الإدارة من مكافآة الإدارة مكافآت المنبئة من مجلس الإدارة من مكافآة الإدارة مكافآت المنبئة من مجلس الإدارة من مكافآة الإدارة مكافآت اللجان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية من مجلس الإدارة من مكافآة المنافقة من أمدان المنبئية المكافآت والتربيطة بالأداء والمنبطة متوافقة من أمدان المنبئية والمنبطة المركة والمنبطة بالأداء والمنبطة المنبئية المكافآت والتوفيضات متوافقة مع أهداف الشركة والمنبطة المنبئية وعمل المنافقة من أمدان أن المنفقة من أمدان أن المنطقة المركة والمنبطة المركة وصديقة المنافقة من الإدارة التنفيذين أن أن تكون ملائدة الطبيعة أنشطة الشركة من متحقيق المالة المنافقة من الإدارة التنفيذين أن أن تكون ملائدة الطبية المنطقة المركة من تحقيق المنافقة من أمدان المنافقة من الإدارة التنفيذين أن أن تكون ملائدة المنكق ومنافة المركة ومن أن تسبت عارض في المصالح من أن تسبت عارض في المصالح من أن تسبت عارض في المصالح المركة وقرية على المنافقة من الإدارة التنفيذين أن أن تصمة المكافآت بمراحمة دورية لووات ومدان في المصالح من الإدارة والتنفيذية على ما يل:				
	(ج) عند إخلال العضو بمسؤولياته ومهامه وواجباته.		(ج) عند إخلال العضو بمسؤولياته ومهامه وواجباته.	
	(د) الاستقالة الحُكمية أو إنهاء العضوية بقرار من الجمعية العامة أو المجلس		(د) الاستقالة الحُكمية أو إنهاء العضوية بقرار من الجمعية العامة أو المجلس	
. يتمد مجلس الإدارة مكافآت عشوية لجانه المنبثقة منه وبدلات الحضو وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت الإدارة المكافقة منه وبدلات مجلس الإدارة مباغ معين وسيد المكافآت الإدارة والترشيحات. والترشيحات. والترشيحات. الإدارة مباغ معين وبدلات حضور الإجتماعات وغيرهما من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت الإدارة من مكافآة الإستحقاقات، على ان تكون مكافآت عشوية المعافقة من مجلس الإدارة من مكافآة الإستحقاقات، على ان تكون مكافآت المحتورة الإجتماعات وغيرهما من الاستحقاقات، على ان تكون مكافآت الخبية المعافقات والترشيحات متوافقة مع أحكام الاستحقاقات، على ان تكون مكافآت اللبابة والمرتبطة بالأداء من المحمية العامة. والتشجيعية وفقا المبادئ التالية: مكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفقا المبادئ التالية: مكافآت والترشيحات متوافقة مع أهداف الشركة والتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وعاملاً لعضيعة الشركة، وججهيا، والمهارات والخبرات الصطنوية. وبناء على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وعاملاً لعني تحقيق أهدافها الاستراتيجية. والمهارات والخبرات المعافقات بواجمة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ورائم وخطط الحواقر واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبدلات كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها واستراتيجية. ورائم وخطط الحواقر واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبدلات كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها (1) وتصمة ملاورة واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبدلات كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها (1) وتصمة ملكفآت بوراجمة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها (1) وتصمة ملكفآت بوراجمة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها (1) وتصمة ملكفآت بوراجمة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين على توصية منهرية). ورائم مصلحة المركة في تعقيق أهدافها (1) والتراتيجية والموالات وبدلات كبار التنفيذيين على توصية منهرية). ورائم تشمل بدل السكن وبدل السواصلات وبدل المواصلات وبدل العلم الأبناء وبدل (1) وتما المرات وبدل المواصلات وبدل العلم الأبناء وبدل (1) وتماسة المركة المركة المركة العلم الأبناء وبدل (1) التحقيق العلم الأبناء وبدل (1) وتماسة المركة العلم الأبناء وبدل (1) المواصلات وبدل العلم الأبناء وبدل (1) التحقيق العلم الأبناء وبدل الماس الذي في غير الم	- بحسب الحال - بسبب التغيب عن تغيبه عن حضور ثلاثة (٣)		- بحسب الحال - بسبب التغيب عن تغيبه عن حضور ثلاثة (٣)	
3. أعضاء (المنظقة من مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنظقة منه وبدلات لجان المنظقة منه وبدلات مجلس الإدارة مجلس الإدارة من مكافآة الإجازة الشيخات. 4. أعضاء مجلس الإدارة من مكافآت عضوية الجان المنظقة من مجلس الإدارة من مكافآة المخافق من مجلس الإدارة من مكافآة المنظقة من مجلس الإدارة من مكافآة المجان بشكل تصفي العدامة. ٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنظقة من مجلس الإدارة من مكافآة المجان معين) وبدلات حضور الإجتماعات وغيرهما من الاستحقاقات، على أن تكون مكافآة المجان بشكل تصفي سنوية. ٧. تصرف مكافآة اللجان بشكل تصفي سنوية. ٥. كبار (م) رحم المحافق اللجان بشكل تصفي سنوية. ١٥. تصرف مكافآة اللجان بشكل تصفي سنوية. ١٥. كبار (م) رحم المحافقة مع أهداة المتحدة من الجمعية العامة. ١٥. كبار (م) رحم المحافق اللجان بشكل تصفي سنوية. ١٠ كبار (م) رحم المحافق التابية والمرتبطة بالأداء والتشغيليين ١٥. كبار التنفيزين على تحقيق العامة. ١٥. كبار المخافقة مع أهداة الشركة المحافقة مع أهداة الشركة المحافقة مع أهداة الشركة المحافقة مع أهداة الشركة المحافقة مع أهداة الشركة والمحافظ المحافقة مع أهداة الشركة والمحافظ المحافظ ا	اجتماعات متتالية أو خمسة (٥) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته		اجتماعات متتالية أو خمسة (٥) اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته	
الجارة الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت الإدارة الترشيخات والترشيخات المتحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت الإدارة المستحقاقات عضورة اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة المستحقاقات على ويدلات حضور الإجتماعات وغيرهما من سنوية (مبلغ معين) ويدلات حضور الإجتماعات وغيرهما من المستحقاقات على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. الاستحقاقات على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. الاستحقاقات على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. المراجعة متوافقة مع أحكام الاستحقاقات على توصية لجنة المكافآت والترشيحات المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. المراجعة متوافقة مع أحكام المراجعة متوافقة مع أحكام والتشجيعية وفقا للمبادئ الثابتة والمرتبطة بالأداء. المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. التنفيذيين المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. التنفيذيين لي الشركة كالمكافآت والترشيحات عدال المراجعة المعتمدة من المراجعة المعتمدة من المعتمدة المعالمة المراجعة وعاملاً للمعتميز كبار التنفيذيين على تحقيق المدافق الشركة وحجمها، والمهارات والخبرات حدال المراجعة المعتمدة الشركة وحجمها، والمهارات والخبرات حدال المراجعة المعتمدة المركة وتحقيق المدافق السرتهجية. حدال المراجعة دورية لووات ويدرات كبار التنفيذيين. حدال المراجعة دورية لووات ويدرات كبار التنفيذيين. حدال المراجعة دورية لووات ويدرات كبار التنفيذية على ما يلي. حدال المراجعة دورية لووات ويدرات على ميلاتي ويضعة شهرية). حدال المراجعة دورية لووات ويدرات على ميلاتي ويضعة شهرية). حدال المراجعة دورية لووات ويدرات على الإبناء على ميلاتي ويضعة شهرية). حدال المراج المراجعة د	دون عذر مشروع.		دون عذر مشروع.	
الإدارة والترشيحات. 7. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنتبقة من مجلس الإدارة من مكافآة السنجفاقات، على أن تكون مكافآت للجنة المراجعة متوافقة مع أحكام الاستخفاقات، على أن تكون مكافآت الجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. 8. كيار (١٠٠ كيار المكافآت الجان بشكل نصف سنوي. 9. كيار (١٠٠ كيار المكافآت البحد مجلس الإدارة - بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - مكافآت كليات المكافآت والترشيحات - والتشجيعية وفقا للمبادئ التالية: 10. كيار (١) أن تكون المكافآت والترشيطة بالأداء والتشجيعية وفقا للمبادئ التالية: 11. وتعزيز قدرة الشركة للمبادئ التالية: 12. الاسترتيجية وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، الملكونة وقدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. 13. المطلوبة. 14. أن تكون مادلة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخيرات والمهارات والخيرات الملكونة بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من والمؤهلات الشرتيجية. 15. أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والخيرات والمؤافرة الشكافة بين الملكونة من تحقيق المدافها الاسترتيجية. والمؤلدية المكافآت بمراجعة دورية لروات ولدراتها على تحقيق المدافها واستدامتها. الاسترتيجية. وينامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وويزنهع وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وويزنه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). 10. وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). 11. وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (١) وتب أسس (يدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شيرة كل شهر ميلادي وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	 يعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات 	٤. أعضاء	١. يعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانه المنبثقة منه وبدلات	٤. أعضاء
7. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبقة من مجلس الإدارة من مكافآة سنوية (مبلغ معين) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من السنوية (مبلغ معين) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من الاستحقاقات، على أن تكون مكافآت المراجعة المراجعة المعامدة من الجمعية العامة. 7. تصرف مكافآة اللجان بشكل نصف سنوي. 7. تصرف مكافآة اللجان بشكل نصف سنوي. 7. مكافآت كبار تنفيذي الشركة كالمكافآت والترشيحات حكالا التنفيذيين على المراجعة المعامدة من الجمعية العامة. 8. والشخيمية وقفًا للمبادئ الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشفيذيين على الأهداف، (ا) أن تكون المكافآت والتوسيحات متوافقة مع أهداف الشركة وقدون المكافآت والترشيحات وتعرب والمنافظات والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعرب وقفًا للمبادئ الثانية: (ب)أن تكون دائمة لطبيعة أنسطة الشركة، وججمها، والمهارات والخبرات والمؤلفات والتعويضات متوافقة والمنافظات والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعرب والمنافظات والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعرب قدارة المنافقة والمنافظات والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعرب والمنافظات والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتحجمها، والمهارات والخبرات والمهارات والخبرات والمؤلفات والتعويضات الإدارة والتعيدين، والمنافظات الشركة، وتحجمها، والمهارات والخبرات والمؤلفات والمؤلفات والمؤلفات والتعويض في المصالح من والمؤلفات الإدارة والتعيدين، وبيان مصلحة الشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وريان من وريانمج وخطط الحوافر واعتمادها وذلك بناء على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وريان من وريانمج وخطط الحوافر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة ويرانمج وخطط الحوافر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة وريانه وبصية شهرية). وريان بدلات تممل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) رائب أساس إليفج في قيابة كل شهر ميلادي وصيفة شهرية). وريان بدلات تعمل مبلان وبين تعمل المواصلات وبدل العماس تعلى المبلات وبعل المعالح وبصية شهرية). وريان المواصلات وبدل العوامر وصيفة شهرية). وريان ملاك وبصية الأبناء وبدل المواصلات وبدل العوامر وبصفة شهرية). وريان ملاك وبصفة المهات على المعالح من المعالح	الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت	لجان مجلس	الحضور وغيرها من استحقاقات بناءً على توصية من لجنة المكافآت	لجان مجلس
الاستحقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة متوافقة مع أحكام الاحتقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. 1. تصرف مكافآة اللجان بشكل نصف سنوي. 2. تصرف مكافآة اللجان بشكل نصف سنوي. 3. كبار 3. كبار 4. يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – مكافآ اللجان بشكل نصف سنوي. 3. كبار 5. كبار 6. كبار 7. تصرف مكافآة اللجان بشكل نصف سنوي. التنفيذيين 6. كبار (ا) أن تكون المكافآت والترشيحات على تحقيق تلك الأهداف، الاسترتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعساله واستدامتها. (ا) أن تكون المكافآت والترشيطة بالأداء وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعساله واستدامتها. (ا) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعساله واستدامتها. (ا) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعساله واستدامتها. (ا) أن تكون ماملاً في جذب كبار التنفيذيين على تحقيق أهدافها الاسترتيجية. على المواطوبة وتعزيز قدرة الشركة لتنمية الشركة من تحقيق أهدافها الاسترتيجية. شمالة التركة من تحقيق أهدافها الاسترتيجية. شائه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاسترتيجية. وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذيين، مرا تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على ما يلي: (عربائم وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على ما يلي: (عربائم وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناء على يوسفة شهرية). (عربائدات تشمل بدلال السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل للحالة المنابع على من الملكلة على توصية شهرية).	والترشيحات.	الإدارة	والترشيحات.	الإدارة
الاستُحقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة متوافقة مع أحكام (ع) الإستُحقاقات، على أن تكون مكافآت للجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. (ع) الإدارة - بناءً على توصية لجنة المراجعة العامة. (ع) المحافقات كبار تنفيذي الشركة كالمكافآت والترشيحات - كبار (ع) التتفيذيين (ع) التشجيعية وفقًا للمبادئ التالية والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية: والمرتبطة بالأداء وتحزيز قدرة الشركة لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتحزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ع) أن تكون مالدمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات والمهارات المطلوبة. والمؤهلات اللازمة لتمكين شركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويا المخافقات بمراجعة دورية لوواتب وبدلات كبار التنفيذين، وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويا المخافقات بمراجعة دورية لوواتب وبدلات كبار التنفيذين، وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على تحقيق أهدافها واستنفيذين، وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على تحقيق أهدافها واستنفيذين، وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على تحقيق أهدافها الانتفيذين، وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توقيق أهدافها التنفيذين، وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توقيق أهدافها الإدارة التنفيذية على ما يلي: وربائح وخطط الحوافز واعتمادها وذلك تعلى الإدارة التنفيذية على ما يلي: وربائح وخطط الحوافر واعتمادها وذلك بناءً على المرائح وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) براتب أساس إبادة على الماسلات وبدل تعليم الأبناء وبدل الماسلات وبدل تعليم	٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة	,	٢. تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة	
(الأحدة لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. (الأحدة لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. (ع) (م) يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – (المنفيذيين مكافآت للجان بشكل نصف سنوي. (اعد التنفيذيين مكافآت كار تنفيذي الشركة كالمكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفقا للمبادئ الثالية: (اعد المنفقة على المنفقة المعافقة الله المنفقة مع أهداف الشركة والمقابلة والمرتبطة بالأهداف، الأسترتيجية وفقا للمبادئ الثالية: (اعد المنفقة المنفقة المنفقة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات والمطلوبة. (اعد المنفقة المنفقة المنفقة الشركة المنفقة الشركة وتحريق المنفقة مع أهداف الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاسترتيجية. (اعد المنفقة المنفقة المنفقة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاسترتيجية. الاسترتيجية. السترتيجية. المنفقة الإدارة التنفيذية على معلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها والمناقة الإدارة التنفيذية على ما يلي: التنفيذية على ما يلي: المنفقة الإدارة التنفيذية على ما يلي: المنفقة من إنهائة كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية للميلة المنفقة على الميلة المنفقة على المياطة المنفقة على الميلة ا	سنوية (مبلغ معين) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من		سنوية (مبلغ معين) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرهما من	
(الأحدة لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. (الأحدة لجنة المراجعة المعتمدة من الجمعية العامة. (ع) (م) يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – (المنفيذيين مكافآت للجان بشكل نصف سنوي. (اعد التنفيذيين مكافآت كار تنفيذي الشركة كالمكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفقا للمبادئ الثالية: (اعد المنفقة على المنفقة المعافقة الله المنفقة مع أهداف الشركة والمقابلة والمرتبطة بالأهداف، الأسترتيجية وفقا للمبادئ الثالية: (اعد المنفقة المنفقة المنفقة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة المنفقة مع أهداف الشركة وتعزيق قداة الشركة المنفقة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات والمطلوبة. (اعد المنفقة المنفقة المنفقة الشركة المنفقة الشركة وتحريق المنفقة مع أهداف الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاسترتيجية. (اعد المنفقة المنفقة المنفقة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاسترتيجية. الاسترتيجية. السترتيجية. المنفقة الإدارة التنفيذية على معلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها والمناقة الإدارة التنفيذية على ما يلي: التنفيذية على ما يلي: المنفقة الإدارة التنفيذية على ما يلي: المنفقة من إنهائة كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية للميلة المنفقة على الميلة المنفقة على المياطة المنفقة على الميلة ا	الاستحقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة متوافقة مع أحكام		الاستحقاقات، على أن تكون مكافآت لجنة المراجعة متوافقة مع أحكام	
كبار المكافآت على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - التنفيذيين من الإدارة - بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية: (أ) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (اب) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة وتعيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (اب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات وتعيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (اب) أن تكون مالأنه لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (اب) أن تكون مالأنه لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاسترتيجية. (الجنوفلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاسترتيجية. (المنافرات المكافآت بمراجعة دورية لروائب وبدلات كبر التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. (التنفيذية المنافرات الإدارة والتنفيذية على ما يلي: (المنابلات تشمل بدلات ومكافآت الإدارة والتنفيذية على ما يلي: (الب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (الب المواصلات وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المعرود (بالمواصلات وبدل المعرود (بالمواصلات وبدل العرود (بالمواصلات	1 ' -		1:	
التنفيذيين (أ) أن تكون المكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء والتشجيعية وفعًا للمبادئ التالية: والمرتبطة بالأداء الاستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار لتنفيذيين على تحقيق الك الأهداف، الشركة وتعزيز قدرة الشركة التنفيذيين على تحقيق الك الأهداف، الشركة وتعزيز قدرة الشركة المتعبة أنصالم الستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق الك الأهداف، المطلوبة. (ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات المطلوبة. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية. والمؤهلات المراتيجية ورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وورينامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذين، ورب التنفيذين. (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ع) بدلات تشمل بدلال السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل عليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل عليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل عليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل عليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	٣. تصرف مكافأة اللجان بشكل نصف سنوي.		تصرف مكافأة اللجان بشكل نصف سنوي.	
والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية: (أ) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ب)أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمؤالات الارتمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (ج) أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤالات الارتمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (ع) أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤالات الارتمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (b) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. (c) أن تصمم المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على ما يلي: (ع) مرت قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (أ) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل عبدا من المواصلات وبدل عبدا من تحقيق أهدافها الشركة وبصفة شهرية المداولة والمناح وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل عبدا من المداولة والمداولة التنفيذية على ملالمداولة والمداولة والمداولة والمداولة التنفيذية على ملاكو وبصفة شهرية المداولة والمداولة المداولة المداولة المداولة والمداولة المداولة المداو	١,٥ يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات –	٥. كبار	١,٥ يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات –	٥. كبار
والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية: (i) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ب)أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمؤالات الطرقة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (ج) أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمؤالات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (ع) أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤالات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (b) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. (c) أن تصمم المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على ما يلي: (ع) مرت قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (إ) ببدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب)بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات كسل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات كسل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدل المواصلات وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) المواصلات وبدل المواصلا	مكافآت كبار تنفيذي الشركة كالمكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء	التنفيذيين	مكافآت كبار تنفيذي الشركة كالمكافآت الثابتة والمرتبطة بالأداء	التنفيذيين
الاستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات المطلوبة. والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. والمستراتيجية. والمستراتيجية. والمستراتيجية. والمستراتيجية. والمستراتيجية. والمستراتيجية. والمستراتيجية. وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على ما يلي: وربنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على ما يلي: ورب أن رائب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (أ) رائب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ر) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ر) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ر) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ر) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ر) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل المواصلات وبدل المواصلة الم	والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية:		والتشجيعية وفقًا للمبادئ التالية:	
وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها. (ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (اد) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. (اد) أن تقوم المخافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. (اد) أن تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (أ) ببلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) ببلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) ببلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) ببلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) ببلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) ببلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات وسكن المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل المواصلات وبدل المواصلات وبدل المواصلات وبدل المواصلات وبدل المواصلات وبدل المواصلات وبدل المواص	(أ) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة		(أ) أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة	
(ب) أن تكُون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية. (ب) تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبينامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	الاستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف،		الاستراتيجية، وعاملًا لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف،	
المطلوبة. (ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات والمؤلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الأن أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. عرب قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها.		وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها.	
(ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمهارات والمهارات والمؤلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (c) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من الاستراتيجية. شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. وبرنامج وخطط المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على على: التنفيذية على ما يلي: التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	(ب)أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات		(ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات	
والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (c) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية لوواتب وبدلات كيام الأبناء وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل المناه المناه وبدل المناه وبدل المناه المناه وبدل المناه وبدل المناه المناه وبدل المناه المناه المناه المناه المناه المناه المناه المنا	المطلوبة.		المطلوبة.	
(د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية. رم تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. التنفيذية. رم قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ح) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	(ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات		(ج) أن تكون عاملًا في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات	
شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. الاستراتيجية. رم تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. التنفيذية. رم قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية.		والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية.	
الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. الاستراتيجية. التفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية على توصية من الإدارة التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	(د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من		(د) أن تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من	
 رم تقوم لَجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين، وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. رأ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). رب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل 	شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها		شأنه أن يؤثر سلبًا على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها	
وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. التنفيذية. رم قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	الاستراتيجية.		الاستراتيجية.	
التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. التنفيذية. الإدارة التنفيذية على ما يلي:	7,0 تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين،		7,0 تقوم لجنة المكافآت بمراجعة دورية لرواتب وبدلات كبار التنفيذيين،	
 7,0 قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي: (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل 	وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة		وبرنامج وخطط الحوافز واعتمادها وذلك بناءً على توصية من الإدارة	
(أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية). (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	التنفيذية.		التنفيذية.	
(ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل (ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	٣,٥ قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:		٣,٥ قد تشتمل بدلات ومكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:	
	(أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية).		(أ) راتب أساس (يُدفع في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية).	
الهاتف.	(ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل		(ب) بدلات تشمل بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأبناء وبدل	
	الهاتف.		الهاتف.	



·					
(ج) مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته.			(ج) مزايا تأمين طبي للموظف وعائلته.		
(د) سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي			(د) سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي		
والوفاة أثناء العمل).			والوفاة أثناء العمل).		
(ه) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقًا للتقييم السنوي الذي يتم			(هـ) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقًا للتقييم السنوي الذي يتم		
بهذا الخصوص.			بهذا الخصوص.		
(و) الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط			(و) الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط		
التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).			التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).		
(ز) مزايا أخرى تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر			(ز) مزايا أخرى تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر		
سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة.			سفر سنوية، ومكافأة نهاية الخدمة.		
5,0 يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار			6,3 يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار		
التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج العامة التي تقرها لجنة المكافآت.			التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج العامة التي تقرها لجنة المكافآت.		
١. يقوم مجلس الإدارة، وذلك بالعمل مع لجنة المكافآت والترشيحات،	أحكام	۲.	١. يقوم مجلس الإدارة، وذلك بالعمل مع لجنة المكافآت والترشيحات،	أحكام	۲.
بمراجعة هذه السياسة بشكل دوري لتقييم مدى فعاليتها، وعلى لجنة		نهائية	بمراجعة هذه السياسة بشكل دوري لتقييم مدى فعاليتها، وعلى لجنة	·	نهائية
المكافآت والترشيحات التوصية بخصوص مدى الحاجة لتعديلها			المكافآت والترشيحات التوصية بخصوص مدى الحاجة لتعديلها		
للمجلس. وفي حال قرر المجلس وجود حاجة إلى تعديل هذه السياسة،			للمجلس. وفي حال قرر المجلس وجود حاجة إلى تعديل هذه السياسة،		
فعلى المجلس عرض التعديلات المقترحة على الجمعية العامة لأخذ			فعلى المجلس عرض التعديلات المقترحة على الجمعية العامة لأخذ		
موافقتها.			موافقتها.		
٢. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة، بتاريخ			٢. تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة، بتاريخ		
١٤٤٤/٩/١٨هـ (الموافق ٢٠٤٣٦٠٦م).			١٤٤٤/٩/١٨هـ (الموافق ٤/٤/٣/٠٢م).		