

المادة بعد التعديل	المادة قبل التعديل
<p>شركة المملكة القابضة</p> <p>سياسة المكافآت</p> <p>المحتويات</p> <p>المادة (1): احكام تمهيدية</p> <p>المادة (2) أهداف ومبادئ السياسة</p> <p>المادة (3): مكافآت أعضاء مجلس الإدارة</p> <p>المادة (4): مكافآت أعضاء اللجان</p> <p>المادة (5): مكافآت كبار التنفيذيين</p> <p>المادة (6): أحكام ختامية</p>	<p>شركة المملكة القابضة (الشركة)</p> <p>سياسة المكافآت</p> <p>المحتويات</p> <p>المادة (1): نظرة عامة</p> <p>المادة (2) مكافآت مجلس الإدارة</p> <p>المادة (3) مكافآت الإدارة التنفيذية</p> <p>المادة (4): تعديل السياسة</p>
<p><u>المادة (1): احكام تمهيدية</u></p> <p>1- الغرض</p> <p>1-1-1 يتمثل الغرض من سياسة المكافآت هذه ("السياسة") في تنظيم مكافآت:</p> <p>(أ) أعضاء مجلس إدارة شركة المملكة القابضة ("الشركة").</p> <p>(ب) أعضاء اللجان.</p> <p>(ج) كبار التنفيذيين.</p> <p>2-1-1 تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس. وفي حالة وجود تعارض بين هذه السياسة والنظام الأساس، يتم العمل بالنظام الأساس.</p> <p>3-1-1 تعد أحكام هذه السياسة إلزامية، ويتولى مجلس الإدارة التحقق من تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان التزام الشركة بأحكام هذه السياسة.</p> <p>2-1 التعريفات والمصطلحات</p>	<p>مادة جديدة</p>

<p>1-2-1 يكون للمصطلحات والعبارات المستخدمة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة الحوكمة الداخلية للشركة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.</p>	
<p>المادة 2: أهداف ومبادئ السياسة</p> <p>1-2 أهداف ومبادئ السياسة</p> <p>1-1-2 تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية:</p> <p>(أ) تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات.</p> <p>(ب) إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهمها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلاً عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها.</p> <p>(ج) دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاول فيها الشركة نشاطها.</p> <p>2-1-2 تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين وفق المبادئ التالية:</p> <p>(أ) يجب أن تكون المكافآت متوافقة ومنسجمة مع أهداف الشركة واستراتيجيتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر بالشركة.</p> <p>(ب) يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات والجهود ونطاق العمل ومستوى الأداء.</p> <p>(ج) يجب أخذ القطاعات التي تزاول فيها الشركة نشاطها وحجم الشركة ودرجة المخاطر المعرضة لها - وبالقدر المناسب - ممارسات الشركات الأخرى المشابهة المتعلقة بالمكافآت بعين الاعتبار عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.</p> <p>(د) يجب أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة وكافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين</p>	<p><u>المادة (1): نظرة عامة</u></p> <p>1.1 تم إعداد سياسة المكافآت الخاصة بالشركة وفقاً لمتطلبات المادة 62 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 16/5/1438 هـ الموافق 13/2/2017 م بناء على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437 هـ</p> <p>1.2 تهدف هذه السياسة إلى:</p> <p>1- الانسجام مع استراتيجية الشركة و أهدافها. ( اللائحة مادة 62 (1))</p> <p>2- تقديم المكافآت ( أن وجدت) بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل ( اللائحة مادة 62 (2)).</p> <p>3- تحديد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات ومستوى الأداء. اللائحة مادة 62 (3))</p> <p>4- الانسجام مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر</p> <p>5- لدى الشركة اللائحة مادة 62 (4) .</p> <p>6- الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات اللائحة مادة 62 (5)).</p> <p>7- استقطاب الكفاءات المهنية و المحافظة عليها و تحفيزها، مع عدم المبالغة فيها. ( اللائحة مادة 62 (6)) .</p> <p>8- التنسيق مع اللجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة ( اللائحة مادة 62 (7))</p> <p>9- إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في</p>

<p>الذين يتمتعون بالمستوى اللائم من الخبرة والمؤهلات، والمحافظة عليهم وتحفيزهم.</p> <p>(هـ) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.</p> <p>(و) أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إجنّاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.</p> <p>(ز) الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.</p> <p>(ح) أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.</p> <p>(ط) أن تعد بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات عند التعيينات الجديدة.</p> <p>(ي) حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> <p>(ك) تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتريتها الشركة.</p>	<p>مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة اللائحة مادة 62 (8))</p> <p>تنظيم منح أسهم (إن وجدت) في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتريتها الشركة. (اللائحة مادة 62 (9)).</p>
<p><b>المادة (3): مكافآت أعضاء مجلس الإدارة</b></p> <p>1-3 قواعد تحديد المكافآت</p> <p>1-1-3 توصي لجنة المكافآت والترشيحات بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة وترفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة بصفة سنوية. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة المكافآت والترشيحات ومجلس الإدارة مع الأنظمة السارية (بما في ذلك هذه السياسة).</p> <p>2-1-3 تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا. وفي جميع الأحوال؛ لا يتجاوز الحد الأقصى للمكافأة ما حدده نظام الشركات ولوائحه أو الجهات المختصة.</p> <p>3-1-3 يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة</p>	<p><b>المادة (2): مكافآت مجلس الإدارة</b></p> <p>2.1 إذا تم دفع مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، يجب أن يراعي مجلس الإدارة في تحديد و صرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضائه إلى المعايير التالية:</p> <p>1- أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو و الأعمال و المسؤوليات التي يقوم بها و يتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية. ( المادة 2 (أ) (1) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p> <p>2- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت. ( المادة 2 (أ) (2) من الضوابط و الإجراءات</p>

<p>المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.</p>	<p>التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p> <p>3- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها . ( المادة (أ) (3) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p>4-1-3 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.</p>	<p>4- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها و خبرة أعضاء مجلس الإدارة ( المادة 2(أ) (4) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p>5-1-3 يجب ألا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p>	<p>5- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لأستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة و خبرة مناسبة و تحفيزهم و الإبقاء عليهم. ( المادة 2 (أ) (5) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p>6-1-3 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وغيرها من الاعتبارات.</p>	<p>2.2 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة . ( المادة 2 (ب) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p>7-1-3 إذا تبين للجنة المراجعة أو الهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة، ولها مطالبتة بردها.</p>	<p>2.3 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية إدارية أو استشارية- بموجب ترخيص ممي – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p><b>المكافآت الإضافية</b></p> <p>2-3</p>	<p>2.4 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو و اختصاصاته و المهام المنوطة به و استقلاله و عدد الجلسات التي حضرها و غيرها من الاعتبارات ( المادة 4 (أ) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p>1-2-3 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل عضويتهم في اللجان غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق المادة 4 من هذه السياسة.</p>	<p>2.5 يجب أن لا تكون مكافأة أعضاء الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة. ( المادة 4 (ب) من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p>2-2-3 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل مناصبهم ككبار التنفيذيين غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق المادة 5 من هذه السياسة.</p>	<p>3-2-3 يجوز لرئيس المجلس والعضو المنتدب (في حال تعيينه) الحصول على مكافأة خاصة تقرر من المجلس بالإضافة إلى المكافأة التي يتم الحصول عليها بصفتهم أعضاء مجلس الإدارة.</p>
<p>4-2-3 إذا كان أمين مجلس الإدارة عضواً في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات.</p>	<p>3-2-3 يجوز لرئيس المجلس والعضو المنتدب (في حال تعيينه) الحصول على مكافأة خاصة تقرر من المجلس بالإضافة إلى المكافأة التي يتم الحصول عليها بصفتهم أعضاء مجلس الإدارة.</p>

<p>3-3 المزايا المقيدة</p> <p>1-3-3 لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً من أي نوع إلى أي من أعضاء مجلس إدارتها، أو أن تضمن أي قرض يعقده أي منهم مع الغير. ويستثنى من ذلك، القروض والضمانات التي تمنحها الشركة وفق برامج تحفيز العاملين فيها التي تمت الموافقة عليها وفق أحكام النظام الأساس أو بقرار من الجمعية العامة.</p> <p>4-3 التعويض عند الإنهاء</p> <p>1-4-3 في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم، أو إخلال جوهري لأحكام التعيين أو أي تصرف ينطوي على احتيال أو عدم أمانة أو إهمال متعمد للمسؤوليات، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.</p> <p>2-4-3 في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره.</p> <p>3-4-3 في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة لأي سبب آخر، يكون عضو مجلس الإدارة مستحقاً لمكافأة تتناسب مع الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.</p>	<p>2.6 إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها. ( المادة 6 من الضوابط و الإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذا لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة).</p>
<p><u>المادة (4): مكافآت أعضاء اللجان</u></p> <p>4-4 قواعد تحديد المكافآت</p> <p>1-1-4 يتم مكافأة أعضاء اللجان وفقاً للائحة عمل اللجنة المعنية.</p> <p>2-1-4 مع مراعاة الفقرة (1-9) من المادة 4 أعلاه، تراجع لجنة المكافآت والترشيحات مكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.</p>	<p>مادة جديدة</p>
<p><u>المادة (5): مكافآت كبار التنفيذيين</u></p> <p>1-5 قواعد تحديد المكافآت</p>	<p><u>المادة (3): مكافآت الإدارة التنفيذية</u></p> <p>3.1 يجب مراعاة المعايير التالية عند تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية:</p>

<p>1-1-5 يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة المكافآت والترشيحات - مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.</p> <p>2-1-5 تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بمراجعة واعتماد عقود العمل مع كبار التنفيذيين، بما في ذلك العقود المزمع إبرامها مع المعينين حديثاً. كما يجب عليها مراجعة واعتماد أي عقد يبرم مع موظف مقابل أجر أو مكافأة تعادل أجور كبار التنفيذيين.</p>	<p>1- يجب أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع أنشطة و مسؤوليات عضو الإدارة التنفيذية، بالإضافة إلى هدف الإدارة التنفيذية المحدد لتحقيقه خلال السنة المالية.</p> <p>2- يجب تقييم جدول مرتبات مناصب الإدارة التنفيذية من قبل لجنة الترشيحات و المكافآت وفقاً لوصف المنصب والسوق العام ومعايير المقارنة بالشركات الأخرى المماثلة.</p> <p>3.2 تتكون تعويضات الإدارة التنفيذية مما يلي:</p>
<p>2-5 <b>المزايا والخطط التحفيزية</b></p> <p>1-2-5 يستحق كبار التنفيذيين بالإضافة إلى التعويض المبدئي وهو مبلغ ثابت يدفع بصورة راتب وبدلات وبعض المزايا التي تقدمها الشركة. وإلى جانب المعاشات التقاعدية، تتمثل المزايا بشكل رئيسي في الخدمات الطبية، واستخدام المرافق الترفيهية للشركة، والعلاوات المتصلة بالإسكان (أو ما يعادلها)، والبدلات المتصلة بالنقل (أو ما يعادلها). وتخضع طبيعة ومستويات المزايا المقدمة لكبار التنفيذيين للمراجعة الدورية من قبل لجنة المكافآت والترشيحات ، كما تخضع كذلك لموافقة مجلس الإدارة.</p>	<p>1- التعويض المبدئي : مبلغ ثابت يدفع بصورة راتب و بدلات. و تشمل البدلات السيارات و هاتف السفر، و الانترنت وغيرها من البدلات التي قد تعتبر مناسبة من قبل لجنة الترشيحات و المكافآت.</p> <p>2- المكافآت الربع سنوية والسنوية: التعويضات المتغيرة : ثلاثة (3) أشهر حوافز التشغيل و حوافز تأثير الأعمال إضافة إلى مكافأة الأداء السنوية التي تدفع للإدارة التنفيذية بحسب أداء الشركة خلال العام.</p> <p>3- الفوائد: الفوائد الأخرى غير النقدية وفقاً لقانون العمل ذات الصلة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر العطلات و التأمين الطبي و تذاكر الأسرة السنوية و الإقامة العائلية وسيارات الشركة كما هو منصوص عليه في عقود العمل الفردية.</p>
<p>2-2-5 يجوز للشركة أن تقدم التعويضات المتغيرة : ثلاثة (3) أشهر حوافز التشغيل و حوافز تأثير الأعمال إضافة إلى مكافأة الأداء السنوية التي تدفع للإدارة التنفيذية بحسب أداء الشركة خلال العام. ويجوز للشركة أن تقدم مكافآت متغيرة لكبار التنفيذيين تحدد وفق معطيات السوق وتخضع لتحقيق أهداف محددة مسبقاً تتعلق بالأداء سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل. وتخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات، كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة.</p>	<p>3.3 ولأغراض هذه المادة، تشمل الإدارة التنفيذية كل من الرئيس التنفيذي، المدير التنفيذي للاستثمار الدولي، المدير التنفيذي للاستثمار الفندقي، المدير التنفيذي للأموال المالية والإدارية.</p>
<p>3-2-5 يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال خطة ملكية الموظفين للأسهم أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطط والبرامج لتوصية لجنة المكافآت والترشيحات كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة وتكون وفقاً للأنظمة السارية.</p> <p>3-5 ولأغراض هذه المادة، تشمل الإدارة التنفيذية كل من الرئيس التنفيذي، المدير التنفيذي للاستثمار الدولي، المدير التنفيذي للاستثمار الفندقي، المدير التنفيذي للأموال المالية والإدارية.</p>	

المادة (6): أحكام ختامية	المادة (4): تعديل السياسة
<p>1-6 النفاذ والمراجعة</p>	<p>4.1 يحق للجمعية العامة تعديل هذه السياسة في أي وقت.</p>
<p>1-1-6 تعتمد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة (حيث تكون تلك التوصية مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات)، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.</p>	<p>4.2 يحق لمجلس الإدارة تعديل هذه السياسة في أي وقت بعد صدورها على أن تقوم الجمعية العامة بالموافقة على أي تعديل في أول اجتماع لها بعد حدوث التغيير.</p>
<p>2-1-6 تشرف لجنة المكافآت والترشيحات على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحكامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأن أي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة.</p>	
<p>3-1-6 يتم اعتماد أي تعديلات على هذه السياسة بالطريقة ذاتها التي اعتمدت بها هذه السياسة.</p>	
<p>2-6 الإفصاح</p>	
<p>1-2-6 يلتزم مجلس الإدارة فيما يتعلق بهذه السياسة بمتطلبات والتزامات الإفصاح ذات الصلة بموجب سياسة الإفصاح والأنظمة السارية. علماً بأن الأحكام والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح والإشعار والشفافية والإبلاغ السارية على الشركات المدرجة تنطبق على الشركة اعتباراً من تاريخ إدراج الأسهم في السوق، وفقاً للأنظمة السارية.</p>	