

نصادق نحن (مكتب المنصة البيضاء للترجمة المعتمدة)
على صحة الترجمة للمستندات المرفقة

Certification

We hereby certify that the text attached here with is a true and correct translation of the text attached here with in original language; and the translation was made from the original text. Furthermore, we certify that the translator who has performed this translation is competent to translate without any liability toward the content of the document.

In testimony whereof we set out hands and affixed the official seal of our office in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia

مشهد

بهذا نشهد أن المستند الوارد من الترجمة والمرفق بهذا هو ترجمة صحيحة ومطابقة للمستند باللغة الاصلية المرفق كذلك بهذا، وأن تلك الترجمة قد تمت من أصل المستند، وأن المترجم الذي قام بها هو مترجم مؤهل وكفاء. دون أدنى مسؤولية عن محتويات الوثيقة.

وإشهاداً لما تقدم، مُهر التوقيع والختم الرسمي الخاص بنا في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

مكتب المنصة البيضاء للترجمة المعتمدة

المدير التنفيذي

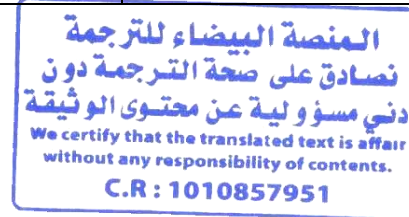
التوقيع



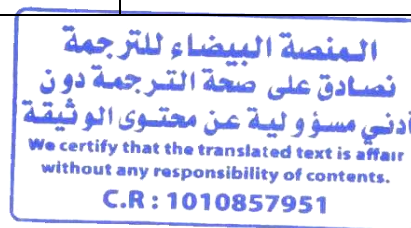
جدول التغييرات

سياسة المكافآت والترشيح لأعضاء مجلس الإدارة، ولجان المجلس الفرعية، والإدارة التنفيذية، الإصدار 0.5، بتاريخ سبتمبر 2025

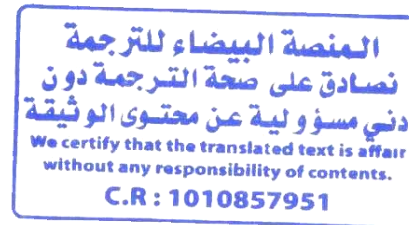
الرقم	العنوان	ص.	السياسة الأصلية بتاريخ 2024	العنوان	السياسة المحدثة 2025	ص.
1	المحتويات	i	<p>1. مقدمة الشركة وهدف السياسة 1</p> <p>2. اعتماد السياسة وتنفيذها ومراجعتها 1</p> <p>3. المعايير العامة للمكافآت 1</p> <p>4. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة 2</p> <p>5. مكافآت اللجان 3</p> <p>6. الإفصاح</p>	جدول المحتويات	<p>1. مقدمة وهدف السياسة 1</p> <p>2. اعتماد السياسة وتنفيذها ومراجعتها 1</p> <p>3. الترشيح 1</p> <p>المعايير 1</p> <p>الإجراءات 2</p> <p>4. المعايير العامة للمكافآت 2</p> <p>5. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة 2</p> <p>6. مكافآت أعضاء اللجان 3</p> <p>7. الإدارة التنفيذية 4</p> <p>8. الإفصاح 4</p> <p>معلومات الوثيقة 5</p> <p>التعديلات والتحديثات 5</p>	ii
2	مقدمة الشركة وهدف السياسة	1	1.3 بالإضافة إلى ذلك، تهدف السياسة إلى وضع معايير وشروط واضحة ومحددة توضح للمساهمين شروط وإجراءات الشركة لمنح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه.	1. مقدمة وهدف السياسة	تهدف السياسة إلى وضع معايير وشروط واضحة لإطلاع المساهمين على الشروط والإجراءات المتعلقة بمنح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان، والإدارة التنفيذية. تنطبق هذه السياسة على جميع المرشحين لمجلس الإدارة، واللجان الفرعية، والإدارة التنفيذية.	1
3	اعتماد السياسة وتنفيذها ومراجعتها	1	2.1 لجنة الترشيح والمكافآت في الشركة مسؤولة عن إعداد هذه السياسة وعرضها على مجلس الإدارة تمهيداً لاعتمادها من قبل الجمعية العامة.	2. اعتماد السياسة وتنفيذها ومراجعتها	تُكلف لجنة الترشيح والمكافآت بإعداد هذه السياسة وعرضها على مجلس الإدارة لاعتمادها من قبل الجمعية العامة. تصبح هذه السياسة سارية المفعول فور اعتمادها من قبل الجمعية العامة للشركة.	1



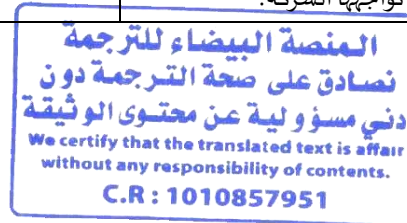
			<p>2.2 تصبح هذه السياسة سارية المفعول اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للشركة.</p> <p>2.3 تقوم لجنة الترشيح والمكافآت بمراجعة هذه السياسة سنوياً وتقديم توصياتها إلى مجلس الإدارة بشأن تحديث أو تعديل السياسة بما يتوافق مع أي تغييرات أو تطورات أو تحديثات طارئة في القوانين واللوائح التي قد تؤثر على هذه السياسة، إن وجدت.</p> <p>2.4 أي أحكام غير مغطاة في هذه السياسة ستكون خاضعة لتطبيق نظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية ولوائح مؤسسة النقد العربي السعودي.</p> <p>2.5 تُنشر هذه السياسة على موقع الشركة الإلكتروني لتكون متاحة للمساهمين وأصحاب المصلحة. كما تُرفع نسخة من هذه السياسة (وأي تعديلات عليها) إلى مؤسسة النقد العربي السعودي وفقاً للوائح السارية.</p>			
4	غير متوفر / لا ينطبق	غير متوفر / لا ينطبق	3. الترشيح	<p>المعايير</p> <p>الجودة والخبرة: يجب أن يمتلك المرشحون خبرة مهنية ذات صلة في مجالات التأمين أو المالية أو الإدارة.</p> <p>السمعة: يجب أن يتمتع المرشحون بسمعة جيدة وسجل مثبت من الأداء المهني.</p>	1	



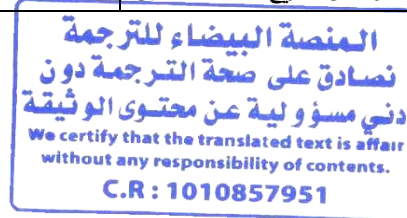
<p>التنوع: تشجيع الخلفيات والخبرات المتنوعة لتعزيز عملية اتخاذ القرار.</p> <p>الالتزام: يجب على المرشحين إظهار القدرة على تكريس الوقت والجهد اللازمين للمشاركة الفعالة.</p> <p>الإجراءات</p> <p>تشكيل لجنة الترشيح: تُنشأ لجنة من أعضاء مجلس الإدارة لتقييم المرشحين.</p> <p>جمع البيانات: يُطلب من المرشحين تقديم سيرهم الذاتية والمعلومات اللازمة.</p> <p>تقييم المرشحين: تقوم اللجنة بتقييم مؤهلات وخلفيات المرشحين المهنية.</p> <p>المقابلات: قد تُجرى مقابلات مع المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة.</p> <p>تقديم التوصيات: تعرض اللجنة توصياتها على مجلس الإدارة بشأن المرشحين المناسبين.</p>				
--	--	--	--	--



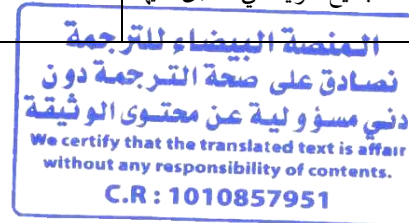
				<p>الموافقة من هيئة التأمين: يجب الحصول عليها لضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية والتحقق من ملاءمة المرشح للمنصب.</p> <p>تقييم تضارب المصالح: يجب على جميع المرشحين لمناصب مجلس الإدارة واللجان الإفصاح عن أي تضارب مصالح قائم أو محتمل، بما في ذلك العلاقات التجارية، وتعدد العضويات في مجالس إدارة أخرى، أو المصالح المالية في كيانات قد تتعامل مع الشركة. ستقوم لجنة الترشيح بتقييم هذه الإفصاحات وضمان الامتثال لنظام الشركات، ولوائح هيئة السوق المالية، وسياسة الشركة بشأن تضارب المصالح قبل تقديم المرشحين للموافقة.</p>
5	4. المعايير العامة للمكافآت	2	<p>3.1 مع عدم الإخلال بأحكام نظام الشركات، ولوائح هيئة السوق المالية، ولوائح مؤسسة النقد العربي السعودي، ونظام الشركة الأساسي، تستند هذه السياسة وتوصيات لجنة الترشيح والمكافآت بشأن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان الفرعية على المبادئ التالية:</p> <p>3.1.1 أن تكون متسقة مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات المطلوبة لإدارة الشركة؛</p> <p>3.1.2 أن تكون متسقة مع حجم وطبيعة ومستوى المخاطر التي تواجهها الشركة؛</p>	<p>4. المعايير العامة للمكافآت</p>
1	<p>وفقاً لنظام الشركات السعودي، ولوائح هيئة السوق المالية، ولوائح الهيئة العامة للاستثمار، وكذلك نظام الشركة الأساسي، ستستند توصيات اللجنة بشأن مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان إلى المبادئ التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الاتساق مع استراتيجية الشركة وأهدافها والمهارات الإدارية المطلوبة. • التوافق مع طبيعة ومستوى المخاطر التي تواجهها الشركة. • تقديم مكافآت تشجع على نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل. 			



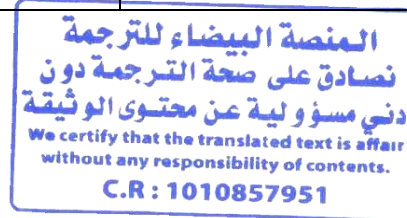
			<p>3.1.3 توفير المكافآت بهدف تشجيع أعضاء مجلس الإدارة واللجان الفرعية على تحقيق نجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل؛</p> <p>3.1.4 مراعاة ممارسات الشركات الأخرى عند تحديد المكافآت وتجنب سلبيات هذا المقارنة التي قد تؤدي إلى زيادات غير مبررة في المكافآت والتعويضات؛</p> <p>3.1.5 إعداد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيح والمكافآت فيما يخص التعيينات الجديدة؛</p> <p>3.1.6 مراعاة الحالات التي يجب فيها تعليق أو استرداد المكافآت إذا تبين أن هذه المكافآت تم تحديدها بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو المجلس، لمنع إساءة استخدام السلطة للحصول على مكافآت غير مستحقة؛</p> <p>3.1.7 تنظيم منح أسهم الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، سواء كانت جديدة الإصدار أو مشتراة من قبل الشركة</p>			<ul style="list-style-type: none"> • مراعاة ممارسات الشركات الأخرى لتجنب الزيادات غير المبررة في المكافآت. • التنسيق مع لجنة الترشيح والمكافآت بالنسبة للتعيينات الجديدة. • مراعاة الحالات التي يجوز فيها تعليق أو استرداد المكافآت إذا كانت مبنية على معلومات غير دقيقة. • تنظيم منح أسهم الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، سواء كانت جديدة الإصدار أو مشتراة من قبل الشركة.
6	4. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	2	<p>4.1 تتكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ مالي محدد، وبدل حضور، ومزايا عينية، أو نسبة من صافي أرباح الشركة، أو مزيج من اثنين أو أكثر من هذه المزايا. إذا كانت المكافأة على شكل نسبة، فيجب الالتزام بالمادة (19) من النظام الأساسي للشركة. يصبح عضو المجلس مستحقاً للمكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه إلى</p>		<p>تتكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ نقدي محدد، وبدلات الحضور، ومزايا عينية، أو نسبة من صافي أرباح الشركة، أو مزيج من ذلك، وفقاً للمادة (19) من النظام الأساسي للشركة. ويستند استحقاق المكافأة إلى تاريخ انضمام العضو إلى المجلس، ومدة عضويته، وعدد الاجتماعات التي حضرها.</p>	2



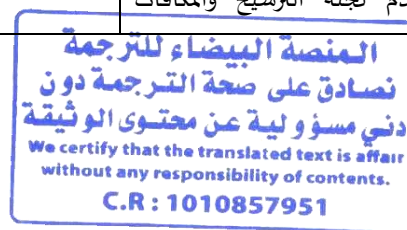
	<p>قد تختلف المكافآت بناءً على خبرة العضو، ومهاراته، والمهام الموكلة إليه، واستقلاليته، وحضور الاجتماعات، وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.</p> <p>تشمل مكونات مكافآت أعضاء المجلس ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مكافأة ثابتة قدرها 200,000.00 ريال سعودي سنوياً. • بدل حضور قدره 3,000.00 ريال سعودي عن كل جلسة يحضرها العضو. • تعويض المصاريف الفعلية التي يتكبدها أعضاء المجلس المقيمون خارج الرياض لحضور اجتماعات المجلس، بما في ذلك تكاليف السفر والإقامة. <p>سيشمل تقرير المجلس للجمعية العامة جميع المزايا التي حصل عليها الأعضاء خلال السنة المالية، بما في ذلك المكافآت وبدلات الحضور وسجلات الحضور.</p> <p>لا يجوز أن تكون مكافآت الأعضاء المستقلين في المجلس على شكل نسبة من دخل الشركة أو على أساس الربحية.</p> <p>يعرض المجلس مقترحات المكافآت على الجمعية العامة للموافقة، ولا يجوز صرف المكافآت إلا بعد الحصول على موافقة الجمعية. كما يُمنع أعضاء المجلس من التصويت على مكافآتهم الخاصة.</p> <p>يمكن لأعضاء المجلس الحصول على مكافآت إضافية مقابل أي أدوار تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية تُكلفهم بها الشركة.</p>		<p>المجلس، ومدة عضويته، وعدد اجتماعات المجلس التي حضرها. وتكون المكافأة متناسبة وفقاً لتاريخ الانضمام.</p> <p>4.2 قد تختلف مكافآت أعضاء المجلس بناءً على خبرتهم، ومهاراتهم، والمهام التي يقومون بها، واستقلاليته، وعدد الاجتماعات التي يحضرونها، بالإضافة إلى أي اعتبارات أخرى وفقاً لأحكام نظام الشركات السعودي، ولوائح هيئة السوق المالية، ولوائح مؤسسة النقد العربي السعودي، ونظام الشركة الأساسي.</p> <p>4.3 تشمل مكافآت أعضاء مجلس الإدارة ما يلي:</p> <p>(أ) مكافأة ثابتة، تبلغ مجموعها السنوي 200,000.00 ريال سعودي؛</p> <p>(ب) بدل حضور الجلسات، بمبلغ إجمالي قدره 3,000.00 ريال سعودي عن كل جلسة يتم حضورها؛</p> <p>(ج) ستقوم الشركة بتعويض المصاريف الفعلية التي يتكبدها عضو المجلس المقيم خارج الرياض لحضور اجتماعات المجلس، بما في ذلك مصاريف السفر والإقامة، ويشمل ذلك تكلفة الإقامة في الفنادق وتذاكر الطيران ذهاباً وإياباً. وينطبق هذا أيضاً في حالة عقد اجتماع المجلس خارج مدينة الرياض.</p> <p>4.4 يجب أن يكون تقرير المجلس للجمعية العامة شاملاً، متضمناً جميع المزايا التي حصل عليها</p>			
--	---	--	--	--	--	--



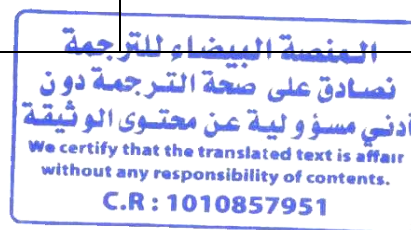
		<p>الأعضاء خلال السنة المالية، من مكافآت وبدلات مصاريف، والنقد المستلم من قبل الأعضاء سواء كموظفين أو تنفيذيين، أو بناءً على جهودهم المبذولة بما في ذلك الأداء الفني والإداري والاستشاري. كما يجب أن يتضمن التقرير عدد الجلسات التي حضرها كل عضو منذ آخر اجتماع للجمعية العامة، وفقاً لنظام الشركات، ولوائح هيئة السوق المالية، ولوائح مؤسسة النقد العربي السعودي.</p> <p>4.5 لا يجوز أن تكون مكافآت الأعضاء المستقلين في المجلس على شكل نسبة من دخل الشركة، أو تعتمد، بشكل مباشر أو غير مباشر، على أرباح الشركة.</p> <p>4.6 مع عدم الإخلال بما ورد في القوانين السارية وما اعتمدته الجمعية العامة، يعرض المجلس مقترحه بشأن مكافآت أعضائه (استناداً إلى توصية من لجنة الترشيح والمكافآت) على الجمعية العامة للتصويت والموافقة. لا يجوز صرف مكافآت أعضاء المجلس إلا بعد الحصول على موافقة الجمعية العامة. ولا يحق لأعضاء المجلس التصويت على مقترح مكافآت أعضاء المجلس خلال اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.</p> <p>4.7 يجوز لعضو المجلس الحصول على مكافأة عن أي أعمال تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية تكلفه بها الشركة،</p>			<p>ستقوم لجنة الترشيح والمكافآت بإعداد نماذج وإجراءات تقييم لأداء أعضاء المجلس، ومراجعتها سنوياً لضمان فعاليتها.</p> <ul style="list-style-type: none"> تقوم اللجنة بتقييم الأداء العام لمجلس الإدارة بشكل دوري. تقوم اللجنة بتقييم أداء كل عضو في المجلس بشكل فردي وفقاً للمعايير المحددة. تتحقق اللجنة سنوياً من استقلالية كل عضو في المجلس وفقاً للوائح المعمول بها.
--	--	---	--	--	--



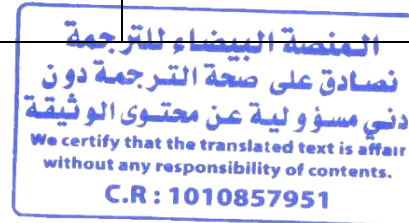
			<p>بالإضافة إلى المكافأة المستلمة كعضو في المجلس ولجانه، وفقاً لنظام الشركات، والنظام الأساسي للشركة، ولوائح هيئة السوق المالية، ولوائح مؤسسة النقد العربي السعودي.</p> <p>4.8 تقوم لجنة الترشيح والمكافآت بإعداد النماذج والإجراءات اللازمة لتقييم أداء أعضاء المجلس، ويتم مراجعة هذه النماذج والإجراءات سنوياً لضمان فعاليتها.</p>			
3	<p>تتكون مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة (بما في ذلك اللجان الفرعية) من:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مكافأة ثابتة قدرها 75,000.00 ريال سعودي سنوياً. • بدل حضور قدره 3,000.00 ريال سعودي عن كل جلسة يحضرها العضو. • بدل لتغطية مصاريف السفر والإقامة والمصاريف المعيشية وفقاً لسياسات الشركة. <p>تحدد مكافأة عضوية اللجنة بمبلغ ثابت قدره 75,000 ريال سعودي لكل لجنة، بغض النظر عن عدد اللجان التي يشغل العضو فيها، سواء كان عضواً في المجلس أو شخصاً خارجياً من خارج المجلس.</p> <p>يُخصص مبلغ إضافي قدره 40,000 ريال سعودي لأمين مجلس الإدارة، و30,000 ريال سعودي لأمناء اللجان الفرعية.</p>	6. مكافآت أعضاء اللجان	<p>5.1 تتكون مكافآت أعضاء لجان المجلس (بما في ذلك لجنة التدقيق) من المكونات التالية:</p> <p>5.1.1 مكافأة ثابتة، بمبلغ 75,000.00 ريال سعودي سنوياً؛</p> <p>5.1.2 بدل حضور الجلسات، بمبلغ 3,000.00 ريال سعودي عن كل جلسة يتم حضورها؛</p> <p>5.1.3 بدل لتغطية مصاريف السفر والإقامة والمصاريف المعيشية (إذا لزم الأمر)، ويجب أن يكون هذا البديل متوافقاً مع لوائح وسياسات الشركة المعتمدة لتغطية المصاريف المماثلة؛</p> <p>5.1.4 المكافأة الثابتة لعضوية اللجنة ضمن المجلس محددة بـ 75,000 ريال سعودي لكل لجنة، بغض النظر عن عدد اللجان التي يتم تعيين العضو فيها.</p> <p>5.2 مع عدم الإخلال بما ورد في قوانين المملكة العربية السعودية، وما اعتمدته الجمعية العامة، تقدم لجنة الترشيح والمكافآت</p>	3	6. مكافآت أعضاء مجلس الإدارة	7



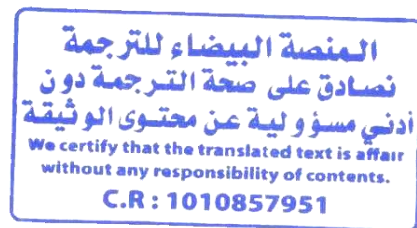
	<p>لضمان تطوير الخبرات المتخصصة، يجوز للموظفين أن يشغلوا منصب أمين لجنة واحدة فقط في أي وقت.</p> <p>ستقدم لجنة الترشيح والمكافآت توصياتها إلى المجلس لاعتماد مكافآت أعضاء اللجان.</p> <p>يستحق عضو اللجنة المكافأة بناءً على مدة عضويته وعدد الاجتماعات التي حضرها.</p> <p>يجب على أعضاء المجلس الامتناع عن التصويت على مكافآت اللجان التي هم جزء منها.</p> <p>ستقوم لجنة الترشيح والمكافآت بإعداد نماذج وإجراءات تقييم أداء أعضاء اللجان ومراجعتها سنوياً لضمان فعاليتها.</p>		<p>توصياتها إلى المجلس بشأن مكافآت أعضاء اللجان ليتم اعتمادها من قبل المجلس، ولا يتم صرف مكافآت أعضاء اللجان إلا بعد موافقة المجلس.</p> <p>5.3 يصبح العضو مستحقاً للمكافأة بناءً على تاريخ انضمامه إلى اللجنة ومدة عضويته وعدد اجتماعات اللجنة التي حضرها.</p> <p>5.4 لا يجوز لعضو المجلس المشاركة في التصويت على مكافآت اللجنة أو اللجان التي هو عضو فيها.</p> <p>5.5 تقوم لجنة الترشيح والمكافآت بإعداد النماذج والإجراءات اللازمة لتقييم أداء أعضاء المجلس، ويتم مراجعتها سنوياً لضمان فعاليتها.</p>		
4	<p>نطاق تطبيق السياسة</p> <p>تنطبق هذه السياسة على مكافآت الإدارة التنفيذية في الشركة.</p> <p>متطلبات تنفيذ سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية</p> <p>يجب أن يتوافق تنفيذ هذه السياسة مع المتطلبات التنظيمية المطبقة على شركات المساهمة في المملكة العربية السعودية.</p> <p>يجب أن تتماشى هذه السياسة مع لوائح الحوكمة الصادرة عن الشركة ومعايير النظام الأساسي للشركة المعتمد من الجمعية العامة والجهات الرقابية.</p> <p>التأكد من أن الاعتبارات المتعلقة بالتعويض تتماشى مع</p>	7. الإدارة التنفيذية	<p>غير متوفر / لا ينطبق</p> <p>غير متوفر / لا ينطبق</p> <p>غير متوفر / لا ينطبق</p>		8



	<p>استراتيجية الشركة ولوائحها.</p> <p>بعد إجراء المراجعات والدراسات اللازمة، تقدم اللجنة توصياتها إلى مجلس الإدارة بشأن المكافآت أو البدلات أو الرواتب الممنوحة للمديرين التنفيذيين لاعتمادها.</p> <p>يتم تقييم المكافآت بناءً على عدة مؤشرات أداء، بما في ذلك قياسات أداء الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، لضمان مساهمة عادلة في تحقيق النتائج المستهدفة.</p> <p>التأكد من الإفصاح المناسب عن مكافآت الإدارة التنفيذية والامتثال للتعليمات واللوائح الصادرة عن الجهات الرقابية في المملكة العربية السعودية، وعرضها على المجلس لتقديدها إلى الجمعية العامة، مع توثيق جميع المكافآت والمزايا في تقرير المجلس.</p> <p>ضمان الدقة والشفافية في الإفصاح والتفصيل في تقرير المجلس بشأن المكافآت الممنوحة للإدارة التنفيذية، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تحريف. وإذا شملت المكافآت مبالغ أو مزايا، بغض النظر عن طبيعتها أو مسمياتها، وإذا كانت المزايا على شكل أسهم في الشركة، فيجب تسجيل قيمتها بالقيمة السوقية في تاريخ الاستحقاق.</p> <p>يجب تحديد المكافآت بناءً على مستوى المنصب، والمهام والمسؤوليات الموكلة لحامله، والمؤهلات التعليمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.</p> <p>يجب أن تكون المكافآت متوافقة مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر التي تواجهها الشركة.</p> <p>مراعاة ممارسات الشركات الأخرى عند تحديد المكافآت،</p>				
--	--	--	--	--	--



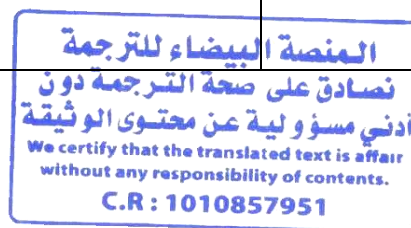
				وتجنب أي زيادات غير مبررة في المكافآت والتعويضات. أخذ توصيات لجنة الترشيح والمكافآت بعين الاعتبار. يجب تعليق أو استرداد المكافآت إذا تبين أنها مُنحت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمتها الإدارة التنفيذية، لمنع استغلال المنصب للحصول على مكافآت غير مستحقة. ربط المكافآت والتعويضات بالأداء.	
9	6. الإفصاح	3	يلتزم مجلس الإدارة بالامتثال لمتطلبات وإجراءات الإفصاح ذات الصلة بهذه السياسة وبشأن المكافآت التي يتلقاها أعضاء مجلس الإدارة واللجان الفرعية، وكذلك أي متطلبات إفصاح أخرى يفرضها القوانين واللوائح السعودية السارية من وزارة التجارة، أو هيئة السوق المالية، أو مؤسسة النقد العربي السعودي.	8. الإفصاح	5 يلتزم المجلس بالمتطلبات المتعلقة بالإفصاح عن هذه السياسة والمكافآت المستلمة من قبل أعضاء المجلس واللجان، بالإضافة إلى أي التزامات أخرى تفرضها القوانين واللوائح السعودية السارية من وزارة التجارة، وهيئة السوق المالية، والهيئة العامة للاستثمار.
10	غير متوفر / لا ينطبق	غير متوفر / لا ينطبق	غير متوفر / لا ينطبق	معلومات الوثيقة	5 تمت الإضافة
11	غير متوفر / لا ينطبق	غير متوفر / لا ينطبق	غير متوفر / لا ينطبق	التعديلات والتحديثات	5 تمت الإضافة



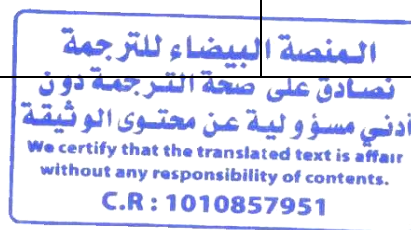
Changes Table

Remuneration & Nomination policy For Members of the Board of Directors, Board Sub-Committees and Executive Management, V0.5, dated SEP, 2025

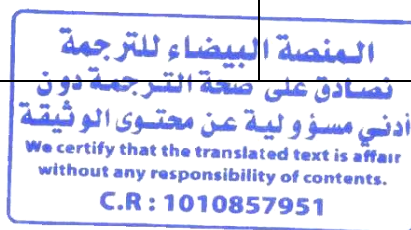
No	Title	p.g	Original Policy Dated 2024	Title	Updated policy 2025	p.g
1	Contents	i	1 Company's Introduction And Purpose Of The Policy 1 2 Policy Approval, Implementation And Review 1 3 General Standards For Remunerations 1 4 Remuneration Of The Board Members 2 5 Remuneration Of Committees 3 6 Disclosure	Table of Contents	1. Introduction and Purpose of the Policy 1 2. Policy Approval, Implementation, and Review 1 3. Nomination 1 Criteria 1 Procedure 2 4. General Standards for Remuneration 2 5. Remuneration of Board Members 2 6. Remuneration of Committee Members 3 7. Executive Management 4 8. Disclosure 4 Document Information 5 Amendments and Updates 5	ii
2	COMPANY'S INTRODUCTION AND PURPOSE OF THE POLICY	1	1.3 In addition, it aims at setting clear and specific standards and conditions explaining to stockholders the Company's terms, conditions, and procedures for granting remunerations to the members of the Board and its Committees.	1.Introduction and Purpose of the Policy	The Policy aims to set clear standards and conditions to inform shareholders about the terms, conditions, and procedures for granting remuneration to Board , Committee member and Executive Management . This policy applies to all candidates for the Board of Directors ,sub-committees and Executive Management	1



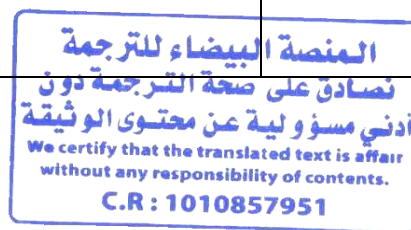
3	POLICY APPROVAL, IMPLEMENTATION AND REVIEW	1	<p>The Company's Nomination and Remuneration Committee is responsible for preparing this Policy and presenting it to the Board in preparation for its approval by the General Assembly.</p> <p>2.2 This Policy becomes effective on the date it is ratified by the General Assembly of the Company.</p> <p>2.3 The Nomination and Remuneration Committee shall review this Policy annually and submit its recommendations to the Board regarding the update or amendment of the Policy in line with any occasional changes, developments or updates in the laws and regulations that could impact this policy, if any.</p> <p>2.4 Any provisions not covered in this Policy will be subject to the application of the Companies Law, CMA regulations and SAMA regulations.</p> <p>2.5 This Policy shall be published in the Company's website and to be accessible by the stockholders and stakeholders. A copy of this Policy (and any amendments thereto) shall also be submitted to SAMA in accordance with the applicable SAMA regulations.</p>	2. Policy Approval, Implementation, and Review	<p>The Nomination and Remuneration Committee is tasked with preparing this Policy and presenting it to the Board for approval by the General Assembly.</p> <p>The Policy becomes effective upon ratification by the Company's General Assembly.</p> <p>The Policy will be periodically reviewed to ensure its effectiveness and alignment with best practices and legal standards.</p> <p>The Nomination and Remuneration Committee will conduct an annual review of this Policy and submit recommendations to the Board for any necessary updates or amendments in response to changes in laws and regulations.</p> <p>Any provisions not addressed in this Policy will adhere to the Saudi Companies Law, CMA regulations, and IA regulations.</p> <p>This Policy will be published on the Company's website for accessibility to shareholders and stakeholders. A copy</p>	1
---	--	---	---	--	---	---



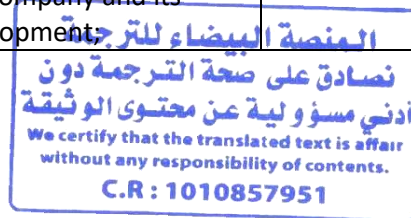
					of the Policy (and any amendments) will also be submitted to the IA in compliance with applicable regulations.	
4	N/A	N/A	N/A	3.Nomination	<p>Criteria</p> <p>Quality and Experience: Candidates must have relevant professional experience in insurance, finance, or management.</p> <p>Reputation: Candidates should possess a good reputation and a proven record of professional performance.</p> <p>Diversity: Encouragement of diverse backgrounds and experiences to enhance decision-making.</p> <p>Commitment: Candidates must demonstrate the ability to dedicate the necessary time and effort for effective involvement.</p> <p>Procedure</p> <p>Formation of the Nomination Committee: A committee of Board members shall be established to evaluate candidates.</p>	1



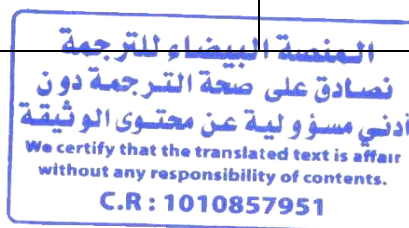
					<p>Data Collection: Candidates are required to submit CVs and necessary information.</p> <p>Candidate Evaluation: The committee will assess the qualifications and professional backgrounds of the candidates.</p> <p>Interviews: Interviews may be conducted with shortlisted candidates.</p> <p>Recommendation Submission: The committee will present its recommendations to the Board regarding suitable candidates.</p> <p>Approval from the Insurance Authority: Must be obtained for the candidate to ensure compliance with regulatory requirements and to verify the candidate's suitability for the position.</p> <p>Conflict of Interest Assessment: All candidates for Board and Committee positions must disclose any existing or potential conflicts of interest, including business relationships, cross-directorships, or financial interests in</p>
--	--	--	--	--	---



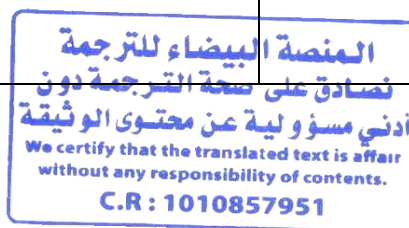
					entities that may interact with the Company. The Nomination Committee will assess these disclosures and ensure compliance with the Companies Law, CMA regulations, and the Company Conflict of Interest Policy before recommending candidates for approval.	
5	4. GENERAL STANDARDS FOR REMUNERATION	2	3.1 Without prejudice to the provisions of the Companies Law, CMA regulations and SAMA regulations and the bylaws of the Company, this Policy and the Nomination and Remuneration Committee's recommendations regarding the remuneration of the members of the Board and Sub-Committees shall be all based on, the following principles: 3.1.1 be consistent with the Company's strategy, objectives, and required skills of the Company management; 3.1.2 be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company; 3.1.3 provide remuneration in order to encourage the Board members and SubCommittees to achieve the success of the Company and its long-term development.	4. General Standards for Remuneration	<p>In accordance with the Saudi Companies Law, CMA regulations, and IA regulations, as well as the Company bylaws, the following principles will guide the Committee's recommendations on remuneration for Board and Committee members:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consistency with the Company's strategy, objectives, and management skills required. • Alignment with the nature and level of risks faced by the Company. • Provision of remuneration that encourages the success and long-term development of the Company. • Consideration of practices from other companies to avoid unjustifiable increases in remuneration. • Coordination with the Nomination and Remuneration Committee for new appointments. 	1



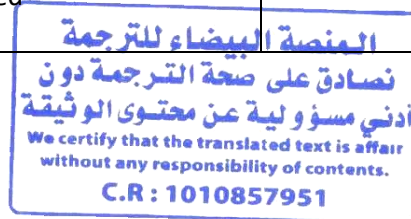
			<p>3.1.4 take into consideration other companies' practices in determining remunerations and avoid the disadvantages of such comparison in leading to unjustifiable increases of remunerations and compensations;</p> <p>3.1.5 be prepared in coordination with the Nomination and Remuneration Committee in respect of new appointments;</p> <p>3.1.6 take into consideration situations where remunerations should be suspended or reclaimed if it is determined that such remunerations were set based on inaccurate information provided by a member of the Board, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations; and</p> <p>3.1.7 regulating the grant of Company's stocks to the Board members, whether newly issued or purchased by the Company.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Consideration of circumstances under which remuneration may be suspended or reclaimed if based on inaccurate information. • Regulation of Company stock grants to Board members, whether newly issued or purchased. 	
6	4 REMUNERATION OF THE BOARD MEMBERS	2	<p>4.1 The remuneration of the Board members shall consist of a certain specified amount of money, attendance allowance, in-kind benefits, or a percentage of the Company's</p>	5.Remuneration of Board Members	<p>Board member remuneration will consist of a specified cash amount, attendance allowances, in-kind benefits, or a percentage of the Company's net profit, or a combination</p>	2



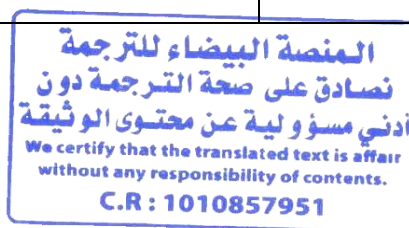
		<p>net profit, or a combination of two or more of the said benefits. If the remuneration is a percentage, Article (19) of the Company's Bylaw must be followed.</p> <p>A Board member shall become entitled to remuneration based on the date of joining the Board as a member, the duration of their membership and the number of Board meetings that they attended. The remuneration will be proportionate based on date of joining.</p> <p>4.2 The remuneration of Board members may vary depending on the Board members' experience, expertise, duties, he/she undertakes, independency, and the number of meetings he/she attends in addition to any other consideration in accordance with the provisions of the Companies Law, CMA regulations and SAMA regulations and the bylaws of the Company.</p> <p>4.3 The remuneration of Board members will include the following:</p> <p>(a) Fixed remuneration, amounting to a total sum of 200,000.00 Saudi Riyals annually;</p>	<p>thereof, in accordance with Article (19) of the Company's Bylaws. Entitlement to remuneration is based on the date of joining the Board, duration of membership, and number of meetings attended.</p> <p>Remuneration may vary based on experience, expertise, duties, independence, and meeting attendance, in accordance with relevant laws and regulations.</p> <p>Components of Board member remuneration include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixed remuneration of 200,000.00 Saudi Riyals annually. • Attendance allowance of 3,000.00 Saudi Riyals per session attended. • Refund of actual expenses incurred by Board members residing outside Riyadh for attending Board meetings, including travel and accommodation. <p>The Board's report to the General Assembly will include all benefits received by members during the financial year, including remuneration and allowances, and attendance</p>	
--	--	---	--	--



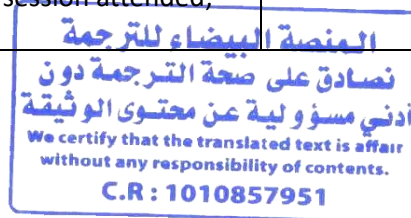
		<p>(b) Allowance for attending sessions, amounting to a total sum of 3000.00 Saudi Riyals per session attended; and</p> <p>(c) The Company will refund the actual expenses incurred by a Board member living outside Riyadh, for attending the Board meetings including travel and accommodation expenses. The coverage of such expenses includes the cost of staying in hotels and round-trip flight tickets. This as well shall apply in the event of convening the Board meeting outside Riyadh city.</p> <p>4.4 The Board's report to the General Assembly shall be comprehensive, including all benefits received by the members during the financial year, remunerations, expense allowances etc., the cash received by members, as employees and executives, or as per their exerted efforts including their technical, administrative, and consulting performances. In addition, the report shall include, the number of sessions attended</p>	<p>records.</p> <p>Independent Board members' remuneration shall not be a percentage of the Company's income or based on profitability.</p> <p>The Board will submit remuneration proposals to the General Assembly for approval, and disbursement may only occur after such approval. Board members are prohibited from voting on their own remuneration.</p> <p>Board members may receive additional remuneration for any executive, technical, administrative, or consulting roles assigned by the Company.</p> <p>The Nomination and Remuneration Committee will create and annually review evaluation forms and procedures to assess the performance of Board members.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Committee shall evaluate the overall performance of the Board of Directors on a periodic basis. • The Committee shall assess the performance of each Board 	
--	--	--	---	--



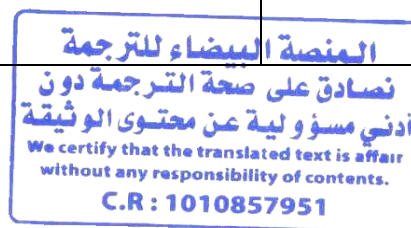
		<p>by every member from the last date of the General Assembly meeting, pursuant to the Companies Law, CMA and SAMA regulations.</p> <p>4.5 The remunerations of the independent members of the Board shall not be a percentage of the achieved Company's incomes, or based, directly or indirectly, on the Company's profitability.</p> <p>4.6 Without prejudice to what is stipulated in the applicable laws and what is endorsed by the General Assembly, the Board shall present its proposal regarding its members' remuneration (based upon a recommendation from the Nomination and Remuneration Committee) to the General Assembly for voting and approval. Board member remunerations may only be disbursed after obtaining the approval of the General Assembly. The members of the Board may not vote for the remuneration proposal of the Board members during the stockholders' General Assembly.</p>		<p>member individually, based on defined criteria.</p> <ul style="list-style-type: none"> The Committee shall verify the independence of each Board member annually in accordance with applicable regulations. 	
--	--	---	--	---	--



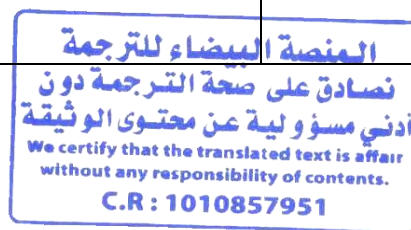
			<p>4.7 A member of the Board may receive a remuneration for any additional executive, technical, administrative, or consulting performances assigned by the Company, in addition to the received remuneration as a member of the Board and its Committees³ as per the Companies Law, bylaws of the Company, CMA regulations and SAMA regulations.</p> <p>4.8 The Nomination and Remuneration Committee shall develop the forms and procedures required to evaluate the performance of Board Members, such forms and procedures shall be reviewed annually to ensure their effectiveness.</p>			
7	5.REMUNERATION OF COMMITTEES MEMBERS	3	<p>5.1 The remuneration of a Board Committee (including Audit Committee) member shall comprise the following components:</p> <p>5.1.1 Fixed remuneration, amounting to 75,000.00 Saudi Riyals annually;</p> <p>5.1.2 Allowance for attending sessions, amounting to a total sum of 3000.00 Saudi Riyals per session attended;</p>	6.Remuneration of Committee Members	<p>Remuneration for Board Committee members (including sub-committees) will consist of:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixed remuneration of 75,000.00 Saudi Riyals annually. • Attendance allowance of 3,000.00 Saudi Riyals per session attended. • Allowance for travel, accommodation, and subsistence 	3



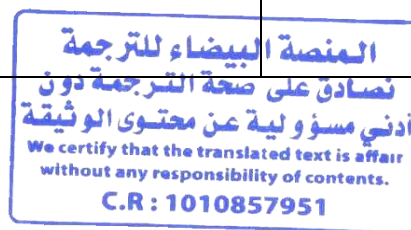
		<p>5.1.3 Allowance to cover travel, accommodation, and subsistence expenses (if needed), such allowance must be in line with the approved Company regulations and policies for covering similar expenses; and</p> <p>5.1.4 The fixed remuneration for Committee membership within the Board is established at 75,000 Saudi riyals per Committee, irrespective of the number of Committees to which a member is appointed.</p> <p>5.2 Without prejudice to what is stipulated in the applicable KSA laws, and to what is endorsed by the General Assembly, the Nomination and Remuneration and Committee shall present its recommendations to the Board regarding Committeemembers remuneration to be approved by the Board. Committee-member remunerations shall be disbursed after being approved by the Board.</p> <p>5.3 A Committee member shall become entitled to remuneration based on the date of joining the Committee as a member and shall be based on the duration of his</p>	<p>expenses in line with the Company's policies.</p> <p>Committee membership remuneration is fixed at 75,000 Saudi Riyals per committee, regardless of the number of committees a member serves on, and whether the member is a Board member or an external individual from outside the Board.</p> <p>An additional amount of 40,000 Saudi Riyals is allocated for the Board secretary, and 30,000 Saudi Riyals is allocated for the subcommittees' secretaries.</p> <p>To ensure the development of specialized expertise, staff members may serve as the secretary of no more than one committee at any given time</p> <p>The Nomination and Remuneration Committee will provide recommendations to the Board for approval of Committee member remuneration.</p> <p>A Committee member's entitlement to remuneration is based on membership</p>	
--	--	---	---	--



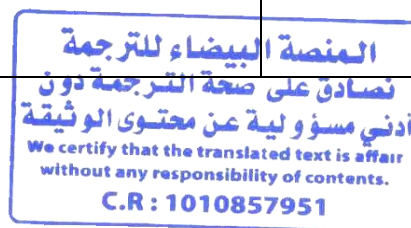
			<p>membership, and the number of Committee meetings that they attended.</p> <p>5.4 The Board member must not participate in voting for the remuneration of the Committee(s) in which he/she is a member.</p> <p>5.5 The Nomination and Remuneration Committee shall develop the forms and procedures required to evaluate the performance of Board Members, such forms and procedures shall be reviewed annually to ensure their effectiveness.</p>		<p>duration and meeting attendance.</p> <p>Board members must abstain from voting on remuneration for Committees they are part of.</p> <p>The Nomination and Remuneration Committee will develop and annually review evaluation forms and procedures for Committee members' performance.</p>	
8	N/A	N/A	N/A	7. Executive Management	<p>Scope of Policy Application</p> <p>The scope of this policy applies to the remuneration of executive management in the company.</p> <p>Requirements for Implementing the Executive Management Remuneration Policy</p> <p>The implementation of this policy must comply with the regulatory requirements applicable to joint stock companies in the Kingdom of Saudi Arabia.</p>	4



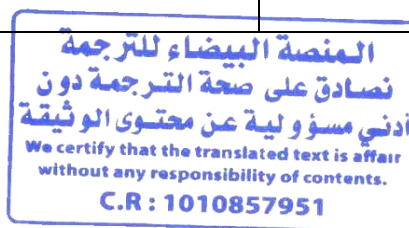
					<p>This policy must align with the governance regulations issued by the company and the standards of the company's bylaws approved by the General Assembly and regulatory authorities.</p> <p>Ensure that the considerations for compensation align with the company's strategy and regulations.</p> <p>Following necessary reviews and studies, the committee will submit its recommendations to the Board of Directors regarding the remuneration or benefits or salaries offered to senior executives for approval.</p> <p>The evaluation of remuneration is based on multiple performance metrics, including measurements of internal control performance and risk management, ensuring their application fairly assists in achieving objective results.</p> <p>Ensure appropriate disclosure of executive management remuneration and compliance with instructions and</p>
--	--	--	--	--	---



					<p>regulations issued by supervisory and regulatory authorities in the Kingdom of Saudi Arabia, and present them to the Board for submission to the General Assembly, documenting all remuneration and benefits in the Board's report.</p> <p>Ensure accuracy and transparency in disclosing and detailing in the Board's report about the remuneration granted to executive management, whether that remuneration is direct or indirect, without concealment or misrepresentation. If the remuneration includes amounts or benefits, regardless of their nature and name, and if the benefits are shares in the company, the value recorded for the shares should be the market value at the date of entitlement.</p> <p>Remuneration should be determined based on the level of the position, the tasks and responsibilities assigned to the holder, educational qualifications, practical experiences, skills, and performance level.</p> <p>Remuneration should be consistent with</p>
--	--	--	--	--	--



					<p>the size, nature, and degree of risks faced by the company.</p> <p>Consider the practices of other companies in determining remuneration, avoiding any unjustified increases in remuneration and compensation.</p> <p>Take into account the recommendations from the Nomination and Remuneration Committee.</p> <p>Payment of remuneration should be suspended or reclaimed if it is determined that it was awarded based on inaccurate information provided by executive management, to prevent the exploitation of the position for undeserved remuneration.</p> <p>Link remuneration and compensation to performance.</p>	
9	6. DISCLOSURE	3	The Board shall comply with the relevant disclosure obligations and requirements in respect of this Policy and the remuneration received by the members of the Board	8. Disclosure	The Board will adhere to relevant disclosure obligations regarding this Policy and remuneration received by Board and Committee members, as well as any other obligations required by applicable KSA laws and regulations from	5



			and Sub-Committee, or any other disclosure obligations required by the applicable KSA laws and regulations of the Ministry of Commerce, CMA and/or SAMA.		the Ministry of Commerce, CMA, and/or IA.	
10	N/A	N/A	N/A	Document Information	added	5
11	N/A	N/A	N/A	Amendments and Updates	added	5

