



الجمعية العامة غير العادية
30 يونيو 2025

Extraordinary General Assembly
June 30, 2025

مرفقات الدعوة للجمعية الجزء الثاني

رقم	قائمة المحتويات	Table of Contents
6	تعديلات سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية	Aamendments of Remuneration Policy for Members of the Board, Board's Committee and Executive Management. (Attached)
7	تبليغ مجلس الإدارة بالتعاملات التي تمثل تعارض مصالح لأي من أعضاء المجلس	Board Notification of transactions representing conflict of interest to any of the Board's member
8	تقرير الفحص المحدود من المراجع الخارجي لعمليات تعارض المصالح	External Auditor Limited Assurance report with respect to Conflict of Interest transactions
9	تقرير الملاءة المالية	Insolvency Report



Amendments of Remuneration Policy for Members of the Board, Board's Committee and Executive Management

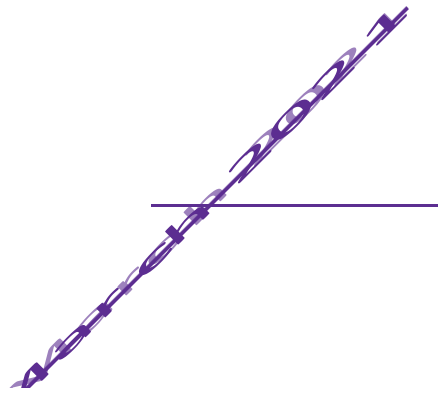
تعديلات سياسة
المكافآت لأعضاء
مجلس الإدارة ولجانه
والإدارة التنفيذية

6

نسخة عاكسة للتعديلات + نسخة نظيفة
Change tracked copy +Clean copy

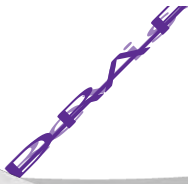
أبرز التعديلات على سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

#	التعديل	# Amendment
1	إلغاء الحد الأعلى لمكافآت أعضاء المجلس ولجانه والمحدد بمبلغ مليون ريال سعودي .	1 Cancellation of the Remuneration's cap for Board and Board Committee, which was set at one million Saudi Riyals.
2	تعديل تعريف المكافأة ليتماشى مع التعريف الوارد في لائحة حوكمة الشركات.	2 Amendment of the definition of the remunerations to align with the definition provided in the Corporate Governance Regulations.
3	إضافة تعريف " الحضور ".	3 Addition of the definition of "attendance".
4	الإشارة إلى أن المفردات غير المعرفة تأخذ المعنى الوارد لها في اللوائح ذات العلاقة.	4 Indicating that undefined terms shall have the meaning indicated in the relevant regulation
5	توضيح الإطار الزمني المحدد لحساب المكافأة بالعملة الأجنبية في حال تحويلها بالعملة الأجنبية.	5 Clarifying the specific time for converting remuneration to foreign currency if required to be transfer in foreign currency.
6	تكليف لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة السياسة في نهاية دورتها.	6 Mandating the Nomination and Remuneration Committee will review the policy at the end of its term.
7	التكليف بالرجوع إلى المتطلبات التنظيمية فيما يتعلق بالإجراءات المحددة في اللوائح لتجنب أي تناقضات مستقبلية في حال تغيير اللوائح لاحقاً. وحذف الإجراءات في السياسة.	7 Mandating referring to regulatory requirements regarding procedures specified in the regulations to avoid any future contradictions in case of subsequent changes to the regulations, instead of determining the process in the Policy.
8	التأكيد من أن الأعضاء الذين يوكلون من قبل عضو آخر لن يكونوا مؤهلين للحصول على رسوم حضور إضافية.	8 Ensure that members delegated by another member will not be eligible for additional attendance fees.
9	استثناء الأعضاء المستقلين تحديداً من تلقي مكافآت إضافية عن أي عمل للشركة لتجنب أي تأثير على استقلاليتهم.	9 Specifically exclude independent members from receiving additional rewards for any work for the company to avoid any impact on their independence.
10	تعديلات صياغة وتنسيق على كامل المستند لموائمة مع صياغات وتنسيق سياسات الشركة الأخرى.	10 Formatting and wording amendment throughout the entire document to align it with the wording and formatting of other company's policies.



سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه

والإدارة التنفيذية





كوا باور

4

سياسة

مكافآت

أعضاء

مجلس

الإدارة

ولجان

مجلس

الإدارة

والإدارة

التنفيذية

5

جدول المحتويات

-1 مقدمة

-2 الهدف

Inserted Cells

صفحة 2-

Remuneration Policy

Document-v2.0-

Endorsed by the Board
on April-01, 2024

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستندة من مجلس الإدارة
بتاريخ 01 أبريل 2024

مستندة من الجمعية العمومية
بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة 03-2024-v1.0



أبريل
2024⁵

3- إطار المكافآت

6

4- المكافآت

7

5- طريقة صرف المكافآت

7

6- الإفصاح للجمعية العامة

Revised - 31 March 2024

صفحة 3-

Remuneration Policy

Document v2.0-

Endorsed by the Board
on April 04, 2024

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستندة من مجلس الإدارة
بتاريخ 04 أبريل 2024

مستندة من الجمعية العمومية
بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة v1.0-2024-03



Revised - 31 March 2024



جدول المحتويات التعريفات	
تأخذ الكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ما لم يرد تعريف آخر لها في هذه السياسة.	
مجلس إدارة شركة أكوا باور	تعريفات مجلس الإدارة
اللجان القائمة المشكلة بقرار صادر من مجلس الإدارة.	لجان المجلس
أمين سر مجلس الإدارة.	4 أمين سر المجلس
هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.	هيئة السوق المالية
شركة أكوا باور	الشركة-الإطار العام للمكافآت
الرئيس التنفيذي للشركة.	الرئيس التنفيذي
عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها	العضو التنفيذي
العضو المنتدب، والرئيس التنفيذي (N level)، وكبار المدراء التنفيذيين (المندوبون المباشرين للرئيس التنفيذي للشركة)، وأي شخص آخر مسؤول عن إدارة عمليات الشركة اليومية والإشراف عليها واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها.	الإدارة التنفيذية
عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة التاسعة عشرة من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.	العضو المستقل
عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.	العضو غير التنفيذي
لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.	لجنة الترشيحات والمكافآت
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية	السياسة
المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصروفات الفعلية والمعقولة التي تتكبدها الشركة نيابة عن أي عضو مجلس الإدارة أو عضو في أي لجنة تابعة للمجلس، أو الإدارة التنفيذية لغرض تأدية عمله.	3 طريقة دفع المكافآت
حضور شخصي أو عبر وسائل تقنية	حضور
4 الإفصاح للجمعية العمومية	

Inserted Cells

Inserted Cells

صفحة 5

Remuneration Policy

Document-v2.0-

Endorsed by the Board on April-04-2024

Approved by the General Assembly on April-29-2024

مستند من مجلس الإدارة بتاريخ 04 أبريل 2024

مستند من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة v1.0-2024-03



5- الموافقة والاعتماد

Revised 31 March 2024

صفحة 6-

Remuneration Policy

Document v2.0-

Endorsed by the Board
on April 04, 2024

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستندة من مجلس الإدارة
بتاريخ 04 أبريل 2024

مستندة من الجمعية العمومية
بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة 2024-03-v1.0



1- تعريفاً للمقدمة

تحدد هذه السياسة الإطار العام والمعايير الخاصة بالمكافآت التي تصرفها الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، اللجان التابعة للمجلس، والإدارة التنفيذية، وقد تم إعدادها وفقاً للتشريعات المعمول بها.

تأخذ العبارات والكلمات الواردة في هذه السياسة المعاني التالية: 1-1 صفحة متابعة الوثيقة

نوع الوثيقة	سياسة
عنوان الوثيقة	سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية
النسخة	3.0 (النسخة العربية)
تاريخ توصية لجنة الترشيحات والمكافآت	2024[xx]
تاريخ اعتماد مجلس الإدارة	2024[xx]
تاريخ موافقة الجمعية العامة	2025[xx]
أمين حفظ السياسة	أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة
مالك السياسة	إدارة أمانة سر مجلس الإدارة

2-1 سجل الموافقات على الوثيقة

النسخة	تاريخ موافقة الجمعية العامة	وصف التغييرات
0-1	[21 أبريل 2021]	اعتماد السياسة
0-2	[24 أبريل 2024]	تعديل مكافآت أعضاء المجلس واللجان
0-3	[2025]	عدة تحسينات أبرزها إزالة سقف المكافآت

أكوا باور أو 3-1 المراجعة والتحديث والحفظ: الشركة: شركة أكوا باور

1-3-1 تخضع صلاحية اعتماد وتعديل هذه السياسة للجمعية العامة، وذلك بعد مصادقة مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

2-3-1 تسري أي تعديلات على هذه السياسة فور اعتمادها من الجمعية العامة، مع الإفصاح عنها وفقاً لمتطلبات الإفصاح المخصوص عليها في التشريعات المعمول بها.

3-3-1 تخضع هذه السياسة للمراجعة عند الضرورة، أو بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت أو للامتثال لأي تشريعات جديدة. كما تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة شاملة للسياسة قبل انتهاء دورها.

4-3-1 يتحمل سكرتير المجلس مسؤولية التأكد من عرض هذه السياسة ومراجعتها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة، وفقاً للتشريعات المعمول بها وأنظمة الحوكمة الداخلية.

5-3-1 تعد هذه السياسة جزءاً دائماً من برنامج التهيئة والتعريف المقدم لجميع الأعضاء الجدد في مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية عند تعيينهم، ويقع على عاتق العضو الجديد قراءة وفهم محتوى هذه السياسة.

صفحة 7

Remuneration Policy

Document v2.0-

Endorsed by the Board on April 04, 2024

Approved by the General Assembly on April 29, 2024

مستندة من مجلس الإدارة بتاريخ 04 أبريل 2024

مستندة من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة 03-2024-v1.0

النظام المعمول به: أي قوانين وأنظمة ولوائح وتعليمات وقواعد وأوامر ومراسيم وأدوات تشريعية أخرى صادرة في المملكة العربية السعودية، يمكن أن تسري على الشركة وأنشطتها وعلى أنشطة وأعمال مجلس إدارتها والإدارة التنفيذية فيها، وتحديد واجبات ومسؤوليات كل منهم، بما في ذلك نظام الشركات، ونظام السوق المالية، ولائحة حوكمة الشركات، 1-2 الهدف

1-1-2 تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار عمل وإجراءات حوكمة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية، بما يحقق المواءمة مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، واستدامتها طويلة الأجل، ومصالح مساهميها، مع تعزيز الشفافية، والعدالة، والمساءلة.

المجلس أو مجلس الإدارة: مجلس إدارة شركة أكو باور

2-2 نطاق التطبيق

لجان مجلس الإدارة: لجنة التدقيق والمراجعة بالشركة، واللجان التابعة لمجلس الإدارة التي قام أو سوف يقوم مجلس إدارة أكو باور بتشكيلها لتقديم المشورة بشأن الخطط الاستراتيجية، القرارات والإجراءات المتعلقة بإدارة الشركة، ومراجعتها، والإشراف عليها، واعتمادها. 1-2-2 تسري هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية للشركة.

2-2-2 في حال تعديل سياسة المكافآت، يبدأ مهلة التغييرات المعتمدة من بداية السنة المالية التي أقرت فيها السياسة المعدلة من قبل الجمعية العامة.

3- إطار المكافآت

أمين سر مجلس الإدارة: 1-3 يجب أن تكون أي مكافآت تدفعها الشركة لمعظم مجلس الإدارة، أو عضو لجنة مجلس الإدارة، أو الإدارة التنفيذية متوافقة مع التشريعات المعمول بها، وأن يتم تحديدها وفقاً للإطار والمعايير التالية:

1-1-3 يتم منح المكافآت بهدف تشجيع أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، والإدارة التنفيذية على تحقيق النجاح والتطوير طويل الأمد للشركة، بما يتماشى مع استراتيجية الشركة وأهدافها.

2-1-3 يجب أن تكون المكافآت متسقة مع استراتيجية الشركة، وحجمها، وطبيعتها وحجم المخاطر التي تواجهها.

3-1-3 يجب أن تراعي المكافآت القطاع أو الصناعة التي تعمل فيها الشركة، وخبرات أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، والإدارة التنفيذية.

4-1-3 يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع المهارات المطلوبة لإدارة الشركة.

5-1-3 يجب أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لجذب والحفاظ على أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، والإدارة التنفيذية المؤهلين وذوي الخبرة، دون أن تكون مبالغاً فيها مقارنة بالممارسات.

6-1-3 يجب أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس عادلة ومتناسبة مع المسؤوليات والمهام المنجزة، بالإضافة إلى الأهداف التي حددها المجلس لتحقيقها خلال السنة المالية وأن تأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى.

7-1-3 يتم تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية بناءً على مستوى الوظيفة، والواجبات والمسؤوليات، والمؤهلات التعليمية، والخبرات العملية، والمهارات (بما في ذلك ندرة المهارات والخبرات الفردية)، ومستوى الأداء.

8-1-3 يجب أن لا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح المحققة من قبل الشركة، كما يجب أن لا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

9-1-3 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة المشاركة في مناقشات أو تصويت على بنود جدول الأعمال المتعلقة بمكافاتهم خلال اجتماع الجمعية العامة.

10-1-4 3-4 تنظم هذه السياسة منح أسهم الشركة للإدارة التنفيذية، سواء كانت أسهماً جديدة أو مشترة من قبل الشركة، مع ضرورة الالتزام بالمتطلبات النظامية ذات العلاقة على أن تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف على هذا البرنامج وفقاً للنظام الأساسي للشركة والأنظمة واللوائح ذات الصلة. أمين سر مجلس الإدارة

نظام السوق المالية: نظام السوق المالية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/30) وتاريخ 1424/06/02 هـ (الموافق في 2003/07/31 م)، وتعديلاته: 4- المكافآت

1-4 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

الرئيس: رئيس مجلس الإدارة: 1-1-4 يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الغير تنفيذي أو المستقل، باستثناء رئيس مجلس الإدارة، مكافأة سنوية قدرها خمسة وخمسة وعشرون ألف ريال سعودي (525,000 ريال سعودي) عن كل سنة مالية، مقابل عضويته ومساهمته في أنشطة المجلس، ويتم صرف المكافأة على أساس ربع سنوي.

2-1-4 يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الغير تنفيذي أو المستقل بما في ذلك رئيس مجلس الإدارة، رسوم حضور قدرها خمسة آلاف ريال سعودي (5,000 ريال سعودي) عن كل اجتماع يحضره، سواء كان الحضور شخصياً أو عبر أي وسيلة اتصال عن بُعد، مع العلم أن العضو الذي يتعذر عليه الحضور لأي اجتماع بشكل دائم وينيب بالوكالة لا يستحق رسوم الحضور كما لا يستحق العضو المُنوب بالوكالة أي رسوم إضافية للحضور وكالة عن غيره.

3-1-4 يجوز لعضو مجلس الإدارة باستثناء العضو المستقل أن يتقاضى مكافأة إضافية عن الأعمال التنفيذية، أو الفنية أو الإدارية أو الاستشارية التي يُكلف بها بشكل مستقل من قبل الشركة، وذلك بناءً على توصية واعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة.

4-1-4 تقوم الشركة بتعويض أعضاء مجلس الإدارة عن نفقات السفر والإقامة المعقولة والواقعية التي يتكبدونها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة و/أو لجان المجلس، لأداء مسؤولياتهم، وفقاً لسياسة السفر والمصروفات المعتمدة من قبل المجلس لأعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس.

5-1-4 يتم تعليق المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية فوراً إذا تبين أن تلك المكافآت قد تم تحديدها بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها الفرد، وذلك لمنع استغلال المنصب للحصول على مكافآت غير مستحقة.

2-4 مكافآت رئيس مجلس الإدارة وأمين سر المجلس

هيئة السوق المالية: 1-2-4 يستحق رئيس مجلس الإدارة غير التنفيذي أو المستقل مكافأة سنوية قدرها سبعة مائة ألف ريال سعودي (700,000 ريال سعودي) عن السنة المالية، مقابل دوره ومساهمته في أنشطة المجلس، ويتم صرفها بشكل ربع سنوي. ~~هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية~~

2-2-4 تُحدد المكافأة السنوية لأمين سر المجلس من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية واعتماد من لجنة الترشيحات والمكافآت. ~~مبنية على حوكمة الشركة أو المبنية على حوكمة الشركة المعتمد من مجلس إدارة شركة أكوا باور~~

3-4 مكافآت لجان مجلس الإدارة

اللجنة أو لجنة الترشيحات والمكافآت: لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة: 1-3-4 يستحق رئيس كل لجنة من لجان مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها ثلاثمائة وخمسون ألف ريال سعودي (350,000 ريال سعودي) عن السنة المالية، مقابل دوره ومساهمته في أنشطة اللجنة، ويتم صرفها بشكل ربع سنوي.

2-3-4 يستحق كل عضو في لجان مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها ثلاثمائة ألف ريال سعودي (300,000 ريال سعودي) عن كل لجنة يشارك فيها، مقابل دوره ومساهمته، ويتم صرفها بشكل ربع سنوي.

نظام الشركات: نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 بتاريخ 1437/04/28 هـ (الموافق في 2015/11/10 م)، وتعديلاته: 3-3-4 يستحق كل عضو ورئيس لجنة في مجلس الإدارة بدل حضور قدره خمسة آلاف ريال سعودي (5,000 ريال سعودي) عن كل اجتماع يحضره شخصياً أو

عبر أي قناة عن بُعد، مع العلم أن العضو الذي يتعذر عليه الحضور لأي اجتماع بشكل كلي وينيب بالوكالة لا يستحق رسوم الحضور كما لا يستحق العضو المُنوب بالوكالة أي رسوم إضافية للحضور وكالة عن غيره.

4-3-4 تقوم الشركة بتعويض أعضاء لجان مجلس الإدارة عن نفقات السفر والإقامة المعقولة التي يتكبدونها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة و/أو لجان المجلس لأداء مسؤولياتهم، وفقاً لـ "سياسة السفر والمصروفات المعتمدة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانها.

المنافس: شركة تمارس نفس أنشطة الأعمال ولها نفس أهداف الأعمال الأساسية لشركة أكوا باور، وفقاً لتعريفها الوارد في نظام الشركة الأساسي تحت عنوان أهداف الشركة: 4-5 مكافآت الإدارة التنفيذية

1-5-4 يتم تحديد المكافآت المستحقة للإدارة التنفيذية بناءً على توصية واعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة، وفقاً لعقود العمل الداخلي وسياسات الشركة ذات العلاقة.

المعلومات السرية: أسرار الشركة والمعلومات الجوهرية وغير المعلنة الأخرى المتعلقة بالشركة وأنشطتها التي تم الحصول عليها بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال أداء واجباته/أو خدمات الشركة: 2-5-4 تتم مراجعة أنواع وفئات المزايا ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المستخدمة لتحديد المكافآت المتغيرة للإدارة التنفيذية بشكل دوري من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وفقاً للتشريعات المعمول بها لرفعها لموافقة المجلس.

3-5-4 يجوز للشركة تقديم مكافآت متغيرة للإدارة التنفيذية تكون قائمة على معايير السوق ومرتبطة بتحقيق أهداف أداء/مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) محددة مسبقاً، سواء كانت قصيرة أو طويلة الأجل.

تعارض المصالح: يأخذ المعنى الممدد له في سياسة عمليات الأطراف ذوي العلاقة وتعارض المصالح: 4-5-4 تخضع خطط المكافآت المتغيرة لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.

5- طريقة صرف المكافآت

لائحة حوكمة الشركات: لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية، ومذيلها من حين إلى آخر: 1-5-1 يتم دفع المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانها بالريال السعودي أو ما يعادله من العملات الأخرى وقت الدفع (شاملة رسوم التحويل)، وتودع مباشرة في الحساب البنكي المحدد من قبل العضو على أساس ربع سنوي.

2-5-2 يتم احتساب وصرف مبلغ المكافأة المستحق لعضو مجلس الإدارة أو عضو لجان المجلس الذي هُزم استقالته على أساس نسبي، أي بناءً على عدد الأيام التي خدم فيها خلال الربع الأخير كعضو في مجلس الإدارة أو في لجان المجلس.

التصويت التراكمي: طريقة في التصويت لانتخاب أعضاء مجلس الإدارة، حيث يحصل كل مساهم على حقوق تصويت تعادل عدد الأسهم التي يمتلكها. ويجوز للمساهم ممارسة حقوقه بالتصويت بالكامل لمرشح واحد أو تقسيم حقوق التصويت العائدة له بين عدة مرشحين دون أي إردواجية في الأصوات: 3-5-3 يتم دفع مكافآت الإدارة التنفيذية وفقاً لعقود العمل الداخلية وسياسات الشركة ذات العلاقة.

4-5-4 يجوز للشركة الامتناع عن دفع أي مكافآت إذا تبين أن العضو قدم معلومات غير صحيحة، ويجب على العضو إعادة المبلغ المستلم بناءً على تلك المعلومات، أو في حالة عدم الالتزام بسياسات الشركة أو اللوائح المعمول بها.

عضو مجلس الإدارة: أي عضو مجلس إدارة، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، وأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين.

وأعضاء مجلس الإدارة المستقلين: 6- الإفصاح للجمعية العامة

1-6 وفقاً للتشريعات المعمول بها، يجب على مجلس الإدارة الإفصاح للمساهمين في تقريره السنوي عن تفاصيل سياسات المكافآت والآليات المستخدمة لتحديد، و المزايا المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين وفق المتطلبات النظامية ذات العلاقة. السوق أو تداول: سوق الأسهم السعودية.



عضو مجلس الإدارة التنفيذي: أي عضو في مجلس الإدارة يكون أيضًا عضوًا متفرغًا في الإدارة التنفيذية، ويشارك في أعمالها اليومية.

الإدارة التنفيذية أو كبار المديرين التنفيذيين: الرئيس التنفيذي (المستوى إن)، ومروءوه المباشرين (المستوى إن 1)، وأي شخص آخر مسؤول عن إدارة عمليات الشركة اليومية والإشراف عليها وإقراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية، يكون تابعًا مباشرة لمجلس الإدارة أو أي عضو في مجلس الإدارة.

الجمعية العمومية: جمعية تتألف من مساهمي الشركة، تتم دعوتها إلى الانعقاد بموجب الشروط المنصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات، ونظام الشركة، والنظام الأساسي للشركة.

عضو مجلس الإدارة: عضو غير تنفيذي في مجلس الإدارة يتمتع بالاستقلالية التامة في منصبه وقراراته، ولا تسري عليه أي من الأمور التي تؤثر على الاستقلالية المنصوص عليها في المادة 20 من لائحة حوكمة الشركات.

المملكة: المملكة العربية السعودية.

وزارة التجارة: وزارة التجارة في المملكة العربية السعودية.

عضو مجلس الإدارة غير التنفيذي: أي عضو في مجلس الإدارة ليس عضوًا في الإدارة التنفيذية، ولا يشارك في أنشطتها اليومية.

المكافآت: المبالغ، والرواتب، والبدلات، وحصص الأرباح و/أو ما يعادلها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، وبرامج الحوافز طويلة أو قصيرة الأمد، وأي مزايا عينية أخرى، عدا المصاريف والرسوم والأتعاب المهنية والمعقولة التي تمكدها الشركة نيابة عن أي عضو في مجلس الإدارة أو عضو في أي لجنة تابعة لمجلس الإدارة أو عضو في الإدارة التنفيذية كجزء من قيامه بواجباته.

سياسة المكافآت: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية التي وافق عليها مجلس الإدارة في 4 أبريل 2024، واعتمدها الجمعية العمومية في 20 أبريل 2024، و/أو أي تعديلات لاحقة تجري عليها من حين إلى آخر.

سياسة عمليات الأطراف ذوي العلاقة وتعارض المصالح: سياسة عمليات الأطراف ذوي العلاقة وتعارض المصالح التي صادق عليها مجلس الإدارة في 06 فبراير 2024، واعتمدها الجمعية العمومية في 20 أبريل 2024، و/أو أي تعديلات لاحقة تجري عليها من حين إلى آخر.

رئيس: ربال سعودي.

سياسة الاختيار: سياسة وإجراءات اختيار أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية التي وافق عليها مجلس الإدارة في 7 أبريل 2024، واعتمدها الجمعية العمومية في 13 يونيو 2024.

المساهمون: مساهمو الشركة.

أصحاب المصالح: أصحاب المصالح المعنيون بالشركة وفقًا لتعريفهم الوارد في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

السلطات الإشرافية: الهيئات الرقابية في المملكة العربية السعودية، شاملة هيئة السوق المالية ووزارة التجارة.

تأخذ أي كلمات أو عبارات ورد تعريضها في لائحة حوكمة الشركات نفس المعاني المحددة لها عند استخدامها في سياسة المكافآت هذه ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.

1- تمهيد

يضمن نظام الشركة على أنه يفرض أن يحدد النظام الأساسي للشركة طريقة مكافأة وتعميم أعضاء مجلس إدارتها، بحيث يمكن أن تكون المكافأة موزعة ثابتاً، أو أصاب حضور، أو منافع حثيئة، أو مزيج مما سبق.

بالإضافة إلى ذلك، فسيتم لائحة حوكمة الشركات على الحد الأدنى لمعايير مبادئ حوكمة الشركات التي يجب على الشركات المدرجة في سوق الأسهم السعودية تطبيقها وفقاً للمادة 57 من لائحة حوكمة الشركات، يجب على الشركة تشكيل لجنة مكافآت يمكن دعمها مع لجنة الترشيحات وفقاً للنسبة 47:53، تكون مسؤولة بشكل رئيسي عن إعداد سياسة واضحة للمكافآت تسري على جميع المكافآت واجبة السداد لأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس والإدارة التنفيذية. وقد شكلت الشركة لجنة الترشيحات والمكافآت لضمان سداد أي مكافآت وفقاً للأنظمة المعمول بها.

قامت اللجنة بإعداد سياسة المكافآت، واعتمدها مجلس الإدارة وأقرها الجمعية العمومية. والغرض من سياسة المكافآت هذه هو وضع القواعد والشروط فيما يتعلق بتحديد طريقة مكافأة أعضاء مجلس إدارة الشركة وأعضاء لجان مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية.

2- الإطار العام للمكافآت

كقاعدة عامة، يجب أن تكون أي مكافأة مستحقة من الشركة لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء لجان مجلس الإدارة أو أي عضو في الإدارة التنفيذية وفقاً للأنظمة المعمول بها.

يجب تحديد أي مكافأة مستحقة لأعضاء مجلس إدارة الشركة ولجان مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشروطه بتطبيق الأهداف التالية:

1- تحقيق نجاح الشركة وتطويرها في المدى الطويل وفقاً للاستراتيجية والأهداف المتعمدة؛

2- التناسق من حيث حجم وطبيعة ومستوى المخاطر المتصرفة بالشركة، وضمن الحدود التي يحددها مجلس الإدارة لإقبال الشركة على تحمل المخاطر؛

3- تحقيق مصالح مساهمي الشركة؛

4- التأكد من أن المكافأة مبررة وضمن الحدود المتعارف عليها في السوق للشركات العاملة في قطاعات مشابهة؛

سياسة المكافآت	مستند من مجلس الإدارة بتاريخ 04 أبريل 2024	Endorsed by the Board on April 04, 2024	Remuneration Policy	مستند 42-
الوثيقة 03-2024-v1	مستند من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	Document v2.0-	

5- التأكد من التنسيق ضمن لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بالمصيبنات المستقبيلة؛

6- التأكد من المحافظة على العدالة والإنصاف فيما يتعلق بمستوى الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها، والمؤهلات العلمية والمهنية، والخبرة العملية والمهارات ومستوى الأداء؛

7- تقديم الحوافز المعقولة والمحافظة على القوى العاملة المؤهولة والمؤهلة الضرورية لتمكين الشركة من تحقيق أهداف أعمالها. يتوجب على الشركة أن تأخذ في الاعتبار أيضًا المعايير العامة المخصوص عليها في لائحة حوكمة الشركات والأنظمة والقوانين الأخرى المعمول بها فيها فيما يتعلق بدفع مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، والتي تشمل ما يلي:

4- يجب أن تكون المكافأة متناسبة وعادلة ومقتضية مع الأنشطة التي يقوم بها عضو مجلس الإدارة والمسؤوليات التي يتولاها، بالإضافة إلى الأهداف التي يحددها مجلس الإدارة ويشترط تحقيقها خلال السنة المالية؛

2- يجب أن تكون سياسة المكافآت متوافقة على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت، وأن يتم اعتمادها من مجلس الإدارة وإقرارها من قبل الجمعية العمومية؛

3- يتوجب أن يكون مستوى وتكوين المكافآت كافٍ وجذاب للأفراد المؤهلين والمؤهلين والاحتفاظ بهم على رأس العمل للقيام بالأدوار المطلوبة من كل منهم؛

4- يجب أن لا تكون المكافأة واجبة السداد لأعضاء مجلس الإدارة في حالة طرده من الأرباح التي تشقتها الشركة أو مبنية على رغبة الشركة؛

5- يجب أن لا تكون خطط المكافآت أو سياساتها أو برامجها أكبر مما هو متعارف عليه أو غير مستوفية للمعايير والقواعد التي تحددها السلطات الإشرافية.

1.2- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة والرئيس

4- يحصل رئيس مجلس الإدارة على مبلغ مقطوع قدره 700.000 ريال سعودي في السنة.

2- باستثناء رئيس مجلس الإدارة، يحصل كل عضو مجلس إدارة غير تنفيذي وعضو مجلس الإدارة المستقل على مبلغ مقطوع قدره 525.000 ريال سعودي في السنة مقابل شغلته كمستشار لعضو مجلس إدارة ومساهمته في أنشطة مجلس الإدارة.

2- يستحق عضو مجلس الإدارة غير تنفيذي وعضو مجلس الإدارة المستقل، بما فيهم رئيس مجلس الإدارة على مبلغ 5.000 ريال سعودي كاتصاف حضوره عن كل اجتماع لمجلس الإدارة، سواء حضر شخصيًا أو عبر أي قناة عن بعد. ولا يحق لأعضاء مجلس الإدارة الممثلين بالإلحاح الحصول على أتعاب الحضور هذه.

3- باستثناء ما ورد النص عليه في البند 2-4-5، يجب أن لا تتجاوز المكافأة واجبة السداد لأي من أعضاء مجلس غير تنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة المستقلين الحد الأقصى البالغ مليون ريال سعودي (1.000.000) في السنة.

4- تقوم الشركة بتعويض جميع المصروفات الفعلية المعقولة التي يتكبدها عضو مجلس الإدارة لحضور اجتماعات مجلس الإدارة و/أو لجان المجلس، شاملةً مصروفات السفر والإقامة، وفقاً لسياسة الشركة الداخلية المعمدة للسفر والمصروفات التي تسري على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة.

5- يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية عن أي أعمال تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية توكّلها إليه الشركة بشكل مستقلّ وهنا بتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.

6- يجب أن لا يأخذ أعضاء مجلس الإدارة في أي وقت كان بأي مناقشات تتعلق بمكافأهم.

7- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بنود جداول أعمال اجتماعات الجمعية العمومية المتعلقة بمكافأهم.

2-2 مكافأة أعضاء لجان مجلس الإدارة

دون إخلال بنص المادة (5-4هـ)، (5-7ب) و(6-1ب) من لائحة حوكمة الشركات التي تنص على إصدار الجمعية العمومية بناءً على توصية من مجلس الإدارة، لائحة عمل تعدد مكافآت أعضاء لجنة المراجعة، لجنة المكافآت ولجنة الترشيحات، على التالي:

4- يحصل كل عضو في لجنة تابعة لمجلس الإدارة على مبلغ مقطوع سنوي حسبما توصي به لجنة الترشيحات والمكافآت وفقاً لما يلي:

رئيس اللجنة التابعة لمجلس الإدارة	350.000 ريال سعودي في السنة
عضو اللجنة التابعة لمجلس الإدارة	300.000 ريال سعودي في السنة

2- يحصل كل عضو مجلس إدارة غير تنفيذي وعضو مجلس الإدارة المستقل مجلس إدارة يشغل عضوية من من لجان مجلس الإدارة على مبلغ مقطوع بالإضافة إلى المبالغ التي يحصل عليها من منصبه كعضو في مجلس الإدارة أو عن أي عمل فني أو إداري أو استشاري توكّلها الشركة إليه بما لا يتجاوز الحد الأقصى البالغ مليون ريال سعودي (1.000.000 ريال سعودي).

3- يحصل كل عضو مجلس إدارة غير تنفيذي وعضو مجلس الإدارة المستقل في لجان مجلس الإدارة على مبلغ 5.000 ريال سعودي كأتعاب حضور عن كل اجتماع للجنة التابعة لمجلس الإدارة، سواء كان حضوره شخصياً أو من خلال أي قناة عن بعد، ويكون نفس المبلغ واجب السداد لأي عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ليس عضواً في اللجنة التابعة للمجلس يطلب منه المشاركة في اجتماع اللجنة، ولا يحق لأعضاء اللجان المشغلين بالإنيابة الحصول على أتعاب الحضور هذه.

3-2 مكافأة الإدارة التنفيذية

4 توصي لجنة الترشيحات والمكافآت بالمكافآت واجبة السداد لأعضاء الإدارة التنفيذية، وبوافق مجلس الإدارة على ذلك بموجب عقود العمل ذات العلاقة والسياسات الداخلية المعمول بها.

2 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بإجراء مراجعة دورية لطبيعة وفئات مزايا أعضاء الإدارة التنفيذية ومؤشرات الأداء الرئيسية المستخدمة لتحديد مكافأهم والتوصية بها، وتقدمها إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها.

3 يجوز للشركة أن تعرض على أعضاء الإدارة التنفيذية مكافآت صغيرة بناءً على تطورات السوق وشرط تحقيق أهداف أداء محددة مسبقاً، سواء في المدى القصير أو في المدى الطويل.

4 تكون برامج المكافآت المنفردة خاضعة لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت واعتمادها من مجلس الإدارة.

3 طريقة دفع المكافآت

4 تستد المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان مجلس الإدارة ربع سنوياً مقابل مشاركتهم. ويتم احتساب المكافأة المستحقة لموظف مجلس الإدارة الذي استقال من المجلس بالنسبة، أي بحسب عدد الأيام في ربع السنة الأخيرة التي شغل خلالها عضوية مجلس الإدارة. وفي حال تعديل سياسة المكافآت، فيبدأ سريان التغييرات من بداية السنة المالية التي تمت خلالها الموافقة على السياسة المعدلة.

2 تكون طريقة دفع المكافآت لأعضاء الإدارة التنفيذية وفقاً لتعود عملهم:

3 يجوز للشركة رفض سداد أي مكافآت أو أي تعويضات أخرى إذا (أ) كان أن عضو مجلس الإدارة أو عضو لجنة مجلس الإدارة أو عضو الإدارة التنفيذية قد قدم معلومات كاذبة أو مضللة، ويجب عليه إعادة أي مبالغ حصل عليها بناءً على تلك المعلومات الكاذبة، أو (ب) في حالة عدم التزام عضو مجلس الإدارة أو عضو اللجنة التنفيذية بمجلس الإدارة أو عضو الإدارة التنفيذية بالعمل وفقاً لسياسات الشركة أو في حالة معاقبته للأخطاء واللوائح المعمول بها.

4 إذا قررت الجمعية العمومية إنهاء عضوية أي عضو في مجلس الإدارة لا يحضر ثلاثة (3) اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة دون عذر مشروع، لا يعطى لذلك العضو في تلك الحالة الحصول على أي مكافأة عن الفترة التي تبدأ من تاريخ آخر اجتماع لمجلس الإدارة لم يحضره، ويجب عليه إعادة أي مكافأة حصل عليها عن تلك الفترة.

4 الإفصاح للجمعية العمومية

وفقاً للأئمة واللوائح المعمول بها، يجوز لمجلس الإدارة الإفصاح من بين أشياء أخرى في تقرير مجلس الإدارة السنوي المقدم إلى الجمعية العمومية في اجتماعها السنوي، عن مبالغ المكافآت الإجمالية المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.

ما لم تشترط المطلقات الإشرافية غير ذلك، يجب أن يشمل الإفصاح على تفاصيل بنودها: الراتب الأساسي والصوافز والمكافآت السنوية ومكافآت العضوية وبرامج المشاركة في الأسهم.

سياسة المكافآت	مستند من مجلس الإدارة بتاريخ 04 أبريل 2024	Endorsed by the Board on April 04, 2024	Remuneration Policy Document v2.0	صفحة 45
الوثيقة 03-2024-v1	مستند من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	Approved by the General Assembly on April 29, 2024		



يجب أن يحتوي الإفصاح في التقرير السنوي لمجلس الإدارة على تفاصيل سياسة المكافآت واليات تحديدتها، بما في ذلك النفقات المخصصة لكل عضو مجلس إدارة عن أي عمل تنفيذي أو فني أو إداري أو استشاري قام بأدائه.

5- الموافقة والاعتماد

يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة هذه السياسة بشكل سنوي وإعداد التوصيات، إذا اقتضت الضرورة، بإجراء التعديلات المناسبة، والحصول على موافقة مجلس الإدارة على هذه التعديلات ومن ثم اعتمادها من الجمعية العمومية. وتدخل هذه السياسة موضع التنفيذ اعتباراً من تاريخ اعتمادها من الجمعية العمومية.

في حالة وجود تعارض بين هذه السياسة وبين لوائح السلطات الإشرافية، يجب العمل بملء اللوائح. وتعتبر لوائح السلطات الإشرافية مكملة لهذه السياسة، وذلك في جميع المسائل غير المشار إليها في هذه السياسة.

يجب العمل بالنسخة العربية من هذه السياسة.

وافق مجلس الإدارة هذا الإصدار من سياسة المكافآت بتاريخ 1 أبريل 2024 م، واعتمدها الجمعية العمومية في 29 أبريل 2024 م.

REVISÉ



REMUNERATION POLICY FOR MEMBERS OF THE BOARD, BOARD COMMITTEES AND EXECUTIVE MANAGEMENT



1. Table of Contents

1. Table of Contents	2
1. INTRODUCTION	6
2. PURPOSE	7
3. REMUNERATION FRAMEWORK	7
4. REMUNERATION OF THE BOARD	8
5. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION	9
6. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY	9

صفحة 2-

Remuneration Policy

Document v2.0-

Endorsed by the Board
on April 01, 2024

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستند من مجلس الإدارة
بتاريخ 01 أبريل 2024

مستند من الجمعية العمومية
بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة v1.0-2021-03



Table of Abbreviations and Definitions

Unless otherwise defined herein, any terms defined in the Corporate Governance Regulations shall have the same meanings when used in this Policy.

<u>Board</u>	The Board of ACWA Power Company.
<u>Board Committees</u>	Standing committees established by a resolution of the Company's Board to assist the Board in fulfilling its fiduciary responsibilities by providing independent advice, guidance, and oversight, namely: Board Audit Committee ('BAC'), Nomination & Remuneration Committee ('NRC'), Board Risk Management Committee ('BRC') and Board Executive Committee ('BEC'), and any other Committee formed by the Board by a resolution.
<u>Board Secretary</u>	The secretary of the Board.
<u>CMA</u>	Capital Market Authority
<u>Company</u>	ACWA POWER Power Company ('ACWA Power').
<u>Executive Board Member</u>	A Board member who is a full-time member of the Company's Executive Management (i.e. an employee) and participates in operating and managing the daily activities of the Company.
<u>Executive Management</u>	The Managing Director, Chief Executive Officer (N level), Senior Executives (direct reportees of the Company's ('CEO')), and any other person responsible for managing and supervising the daily operations of the Company and proposing and executing strategic decisions.
REMUNERATION POLICY FOR THE BOARD OF DIRECTORS, BOARD COMMITTEES & EXECUTIVE MANAGEMENT	
<u>Independent Board Member</u>	A Non-Executive Board member who enjoys complete independence in his/her position and decisions and does not negate any of the independence requirements stipulated in Article (19) of the CMA Corporate Governance Regulations.
<u>Non-Executive Board Member</u>	A Board member who is not a full-time member of the Company's Executive Management and does not participate in operating and managing the daily activities of the Company.
<u>NRC</u>	The Nomination and Remuneration Committee
April 2024 Policy	Remuneration Policy for members of the Board, Board Committees and Executive Management

Inserted Cells

Inserted Cells

صفحة 3

Remuneration Policy

Endorsed by the Board
on April 01, 2024

Document v2.0-

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستند من مجلس الإدارة

بتاريخ 01 أبريل 2024

مستند من الجمعية العمومية

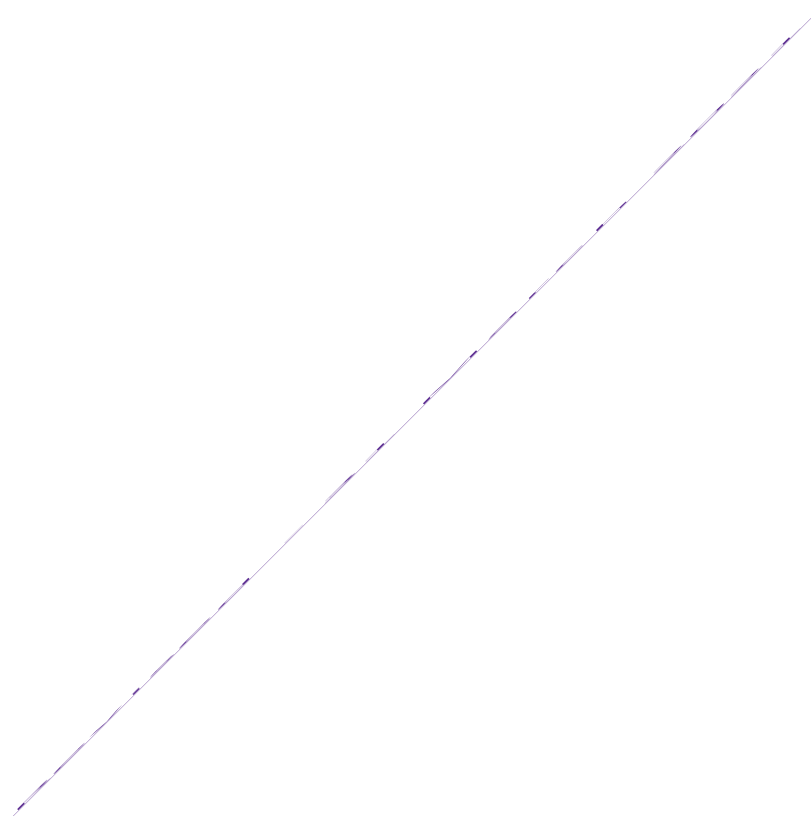
بتاريخ 29 أبريل 2024

سياسة المكافآت

الوثيقة 03-2024-v1.0



<u>Remuneration</u>	<u>Amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short-term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual and reasonable expenses and fees incurred by the Company to enable Board member, Board Committees member or Executive Management member to performing his duties.</u>
<u>Attendance</u>	<u>In person or virtual attendance.</u>





1. INTRODUCTION

This Policy provides the general framework and criteria of the Remuneration payable by the Company to members of the Board, Board Committees and Executive Management, and has been prepared in accordance with applicable legislations.

1.1 DOCUMENT AUTHORIZATION SHEET

Document Type	Policy
Document Title	Remuneration Policy for members of the Board, Board Committees and Executive Management
Version	3.0 (English)
Date of NRC Recommendation	[02] January 2025
Date of the Board Endorsement	[XX] December 2024
Date of General Assembly Approval	[XX] 2025
Policy Custodian	NRC Secretary
Policy Owner	Board of Directors Secretariat Department

1.2 DOCUMENT APPROVAL RECORD

Version	Date of General Assembly Approval	Description of Changes
1.0	[21] April 2021	New Policy
2.0	[29] April 2024	Amending the Remuneration of Board and Board Committees
3.0	[XX] [XX] [2025]	Several enhancements highlighted by the removal of the Remuneration cap.

1.3 REVIEW, UPDATE AND MAINTENANCE

1.3.1 The authority to approve and amend this Policy rests with the General Assembly, upon an endorsement of the Board based on a recommendation from the NRC.

1.3.2 Any amendment to this Policy shall come into immediate effect from the date of its approval by the General Assembly and shall be duly disclosed in accordance with disclosure requirements under applicable legislations.

Table of Contents 1.3.3 This Policy is subject to review if so needed or based on a recommendation of the NRC or for the purpose of adhering to any new applicable legislation. The Nominations and Remuneration Committee shall conduct a comprehensive review of the Policy before the end of its term.

1.3.4 The Board's Secretary is responsible for ensuring that this Policy is presented and reviewed by the NRC and Board, as per applicable legislation and internal governance.

Definitions

صفحة 6	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستند من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستند من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة 03-2024-v1.0



1. PREAMBLE 1.3.5 This Policy shall be a permanent part of the induction program provided to all new members of the Board, Board Committees and Executive Management, upon their appointment. It is the duty of the new Member(s) to read and understand the content of this Policy.

2. PURPOSE

2.1 PURPOSE

2.1.1 This Policy outlines the framework and procedures governing Remuneration for members of the Board, Board Committees and Executive Management with the aim to align the Company's strategic objectives, long-term sustainability, and the interests of its shareholders while promoting transparency, fairness, and accountability.

2.2 APPLICABILITY

2.2.1 This Policy applies to members of the Board, Board Committees and Executive Management of the Company.

2.2.2 In the event the Remuneration Policy is amended, effective changes shall run from the beginning of the fiscal year during which the amended Policy is approved by the general assembly.

1.3. 2. GENERAL REMUNERATION FRAMEWORK

3.1 Any Remuneration payable by the Company to a Board Member, Board Committee Member or Executive Management must be in line with applicable legislation and shall be determined by the following framework and criteria:

3.1.1 Remuneration shall be provided with the aim of encouraging members of the Board, Board Committees and Executive Management to achieve the long-term success and development of the Company, in line with the Company's strategy and objectives.

3.1.2 Remuneration shall be consistent with the Company's strategy, size and the nature and size of its risks.

3.1.3 Remuneration shall take into consideration the sector/industry in which the Company operates and the experience of Board Members, Board Committee Members and Executive Management.

3.1.4 Remuneration shall be proportionate to the required skills to manage the Company.

3.1.5 Remuneration shall be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board Members, Board Committee Members and Executive Management, and must not be excessive in terms of what is standard practice.

3.1.6 Remuneration of members of the Board and Board Committee shall be fair and proportionate to the responsibilities and activities carried out, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year and take into consideration other companies' practice.

3.1.7 In addition, the Remuneration of Executive Management shall be determined based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills – (including scarcity of the individual's skillset and/or experience – and level of performance.

3.1.8 The Remuneration of Independent Board Members 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.

3.1.9 The Board shall not participate in discussions or vote on agenda items pertaining to their own Remuneration at the general assembly meeting.

صفحة 7

Remuneration Policy

Endorsed by the Board
on April 01, 2024

مستندة من مجلس الإدارة
بتاريخ 01 أبريل 2024

سياسة المكافآت

Document v2.0-

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستندة من الجمعية العمومية
بتاريخ 29 أبريل 2024

الوثيقة v1.0-2021-03



3.1.10 This Policy regulates the grant of Company shares to Executive Management, whether newly issued or purchased by the Company whereby the Company needs to comply with the relevant regulatory requirements, provided that the NRC shall supervise this program in light of the Company's bylaws and relevant laws and regulations.

4. REMUNERATION OF THE BOARD

4.1 REMUNERATION OF THE BOARD MEMBERS

- 4.1.1 Each member of the Board (Non-Executive or Independent), excluding the Board Chairperson, is entitled to annual Remuneration amounting to five hundred and twenty-five thousand Saudi Arabian riyals (SAR 525,000) per fiscal year, in consideration for his / her membership and contribution to the Board's activities, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.1.2 Each member of the Board (Non-Executive or Independent), including the Board Chairperson, is entitled to an Attendance fee amounting to five thousand Saudi Arabian riyals (SAR 5,000) for each meeting attended, in person or through any remote channel, whereby a member who is unable to attend an entire meeting and assigns a proxy shall not be entitled to Attendance fee, the delegated member shall also not be entitled any additional Attendance fees as a proxy holder for another member.
- 4.1.3 A Board Member, except for the Independent Board Member, may receive additional Remuneration for executive, technical, administrative or advisory work assigned to him / her independently by the Company, subject to the endorsement and recommendation of the NRC and approval of the Board.
- 4.1.4 The Company will reimburse the actual reasonable travel and accommodation expenses incurred by Board Members for attending Board and /or Board Committee meetings, to carry out their responsibilities, in accordance with the Board approved 'Travel and Expense Policy for the Board and Board Committees'.
- 4.1.5 The Remuneration payable to members of the Board, Board Committee and Executive Management will be immediately suspended if it has been determined that such Remuneration was based on inaccurate information provided by the individual, to prevent the exploitation of employment status to receive undeserved Remuneration.

4.2 REMUNERATION OF THE BOARD CHAIRPERSON & BOARD SECRETARY

- 4.2.1 The Board chairperson (Non-Executive and Independent) is entitled to annual Remuneration amounting to seven hundred thousand Saudi Arabian riyals (SAR 700,000) per fiscal year, in consideration of his / her position and contribution to the Board's activities, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.2.2 The annual Remuneration payable to the Board Secretary shall be determined by the Board, based on a recommendation and endorsement by the NRC.

4.3 REMUNERATION OF THE BOARD COMMITTEES

- 4.3.1 The chairperson of each Board Committee is entitled to Remuneration amounting to three hundred and fifty thousand Saudi Arabian riyals (SAR 350,000) per fiscal year, in consideration of his / her position and contribution to the board committee's activities, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.3.2 Each Board Committee member is entitled to Remuneration amounting to three hundred thousand Saudi Arabian riyals (SAR 300,000) for each Board Committee he / she serve on per fiscal year, in consideration of his/ her position and contribution, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.3.3 Each Board Committee Member and chairperson, is entitled to an Attendance fee amounting to five thousand Saudi Arabian riyals (SAR 5,000) for each meeting attended, in person or

صفحة 8

Remuneration Policy

Endorsed by the Board
on April 01, 2024

مستند من مجلس الإدارة
بتاريخ 01 أبريل 2024

سياسة المكافآت

Document v2.0-

Approved by the
General Assembly on
April 29, 2024

مستند من الجمعية العمومية
بتاريخ 29 أبريل 2024

v1.0-2021-03 الوثيقة



through any remote channel, whereby a member who is unable to attend an entire meeting and assigns a proxy shall not be entitled to Attendance fee, the delegated member shall also not be entitled any additional Attendance fees as a proxy holder for another member.

4.3.4 The Company will reimburse the actual reasonable travel and accommodation expenses incurred by Board Committee members for attending Board and / or Board Committee meetings to carry out their responsibilities, in accordance with the Board approved 'Travel and Expense Policy for the Board and Board Committees '.

4.4 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE MANAGEMENT

4.4.1 The Remuneration payable to Executive Management shall be recommended and endorsed by the NRC and approved by the Board, in accordance with the relevant employment contracts and relevant Company policies.

4.4.2 The nature and classes of benefits applicable to Executive Management, as well as the Key Performance Indicators ('KPIs')/ goal setting used to determine and recommend their discretionary/variable/performance-based Remuneration, shall be periodically reviewed by the NRC in accordance with applicable legislation, for Board approval.

4.4.3 The Company may offer Executive Management variable Remuneration that is market-based and subject to the fulfillment of pre-defined performance goals/ KPIs, whether short-term or long-term.

4.4.4 Such variable Remuneration plans shall be subject to NRC endorsement and Board approval.

2.5. 3. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION

5-1 The Remuneration amount payable to members of the Board and Board Committees shall be paid in Saudi riyals or its equivalent in other currencies at the time of payment (inclusive of bank/wire transfer fees) and will be directly deposited, on a quarterly basis against such participation, in the bank account specified by the member.

5-2 The Remuneration amount payable to a member of the Board or Board Committees who has resigned shall be calculated and disbursed on a pro rata basis, i.e., the number of days in the last quarter that such Board Member or Board Committee Member served on the Board or a Board Committee.

5-3 The method of paying Remuneration to members of Executive Management shall be in accordance with their relevant employment contracts and relevant Company policies.

5-4 The Company may refuse to pay any Remuneration or any other compensation if (a) it is found that the relevant member of the Board, Board Committee or Executive Management submitted false or misleading information, whereby such member shall return any amounts received based on the false information; and/or (b) where a member of the Board, Board Committees or Executive Management failed to act in accordance with the Company's policies, or violated applicable laws and regulations.

3.6. 4. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY

6.1 In line with applicable legislation, the Board must disclose in its annual report to the shareholders: the details of Remuneration policies and the mechanisms used to determine such Remuneration and benefits provided to Board members, Board Committees members and Executive Management in accordance with relevant regulatory requirements.

5. APPROVAL

صفحة 9	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستند من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستند من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2024-03



[Large diagonal watermark text across the page]



4. Definitions

The expressions and words mentioned in this policy shall have the following meanings:

ACWA POWER or Company: ACWA Power Company.

Applicable Legislation: Any law, regulation, instruction, rule, order, decree and any other legislative instrument issued in KSA which governs the payment of Remuneration to a company's directors, executive management and other employees, including the Companies Law, Capital Market Law and the Corporate Governance Regulations.

Board or Board of Directors: The Board of Directors of ACWA POWER.

Board Committees: The Company's Audit Committee, and the committees of the Board that are, or will be, established by the Board of Directors of ACWA POWER, established to advise, review, oversee, and approve strategic plans, decisions, and actions in managing the Company.

Board Secretary or Secretary: The Secretary of the Board.

Capital Market Law: The Capital Market Law issued by Royal Decree No. (M/30) dated 2/6/1424H (corresponding to 31 July 2003G), and its subsequent amendments.

Chairman: Chairman of the Board of Directors

CMA: The Capital Market Authority of KSA.

Code or Code of Corporate Governance: The Corporate Governance Code approved by the Board of ACWA POWER.

Committee or NR Committee: The Nomination & Remuneration Committee of the Board.

Companies Law: The Companies Law issued under Saudi Royal Decree No. M3 dated 28/1/1437H (corresponding to 10 November 2015G), and its subsequent amendments.

Competitor: A company that undertakes the same business activities and objectives to the core business of ACWA POWER, as defined in the Company's bylaws under Company Objectives.

Confidential Information: The Company's secrets and other material, non-public information related to the Company and its activities which have been obtained, directly or indirectly, through the performance of duties and/or services for the Company.

Conflict of Interest: Has the meaning given to it in the RPTC Policy.

Corporate Governance Regulation: The Corporate Governance Regulations issued by the CMA, as amended from time to time.

Cumulative Voting: The method of voting to elect Directors, whereby each shareholder will possess voting rights equivalent to the number of shares it holds. The shareholder may exercise its rights towards one nominee or divide them between several nominees without any duplication of votes.

Director or Board Member: Any member of the Board, including Executive Directors, Non-Executive Directors and Independent Directors.

14	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستند من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستند من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2021-03



Exchange or Tadawul: The Saudi Stock Exchange.

Executive Director: A member of the Board who is also a member of the Executive Management.

Executive Management: The Chief Executive Officer (N-level) and his/her direct reports (N+1 level) ('Senior Executives'), and any other person responsible for managing and supervising the daily operations of the Company and proposing and executing strategic decisions, who reports to the Board or any member of the Board.

General Assembly: An assembly consisting of the shareholders of the Company which is convened in accordance with the provisions of the Companies Law and the Company's bylaws.

Independent Director: A non-executive member of the Board who enjoys complete independence in his/her position and decisions and none of the independence affecting issues stipulated in Article 20 of the Corporate Governance Regulations apply to him/her.

KSA: The Kingdom of Saudi Arabia.

MOC: The Ministry of Commerce of Saudi Arabia.

Non-Executive Director: A member of the Board who is not a member of the Executive Management and who does not participate in its daily activities.

Remuneration: Amounts, salaries, allowances, dividends and/or their equivalent, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual and reasonable expenses and fees incurred by the Company on behalf of a Director, member of a Board Committee or the Executive Management in performing his/her duties.

Remuneration Policy: This policy for the Remuneration of the Board of Directors, Board Committee Members and the Executive Management, as endorsed by the Board on 01 April 2024 and approved by the General Assembly on 29 April 2024 and/or as amended thereafter from time to time.

RPTC Policy: The Related Party Transactions and Conflict of Interest Policy, as endorsed by the Board on 06 February 2024 and approved by the General Assembly on 29 April 2024 and/or as amended thereafter from time to time.

SAR: Saudi Arabian Riyals.

Selection Policy: The Policy and Procedures for The Selection of Board Directors, Board Committee Members and The Executive Management, as approved by the Board on 07 April 2021 and by the General Assembly on 13 Jun 2021.

Shareholders: The Company's shareholders.

Stakeholders: The Company's stakeholders as defined under the CMA Corporate Governance Regulations.

Supervisory Authorities: The regulatory bodies in KSA, including CMA and the MOC.

Unless otherwise defined herein, any terms defined in the Corporate Governance Regulations shall have the same meanings when used in this Remuneration Policy.

12	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستندة من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستندة من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2021.03



5- 1. PREAMBLE

The Companies Law provide that the Company's bylaws should specify the method of remunerating and compensating its Directors, whereby such remuneration can be in the form of a fixed sum, attendance fee, in-kind benefits, or any combination of the foregoing.

Furthermore, the Corporate Governance Regulations set out the minimum standards of corporate governance principles that need to be implemented by companies listed on the Saudi Stock Exchange. As per Article (57) of the Corporate Governance Regulations, the Company is required to establish a remuneration committee which can be merged with the Nomination Committee, as per Article (47), which will mainly be responsible for preparing a clear remuneration policy applicable to all Remuneration payable to the Directors, members of the Board Committees and Executive Management. The Nomination & Remuneration Committee has been established by the Company to ensure that any such Remuneration is paid in line with Applicable Legislation.

This Remuneration Policy has been prepared by the Committee, endorsed by the Board and approved by the General Assembly. The purpose of this Remuneration Policy is to set out the rules and guidelines in relation to specifying the method of remunerating its Directors, members of the Board Committees and the Executive Management.

6- 2. GENERAL REMUNERATION FRAMEWORK

As a rule, any Remuneration payable by the Company to a Director, Board Committee member or member of the Executive Management must be in line with Applicable Legislation.

Any Remuneration payable to the Company's Directors, members of the Board Committees, and Executive Management shall be determined with the view of achieving the following objectives:

- I. to achieve the long-term success and development of the Company in line with its approved strategy and objectives;
- II. to be consistent with the size, nature and level of risks associated with the Company, and be within the boundaries of the Board's approved risk appetite for the Company;
- III. to meet the interests of the Company's shareholders;
- IV. to ensure that the Remuneration is justifiable and is within the market benchmark of companies in similar sectors;
- V. to ensure coordination within the NR Committee in respect of future appointments;
- VI. to ensure and maintain fairness and equality in terms of job level, duties and responsibilities, educational and professional qualifications, practical experience, skills and level of performance;
- VII. to reasonably incentivize and retain a talented workforce necessary for the Company to achieve its business goals.

The Company should also take into account the general criteria set out under the Corporate Governance Regulations and other Applicable Legislation relating to payment of Remuneration to Directors, which include:

منحة 13-	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستندة من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستندة من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2021-03



- I. The Remuneration must be fair and proportionate to the Director's activities carried out and responsibilities assumed, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year;
- II. The Remuneration Policy must be based on the recommendation of the NR Committee and Board, and the approval of the General Assembly;
- III. The level and composition of Remuneration should be sufficient and reasonable to attract and retain talented individuals to fulfill their respective roles;
- IV. The Remuneration payable to Directors shall not be a percentage of the profits achieved by the Company nor be based on the profitability of the Company; and
- V. The Remuneration plans, policies or programs must not be excessive in terms of what is standard practice, or which does not comply with the standards and rules set by the Supervisory Authorities.

2.1 REMUNERATION OF THE BOARD OF DIRECTORS AND THE CHAIRMAN

- I. The Chairman of the Board shall be paid a lump-sum amount of SAR 700,000 per year.
- II. Each Non-Executive and Independent Board Member, excluding the Chairman of the Board, shall be paid a lump-sum amount of SAR 525,000 per year in consideration for his/her position as a Director and his/her contribution to the Board's activities.
- II. Each Non-Executive and Independent Board Member, including the Chairman of the Board, shall also be paid an amount of SAR 5,000 as an attendance fee per Board meeting, whether attended in person or through any remote channel. Directors using their proxy will not be entitled to receive this attendance fee.
- III. With the exception mentioned under clause 2.1.V, the aggregate annual Remuneration payable to any Non-Executive and Independent Director, serving on the Board or any Board Committee, shall not exceed the capped amount of one million Saudi Arabian riyals (SAR 1,000,000)
- IV. The Company will reimburse the actual reasonable expenses incurred by a Director for attending Board and/or Board Committee meetings, including travel and accommodation expenses, in accordance with the Company's approved Internal Travel and Expense Policy of the Members of the Board of Directors and Board Committees.
- V. A Director may receive additional Remuneration for any executive, technical, administrative or advisory work assigned to him/her independently by the Company, subject to the endorsement of the NR Committee and approval of the Board.
- VI. At any given time, Directors shall not participate in discussions pertaining to their own Remuneration.
- VII. Board members may not vote on agenda item(s) relating to their Remuneration at the General Assembly meetings.

2.2 REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE BOARD COMMITTEES

Without prejudice to Article (51.E), (57.B) and (61.B) of the Corporate Governance Regulations which provides for the General Assembly to issue, upon a recommendation of the Board, a regulation which

منحة 14	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستندة من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستندة من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2021-03



determines the remuneration of the Audit Committee, Remuneration Committee and Nomination Committee, respectively:

- I. — Each Board Committee member will be paid an annual lump-sum amount as recommended by the NR Committee as follows:

Board Committee chairperson	SAR 350,000 per year
Board Committee member	SAR 300,000 per year

- II. — Each Non-Executive Director and Independent Director who is also a member in any Board Committee shall receive a lump-sum amount in addition to the amounts he/she receives for his/her position as a Board Director or technical, administrative or advisory work, assigned to him/her by the Company which shall not exceed a capped amount of one million Saudi Arabian riyals (SAR 1,000,000);

- III. — Each Non-Executive Director and Independent Director of the Board Committees shall also be paid an amount of SAR 5,000 as an attendance fee per Board Committee meeting, whether attended in person or through any remote channel. The same amount is payable to any Non-Executive Director, who is not a Board Committee member, but who has been requested to participate in a Committee meeting. Committee members using their proxy will not be entitled to receive this attendance fee.

2.3 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE MANAGEMENT

- I. — The Remuneration payable to members of the Executive Management shall be recommended by the NR Committee and approved by the Board in accordance with the relevant employment contracts and internal policies.
- II. — 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 NR Committee and approved by the Board.
- III. — The Company may offer the Executive Management variable Remuneration that is market-informed and subject to the fulfillment of pre-defined performance goals, whether short-term or long-term.
- IV. — Such variable Remuneration plans shall be subject to the endorsement of the NR Committee and the approval of the Board.

7. 3. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION

- I. — Remuneration payable to Directors and Board Committees members will be paid quarterly against such participation. The Remuneration payable to a Director who has resigned from the Board shall be calculated and made based on a pro-rata basis, i.e., on the number of days in the last quarter that such Director served on the Board. In the event the Remuneration Policy is amended, changes effectiveness shall run from the beginning of the fiscal year during which the amended policy is approved;
- II. — The method of paying Remuneration to members of the Executive Management shall be in accordance with their relevant employment contracts;
- III. — The Company may refuse to pay any Remuneration or any other compensation if (a) it is found that the relevant Director, Board Committee member or member of Executive Management submitted

15-مادة	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستندة من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستندة من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2021-03



false or misleading information and he/she has to return any amounts received based on the false information, or (b) where a Director, Board Committee member or member of Executive Management failed to act in accordance with the Company's policies, or violated applicable laws and regulations;

IV.— If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three (3) consecutive Board meetings without a legitimate excuse, then such Board member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting he/she failed to attend, and he/she shall pay back any Remuneration he/she received for that period.

8. 4. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY

In line with Applicable Legislation, the Board must disclose, amongst other things, the aggregate Remuneration amounts paid to Directors and the Executive Management in the Board's annual report submitted to the General Assembly in its annual meeting.

Unless required otherwise by the Supervisory Authorities, the disclosure shall include a breakdown into items such as: basic salary, reward, bonuses, remuneration and share ownership schemes. The disclosure in the Board's annual report should contain the details of the Remuneration Policy and the mechanisms for their determination, including payments to each Director for any executive, technical, administrative or advisory work he/she performed.

9. 5. APPROVAL

The NR Committee should review this Policy annually and make recommendations, if necessary, for appropriate amendments to be endorsed by the Board and approved by the General Assembly. This Policy shall come into effect from the date of the General Assembly approval.

In case of any contradiction between this policy and the Supervisory Authorities regulations, the latter shall prevail. The Supervisory Authorities regulations are deemed to be complementary to this policy, in all matters which were not referred hereto.

The Arabic version of this Policy shall prevail.

This edition of the Remuneration Policy was approved by the Board on [01 April 2024] and by the General Assembly on [29 April 2024].

منحة 16-	Remuneration Policy	Endorsed by the Board on April 01, 2024	مستندة من مجلس الإدارة بتاريخ 01 أبريل 2024	سياسة المكافآت
	Document v2.0-	Approved by the General Assembly on April 29, 2024	مستندة من الجمعية العمومية بتاريخ 29 أبريل 2024	الوثيقة v1.0-2021-03

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

جدول المحتويات

4	1- مقدمة
5	2- الهدف
5	3- إطار المكافآت
6	4- المكافآت
7	5- طريقة صرف المكافآت
7	6- الإفصاح للجمعية العامة

Revised - 31 March 2021

جدول التعريفات	
تأخذ الكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، ما لم يرد تعريف آخر لها في هذه السياسة.	
مجلس الإدارة	مجلس إدارة شركة أكوا باور.
لجان المجلس	اللجان القائمة المشكّلة بقرار صادر من مجلس الإدارة.
أمين سر المجلس	أمين سر مجلس الإدارة.
هيئة السوق المالية	هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية.
الشركة	شركة أكوا باور.
الرئيس التنفيذي	الرئيس التنفيذي للشركة.
العضو التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي يكون متفرغاً في الإدارة التنفيذية للشركة ويشارك في الأعمال اليومية لها
الإدارة التنفيذية	العضو المنتدب، والرئيس التنفيذي (N level)، وكبار المدراء التنفيذيين (والمرؤوسون المباشرون للرئيس التنفيذي للشركة)، وأي شخص آخر مسؤول عن إدارة عمليات الشركة اليومية والإشراف عليها واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها.
العضو المستقل	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في المادة التاسعة عشرة من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.
العضو غير التنفيذي	عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
لجنة الترشيحات والمكافآت	لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة.
السياسة	سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية
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 والمصروفات الفعلية والمعقولة التي تتكبدها الشركة نيابةً عن أي عضو مجلس الإدارة أو عضو في أي لجنة تابعة للمجلس، أو الإدارة التنفيذية لغرض تأدية عمله .
حضور	حضور شخصي أو عبر وسائل تقنية

1- المقدمة

تحدد هذه السياسة الإطار العام والمعايير الخاصة بالمكافآت التي تصرفها الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، اللجان التابعة للمجلس، والإدارة التنفيذية، وقد تم إعدادها وفقاً للتشريعات المعمول بها.

1-1 صفحة متابعة الوثيقة

نوع الوثيقة	سياسة
عنوان الوثيقة	سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه، والإدارة التنفيذية
النسخة	3.0 (النسخة العربية)
تاريخ توصية لجنة الترشيحات والمكافآت	2024[xx]
تاريخ اعتماد مجلس الإدارة	2024[xx]
تاريخ موافقة الجمعية العامة	2025[xx]
أمين حفظ السياسة	أمين سر لجنة الترشيحات والمكافآت التابعة لمجلس الإدارة
مالك السياسة	إدارة أمانة سر مجلس الإدارة

2-1 سجل الموافقات على الوثيقة

النسخة	تاريخ موافقة الجمعية العامة	وصف التغييرات
0-1	[21 ابريل 2021]	اعتماد السياسة
0-2	[24 ابريل 2024]	تعديل مكافآت أعضاء المجلس و اللجان
0-3	[2025]	عدة تحسينات أبرزها إزالة سقف المكافآت

3-1 المراجعة والتحديث والحفظ

- 1-3-1 تخضع صلاحية اعتماد وتعديل هذه السياسة للجمعية العامة، وذلك بعد مصادقة مجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 2-3-1 تسري أي تعديلات على هذه السياسة فور اعتمادها من الجمعية العامة، مع الإفصاح عنها وفقاً لمتطلبات الإفصاح المنصوص عليها في التشريعات المعمول بها.
- 3-3-1 تخضع هذه السياسة للمراجعة عند الضرورة، أو بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت أو للامتثال لأي تشريعات جديدة سارية. كما تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة شاملة للسياسة قبل انتهاء دورتها.
- 4-3-1 يتحمل سكرتير المجلس مسؤولية التأكد من عرض هذه السياسة ومراجعتها من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة، وفقاً للتشريعات المعمول بها وأنظمة الحوكمة الداخلية.
- 5-3-1 تعد هذه السياسة جزءاً دائماً من برنامج التهيئة والتعريف المقدم لجميع الأعضاء الجدد في مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية عند تعيينهم، ويقع على عاتق العضو الجديد قراءة وفهم محتوى هذه السياسة.

1-2 الهدف

- 1-1-2 تهدف هذه السياسة إلى وضع إطار عمل وإجراءات حوكمة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية، بما يحقق المواءمة مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، واستدامتها طويلة الأجل، ومصالح مساهميها، مع تعزيز الشفافية، والعدالة، والمساءلة.

2-2 نطاق التطبيق

- 2-2-1 تسري هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية للشركة.
- 2-2-2 في حال تعديل سياسة المكافآت، يبدأ سريان التغييرات المعتمدة من بداية السنة المالية التي أقرت فيها السياسة المعدلة من قبل الجمعية العامة.

3- إطار المكافآت

- 3-1 يجب أن تكون أي مكافآت تدفعها الشركة لعضو مجلس الإدارة، أو عضو لجنة مجلس الإدارة، أو الإدارة التنفيذية متوافقة مع التشريعات المعمول بها، وأن يتم تحديدها وفقاً للإطار والمعايير التالية:
- 3-1-1 يتم منح المكافآت بهدف تشجيع أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، والإدارة التنفيذية على تحقيق النجاح والتطوير طويل الأمد للشركة، بما يتماشى مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- 3-1-2 يجب أن تكون المكافآت متسقة مع استراتيجية الشركة، وحجمها، وطبيعتها وحجم المخاطر التي تواجهها.
- 3-1-3 يجب أن تراعي المكافآت القطاع أو الصناعة التي تعمل فيها الشركة، وخبرات أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، والإدارة التنفيذية.
- 3-1-4 يجب أن تكون المكافآت متناسبة مع المهارات المطلوبة لإدارة الشركة.
- 3-1-5 يجب أن تكون المكافآت كافية بشكل معقول لجذب والحفاظ على أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء لجان المجلس، والإدارة التنفيذية المؤهلين وذوي الخبرة، دون أن تكون مبالغاً فيها مقارنة بالممارسات.
- 3-1-6 يجب أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجان المجلس عادلة ومتناسبة مع المسؤوليات والمهام المنجزة، بالإضافة إلى الأهداف التي حددها المجلس لتحقيقها خلال السنة المالية وأن تأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى.
- 3-1-7 يتم تحديد مكافآت الإدارة التنفيذية بناءً على مستوى الوظيفة، والواجبات والمسؤوليات، والمؤهلات التعليمية، والخبرات العملية، والمهارات (بما في ذلك ندرة المهارات والخبرات الفردية)، ومستوى الأداء.
- 3-1-8 يجب أن لا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبةً من الأرباح المحققة من قبل الشركة، كما يجب أن لا تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
- 3-1-9 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة المشاركة في مناقشات أو تصويت على بنود جدول الأعمال المتعلقة بمكافآتهم خلال اجتماع الجمعية العامة.
- 3-1-10 تنظم هذه السياسة منح أسهم الشركة للإدارة التنفيذية، سواء كانت أسهماً جديدة أو مشترة من قبل الشركة، مع ضرورة الالتزام بالمتطلبات النظامية ذات العلاقة على أن تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت الإشراف على هذا البرنامج وفقاً للنظام الأساسي للشركة والأنظمة واللوائح ذات الصلة.

4- المكافآت

1-4 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

1-1-4 يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الغير تنفيذي أو المستقل، باستثناء رئيس مجلس الإدارة، مكافأة سنوية قدرها خمسمائة وخمسة وعشرون ألف ريال سعودي (525,000 ريال سعودي) عن كل سنة مالية، مقابل عضويته ومساهمته في أنشطة المجلس، ويتم صرف المكافأة على أساس ربع سنوي.

2-1-4 يستحق كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الغير تنفيذي أو المستقل بما في ذلك رئيس مجلس الإدارة، رسوم حضور قدرها خمسة آلاف ريال سعودي (5,000 ريال سعودي) عن كل اجتماع يحضره، سواء كان الحضور شخصياً أو عبر أي وسيلة اتصال عن بُعد، مع العلم أن العضو الذي يتعذر عليه الحضور لأي اجتماع بشكل كلي وينيب بالوكالة لا يستحق رسوم الحضور كما لا يستحق العضو المنوب بالوكالة أي رسوم إضافية للحضور وكالة عن غيره.

3-1-4 يجوز لعضو مجلس الإدارة باستثناء العضو المستقل أن يتقاضى مكافأة إضافية عن الأعمال التنفيذية، أو الفنية أو الإدارية أو الاستشارية التي يكلف بها بشكل مستقل من قبل الشركة، وذلك بناءً على توصية واعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة.

4-1-4 تقوم الشركة بتعويض أعضاء مجلس الإدارة عن نفقات السفر والإقامة المعقولة والواقعية التي يتكبدونها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة و/أو لجان المجلس، لأداء مسؤولياتهم، وفقاً لسياسة السفر والمصروفات المعتمدة من قبل المجلس لأعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس.

5-1-4 يتم تعليق المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة، ولجان المجلس، والإدارة التنفيذية فوراً إذا تبين أن تلك المكافآت قد تم تحديدها بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها الفرد، وذلك لمنع استغلال المنصب للحصول على مكافآت غير مستحقة.

2-4 مكافآت رئيس مجلس الإدارة وأمين سر المجلس

1-2-4 يستحق رئيس مجلس الإدارة غير التنفيذي أو المستقل مكافأة سنوية قدرها سبعمائة ألف ريال سعودي (700,000 ريال سعودي) عن السنة المالية، مقابل دوره ومساهمته في أنشطة المجلس، ويتم صرفها بشكل ربع سنوي.

2-2-4 تُحدد المكافأة السنوية لأمين سر المجلس من قبل مجلس الإدارة بناءً على توصية واعتماد من لجنة الترشيحات والمكافآت.

3-4 مكافآت لجان مجلس الإدارة

1-3-4 يستحق رئيس كل لجنة من لجان مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها ثلاثمائة وخمسون ألف ريال سعودي (350,000 ريال سعودي) عن السنة المالية، مقابل دوره ومساهمته في أنشطة اللجنة، ويتم صرفها بشكل ربع سنوي.

2-3-4 يستحق كل عضو في لجان مجلس الإدارة مكافأة سنوية قدرها ثلاثمائة ألف ريال سعودي (300,000 ريال سعودي) عن كل لجنة يشارك فيها، مقابل دوره ومساهمته، ويتم صرفها بشكل ربع سنوي.

3-3-4 يستحق كل عضو ورئيس لجنة في مجلس الإدارة بدل حضور قدره خمسة آلاف ريال سعودي (5,000 ريال سعودي) عن كل اجتماع يحضره شخصياً أو عبر أي قناة عن بُعد، مع العلم أن العضو الذي يتعذر عليه الحضور لأي اجتماع بشكل كلي وينيب بالوكالة لا يستحق رسوم الحضور كما لا يستحق العضو المنوب بالوكالة أي رسوم إضافية للحضور وكالة عن غيره.

4-3-4 تقوم الشركة بتعويض أعضاء لجان مجلس الإدارة عن نفقات السفر والإقامة المعقولة التي يتكبدونها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة و/أو لجان المجلس لأداء مسؤولياتهم، وفقاً لسياسة السفر والمصروفات المعتمدة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه.

5-4 مكافآت الإدارة التنفيذية

- 1-5-4 يتم تحديد المكافآت المستحقة للإدارة التنفيذية بناءً على توصية واعتماد لجنة الترشيحات والمكافآت وموافقة مجلس الإدارة، وفقاً لعقود العمل الداخلية وسياسات الشركة ذات العلاقة.
- 2-5-4 تتم مراجعة أنواع وفئات المزايا ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المستخدمة لتحديد المكافآت المتغيرة للإدارة التنفيذية بشكل دوري من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت وفقاً للتشريعات المعمول بها لرفعها لموافقة المجلس.
- 3-5-4 يجوز للشركة تقديم مكافآت متغيرة للإدارة التنفيذية تكون قائمة على معايير السوق ومرتبطة بتحقيق أهداف أداء/مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) محددة مسبقاً، سواء كانت قصيرة أو طويلة الأجل.
- 4-5-4 تخضع خطط المكافآت المتغيرة لموافقة لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.

5- طريقة صرف المكافآت

- 1-5 يتم دفع المكافآت المستحقة لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه بالريال السعودي أو ما يعادله من العملات الأخرى وقت الدفع (شاملة رسوم التحويل)، وتودع مباشرة في الحساب البنكي المحدد من قبل العضو على أساس ربع سنوي.
- 2-5 يتم احتساب وصرف مبلغ المكافأة المستحق لعضو مجلس الإدارة أو عضو لجان المجلس الذي قدّم استقالته على أساس نسبي، أي بناءً على عدد الأيام التي خدم فيها خلال الربع الأخير كعضو في مجلس الإدارة أو في لجان المجلس.
- 3-5 يتم دفع مكافآت الإدارة التنفيذية وفقاً لعقود العمل الداخلية وسياسات الشركة ذات العلاقة.
- 4-5 يجوز للشركة الامتناع عن دفع أي مكافآت إذا تبين أن العضو قدم معلومات غير صحيحة، ويجب على العضو إعادة المبالغ المستلمة بناءً على تلك المعلومات، أو في حالة عدم الالتزام بسياسات الشركة أو اللوائح المعمول بها.

6- الإفصاح للجمعية العامة

- 1-6 وفقاً للتشريعات المعمول بها، يجب على مجلس الإدارة الإفصاح للمساهمين في تقريره السنوي عن تفاصيل سياسات المكافآت والآليات المستخدمة لتحديد المزايا المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين وفق المتطلبات النظامية ذات العلاقة.

REMUNERATION POLICY FOR MEMBERS OF THE BOARD, BOARD COMMITTEES AND EXECUTIVE MANAGEMENT

1. Table of Contents

1. Table of Contents.....	2
1. INTRODUCTION	4
2. PURPOSE	5
3. REMUNERATION FRAMEWORK	5
4. REMUNERATION OF THE BOARD	6
5. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION	7
6. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY.....	7

Table of Abbreviations and Definitions

Unless otherwise defined herein, any terms defined in the Corporate Governance Regulations shall have the same meanings when used in this Policy.

Board	The Board of ACWA Power Company
Board Committees	Standing committees established by a resolution of the Company's Board to assist the Board in fulfilling its fiduciary responsibilities by providing independent advice, guidance, and oversight, namely: Board Audit Committee ('BAC'), Nomination & Remuneration Committee ('NRC'), Board Risk Management Committee ('BRC') and Board Executive Committee ('BEC'), and any other Committee formed by the Board by a resolution.
Board Secretary	The secretary of the Board.
CMA	Capital Market Authority
Company	ACWA Power Company ('ACWA Power').
Executive Board Member	A Board member who is a full-time member of the Company's Executive Management (i.e. an employee) and participates in operating and managing the daily activities of the Company.
Executive Management	The Managing Director, Chief Executive Officer (N level), Senior Executives (direct reportees of the Company's ('CEO')), and any other person responsible for managing and supervising the daily operations of the Company and proposing and executing strategic decisions.
Independent Board Member	A Non-Executive Board member who enjoys complete independence in his/her position and decisions and does not negate any of the independence requirements stipulated in Article (19) of the CMA Corporate Governance Regulations.
Non-Executive Board Member	A Board member who is not a full-time member of the Company's Executive Management and does not participate in operating and managing the daily activities of the Company.
NRC	The Nomination and Remuneration Committee
Policy	Remuneration Policy for members of the Board, Board Committees and Executive Management
Remuneration	Amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short-term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual and reasonable expenses and fees incurred by the Company to enable Board member, Board Committees member or Executive Management member to performing his duties.
Attendance	In person or virtual attendance.

1. INTRODUCTION

This Policy provides the general framework and criteria of the Remuneration payable by the Company to members of the Board, Board Committees and Executive Management, and has been prepared in accordance with applicable legislations.

1.1 DOCUMENT AUTHORIZATION SHEET

Document Type	Policy
Document Title	Remuneration Policy for members of the Board, Board Committees and Executive Management
Version	3.0 (English)
Date of NRC Recommendation	[02] January 2025
Date of the Board Endorsement	[XX] December 2024
Date of General Assembly Approval	[XX] 2025
Policy Custodian	NRC Secretary
Policy Owner	Board of Directors Secretariat Department

1.2 DOCUMENT APPROVAL RECORD

Version	Date of General Assembly Approval	Description of Changes
1.0	[21] April 2021	New Policy
2.0	[29] April 2024	Amending the Remuneration of Board and Board Committees
3.0	[XX] [XX] [2025]	Several enhancements highlighted by the removal of the Remuneration cap.

1.3 REVIEW, UPDATE AND MAINTENANCE

- 1.3.1 The authority to approve and amend this Policy rests with the General Assembly, upon an endorsement of the Board based on a recommendation from the NRC.
- 1.3.2 Any amendment to this Policy shall come into immediate effect from the date of its approval by the General Assembly and shall be duly disclosed in accordance with disclosure requirements under applicable legislations.
- 1.3.3 This Policy is subject to review if so needed or based on a recommendation of the NRC or for the purpose of adhering to any new applicable legislation. The Nominations and Remuneration Committee shall conduct a comprehensive review of the Policy before the end of its term.
- 1.3.4 The Board's Secretary is responsible for ensuring that this Policy is presented and reviewed by the NRC and Board, as per applicable legislation and internal governance.
- 1.3.5 This Policy shall be a permanent part of the induction program provided to all new members of the Board, Board Committees and Executive Management, upon their appointment. It is the duty of the new Member(s) to read and understand the content of this Policy.

2. PURPOSE

2.1 PURPOSE

- 2.1.1 This Policy outlines the framework and procedures governing Remuneration for members of the Board, Board Committees and Executive Management with the aim to align the Company's strategic objectives, long-term sustainability, and the interests of its shareholders while promoting transparency, fairness, and accountability.

2.2 APPLICABILITY

- 2.2.1 This Policy applies to members of the Board, Board Committees and Executive Management of the Company.
- 2.2.2 In the event the Remuneration Policy is amended, effective changes shall run from the beginning of the fiscal year during which the amended Policy is approved by the general assembly.

3. REMUNERATION FRAMEWORK

- 3.1 Any Remuneration payable by the Company to a Board Member, Board Committee Member or Executive Management must be in line with applicable legislation and shall be determined by the following framework and criteria:
- 3.1.1 Remuneration shall be provided with the aim of encouraging members of the Board, Board Committees and Executive Management to achieve the long-term success and development of the Company, in line with the Company's strategy and objectives.
- 3.1.2 Remuneration shall be consistent with the Company's strategy, size and the nature and size of its risks.
- 3.1.3 Remuneration shall take into consideration the sector/industry in which the Company operates and the experience of Board Members, Board Committee Members and Executive Management.
- 3.1.4 Remuneration shall be proportionate to the required skills to manage the Company.
- 3.1.5 Remuneration shall be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board Members, Board Committee Members and Executive Management, and must not be excessive in terms of what is standard practice.
- 3.1.6 Remuneration of members of the Board and Board Committee shall be fair and proportionate to the responsibilities and activities carried out, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year and take into consideration other companies' practice
- 3.1.7 In addition, the Remuneration of Executive Management shall be determined based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills – (including scarcity of the individual's skillset and/or experience – and level of performance.
- 3.1.8 The Remuneration of Independent Board Members 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.
- 3.1.9 The Board shall not participate in discussions or vote on agenda items pertaining to their own Remuneration at the general assembly meeting.
- 3.1.10 This Policy regulates the grant of Company shares to Executive Management, whether newly issued or purchased by the Company whereby the Company needs to comply with the relevant regulatory requirements, provided that the NRC shall supervise this program in light of the Company's bylaws and relevant laws and regulations.

4. REMUNERATION OF THE BOARD

4.1 REMUNERATION OF THE BOARD MEMBERS

- 4.1.1 Each member of the Board (Non-Executive or Independent), excluding the Board Chairperson, is entitled to annual Remuneration amounting to five hundred and twenty-five thousand Saudi Arabian riyals (SAR 525,000) per fiscal year, in consideration for his / her membership and contribution to the Board's activities, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.1.2 Each member of the Board (Non-Executive or Independent), including the Board Chairperson, is entitled to an Attendance fee amounting to five thousand Saudi Arabian riyals (SAR 5,000) for each meeting attended, in person or through any remote channel, whereby a member who is unable to attend an entire meeting and assigns a proxy shall not be entitled to Attendance fee, the delegated member shall also not be entitled any additional Attendance fees as a proxy holder for another member.
- 4.1.3 A Board Member, except for the Independent Board Member, may receive additional Remuneration for executive, technical, administrative or advisory work assigned to him / her independently by the Company, subject to the endorsement and recommendation of the NRC and approval of the Board.
- 4.1.4 The Company will reimburse the actual reasonable travel and accommodation expenses incurred by Board Members for attending Board and /or Board Committee meetings, to carry out their responsibilities, in accordance with the Board approved '*Travel and Expense Policy for the Board and Board Committees*'.
- 4.1.5 The Remuneration payable to members of the Board, Board Committee and Executive Management will be immediately suspended if it has been determined that such Remuneration was based on inaccurate information provided by the individual, to prevent the exploitation of employment status to receive undeserved Remuneration.

4.2 REMUNERATION OF THE BOARD CHAIRPERSON & BOARD SECRETARY

- 4.2.1 The Board chairperson (Non-Executive and Independent) is entitled to annual Remuneration amounting to seven hundred thousand Saudi Arabian riyals (SAR 700,000) per fiscal year, in consideration of his / her position and contribution to the Board's activities, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.2.2 The annual Remuneration payable to the Board Secretary shall be determined by the Board, based on a recommendation and endorsement by the NRC.

4.3 REMUNERATION OF THE BOARD COMMITTEES

- 4.3.1 The chairperson of each Board Committee is entitled to Remuneration amounting to three hundred and fifty thousand Saudi Arabian riyals (SAR 350,000) per fiscal year, in consideration of his / her position and contribution to the board committee's activities, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.3.2 Each Board Committee member is entitled to Remuneration amounting to three hundred thousand Saudi Arabian riyals (SAR 300,000) for each Board Committee he / she serve on per fiscal year, in consideration of his/ her position and contribution, with disbursements made on a quarterly basis.
- 4.3.3 Each Board Committee Member and chairperson, is entitled to an Attendance fee amounting to five thousand Saudi Arabian riyals (SAR 5,000) for each meeting attended, in person or through any remote channel, whereby a member who is unable to attend an entire meeting and assigns a proxy shall not be entitled to Attendance fee, the delegated member shall also not be entitled any additional Attendance fees as a proxy holder for another member.
- 4.3.4 The Company will reimburse the actual reasonable travel and accommodation expenses incurred by Board Committee members for attending Board and / or Board Committee meetings to carry out their responsibilities, in accordance with the Board approved '*Travel and Expense Policy for the Board and Board Committees*'.

4.4 REMUNERATION OF THE EXECUTIVE MANAGEMENT

- 4.4.1 The Remuneration payable to Executive Management shall be recommended and endorsed by the NRC and approved by the Board, in accordance with the relevant employment contracts and relevant Company policies.
- 4.4.2 The nature and classes of benefits applicable to Executive Management, as well as the Key Performance Indicators ('KPIs')/ goal setting used to determine and recommend their discretionary/variable/performance-based Remuneration, shall be periodically reviewed by the NRC in accordance with applicable legislation, for Board approval.
- 4.4.3 The Company may offer Executive Management variable Remuneration that is market-based and subject to the fulfillment of pre-defined performance goals/ KPIs, whether short-term or long-term.
- 4.4.4 Such variable Remuneration plans shall be subject to NRC endorsement and Board approval.

5. METHOD OF PAYMENT OF REMUNERATION

- 5-1 The Remuneration amount payable to members of the Board and Board Committees shall be paid in Saudi riyals or its equivalent in other currencies at the time of payment (inclusive of bank/wire transfer fees) and will be directly deposited, on a quarterly basis against such participation, in the bank account specified by the member.
- 5-2 The Remuneration amount payable to a member of the Board or Board Committees who has resigned shall be calculated and disbursed on a pro rata basis, i.e., the number of days in the last quarter that such Board Member or Board Committee Member served on the Board or a Board Committee.
- 5-3 The method of paying Remuneration to members of Executive Management shall be in accordance with their relevant employment contracts and relevant Company policies.
- 5-4 The Company may refuse to pay any Remuneration or any other compensation if (a) it is found that the relevant member of the Board, Board Committee or Executive Management submitted false or misleading information, whereby such member shall return any amounts received based on the false information; and/or (b) where a member of the Board, Board Committees or Executive Management failed to act in accordance with the Company's policies, or violated applicable laws and regulations.

6. DISCLOSURE TO GENERAL ASSEMBLY

- 6.1 In line with applicable legislation, the Board must disclose in its annual report to the shareholders: the details of Remuneration policies and the mechanisms used to determine such Remuneration and benefits provided to Board members, Board Committees members and Executive Management in accordance with relevant regulatory requirements.



Board Notification
of transactions
representing
conflict of interest
to any of the
Board's member

تبليغ مجلس الإدارة
بالتعاملات التي تمثل
تعارض مصالح لأي من
أعضاء المجلس



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

من: مجلس إدارة شركة أكوا باور.
الى: الجمعية العامة لمساهمي شركة أكوا باور.

إشارة إلى المادة (71) من نظام الشركات، نود إبلاغكم أنه خلال العام المالية المنتهي في 2024/12/31م قامت شركة أكوا باور والشركة الوطنية الأولى للتشغيل والصيانة المحدودة (نوماك) بالدخول في عقود وتعاملات تجارية كان لبعض أعضاء مجلس الإدارة مصلحة غير مباشرة فيها، وقد استكملت هذه التعاملات وفقاً للمتطلبات التنظيمية واللوائح الداخلية بنفس الشروط التجارية السائدة دون أي معاملة تفضيلية.

فيما يلي تفاصيل هذه الأعمال والعقود والتي صدر حيالها تقرير التأكيد المحدود من قبل المراجع الخارجي:

تسلسل	عضو مجلس الإدارة الذي لديه تعارض في المصالح	نوع العلاقة	طبيعة المعاملة	القيمة المقدرة للمعاملة
1	السيد/ عبدالله الرويس	السيد عبدالله الرويس هو عضو مجلس إدارة شركة أكوا باور سابقاً وعضو مجلس إدارة في البنك الأهلي السعودي.	<u>الأعمال والعقود بين الشركة والبنك الأهلي السعودي:</u> 1. تسهيلات متعلقة بمشاريع الجولة الرابعة من صندوق الاستثمارات العامة بقيمة (110,205,267) دولار أمريكي. 2. تقديم ضمان لمشروع طيبة 1 لستة جهات تمويلية من ضمنها البنك الأهلي السعودي بمبلغ (24,390,914) دولار أمريكي 3. تقديم ضمان لمشروع القصيم 1 لستة جهات تمويلية من ضمنها البنك الأهلي السعودي بمبلغ (24,695,072) دولار أمريكي	110,205,267 دولار أمريكي. 24,390,914 دولار أمريكي 24,695,072 دولار أمريكي
2	الاستاذ / عمر الماضي	السيد عمر الماضي هو عضو مجلس إدارة شركة أكوا باور وعضو مجلس إدارة في بنك الرياض.	<u>الأعمال والعقود بين الشركة ومصرف بنك الرياض:</u> 1. تسهيلات متعلقة بمشاريع الجولة الرابعة من صندوق الاستثمارات العامة بقيمة (440,018,483) دولار أمريكي. 2. تقديم ضمان لمشروع طيبة 1 لستة جهات تمويلية من ضمنها بنك الرياض السعودي بمبلغ (24,390,914) دولار أمريكي 3. تقديم ضمان لمشروع القصيم 1 لستة جهات تمويلية من ضمنها بنك الرياض بمبلغ (24,695,072) دولار أمريكي	440,018,483 دولار أمريكي. 24,390,914 دولار أمريكي 24,695,072 دولار أمريكي



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

3	السيد/ محمد أبونيان	السيد محمد أبونيان هو رئيس مجلس إدارة شركة أكوا باور كما أن لديه ملكية غير مباشرة في شركة توراي ميمبران الشرق الأوسط السعودية.	<u>الأعمال والعقود بين تابعي الشركة الوطنية الأولى للتشغيل والصيانة المحدودة (نوماك) وشركة توراي ميمبران الشرق الأوسط السعودية:</u> 1. تمديد اتفاقية الأسعار لمدة 3 أشهر لتزويد الأغشية لبعض المصانع العاملة بتقديرات الإنفاق (11,763,450) ريال سعودي. 2. اتفاقية أسعار غير ملزمة لمدة ثلاث سنوات لتوريد الأغشية إلى بعض المصانع التي يتم تشغيلها بقيمة (168,922,968) ريال سعودي.	11,763,450 ريال سعودي. 168,922,968 ريال سعودي
4	السيد/ محمد أبونيان	السيد محمد أبونيان هو رئيس مجلس إدارة شركة أكوا باور كما أن لديه ملكية غير مباشرة في شركة قدرة العربية.	<u>الأعمال والعقود بين تابعي الشركة الوطنية الأولى للتشغيل والصيانة المحدودة (نوماك) وشركة قدرة العربية:</u> 3. إجراء "تقييم وتقويم صحة محركات MV" في رابع 3 حسب توصية الشركة المصنعة 84,746. ريال سعودي.	84,746 ريال سعودي
5	السيد/ محمد أبونيان	السيد محمد أبونيان هو رئيس مجلس إدارة شركة أكوا باور كما أن لديه ملكية غير مباشرة في شركة كي اس بي العربية للمضخات.	<u>الأعمال والعقود بين تابعي الشركة الوطنية الأولى للتشغيل والصيانة المحدودة (نوماك) وشركة كي اس بي العربية للمضخات:</u> 4. توريد قطع الغيار الأساسية الى محطة رابع المستقلة للطاقة (رومكو) بمبلغ (819,641) ريال سعودي. 5. توريد قطع غيار مضخة إلى مصنع رومكو بمبلغ (5,500) ريال سعودي. 6. توريد قطع غيار المواضع لمصنع رابع بمبلغ (24,250) ريال سعودي.	819,641 ريال سعودي 5,500. ريال سعودي 24,250 ريال سعودي
6	السيد/ محمد أبونيان	السيد محمد أبونيان هو رئيس مجلس إدارة شركة أكوا باور كما أن لديه ملكية غير مباشرة في شركة ابونيان للتجارة.	<u>الأعمال والعقود بين تابعي الشركة الوطنية الأولى للتشغيل والصيانة المحدودة (نوماك) وشركة ابونيان للتجارة:</u> 7. توريد قطع الغيار من هواوي إلى مصنع مشروع ريديسي جلوبال لضمان حصول المصنع على قطع الغيار الأساسية. تقدر القيمة الصافية الإجمالية للمشتريات بمبلغ (110,492) ريال سعودي. 8. توريد فلتر خرطوشة Pure Life لتغطية الاحتياجات الطارئة في شركة الشقيق للصيانة بمبلغ (190,000) ريال سعودي.	110,492 ريال سعودي. 190,000 ريال سعودي



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

From: The Board of the Director of ACWA Power Company

To: General Assembly of ACWA Power Company

Reference to article 71 of the Companies' Law, we would like to inform you that during the physical year ending on 31st Dec 2024, ACWA Power and First National Operation and Maintenance Company (NOMAC) entered number of transactions and contracts in which some of the Board members have an indirect interest. These transactions have been executed in accordance with relevant regulations and internal policies, with common commercial conditions and without any preferential treatment.

The following are the details of these transactions and contracts for which the external Auditor issued Limited Assurance Report:

S. N.	Name of the Conflicted Board of Directors	Type of Relation	Name of Transaction	Estimated Value of the Transaction
1	Mr. Abdullah Al Rowais	Mr. Abdullah Al Rowais is a former member of the Board of Directors of ACWA POWER. He is also member of Board of Directors of the Saudi National Bank.	Businesses and Contract between the company and Saudi National Bank: <ol style="list-style-type: none"> Issue Corporate Guarantees for the PIF 4 Projects (namely: Haden, Muwayh & Al Khushaybi) for the equity bridge loan of (110,205,267) USD. Provide Guarantee for of Taibah1 project to 6 lenders, one of which is Saudi National Bank, with an amount of (24,390,914) USD Provide Guarantee for of Qassim 1 project to 6 lenders, one of which is Saudi National Bank, with an amount of (24,695,072) USD 	110,205,267 USD. 24,390,914USD 24,695,072 USD
2	Mr. Omar Almadhi	Mr. Omar Almadhi is a member of the Board of Directors of ACWA POWER. He is also member of Board of Directors of the Riyadh Bank.	Businesses and Contract between the company and Riyadh Bank: <ol style="list-style-type: none"> Issue Corporate Guarantees for the PIF 4 Projects (namely: Haden, Muwayh & Al Khushaybi) for the equity bridge loan of (440,018,483) USD. Provide Guarantee for of Taibah1 project to 6 lenders, one of which is Riyadh Bank, with an amount of (24,390,914) USD Provide Guarantee for of Qassim 1 project to 6 lenders, one of which is Riyadh Bank, with an amount of (24,695,072) USD 	440,018,483 USD. 24,390,914USD 24,695,072 USD



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

3	Mr. Mohammad Abunayyan	Mr. Mohammad Abunayyan is the Chairman of the Board of Directors of ACWA POWER. He also has indirect ownership in Toray Membrane Middle East LLC.	Businesses and contracts between subsidiaries of First National Operation and Maintenance Company (NOMAC) and Toray Membrane Middle East LLC which are: <ol style="list-style-type: none"> 1. Extension of the rate agreement with “Toray Membrane Middle East” for an additional 3 months for the supply of membrane to certain operated plants. with an estimated amount of (11,763,450) Saudi Riyals. 2. Three years “non-committed” rate agreement to supply membranes to certain operated plants. with an amount of (168,922,968) Saudi Riyals. 	11,763,450 SAR 168,922,968 SAR
4	Mr. Mohammad Abunayyan	Mr. Mohammad Abunayyan is the Chairman of the Board of Directors of ACWA POWER. He also has indirect ownership in Arabian Quadra.	Businesses and contracts between subsidiaries of First National Operation and Maintenance Company (NOMAC) and Arabian Quadra: <ol style="list-style-type: none"> 3. Conducting “MV Motors health assessment and evaluation” in Rabigh 3 as recommended by the manufacturer with an amount of (84,746) Saudi Riyals. 	84,746 SAR
5	Mr. Mohammad Abunayyan	Mr. Mohammad Abunayyan is the Chairman of the Board of Directors of ACWA POWER. He also has indirect ownership in KSB Pumps Arabia.	Businesses and contracts between subsidiaries of First National Operation and Maintenance Company (NOMAC) and KSB Pump Arabia: <ol style="list-style-type: none"> 4. Supply of critical spare parts manufactured to Rabigh Independent Power Plant (ROMCO). with an amount of (819,641) Saudi Riyals. 5. Supply of pump spares to ROMCO Plant with an amount of (5,500) Saudi Riyals. 6. Supply of positioner spares to Rabigh 3 Plant. with an amount of SAR (24,250) Saudi Riyals. 	819,641 SAR 5,500 SAR 24,250 SAR
6	Mr. Mohammad Abunayyan	Mr. Mohammad Abunayyan is the Chairman of the Board of Directors of ACWA POWER. He also has indirect ownership in	Businesses and contracts between subsidiaries of First National Operation and Maintenance Company (NOMAC) and Abunayyan Trading Co: <ol style="list-style-type: none"> 7. Supply of spare parts manufactured by HUAWEI to REDSEA GLOBAL PROJECT plant to ensure plant having the essential spare parts. With an estimated amount of (110,492) SAR. 	110,492 SAR



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

		Abunayyan Trading Co.	8. Supply of Pure Life Cartridge Filter to cover the emergency requirements in Shuqaiq Maintenance Service Co. With an amount of (190,000) SAR.	190,000 SAR
--	--	-----------------------	---	-------------

تم توقيع هذه الرسالة في نسخة متطابقة أصلية وتشكل جميعها وثيقة واحدة.

This Letter signed in counterpart shall be deemed as original and shall constitute one instrument.

Name	Capacity	Signature
الأستاذ / محمد ابونيان Mr. Mohammad Abunayyan	Chairman	Signed by: BC14208CDB3B4D...
الأستاذ/ رعد السعدي Mr. Raad Al Saady	Vice Chairman	Signed by: A587CF3043CD483
الدكتور/ إبراهيم الراجحي Dr. Ibrahim Al Rajhi	Director	Signed by: 89275B91981D40F...
الأستاذ / فهد السيف Mr. Fahad Alsaif	Director	Signed by: C16FFE84AB1A40C...
معالي الأستاذ/ أحمد الحقباني H.E. Mr. Ahmed Alhakbani	Director	Signed by: 7DEB785CBBFC482
الأستاذ / عمر الماضي Mr. Omar AlMadhi	Director	DocuSigned by: D581478DE5B1457...
الأستاذ/ إسماعيل السلوم Mr. Esmail Alsallom	Director	Signed by: 56C4327C498047C
الأستاذ/ عبدالله العبدالجبار Mr. Abdullah Abduljabbar	Director	DocuSigned by: 11B05B119CCD454
الأستاذ / عمر الميداني Mr. Omar Almidani	Director	Signed by: 6A83AA334D00416...
الأستاذ / خالد الخطاف Mr. Khalid AlKhattaf	Director	Signed by: 5EDDBF68D73B449
الأستاذة / شيليا كهاما Ms. Sheila Khama	Director	DocuSigned by: DFB67CBA0318486
الأستاذ/ ليمنق تشن Mr. Liming Chen	Director	簽署人: CE009F588C10433



External Auditor
Limited Assurance
report with
respect to Conflict-
of-Interest
transactions

تقرير الفحص المحدود
من المراجع الخارجي
لعمليات تعارض
المصالح



KPMG Professional Services Company

Roshn Front, Airport Road
P.O. Box 92876
Riyadh 11663
Kingdom of Saudi Arabia
Commercial Registration No 1010425494

Headquarters in Riyadh

شركة كي بي إم جي للاستشارات المهنية مساهمة مهنية

واجهة روشن، طريق المطار
صندوق بريد ٩٢٨٧٦
الرياض ١١٦٦٣
المملكة العربية السعودية
سجل تجاري رقم ١٠١٠٤٢٥٤٩٤

المركز الرئيسي في الرياض

تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى شركة أكوا باور بشأن التبليغ المقدم من مجلس الإدارة بموجب متطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات للسادة مساهمي شركة أكوا باور (شركة مساهمة سعودية)

لقد تم تكليفنا من قبل إدارة شركة أكوا باور ("الشركة") للتقرير عن التبليغ المقدم من مجلس الإدارة المعد من قبل الإدارة وفقاً لمتطلبات أحكام المادة (٧١) من نظام الشركات. يتكون التبليغ من المعاملات التي نُفذت من قبل الشركة خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤م والتي كان لأي من أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة شخصية فيها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر وفقاً لما هو مفصل أدناه ("الموضوع محل التأكيد") وبيان الإدارة المرفق المتعلق بهذا الموضوع وذلك كما هو مبين في الملحق رقم (١)، في شكل استنتاج تأكيد محدود مستقل، وأنه استناداً إلى عملنا المنجز والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن الموضوع محل التأكيد لم يتم إعداده، من جميع الجوانب الجوهرية وفقاً للضوابط المنطبقة المبينة أدناه ("الضوابط المنطبقة").

الموضوع محل التأكيد

يتعلق الموضوع محل التأكيد لارتباط التأكيد المحدود بالتبليغ المقدم من مجلس الإدارة المرفق في الملحق رقم (١) ("التبليغ") والمعد من قبل الإدارة وفقاً لمتطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات وتم عرضه من قبل مجلس إدارة شركة أكوا باور ("الشركة"). يتكون التبليغ من المعاملات التي نُفذت من قبل الشركة خلال السنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤م والتي كان لأي من أعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة شخصية فيها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

الضوابط المنطبقة

لقد استخدمنا التالي كضوابط منطبقة:

١. المادة رقم (٧١) من نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة.

تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى شركة أكوا باور بشأن التبليغ المقدم من مجلس الإدارة بموجب متطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات للسادة مساهمي شركة أكوا باور (شركة مساهمة سعودية) (ينبع)

مسؤوليات شركة أكوا باور

إدارة الشركة مسؤولة عن إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد خالية من التحريفات الجوهرية وفقاً للضوابط المنطبقة والمعلومات الواردة فيه. إدارة الشركة مسؤولة عن إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد (أي الملحق رقم (١)).

وتشمل هذه المسؤوليات: تصميم وتنفيذ والاحتفاظ بنظام رقابة داخلية ملائم لإعداد وعرض الموضوع محل التأكيد بحيث تكون المعلومات خالية من التحريفات الجوهرية، سواءً كانت ناشئة عن غش أو خطأ. كما تشمل اختيار الضوابط المنطبقة وضمان التزام الشركة بنظام الشركات؛ وتصميم وتنفيذ وتشغيل ضوابط فعالة لتحقيق أهداف الرقابة المعلنة؛ واختيار وتطبيق السياسات؛ واستخدام أحكام وتقديرات معقولة في ظل الظروف؛ والاحتفاظ بسجلات كافية فيما يتعلق بمعلومات الموضوع محل التأكيد.

كما أن إدارة الشركة مسؤولة عن منع واكتشاف الغش وتحديد وضمان التزام الشركة بالأنظمة واللوائح المنطبقة على أنشطتها. إن إدارة الشركة مسؤولة عن ضمان تدريب الموظفين المشاركين في إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد بالشكل المناسب، وتحديث الأنظمة بالشكل المناسب، وأن أي تغييرات في إعداد التقارير تشمل جميع وحدات الأعمال المهمة.

مسؤوليتنا

مسؤوليتنا هي فحص معلومات الموضوع محل التأكيد المعد بواسطة الشركة وتقريرنا عليه في شكل استنتاج تأكيد محدود مستقل استناداً إلى الأدلة التي حصلنا عليها. لقد قمنا بارتباطنا وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد ٣٠٠٠ "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات مراجعة أو فحص المعلومات المالية التاريخية" المعتمد في المملكة العربية السعودية وكذلك شروط وأحكام هذا الارتباط وفقاً لما تم الاتفاق عليه مع إدارة الشركة. ويتطلب هذا المعيار أن نقوم بتخطيط وتنفيذ إجراءاتنا للحصول على مستوى معقول من التأكيد حول ما إذا كانت معلومات الموضوع محل التأكيد تم إعدادها، من جميع الجوانب الجوهرية، كأساس لاستنتاج التأكيد المحدود الخاص بنا.

يطبق مكتبنا المعيار الدولي لإدارة الجودة (١)، الذي يقتضي من المكتب تصميم وتطبيق وتشغيل نظام إدارة الجودة بما في ذلك السياسات والإجراءات الموثقة بشأن الامتثال للمتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

لقد التزمنا بالاستقلالية والمتطلبات الأخلاقية الأخرى للميثاق الدولي لسلوك وأداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية) المعتمدة في المملكة العربية السعودية والتي تعتمد على المبادئ الأساسية للنزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية الواجبة والسرية والسلوك المهني.

تعتمد الإجراءات المختارة على فهمنا للموضوع محل التأكيد والظروف الأخرى للارتباط، كما تعتمد على دراستنا للمجالات التي يحتمل أن تنشأ فيها تحريفات هامة.

للحصول على فهم للموضوع محل التأكيد وظروف الارتباط الأخرى، فقد أخذنا في الاعتبار العملية المستخدمة لإعداد معلومات الموضوع محل التأكيد بغرض تصميم إجراءات تأكيد ملائمة للظروف المتاحة، ولكن ليس بهدف إبداء استنتاج حول فعالية عملية الشركة أو الرقابة الداخلية على إعداد وعرض معلومات الموضوع محل التأكيد.

تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى شركة أكوا باور بشأن التبليغ المقدم من مجلس الإدارة بموجب متطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات للسادة مساهمي شركة أكوا باور (شركة مساهمة سعودية) (يتبع)

مسؤوليتنا (يتبع)

كما اشتمل ارتباطنا على: تقدير مدى ملائمة الموضوع محل التأكيد ومدى مناسبة الضوابط المستخدمة بواسطة الشركة عند إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد وفقاً لظروف الارتباط وتقييم مدى ملائمة الإجراءات المستخدمة عند إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد ومدى معقولية التقديرات المستخدمة بواسطة الشركة.

الإجراءات المنفذة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وتُعد أقل منها في المدى من ارتباط التأكيد المعقول. وبالتالي، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود أقل بكثير من التأكيد الذي سيتم الحصول عليه فيما لو قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيد المعقول. لم نقوم بإجراءات لتحديد الإجراءات الإضافية التي كان من الممكن تنفيذها فيما لو كان هذا يُعد ارتباط تأكيد معقول.

وكجزء من هذا الارتباط، لم نقوم بأي إجراءات تتمثل في مراجعة أو فحص أو التحقق من معلومات الموضوع محل التأكيد ولا للسجلات الأساسية أو المصادر الأخرى التي تم استخراج معلومات الموضوع محل التأكيد منها.

الإجراءات المنفذة

فيما يلي إجراءاتنا المنفذة:

- الحصول على التبليغ والذي يتضمن المعاملات و/أو العقود المنفذة حيث يكون لأعضاء مجلس إدارة الشركة مصلحة مباشرة أو غير مباشرة خلال السنة المنتهية ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤م؛
- مراجعة محاضر اجتماعات مجلس الإدارة التي تشير إلى قيام عضو (أعضاء) مجلس الإدارة بإبلاغ مجلس الإدارة بوجود تضارب مصالح فعلي أو محتمل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر فيما يخص المعاملات و/أو العقود ذات العلاقة بعضو مجلس الإدارة؛
- التحقق من أن اجتماعات مجلس الإدارة تسجل أن عضو (أعضاء) مجلس الإدارة المعني الذي أبلغ مجلس الإدارة بوجود تضارب مصالح فعلي أو محتمل بشكل مباشر أو غير مباشر، لم يصوت على القرار بالتوصية بتنفيذ المعاملات و/أو العقود ذات العلاقة؛
- الحصول على الموافقات اللازمة بالإضافة إلى الوثائق الداعمة المتعلقة بالمعاملات و / أو العقود المذكورة في تبليغ رئيس مجلس الإدارة على أساس العينة؛ و
- التحقق من أن مبالغ المعاملات المدرجة في التبليغ مطابقة، حيثما كان ذلك مناسباً، لمبالغ المعاملات الواردة في الإيضاح رقم (٢٣) من القوائم المالية الموحدة المراجعة للشركة للسنة المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤م.

الاستنتاج

لقد تم الوصول إلى استنتاجنا على أساس الأمور المحددة في هذا التقرير ووفقاً لها.

نعتقد أن الأدلة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة لتوفير أساس لإبداء استنتاجنا.

بناءً على الإجراءات المنفذة والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن معلومات الموضوع محل التأكيد لم يتم إعدادها، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنطبقة.

تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى شركة أكوا باور بشأن التبليغ المقدم من مجلس الإدارة بموجب متطلبات المادة (٧١) من نظام الشركات للسادة مساهمي شركة أكوا باور (شركة مساهمة سعودية) (ينبع)

القيد على استخدام تقريرنا

لا ينبغي اعتبار تقريرنا مناسباً للاستخدام أو للاعتماد عليه من قبل أي طرف يرغب في الحصول على حقوق ضدنا بخلاف الشركة ووزارة التجارة لأي غرض أو في أي سياق. أي طرف آخر غير الشركة ووزارة التجارة يحصل على حق الحصول على تقريرنا أو على نسخة منه ويختار الاعتماد على تقريرنا (أو أي جزء منه) سيقوم بذلك على مسؤوليته الخاصة. إلى أقصى حد يسمح به القانون، نحن لا نقبل أو نتحمل أي مسؤولية كما نرفض تحمل أي التزام عن عملنا تجاه أي طرف آخر غير الشركة ووزارة التجارة، لتقرير التأكيد المحدود المستقل هذا أو عن الاستنتاجات التي توصلنا إليها.

تم إصدار تقريرنا إلى الشركة ووزارة التجارة على أساس عدم نسخه أو الإشارة إليه أو الإفصاح عنه في مجمله أو منفرداً (باستثناء الأغراض الداخلية الخاصة بالشركة) دون موافقتنا الخطية المسبقة.

كى بي إم جى للاستشارات المهنية مساهمة مهنية



د. عبدالله حمد الفوزان
رقم الترخيص ٣٤٨



الرياض في ٢٢ شوال ١٤٤٦ هـ
الموافق: ٢٠ أبريل ٢٠٢٥



KPMG Professional Services Company

Roshn Front, Airport Road
P.O. Box 92876
Riyadh 11663
Kingdom of Saudi Arabia
Commercial Registration No 1010425494

Headquarters in Riyadh

شركة كي بي إم جي للاستشارات المهنية مساهمة مهنية

واجهة روشن، طريق المطار
صندوق بريد ٩٢٨٧٦
الرياض ١١٦٦٣
المملكة العربية السعودية
سجل تجاري رقم ١٠١٠٤٢٥٤٩٤

المركز الرئيسي في الرياض

Independent Limited Assurance Report to ACWA Power Company on the Board of Directors' Declaration on the Requirements of Article 71 of the Companies Law

To the Shareholders of ACWA Power Company (A Saudi Joint Stock Company)

We were engaged by the management of ACWA Power Company (the "Company") to report on the Directors' declaration prepared by the Management in accordance with the requirements of Article 71 of the Companies Law, which comprises the transactions carried out by the Company during the year ended 31 December 2024 in which any of the members of Board of Directors of the Company had direct or indirect personal interest as detailed below ("Subject Matter") and the accompanying management's statement thereon as set out in Appendix 1, in the form of an independent limited assurance conclusion that based on our work performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter is not properly prepared, in all material respects, based on the applicable criteria ("Applicable Criteria") below.

Subject Matter

The Subject Matter for our limited assurance engagement is related to the Board of Directors' declaration enclosed in the attached Appendix 1 (the "Declaration") prepared by the Management in accordance with the requirements of Article 71 of the Companies Law, presented by the Board of Directors of ACWA Power Company (the "Company"), which comprises the transactions carried out by the Company during the year ended 31 December 2024 in which any of the members of Board of Directors of the Company had direct or indirect personal interest.

Applicable Criteria

We have used the following as the Applicable Criteria:

1. Article 71 of the Companies Law issued by Ministry of Commerce ("MOC").



Independent Limited Assurance Report to ACWA Power Company on the Board of Directors' Declaration on the Requirements of Article 71 of the Companies Law

To the Shareholders of ACWA Power Company (A Saudi Joint Stock Company) (continued)

ACWA Power Company's Responsibility

The management of the Company is responsible for preparing the Subject Matter information that is free from material misstatement in accordance with the Applicable Criteria and for the information contained therein. The management the Company is also responsible for preparing the Subject Matter information (i.e. Appendix 1).

This responsibility includes: designing, implementing and maintaining internal control relevant to the preparation and presentation of the Subject Matter that information is free from material misstatement, whether due to fraud or error. It also includes selecting the Applicable Criteria and ensuring that the Company complies with the Companies Law; designing, implementing and effectively operating controls to achieve the stated control objectives; selecting and applying policies; making judgments and estimates that are reasonable in the circumstances; and maintaining adequate records in relation to the Subject Matter information.

The management of the Company is also responsible for preventing and detecting fraud and for identifying and ensuring that the Company complies with laws and regulations applicable to its activities. The management of the Company is responsible for ensuring that staff involved with the preparation of the Subject Matter information are properly trained, systems are properly updated and that any changes in reporting encompass all significant business units.

Our Responsibility

Our responsibility is to examine the Subject Matter information prepared by the Company and to report thereon in the form of an independent limited assurance conclusion based on the evidence obtained. We conducted our engagement in accordance with the International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000, "Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information" endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia and the terms and conditions for this engagement as agreed with the Company's management. That standard requires that we plan and perform our procedures to obtain a meaningful level of assurance about whether the Subject Matter information is properly prepared, in all material respects, as the basis for our limited assurance conclusion.

The firm applies International Standard on Quality Management 1 which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

We have complied with the independence and other ethical requirements of the International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) that is endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia, which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behavior.

The procedures selected depend on our understanding of the Subject Matter and other engagement circumstances, and our consideration of areas where material misstatements are likely to arise.

In obtaining an understanding of the Subject Matter and other engagement circumstances, we have considered the process used to prepare the Subject Matter information in order to design assurance procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purposes of expressing a conclusion as to the effectiveness of the Company's process or internal control over the preparation and presentation of the Subject Matter information.



Independent Limited Assurance Report to ACWA Power Company on the Board of Directors' Declaration on the Requirements of Article 71 of the Companies Law

To the Shareholders of ACWA Power Company (A Saudi Joint Stock Company) (continued)

Our Responsibility (continued)

Our engagement also included: assessing the appropriateness of the Subject Matter, the suitability of the criteria used by the Company in preparing the Subject Matter information in the circumstances of the engagement, evaluating the appropriateness of the procedures used in the preparation of the Subject Matter information and the reasonableness of estimates made by the Company.

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed. We did not perform procedures to identify additional procedures that would have been performed if this were a reasonable assurance engagement.

As part of this engagement, we have not performed any procedures by way of audit, review or verification of the Subject Matter information nor of the underlying records or other sources from which the Subject Matter information was extracted.

Procedures performed

Our procedures performed are as follows:

- Obtained the declaration that includes the transactions and/or contracts performed in which any of the Board of Director ("BOD") members of the Company has either direct or indirect interest during the year ended 31 December 2024;
- Reviewed the minutes of meetings of the BoD that indicate notifications to the BoD by certain director(s) of actual or potential conflicts of direct or indirect interest in relation to transactions and/or contracts involving the BOD member;
- Checked that the minutes of meetings of the BOD that the relevant director(s) who notified the BOD of actual or potential conflicts of direct or indirect interest did not vote on the resolution to recommend the related transaction(s) and/or contract(s);
- On a sample basis, obtained the required approvals along with supporting documents in respect of the transactions and/or contracts included in the declaration; and Checked the transaction amounts included in the Declaration agree, where applicable, to the transaction amounts disclosed in note 23 to the audited consolidated financial statements of the Company for the year ended 31 December 2024.

Conclusion

Our conclusion has been formed on the basis of, and is subject to, the matters outlined in this report.

We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our conclusion.

Based on the procedures performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter information is not prepared, in all material respects, in accordance with the Applicable Criteria.



Independent Limited Assurance Report to ACWA Power Company on the Board of Directors' Declaration on the Requirements of Article 71 of the Companies Law

To the Shareholders of ACWA Power Company (A Saudi Joint Stock Company) (continued)

Restriction of Use of Our report

Our report should not be regarded as suitable to be used or relied on by any party wishing to acquire rights against us other than the Company and MOC for any purpose or in any context. Any party other than the Company and MOC who obtains access to our report or a copy thereof and chooses to rely on our report (or any part thereof) will do so at its own risk. To the fullest extent permitted by law, we accept or assume no responsibility and deny any liability to any party other than the Company and MOC for our work, for this independent limited assurance report, or for the conclusions we have reached.

Our report is released to the Company and MOC on the basis that it shall not be copied, referred to or disclosed, in whole (save for the Company's own internal purposes) or in part, without our prior written consent.

KPMG Professional Services Company

Dr. Abdullah Hamad Al Fozan
License No: 348

Riyadh on: 22 Shawwal 1446 H
Corresponding to: 20 April 2025





Solvency Report

تقرير الملاءة المالية

9

تقرير التأكيد المحدود المستقل المقدم إلى شركة أكوا باور بشأن بيان المعلومات المالية فيما يتعلق بالتزام الشركة بالبند ٣ من المادة ١٧، الباب ٦، الفصل الأول من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة من هيئة السوق المالية.

للسيد المدير المالي لشركة أكوا باور ("الشركة")

لقد تم تكليفنا من قبل إدارة شركة أكوا باور ("الشركة") للتقرير عن بيان المعلومات المالية فيما يتعلق بالتزام الشركة بالبند ٣ من المادة ١٧، الباب ٦، الفصل الأول من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية والذي سيتم الموافقة عليه من قبل المساهمين في اجتماع الجمعية العامة غير العادية كما هو مفصل أدناه ("الموضوع محل التأكيد") وبيان الإدارة المرفق المتعلق بهذا الموضوع وذلك كما هو مبين في الملحق رقم (١)، في شكل استنتاج تأكيد محدود مستقل أنه استناداً إلى العمل الذي قمنا به والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن الموضوع محل التأكيد لم يتم إعداده، من جميع الجوانب الجوهرية وفقاً للضوابط المنطبقة المبينة أدناه ("الضوابط المنطبقة").

الموضوع محل التأكيد

يتعلق الموضوع محل التأكيد لارتباط التأكيد المحدود بتقديم بيان المعلومات المالية المعد من قبل الشركة فيما يتعلق بالتزام الشركة بمتطلبات الملاءة المالية، فيما يتعلق بالبند ٣ من المادة ١٧، الباب ٦، الفصل الأول من "اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة" ("البيان") الصادرة عن هيئة السوق المالية إلى مساهمي الشركة، كجزء من مجموعة مستندات اجتماع الجمعية العامة غير العادية إلى جانب المعلومات الأخرى الواردة فيها، لدعم عملية إعادة شراء أسهم الشركة المقترحة بقيمة ١٣٢ مليون ريال سعودي والتي تنوي الشركة تنفيذها في ٢٠٢٥م.

الضوابط المنطبقة

لقد استخدمنا الضوابط المنطبقة وفقاً للبند ٣ من المادة ١٧، الباب ٦، الفصل الأول من "اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة" المتعلقة بإعادة شراء الأسهم، الصادرة عن هيئة السوق المالية على النحو التالي:

١. قبل شراء الأسهم، يجب أن يكون لدى الشركة رأس مال عامل يكفي لاثني عشر شهراً التالية مباشرة لإتمام معاملة إعادة شراء الأسهم.

٢. يجب ألا تقل قيمة إجمالي موجودات الشركة عن قيمة إجمالي مطلوباتها (بما في ذلك إجمالي المطلوبات المحتملة)، قبل سداد سعر الشراء وفور دفعه، وفقاً لأحدث قوائم مالية أولية تم فحصها أو قوائم مالية موحدة تم مراجعتها لنهاية السنة، أيهما أقرب.

٣. يجب ألا يتجاوز مبلغ أسهم الخزينة المملوكة مبلغ الأرباح المبقة للشركة.

تقرير التأكيد المحدود المستقل

للسيد المدير المالي لشركة أكوا باور ("الشركة") (يتبع)

مسؤوليات الإدارة

إدارة الشركة مسؤولة عن إعداد الموضوع محل التأكيد والمعلومات الواردة فيه وعرضه بصورة سليمة وفقاً للضوابط المنطبقة. إن إدارة الشركة مسؤولة عن إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد (أي الملحق رقم (١)).

وتشمل هذه المسؤوليات: تصميم وتنفيذ والاحتفاظ بنظام رقابة داخلية ملائم لإعداد وعرض الموضوع محل التأكيد بحيث تكون المعلومات خالية من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناشئة عن غش أو خطأ. كما تشمل اختيار الضوابط المنطبقة والتأكد من أن الشركة تلتزم بتصميم وتنفيذ وضوابط فعالة لتحقيق أهداف الرقابة المعلنة؛ واختيار وتطبيق السياسات؛ واستخدام أحكام وتقديرات معقولة في ظل الظروف؛ والاحتفاظ بسجلات كافية فيما يتعلق بمعلومات الموضوع محل التأكيد.

كما أن إدارة الشركة مسؤولة عن منع واكتشاف الغش وتحديد وضمان التزام الشركة بالأنظمة واللوائح المنطبقة على أنشطتها. إن إدارة الشركة مسؤولة عن ضمان تدريب الموظفين المشاركين في إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد بالشكل المناسب، وتحديث الأنظمة بالشكل المناسب، وأن أي تغييرات في إعداد التقارير تشمل جميع وحدات الأعمال المهمة.

بالإضافة إلى ذلك، إن إدارة الشركة مسؤولة عن إنشاء والاحتفاظ بنظام رقابة داخلية ملائم لإعداد وعرض الموضوع محل التأكيد خالياً من التحريفات الجوهرية، سواء كانت ناشئة عن غش أو خطأ، واختيار وتطبيق الضوابط الملائمة، والاحتفاظ بسجلات كافية وإجراء التقديرات المعقولة وفقاً للظروف.

مسؤوليتنا

مسؤوليتنا هي فحص معلومات الموضوع محل التأكيد المعد بواسطة الشركة وتقريرنا عليه في شكل استنتاج تأكيد محدود مستقل استناداً إلى الأدلة التي حصلنا عليها. لقد قمنا بارتباطنا وفقاً للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد ٣٠٠٠ "ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف عمليات المراجعة أو الفحص للمعلومات المالية التاريخية" المعتمد في المملكة العربية السعودية وكذلك شروط وأحكام هذا الارتباط وفقاً لما تم الاتفاق عليه مع إدارة الشركة. ويتطلب هذا المعيار أن نقوم بتخطيط وتنفيذ إجراءاتنا للحصول على مستوى معقول من التأكيد حول ما إذا كانت معلومات الموضوع محل التأكيد تم إعدادها، من جميع الجوانب الجوهرية، كأساس لاستنتاج التأكيد المحدود الخاص بنا.

يطبق مكتبنا المعيار الدولي لإدارة الجودة (١)، الذي يقتضي من المكتب تصميم وتطبيق وتشغيل نظام إدارة الجودة بما في ذلك السياسات والإجراءات الموثقة بشأن الامتثال للمتطلبات الأخلاقية والمعايير المهنية والمتطلبات النظامية والتنظيمية المنطبقة.

لقد التزامنا بالاستقلالية والمتطلبات الأخلاقية الأخرى للميثاق الدولي لسلوك وأداب المهنة للمحاسبين المهنيين (بما في ذلك معايير الاستقلال الدولية) المعتمدة في المملكة العربية السعودية والتي تعتمد على المبادئ الأساسية للنزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية الواجبة والسرية والسلوك المهني.

تعتمد الإجراءات المختارة على فهمنا للموضوع محل التأكيد والظروف الأخرى للارتباط، كما تعتمد على دراستنا للمجالات التي يحتمل أن تنشأ فيها تحريفات جوهرية.

للحصول على فهم للموضوع محل التأكيد وظروف الارتباط الأخرى، فقد أخذنا في الاعتبار العملية المستخدمة لإعداد معلومات الموضوع محل التأكيد بغرض تصميم إجراءات تأكيد ملائمة للظروف المتاحة، ولكن ليس بهدف إبداء استنتاج حول فعالية عملية الشركة أو الرقابة الداخلية على إعداد وعرض معلومات الموضوع محل التأكيد.

كما اشتمل ارتباطنا على: تقدير مدى ملائمة الموضوع محل التأكيد ومدى مناسبة الضوابط المستخدمة بواسطة الشركة عند إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد وفقاً لظروف الارتباط وتقييم مدى ملائمة الإجراءات المستخدمة عند إعداد معلومات الموضوع محل التأكيد ومدى معقولية التقديرات المستخدمة بواسطة الشركة.

إن الإجراءات المنفذة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وتعد أقل منها في المدى من ارتباط التأكيد المعقول. وبالتالي، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود أقل بكثير من التأكيد الذي سيتم الحصول عليه فيما لو قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيد المعقول. لم نقوم بإجراءات لتحديد الإجراءات الإضافية التي كان من الممكن تنفيذها فيما لو كان هذا يُعد ارتباط تأكيد معقول.

وكجزء من هذا الارتباط، لم نقوم بأي إجراءات تتمثل في مراجعة أو فحص أو التحقق من معلومات الموضوع محل التأكيد ولا للسجلات الأساسية أو المصادر الأخرى التي تم استخراج معلومات الموضوع محل التأكيد منها.

تقرير التأكيد المحدود المستقل

للسيد المدير المالي لشركة أكوا باور ("الشركة") (يتبع)

ملخص الإجراءات

إن الإجراءات المنفذة في ارتباط التأكيد المحدود تختلف في طبيعتها وتوقيتها وتعد أقل منها في المدى من ارتباط التأكيد المعقول. وبالتالي، فإن مستوى التأكيد الذي يتم الحصول عليه في ارتباط التأكيد المحدود أقل بكثير من التأكيد الذي سيتم الحصول عليه فيما لو قمنا بتنفيذ ارتباط التأكيد المعقول.

وكجزء من هذا الارتباط، لم نقم بأي إجراءات تتمثل في مراجعة أو فحص أو التحقق من الموضوع محل التأكيد ولا للسجلات أو المصادر الأخرى التي تم استخراج الموضوع محل التأكيد منها. وعليه، فإننا لن نبدي مثل هذا الرأي.

تشتمل إجراءاتنا على ما يلي:

١. الحصول من إدارة الشركة على قرار مجلس الإدارة والتأكد من أنه يتضمن قرار مجلس الإدارة بالمضي قدماً في معاملة إعادة شراء الأسهم وأن المعاملة متوافقة مع النظام الأساسي للشركة.
٢. الحصول من الإدارة على بيان المعلومات المالية المتعلقة بالتزام الشركة بمتطلبات الملاءة المالية كما هو مرفق في الملحق رقم (١)، والذي يتكون مما يلي:
٣. رأس المال العامل المتوقع (رأس المال العامل الافتتاحي بالإضافة إلى الدخل التشغيلي المخطط له بعد تعديل الدخل غير النقدي والعوامل الأخرى المدفوعة بالتوقعات النقدية). للشركة لاثني عشر شهراً التالية مباشرة للتاريخ المقترح لإعادة شراء الأسهم.
- أ) أرصدة إجمالي الموجودات وإجمالي المطلوبات المحتملة للشركة كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥ م.
- ب) رصيد الأرباح المبقة للشركة ورصيد أسهم الخزينة بعد إعادة الشراء المقترحة والزيادة في رصيد الأرباح المبقة عن رصيد أسهم الخزينة.

فيما يتعلق بالنقطة (أ):

١. التحقق من الدقة الحسابية لاحتساب رأس المال العامل المتوقع لمدة ١٢ شهراً التالية مباشرة للتاريخ المقترح لإعادة شراء الأسهم عن طريق إعادة احتساب رأس المال العامل المتوقع لمدة ١٢ شهراً التالية مباشرة للتاريخ المقترح لإعادة الشراء.

٢. فيما يتعلق بالنقطة (ب):

- مقارنة أرصدة إجمالي الموجودات وإجمالي المطلوبات وإجمالي المطلوبات المحتملة مع القوائم المالية التي تم فحصها للشركة كما في للفترة المنتهية في ٣١ مارس ٢٠٢٥ م.
- التحقق من الدقة الحسابية لحساب الموجودات الفائضة كما هو مسجل في البيان (أي قيمة الموجودات المتبقية بعد خصم المطلوبات والمطلوبات المحتملة والتكلفة المقدرة لإعادة شراء الأسهم المقترحة).

٣. فيما يتعلق بالنقطة (ج):

- مقارنة رصيد الأرباح المبقة للشركة كما هو مفصّل عنه في البيان مع رصيد الأرباح المبقة وفقاً للقوائم المالية التي تم فحصها للشركة للفترة المنتهية في ٣١ مارس ٢٠٢٥ م كما هو وارد في النقطة ١ أعلاه.
- مقارنة مبلغ أسهم الخزينة التي سيتم شراؤها بالمبلغ الذي وافق عليه مجلس الإدارة.
- التحقق من الدقة الحسابية لاحتساب رصيد الأرباح المبقة للشركة بعد خصم رصيد أسهم الخزينة بعد إعادة شراء أسهم الخزينة هذه.

تقرير التأكيد المحدود المستقل

للسيد المدير المالي لشركة أكوا باور ("الشركة") (يتبع)

الاستنتاج

لقد تم الوصول إلى استنتاجنا على أساس الأمور المحددة في هذا التقرير ووفقاً لها.

نعتقد أن الأدلة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة لتوفير أساس لإبداء استنتاجنا.

بناءً على الإجراءات المنفذة والأدلة التي حصلنا عليها، لم يلفت انتباهنا أي أمور تجعلنا نعتقد بأن معلومات الموضوع محل التأكيد لم يتم إعدادها، من جميع الجوانب الجوهرية، وفقاً للضوابط المنطبقة.

الأمور الأخرى

نورد النقاط المهمة التالية ذات الصلة بفهم نطاق عملنا، وإجراءاتنا، واستنتاجنا المتعلقة بإعادة شراء الأسهم المقترحة:

- تم احتساب مبلغ رأس المال العامل المعروض في البيان بناءً على المعلومات المالية المتوقعة غير المراجعة للشركة كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥م.
- تم إعداد البيان على أساس تصوري لتوضيح تأثير عملية إعادة شراء الأسهم المقترحة بناءً على التقديرات والافتراضات المذكورة فيه. ستتأثر النتائج الفعلية بالأحداث والمعاملات المستقبلية، وقد تكون مختلفة.

القيود على استخدام تقريرنا

لا ينبغي اعتبار تقريرنا مناسباً للاستخدام أو للاعتماد عليه من قبل أي طرف يرغب في الحصول على حقوق ضدنا بخلاف الشركة وهيئة السوق المالية لأي غرض أو في أي سياق. أي طرف آخر غير الشركة وهيئة السوق المالية يحصل على حق الحصول على تقريرنا أو على نسخة منه ويختار الاعتماد على تقريرنا (أو أي جزء منه) سيقوم بذلك على مسؤوليته الخاصة. إلى أقصى حد يسمح به القانون، نحن لا نقبل ولا نتحمل أي مسؤولية كما نرفض تحمل أي التزام عن عملنا تجاه أي طرف آخر غير الشركة وهيئة السوق المالية، لتقرير التأكيد المحدود المستقل هذا أو عن الاستنتاجات التي توصلنا إليها.

تم إصدار تقريرنا إلى الشركة وهيئة السوق المالية على أساس عدم نسخه أو الإشارة إليه أو الإفصاح عنه منفرداً أو في مجمله (باستثناء الأغراض الداخلية الخاصة بالشركة) دون موافقتنا الخطية المسبقة.

شركة كي بي إم جي للاستشارات المهنية
مساهمة مهنية



د. عبدالله حمد الفوزان
رقم الترخيص ٣٤٨



الرياض في ١٤ ذو القعدة ١٤٤٦ هـ
الموافق: ١٢ مايو ٢٠٢٥م



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

شركة أكوا باور (شركة مساهمة سعودية مدرجة)

تقرير الملاءة المالية لشركة أكوا باور والشركات التابعة لها ("المجموعة") (برنامج حوافز الموظفين طويل الأجل)



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

التاريخ: ١٢ مايو ٢٠٢٥

جدول المعلومات المتعلقة بالتزام المجموعة بمتطلبات الملاءة المالية المحددة في الباب السادس- شراء الشركة لأسهمها وبيعها ورهنها، الفصل الأول - ضوابط عملية الشراء، المادة ١٧-٣ من الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية بتاريخ ١٦/١/١٤٣٨ هـ (الموافق ١٧ أكتوبر ٢٠١٦ م) المعدل بتاريخ ٥/٩/١٤٤٤ هـ (الموافق ٢٧ مارس ٢٠٢٣ م).

المعلومات المالية المتعلقة بالتزام المجموعة بمتطلبات الملاءة المالية:

(أ) كفاية رأس المال العامل

التاريخ المتوقع لاستكمال عملية إعادة الشراء: يونيو ٢٠٢٦ (بفترة أقصاها ١٢ شهراً من التاريخ المتوقع لاجتماع الجمعية العمومية غير العادية المحدد في شهر يونيو ٢٠٢٥).

ريال سعودي بالآلاف

البيان	٢٠٢٦
رأس المال العامل المتوقع كما في ٣١ مارس*	٦,٣١٧,٥٤٨

* أرقام رأس المال العامل المتوقع أعلاه قبل أخذ إعادة شراء الأسهم في الاعتبار

(ب) ملخص الموجودات والمطلوبات بما فيها الالتزامات المحتملة

ريال سعودي بالآلاف

إجمالي الموجودات كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥	إجمالي المطلوبات كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥	إجمالي الالتزامات المحتملة كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥	صافي الموجودات	تكلفة الشراء التقديرية لأسهم الخزينة لسنة **٢٠٢٥	إجمالي فائض الموجودات
أ	ب	ج	د=أ-ب-ج	هـ	و=د-هـ
٥٩,٠٣٧,٣١٠	٣٥,٥٨٠,٧٦١	٢٢,٨٦٩,٨٨٠	٥٨٦,٦٦٩	١٣٢,٠٠٠	٤٥٤,٦٦٩

*تمثل الالتزامات المحتملة الالتزامات المفصح عنها في آخر فحص للقوائم المالية الموحدة المدققة للسنة المنتهية في ٣١ مارس ٢٠٢٥. تتضمن الالتزامات المحتملة خطابات ضمان و ضمانات الشركة الصادرة بخصوص تسهيلات بنكية لشركات المشروع و ضمانات الأداء و خطابات الائتمان الداعمة للإنجاز و الإلتزامات الرأسمالية.

**وافق مجلس إدارة شركة أكوا باور على شراء حتى ٢,٠٠٠,٠٠٠ سهم من الأسهم العادية التي جرى تقييمها بسعر السوق اعتماداً على وقت الشراء، بإجمالي مبلغ شراء بقيمة لا تتجاوز ٢٥٠ مليون ريال سعودي. وقد تم شراء أسهم بقيمة ١١٨ مليون ريال سعودي من المبلغ المعتمد.



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

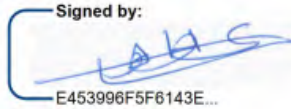
المعلومات المالية المتعلقة بالتزام المجموعة بمتطلبات الملاءة المالية: (تتمة)

ج) أسهم الخزينة

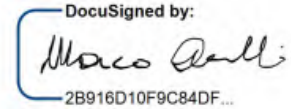
ريال سعودي بالآلاف

فائض الأرباح المبقة بعد إعادة شراء الأسهم	مبلغ أسهم الخزينة التي سيتم شراؤها في ٢٠٢٥	فائض الأرباح المبقة كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥	أرباح مبقة كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥	مبلغ أسهم الخزينة المحتفظ بها كما في ٣١ مارس ٢٠٢٥
هـ = ج-د	د	ج=ب-أ	ب	أ
٥,٠٦٠,٨٢١	١٣٢,٠٠٠	٥,١٩٢,٨٢١	٥,٢٩٩,٤٤١	١٠٦,٦٢٠

ينبغي قراءة هذا التقرير بالإقتران مع تقرير التأكيد المحدود الصادر عن مراجع الحسابات بتاريخ ١٢ مايو ٢٠٢٥.

Signed by:

 E453996F5F6143E...

السيد عبدالحميد المهديب
 الرئيس التنفيذي للشؤون المالية

DocuSigned by:

 2B916D10F9C84DF...

السيد ماركو أرسيلي
 الرئيس التنفيذي



KPMG Professional Services Company

Roshn Front, Airport Road
P.O. Box 92876
Riyadh 11663
Kingdom of Saudi Arabia
Commercial Registration No 1010425494

Headquarters in Riyadh

شركة كي بي إم جي للاستشارات المهنية مساهمة مهنية

واجهة روشن، طريق المطار
صندوق بريد ٩٢٨٧٦
الرياض ١١٦٦٣
المملكة العربية السعودية
سجل تجاري رقم ١٠١٠٤٢٥٤٩٤

المركز الرئيسي في الرياض

Independent Limited Assurance Report to ACWA Power Company on Schedule of Financial Information relating to Company's compliance with Clause 3 of Article 17 from Part 6, Chapter 1 of the Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies issued by the Capital Market Authority

To the Chief Financial Officer of ACWA Power Company (the "Company")

We were engaged by the management of ACWA Power Company (the "Company") to report on schedule of financial information relating to the Company's compliance with Clause 3 of Article 17 from Part 6, Chapter 1 of the Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies issued by the Capital Market Authority ("CMA") that will be approved by the shareholders at the extraordinary general meeting as detailed below ("Subject Matter") and the accompanying management's statement thereon as set out in Appendix 1, in the form of an independent limited assurance conclusion that based on our work performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter is not properly prepared, in all material respects, based on the applicable criteria ("Applicable Criteria") below.

Subject Matter

The Subject Matter for our limited assurance engagement is related to the submission of the Schedule of financial information prepared by the Company, pertaining to the Company's compliance with the solvency requirements in connection with Clause 3 of Article 17 from Part 6, Chapter 1 of the 'Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies' ("Schedule") issued by the CMA, to the shareholders of the Company, as part of the extraordinary general assembly meeting package along with other information contained therein, to support the Company's proposed share buy-back of shares amounting to SAR 132 million which the Company intends to execute in 2025.

Applicable Criteria

We have used the Applicable Criteria in accordance with Clause 3 of Article 17 from Part 6, Chapter 1 of the 'Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies' relating to share buy-back, issued by the CMA as follows:

1. Prior to buying the shares, the Company must have sufficient working capital for the twelve (12) months immediately following the date of completion of the share buy-back transaction.
2. The value of the Company's total assets must not be less than the value of its total liabilities (including total contingent liabilities), prior to and immediately upon payment of the purchase price, according to the latest reviewed interim financial statements or audited consolidated financial statements for the year ended, whichever is later.
3. The amount of Treasury Shares held must not exceed the amount of the retained profits of the Company.

KPMG Professional Services Company, a professional closed joint stock company registered in the Kingdom of Saudi Arabia with a paid-up capital of SAR110,000,000 and a non-partner member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

شركة كي بي إم جي للاستشارات المهنية مساهمة مهنية، شركة مساهمة مهنية مقفلة مسجلة في المملكة العربية السعودية، رأس مالها (١١٠.٠٠٠.٠٠٠) ريال سعودي متفوع بالكامل، وهي عضو غير شريك في الشبكة العالمية لشركات كي بي إم جي المستقلة والتابعة لكي بي إم جي العالمية المحدودة، شركة انجليزية خاصة محدودة بالضمان.



Independent Limited Assurance Report

To the Chief Financial Officer of ACWA Power Company (the "Company") (continued)

Management Responsibility

The Management of the Company is responsible for the preparation and appropriate presentation of the Subject Matter in accordance with the Applicable Criteria and for the information contained therein. The management the Company is also responsible for preparing the Subject Matter information (i.e. Appendix 1).

This responsibility includes: designing, implementing and maintaining internal control relevant to the preparation and presentation of the Subject Matter that information is free from material misstatement, whether due to fraud or error. It also includes selecting the Applicable Criteria and ensuring that the Company has in place the design, implementation and effectively operating controls to achieve the stated control objectives; selecting and applying policies; making judgments and estimates that are reasonable in the circumstances; and maintaining adequate records in relation to the Subject Matter information.

The management of the Company is also responsible for preventing and detecting fraud and for identifying and ensuring that the Company complies with laws and regulations applicable to its activities. The management of the Company is responsible for ensuring that staff involved with the preparation of the Subject Matter information are properly trained, systems are properly updated and that any changes in reporting encompass all significant business units.

Further, the Company's management is responsible for establishing and maintaining internal controls relevant to the preparation and presentation of the Subject Matter that is free from material misstatement, whether due to fraud or error; selecting and applying appropriate criteria; maintaining adequate records and making estimates that are reasonable in the circumstances.

Our Responsibility

Our responsibility is to examine the Subject Matter information prepared by the Company and to report thereon in the form of an independent limited assurance conclusion based on the evidence obtained. We conducted our engagement in accordance with the International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000, "Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information" endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia and the terms and conditions for this engagement as agreed with the Company's management. That standard requires that we plan and perform our procedures to obtain a meaningful level of assurance about whether the Subject Matter information is properly prepared, in all material respects, as the basis for our limited assurance conclusion.

The firm applies International Standard on Quality Management 1 which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

We have complied with the independence and other ethical requirements of the International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) that is endorsed in the Kingdom of Saudi Arabia, which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behavior.

The procedures selected depend on our understanding of the Subject Matter and other engagement circumstances, and our consideration of areas where material misstatements are likely to arise.

In obtaining an understanding of the Subject Matter and other engagement circumstances, we have considered the process used to prepare the Subject Matter information in order to design assurance procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purposes of expressing a conclusion as to the effectiveness of the Company's process or internal control over the preparation and presentation of the Subject Matter information.

Our engagement also included: assessing the appropriateness of the Subject Matter, the suitability of the criteria used by the Company in preparing the Subject Matter information in the circumstances of the engagement, evaluating the appropriateness of the procedures used in the preparation of the Subject Matter information and the reasonableness of estimates made by the Company.

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed. We did not perform procedures to identify additional procedures that would have been performed if this were a reasonable assurance engagement.

As part of this engagement, we have not performed any procedures by way of audit, review or verification of the Subject Matter information nor of the underlying records or other sources from which the Subject Matter information was extracted.



Independent Limited Assurance Report

To the Chief Financial Officer of ACWA Power Company (the "Company") (continued)

Summary of Procedures

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed.

As part of this engagement, we have not performed any procedures by way of audit, review or verification of the Subject Matter, nor of the underlying records or other sources from which the Subject Matter was extracted. Accordingly, we do not express such an opinion

Our procedures included:

1. Obtained from the management of the Company, the Board of Director's resolution and ensured that it includes the Board of Director's decision to proceed with the share buy-back transaction and the transaction is compliant with the Company's by-laws.
2. Obtained from the management the Schedule of financial information pertaining to the Company's compliance with the solvency requirements as attached in Appendix 1, comprising the following:
 - a. The forecasted working capital (Opening working capital plus budgeted operating income adjusted for non-cash income items and other expected cash payments) of the Company for 12 months immediately following the proposed date of share buy-back.
 - b. The balances of the total assets, total liabilities and total contingent liabilities of the Company as at 31 March 2025.
 - c. Balance of retained earnings of the Company, balance of treasury shares after the proposed buy-back and excess of the balance of retained earnings over balance of treasury shares.

With respect to (a):

1. Verified the arithmetical accuracy of the calculation of the forecasted working capital for 12 months immediately following the proposed date of share buy-back by recalculating the forecasted working capital for 12 months immediately following the proposed date of share buy-back.
2. With respect to (b):
 - Compared the balances of total assets, total liabilities and total contingent liabilities with the reviewed financial statements of the Company as at and for the period ended 31 March 2025.
 - Verified the arithmetical accuracy of the computation of the surplus assets as reported in the schedule therein (being the amount of assets remaining after deduction of liabilities, contingent liabilities and estimated cost of proposed share buy-back).
3. With respect to (c):
 - Compared the balance of retained earnings of the Company as disclosed in the Schedule with the balance of retained earnings as per the reviewed financial statements of the Company for the period ended 31 March 2025 as mentioned in step 1 above.
 - Compared the amount of treasury shares to be purchased with the amount approved by the Board of Directors.
 - Verified the arithmetical accuracy of the calculation of the balance of retained earnings of the Company net of treasury shares balance after the buy-back of such treasury shares.

Independent Limited Assurance Report

To the Chief Financial Officer of ACWA Power Company (the "Company") (continued)

Conclusion

Our conclusion has been formed on the basis of, and is subject to, the matters outlined in this report.

We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our conclusion.

Based on the procedures performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter information is not prepared, in all material respects, in accordance with the Applicable Criteria.

Other matters

We note the following important points relevant to the understanding of our scope of work, procedures and conclusion relating to the proposed share buy-back:

- The working capital amount presented in the Schedule is calculated based on the unaudited forecasted financial information of the Company as at 31 March 2025.
- The Schedule has been prepared on a pro-forma basis to illustrate the effect of the proposed share buy-back based on the estimates and assumptions set out therein. Actual results will be impacted by future events and transactions, and may be different.

Restriction of Use of Our report

Our report should not be regarded as suitable to be used or relied on by any party wishing to acquire rights against us other than the Company and CMA for any purpose or in any context. Any party other than the Company and CMA who obtains access to our report or a copy thereof and chooses to rely on our report (or any part thereof) will do so at its own risk. To the fullest extent permitted by law, we accept or assume no responsibility and deny any liability to any party other than the Company and CMA for our work, for this independent limited assurance report, or for the conclusions we have reached.

Our report is released to the Company and CMA on the basis that it shall not be copied, referred to or disclosed, in whole (save for the Company's own internal purposes) or in part, without our prior written consent.

KPMG Professional Services Company



Dr. Abdullah Hamad Al Fozan
License No. 348

The stamp is an oval-shaped professional seal for KPMG Professional Services. It contains the following text: 'شركة بي.إم. جي للاستشارات المهنية' (B.M. J. Professional Consulting Company) at the top, 'ترخيص رقم ٤٨' (License No. 48) on the left, 'C.R. 1010425494' below it, 'R : 2' below that, the 'KPMG' logo in the center, and 'KPMG Professional Services' at the bottom.

Riyadh: 14 Duh Al-Qi'dah 1446H
Corresponding to: 12 May 2025



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

ACWA POWER COMPANY

(A Saudi Listed Joint Stock Company)

FINANCIAL SOLVENCY REPORT OF ACWA POWER AND IT'S SUBSIDIARIES (THE "GROUP")

(For the employee long-term incentive plan)



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500

Date: 12 May 2025

Schedule of the financial information pertaining to the Group's compliance with the solvency requirements specified in Part Six - Buy-back, Sale, and Pledge of Shares, Chapter One - Share Buy-back Rules, Article 17.3 of the Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies issued by the Board of the Capital Market Authority in the Kingdom of Saudi Arabia on 16/1/1438H (corresponding to 17 October 2016G) as amended on 5/9/1444H (corresponding to 27 March 2023G).

Financial information related to the Group's compliance with the solvency requirements:

A) Working capital sufficiency

Expected date of completion of share buyback: June 2026 (Maximum period of 12 months from the expected date of extraordinary general assembly meeting which is scheduled in the month of June 2025)

Amount in SAR 000

Description	2026
Forecasted working capital as at 31 March*	6,317,548

* The above forecast working capital figures are before taking into consideration the share buy-back

B) Summary of Assets and Liabilities including Contingent Liabilities

Amount in SAR 000

Total Assets as at 31 March 2025	Total Liabilities as at 31 March 2025	Total Contingent Liabilities as at 31 March 2025*	Net Assets	Estimated Purchase Cost of Treasury Shares for 2025**	Totals surplus assets
A	B	C	D=A-B-C	E	F=D-E
59,037,310	35,580,761	22,869,880	586,669	132,000	454,669

*Contingent liabilities represent contingencies disclosed in the latest audited consolidated financial statements for the year ended 31 March 2025. Contingent liabilities include letters of guarantee, corporate guarantees issued in relation to bank facilities for project companies and performance, development securities and completion support letters of credit and capital commitments.

**ACWA Power Board of Directors approved to purchase up to 2,000,000 shares from its ordinary shares, valued at market price depending on the time of purchase, with a total purchase price not exceeding SAR 250 million. Out of the approved amount SAR 118 million worth of shares have already been purchased.



acwapower.com

T +966 11 283 5555

F +966 11 283 5500


Financial information related to the Group's compliance with the solvency requirements:
(continued)

C) Treasury shares


Amount in SAR 000

Amount of treasury shares held as at 31 March 2025	Retained Earnings as at 31 March 2025	Excess of retained earnings as at 31 March 2025	Amount of treasury shares to be purchased in 2025	Excess of retained earnings after share buy-back
A	B	C=B-A	D	E=C-D
106,620	5,299,441	5,192,821	132,000	5,060,821

This report should be read in conjunction with the limited assurance report issued by the auditors dated 12 May 2025.

DocuSigned by:

 2B916D10F9C84DF...

Mr. Marco Arcelli
 Chief Executive Officer

Signed by:

 E453996F5F6143E...

Mr. Abdulhameed Al Muhaidib
 Chief Financial Officer