

شركة أرامكو السعودية لزيوت الأساس - لوبريف Saudi Aramco Base Oil Company – Luberef

THE REMUNERATION POLICY

Saudi Aramco Base Oil Company – Luberef
(the Company)

سياسة المكافآت

لشركة أرامكو السعودية لزيوت الأساس - لوبريف ("الشركة")

1. OBJECTIVE

1. الغرض

This Policy aims to regulate the remuneration of the members of the Company's board of directors (the **Board**), its committees and senior executives for the purpose of recruiting managerially and technically competent and experienced professionals, while taking into consideration the Company's business sector and the skills needed to manage the Company.

تهدف هذه السياسة إلى تنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين لاستقطاب كفاءات مهنية وعملية، وكل ذلك آت من مراعاة القطاع الذي تعمل فيه الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.

The Company aims to create an attractive work environment that enables the recruitment of highly competent and experienced human resources that aid in the Company's development and ability to achieve its vision, which is accomplished through the implementation of an organizational framework for remuneration that complies with applicable rules and regulations.

كما تهدف الشركة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل فيها، تستطيع من خلالها استقطاب الموارد البشرية ذات المهارات والخبرات المطلوبة لنمو الشركة وقدرتها على تحقيق رؤيتها، وذلك من خلال تطبيق الإطار التنظيمي للمكافآت، بما يتوافق مع الأنظمة والتشريعات ذات العلاقة.

The terms used in this Policy shall have the same meaning ascribed to them in the Capital Market Authority's applicable rules unless the context requires otherwise.

يقصد بالكلمات والعبارات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في لوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.

2. PRINCIPLES AND RULES FOR REMUNERATION

2. المبادئ والقواعد المنظمة للمكافآت

2.1 Considering the provisions regulating the remuneration of the members of the Board, Board committees and senior executives, as provided for under the Companies Law, the Corporate Governance Regulations, the Implementing Regulation for the Companies Law for Listed Joint Stock Companies, the Company's bylaws, the Management Agreement with the Saudi Arabian Oil Company (Saudi Aramco); the Technical Services Agreement with Saudi Aramco; and any similar agreements that may be entered into from time to time; the remuneration of the members of the Board, committees and the senior executives shall be according to the principles and rules prescribed under this Policy.

2.1 في ضوء الأحكام المنظمة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين والمنصوص عليها في نظام الشركات، ولائحة حوكمة الشركات، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ونظام الشركة الأساس واتفاقية الإدارة واتفاقية الخدمات مع شركة الزيت العربية السعودية (أرامكو السعودية)، وأي اتفاقيات مماثلة يمكن إبرامها من وقت لآخر؛ تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين وفقاً للمبادئ والقواعد الموضحة في هذه السياسة.

شركة أرامكو السعودية لزيوت الأساس - لوبريف Saudi Aramco Base Oil Company – Luberef

- 2.2 The Company shall insure any person who is a director or a senior executive of the Company against any liability or claim asserted against such person and incurred by such person in any such capacity, or arising out of such person's status as such, whether or not the Company would have the power to indemnify such person against such liability.
- 2.2 على الشركة تأمين أي شخص يشغل منصب عضو في مجلس الإدارة أو يعد من كبار التنفيذيين، وذلك ضد أي مسؤولية أو مطالبة رفعت ضد ذلك الشخص، أو تحملها، بصفته تلك، أو أي مسؤولية أو مطالبة نشأت بسبب صفته، وسواء أكان للشركة صلاحية تعويض ذلك الشخص فيما يتعلق بتلك المسؤولية أو المطالبة أم لا.
- 2.3 In relation to the employees' share ownership program, or any other similar program to be established, in the Company for the Board, executive management and employees, whether newly issued shares or purchased by the company, the Remuneration and Nomination Committee shall supervise this program in light of the company's bylaws and the Capital Market Authority's applicable laws and regulations.
- 2.3 فيما يخص برنامج أسهم الموظفين، وأي برنامج مشابه ينشأ في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها، سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً أشرتتها الشركة، فيتم ذلك تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساسي للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.
3. **MEMBERS OF THE BOARD AND ITS COMMITTEES**
3. أعضاء مجلس الإدارة ولجانه
- 3.1 The Board, based on the recommendation of the Board's Remuneration and Nomination Committee and the approval of the Ordinary General Assembly, shall determine the remuneration of the members of the Board and its committees pursuant to the following provisions:
- 3.1 يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات - وموافقة الجمعية العامة العادية للمساهمين، مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وفقاً للمبادئ التالية:
- (أ) The rules for setting the remuneration shall be consistent with the Company's strategic objectives, and a motivating factor for the members to achieve such objectives while enhancing the Company's ability to develop and sustain its activities.
- (أ) أن يكون تنظيم المكافآت متوافقاً مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز الأعضاء على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة على تنمية أعمالها واستدامتها.
- (ب) The remuneration shall be suitable for the nature of the Company's activities, size, level of risks, and required skills and expertise.
- (ب) أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، ومستوى المخاطرة، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- (ج) The remuneration shall be a factor to attract Board members that have the required expertise and competencies to
- (ج) أن تكون عاملاً في جذب أعضاء مجلس الإدارة من ذوي الخبرات والمؤهلات المطلوبة لتعزيز قدرة الشركة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

شركة أرامكو السعودية لزيوت الأساس - لوبريف Saudi Aramco Base Oil Company – Luberef

enhance the Company's ability to pursue and achieve its strategic objectives.

- (d) The remuneration shall take into consideration the practice of other peer companies, without unreasonable inflation of remuneration. (د) الأخذ بعين الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى العاملة في نفس نشاطات الشركة في تحديد المكافآت، مع تفادي الارتفاع غير المبرر للمكافآت والتعويضات.
- 3.2 Each Board member shall be entitled to an annual remuneration based on the recommendation of the Remuneration and Nomination Committee and the approval of the Ordinary General Assembly in consideration for his/her board membership. 3.2 يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وموافقة الجمعية العامة العادية للمساهمين، وذلك مقابل عضويته في المجلس.
- 3.3 A Board member participating in the Board's committees shall be entitled to an additional annual remuneration based on the recommendation of the Remuneration and Nomination Committee, for each committee the member is on. 3.3 يستحق عضو مجلس الإدارة المشارك في لجان مجلس الإدارة عنه مكافأة سنوية إضافية بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات وذلك بعدد اللجان التي يكون عضواً فيها.
- 3.4 Any remuneration due to a member of the Board under this Article 3 may be waived by the respective member. 3.4 يمكن لأي عضو أن يتنازل عن مكافأته المستحقة بموجب المادة 3 من هذه السياسة.
- 3.5 The Company has the right to claim compensation from members of the Board and the committees for any damage, including the damage that may affect the Company's reputation, and shall be reimbursed by the offending member for all remuneration, reimbursements and any other expenses if any of the following situations occur: 3.5 يحق للشركة المطالبة بالتعويض من أعضاء مجلس الإدارة ولجانته عن أي ضرر بما يشمل الضرر الذي يلحق بسمعتها ويجب رد ما صُرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة تجاه مرتكب الضرر، وذلك في حال:
- (a) If a member commits any dishonest or fraudulent activity or significant violation of any of the rules and regulations of the Kingdom of Saudi Arabia or any other country. (أ) ارتكاب العضو عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو مخالفاً بشكل جوهري للأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر.
- (b) If the remuneration, reimbursements and any other expenses were based on inaccurate information provided by the member. (ب) إذا تبين أن المكافأة أو التعويضات أو أي تكاليف أخرى منحت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها العضو.

شركة أرامكو السعودية لزيوت الأساس - لوبريف Saudi Aramco Base Oil Company – Luberef

- (ج) عند إخلال العضو في القيام بمسؤولياته ومهامه وواجباته.
- (د) الاستقالة الحُكْمِيَّة أو إنهاء العضوية – بقرار من الجمعية العامة أو المجلس بحسب الحال – بسبب التغيب عن ثلاث (3) اجتماعات متتالية أو خمسة (5) اجتماعات متفرقة خلال سنة مالية واحدة دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة.
- (c) In case of breach of the member’s duties and responsibilities.
- (d) The default resignation or termination of the membership pursuant to a General Assembly or board resolution, as applicable, due to the member’s absence from three (3) consecutive meetings or five (5) non-consecutive meetings within one fiscal year without a valid reason accepted by the Board.

4. SENIOR EXECUTIVES

4. كبار التنفيذيين

The Board, based on the recommendation of the Remuneration and Nomination Committee, shall determine the remuneration of the senior executives of the Company, pursuant to the following provisions:

يحدد مجلس الإدارة – بناءً على توصية لجنة المكافآت والترشيحات – مكافآت كبار تنفيذيي الشركة وفقاً للمبادئ التالية:

- 4.1 The remuneration shall be consistent with the Company’s strategic objectives and a motivating factor for the senior executives to achieve such objectives while enhancing the Company’s ability to develop and sustain its activities.
- 4.1 أن تكون المكافآت والتعويضات متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية، وعاملاً لتحفيز كبار التنفيذيين على تحقيق تلك الأهداف، وتعزيز قدرة الشركة لتنمية أعمالها واستدامتها.
- 4.2 The remuneration shall be suitable for the nature of the Company’s activities, size, required skills, and required expertise.
- 4.2 أن تكون ملائمة لطبيعة أنشطة الشركة، وحجمها، والمهارات والخبرات المطلوبة.
- 4.3 The remuneration shall be a factor to attract senior executives that have the required expertise and competencies to enhance the Company’s ability to pursue and achieve its strategic objectives.
- 4.3 أن تكون عاملاً في جذب كبار التنفيذيين ذوي القدرات والمهارات والمؤهلات اللازمة لتمكين لشركة من تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- 4.4 The remuneration shall be designed so as to not cause conflicts of interest that could result in a negative effect on the Company’s interest or the Company’s ability to achieve its strategic objectives.
- 4.4 تصمم المكافآت بشكل يحول من أن تسبب تعارض في المصالح من شأنه أن يؤثر سلباً على مصلحة الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- 4.5 The Company has the right to claim compensation from senior executives for any damages including the damage that may affect the Company’s reputation and shall be reimbursed for all remuneration, reimbursements and any
- 4.5 يحق للشركة المطالبة بالتعويض عن أي ضرر من كبار تنفيذييها بما يشمل الضرر الذي يلحق بسمعتها ويجب رد ما صُرف من مكافآت وتعويضات وأي تكاليف أخرى تحملتها الشركة تجاه مرتكب الضرر، وذلك في حال:

شركة أرامكو السعودية لزيوت الأساس - لوبريف Saudi Aramco Base Oil Company – Luberef

other expenses by such senior executives in case any of the following situations occur:

- | | | | |
|-----|--|---|-----|
| (a) | If a senior executive commits any dishonest or fraudulent activity or significant violation of any of the rules and regulations of the Kingdom of Saudi Arabia or any other country. | (أ) ارتكاب أحد كبار التنفيذيين عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة أو بالتزوير أو مخالفاً بشكل جوهري للأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية أو في أي بلد آخر. | (أ) |
| (b) | If the remuneration, reimbursements and any other expenses was based on inaccurate information provided by the senior executive. | (ب) إذا تبين أن المكافأة أو التعويضات أو أي تكاليف أخرى منحت بناء على معلومات غير دقيقة قدمها العضو التنفيذي. | (ب) |
| (c) | In case of breach of the senior executive's duties and responsibilities. | (ج) عند إخلال أحد كبار التنفيذيين في القيام بمسؤولياته ومهامه وواجباته. | (ج) |

5. FINAL PROVISIONS

5. أحكام نهائية

- | | | | |
|-----|--|---|-----|
| 5.1 | The Board, supported by the Remuneration and Nomination Committee, shall periodically review this Policy and assess its effectiveness. The Remuneration and Nomination Committee shall recommend to the Board any proposed amendments to this Policy for the Board's consideration. Should the Board conclude to make amendments to this Policy, the Board shall present the amendments to the General Assembly for review and approval. | 5.1 يقوم مجلس الإدارة، بمساعدة لجنة المكافآت والترشيحات، بمراجعة هذه السياسة بشكل دوري لتقييم مدى فعاليتها ، وعلى لجنة المكافآت والترشيحات التوصية بخصوص مدى الحاجة لتعديلها للمجلس. وفي حال قرر المجلس وجود حاجة إلى تعديل هذه السياسة، فعلى المجلس عرض التعديلات المقترحة على الجمعية العامة لأخذ موافقتها. | 5.1 |
| 5.2 | This Policy shall be effective as of the date of its approval by the General Assembly, held on 28/03/2024G and shall replace the Policy approved by the General Assembly on 05/09/2022G. | 5.2 تكون هذه السياسة نافذة من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة، وهو 2024/03/28م وتحل محل السياسة التي تم إقرارها من الجمعية العامة بتاريخ 2022/09/05م. | 5.2 |
| 5.3 | This policy was approved in a bilingual format. In case of any discrepancy between the two languages, the Arabic text shall prevail. | 5.3 تمت الموافقة على هذه السياسة باللغتين. في حال وجود أي اختلاف بين اللغتين، فيجب العمل بالنص العربي. | 5.3 |