

مرفق بند 11

قبل التعديل

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة
Board Membership Policies, Standards and Procedures



Board Membership Policies, Standards and Procedures

Preamble :

These policies aim to set clear and specific standards and procedures for membership in the Northern Region Cement Company's Board of Directors, in accordance with the provisions of Paragraph (3) of Article 22 of the Corporate Governance Regulations issued by the Board of the Capital Market Authority pursuant to Resolution No. (8-16-2017) dated 16/08/1438 H corresponding to 13/02/2017 G.

First: Composition of the Board of Directors:

The following conditions shall be taken into consideration in the composition of the Board of Directors:

1. The number of members of the Board of Directors shall be seven in accordance with the Company's Articles of Association.
2. The majority of its members shall be non-executive members.
3. The number of its independent members shall not be less than three.

Second: Appointment of the Members of the Board of Directors:

1. The General Assembly elects the Members of the Board of Directors for a three year mandate, and they may be re-elected unless the Company's Articles of Association stipulates otherwise.
2. The member of the Board of Directors shall not be a member in five joint stock companies listed on the market at the same time.
3. The Company's Management shall notify the Capital Market Authority of the names of the Members of the Board of Directors and their membership attributes within five working days as of the date of the start of the Board of Directors' session or as of the date of their appointment - whichever is sooner – as well as of any changes that occur to their membership

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة

تمهيد:

تهدف هذه السياسات إلى وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة للعضوية في مجلس إدارة شركة اسمنت المنطقة الشمالية وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (3) من المادة الثانية والعشرون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 1438/08/16 هـ الموافق 2017/02/13 م

أولاً: تكوين مجلس الإدارة:

يراعى في تكوين مجلس الإدارة مايلي:

1. عدد أعضاء مجلس الإدارة سبعة أعضاء وفقاً للنظام الأساسي للشركة.
2. أن تكون أغليته من الأعضاء غير التنفيذيين.
3. أن لا يقل عدد أعضائه المستقلين عن ثلاثة أعضاء.

ثانياً: تعيين أعضاء مجلس الإدارة:

1. تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم ما لم ينص نظام الشركة الأساس على غير ذلك.
2. يشترط أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد.
3. تقوم إدارة الشركة بإشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وأي تغييرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ حدوث التغييرات.

within five working days as of the date of occurrence of such changes.

Third: Conditions for Membership of the Board of Directors:

1. **Leadership Ability:** The member shall have leadership skills that qualify him to delegate powers that lead to stimulating performance and applying best practices in the field of efficient management and adherence to professional values and ethics.
2. **Competence:** The member shall have academic qualifications, appropriate professional and personal skills, level of training, and educational qualifications related to the Company's current and future activities, management, economics, accounting, law or governance, as well as the will to learn and receive training.
3. **Ability to Guide:** The member shall have technical, leadership, and administrative capabilities, fast decision-making skills, understand the technical workflow related requirements and be able to strategically direct, develop plans and formulate a clear future vision.
4. **Financial Knowledge:** The member shall be able to read and understand financial statements and reports.
5. **Health Fitness:** The member shall not have any health impediment that hinders him from exercising his duties and competencies.

The General Assembly, shall elect the Members of the Board of Directors, subject to the recommendation of the Remuneration and Nomination Committee and the members' personal and professional characteristics necessary to efficiently perform their duties in accordance with the provisions of this article.

Fourth: Membership Procedures in the Company's Board of Directors:

1. The Remuneration and Nomination Committee shall coordinate with the Company's executive management to announce the opening of nomination for membership of the Company's Board of Directors in

ثالثاً: شروط عضوية مجلس الإدارة:

1. **القدرة على القيادة:** وذلك بأن يتمتع بمهارة بمهارات قيادية وتؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة والتقدير بالقيم والأخلاق المهنية.

2. **الكفاءة:** وذلك بأن تتوفر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية، والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العلمية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة ، فضلاً عن الرغبة في التعلم والتدريب.

3. **القدرة على التوجيه:** وذلك بأن تتوفر فيه القدرات الفنية ، القيادية ، والإدارية ، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادراً على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.

4. **المعرفة المالية:** وذلك بأن يكون قادر على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهمهما.

5. **اللياقة الصحية:** وذلك لأن لا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.

وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصية لجنة المكافآت والترشيحات وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال وفق ماورد في هذه المادة.

رابعاً: إجراءات العضوية في مجلس إدارة الشركة:

1. تتولى لجنة المكافآت والترشيحات التنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة للإعلان عن فتح باب الترشيح لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لنظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات.

accordance with the Companies Law and the Corporate Governance Regulations.

2. The Remuneration and Nomination Committee shall submit its recommendation to the Board of Directors regarding the nomination for membership of the Board in accordance with the aforementioned policies and standards.
3. Whoever wishes to nominate themselves for membership of the Company's Board of Directors shall submit a request to the Company's management according to the deadlines and dates stipulated in the applicable laws, regulations, circulars and resolutions. Such request must be accompanied by an introduction to the candidate, covering their CV, qualifications, and practical experience.
4. The candidate who previously served as a member of the Board of Directors of a joint stock company shall indicate the number and date of the Boards of Directors of the companies in which he was a member.
5. The candidate that has previously served as a member of the Company's Board of Directors shall attach to the nomination notice a statement from the Company's management about his last Board membership mandate, including the following information:
 - a) The number of Board meetings held during each year of the mandate.
 - b) The number of meetings attended by the member in person, and the ratio of his attendance to the total number of meetings.
 - c) The permanent committees in which the member participated, the number of meetings held by each of those committees during each year of the mandate, the number of meetings attended by the member, and the ratio of their attendance to the total number of meetings.
 - d) The status of membership shall be clarified, i.e. whether the member is an executive member, a non-executive member or an independent member.
 - e) The nature of membership shall be clarified, i.e. whether the member is a

2. تقدم لجنة المكافآت والترشيحات توصيتها لمجلس الإدارة بشأن الترشيح لعضوية المجلس وفقاً للسياسات والمعايير المتقدمة ذكرها.

3. يجب على من يرغب ترشيح نفسه لعضوية مجلس إدارة الشركة التقدم لإدارة الشركة وفق المدد والمواعيد المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح والتعميمات والقرارات السارية، ويجب أن يرفق بطلبه تعريفاً بالمرشح من حيث سيرته الذاتية ومؤهلاته، وخبراته العملية.

4. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة إحدى الشركات المساهمة بيان عدد وتاريخ مجالس إدارات الشركات التي تولى عضويتها.

5. يجب على المرشح الذي سبق له شغل عضوية مجلس إدارة الشركة أن يرفق بإخطار الترشيح بياناً من إدارة الشركة عن آخر دورة تولى فيها عضوية المجلس متضمناً المعلومات التالية:

(أ) عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال كل سنة من سنوات الدورة.

(ب) بعدد الاجتماعات التي حضرها العضو أصالة، ونسبة حضوره لمجموع الاجتماعات.

(ج) اللجان الدائمة التي شارك فيها العضو، وعدد الاجتماعات التي عقدتها كل لجنة من تلك اللجان خلال كل سنة من سنوات الدورة، وعدد الاجتماعات التي حضرها، ونسبة حضوره إلى مجموع الاجتماعات.

(د) يجب توضيح صفة العضوية، أي ما إذا كان العضو تنفيذي أو عضو غير تنفيذي أو عضو مستقل.

(هـ) يجب توضيح طبيعة العضوية، أي ما إذا كان العضو مترشحاً بصفته الشخصية أم أنه ممثل عن شخص اعتباري.

6. تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بالتنسيق مع الإدارة التنفيذية للشركة بتزويد هيئة السوق المالية بالسيرة الذاتية للمرشحين لعضوية مجلس إدارة الشركة وفقاً لـ "نموذج السيرة الذاتية

| | |
|---|--|
| <p>candidate in his personal capacity or a representative of a legal entity.</p> <p>6. The Remuneration and Nominations Committee, in coordination with the Company's Executive Management, shall provide the Capital Market Authority with the CVs of the candidates for membership of the Company's Board of Directors according to the "CV Form for the Candidate for Membership of the Board of Directors of a Joint Stock Company Listed on the Saudi Stock Exchange".</p> <p>7. The Remuneration and Nomination Committee shall implement any remarks received from the competent authorities regarding any candidate.</p> <p>8. Voting in the General Assembly is limited to those who have nominated themselves in accordance with the aforementioned policies, standards and procedures.</p> <p>Fifth: Candidate's Disclosure of a Conflict of Interest:</p> <p>Whoever wishes to nominate themselves for membership in the Board of Directors shall disclose to the Board and the General Assembly any cases of conflict of interest - in accordance with the procedures established by the Capital Market Authority -, including:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. having direct or indirect interest in the contracts and businesses entered into for the benefit of the Company in which they desire to be nominated to the Board of Directors. 2. Engaging in business that may compete with the Company or any of its activities. <p>Sixth: Effective Date:</p> <p>This policy shall be effective as of the date of its approval by the General Assembly.</p> | <p>للمرشح لعضوية مجلس إدارة شركة مساهمة مدرجة في السوق المالية السعودية".</p> <p>7. يجب على لجنة المكافآت والترشيحات تنفيذ أي ملاحظات ترد من الجهات المختصة حول أي مرشح.</p> <p>8. يقتصر التصويت في الجمعية العامة على من رشحوا أنفسهم وفقاً للسياسات والمعايير والإجراءات المتقدم ذكرها.</p> <p>خامساً: إفصاح المرشح عن تعارض المصالح:</p> <p>على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح-وفق الإجراءات المقررة من هيئة السوق المالية-، وتشمل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة. 2. اشتراكه في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله. <p>سادساً: تاريخ النفاذ:</p> <p>يعمل بهذه السياسة من تاريخ موافقة الجمعية العامة عليها.</p> |
|---|--|

بعد التعديل

Northern Region Cement Company

Policies, Standards and procedures for Board Membership

شركة اسمنت المنطقة الشمالية

سياسات ومعايير وإجراءات العضوية في مجلس الإدارة

Formation of the Board of Directors and selection of its chairperson and members

4 Formation of the board of directors and selection of its Chairperson and members

4.1 Board Structure and Scale Guidelines

4.1.1. According to the Articles of Association of the Company, the Board shall consist of six (6) members appointed for a term of not more than three years, and one of the Board members shall assume the position of Chairperson.

4.1.2 The Chairperson of the Board shall be chosen through an affirmative vote of the majority of the members of the Board of Directors, which represents at least 51%, unless the Articles of Association of the company stipulates otherwise.

The Board shall also appoint a Vice-Chairperson from among its members and may appoint a Managing Director. The Board shall specify, in its decision of appointing the latter, his powers, tasks, duties and remunerations for the period of his tenure in this position.

In the absence of the Chairperson, the Vice Chairperson will be the head of the Board, and in the event of their absence, the Managing Director shall deputize for them in case he was appointed, or the Board appoints the member who performs his work temporarily.

4.1.3 The General Assembly of Shareholders is responsible for appointing Board members for a period of time in accordance with the Company's internal regulations. However, this period shall not exceed three (3) years, and the same members may be reappointed at the end of the period, as long as it does not conflict with the company's internal regulations.

4.1.4 The majority of the members of the Board of Directors shall be non-executive members.

4.1.5 It is not permissible to combine the position of Chairperson of the Board of Directors with any other executive position in the company, and it is also not permissible for one member to combine the position of Chairperson and the position of Managing Director.

4.1.6 The number of independent members of the Board shall not be less than two (2) members.

4.1.7 At the end of the term of membership of the Board, regardless of the means of termination, the company shall promptly notify the Capital Market Authority and Tadawul of the reasons leading to this action.

تأليف مجلس الإدارة و اختيار رئيسه وأعضائه

4 تأليف مجلس الإدارة و اختيار رئيسه وأعضائه

1.4 هيكل مجلس الإدارة وحجم المبادئ التوجيهية

1.1.4 وفقاً للنظام الأساسي للشركة يتألف المجلس من ستة (6) أعضاء يتم تعيينهم لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات، ويتولى أحد أعضاء المجلس منصب الرئيس.

2.1.4 يتم اختيار رئيس المجلس من خلال التصويت الإيجابي لأغلبية أعضاء مجلس الإدارة والتي تمثل 51% على الأقل، ما لم ينص النظام الأساسي للشركة على غير ذلك، كما يعين المجلس من بين أعضائه نائباً للرئيس ويجوز له أن يُعين عضواً منتدباً، ويحدد المجلس في قرار تعيينه للأخير سلطاته وصلاحياته ومهامه ومكافأة مدة توليه هذا المنصب، وفي حالة غياب الرئيس سيكون نائب الرئيس رئيساً للمجلس وفي حالة غيابهما ينوب عنه العضو المنتدب في حالة تعيينه أو يُعين المجلس العضو الذي يقوم بعمله مؤقتاً.

3.1.4 تتولى الجمعية العمومية للمساهمين مسؤولية تعيين أعضاء المجلس لفترة من الفترات وفقاً للوائح الشركة الداخلية. ومع ذلك يجب ألا تتجاوز هذه الفترة ثلاث (3) سنوات، كما يجوز إعادة تعيين نفس الأعضاء في نهاية الفترة، طالما أنه لا يتعارض مع اللوائح الداخلية للشركة.

4.1.4 يجب أن تكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين.

5.1.4 لا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة، ولا يجوز أن يجمع عضو واحد بين مركز الرئيس ومركز العضو المنتدب.

6.1.4 يجب ألا يقل عدد الأعضاء المستقلين في المجلس عن اثنين (2) أعضاء في المجلس.

7.1.4 في نهاية مدة عضوية المجلس، بغض النظر عن وسائل إنهاء مدة العضوية، يجب على الشركة سرعة إخطار هيئة السوق المالية وتداول بالأسباب المؤدية لهذا الإجراء.

2.4 تعيين أعضاء مجلس الإدارة

1.2.4 لجنة الترشيحات والمكافآت هي المسؤولة عن تحديد الأفراد المؤهلين ليصبحوا أعضاء بمجلس الإدارة، والتوصية بالمرشحين لعضوية مجلس الإدارة إلى المجلس.

2.2.4 يجب أن تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت تنفيذ مراجعة سنوية للمهارات المطلوبة والكفاءات والمؤهلات الخاصة بالأفراد ليطمئرن ترشيحهم للعضوية وكذلك للأعضاء الحاليين.

3.2.4 يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أيضا مساعدة المجلس في تحديد امثال كل عضو من أعضاء المجلس - على أساس سنوي- لقوانين الشركة الخاصة بالأعمال والسلوك واستقلالية كل عضو من الأعضاء وفقا لما يقتضيه الأمر بموجب قوانين الأوراق المالية المعمول بها ولوائح تداول. وعليها إعداد آلية محددة لتقييم المجلس وأعضائه واعتمادها من المجلس.

3.4 مؤهلات عضو مجلس الإدارة

1.3.4 يجب على الأعضاء تلبية متطلبات الاستقلالية والخبرة للحد المطلوب بموجب القوانين والأنظمة والقواعد المعمول بها.

2.3.4 يجب أن يتسم أعضاء مجلس الإدارة بدرجة عالية من النزاهة والتي تركز على تعزيز القيمة طويلة الأجل للمساهمين.

3.3.4 يجب على أعضاء مجلس الإدارة الاستعداد لتكريس الوقت الكافي لتنفيذ مهامهم ومسئولياتهم على نحو فعال، كما يجب عليهم الالتزام بالعمل في عضوية المجلس لفترة زمنية ممتدة أخرى، ويجوز لأعضاء المجلس العمل في مجالس إدارات الشركات العامة بشرط الأداء بشكل مسئول لكافة مهامهم ومسئولياتهم.

4.3.4 أهم المهارات التي يجب توافرها في الأعضاء: الرؤية والمنظور الاستراتيجي والحكم الإداري الجيد والقدرة على الإدارة والإشراف على المنظمة وكذلك الإلمام بالقانون و/أو الشؤون المالية، فضلا عن بعض المعلومات المحددة لمساحة الأعمال بالشركة (على سبيل المثال: الإلمام بقطاع الصناعة).

4.3.4 ويشترط في عضو مجلس الإدارة تمتعه بما يلي:

1- القدرة على القيادة : وتمتعه بالمهارات اللازمة لها .

2- الكفاءة وتوافر المؤهلات العلمية في تخصصه (على سبيل

المثال : إداره الأعمال، الهندسة، الاقتصاد، المحاسبة، قانون

الحكومة ، . . .) ، وكذا المهارات المهنية ، والخبرات

4.2 Appointment of Board members

4.2.1 The Nomination and Remuneration Committee is responsible for identifying individuals who are eligible to become members of the Board, and for recommending candidates for Board membership to the Board.

4.2.2 The Nomination and Remuneration Committee shall carry out an annual review of the required skills, competencies and qualifications of individuals to be nominated for membership as well as of existing members.

4.2.3 The Nomination and Remuneration Committee shall also assist the Board in determining each Board Member's compliance -on an annual basis- with the Company's laws of business- as well as the conduct and independency of each Member as may be required under applicable securities laws and Tadawul Regulations.

It also has to prepare a specific mechanism for evaluating the Board and its members, and adopting it by the Board.

4.3 Qualifications of Board Member

4.3.1 Members shall meet the requirements for independency and expertise to the extent required by applicable laws, regulations and rules.

4.3.2 Board members must have a high degree of integrity focused on enhancing long-term shareholder value.

4.3.3 Board members must be prepared to devote sufficient time to effectively carry out their duties and responsibilities, and they must commit to serving on the Board for another extended period of time. Board members may serve on the Boards of public companies provided that they responsibly perform all of their duties and responsibilities.

4.3.4 The most important skills that members must have: vision, strategic perspective, good administrative judgment, ability to manage and supervise the organization as well as knowledge of law and/or financial affairs, as well as some specific information for the company's business scope (for example: knowledge of the industry sector).

4.3.4 A member of the Board of Directors is required to have the following:

1 - Leadership ability: enjoying the necessary skills.

2- Efficiency and availability of scientific qualifications in his specialization (for example: business administration, engineering, economics, accounting, governance law, etc.), as well as professional skills, experience and continuous training related to the current and future activities of the company.

3- The ability to direct: The availability of the ability to strategic direction and planning for the future, as well as oversight, direction and cooperation with the work team,

speed in decision-making, and understanding the technical requirements related to the workflow.

4.4 Standards for composing the Board

4.4.1 One of the important responsibilities of the Board is to evaluate and select candidates to serve as Board members.

The Board should seek members with diverse professional backgrounds, who combine a wide range of experience and expertise with integrity of reputation. Board members should have experience in situations characterized with a high degree of responsibility, and to assume leadership in the companies or institutions affiliated to the Company. Board member shall be selected according to the contributions that they can offer to the Board.

4.4.2 The assessment should also include matters of rule, diversity, age and skills, such as understanding the business system of financial and investment firms, international background, etc. - all in the context of assessing the Board's perceived needs in this regard in a timely manner.

Individual members must have personal characteristics that include integrity, responsibility, informed judgment, financial knowledge, thoughtful confidence, and performance standards at the highest level.

Effective Boards are composed of individuals with expertise in their fields of specialization whose information, background and decisions are beneficiary to the Company, and Board members must also have the ability and desire to learn the company's business and express their personal views.

4.5 Independent members of the Board of Directors and independency incompatibilities

4.5.1 At all times, the Board shall consist of the majority Board members independent of the Management and all entities that have a material business relationship with the Company ("Non-Executive member"), and accordingly the Board shall have at least two independent members.

والتدريب المستمر ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية.

3- القدرة على التوجيه : توافر القدرة على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط للمستقبل، وكذا الرقابة والتوجيه والتعاون مع فريق العمل، والسرعة في اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل.

4.4 معايير تأليف المجلس

1.4.4 من إحدى مسؤوليات المجلس الهامة، تقييم واختيار المرشحين للعمل كأعضاء لمجلس الإدارة، ويجب على المجلس السعي للبحث عن أعضاء لديهم خلفيات مهنية متنوعة، ويجمعون بين مجموعة واسعة من التجارب والخبرات مع نزاهة السمعة، كما يجب أن تتوافر لدى أعضاء مجلس الإدارة الخبرة في المواقف التي تنتم بدرجة عالية من المسؤولية، وأن يتولوا القيادة في الشركات أو المؤسسات التابعة لها ويتم اختيارهم على أساس المساهمات التي يمكن تقديمها إلى المجلس.

2.4.4 يجب أن يشمل التقييم أيضا مسائل تتعلق بالحكم والتنوع والسن والمهارات، مثل تفهم نظام عمل الشركات المالية والاستثمارية والخلفية الدولية وغيرها - كل ذلك في سياق تقييم احتياجات المجلس المدركة في هذا الشأن وفي الوقت المناسب، ويجب على الأعضاء الفرديين التمتع بالسمات الشخصية والتي تشمل النزاهة والمسؤولية والحكم بعد الاطلاع والإلمام بالنواحي المالية والنقطة المدروسة ومعايير الأداء على أعلى مستوى، تتألف المجالس الفعالة من أفراد من ذوي الخبرة في مجالات تخصصهم والتي يتم الاستفادة من معلوماتهم وخلفياتهم وقراراتهم في الشركة، ويجب أن يتمتع أعضاء المجلس بالقدرة والرغبة في تعلم أعمال الشركة والتعبير عن وجهات نظرهم الشخصية.

5.4 أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وعوارض الاستقلالية

1.5.4 في جميع الأوقات يجب أن يتألف المجلس من أغلبية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين عن الإدارة وجميع الكيانات التي لها علاقة مادية بالأعمال مع الشركة ("العضو غير التنفيذي")،

4.5.2 The Board members are considered independent of the company's management - as is customary - provided that the non-executive members are independent of any interest or relationship that could (or could be seen to) interfere with the member's ability to work permanently for the company's interest.

Furthermore, non-executive members as such do not have a legal role independent of the other members'.

4.5.3 Since independency of opinion is expected in the decision-making of all non-executive members of the company, the above definition should be regularly reviewed so that the non-executive members can satisfy the concept of independency through the company's operations related to conflict of interest and member assessment.

4.5.4 To maintain independency, the member may not accept any advice, advisory services or other compensating fees from the Company (except for member fees), or if he is an "affiliate person" of the Company or any of its subsidiaries.

(*) Any person identified as an officer, employee, or other person who may own 5% or more of the voting stock of the Company or any of its subsidiaries.

4.5.5 An independent director is defined as a non-executive Board member who enjoys complete independency in his position and decisions, and none of the independency incompatibilities apply to him.

An independent Board member must be able to carry out his duties, express his opinions and objectively and impartially vote on decisions, in a way that helps the Board of Directors take sound decisions that contribute to achieving the company's interests.

4.5.6 The following are incompatible with the independence required for an independent member of the Board of Directors, for example, but not limited to:

1. That he owns 5% or more of the company's shares, or of the shares of another company in its group, or that he has a kinship relationship with the person who owns this percentage.
2. To be a representative of a legal person who owns 5% or more of the company's shares or of the shares of another company from its group.
3. That he is relative to any of the members of the Board of Directors in the company or in another company of its group.
4. To be relative to any of the senior executives of the company or any other company of its group.
5. To be a member of the Board of Directors in another company from the group of the one nominated for membership in its Board of Directors.
6. He has worked - or was an employee - during the past two years for the company or any party dealing with it or

وبناء عليه يجب أن يكون بالمجلس عضوين على الأقل من الأعضاء المستقلين.

2.5.4 يعد أعضاء مجلس الإدارة أعضاءً مستقلين عن إدارة الشركة. كما جرت العادة بأن يكون الأعضاء غير التنفيذيين مستقلين عن أي مصلحة أو علاقة يمكن (أو يمكن أن ينظر إليها على) لها أن تتداخل مع قدرة العضو على العمل الدائم لما فيه مصلحة الشركة، وعلاوة على ذلك فإن الأعضاء غير التنفيذيين على هذا النحو لا يكون لهم دور قانوني مستقل عن الأعضاء الآخرين.

3.5.4 بما أنه يتوقع الاستقلالية في الرأي عند اتخاذ القرار من جميع الأعضاء غير التنفيذيين في الشركة، فيجب مراجعة التعريف المذكور أعلاه بانتظام حتى يمكن للأعضاء غير التنفيذيين تلبية مفهوم الاستقلالية من خلال عمليات الشركة ذات الصلة بتضارب المصالح وتقييم الأعضاء.

4.5.4 للحفاظ على الاستقلالية، قد لا يقبل العضو أي استشارات أو خدمات استشارية أو رسوم تعويضية أخرى من الشركة (باستثناء رسوم الأعضاء)، أو أن يكون "شخص تابع" للشركة أو أي من شركاتها التابعة.

(*) هو أي شخص يعرف كمسؤول أو موظف أو أي شخص آخر قد يملك 5% أو أكثر من التصويت على الأوراق المالية في الشركة أو أي من شركاتها التابعة.

5.5.4 يُعرف العضو المستقل بأنه عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال.

يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المستقل قادرًا على ممارسة مهامه وإبداء آرائه والتصويت على القرارات بموضوعية وحياد، بما يعين مجلس الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة التي تسهم في تحقيق مصالح الشركة.

6.5.4 يتنافى مع الاستقلال اللزوم توافره في عضو مجلس الإدارة المستقل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

1. أن يكون مالكًا لما نسبته 5% أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها أو له صلة قرابة مع من يملك هذه النسبة.

another company of its group, such as auditors and major suppliers, or he has been the owner of controlling stakes at any of those parties during the past two years.

7. To have a direct or indirect interest in the business and contracts made for the company's account.

8. To participate in a business that would compete with the company, or to trade in one of the branches of its activity.

9. He receives sums of money from the company in addition to the remuneration for membership of the Board of Directors or any of its committees, exceeding (200,000) Riyals or more than 50% of the remuneration he acquired the previous year in return for his Board membership or any of its committees, whichever is less.

10. To have spent more than nine years as a member of the company's Board of Directors.

4.5.7 In all cases, it is not permissible to combine the work of an auditor with the participation in the company's founding or Board membership, or to carry out technical or administrative work in the company or its interest, even as a matter of consultation.

It is also not permissible for the auditor to be a partner of one of the founders of the company, one of its Board members or work for one, or a relative of one up to the fourth degree. Any action contrary to that shall be void, while obligating, in this case, the auditor to return what he received to the Ministry of Finance.

4.5.8 Businesses and contracts conducted with a member of the Board of Directors to meet his personal needs, in the same conditions and terms that the company follows with all contractors and dealers and if they are among the company's usual activity domain, shall not be considered as an interest that negates the independency of a Board member and which he must obtain a license from the ordinary general assembly to carry out, unless the Nomination Committee decided otherwise.

4.5.9 The Board of Directors shall include in its report the names and number of its independent members, evaluate the extent to which the member's independency has been achieved and ensure that there are no relationships or circumstances that affect or may affect those members.

2. أن يكون ممثلاً لشخص ذي صفة اعتبارية يملك ما نسبته 5% أو أكثر من أسهم الشركة أو من أسهم شركة أخرى من مجموعتها.

3. أن تكون له صلة قرابة مع أي من أعضاء مجلس الإدارة في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.

4. أن تكون له صلة قرابة مع أي من كبار التنفيذيين في الشركة أو في شركة أخرى من مجموعتها.

5. أن يكون عضو مجلس إدارة في شركة أخرى من مجموعة الشركة المرشح لعضوية مجلس إدارتها.

6. أن يعمل -أو كان يعمل موظفاً- خلال العامين الماضيين لدى الشركة أو أي طرف متعامل معها أو شركة أخرى من مجموعتها، كمراسم الحسابات وكبار الموردين، أو أن يكون مالكا لحصص سيطرة لدى أي من تلك الأطراف خلال العامين الماضيين.

7. أن تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.

8. أن يشترك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن يتجر في أحد فروع النشاط الذي تزاوله الشركة.

9. أن يتقاضى مبالغ مالية من الشركة علاوة على مكافأة عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه، تزيد عن (200.000) ريال أو عن 50% من مكافأته في العام السابق التي تحصل عليها مقابل عضوية مجلس الإدارة أو أي من لجانه أيهما أقل.

10. أن يكون قد أمضى ما يزيد على تسع سنوات في عضوية مجلس إدارة الشركة.

7,5,4 وفي جميع الأحوال لا يجوز الجمع بين عمل مراجع الحسابات

والاشتراك في تأسيس الشركة أو عضوية مجلس الإدارة، أو القيام بعمل فني أو إداري في الشركة أو مصلحتها ولو على سبيل الاستشارة، ولا يجوز كذلك أن يكون المراجع شريكاً لأحد مؤسسي الشركة أو لأحد أعضاء مجلس إدارتها أو عاملاً لديه أو قريباً له إلى الدرجة الرابعة بدخول الغاية، ويكون باطلاً كل عمل مخالف لذلك، مع إلزامه برد ما قبضه إلى وزارة المالية.

8,5,4 لا تعد من قبيل المصلحة النافية لاستقلالية عضو مجلس الإدارة التي يجب لها الحصول على ترخيص من الجمعية العامة العادية، الأعمال والعقود التي تتم مع عضو مجلس الإدارة لتلبية

احتياجاته الشخصية إذا تمت هذه الأعمال والعقود بنفس الأوضاع والشروط التي تتبعها الشركة مع عموم المتعاقدين والمتعاملين وكانت ضمن نشاط الشركة المعتاد، ما لم تر لجنة الترشيحات خلاف ذلك.

9.5.4 على مجلس الإدارة أن يورد في تقريره أسماء أعضائه المستقلين وعددهم، وأن يجري تقييمًا لمدى تحقق استقلال العضو والتأكد من عدم وجود علاقات أو ظروف تؤثر أو يمكن أن تؤثر فيه.

6.4 المدة الزمنية للعضوية

1.6.4 وفقاً لنظام الشركات، يجب على الجمعية العمومية العادية تعيين أعضاء مجلس إدارة لمدة محددة في اللائحة الداخلية للشركة، والتي لا تتجاوز ثلاث سنوات.

2.6.4 بناء على ذلك يجب أن يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويجوز إعادة انتخاب العضو المنتخب من قبل في المجلس عند انتهاء فترة العضوية، كما يجب عدم وضع حدود على عدد الفترات المحددة للعضوية أو سن إلزامي للتقاعد. تحدد مدة عضوية مجلس الإدارة وفقاً لتقديرها بناء على توصيات لجنة الترشيح والمكافآت بالمجلس.

7.4 شغل عضوية مجلس الإدارة

1.7.4 إذا شغل مركز أحد أعضاء المجلس؛ جاز للمجلس أن يعين مؤقتاً عضواً في المركز الشاغر، على أن يكون ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاية، على أن تبلغ بذلك وزارة التجارة والصناعة وهيئة السوق المالية خلال (5) خمسة أيام عمل من تاريخ التعيين، ويعرض هذا التعيين على الجمعية العامة العادية في أول اجتماع لها ويكمل هذا العضو الجديد مدة سلفه.

2.7.4 إذا لم تتوافر الشروط اللازمة لانعقاد مجلس الإدارة بسبب نقص عدد أعضائه عن الحد الأدنى المنصوص عليه في نظام الشركات أو هذا النظام وجب على بقية الأعضاء دعوة الجمعية العامة العادية للانعقاد خلال (60) ستين يوماً لانتخاب العدد اللازم من الأعضاء.

8.4 اعتزال عضو المجلس واستقالته

4.6 Term of Membership

4.6.1 According to the Companies Regime, the Ordinary General Assembly must appoint members of the Board of Directors for a term specified in the company's internal regulations, which does not exceed three years.

2.6.4 Accordingly, members of the Board of Directors must be elected for a period of three years, subject to renewal, and the previously elected member of the Board may be re-elected at the end of the term of membership. No limits should be placed on the number of periods specified for membership or a mandatory age for retirement. The term of membership of the Board of Directors is determined, at its discretion, based on the recommendations of the Board Nomination and Remuneration Committee.

4.7 Vacancy of Board Membership

4.7.1 If the position of a Board member becomes vacant; The Board may temporarily appoint a member in the vacant position, given that he has experience and competence, and provided that the Ministry of Commerce and Industry and the Capital Market Authority are notified of this within (5) five working days from the date of appointment. This appointment is presented to the Ordinary General Assembly at its first meeting and this new member shall then complete the term of his predecessor.

4.7.2 If the necessary conditions for the meeting of the Board of Directors are not met due to the lack of the minimum stipulated number of members in the Companies Regime or this bylaw, the rest of the members must call the Ordinary General Assembly to convene within (60) sixty days to elect the necessary number of members.

4.8 Resignation of a Board Member

4.8.1 The member's resignation from the Board of Directors shall be effective from the time of the Board's notification of the matter, or any other time as agreed upon.

4.8.2 Board members must resign in the event of any significant changes in their personal responsibilities,

including a change in their principal responsibilities that effectively affect the Board or any of its committees. Board members are expected to resign at the time of retirement or resignation from the company.

4.8.3 A member of the Board of Directors may resign from Board membership at an appropriate time, otherwise he will be liable by the company for the damages resulting from the resignation.

4.9 Termination of Board membership

4.9.1 According to the company's Articles of Association, the membership of the Board ends with the expiry of its term or the expiry of the member's term of office according to any regulations or instructions.

4.9.2 The termination of the membership of the Board of Directors shall take place and take effect in the following cases:

- If it is proven to the Board of Directors that the member has breached his duties in a way that harms the interests of the company, provided that the Ordinary General Assembly also approves the termination.
- Failure of any member to attend three consecutive meetings without an accepted excuse by the Board of Directors.
- If the member declares bankruptcy or insolvency, reaches a settlement with its creditors, or stops paying his debts.
- If he suffers from a mental illness, or any disease that hinders him from performing his duties.
- If it is proven that the member has violated honesty and morals, or has been convicted of fraud and deception.

4.10 Limitations on Board Membership

4.10.1 Each person serving as a member of the Board of Directors must devote the necessary time and attention to fulfilling his obligations as a member. Major obligations include proper attendance at the Board meeting and adequate review of the preparatory materials. Board members are also expected to attend the shareholders' general assembly meetings.

4.10.2 A member of the Board of Directors shall not be, at the same time, a member of the Board of Directors of more than (5) five joint-stock companies listed in the Market.

4.10.3 The members of the Board of Directors are not allowed to divulge, except in the meetings of the General

1.8.4 يجب أن يتم تفعيل استقالة العضو من مجلس الإدارة اعتباراً من الوقت الذي يتم إبلاغها إلى المجلس، أو أي وقت آخر يتفق عليه.

2.8.4 يجب على أعضاء مجلس الإدارة تقديم استقالتهم في حال وجود أي تغييرات كبيرة في مسؤولياتهم الشخصية، بما في ذلك التغيير في مسؤولياتهم الرئيسية التي تؤثر بشكل فعال على المجلس أو أي من لجانته، ومن المتوقع أن يقدم أعضاء مجلس الإدارة استقالتهم في وقت التقاعد أو الاستقالة من الشركة.

3.8.4 لعضو مجلس الإدارة أن يعتزل من عضوية المجلس بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب وإلا كان مسؤولاً من قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من أضرار.

9.4 إنهاء العضوية بالمجلس

1.9.4 حسب النظام الأساسي للشركة، تنتهي عضوية المجلس بانتهاء مدته أو بانتهاء صلاحية العضو لها وفقاً لأي نظام أو تعليمات.

2.9.4 كما أن إنهاء عضوية مجلس الإدارة تتم وتكون نافذة المفعول في الحالات التالية:

- إذا ثبت لمجلس الإدارة أن العضو قد أخل بواجباته بطريقة تضر بمصالح الشركة، شريطة أن يرتبط بموافقة الجمعية العامة العادية.
- عدم حضور أي عضو لثلاثة اجتماعات متتالية دون عذر يقبله مجلس الإدارة.
- إذا أعلن العضو الإفلاس أو الإعسار أو توصل إلى تسوية مع دائنيه أو توقف عن دفع ديونه.
- إذا أصيب بمرض عقلي، أو أي مرض يعيقه عن أداء مهامه.
- إذا ثبت أن العضو قد ارتكب عملاً فيه تعدٍ على الصدق والأخلاق، أو أدين بأعمال احتيال وغش.

10.4 الحدود المفروضة على العضوية في المجلس

1.10.4 يجب على كل شخص يعمل كعضو في مجلس الإدارة تكريس الوقت والاهتمام اللازم لتحقيق التزاماته كعضو، وتشمل الالتزامات الرئيسية الحضور المناسب في اجتماع المجلس واستعراض المواد التحضيرية بشكل كافٍ. ومن المتوقع أيضاً

Assembly, what they have learned of the company's secrets by virtue of their membership in the Board. Such information may not be used to achieve an interest for them, one for their relatives or others; otherwise, they must be dismissed and demanded compensation.

4.10.4 A member of the Board of Directors may not participate in any business that would compete with the company, or compete with the company in one of its activity branches, otherwise the company may claim him before the competent judicial authority for appropriate compensation, unless he obtained a license from the ordinary general assembly allowing him to do so in accordance with the controls set by competent authority.

4.10.5 A member of the Board of Directors may not have any direct or indirect interest in the business and contracts that are made for the company's account without a license from the Ordinary General Assembly, and in accordance with the controls set by competent authority. Such member may not participate in voting on the resolution issued in this matter in the Board of Directors and the shareholders' assemblies.

4.10.6 The member of the Board of Directors shall inform the Board of his direct or indirect interest in the business and contracts that are made for the company's account. This notification shall be recorded in the minutes of the meeting. In the event of his failure to report, the company or any interested party may claim, before the competent judicial authority, to void the contract or compel the member to pay any profit or benefit.

4.10.7 The Chairperson of the Board of Directors informs the Ordinary General Assembly, when it convenes, of the business and contracts in which a member of the Board has a direct or indirect interest. This notification shall be accompanied by a special report from the company's external auditor.

4.10.8 Responsibility for damages resulting from the above-mentioned business and contracts shall fall on the member responsible of the said business or contract, as well as on the members of the Board of Directors if such business or contracts were carried out in violation of the provisions of the competent paragraph or if they are proven to be unfair or contain a conflict of interest and harm the shareholders.

4.10.9 The members of the Board of Directors who oppose the decision, related to the above mentioned matter, are exempted from liability if they prove their objection in the minutes of the meeting. Absence from attending the meeting in which the decision was issued is not a reason for exemption from liability unless it is proven that the absent member was not aware of the decision or was unable to object to it after he was notified of it.

حضور أعضاء مجلس الإدارة لاجتماعات الجمعية العمومية للمساهمين.

2.10.4 يجب أن لا يشغل عضو مجلس الإدارة المجلس عضوية مجلس إدارة أكثر من (5) خمس شركات مساهمة مدرجة بالسوق في وقت واحد.

3.10.4 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أن يفتشوا في غير اجتماعات الجمعية العامة ما اطلعوا عليه من أسرار الشركة بحكم عضويتهم في المجلس، ولا يجوز استغلال تلك المعلومات في تحقيق مصلحة لهم أو لأحد أقاربهم أو للغير؛ وإلا وجب عزلهم ومطالبتهم بالتعويض.

4.10.4 لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أن يشارك في أي عمل من شأنه منافسة الشركة، أو أن ينافس الشركة في أحد فروع النشاط الذي تزاولها وإلا كان للشركة أن تطالبه أمام الجهة القضائية المختصة بالتعويض المناسب، مالم يكن حاصلاً على ترخيص من الجمعية العامة العادية يسمح له القيام بذلك ووفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة.

5.10.4 لا يجوز أن يكون لعضو مجلس الإدارة أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة إلا بترخيص من الجمعية العامة العادية، ووفقاً للضوابط التي تضعها الجهة المختصة، ولا يجوز لهذا العضو الاشتراك في التصويت على القرار الذي يصدر في هذا الشأن في مجلس الإدارة وجميعيات المساهمين.

6.10.4 على عضو مجلس الإدارة أن يبلغ المجلس بما له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة، ويثبت هذا التبليغ في محضر الاجتماع. وفي حاله تخلفه عن الإبلاغ جاز للشركة أو لكل ذي مصلحة المطالبة أمام الجهة القضائية المختصة بإبطال العقد أو إلزام العضو بإداء أي ربح أو منفعة.

7.10.4 يُبلغ رئيس مجلس الإدارة الجمعية العامة العادية عند انعقادها عن الأعمال والعقود التي يكون لأحد أعضاء المجلس مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها، ويرافق التبليغ تقرير خاص من مراجع حسابات الشركة الخارجي.

1.10.4 تقع المسؤولية عن الأضرار الناتجة من الأعمال والعقود المشار إليها عالياً على العضو صاحب المصلحة أو العقد

| | |
|--|---|
| | <p>وكذلك على أعضاء مجلس الإدارة إذا تمت تلك الأعمال أو العقود بالمخالفة لأحكام تلك الفقرة أو إذا ثبت أنها غير عادلة أو تنطوي على تعارض مصالح وتُلجّق الضرر بالمساهمين.</p> <p>9.10.4 ويُعفى أعضاء مجلس الإدارة المعارضون للقرار من المسؤولية متى أثبتوا اعتراضهم صراحة في محضر الاجتماع، ولا يعد الغياب عن حضور الاجتماع الذي صدر فيه القرار سبباً للإعفاء من المسؤولية إلا إذا ثبت أن العضو الغائب لم يعلم بالقرار أو لم يتمكن من الاعتراض عليه بعد علمه به.</p> |
|--|---|

مرفق بند 12

قبل التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

**Remuneration Policy for Members of the Board of
Directors, Committees and Executive Management**



Remuneration Policy for the Northern Region Cement Company

Preamble:

1. The Remuneration Policy and Standards have been prepared in accordance with the provisions of the Companies Law, the Company's Articles of Association and the requirements of Corporate Governance. These regulations specify the controls and procedures for granting remunerations to members of the Board of Directors and senior executives.
2. These regulations may not be amended except upon a decision of the Board of Directors. The amendment shall not take effect until after the approval of the Company's General Assembly, unless the laws, regulations, and instructions issued by the competent authorities stipulate otherwise .

Article One: Objectives of the Policy:

The objective of this Policy is to define clear criteria for the remuneration of the members of the Board of Director and its Committees members and senior executives in light of the requirements of the Companies Law and the regulations of the Capital Market Authority.

Article Two: General Provisions:

The Nomination and Remuneration Committee shall be responsible for preparing a clear policy for the remunerations of the members of the Board of Directors and the committees emanating from the Board and for the Executive Management, provided that this policy takes into account the adoption of standards related to performance, disclosure and verification of their implementation, as well as clarifying the relationship between the remunerations granted and the applicable remuneration policy, and indicating any material deviation from this policy, It shall also be responsible for periodically reviewing the remuneration policy, and evaluating its effectiveness in achieving the desired objectives, as well as recommending to the Board of Directors the remuneration of the members of the Board, its committees and executive management of the Company in accordance with the approved policy .

Without prejudice to the provisions of the Companies Law and the Capital Market Law and their implementing regulations, the Remuneration Policy shall take the following into consideration:

سياسة المكافآت لشركة اسمنت المنطقة الشمالية

تمهيد:

1. تم اعداد سياسة ومعايير المكافآت وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس ومتطلبات حوكمة الشركات, وتحدد هذه اللائحة ضوابط وإجراءات منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين.
2. لا يتم تعديل هذه اللائحة إلا بناء على قرار من مجلس الإدارة ولا يسري التعديل إلا بعد موافقة الجمعية العامة للشركة, مالم تتضمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة غير ذلك.

المادة الاولى: أهداف السياسة:

الهدف من هذه السياسة هو تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء لجانته وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية.

المادة الثانية: الأحكام العامة:

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية, على أن يراعى في تلك السياسة إتباع معايير ترتبط بالأداء, والإفصاح عنها , والتحقق من تنفيذها , وكذلك توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها , وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة , وكذلك المراجعة الدورية لسياسة المكافآت, وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المتوخاة منها , وكذلك التوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة.

دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية , يجب أن يراعى في سياسة المكافآت ما يلي:

1. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
2. يستحق العضو مكافأة متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.

1. The remuneration shall commensurate with the Company's activity and the skills necessary to manage it.
2. The member shall be entitled to a remuneration commensurate with the Company's activity and the skills necessary to manage it .
3. The Company shall take into account the consistency of the rewards with the Company's strategy and objectives and with the size, nature and degree of risks it has.
4. The remuneration shall be fair and commensurate with the member's competencies and the work and responsibilities undertaken and borne by the members of the Board of Directors or committees, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.
5. Remunerations are determined based on the job level, duties and responsibilities assigned to the incumbent, educational qualifications, practical experience, skills, and level of performance.
6. The Policy shall be prepared in coordination with the Nomination and Remuneration Committee with regard to new appointments .
7. The Company shall disclose the remunerations of the members of the Board, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls and directives issued under the Companies Law and the Capital Market Authority regulations and their implementing regulations.

Article Three: Remuneration of the Members of the Board of Directors:

The remunerations of the members of the Board of Directors include the following:

1. The Board of Directors determines an annual remuneration not exceeding (500,000) five hundred thousand Saudi riyals, according to the Companies Law and the Company's Articles of Association.
2. A lump sum shall be disbursed as compensation for the expenses of housing, food, transportation and the like when the Board of Directors attends meeting outside the city of Riyadh (the Company's headquarters in Riyadh) of 3,000 Saudi riyals for each member attending the meeting in addition to a business class ticket (round trip) from Riyadh to the city in which the meeting will be held or its equivalent value.
3. A lump sum shall be disbursed as compensation for housing, food, transportation, etc. expenses for each

3. تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
4. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان ، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
5. تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة ، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها ، والمؤهلات العلمية ، والخبرات العملية ، والمهارات ، ومستوى الأداء.
6. أن تعد بالتنسيق مع لجنة الترشيحات المكافآت عند التعيينات الجديدة.
7. تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.

المادة الثالثة: مكافأة أعضاء مجلس الإدارة:

تتضمن المكافآت أعضاء مجلس الإدارة ما يلي:

1. يحدد مجلس الإدارة مكافأة سنوية بما لا يتجاوز 500,000 ريال سعودي حسب نظام الشركات وحسب النظام الأساسي للشركة.
2. يتم صرف مبلغ مقطوع كتعويض عن مصاريف السكن والأكل والتنقلات وخلافه عند حضور اجتماع مجلس الإدارة خارج مدينة الرياض (مكتب الشركة في الرياض) وقدره 3000 ريال سعودي لكل عضو يحضر الاجتماع بالإضافة إلى تذكرة سفر درجة الأعمال (ذهاب وعودة) من مدينة الرياض إلى المدينة التي سيعقد بها الاجتماع أو ما يعادل قيمتها.
3. يتم صرف مبلغ مقطوع كتعويض عن مصاريف السكن والاكل والتنقلات وخلافه لكل عضو اثناء حضوره اجتماع مجلس الإدارة خارج المملكة قدره 3000 دولار بالإضافة الى تذكره سفر درجة الأعمال (ذهاب وعودة) من مدينة الرياض الى المدينة التي سيعقد بها الاجتماع او ما يعادل قيمتها.

member while attending the Board meeting outside the Kingdom of \$ 3000, in addition to a business class travel ticket (round trip) from Riyadh to the city in which the meeting will be held or equivalent to such value.

4. If the Chairman of the Board of Directors requests any of the committees to hold a committee meeting outside the city of Riyadh or the participation of any or all of the committee members in the Board meeting, the attending members will be compensated for the expenses similar to the members of the Board of Directors.
5. If more than one meeting coincides with the same day and place, the compensation for the above-mentioned expenses is disbursed only once for each member.
6. Annual fixed remunerations are disbursed on the basis of the member's attendance rate at meetings and the allowances for attending the meetings are disbursed after the meeting.

Article Four: Remuneration of the Members of the Committees emanating from the Board:

The remuneration of the members of the committees emanating from the Board of Directors includes the following:

1. A fixed annual bonus of (50,000) fifty thousand Saudi riyals for members of the Audit Committee, in accordance with the regulations set by the competent authorities, and according to the Remuneration Policy.
2. An allowance for attending committee meetings sessions of 3,000 Saudi riyals to each member for each session.
3. A lump sum shall be disbursed as compensation for the expenses of housing, food, transportation and the like when attending a meeting outside the city of Riyadh (the Company's headquarters in Riyadh) of 3,000 Saudi riyals for each member attending the meeting in addition to a business class ticket (round trip) from Riyadh to the city in which the meeting will be held or its equivalent value.
4. A lump sum shall be disbursed as compensation for housing, food, transportation, etc. expenses for each member while attending the Board meeting outside the Kingdom of \$ 3000, in addition to a business class travel ticket (round trip) from Riyadh to the city in which the meeting will be held or equivalent to such value.

4. إذا طلب رئيس مجلس الإدارة من أي من اللجان عقد اجتماع للجنة خارج مدينة الرياض أو مشاركة أي من أعضاء اللجان أو جميعهم في اجتماع مجلس الإدارة فيتم تعويض الأعضاء الحاضرين عن المصاريف أسوة بأعضاء مجلس الإدارة.

5. إذا تزامن عقد أكثر من اجتماع في نفس اليوم والمكان فإن التعويضات عن المصاريف المذكورة أعلاه تصرف لمره واحد فقط لكل عضو.

6. المكافآت الثابتة السنوية يتم صرفها على أساس نسبة حضور العضو للاجتماعات , والبدلات مقابل حضور الاجتماعات يتم صرفها بعد الاجتماع.

المادة الرابعة: مكافأة أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس:

تتضمن مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة ما يلي :

1. مكافأة سنوية ثابتة بقيمة 50,000 ريال سعودي لأعضاء لجنة المراجعة وذلك وفق الضوابط التي تضعها الجهات المختصة , وذلك حسب سياسة المكافآت.

2. بدل حضور جلسات اجتماعات اللجان وقدرها 3000 ريال سعودي لكل عضو عن كل جلسة.

3. يتم صرف مبلغ مقطوع كتعويض عن مصاريف السكن والاكل والتنقلات وخلافه عند حضور اجتماع اللجنة خارج مدينة الرياض (مكتب الشركة في الرياض) وقدره 3000 ريال سعودي لكل عضو يحضر الاجتماع بالإضافة إلى تذكرة سفر درجة الأعمال (ذهاب وعودة) من مدينة الرياض الى المدينة التي سيعقد فيها الاجتماع او ما يعادل قيمتها.

4. يتم صرف مبلغ مقطوع كتعويض عن مصاريف السكن والاكل والتنقلات وخلافه لكل عضو اثناء حضوره اجتماع خارج المملكة قدره 3000 دولار بالإضافة الى تذكرة سفر درجة الأعمال (ذهاب وعودة) من مدينة الرياض الى المدينة التي سيعقد بها الاجتماع او ما يعادل قيمتها.

5. إذا تزامن عقد أكثر من اجتماع في نفس اليوم والمكان فإن التعويضات عن المصاريف المذكورة أعلاه تصرف لمره واحدة لكل عضو.

المادة الخامسة: سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية:

5. If more than one meeting coincides with the same day and place, the compensation for the above-mentioned expenses is disbursed only once for each member.

Article Five: Remuneration Policy for the Executive Management:

1. The Board of Directors determines the types of remunerations granted to the employees of the Company - based on the recommendation of the executive management, such as fixed remunerations, performance-related remunerations, and remunerations in the form of shares, in a manner that does not conflict with the regulatory controls and procedures issued in accordance with the Companies Law for listed joint stock companies.
2. At the beginning of the year, the Company's annual objectives and the objectives of its senior executives and employees are approved. At the end of the year, the Company's overall performance and the achieved objectives are evaluated.
3. The key performance criteria at the Company level include a set of short-term and long-term objectives, including indicators of profitability, solvency, liquidity and growth. The management of performance guarantees the sound sequencing of all objectives at all levels of the Company all the way to the business units and employees involved.
4. The remunerations aim to ensure the required competitiveness to attract and retain qualified and competent employees and maintain the high level of skills that the Company need.
5. The Nomination and Remuneration Committee shall submit a proposal for the annual remuneration of the Executive Management to the Board of Directors for approval.

1. يحدد مجلس الإدارة أنواع المكافآت التي تمنح للعاملين في الشركة -بناءً على توصية الإدارة التنفيذية مثل المكافآت الثابتة , والمكافآت المرتبطة بالأداء , والمكافآت في شكل أسهم , بما لا يتعارض مع الضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة المدرجة.
2. في بداية العام يتم إقرار أهداف الشركة السنوية وأهداف كبار التنفيذيين والموظفين فيها وفي نهاية العام يتم تقييم الأداء العام للشركة وما تم تحقيقه من أهداف.
3. تشمل معايير الأداء الرئيسية على مستوى الشركة مجموعة من الأهداف قصيرة الأجل وأخرى طويلة الأجل وتشمل مؤشرات الربحية والملاءة والسيولة والنمو. وتضمن عملية إدارة الأداء تسلسل جميع الأهداف بشكل سليم على جميع مستويات الشركة وصولاً إلى وحدات الأعمال والموظفين المعنيين.
4. تهدف المكافآت إلى توفير حالة من التنافسية المطلوبة لجذب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين والأكفاء والحفاظ على المستوى العالي من المهارات الذي تحتاج إليه الشركة.
5. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع مقترح عن المكافآت السنوية للإدارة التنفيذية إلى مجلس الإدارة للموافقة عليه.

بعد التعديل

Northern Region Cement Company
Remuneration Policy for the Board of Directors and its Committees
and Executive Management

شركة اسمنت المنطقة الشمالية
سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية

Table of Content

| Subject | Page number |
|--|-------------|
| Remuneration Policy for the Board of Directors and its Committees and Executive Management | |
| Content | 2 |
| Preamble | 4 |
| 1 Objective | 4 |
| 2 Issuance and enforcement | 5 |
| 3 Procedures for issuing the remuneration policy for the Board of Directors and its executive committees | 6 |
| 4 Update and monitor the implementation and effectiveness of the remuneration policy of the Board of Directors, its committees, and the executive management | 7 |
| 5 Procedures for determining remunerations | 8 |
| 6 Standards for determining rewards | 8 |
| 7 Remunerations for Board Members | 9 |
| 8 Remunerations of Board Committee Members | 10 |
| 9 Remunerations of Executive Management | 11 |
| 10 General provisions | 11 |
| 11 Disclosure of remuneration policies and their value | 13 |
| 12 Refund of Board remuneration by the Company | 14 |

| الموضوع | جدول المحتويات | رقم الصفحة |
|--|----------------|------------|
| ميثاق لجنة المراجعة | | |
| سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية | | |
| المحتويات | | 3 |
| تمهيد | | 4 |
| 1 الهدف | | 4 |
| 2 الإصدار والإنفاذ | | 5 |
| 3 إجراءات إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه التنفيذية | | 6 |
| 4 التحديث ومراقبة تطبيق وفعالية سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه التنفيذية | | 7 |
| 5 إجراءات تحديد المكافآت | | 8 |
| 6 معايير تحديد المكافآت | | 8 |
| 7 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة | | 9 |
| 8 مكافآت أعضاء لجان المجلس | | 10 |
| 9 مكافآت الإدارة التنفيذية | | 11 |
| 10 أحكام عامة | | 11 |
| 11 الإفصاح عن سياسات المكافآت وقيمتها | | 13 |
| 12 استرداد الشركة لمكافآت مجلس الإدارة | | 14 |

| | |
|---|--|
| سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية | Remuneration Policy for the Board of Directors and its Committees and Executive Management |
| تمهيد: | Preamble |

The remuneration policy for the Board of Directors, its committees and the executive management of Northern Region Cement Company has been prepared in the desire of the Board of Directors of the said Company to follow the best international practices in good governance, with the aim of excellency in performance, continuity and sustainability in business, and that's within the framework of the Board's completion of the development of clear policies that embody the company's vision in dealing with related parties that clarifies its respect and appreciation for the value of hard work and support for respect for the principles of disclosure, transparency and responsible work in an appropriate framework in accordance with regulations, regulations and international best practices.

The main purpose of preparing such policy is to assist the Board in performing the activities and tasks, in order to facilitate the company's operations in a framework of transparency and responsible work, and in implementation of the statutory obligations mentioned in Article (61) of the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority, which states "that The Nomination and Remuneration Committee shall prepare a clear policy for the remunerations of the members of the Board of Directors and the committees emanating from the Board and the Executive Management, and submit it to the Board of Directors for consideration in preparation for approval by the General Assembly, provided that such policy takes into account following the standards related to performance, disclosure, and verification of its implementation.

1 Objective

1.1 The remuneration policy of the Board of Directors, its committees, and the executive management aims to prepare clear controls and standards for the remuneration of the Board of Directors, its committees, and the executive management related to performance, and to verify their implementation, in accordance with the Saudi Companies Law and the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority, as well as the relevant regulatory controls and procedures, the statute and governance regulations in the company.

1.2 The company looks forward to achieving full compliance with the regimes, rules and regulations that govern its business by following up the issuance and updating of regulations, and policies regulating the

رغبة من مجلس إدارة شركة أسمنت المنطقة الشمالية في اتباع أفضل الممارسات الدولية في الحوكمة الرشيدة بهدف التميز في الأداء والاستمرارية والاستدامة في الأعمال. وفي إطار استكمال المجلس وضع سياسات واضحة تجسد رؤية الشركة في التعامل مع الأطراف ذات العلاقة وتوضح احترامها وتقديرها لقيمة العمل الجاد ودعم احترام مبادئ الإفصاح والشفافية والعمل المسؤول في إطار مناسب وفقاً للأنظمة واللوائح وأفضل الممارسات الدولية تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لشركة أسمنت المنطقة الشمالية.

حيث يعد الغرض الرئيسي من إعداد هذه السياسة هو مساعدة المجلس في أداء الأنشطة والمهام، من أجل تسهيل عمليات الشركة في إطار من الشفافية والعمل المسؤول. وتطبيقاً للالتزامات النظامية الواردة بالمادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية والتي تنص على " أن تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت - بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها".

1 الهدف

1.1 تهدف سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية إلى إعداد ضوابط ومعايير واضحة لمكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ترتبط بالأداء، والتحقق من تنفيذها، وفقاً لنظام الشركات السعودي ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وكذا الضوابط والإجراءات التنظيمية ذات الصلة، والنظام الأساسي ولائحة الحوكمة بالشركة.

company's work, and following up and evaluating compliance with their implementation.

2 Issuance and enforcement

2.1 The rules and controls for the remuneration of the Board of Directors, its committees, and the executive management have previously been addressed as part of the Northern Region Cement Company's governance guide/regulation and its various amendments, through the rules regulating the work of the Nomination and Remuneration Committee. However, the statutory obligations mentioned in Article (61) of the Corporate Governance Regulations issued by the Market Authority require the Nomination and Remuneration Committee to prepare a clear policy for the remuneration of the members of the Board of Directors, the committees emanating from the Board and the Executive Management, and to submit it to the Board of Directors for consideration in preparation for approval by the General Assembly, provided that such policy takes into account following the standards related to performance, disclosure, and verification of its implementation, in order to raise the credibility, efficiency and effectiveness of the company's business and activities, enhance its position and maintain its reputation in the business sector. Accordingly, the issuance of the policy for the remuneration of the Board of Directors, its committees, and the executive management of the Northern Region Cement Company is considered a positive and advanced step for the implementation of good governance, which enhances transparency and both material and intangible disclosure, enhances the rules of justice and accountability, and fights administrative corruption. This issuance is also part of the policies attached to the Northern Region Cement Company Governance Guide/Regulation.

2.2 Amendments to this charter have been made in accordance with the changes that occurred in the various regimes and regulations and in light of best practices in this regard, in order to assist the Nomination and Remuneration Committee in making its charters effective documents, and using them to manage the agenda.

2.3 The remuneration policy of the Board of Directors, its committees, and the executive management should be viewed as an integral part of the rules, regimes and regulations mentioned in companies regimes, the Capital Market Authority and other relevant laws and regulations,

2.1 وتتطلع الشركة لتحقيق الامتثال الكامل للأنظمة والقواعد واللوائح التي تحكم أعمالها من خلال متابعه إصدار وتحديث اللوائح، والسياسات المنظمة لعمل الشركة مع متابعة وتقييم الامتثال لتنفيذها.

2 الإصدار والإنفاذ :

1.2 سبق تناول قواعد وضوابط مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية كجزء من دليل/لائحة حوكمة شركة أسمنت المنطقة الشمالية وتعديلاته المختلفة، وذلك من خلال القواعد المنظمة لعمل لجنة الترشيحات والمكافآت. إلا ان الالتزامات النظامية الواردة بالمادة (61) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق توجب على لجنة الترشيحات والمكافآت إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة، على أن يراعى في تلك السياسة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.. وذلك لرفع مصداقية وكفاءة وفعالية أعمال الشركة وأنشطتها وتعزيز مكانتها والمحافظة على سمعتها في قطاع الأعمال، وعلى هذا يعد إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية لشركة أسمنت المنطقة الشمالية خطوة إيجابية ومتقدمة لتطبيق الحوكمة الرشيدة مما يعزز الشفافية وكلا من الإفصاح المادي وغير المادي، وتعزيز قواعد العدالة والمساءلة، ومحاربة الفساد الإداري، كما يعد هذا الإصدار جزءاً من السياسات الملحقه بدليل/لائحة حوكمة شركة أسمنت المنطقة الشمالية.

2.2 وقد تم إجراء تعديلات هذا الميثاق وفقاً للتغيرات التي طرأت على الأنظمة واللوائح المختلفة وفي ضوء أفضل الممارسات في هذا الشأن بغرض مساعدة لجنة الترشيحات والمكافآت في جعل موائيقها وثائق فعالة، واستخدامها لإدارة جدول الأعمال.

| | | | | |
|---|---------------------------------------|---|--------------------------|---|
| <p>as well as local and international auditing standards, in addition to the Code/Charter of Conduct and Responsible Work Ethics for Northern Region Cement Company.</p> <p>3 Procedures for issuing the remuneration policy for the Board of Directors and its executive committees</p> <p>3.1 The General Assembly, upon the recommendation of the Board of Directors, adopts the remuneration policy of the Board, its committees, and the executive management. The Board of Directors and the Nomination and Remuneration Committee are obligated to monitor its application and verify its effectiveness and the company's commitment to this policy and to amend it when needed. This document and its updates are activated by the Directory Controller from the date of its approval.</p> <p>3.2 And in implementation of the previous paragraph, the General Assembly of the Northern Region Cement Company met on --/--/---- AD in the city of -----, where the policy of remuneration of the Board of Directors, its committees and the executive management was approved to be adopted.</p> | | <p>3.2 يجب أن ينظر لسياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية كجزء مكمل للقواعد والأنظمة واللوائح الواردة بنظام الشركات وهيئة السوق المالية وغيرها من الأنظمة واللوائح ذات الصلة، وكذا معايير المراجعة المحلية والدولية، بالإضافة لمدونة/ميثاق قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل المسؤول لشركة أسمنت المنطقة الشمالية.</p> <p>3 إجراءات إصدار سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية</p> <p>1.3 تقوم الجمعية العامة بموجب توصية من مجلس الإدارة باعتماد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية، ويلتزم مجلس الإدارة ولجنة الترشيحات والمكافآت بمراقبة تطبيقها والتحقق من فعاليتها، والتزام الشركة بهذه السياسة وتعديلها عند الحاجة. ويتم تفعيل هذا المستند والمستجدات الخاصة به من قبل مراقب الدليل بدءًا من تاريخ الموافقة عليه.</p> <p>2.3 وتطبيقًا للفترة السابقة اجتمعت الجمعية العامة لشركة أسمنت المنطقة الشمالية بتاريخ / / م بمدينة حيث تم الموافقة على اعتماد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية.</p> | | |
| Document | Preparation | References | Approved | Date of approval |
| Remuneration policy for the Board of Directors and its committees and executive management | Nomination and Remuneration Committee | Board of Directors | General Assembly | Month/year AD |
| تاريخ الاعتماد | المعتمد | المراجع/التوصية | الإعداد | المستند |
| الشهر/العام م | الجمعية العامة | مجلس الإدارة | لجنة الترشيحات والمكافآت | سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية |

| | |
|--|--|
| <p>3.3 The right to review the remuneration policy of the Board of Directors, its committees and the executive management: Shareholders, members of the Board of Directors and committees of the Board, senior executives and related parties have the right to review the remuneration policy of the Board of Directors, its committees and the executive management, and it is</p> | <p>3.3 حق الاطلاع على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية: للمساهمين وأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة لمجلس الإدارة وكبار التنفيذيين والجهات ذات الصلة أحقية الاطلاع على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية، كما أنه من المهم أن تظل هذه الوثيقة بمثابة ملكية خاصة للشركة.</p> |
|--|--|

important that this document remain a private property of the company.

4 Update and monitor the implementation and effectiveness of the remuneration policy of the Board of Directors, its committees, and the executive management

4.1 The Board of Directors monitors the implementation and effectiveness of the remuneration policy of the Board of Directors, its committees, and the executive management. All inquiries and matters related to this policy, whether the language used / contents, its implementation, scope of work, objectives and others, must be directed to the policy observer (the Nomination and Remuneration Committee - in the Board of Directors). The council secretariat / council secretary is also responsible for maintaining the policy and its contents and distributing it in whole or in part.

4.2 The Nomination and Remuneration Committee of the Board of Directors has to prepare a report for the Board mentioning the requirements and procedures of completing the policy of the Board of Directors, its committees, and the executive management.

4.3 Whereas the objective of enforcing the remuneration policy of the Board of Directors, its committees and the executive management is to ensure that it serves as a living document, it is expected that the policy will require amendments and additions when necessary.

4.4 The Board of Directors, through the Nominations and Remunerations Committee, is obligated to reviewing and updating the remuneration policy of the Board of Directors, its committees and the executive management in accordance with the regulatory requirements and best practices, in a manner that meets the needs of the company and is consistent with best practices in this regard.

4.5 The Nominations and Remunerations Committee, with its independence, shall handle any situation not addressed in the remuneration policy of the Board of Directors, its committees, and the Executive Management. The Committee must include this case when recommending an amendment to the said remuneration policy.

4 التحديث ومراقبة تطبيق وفعالية سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية.

1.4 يراقب مجلس الإدارة تطبيق وفعالية سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ويجب أن يتم توجيه كافة الاستفسارات والأمور المتعلقة بهذه السياسة سواء اللغة المستخدمة / المحتويات أو تنفيذها أو نطاق العمل أو الأهداف وغيره إلى مراقب السياسة (لجنة الترشيحات والمكافآت - بمجلس الإدارة). كما تقع على أمانة المجلس/ سكرتير المجلس، مسؤولية الحفاظ على السياسة ومحتوياتها وتوزيعها كليا أو جزئيا.

2.4 على لجنة الترشيحات والمكافآت بمجلس الإدارة إعداد تقرير لمجلس الإدارة يتضمن متطلبات وإجراءات استكمال سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ومدى التقيد بها.

3.4 لما كان الهدف من إنفاذ سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية هو الحرص على أن تكون بمثابة وثيقة حية، لذا فإنه من المتوقع أن تتطلب السياسة إجراء تعديلات وإضافات إليها عند الضرورة.

4.4 يلتزم مجلس الإدارة ومن خلال لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية وتحديثها وفقا للمتطلبات النظامية وأفضل الممارسات، وبما يلبي حاجات الشركة ويتفق مع أفضل الممارسات في هذا الشأن.

5.4 تتولي لجنة الترشيحات والمكافآت، وبما لديها من استقلاليه مواجهة أي حالة لم يتم تناولها في سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية. وعليها إدراج تلك الحالة عند التوصية بإجراء تعديل على سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية.

5 Procedures for determining remunerations

5.1 The Nominations and Remunerations Committee shall recommend to the Board of Directors the remunerations of the members of the Board, its committees and senior executives of the company in accordance with the approved policy.

5.2 The Board of Directors discusses the report of the Nominations and Remunerations Committee for the members of the Board, members of its committees and senior executives. The Board may approve the remunerations of its members and committees emanating from it and senior executives of the company in accordance with the approved rules, regulations and policy. As an exception, the General Assembly is responsible for approving the remuneration of the Audit Committee members.

6 Standards for determining rewards

6.1 The Nominations and Remunerations Committee and the Board, in determining and disbursing the remunerations obtained by each of the Board members, shall take into consideration the relevant provisions mentioned in the Companies Regime and Regulations, in addition to the following standards and policies:

- 1- That the remuneration is based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.
- 2- That the remuneration is suitable with the company's activity and the skills and experience necessary for its management, and that the remuneration is consistent with the company's strategy and objectives.
- 3- That the remunerations shall be determine based on the level of the job, tasks and levels assigned to the incumbent, the educational qualifications and practical experience, and the level of performance.
- 4- The remuneration shall be fair and commensurate with the member's experience, competencies, independence, and the work and responsibilities undertaken and borne by the members of the Board, in addition to the objectives set by the Board to be achieved during the fiscal year.
- 5- The sector in which the company operates, its size, and the experience of the board members should be taken into consideration, taking into account the practices of other companies in determining remuneration, while avoiding the unjustified rise in remuneration and compensation that may result.

5 إجراءات تحديد المكافآت

1.5 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية لمجلس الإدارة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للسياسة المعتمدة.

2.5 يقوم مجلس الإدارة بمناقشة تقرير لجنة الترشيحات والمكافآت لأعضاء المجلس وأعضاء لجانته وكبار التنفيذيين، والمجلس إقرار مكافآت أعضائه ولجانته المنبثقة عنه وكبار التنفيذيين بالشركة وفقا للأنظمة واللوائح والسياسة المعتمدة. واستثناء من ذلك تختص الجمعية العامة بإقرار مكافآت أعضاء لجنة المراجعة.

6 معايير تحديد المكافآت

1.6 يجب أن تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت والمجلس في تحديد وصرف المكافآت التي يحصل عليها كل من أعضاء المجلس، الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام ولائحة الشركات بالإضافة للمعايير والسياسات التالية:

- 1- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- 2- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة والخبرة اللازمة لإدارتها، وأن تكون المكافآت منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
- 3- أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، والمهام والمستويات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، ومستوى الأداء .
- 4- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع خبرة العضو واختصاصاته واستقلاليته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويحملها أعضاء المجلس، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- 5- ينبغي الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء المجلس، مع الأخذ بالاعتبار ممارسات

6- The remuneration should be for the purpose of motivating the members of the Board and the executive management to make the company successful on the long term.

7- That the remuneration is reasonably sufficient to attract, motivate and retain members of the Board with appropriate competence and experience. So that the balance is achieved between providing advantages to attract, maintain and motivate professional competences, and not overestimating them.

8- It is preferable that the remunerations of the members of the Board be of varying amounts to reflect the member's experience, competencies, tasks entrusted, independency, the number of sessions he attends, and other considerations.

7 Remunerations for Board Members

7.1 Board members' remunerations consist of a certain amount, an allowance for attending sessions, an allowance for expenses or benefits in kind, or a percentage of the profits. Two or more of these benefits may be combined, not exceeding what is stipulated in the companies' Articles of Association or the controls set by the competent authority.

7.2 The annual report of the board of directors submitted to the general assembly of shareholders must include a comprehensive statement of what all the Board members received during the financial year in terms of remuneration, expense allowance and other benefits, as well as a statement of what Board members received in their capacity as workers, administrators or technical, administrative or consultancy business counterparts, if any.

7.3 Among the financial controls when determining the remuneration of the Board members are the following:

1- The sum of the remunerations, benefits in kind and financial benefits that a member of the Board of Directors receives shall not exceed five hundred thousand Riyals annually, or as determined by the relevant laws and regulations.

2- A lump sum will be disbursed as compensation for housing, food, transportation, etc. for attending the Board of Directors meeting outside the city of Riyadh (the company's office in Riyadh) in the amount of (3.000) Saudi Riyals for each member attending the meeting, in addition to a business class ticket (round trip).

الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

6- ينبغي أن تكون المكافآت بغرض حث أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة على المدى الطويل .

7- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء المجلس ذوي كفاءه وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم. بحيث تحقق التوازن بين تقديم مزايا لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزهم، وعدم المبالغة في تقديرها.

8- يفضل أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوط بها واستقلاليته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

7 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة.

1.7 تتكون مكافآت أعضاء المجلس من مبلغ معين أو بدل حضور الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وبما لا يتجاوز مع ما نص عليه نظام الشركات أو الضوابط التي تضعها الجهة المختصة.

2.7 يجب أن يشمل تقرير مجلس الإدارة السنوي والمقدم إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشمل كذلك على بيان ما استلمه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات إن وجدت.

3.7 ويعد من الضوابط المالية عند تحديد مكافآت أعضاء المجلس مايلي :

1- يجب ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا عينية ومالية خمسمائة ألف ريال سنوياً، أو وفقاً لما تحدده الأنظمة واللوائح ذات الشأن.

2- يتم صرف مبلغ مقطوع كتعويض عن السكن والطعام والتنقلات وخلافه عن حضور اجتماع مجلس الإدارة خارج مدينة الرياض (مكتب الشركة بالرياض) وقدره (3.000) ريال سعودي لكل عضو يحضر الاجتماع بالإضافة إلى تذكرة سفر درجة رجال الأعمال (ذهاب وعودة)

8 Remunerations of Board Committee Members

8.1 The Board of Directors approves the remuneration of its committees (with the exception of the Audit Committee), based on a recommendation issued by the Nomination and Remuneration Committee.

8.2 The remuneration and membership of the committees emanating from the Board of Directors consist of an annual remuneration and meeting attendance allowance.

8.3 The remuneration of the Audit Committee members is approved by the Assembly on the recommendation of the Board of Directors.

8.4 Among the financial controls when determining the remuneration of members of the Board's committees are the following:

- 1- An attendance allowance of 3,000 Riyals is paid for one session.
- 2- An annual remuneration is granted to each member of not less than (50,000) Riyals annually, and not greater than (100,000) Riyals annually.
- 3- Offering travel tickets for those coming from outside the city of the meeting's location, or disbursing a financial ticket allowance equivalent to the value of the ticket.

9 Remunerations of Executive Management

The Nominations and Remunerations Committee reviews the annual remuneration for senior executives according to the performance indicators approved by the Board of Directors. The remunerations and compensations for the executive management include the following:

- 1- Basic salary to be paid at the end of each calendar month.
- 2- Allowances that include allowances for housing, transportation, and communications.
- 3- Medical insurance for them and their families according to the human resources policy.
- 4- Insurances for work injury, total or partial disability, and death at work.
- 5- An annual bonus linked to performance indicators according to the annual evaluation.
- 6- Other benefits that include vacation, annual travel tickets, children's education fees, and end-of-service benefits in accordance with the work regulations and the human resources policy approved by the company.

8 مكافآت أعضاء اللجان:

1.8 يعتمد مجلس الإدارة مكافآت اللجان المنبثقة عنه (باستثناء لجنة المراجعة)، وذلك بناء على توصية صادرة عن لجنة الترشيحات والمكافآت.

2.8 تتكون مكافآت وعصوبه اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من مكافأة سنوية وبدل حضور الاجتماعات.

3.8 مكافأة أعضاء لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية بناء على توصية من مجلس الإدارة.

5.8 ويعد من الضوابط المالية عند تحديد مكافآت أعضاء لجان المجلس مايلي :

1- يتم صرف بدل حضور مبلغ وقدره (3,000) ريال عن الجلسة الواحدة.

2- يتم منح مكافأة سنوية لكل عضو لا تقل عن مبلغ (50,000) ريال سنويا، وبما لا يتجاوز مبلغ (100,000) ريال سنويا.

3- تأمين تذاكر السفر للقادمين من خارج المدينة مقر الاجتماع، أو صرف بدل تذاكر مالي يعادل قيمة التذكرة.

9 مكافآت الإدارة التنفيذية

1.9 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة المكافأة السنوية لكبار التنفيذيين حسب مؤشرات قياس الأداء المعتمدة من قبل مجلس الإدارة، وتشمل مكافآت وتعويضات الإدارة التنفيذية ما يلي:

- 1- راتب أساسي يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي .
- 2- بدلات تشمل على بدل سكن وبدل مواصلات وبدل اتصالات.
- 3- تأمين طبي له ولعائلته حسب سياسة الموارد البشرية.
- 4- تأمين إصابات العمل والعجز الكلي أو الجزئي والوفاء أثناء العمل.
- 5- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات قياس الأداء وفقا للتقييم السنوي.
- 6- مزايا أخرى تشمل على إجازة وتذاكر سفر سنوية، ورسوم تعليم الأبناء ، ومكافأة نهاية الخدمة وفقا لنظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من الشركة.

| | |
|---|---|
| <p>9.2 The CEO implements the executive management remuneration policy as recommended by the Remuneration Committee and approved by the Board.</p> | <p>2.9 يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة مكافآت الإدارة التنفيذية وحسب توصية لجنة المكافآت واعتماد المجلس.</p> |
| <p>10 General provisions</p> | <p>10 أحكام عامة:</p> |
| <p>10.1 The Board of Directors must approve the remuneration of the members of the Board, members of its committees and senior executives. Exceptionally, the General Assembly is responsible for approving the remuneration of members of the Audit Committee.</p> | <p>1.10 يجب أن يقر مجلس الإدارة مكافآت أعضاء المجلس وأعضاء لجانه وكبار التنفيذيين، واستثناء من ذلك تختص الجمعية العامة بإقرار مكافآت أعضاء لجنة المراجعة.</p> |
| <p>10.2 Board members may not vote on the board remuneration clause at the shareholders' general assembly meeting.</p> | <p>2.10 لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.</p> |
| <p>10.3 Subject to the provisions stipulated in each of the Articles of Association and the Companies Regime or any other complementary regulations, decisions or instructions, the Nomination and Remuneration Committee may recommend that the remuneration be a certain amount, attendance allowance for sessions, benefits in kind, or a certain percentage of net profits, and two or more of these advantages may be combined.</p> | <p>3.10 مع مراعاة الأحكام المقررة في كل من النظام الأساسي ونظام الشركات أو أي أنظمة أو قرارات أو تعليمات أخرى مكملتها فإن لجنة الترشيحات والمكافآت يمكنها أن توصي بأن تكون المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.</p> |
| <p>10.4 A member of the Board of Directors may obtain a remuneration in return for his membership in the committees formed by the Board, in accordance with the approved corporate governance regulations, or in return for any additional executive, technical, administrative or advisory work or positions assigned to him in the company, in addition to the remuneration that he can obtain as a member of the Board in accordance with the Companies Law and the Company's Articles of Association.</p> | <p>4.10 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل المجلس وذلك وفقاً لنظام حوكمة الشركة المعتمد أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة للمكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضو مجلس إدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة.</p> |
| <p>10.5 The procedures for disbursing the annual bonuses for the members of the Board and the committees are prepared in coordination between the Secretary of the Board and the financial management of the company, provided that their disbursement is approved by the CEO.</p> | <p>5.10 يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت السنوية الخاصة بأعضاء المجلس واللجان بالتنسيق من أمين سر المجلس مع الإدارة المالية بالشركة على أن يتم اعتماد صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.</p> |
| <p>10.6 The allowance for board and committee meetings may be disbursed at the end of each quarter of a Gregorian year. As for the annual remuneration of the board, it would be paid after it is approved in the annual general assembly meeting.</p> | <p>6.10 يجوز صرف بدل اجتماعات المجلس واللجان في نهاية كل ربع سنة ميلادية، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع بعد إقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.</p> |

10.7 A lump sum remuneration (or according to the contract) is paid to independent members of the Board and committees in the event that the company achieves / or does not achieve net profits. The failure to realize profits does not affect the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee to pay the allowance for attending sessions and cover all attendance expenses, as well as compensation and assessment of efforts for members of the Board and its committees

10.8 Subject to the provisions stipulated in each of articles (19, 20/3, 45) of the Company's Articles of Association, and article (76) of the Companies Regime and within the limits of other complementary regulations, decisions or instructions, if the reward is a certain percentage of the company's profits, than this percentage may not exceed (10%) of the net profit, after deducting the reserves decided by the general assembly in application of the provisions of the law and the company's articles of association, and after distributing a profit of not less than 5% of the company's paid capital to shareholders, provided that the entitlement to this reward is proportional to the number of sessions attended by the member, and an estimate to the contrary is not acceptable.

10.9 The sum of the remunerations and benefits and financial or in-kind benefits that a member of the Board of Directors receives shall not exceed five hundred thousand Riyals annually, in accordance with the controls set by the regulations and the competent authority.

10.10 It is not permissible to pay 5% of the net profits as remuneration to the members of the Board in the event that no returns are paid to shareholders.

10.11 In case it is decided to hold more than one meeting on the same day and place, compensation for the above-mentioned expenses shall be paid only once for each member.

10.12 The annual fixed remuneration is disbursed on the basis of the member's attendance of meetings, while attendance allowances are paid after the meeting.

11 Disclosure of remuneration policies and their value

11.1 The company discloses the remunerations of the members of the Board, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls issued under the Companies Regime and the regulations of this financial market.

7.10 تصرف مكافأة مقطوعة (أو وفقاً للتعاقد) للمستقلين من أعضاء المجلس واللجان حال تحقيق /أو عدم تحقيق الشركة لصافي أرباح، ولا يؤثر عدم تحقيق أرباح في توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بصرف بدل حضور الجلسات وتغطية جميع مصاريف الحضور، وكذا التعويضات وتقدير الجهود لأعضاء المجلس ولجانه.

8.10 مع مراعاة الأحكام المقررة في كل من المواد (19 ، 3/20 ، 45) من النظام الأساسي للشركة، والمادة (76) من نظام الشركات وفي حدود ما تنص عليه الأنظمة أو القرارات أو التعليمات الأخرى المكملة. إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة، فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (10 %) من صافي الأرباح، وذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررت الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام النظام ونظام الشركة الأساسي، وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (5%) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون غير مقبول.

9.10 يجب ألا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الأنظمة والجهة المختصة.

10.10 لا يجوز صرف نسبة 5% من الأرباح الصافية كمكافآت لأعضاء المجلس في حالة عدم صرف عوائد للمساهمين.

11.10 في حالة تقرر عقد أكثر من اجتماع في نفس اليوم والمكان فإن التعويضات عن المصاريف المذكورة أعلاه تصرف لمرة واحدة فقط لكل عضو.

12.10 يتم صرف المكافآت الثابتة السنوية على أساس نسبة حضور العضو للاجتماعات، وتصرف بدلات الحضور عقب الاجتماع.

11 الإفصاح عن سياسات المكافآت وقيمتها

1.11 تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي بمجلس الإدارة وفقاً للضوابط الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هذه السوق المالية.

11.2 The Board should disclose in its annual report to the Ordinary General Assembly the details of the policies related to remuneration, the methods of determining them, the amounts and financial and in-kind benefits paid to each member of the Board in return for any work or executive and non-executive positions, taking into account the relevant provisions of the Corporate Governance Regulations and the rules for offering securities and continuous commitments.

11.3 The aforementioned report must include a statement of what the board members received in their capacity as employees or administrators, or what they received in return for technical, administrative or advisory work for the company, that are previously approved by the company's general assembly. It must also include a statement of the number of board sessions and the number of sessions attended by each member since the last General Assembly meeting.

12 Refund of Board remuneration by the Company

12.1 If the General Assembly decides to terminate the membership of a member of the Board who is absent for three consecutive meetings of the Board without a legitimate excuse, then this member is not entitled to any remunerations since the last meeting he attended, and he must return all the remunerations he received for that period.

12.2 The company has the right to claim the refund of the remuneration paid to any of the Board members if those remunerations were disbursed based on false or misleading information that was presented to the General Assembly or included in the annual report of the Board.

2.11 ينبغي أن يفصح المجلس في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة العادية عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء المجلس مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية، وغير تنفيذه مع مراعاة الأحكام ذات العلاقة من لائحة حوكمة الشركات وقواعد طرح الأوراق المالية والالتزامات المستمرة.

3.11 يجب أن يتضمن التقرير المذكور بيان ما استلمه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارية للشركة سبق أن وافقت عليها الجمعية العامة للشركة، وأن يشمل أيضا على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.

12 استرداد الشركة لمكافآت مجلس الإدارة

1.12 إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن أعضاء المجلس بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت منذ آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي قبضها عن تلك الفترة.

2.12 يحق للشركة المطالبة باسترداد ما صرف من مكافآت لأي من أعضاء المجلس إذا تبين أن تلك المكافآت صرفت بناء على معلومات خاطئة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنها ضمن تقرير المجلس السنوي.

مرفق بند 13



نموذج رقم (١) السيرة الذاتية

| أ) البيانات الشخصية للعضو المرشح | | | | | | |
|--|-----------------|--|---|--|------------------|-----------------------------|
| الاسم الرياعي | | منصور حمد عبد الله العتيق | | | | |
| الجنسية | سعودي | تاريخ الميلاد | ١١/١٣/١٣٧٩ هـ | | | |
| ب) المؤهلات العلمية للعضو المرشح | | | | | | |
| م | المؤهل | التخصص | تاريخ الحصول على المؤهل | اسم الجهة المانحة | | |
| ١ | الدبلوم بمرتبة | الطبعة المدنية | ٢١٩٨٢ | مملكة المملكة سعود | | |
| ٢ | الماجستير | الطبعة المدنية / الهندسية | ٢١٩٨٤ | جامعة سقافورد - المملكة المتحدة | | |
| ٣ | الدكتوراه | الطبعة المدنية / الهندسية | ٢١٩٨٨ | جامعة سقافورد - المملكة المتحدة | | |
| ٤ | | | | | | |
| ٥ | | | | | | |
| ج) الخبرات العملية للعضو المرشح | | | | | | |
| الفترة | | مجالات الخبرة | | | | |
| ١١/١٣/٢٠٠٨ - الآن | | الرئيس التنفيذي للعمليات في شركة الاستثمار الدولية | | | | |
| ٣/١١/٢٠١١ - ٢٠١١/٢٠١٢ | | نائب رئيس اللجنة العامة للميزانية العامة في شركة الاستثمار الدولية | | | | |
| | | المدير المالي السعودي - القابضة | | | | |
| ١٠/١١/٢٠٠٧ - ٣/١١/٢٠١١ | | الرئيس التنفيذي - شركة الاستثمار المتكامل | | | | |
| د) العضوية الحالية في مجالس إدارات شركات مساهمة أخرى (مدرجة أو غير مدرجة) أو أي شركة أخرى أياً كان شكلها القانوني أو اللجان المنبثقة منها: | | | | | | |
| م | اسم الشركة | النشاط الرئيس | صفة العضوية (تنفيذي، غير تنفيذي، مستقل) | طبيعة العضوية (بصفته الشخصية، ممثلاً عن شخصية اعتبارية) | عضوية اللجان | الشكل القانوني للشركة |
| ١ | شركة داهم فلتور | التقارير المالية | مستقل | بصفته الشخصية | التقارير المالية | محدودة |
| ٢ | شركة البركة | التقارير المالية | مستقل | بصفته الشخصية | - | محدودة |
| ٣ | | | | | | |
| ٤ | | | | | | |