



Agenda Item 13



خطة الحوافز طويلة المدى

Long-term Incentive Plan

May 2025

مايو 2025

VERSION 1.0

النسخة 0.1

Document Review and Control

مراجعة الوثائق ومراقبتها

Version النسخة	Endorsement & Approval الموافقات والتوصيات	Date التاريخ
1.0	NRC لجنة الترشيحات والمكافآت	26 February 2025 26 فبراير 2025م
	Board of Directors مجلس الإدارة	25 May 2025 25 مايو 2025م
	General Assembly الجمعية العامة	

- ✓ Encourage strategic decision-making that promotes the long-term sustainable growth of the company.
- ✓ Motivate and encourage managers to achieve the company's long-term goals.
- ✓ Attract and retain high-performing talent in the company.

- ✓ تشجيع اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تعزز النمو المستدام للشركة على المدى الطويل.
- ✓ تحفيز وتشجيع المدراء لتحقيق أهداف الشركة طويلة المدى.
- ✓ جذب واستبقاء المواهب عالية الأداء في الشركة.

This Program applies to the employees of Sustained Infrastructure Holding Co. (the "SISCO Holding Company" as determined by the Board of Directors.

ينطبق هذا البرنامج على موظفي شركة البنى التحتية المستدامة القابضة ويشار إليها بـ "شركة سيسكو القابضة" حسبما يحدده مجلس الإدارة.

- ✓ SISCO Holding shall purchase the required amount of treasury shares subject to the share purchase procedures after the approval of the EGM.
- ✓ The percentage of the company's treasury shares at any given time shall not exceed 10% of the class of shares subject to the purchase.
- ✓ The company commits not to purchase shares during the following periods:
 - Within 15 days prior to the end of the fiscal quarter until the date the company announces the preliminary financial statements after examination.
 - Within 30 days prior to the end of the fiscal year until the date the company announces its audited interim or annual financial statements.

- ✓ تقوم شركة سيسكو القابضة بشراء الكمية المطلوبة من أسهم الخزينة الخاضعة لإجراءات شراء الأسهم وذلك بعد موافقة الجمعية العامة غير العادية.
- ✓ ألا تتجاوز نسبة أسهم الخزينة للشركة في أي وقت من الأوقات ١٠٪ من فئة الأسهم محل عملية الشراء.
- ✓ أن تلتزم الشركة بعدم شراء الأسهم خلال الفترات التالية:
 - خلال ١٥ يوماً السابقة لنهاية ربع السنة المالية حتى تاريخ إعلان الشركة عن القوائم المالية الأولية بعد فحصها.
 - خلال ٣٠ يوماً السابقة لنهاية السنة المالية حتى تاريخ إعلان الشركة عن القوائم الأولية بعد فحصها أو لقوائمها المالية السنوية المراجعة.

Article (4)	<u>Grant period and vesting:</u>	<u>فترة المنح والاستحقاق:</u>	مادة (4)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ The Board of Directors approves the grants based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee. ✓ The grant will be based on the basic salary of the eligible participants regardless of they are new joiner or promotions or pay increases. ✓ Vesting is upon fulfillment of the following conditions: <ul style="list-style-type: none"> - Passing a full cycle (3 years). - The company achieves targets. - Beneficiaries meet the vesting conditions. ✓ The NRC approves the vesting condition and vesting of grants. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ يعتمد مجلس الإدارة المنح بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت. ✓ تستند المنحة على الراتب الأساسي للمشاركين المستحقين، بغض النظر عن كونهم موظفين جدد أو حصلوا على ترقيات أو زيادات في الراتب. ✓ يكون الاستحقاق عند استيفاء الشروط التالية: <ul style="list-style-type: none"> - مرور دورة كاملة (3 سنوات). - تحقيق مستهدفات الشركة. - استيفاء المستفيدين لشروط الاستحقاق. ✓ توافق لجنة الترشيحات والمكافآت على شروط الاستحقاق واستحقاق المنح. 		
Article (5)	<u>Participant requirements:</u>	<u>شروط المشاركين:</u>	مادة (5)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ The participant must be in a management position. ✓ Must have been hired before October 1 of the first year of the cycle, and his/her eligibility will be proportionate to the date of hire. ✓ If hired after October 1, he/she will join the next cycle. ✓ The selection of participants is subject to the recommendation of the NRC and the approval of the Board of Directors. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ يجب أن يكون المشارك في منصب إداري. ✓ أن يكون تم توظيفه قبل 1 أكتوبر من السنة الأولى للدورة ويكون استحقاقه كنسبة وتناسب من تاريخ التوظيف. ✓ إذا تم توظيفه بعد 1 أكتوبر يلتحق بالدورة التالية. ✓ يخضع اختيار المشاركين على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة. 		
Article (6)	<u>Processing of departures:</u>	<u>شروط المغادرين:</u>	مادة (6)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Voluntary departure (e.g., resignation) <ul style="list-style-type: none"> - For earned, but unpaid grants, the participant loses the entire grant. - For unearned grants, the participant loses the entire grant. ✓ Involuntary departure (performance-related, disciplinary, etc.) <ul style="list-style-type: none"> - For earned, but unpaid grants, the participant loses the entire grant. - For unearned grants, the participant loses the entire grant. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ مغادرة طوعية (مثل الاستقالة) <ul style="list-style-type: none"> - بالنسبة للمنح المكتسبة، ولكن غير مدفوعة، يفقد المشارك المنحة بكاملها. - بالنسبة للمنح غير المكتسبة، يفقد المشارك المنحة بكاملها. ✓ مغادرة غير طوعية (متعلقة بالأداء، تأديبية، إلخ) <ul style="list-style-type: none"> - بالنسبة للمنح المكتسبة، ولكن غير مدفوعة، يفقد المشارك المنحة بكاملها. - بالنسبة للمنح غير المكتسبة، يفقد المشارك المنحة بكاملها. 		

- / **مغادرة قسرية (كإعادة هيكلة، تقليص موظفين، إلخ....)**

 - For earned, but unpaid grants, the participant receives the full grant.
 - For unearned grants, the participant only receives a prorated grant.
- / **مغادرة لسبب طارئ (تقاعد نظامي، وفاة، إعاقة كاملة، إلخ)**

 - For earned, but unpaid grants, the participant receives the full grant.
 - For unearned grants, the participant receives only a prorated grant.
- / **In any case:**

 - Compensation is not paid until the course is completed and the company and employee performance conditions are met.
 - Proportional grant means a split based on the duration from the grant to the departure date.

Article (7)

Long-term incentive governance:

- / The NRC is responsible for overseeing the LTI program and ensuring that it is aligned with the company's objectives.
- / A clear policy is in place to outline eligibility criteria, grant mechanisms, vesting conditions, evaluation methods, and employee names.
- / The program requires the approval of the Board of Directors, as well as the approval of the General Assembly.
- / Details of the program are disclosed to shareholders and stakeholders in annual reports.
- / The program is reviewed periodically to ensure its effectiveness and alignment with the company's changing objectives.
- / Changes to the general framework are processed as follows:

 - Recommendation from the Nomination and Remuneration Committee.
 - Board of Directors approval.

حوكمة الحوافز طويلة المدى:

- / تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية الإشراف على برنامج الحوافز طويلة المدى وضمان تماشيها مع أهداف الشركة.
- / يتم وضع سياسة واضحة تحدد معايير الأهلية، وآليات المنح، وشروط الاستحقاق، طرق التقييم، وأسماء الموظفين.
- / يتطلب البرنامج موافقة مجلس الإدارة، كما يتطلب موافقة الجمعية العامة.
- / يتم الإفصاح عن تفاصيل البرنامج للمساهمين وأصحاب المصلحة في التقارير السنوية.
- / تتم مراجعة البرنامج بشكل دوري لضمان فعاليته واتساقه مع أهداف الشركة المتغيرة.
- / معالجة التغييرات على الإطار العام بالشكل التالي:

 - توصية من لجنة الترشيح والمكافآت.
 - اعتماد مجلس الإدارة.

مادة (7)