

Miahona

Ordinary
General
Assembly

مياهنا

اجتماع الجمعية العامة
العادية



Agenda

Ordinary General Assembly Meeting
By Means Of Modern Technology
08/05/2025G

البند



اجتماع الجمعية العامة العادية
عن طريق وسائل التقنية الحديثة
08/05/2025G

#	Matter
1	Voting on the appointment of the Company's Auditor among the nominees, and determine their fees, based on the Audit Committee (AC) recommendation in this regard, to review and audit the Company's Interim Financial Statements for the first quarter of fiscal year ending 31 December 2025
2	Voting on the appointment of the Company's Auditor among the nominees, and determine their fees, based on the Audit Committee (AC) recommendation in this regard, to review and audit the Company's Interim Financial Statements for the second, third and fourth quarters and the annual financial statements for the years ending 31 December 2025, 31 December 2026 and 31 December 2027 in addition to the first quarter for the fiscal year ending 31 December 2028
3	Voting to amend on Remuneration Policy for Directors, Committee Members & Senior Executives
4	Voting on the disbursement of the amount of 4,014,000 SAR as remuneration for the board of directors and board committees for the fiscal year ending on 31/12/2024

#	الوصف
١	التصويت على تعيين مراجع حسابات الشركة من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة؛ وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الأول للسنة المالية ٢٠٢٥ وتحديد أتعابه
٢	التصويت على تعيين مراجع حسابات الشركة من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة؛ وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الثاني والثالث والرابع وتدقيق القوائم المالية السنوية للسنة المالية ٢٠٢٥، بالإضافة إلى فحص و مراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الأول والثاني والثالث و الرابع وتدقيق الفترات السنوية للسنوات المالية ٢٠٢٦ و ٢٠٢٧، ومراجعة القوائم المالية للربع الأول من عام ٢٠٢٨، وتحديد أتعابه.
٣	التصويت على تعديل سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين
٤	التصويت على صرف مبلغ ٤,٠١٤,٠٠٠ ريال سعودي كمكافآت لمجلس الإدارة ولجان المجلس عن السنة المالية المنتهية في ٣١/١٢/٢٠٢٤

Item (1)- Voting on the appointment of the Company's Auditor among the nominees, and determine their fees, based on the Audit Committee (AC) recommendation in this regard, to review and audit the Company's Interim Financial Statements for the first quarter of fiscal year 2025

البند (١) – التصويت على تعيين مراجع حسابات الشركة من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة؛ وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الاول للسنة المالية ٢٠٢٥ وتحديد أتعابه

It is recommended to appoint KPMG as external auditors to review financial statements for the first quarter of fiscal year 2025 with the following fees

يوصى بتعيين شركة ك بي ام جي كمحقق خارجي لمراجعة وتدقيق البيانات المالية للربع الاول من عام ٢٠٢٥, بحسب العروض التالية.

Vendor	Total fees for all periods (exc. VAT)
KPMG	275,000 SAR
Ernst & Young (EY)	160,000 SAR

الشركة	إجمالي الرسوم (غير شاملة ضريبة القيمة المضافة)
KPMG	٢٧٥,٠٠٠ ر.س.
إرنست ويونغ (EY)	١٦٠,٠٠٠ ر.س.

Audit Committee (AC)

10 March 2025

The Board of Directors,
Miahona Company (the Company)

Dear Sirs,

Subject: Audit Committee's Endorsement for the Reappointment of KPMG as External Auditor of the Company for the First Quarter of the Year 2025

Based on management presentation and analysis of bidders among KPMG and EY as per the attached management illustration, we hereby endorse the management accommodation of appointing M/s KPMG with a proposed fee of SAR 0.275 million and seek Board approval and further submittal to shareholders General Assembly for final approval.

Prior to the Company's IPO, KPMG was appointed for a two-year term, ending on 31 December 2024, through a Shareholders' resolution. The professional services fees for the year 2024 were SAR 1.668 million, which included a quarterly review fee of SAR 0.250 million per quarter.

We would be pleased to provide any input that you may require in the letter.

Sincerely,

Khalid I. AlRabiah
Chairman, Audit Committee

Signer ID: DJYQ8NUO10...

لجنة المراجعة

١٠ مارس ٢٠٢٥ م

إلى السادة أعضاء مجلس إدارة شركة مياهُنا (ويُشار إليها فيما بعد بـ "الشركة")

الموضوع: تأييد لجنة المراجعة لإعادة تعيين مكتب KPMG كمراجع خارجي للشركة
لرابع الأول من العام المالي ٢٠٢٥ م

استنادًا إلى العرض المُقدّم من الإدارة وتحليل العروض المقدمة من شركتي KPMG و EY، وذلك وفقًا للتوضيح المُرفق من قبل الإدارة، فإننا - لجنة المراجعة - نُقر بتأييدنا لما أوصت به الإدارة بشأن تعيين مكتب KPMG كمراجع خارجي للشركة وذلك مقابل أتعاب مقترحة تبلغ ٠,٢٧٥ مليون ريال سعودي. وعليه، نرفع هذا التأييد إلى مجلس الإدارة لاعتماد القرار، تمهيدًا لعرضه على الجمعية العامة للمساهمين لاعتماده بشكل نهائي.

وقد تم تعيين مكتب KPMG قبل طرح العام الأولي للشركة بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة للمساهمين لفترة مدتها عامان تنتهي بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤ م. بلغت أتعاب الخدمات المهنية المقدمة من KPMG عن عام ٢٠٢٤ م مبلغًا وقدره ١,٦٦٨,٠٠٠ ريال سعودي، متضمنة أتعاب مراجعة ربع سنوية قدرها (٢٥٠,٠٠٠ ريال سعودي) لكل ربع.

وفي حال وجود أي ملاحظات أو استفسارات بخصوص هذا التأييد، فإننا على أتم الاستعداد لتزويدكم بأي معلومات إضافية أو توضيحات بهذا الشأن.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

خالد إبراهيم الربيعه
رئيس لجنة المراجعة

Item (2)- Voting on the appointment of the Company's Auditor among the nominees, and determine their fees, based on the Audit Committee (AC) recommendation in this regard, to review and audit the Company's Interim Financial Statements for the second, third and fourth quarters and the annual financial statements for the years ending 31 December 2025, in addition to the first, second, third and fourth quarters and the annual financial statements for the years 2026 and 2027, in addition to the first quarter for the fiscal year ending 31 December 2028

البند (٢) – التصويت على تعيين مراجع حسابات الشركة من بين المرشحين بناءً على توصية لجنة المراجعة؛ وذلك لفحص ومراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الثاني والثالث والرابع وتدقيق القوائم المالية السنوية للسنة المالية ٢٠٢٥، بالإضافة إلى فحص و مراجعة وتدقيق القوائم المالية للربع الأول والثاني والثالث و الرابع وتدقيق الفترات السنوية للسنوات المالية ٢٠٢٦ و ٢٠٢٧، ومراجعة القوائم المالية للربع الأول من عام ٢٠٢٨، وتحديد أتعابه.

Three audit proposals from the Big Four firms (except from KPMG, as they are our current auditors, and there is mandatory rotation)are evaluated as follows:

Vendor	Technical Assessment	Total fees for all periods in SAR (exc. VAT)
Ernst & Young (EY)	Passed	5,203,000
Price Waterhouse Copers (PwC)	Passed	6,488,000
Deloitte	Passed	6,091,500

It is recommended to appoint EY as external auditors to review and audit the Company's Interim Financial Statements for the second, third and fourth quarters and the annual financial statements for the years ending 31 December 2025, 31 December 2026 and 31 December 2027 in addition to the first quarter for the fiscal year ending 31 December 2028

تم تقييم ثلاث عروض للتدقيق من قبل أربعة شركات كبرى (باستثناء كي بي ام جي، كونهم المدققين الحاليين لدينا، ولوجود قاعدة التناوب الإجباري للمراجعين بعد فترة معينة) على النحو التالي:

الشركة	التقييم الفني	إجمالي الرسوم لجميع الفترات بالريال (غير شاملة ضريبة القيمة المضافة)
إرنست ويونغ (EY)	إجتاز	٥,٢٠٣,٠٠٠
برايس ووترهاوس كوبرز (PwC)	إجتاز	٦,٤٨٨,٠٠٠
ديلويت	إجتاز	٦,٠٩١,٥٠٠

يوصى بتعيين شركة إرنست ويونغ (EY) كمحقق خارجي لمراجعة القوائم المالية للربع الثاني والثالث والرابع وتدقيق القوائم المالية السنوية للسنة المالية ٢٠٢٥، بالإضافة إلى مراجعة القوائم المالية للربع الأول والثاني والثالث والرابع وتدقيق القوائم المالية السنوية للسنوات المالية ٢٠٢٦ و ٢٠٢٧، ومراجعة القوائم المالية للربع الأول من عام ٢٠٢٨،

Audit Committee (AC)
27 October 2024

لجنة المراجعة
٢٧ أكتوبر ٢٠٢٤م

Subject: Appointment of External Auditors

الموضوع: تأييد لجنة المراجعة لتعيين مراجع الحسابات الخارجي

The Board of Directors, Miahona Company
Dear Sirs,

إلى السادة أعضاء مجلس إدارة شركة مياهنا المحترمين،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

Based on management presentation and analysis of bidders among EY, PWC and Deloitte as per the attached management techno commercial proposal, we hereby endorse the management recommendation of appointing M/s EY and seek Board approval and further submittal to shareholders General Assembly for final approval.

بالإشارة إلى العرض التحليلي المُقدَّم من الإدارة بشأن مراجعة العروض المقدمة من مكاتب المراجعة التالية: إرنست ويونغ (EY) ، برايس ووترهاوس كوبرز (PWC) ، وديلويت (Deloitte) ، واستنادًا إلى المقارنة الفنية والمالية المرفقة، فإننا-لجنة المراجعة- نبدي تأييدنا لتوصية الإدارة باختيار مكتب إرنست ويونغ (EY) كمراجع خارجي للشركة.

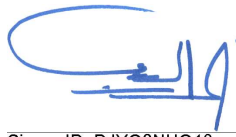
وعليه، نرفع هذه التوصية لمجلس الإدارة لاعتمادها، تمهيداً لعرضها على الجمعية العامة للمساهمين للإعتماد النهائي.

We would be pleased to provide any input that you may require regarding this matter.

وفي حال وجود أي ملاحظات أو استفسارات بخصوص هذا التأييد، فإننا على أتم الاستعداد لتزويدكم بأي معلومات إضافية أو توضيحات بهذا الشأن.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

Sincerely,



Signer ID: DJYQ8NUO10...

Khalid I. AlRabiah
Chairman, Audit Committee

خالد إبراهيم الربيعية
رئيس لجنة المراجعة

**Item (3)- Voting to amend
Remuneration Policy for Directors,
Committee Members & Senior
Executives**

البند (٣) – التصويت على تعديل سياسة
المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء
اللجان وكبار التنفيذيين



سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المديرين التنفيذيين

1. الغرض من هذه السياسة

يتمثل الغرض من سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المديرين التنفيذيين ("السياسة") في تحديد مكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة ("مجلس الإدارة") ولجانته والإدارة التنفيذية بالشركة ("الإدارة التنفيذية")، ومنح تلك المكافآت والإفصاح عنها لتعزيز مبدأ الشفافية مع أصحاب المصالح في شركة مياها ("الشركة").

2. نطاق هذه السياسة

تسري هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة ولجانته والمديرين التنفيذيين.

3. محتوى هذه السياسة

3.1. المبادئ العامة

- مع عدم الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولانحتما التنفيذية، فإن سياسة المكافآت تهدف لأن:
 - تكون متسقة مع إستراتيجية الشركة وأهدافها.
 - تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تحقيق نجاح الشركة واستدامتها وتطورها على المدى الطويل.
 - تُحدد المكافآت على أساس المستوى الوظيفي، والواجبات والمسؤوليات، والمؤهلات التعليمية، والخبرة العملية، والمهارات ومستوى الأداء.
 - تكون متسقة مع حجم المخاطر التي تواجهها الشركة وطبيعتها ومستوى هذه المخاطر.
 - تأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في ما يتعلق بتحديد المكافآت والمقارنة المرجعية مع ممارسات الشركة.
 - تعمل على استقطاب المهنيين الموهوبين والاحتفاظ بهم وتحفيزهم دون مبالغة.
 - يُجرى إعدادها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت في ما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
 - تراعي المواقف التي ينبغي فيها تعليق المكافآت أو استردادها إذا تقرر أن هذه المكافآت قد تم تحديدها بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، من أجل منع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة.
 - تُنظم منح أسهم الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء تم إصدارها حديثاً أو تم شراؤها من قبل الشركة.

3.2. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

- مع عدم الإخلال بالأنظمة واللوائح الأخرى ذات الصلة الصادرة عن السلطات الإشرافية وبالإضافة إلى الأحكام ذات الصلة بنظام الشركات ولوائح حوكمة الشركات، عند تحديد ومنح مكافآت كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة، يجب الامتثال للمعايير التالية:
 - يجب أن يكون منح المكافآت منصفاً وبما يتناسب مع الأنشطة التي يقوم بها عضو مجلس الإدارة والمسؤوليات التي يتحملها أعضاء مجلس الإدارة، ومع الأخذ في الاعتبار الأهداف التي يضعها المجلس لتحقيقها خلال السنة المالية.
 - يجب أن تكون المكافآت بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة.
 - يجب أن تتناسب المكافآت مع أنشطة الشركة والمهارات المطلوبة لإدارتها.
 - يجب أن تأخذ المكافآت في الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرات أعضاء مجلس الإدارة.
 - يجب أن تكون المكافآت بالقدر الذي يكفي لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة ذوي المؤهلات والخبرات العالية واستبقائهم.
- لا يصوّت أعضاء مجلس الإدارة على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للشركة ("الجمعية العامة").
- يحق لعضو مجلس الإدارة تلقي مكافأة نظير أي مهام تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب رخصة مهنية - أو أي مناصب أخرى يشغلها عضو مجلس الإدارة، وتضاف تلك المكافأة إلى المكافأة التي يتقاضاها عضو مجلس الإدارة بصفته عضواً بالمجلس وفي اللجان التي يشكلها المجلس، بموجب نظام الشركات واللوائح الداخلية للشركة.

- قد تختلف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وذلك تبعاً للخبرات العملية، والمهام المنجزة، والاستقلالية وعدد اجتماعات المجلس التي يحضرها العضو إلى جانب اعتبارات أخرى.
- لا تأخذ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين شكل نسبة مئوية من أرباح الشركة، كما لا تكون تلك المكافآت مستندة، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، إلى ربحية الشركة.
- في حال قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو بالمجلس يتغيب دون سبب مشروع عن ثلاثة (3) اجتماعات متتابعة للمجلس أو خمسة (5) اجتماعات غير متتابعة للمجلس في مدة سريان عضويته، حينئذ لا يكون لذلك العضو الحق في تقاضي أي مكافأة عن الفترة التي تبدأ من تاريخ آخر اجتماع للمجلس حضره، ويلتزم ذلك العضو برد ما تقاضاه من مكافآت عن تلك الفترة.
- في حال ثبت لدى لجنة المراجعة أو الجهة المختصة أن المكافآت التي تقاضاها أي عضو بمجلس الإدارة كانت تستند إلى معلومات كاذبة أو مضللة عُرضت على الجمعية العامة أو أُدرجت في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فعلى عضو المجلس رد تلك المكافآت إلى الشركة.
- يجب على مجلس الإدارة الإفصاح في تقريره السنوي عن تفاصيل سياسات المكافآت وعن آليات تحديدها، بما يشمل المبالغ النقدية والمزايا العينية المقدمة إلى كل عضو بالمجلس مقابل توليه أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

~~بناءً على موافقة من الجمعية العامة، يجوز أن تتألف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من راتب محيّن، أو نسبة مئوية محددة من الأرباح، أو مزيج من اثنين أو ثلاثة من هذه المزايا.~~

- تتبع الشركة سياسة المكافآت الثابتة لجميع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان. ويتقاضى كل عضو في مجلس الإدارة مكافأة سنوية متفق عليها، بالإضافة إلى مبلغ مالي متفق عليه عن كل اجتماع يحضره، وتكون المكافأة كالتالي:
- يحق لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية قدرها (300,000) ثلاثمائة ألف ريال سعودي مقابل عضويته في المجلس. كما يحق لرئيس مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية إضافية قدرها (50,000) خمسون ألف ريال سعودي مقابل رئاسته للمجلس.
- يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على بدل حضور قدره (3,000) ثلاثة آلاف ريال سعودي لكل اجتماع، بالإضافة إلى تعويض نفقات السفر ومصروفات الأعمال الأخرى المتعلقة بحضور هذا الاجتماع.
- يتولى أمين مجلس الإدارة حفظ جدول مواعيد الحضور وتسجيل جميع اجتماعات مجلس الإدارة، ويحق لأمين مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية ثابتة قدرها (75,000) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي. ولا يحق لأمين المجلس الحصول على أي مكافآت أو بدلات أو مزايا إضافية بخلاف هذا المبلغ السنوي الثابت. وتعد هذه المكافأة شاملة وكافية لجميع المسؤوليات والواجبات المرتبطة بالمنصب.

3.3. مكافآت أعضاء اللجنة

- يتقاضى كل عضو لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة مكافأة سنوية بالإضافة إلى مبلغ مالي عن كل اجتماع يحضره وفقاً للتالي:
- يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة التنفيذية الحصول على مكافأة سنوية قدرها (120,000) مئة وعشرون ألف ريال سعودي مقابل عضويتهم في اللجان. ويحق لرئيس اللجنة التنفيذية الحصول على مكافأة سنوية إضافية قدرها (60,000) ستون ألف ريال سعودي مقابل رئاسته للجنة.
 - يحق لكل عضو من أعضاء لجنة التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت الحصول على مكافأة سنوية قدرها (100,000) مئة ألف ريال سعودي مقابل عضويتهم في اللجان. ويحق لرؤساء لجنة التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت الحصول على مكافأة سنوية إضافية قدرها (50,000) خمسون ألف ريال سعودي مقابل رئاستهم للجنة.
 - يحق لأعضاء اللجان الحصول على بدل حضور قدره (3,000) ثلاثة آلاف ريال سعودي لكل اجتماع، بالإضافة إلى تعويض نفقات السفر ومصروفات الأعمال الأخرى المتعلقة بحضور هذا الاجتماع.

أمناء لجان المجلس هم المسؤولون عن جدول الحضور ومتابعة جميع الاجتماعات الخاصة بلجانهم. لن يتم تعويض أمناء لجان المجلس عن هذه الأدوار.

3.4. مكافآت الإدارة التنفيذية

- تُمنح المكافآت المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة وفقاً لعقود العمل

والسياسات الداخلية ذات الصلة.

- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت بشكل دوري طبيعة وفئات المزايا التي تحصل عليها الإدارة التنفيذية، وكذلك مؤشرات الأداء الرئيسية المستخدمة في تحديد مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية مع رفع توصيات بشأنها، ويتم اعتمادها من مجلس الإدارة.
- يحق للشركة أن تقدم للإدارة التنفيذية مكافآت متغيرة تستند إلى معلومات السوق وتخضع لتحقيق أهداف الأداء المحددة مسبقاً، سواء أكانت قصيرة أو طويلة الأجل.
- تخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية من/مصادقة لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.

3.5. طريقة منح المكافآت

تُمنح المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء لجان المجلس وأمناء المجلس بشكل ربع سنوي نظير تلك المشاركة. يفوض مجلس الإدارة الشركة بتنفيذ المدفوعات الربع سنوية بناءً على تأكيد أمين المجلس لحضور الاجتماعات. تحتسب المكافأة المستحقة لأي عضو مجلس إدارة استقال من المجلس على أساس تناسبي.

تكون طريقة صرف مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية وفقاً لعقود العمل الخاصة بهم.

3.6. الإفصاح للجمعية العامة

- يتضمن التقرير السنوي الذي يُقدم إلى الجمعية العامة بياناً شاملاً ودقيقاً وشفافاً لجميع المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية خلال السنة المالية ذات الصلة (بصورة مباشرة أو غير مباشرة)، دون إغفال أو تضليل، وسواء أكانت تلك المكافآت مبالغ نقدية أم مزايا أخرى، أيًا كانت طبيعتها. وفي حال كانت المكافآت تتضمن أسهماً في الشركة، فإنه يتم الإفصاح عن القيمة السوقية للأسهم عند تاريخ الاستحقاق.
- يتضمن التقرير السنوي بياناً بالمكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة بصفاتهم موظفين أو مديرين تنفيذيين بالشركة أو في مقابل المهام أو المناصب الفنية أو الإدارية أو الاستشارية التي أنجزوها لصالح الشركة.
- يجب أن يحدد التقرير السنوي عدد اجتماعات مجلس الإدارة ولجان المجلس وعدد الاجتماعات التي حضرها كل عضو من تاريخ انعقاد آخر اجتماع للجمعية العمومية.
- على وجه التحديد، يجب أن يتضمن التقرير السنوي لمجلس الإدارة تفاصيل عن المكافآت بما يشمل ما يلي:
 - المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة
 - المكافآت الممنوحة لأعضاء اللجان
 - المكافآت الممنوحة لكبار المديرين التنفيذيين
- لغرض هذه الفقرة، يقصد بـ "المكافآت" الرواتب والبدلات والأرباح وما في حكمها، والعلاوات الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي حقوق عينية أخرى.
- يوضّح التقرير السنوي الصلة بين المكافآت الممنوحة وهذه السياسة، مع تسليط الضوء على أي انحراف جوهري عن هذه السياسة فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية.



REMUNERATION POLICY FOR DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & SENIOR EXECUTIVES

1. PURPOSE OF THIS POLICY

The purpose of remuneration policy for directors, committee members and senior executives (the “**Policy**”) is to define the remuneration for members of the Board of Directors (the “**Board**”) and its Committees, the Company’s executive management (the “**Executive Management**”), its payment and disclosure to promote transparency with Miahona Company’s (the “**Company**”) stakeholders.

2. SCOPE OF THIS POLICY

This Policy applies to members of the Company’s directors members of its committees and executive directors.

3. CONTENT OF THIS POLICY

3.1. GENERAL PRINCIPLES

Without prejudice to the provisions of the Companies Law and the Capital Market Law and their implementing regulations, the remuneration policy aims to:

- be consistent with the Company’s strategy and objectives;
- provide remunerations to encourage the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term sustainability and development;
- 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 benchmark with the Company’s practices;
- attract, retain and motivate talented professionals without exaggeration;
- be prepared in coordination with the nomination and remuneration committee in respect of new appointments;
- 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, to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations; and
- regulating the grant of the Company’s shares to the Board members and the Executive Management, whether newly issued or purchased by the Company.

3.2. REMUNERATION OF BOARD MEMBERS:

- Without prejudice to other relevant Laws and regulations issued by other supervisory authorities and in addition to the relevant provisions of the Companies Law and the Corporate Governance Regulations, when determining and paying Remunerations of each Board member, the following standards must be complied with:
 - Remuneration must be fair and proportionate to the Board member’s activities carried out and responsibilities borne by the Board members, in addition to the objectives set out

- by the Board to be achieved during the financial year;
 - Remuneration must be based on the recommendation of the nomination and remuneration committee and Board of Directors;
 - Remuneration must be proportionate to the Company's activities and the required skills for its management;
 - Remuneration must take into consideration the sector in which the Company operates, its size and experience of its Board members; and
 - Remuneration must be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board members.
- Board members shall not vote on the agenda item relating to the Remuneration of Board members at the Company's general assembly (the "**General Assembly**") meeting.
 - A Board member may receive a Remuneration for any additional executive, technical, managerial or consultative – pursuant to a professional license- duties or positions carried out by the Board member, and such Remuneration should be in addition to the Remuneration the members may receive in their capacity as a member in the Board and in the committees formed by the Board, pursuant to the Companies Law and the Company's bylaws.
 - The Remunerations of different Board members may vary depending on the Board members' experience, expertise, duties undertaken, independence and number of Board meetings attended in addition to other considerations.
 - The Remuneration of an independent Board members shall not be a percentage of the Company's profits, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.
 - If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three (3) consecutive Board meetings or (5) five non-consecutive Board meetings during the membership of a member without a legitimate cause, then such Board member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting that was attended, and the received remuneration for that period shall be paid back.
 - If it is evidenced to the Audit committee or the relevant authority that the Remuneration paid to any Board member was based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the annual Board report, the Board member shall return such Remuneration to the Company.
 - The Board must disclose in its annual report details of the Remuneration policies and mechanisms for determining such Remuneration, including amounts in cash and in-kind benefits paid to each Board member in exchange for any executive, technical, managerial or advisory work or positions.
 - ~~Based on an approval from the General Assembly, Board remuneration may consist of specified salary, or of a certain percentage of the profit or a combination of two or more of these benefits.~~
 - The Company has a policy of fixed amounts for all the Board members and Committee Members. Each Board director will be remunerated with an annual allowance and an agreed fee for each meeting attendance, as follows:
 - Every director is entitled to an annual remuneration of (300,000) three hundred thousand SAR corresponding to his membership in the Board. The Chairman of the Board is entitled to an additional "annual remuneration" of (50,000) fifty thousand SAR corresponding to his chairmanship.
 - Directors are entitled to an attendance allowance of (3,000) three thousand SAR per

- meeting, in addition to the reimbursement of travel and business expenses.
- The secretary of the Board is the custodian of the attendance schedule and keeping track of all meetings. Secretary of the Board is entitled to an annual fix remuneration of (75,000) seventy-five thousand SAR. The Secretary of the Board shall not be entitled to any additional remuneration, allowances, or benefits beyond this fixed annual amount. This remuneration is comprehensive and inclusive of all responsibilities and duties associated with the role.

3.3. COMMITTEE MEMBER'S REMUNERATION

Each Board committee member will be remunerated annually with an annual allowance and an agreed fee for each meeting attendance, as follows:

- The members of the Executive Committee (ExCom) are each entitled to an annual remuneration of (120,000) one hundred twenty thousand SAR for their membership in the committees. The Chairman of the ExCom is entitled to an additional annual remuneration of (60,000) sixty thousand SAR corresponding to his chairmanship.
- The members of the AC and NRC are entitled each to an annual remuneration of (100,000) one hundred thousand SAR for their membership in the committees. The Chairmen of the AC and NRC are entitled each to an additional annual remuneration of (50,000) fifty thousand SAR corresponding to their chairmanship.
- Committee Members are entitled to an attendance allowance of (3,000) three thousand SAR per meeting, in addition to the reimbursement of travel and business expenses.

Secretaries of Board committees are the custodians of the attendance schedule and keeping track of all meetings for their respective committees. Board committee secretaries will not be remunerated for these roles.

3.4. REMUNERATION OF EXECUTIVE MANAGEMENT

- The Remuneration payable to members of the Executive Management shall be recommended by the nomination and remuneration committee and approved by the Board in accordance with the relevant employment contracts and internal policies.
- The nature and classes of benefits applicable to the Executive Management, as well as the KPIs used to determine and recommend their Remuneration, shall be periodically reviewed by the nomination and remuneration committee and approved by the Board.
- The Company may offer the Executive Management variable Remuneration that is market-informed and subject to meeting predefined performance goals, whether short-term or long-term.
- Such variable Remuneration plans shall be subject to the recommendation / endorsement of the nomination and remuneration committee and the approval of the Board.

3.5. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION

Remuneration payable to directors, board committee members and secretary of the Board will be paid quarterly against such participation. The Board of Directors delegates to the management the quarterly payments upon confirmation from the Board Secretary of attendance. The Remuneration payable to a director who has resigned from the Board shall be calculated pro rata.

The method of paying Remuneration to members of the Executive Management shall be in accordance with their relevant employment contracts.

3.6. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY

- The annual report submitted to the General Assembly shall contain a comprehensive, accurate and transparent statement of all the payments made to the directors, committee members and Executive Management during the relevant financial year (directly or indirectly), without any omission or misleading information, and whether these are in cash or other benefits of any nature. In case the Remuneration included shares in the Company, the market value of the shares on the due date will be disclosed.
- The annual report shall further contain a statement of payments made to the directors in their capacity as employees or executives of the Company or in consideration for technical, administrative or consultancy positions or duties carried out by them in favour of the Company.
- The annual report must state the number of Board and committee meetings and the number of meetings attended by each member from the date of the last meeting of the General Assembly.
- Specifically, the annual report of the Board shall include details of Remuneration, including:
 - Remuneration paid to Board members
 - Remuneration paid to committee members
 - Remuneration paid to Senior Executives

For the purpose of this paragraph, “remuneration” means salaries, allowances, profits and any of the same; annual and periodic bonuses related to performance; long or short-term incentive schemes and any other rights in rem.

- The annual report shall explain the link between Remuneration granted and this Policy highlighting any significant deviation from the Policy regarding the remuneration of the directors, committees’ members, and the Executive Management.



سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المديرين التنفيذيين

1. الغرض من هذه السياسة

يتمثل الغرض من سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار المديرين التنفيذيين ("السياسة") في تحديد مكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة ("مجلس الإدارة") ولجانته والإدارة التنفيذية بالشركة ("الإدارة التنفيذية")، ومنح تلك المكافآت والإفصاح عنها لتعزيز مبدأ الشفافية مع أصحاب المصالح في شركة مياها ("الشركة").

2. نطاق هذه السياسة

تسري هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة ولجانته والمديرين التنفيذيين.

3. محتوى هذه السياسة

3.1. المبادئ العامة

- مع عدم الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولانحتما التنفيذية، فإن سياسة المكافآت تهدف لأن:
 - تكون متسقة مع إستراتيجية الشركة وأهدافها.
 - تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على تحقيق نجاح الشركة واستدامتها وتطورها على المدى الطويل.
 - تُحدد المكافآت على أساس المستوى الوظيفي، والواجبات والمسؤوليات، والمؤهلات التعليمية، والخبرة العملية، والمهارات ومستوى الأداء.
 - تكون متسقة مع حجم المخاطر التي تواجهها الشركة وطبيعتها ومستوى هذه المخاطر.
 - تأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في ما يتعلق بتحديد المكافآت والمقارنة المرجعية مع ممارسات الشركة.
 - تعمل على استقطاب المهنيين الموهوبين والاحتفاظ بهم وتحفيزهم دون مبالغة.
 - يُجرى إعدادها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت في ما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
 - تراعي المواقف التي ينبغي فيها تعليق المكافآت أو استردادها إذا تقرر أن هذه المكافآت قد تم تحديدها بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها أحد أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية، من أجل منع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة.
 - تُنظم منح أسهم الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، سواء تم إصدارها حديثاً أو تم شراؤها من قبل الشركة.

3.2. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:

- مع عدم الإخلال بالأنظمة واللوائح الأخرى ذات الصلة الصادرة عن السلطات الإشرافية وبالإضافة إلى الأحكام ذات الصلة بنظام الشركات ولوائح حوكمة الشركات، عند تحديد ومنح مكافآت كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة، يجب الامتثال للمعايير التالية:
 - يجب أن يكون منح المكافآت منصفاً وبما يتناسب مع الأنشطة التي يقوم بها عضو مجلس الإدارة والمسؤوليات التي يتحملها أعضاء مجلس الإدارة، ومع الأخذ في الاعتبار الأهداف التي يضعها المجلس لتحقيقها خلال السنة المالية.
 - يجب أن تكون المكافآت بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة.
 - يجب أن تتناسب المكافآت مع أنشطة الشركة والمهارات المطلوبة لإدارتها.
 - يجب أن تأخذ المكافآت في الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرات أعضاء مجلس الإدارة.
 - يجب أن تكون المكافآت بالقدر الذي يكفي لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة ذوي المؤهلات والخبرات العالية واستبقائهم.
- لا يصوّت أعضاء مجلس الإدارة على بند جدول الأعمال المتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للشركة ("الجمعية العامة").
- يحق لعضو مجلس الإدارة تلقي مكافأة نظير أي مهام تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب رخصة مهنية - أو أي مناصب أخرى يشغلها عضو مجلس الإدارة، وتضاف تلك المكافأة إلى المكافأة التي يتقاضاها عضو مجلس الإدارة بصفته عضواً بالمجلس وفي اللجان التي يشكلها المجلس، بموجب نظام الشركات واللوائح الداخلية للشركة.

- قد تختلف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وذلك تبعاً للخبرات العملية، والمهام المنجزة، والاستقلالية وعدد اجتماعات المجلس التي يحضرها العضو إلى جانب اعتبارات أخرى.
- لا تأخذ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين شكل نسبة مئوية من أرباح الشركة، كما لا تكون تلك المكافآت مستندة، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، إلى ربحية الشركة.
- في حال قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية أي عضو بالمجلس يتغيب دون سبب مشروع عن ثلاثة (3) اجتماعات متتابعة للمجلس أو خمسة (5) اجتماعات غير متتابعة للمجلس في مدة سريان عضويته، حينئذ لا يكون لذلك العضو الحق في تقاضي أي مكافأة عن الفترة التي تبدأ من تاريخ آخر اجتماع للمجلس حضره، ويلتزم ذلك العضو برد ما تقاضاه من مكافآت عن تلك الفترة.
- في حال ثبت لدى لجنة المراجعة أو الجهة المختصة أن المكافآت التي تقاضاها أي عضو بمجلس الإدارة كانت تستند إلى معلومات كاذبة أو مضللة عُرضت على الجمعية العامة أو أُدرجت في التقرير السنوي لمجلس الإدارة، فعلى عضو المجلس رد تلك المكافآت إلى الشركة.
- يجب على مجلس الإدارة الإفصاح في تقريره السنوي عن تفاصيل سياسات المكافآت وعن آليات تحديدها، بما يشمل المبالغ النقدية والمزايا العينية المقدمة إلى كل عضو بالمجلس مقابل توليه أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
- تتبع الشركة سياسة المكافآت الثابتة لجميع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان. ويتقاضى كل عضو في مجلس الإدارة مكافأة سنوية متفق عليها، بالإضافة إلى مبلغ مالي متفق عليه عن كل اجتماع يحضره، وتكون المكافأة كالتالي:
- يحق لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية قدرها (300,000) ثلاثمائة ألف ريال سعودي مقابل عضويته في المجلس. كما يحق لرئيس مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية إضافية قدرها (50,000) خمسون ألف ريال سعودي مقابل رئاسته للمجلس.
- يحق لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على بدل حضور قدره (3,000) ثلاثة آلاف ريال سعودي لكل اجتماع، بالإضافة إلى تعويض نفقات السفر ومصروفات الأعمال الأخرى المتعلقة بحضور هذا الاجتماع.
- يتولى أمين مجلس الإدارة حفظ جدول مواعيد الحضور وتسجيل جميع اجتماعات مجلس الإدارة، ويحق لأمين مجلس الإدارة الحصول على مكافأة سنوية ثابتة قدرها (75,000) خمسة وسبعون ألف ريال سعودي. ولا يحق لأمين المجلس الحصول على أي مكافآت أو بدلات أو مزايا إضافية بخلاف هذا المبلغ السنوي الثابت. وتعد هذه المكافأة شاملة وكافية لجميع المسؤوليات والواجبات المرتبطة بالمنصب.

3.3. مكافآت أعضاء اللجنة

- يتقاضى كل عضو لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة مكافأة سنوية بالإضافة إلى مبلغ مالي عن كل اجتماع يحضره وفقاً للتالي:
- يحق لكل عضو من أعضاء اللجنة التنفيذية الحصول على مكافأة سنوية قدرها (120,000) مئة وعشرون ألف ريال سعودي مقابل عضويتهم في اللجان. ويحق لرئيس اللجنة التنفيذية الحصول على مكافأة سنوية إضافية قدرها (60,000) ستون ألف ريال سعودي مقابل رئاسته للجنة.
 - يحق لكل عضو من أعضاء لجنة التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت الحصول على مكافأة سنوية قدرها (100,000) مئة ألف ريال سعودي مقابل عضويتهم في اللجان. ويحق لرؤساء لجنة التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت الحصول على مكافأة سنوية إضافية قدرها (50,000) خمسون ألف ريال سعودي مقابل رئاستهم للجنة.
 - يحق لأعضاء اللجان الحصول على بدل حضور قدره (3,000) ثلاثة آلاف ريال سعودي لكل اجتماع، بالإضافة إلى تعويض نفقات السفر ومصروفات الأعمال الأخرى المتعلقة بحضور هذا الاجتماع.

أمناء لجان المجلس هم المسؤولون عن جدول الحضور ومتابعة جميع الاجتماعات الخاصة بلجانهم. لن يتم تعويض أمناء لجان المجلس عن هذه الأدوار.

3.4. مكافآت الإدارة التنفيذية

- تُمنح المكافآت المستحقة لأعضاء الإدارة التنفيذية بتوصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ويوافق عليها مجلس الإدارة وفقاً لعقود العمل والسياسات الداخلية ذات الصلة.
- تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت بشكل دوري طبيعة وفئات المزايا التي تحصل عليها الإدارة التنفيذية، وكذلك مؤشرات الأداء الرئيسية

- المستخدمة في تحديد مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية مع رفع توصيات بشأنها، ويتم اعتمادها من مجلس الإدارة.
- يحق للشركة أن تقدم للإدارة التنفيذية مكافآت متغيرة تستند إلى معلومات السوق وتخضع لتحقيق أهداف الأداء المحددة مسبقاً، سواء أكانت قصيرة أو طويلة الأجل.
- تخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية من/مصادقة لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.

3.5. طريقة منح المكافآت

تُمنح المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء لجان المجلس وأمناء المجلس بشكل ربع سنوي نظير تلك المشاركة. يفوض مجلس الإدارة إدارة الشركة بتنفيذ المدفوعات الربع سنوية بناءً على تأكيد أمين المجلس لحضور الاجتماعات. تحتسب المكافأة المستحقة لأي عضو مجلس إدارة استقال من المجلس على أساس تناسبي.

تكون طريقة صرف مكافآت أعضاء الإدارة التنفيذية وفقاً لعقود العمل الخاصة بهم.

3.6. الإفصاح للجمعية العامة

- يتضمن التقرير السنوي الذي يُقدم إلى الجمعية العامة بياناً شاملاً ودقيقاً وشفافاً لجميع المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية خلال السنة المالية ذات الصلة (بصورة مباشرة أو غير مباشرة)، دون إغفال أو تضليل، وسواء أكانت تلك المكافآت مبالغ نقدية أم مزايا أخرى، أيًا كانت طبيعتها. وفي حال كانت المكافآت تتضمن أسهمًا في الشركة، فإنه يتم الإفصاح عن القيمة السوقية للأسهم عند تاريخ الاستحقاق.
- يتضمن التقرير السنوي بياناً بالمكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة بصفتهم موظفين أو مديري تنفيذيين بالشركة أو في مقابل المهام أو المناصب الفنية أو الإدارية أو الاستشارية التي أنجزوها لصالح الشركة.
- يجب أن يحدد التقرير السنوي عدد اجتماعات مجلس الإدارة ولجان المجلس وعدد الاجتماعات التي حضرها كل عضو من تاريخ انعقاد آخر اجتماع للجمعية العمومية.
- على وجه التحديد، يجب أن يتضمن التقرير السنوي لمجلس الإدارة تفاصيل عن المكافآت بما يشمل ما يلي:
 - المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة
 - المكافآت الممنوحة لأعضاء اللجان
 - المكافآت الممنوحة لكبار المديرين التنفيذيين
- لغرض هذه الفقرة، يقصد بـ "المكافآت" الرواتب والبدلات والأرباح وما في حكمها، والعلاوات الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي حقوق عينية أخرى.
- يوضّح التقرير السنوي الصلة بين المكافآت الممنوحة وهذه السياسة، مع تسليط الضوء على أي انحراف جوهري عن هذه السياسة فيما يتعلق بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية.



REMUNERATION POLICY FOR DIRECTORS, COMMITTEE MEMBERS & SENIOR EXECUTIVES

1. PURPOSE OF THIS POLICY

The purpose of remuneration policy for directors, committee members and senior executives (the “**Policy**”) is to define the remuneration for members of the Board of Directors (the “**Board**”) and its Committees, the Company’s executive management (the “**Executive Management**”), its payment and disclosure to promote transparency with Miahona Company’s (the “**Company**”) stakeholders.

2. SCOPE OF THIS POLICY

This Policy applies to members of the Company’s directors members of its committees and executive directors.

3. CONTENT OF THIS POLICY

3.1. GENERAL PRINCIPLES

Without prejudice to the provisions of the Companies Law and the Capital Market Law and their implementing regulations, the remuneration policy aims to:

- be consistent with the Company’s strategy and objectives;
- provide remunerations to encourage the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term sustainability and development;
- 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 benchmark with the Company’s practices;
- attract, retain and motivate talented professionals without exaggeration;
- be prepared in coordination with the nomination and remuneration committee in respect of new appointments;
- 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, to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations; and
- regulating the grant of the Company’s shares to the Board members and the Executive Management, whether newly issued or purchased by the Company.

3.2. REMUNERATION OF BOARD MEMBERS:

- Without prejudice to other relevant Laws and regulations issued by other supervisory authorities and in addition to the relevant provisions of the Companies Law and the Corporate Governance Regulations, when determining and paying Remunerations of each Board member, the following standards must be complied with:
 - Remuneration must be fair and proportionate to the Board member’s activities carried out and responsibilities borne by the Board members, in addition to the objectives set out

- by the Board to be achieved during the financial year;
 - Remuneration must be based on the recommendation of the nomination and remuneration committee and Board of Directors;
 - Remuneration must be proportionate to the Company's activities and the required skills for its management;
 - Remuneration must take into consideration the sector in which the Company operates, its size and experience of its Board members; and
 - Remuneration must be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board members.
- Board members shall not vote on the agenda item relating to the Remuneration of Board members at the Company's general assembly (the "**General Assembly**") meeting.
 - A Board member may receive a Remuneration for any additional executive, technical, managerial or consultative – pursuant to a professional license- duties or positions carried out by the Board member, and such Remuneration should be in addition to the Remuneration the members may receive in their capacity as a member in the Board and in the committees formed by the Board, pursuant to the Companies Law and the Company's bylaws.
 - The Remunerations of different Board members may vary depending on the Board members' experience, expertise, duties undertaken, independence and number of Board meetings attended in addition to other considerations.
 - The Remuneration of an independent Board members shall not be a percentage of the Company's profits, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.
 - If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three (3) consecutive Board meetings or (5) five non-consecutive Board meetings during the membership of a member without a legitimate cause, then such Board member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting that was attended, and the received remuneration for that period shall be paid back.
 - If it is evidenced to the Audit committee or the relevant authority that the Remuneration paid to any Board member was based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the annual Board report, the Board member shall return such Remuneration to the Company.
 - The Board must disclose in its annual report details of the Remuneration policies and mechanisms for determining such Remuneration, including amounts in cash and in-kind benefits paid to each Board member in exchange for any executive, technical, managerial or advisory work or positions.
 - The Company has a policy of fixed amounts for all the Board members and Committee Members. Each Board director will be remunerated with an annual allowance and an agreed fee for each meeting attendance, as follows:
 - Every director is entitled to an annual remuneration of (300,000) three hundred thousand SAR corresponding to his membership in the Board. The Chairman of the Board is entitled to an additional "annual remuneration" of (50,000) fifty thousand SAR corresponding to his chairmanship.
 - Directors are entitled to an attendance allowance of (3,000) three thousand SAR per meeting, in addition to the reimbursement of travel and business expenses.
 - The secretary of the Board is the custodian of the attendance schedule and keeping track

of all meetings. Secretary of the Board is entitled to an annual fix remuneration of (75,000) seventy-five thousand SAR. The Secretary of the Board shall not be entitled to any additional remuneration, allowances, or benefits beyond this fixed annual amount. This remuneration is comprehensive and inclusive of all responsibilities and duties associated with the role.

3.3. COMMITTEE MEMBER'S REMUNERATION

Each Board committee member will be remunerated annually with an annual allowance and an agreed fee for each meeting attendance, as follows:

- The members of the Executive Committee (ExCom) are each entitled to an annual remuneration of (120,000) one hundred twenty thousand SAR for their membership in the committees. The Chairman of the ExCom is entitled to an additional annual remuneration of (60,000) sixty thousand SAR corresponding to his chairmanship.
- The members of the AC and NRC are entitled each to an annual remuneration of (100,000) one hundred thousand SAR for their membership in the committees. The Chairmen of the AC and NRC are entitled each to an additional annual remuneration of (50,000) fifty thousand SAR corresponding to their chairmanship.
- Committee Members are entitled to an attendance allowance of (3,000) three thousand SAR per meeting, in addition to the reimbursement of travel and business expenses.

Secretaries of Board committees are the custodians of the attendance schedule and keeping track of all meetings for their respective committees. Board committee secretaries will not be remunerated for these roles.

3.4. REMUNERATION OF EXECUTIVE MANAGEMENT

- The Remuneration payable to members of the Executive Management shall be recommended by the nomination and remuneration committee and approved by the Board in accordance with the relevant employment contracts and internal policies.
- The nature and classes of benefits applicable to the Executive Management, as well as the KPIs used to determine and recommend their Remuneration, shall be periodically reviewed by the nomination and remuneration committee and approved by the Board.
- The Company may offer the Executive Management variable Remuneration that is market-informed and subject to meeting predefined performance goals, whether short-term or long-term.
- Such variable Remuneration plans shall be subject to the recommendation / endorsement of the nomination and remuneration committee and the approval of the Board.

3.5. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION

Remuneration payable to directors, board committee members and secretary of the Board will be paid quarterly against such participation. The Board of Directors delegates to the management the quarterly payments upon confirmation from the Board Secretary of attendance. The Remuneration payable to a director who has resigned from the Board shall be calculated pro rata.

The method of paying Remuneration to members of the Executive Management shall be in accordance with their relevant employment contracts.

3.6. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY

- The annual report submitted to the General Assembly shall contain a comprehensive, accurate and transparent statement of all the payments made to the directors, committee members and Executive Management during the relevant financial year (directly or indirectly), without any omission or misleading information, and whether these are in cash or other benefits of any nature. In case the Remuneration included shares in the Company, the market value of the shares on the due date will be disclosed.
- The annual report shall further contain a statement of payments made to the directors in their capacity as employees or executives of the Company or in consideration for technical, administrative or consultancy positions or duties carried out by them in favour of the Company.
- The annual report must state the number of Board and committee meetings and the number of meetings attended by each member from the date of the last meeting of the General Assembly.
- Specifically, the annual report of the Board shall include details of Remuneration, including:
 - Remuneration paid to Board members
 - Remuneration paid to committee members
 - Remuneration paid to Senior Executives

For the purpose of this paragraph, “remuneration” means salaries, allowances, profits and any of the same; annual and periodic bonuses related to performance; long or short-term incentive schemes and any other rights in rem.

- The annual report shall explain the link between Remuneration granted and this Policy highlighting any significant deviation from the Policy regarding the remuneration of the directors, committees’ members, and the Executive Management.

**Item (4)- Voting on the
disbursement of the amount of
4,014,000 SAR as remuneration
for the board of directors and
board committees for the fiscal
year ending on 31/12/2024**

**البند (٤) – التصويت على صرف مبلغ
٤,٠١٤,٠٠٠ ريال سعودي كمكافآت
لمجلس الإدارة ولجان المجلس عن
السنة المالية المنتهية في
٣١/١٢/٢٠٢٤.**

المبلغ المحدد	بدل حضور جلسات المجلس	إجمالي بدل حضور جلسات اللجان	المكافآت الثابتة				المكافآت المتغيرة				نهاية الخدمة	الإجمالي العام
			المزايا العينية	بيان حول عمل أعضاء المجلس كموظفين أو مديريين أو تقديم خدمات إدارية واستشارية	مكافأة أمين سر المجلس (في حال كان عضواً في اللجنة)	الإجمالي	حصة من الأرباح	مكافآت دورية	برامج الحوافز قصيرة الأجل	برامج الحوافز طويلة الأجل		
الأعضاء المستقلون												
ديفيد ألكسندر	300,000	24,000	-	-	-	324,000	-	-	-	-	-	324,000
خالد الربيعه	300,000	24,000	-	-	-	324,000	-	-	-	-	-	324,000
تامر الشرحان	300,000	24,000	-	-	-	324,000	-	-	-	-	-	324,000
الإجمالي	900,000	72,000	-	-	-	972,000	-	-	-	-	-	972,000
الأعضاء غير التنفيذيين												
خالد أبو نيان	350,000	21,000	-	-	-	371,000	-	-	-	-	-	371,000
عمر المديني	300,000	18,000	-	-	-	318,000	-	-	-	-	-	318,000
سلطان جودية	300,000	24,000	-	-	-	324,000	-	-	-	-	-	324,000
سكوت ماكجيجان	300,000	21,000	-	-	-	321,000	-	-	-	-	-	321,000
علي أيوب	300,000	24,000	-	-	-	324,000	-	-	-	-	-	324,000
الإجمالي	1,550,000	108,000	-	-	-	1,658,000	-	-	-	-	-	1,658,000

Remuneration of Committee Members

مكافآت أعضاء اللجان

	Fixed remuneration (except attending sessions)	Allowances for attending sessions	Total
Audit Committee Members			
Khalid Al Rabiah	150,000	12,000	162,000
Ali Ayub	100,000	12,000	112,000
Scott McGuigan	100,000	12,000	112,000
Total	350,000	36,000	386,000
Nominations & Remunerations Committee Members			
Thamer Al Sharhan	150,000	12,000	162,000
Ali Ayub	100,000	12,000	112,000
Scott McGuigan	100,000	12,000	112,000
Total	350,000	36,000	386,000
Executive Committee Members			
Sultan Joudieh	180,000	18,000	198,000
David Alexandre	120,000	18,000	138,000
Scott McGuigan	120,000	18,000	138,000
Awaadh Al Otaibi	120,000	18,000	138,000
Total	540,000	72,000	612,000

الإجمالي	بدلات حضور الجلسات	مكافأة ثابتة (باستثناء حضور الجلسات)	أعضاء لجنة المراجعة
162,000	12,000	150,000	خالد الربيعه
112,000	12,000	100,000	على أيوب
112,000	12,000	100,000	سكوت ماكجيجان
386,000	36,000	350,000	الإجمالي
الإجمالي	بدلات حضور الجلسات	مكافأة ثابتة (باستثناء حضور الجلسات)	أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت
162,000	12,000	150,000	ثامر الشرهان
112,000	12,000	100,000	على أيوب
112,000	12,000	100,000	سكوت ماكجيجان
386,000	36,000	350,000	الإجمالي
الإجمالي	بدلات حضور الجلسات	مكافأة ثابتة (باستثناء حضور الجلسات)	أعضاء اللجنة التنفيذية
198,000	18,000	180,000	سلطان جودية
138,000	18,000	120,000	ديفيد الكسندر
138,000	18,000	120,000	سكوت ماكجيجان
138,000	18,000	120,000	عواض العتيبي
612,000	72,000	540,000	الإجمالي