



البنك السعودي للاستثمار
The Saudi Investment Bank

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executives
Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة
عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية



Extra Ordinary General Assembly | April 2021
الجمعية العامة غير العادية | أبريل 2021

Version Control		
Version	Date	Summary
1	21 April 2021	
2	/ /	
3	/ /	

Document Owner: Corporate Governance

Custodian: Corporate Governance

1. Introduction.....2	2	1. مقدمة 1	2
1.1. Definition of Remuneration: 2	2	1.1. تعريف المكافآت 1.1	2
1.2. Purpose of this Policy: 2	2	1.2. الغرض من هذه السياسة 1.2	2
1.3. Regulatory Documents: 2	2	1.3. الوثائق النظامية 1.3	2
1.4. SAIB Documents for use in tandem: 3	3	1.4. وثائق البنك السعودي للاستثمار للاستخدام المتزامن 1.4	3
1.5. Ownership and Amendments:..... 3	3	1.5. المسؤولية عن السياسة والتعديلات 1.5	3
2. Objective:.....4	4	2. الغرض من هذه السياسة 2	4
3. Remuneration Principals:.....4	4	3. مبادئ منح المكافآت 3	4
4. Nomination and Remuneration Committee:.....6	6	4. لجنة الترشيحات والمكافآت 4	6
5. The Board Members' & Board Committees Remuneration:..... 8	8	5. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة 5	8
6. The Non-Board Committees Remuneration:..... 8	8	6. مكافآت أعضاء اللجان من خارج مجلس الإدارة: 6	8
7. Executive Management Remuneration:.....9	9	7. مكافآت الإدارة التنفيذية 7	9

Acronyms		الاختصارات	
SAIB	The Saudi Investment Bank	البنك السعودي للاستثمار	SAIB
BOD	Board of Directors	مجلس الإدارة	BOD
CEO	Chief Executive Officer	الرئيس التنفيذي	CEO
Non-Board Members	External Members that are appointed on Board Committees	الأعضاء الخارجيون المعينون في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة	Non-Board Members
CMA	Capital Market Authority	هيئة السوق المالية	CMA
SAMA	Saudi Central Bank	البنك المركزي السعودي	SAMA
MoC	Ministry of Commerce	وزارة التجارة	MoC
NRC	Nomination and Remuneration Committee	لجنة الترشيحات والمكافآت	NRC
Executive Management	Chief Executive Officer's (CEO) executive direct reportees.	الرئيس التنفيذي والمسؤولين اللذين يتبعون مباشرة الى الرئيس التنفيذي.	الإدارة التنفيذية

1. Introduction

1.1. Definition of Remuneration:

Any amounts, allowances, profits and their equivalent, periodic and annual performance-related bonuses, short and long term incentive plans, in addition to any other in-kind benefits, except for reasonable costs and expenses actually incurred by the Company on behalf of a Board member in performing his work.

1.2. Purpose of this Policy:

This Policy regarding Remuneration and Compensation for Board, Board Committees and Executive Management should be recommended by the Bank's Board of Directors to the general assembly for approval in order to set forth the procedures under which certain remuneration and compensation should be reviewed, approved, or ratified and also disclosed in the Bank's Board of Directors' report.

1.3. Regulatory Documents:

A fundamental aspect of this Policy is ensuring compliance with the relevant laws and regulations in relation to remuneration & compensation, applicable laws and regulations:

Regulatory Document	Authority
Principles of Corporate Governance for Banks Operating in Saudi Arabia	The Saudi Central Bank "SAMA"

1. مقدمة

1.1. تعريف 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 يتحملها البنك عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.

1.2. الغرض من هذه السياسة:

يجب أن يوصى مجلس إدارة البنك بهذه السياسة المتعلقة بمكافآت وتعويزات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للجمعية العمومية للموافقة عليها من أجل تحديد الإجراءات التي تحكم مراجعة بعض المكافآت والتعويزات والموافقة عليها أو التصديق عليها والإفصاح عنها في تقرير مجلس إدارة البنك

1.3. الوثائق النظامية:

تتمثل أحد الجوانب الأساسية لهذه السياسة في ضمان الامتثال للأنظمة واللوائح ذات الصلة بالمكافآت والتعويزات وغيرها من الأنظمة واللوائح السارية

السلطة	الوثيقة النظامية
البنك المركزي السعودي (ساما)	مبادئ حوكمة الشركات للبنوك العاملة في المملكة العربية السعودية
البنك المركزي السعودي (ساما)	قواعد ساما بشأن ممارسات المكافآت والتعويزات
هيئة السوق المالية	لائحة حوكمة الشركات
هيئة السوق المالية	الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة
مرسوم ملكي	نظام الشركات

SAMA Rules on Compensation Practices	The Saudi Central Bank "SAMA"
Corporate Governance Regulations	Capital Market Authority
Regulatory Rules and Procedures issued pursuant to the Companies Law relating to Listed Joint Stock Companies	Capital Market Authority
Companies Law	Royal Decree

1.4. SAIB Documents for use in tandem:

Regulatory Document

Board Committees Charters
Human Recourses Policy
Board Members Selection Criteria Policy
Bank's Bylaws

1.5. Ownership and Amendments:

This Policy is owned by Corporate Governance which shall be responsible for updating it in coordination with the General Manager of Human Resources through the NRC. This Policy should be recommended by the Board of Directors to the general assembly for approval.

1.4. وثائق البنك السعودي للاستثمار للاستخدام المتزامن:

وثيقة نظامية

لوائح اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

سياسة الموارد البشرية

لائحة السياسات والمعايير المحددة لعضوية مجلس الإدارة

النظام الأساسي للبنك

1.5. المسؤولية عن السياسة والتعديلات:

تتولى إدارة حوكمة الشركات المسؤولية عن هذه السياسة وتقوم بتحديثها بالتنسيق مع المدير العام للموارد البشرية من خلال لجنة الترشيحات والمكافآت. يجب أن يرفع مجلس الإدارة توصية بهذه السياسة إلى الجمعية العمومية للموافقة عليها

<p>2. Objective:</p> <p>It is SAIB's objective to ensure that Board, Board Committees and Executive Management's compensations are in line with the prevailing market practices, applicable laws & regulations, and aligned with the interests of shareholders and SAIB's long-term strategic objectives.</p>	<p>2. الغرض من هذه السياسة:</p> <p>يهدف البنك السعودي للاستثمار إلى ضمان تماشي مكافآت وتعويزات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية مع كل من الممارسات السائدة في السوق والأنظمة واللوائح السارية بالإضافة إلى مصالح المساهمين والأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل للبنك</p>
<p>3. Remuneration Principals:</p> <p>3.1 Attracting and retaining highly qualified and experienced Board Members, Committee Members and Executive Management through assessing the value of each individual's performance and contribution to SAIB's growth while adhering to the values, regulations, and work procedures of SAIB.</p> <p>3.2 Being fair and proportionate to the Board members and Committee members' activities carried out and responsibilities borne by them, in addition to the objectives set out to be achieved during the financial year.</p> <p>3.3 Being consistent with SAIB's activities, business model, operating performance, liquidity, earnings, financial conditions and the required skills for its management.</p> <p>3.4 Maintaining external competitiveness and being in line with laws and regulations, market practice, banking sector and other companies.</p>	<p>3. مبادئ منح المكافآت:</p> <p>3.1 يجب أن تعمل المكافآت على استقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية من ذوي الكفاءات والخبرات العالية والإبقاء عليهم من خلال تقييم قيمة أداء كل فرد ومساهمته في تحقيق نمو البنك مع الالتزام بالقيم واللوائح وإجراءات العمل المتبعة لدى البنك .</p> <p>3.2 يجب أن تتناسب المكافآت مع مهام أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والمسؤوليات التي يتحملونها بصورة عادلة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p> <p>3.3 يجب أن تتوافق المكافآت مع أنشطة البنك ونموذج العمل والأداء التشغيلي والسيولة والأرباح والظروف المالية والمهارات المطلوبة لإدارته.</p> <p>3.4 يجب الحفاظ على القدرة التنافسية الخارجية وأن تتوافق المكافآت مع الأنظمة واللوائح وممارسات السوق والقطاع المصرفي والشركات الأخرى.</p> <p>3.5 يجب الالتزام بسياسة المخاطر التي يتبناها البنك وإحباط أي مشاركة في المعاملات عالية المخاطر لتحقيق أرباح قصيرة الأجل.</p> <p>3.6 ستُدفع تعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة نظير ما يتكبده من مصاريف فعلية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة بما يشمل تكاليف السفر والتنقلات والإقامة.</p>

<p>3.5 Complying with SAIB's Risk Policy and discouraging any participation in high risk transactions to achieve short-term profits.</p> <p>3.6 Compensation of the Board and Board Committees members will be for the actual expenses incurred by them to attend the Board/Board Committees meetings including airfare, transportation and accommodation expense.</p> <p>3.7 Variance of remuneration should be dependent on the Board members and Committees members' experience, expertise, duties, independence and number of meetings attended in addition to other considerations.</p> <p>3.8 Any Remuneration was paid to any member based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the annual Board report, the member shall return such Remuneration.</p> <p>3.9 If the General Assembly decides to terminate the membership of any member who fails to attend three consecutive meetings without a legitimate excuse, then such member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last meeting they failed to attend, and they shall pay back any Remuneration received for that period.</p>	<p>3.7 يجب أن يعتمد تفاوت المكافآت على خبرة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكفاءتهم ومسؤولياتهم ومدى استقلاليتهم وعدد الاجتماعات التي يحضرونها بالإضافة إلى اعتبارات أخرى.</p> <p>3.8 إذا تبين أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العمومية أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، يلتزم العضو بإعادة هذه المكافأة.</p> <p>3.9 إذا قررت الجمعية العمومية إنهاء عضوية أي عضو بسبب التغيب عن ثلاثة اجتماعات متتالية خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأة عن المدة التي تبدأ من آخر اجتماع لم يحضره العضو، ويجب على العضو إعادة جميع المكافآت التي صرفت عن الفترة التي تلت آخر اجتماع حضره.</p> <p>3.10 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العمومية.</p> <p>3.11 إذا أعاد البنك شراء أسهمه بغرض تخصيصها لموظفيه ضمن خطة ملكية الأسهم للموظفين، فيلتزم البنك، بالإضافة إلى المتطلبات الأخرى لإعادة شراء الأسهم، بالامتثال للقواعد التالية:</p> <p>3.11.1 إجازة هذا الشراء في نظامه الأساسي.</p> <p>3.11.2 الحصول على موافقة الجهات الرقابية.</p> <p>3.11.3 الحصول على موافقة الجمعية العمومية غير العادية على خطة ملكية الأسهم للموظفين.</p> <p>3.11.4 يجوز للجمعية العمومية تفويض مجلس الإدارة لتحديد شروط الخطة بما في ذلك سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين في حال عرضه للنظر فيه.</p> <p>3.11.5 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين المشاركة في خطة ملكية الأسهم للموظفين ولا يجوز للأعضاء التنفيذيين</p>
---	---

<p>3.10 Board Members not allowed to vote on the board remuneration item in the general assembly meeting.</p> <p>3.11 If SAIB is buying-back its Shares for the purpose of allocating them to its employees within an Employees' Shares plan, it must, in addition to the other requirements of a share buy-back, comply with the following rules:</p> <p>3.11.1 It is permitted within its Bylaws.</p> <p>3.11.2 Approval of regulatory authorities.</p> <p>3.11.3 Obtain the extraordinary General Assembly's approval on the Employees' Shares plan.</p> <p>3.11.4 The General Assembly may authorize the Board to determine the terms of the plan including the allocation price for each Share offered to employees if offered for consideration.</p> <p>3.11.5 Non-executive Board members shall not participate in the Employees' Shares plan, and executive Board members shall not vote on Board resolutions relating to the plan.</p>	<p>بمجلس الإدارة التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالخطة.</p>
<p>4. Nomination and Remuneration Committee:</p> <p>The NRC shall take into consideration the following in regard to remuneration:</p> <p>4.1 The aim of remuneration should be to encourage the Board, Committees' members and Executive Management to</p>	<p>4. لجنة الترشيحات والمكافآت:</p> <p>تأخذ لجنة الترشيحات والمكافآت ما يلي في الاعتبار فيما يتعلق بالمكافآت:</p> <p>4.1 يجب أن يهدف منح المكافآت الى حث أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تحقيق النجاح والنمو للبنك وتنميته على المدى البعيد بما يتماشى مع استراتيجيته وأهدافه.</p> <p>4.2 تحديد نظام للحوافز واعتماد المكافآت وفقاً للوائح والأنظمة.</p> <p>4.3 ضمان إجراء مراجعة دورية لنظام الحوافز.</p>

achieve the success of SAIB and its long-term development in consistent with its strategy and objectives.	4.4 إجراء تقييم دوري لمدى كفاية وفعالية سياسات المكافآت.
4.2 Determining an incentives system and approving of remuneration according to laws and regulations.	4.5 تقديم توصيات لمجلس الإدارة بشأن مستوى وهيكّل مكافآت الإدارة التنفيذية للبنك.
4.3 Ensuring that the incentives system is periodically reviewed.	4.6 العمل عن كثب مع لجنة المخاطر المنبثقة عن المجلس فيما يخص تقييم الحوافز التي تم وضعها من خلال نظام التعويضات.
4.4 Periodically evaluating the adequacy and effectiveness of the remuneration policies.	4.7 ضمان ألا تمثل مكافآت الأعضاء المستقلين بمجلس الإدارة نسبة مئوية من الأرباح التي يحققها البنك، وألا تستند إلى ربحية البنك بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
4.5 Making recommendations to the Board on the level and composition of remuneration of SAIB's Executive Management.	4.8 مراجعة تنفيذ السياسة بشكل نصف سنوي لضمان تحقيق أهدافها المحددة.
4.6 Working closely with SAIB's Board Risk Committee in the evaluation of the incentives created by the compensation system.	4.9 وجود نظام لقياس الأداء لتقييم وقياس أداء موظفي البنك على مختلف المستويات بطريقة موضوعية.
4.7 Ensuring Independent Board members remuneration shall not be a percentage of the profits that are realized by the company, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.	4.10 ضمان استناد قياس أداء الإدارة التنفيذية إلى أداء البنك طويل الأمد ولا ينبغي أن يستند إلى أداء السنة الحالية فقط.
4.8 Reviewing the implementation of the Policy on semi-annual basis to ensure achievement of its stated objectives.	
4.9 Having a performance measurement system in place to evaluate and measure the performance of its employees at various levels in an objective manner.	
4.10 Ensuring that Executive Management's performance measurement is based on SAIB's longer-term performance and should not be based solely on the current year's performance.	

5. The Board Members' & Board Committees

Remuneration:

The remuneration of the members of the Board of Directors for their membership in the Board and participation in its activities shall be recommended by the Nomination and Remuneration Committee to the Board of Directors for endorsement for General Assembly approval and in any way shall not exceed any amount specified by SAMA, CMA and MoC, if any.

Moreover, the Board members shall be reimbursed for the actual expenses they incur to attend the meetings of the Board and its Committees, including travel (car, airplane...etc.) and accommodation expenses as evidenced by their physical attendance.

The Board may determine special remuneration for the chairman.

Nomination and Remuneration Committee shall approve the payment of expenses incurred by the Board members outside of Saudi Arabia with evidence of payment.

6. The Non-Board Committees Remuneration:

6.1 The remunerations of the Non-Board members of the Audit Committee for their membership in the Committee and participation in its activities shall be as recommended by the NRC to the Board of Directors for endorsement for General Assembly approval. (Audit Committee members from inside the board remunerations shall not exceed the amount determined for them as a Board member as per article 5).

5. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة:

ستقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع التوصيات بخصوص مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مقابل عضويتهم في المجلس ومشاركتهم في أنشطة المجلس وذلك لمجلس الإدارة تمهيدا لرفعها للجمعية العامة للاعتماد بحيث لا يتجاوز أي مبلغ حسب ما هو محدد من البنك المركزي السعودي، هيئة السوق المالية أو وزارة التجارة أينما ينطبق.

إضافة الى ذلك، يُسدد لأعضاء مجلس الإدارة التكاليف الفعلية التي يتكبدها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، بما في ذلك السفر (بالسيارة أو بالطائرة وما إلى ذلك) ومصاريف الإقامة وفق ما هو ثابت بموجب حضورهم الفعلي.

يجوز لمجلس الإدارة إقرار مكافأة خاصة لرئيسه.

توافق لجنة الترشيحات والمكافآت على سداد النفقات التي يتكبدها أعضاء مجلس الإدارة خارج المملكة شريطة تقديم أدلة على الدفع.

6. مكافآت أعضاء اللجان من خارج مجلس الإدارة:

6.1 تكون مكافآت أعضاء لجنة المراجعة من خارج مجلس الإدارة نظير عضويتهم في اللجنة ومشاركتهم في أنشطتها على النحو الذي توصي به لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة لاعتمادها من الجمعية العمومية. (لا يجوز أن تتجاوز مكافآت أعضاء لجنة المراجعة من داخل مجلس الإدارة مبلغ المكافأة المحدد لهم بصفتهم أعضاء مجلس إدارة حسب المادة 5).

<p>6.2 The remunerations of the Non-Board members of Board Committees other than Audit Committee for their membership in the Committee and participation in its activities shall be as recommended by the NRC to the Board of Directors for approval.</p> <p>6.3 Non-Board Committees Members shall receive an attendance fee for each Committee meeting they attend either personally or through virtual meetings.</p> <p>6.4 Non-Board Committee Members shall be compensated for their actual expenses, including travel and accommodation expenses to attend the Committees' meetings and carry out their responsibilities.</p>	<p>6.2 تكون مكافآت أعضاء اللجان الأخرى من خارج مجلس الإدارة بخلاف لجنة المراجعة نظير عضويتهم في اللجنة ومشاركتهم في أنشطتها على النحو الذي توصي به لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها.</p> <p>6.3 يتلقى أعضاء اللجان من خارج مجلس الإدارة بدل حضور عن كل اجتماع من اجتماعات اللجنة يحضره شخصياً أو عبر الإنترنت.</p> <p>6.4 يتلقى أعضاء اللجان من خارج مجلس الإدارة تعويضاً نظير ما يتكبده من مصاريف فعلية، بما في ذلك نفقات السفر والإقامة لحضور اجتماعات اللجان والقيام بمسؤولياتهم.</p>
<p>7. Executive Management Remuneration:</p> <p>7.1 The Nomination and Remuneration Committee reviews the salary scale set for all employees and executive management and the incentive program and plans on an ongoing basis and approves them based on the recommendation of the Executive Management. The remuneration of the Executive Management includes the following:</p> <p>7.1.1. Basic salary: To be paid at the end of each calendar month on a monthly basis.</p> <p>7.1.2. allowances that include, but is not limited to, a housing allowance, a transportation allowance, a children's education allowance, and a telephone allowance;</p> <p>7.1.3. An annual bonus linked to performance indicators according to the annual evaluation made in this regard.</p> <p>7.1.4. Short and long term incentive plans.</p> <p>7.1.5. The general plans, programs and guidelines for the remuneration of executive management.</p>	<p>7. مكافآت الإدارة التنفيذية:</p> <p>7.1. تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت هيكل الرواتب المُحدد لجميع الموظفين والإدارة التنفيذية وبرنامج وخطط الحوافز باستمرار، وتوافق عليه بناءً على توصية من الإدارة التنفيذية. وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية ما يلي:</p> <p>7.1.1. الراتب الأساسي: يُدفع شهرياً في نهاية كل شهر تقويمي.</p> <p>7.1.2. البدلات التي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأطفال وبدل الهاتف.</p> <p>7.1.3. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وحسب إجراء التقييم السنوي المتبع.</p> <p>7.1.4. خطط حوافز قصيرة وطويلة الأجل.</p> <p>7.1.5. الخطط والبرامج والإرشادات التوجيهية العامة المتعلقة بمكافآت الإدارة التنفيذية.</p> <p>7.1.6. يطبق الرئيس التنفيذي أو من ينوب عنه سياسة المكافآت للموظفين والإدارة التنفيذية في ضوء الخطط والبرامج والإرشادات التوجيهية العامة التي تعتمدها لجنة الترشيحات والمكافآت / المجلس.</p>

<p>7.1.6. The CEO or his delegate implements the remuneration policy for employees and executive management in light of the general plans, programs and guidelines approved by the Committee / Board.</p>	
<p>7.2. Alignment of Remuneration with Risk Taking:</p> <p>7.2.1 Level of remuneration of an Executive Manager should reflect effective alignment of compensation with prudent risk taking into account all existing and potential risks including difficult-to-measure risks such as liquidity risk, reputation risk and cost of capital.</p> <p>7.2.2 The size of the variable remuneration pool and its allocation within the Bank should be sensitive to the time horizon of risks and, if needed, the variable component of remuneration should be deferred where risks are realized over long periods.</p> <p>7.2.3 An appropriate technique/criteria should be put in place to adjust the accounting profits for the full range of identifiable risks keeping in view the size and complexity of its operations.</p>	<p>7.2. توازن المكافآت مع تحمل المخاطر:</p> <p>7.2.1 ينبغي أن يعكس مستوى مكافآت كل من المديرين التنفيذيين توازنا فعليا بين المكافآت والتعويضات مع المخاطرة الحكيمة مع مراعاة جميع المخاطر القائمة والمحتملة بما في ذلك المخاطر التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال.</p> <p>7.2.2 ينبغي أن يراعى مقدار مجموع المكافآت المتغيرة وتوزيعها داخل البنك الأفق الزمني للمخاطر، وإذا لزم الأمر، ينبغي تأجيل العنصر المتغير للمكافآت عند حدوث المخاطر على مدى فترات طويلة.</p> <p>7.2.3 ينبغي وضع أسلوب/معيار مناسب لتعديل الأرباح المحاسبية لمجموعة كاملة من المخاطر التي يمكن تحديدها مع مراعاة حجم العمليات وتعقيدها.</p>
<p>7.3. Remuneration Structure:</p> <p>7.3.1 The structures should be designed to promote effective risk management and achieve remuneration objectives.</p> <p>7.3.2 The mix of forms of remuneration can vary between Executive Management based on criteria's set in this policy, and may include cash, equity and other forms of remuneration.</p> <p>7.3.3 The proportion of fixed and variable components of the remuneration may be determined taking into account the nature and level of responsibilities of the Executive Manager, business area in which he/she is working, and the overall remuneration philosophy of SAIB. However, the total variable remuneration shall not limit SAIB's ability to strengthen its capital base.</p>	<p>7.3. هيكل المكافآت</p> <p>7.3.1 ينبغي تصميم هياكل المكافآت لتعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق أهداف المكافآت.</p> <p>7.3.2 يمكن أن تختلف أشكال المكافآت المتنوعة بين الإدارة التنفيذية استناداً إلى المعايير المحددة في هذه السياسة، وقد يشمل ذلك المبالغ النقدية والأسهم وغيرها من أشكال المكافآت.</p> <p>7.3.3 يمكن تحديد نسبة المكونات الثابتة والمتغيرة للمكافآت مع مراعاة طبيعة ومستوى مسؤوليات المدير التنفيذي، والمجال الذي يعمل فيه، وفلسفة المكافآت العامة للبنك. ومع ذلك، يجب ألا يقيد مجموع المكافآت المتغيرة قدرة البنك على تعزيز قاعدته الرأسمالية.</p> <p>7.3.4 يجوز تأجيل نسبة معقولة من حافز الأداء لا تقل مدة استحقاقها عن ثلاث سنوات. وينبغي تحديد نسبة الحافز المؤجلة ومدة الاستحقاق استناداً إلى</p>

<p>7.3.4 A deferment of a reasonable proportion of performance bonus with a minimum vesting period of not less than three years may be provided. The proportion of bonus to be deferred and the vesting period should be determined based on the nature of the business, its risks and the activities of the concerned Executive Manager.</p> <p>7.3.5 In case an Executive Manager is provided remuneration in the form of shares, principles for determining the value of allocated shares should be laid in place and the payouts shares should be subject to an appropriate share retention policy.</p>	<p>طبيعة الأعمال والمخاطر التي تتعرض لها والأنشطة التي يقوم بها المدير التنفيذي المعنى.</p> <p>7.3.5. في حالة منح المدير التنفيذي مكافأة في شكل أسهم، ينبغي وضع مبادئ لتحديد قيمة الأسهم المخصصة، وينبغي أن تخضع حصص المدفوعات لسياسة مناسبة للاحتفاظ بالأسهم.</p>
---	--