

قبل التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة التنفيذية

Before Amendments

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management

Rev. No.	3
Rev. Date	19 October 2020





Role	Name	Job Title	Signature
Prepared by	Wejdan A. Bakhribah	Acting HR Manager	
Reviewed by	Mazen Shahawi	Acting Compliance Manager	
Approved (2) by	NRC resolution No FF 8	Nomination & Remuneration Committee	
Approved (3) by	SAUD MOHAMMED	Board of Directors	Secretary of the BOD 

Table of Contents

قائمة المحتويات

(1) – Definitions	2	المادة الأولى: تعريفات
(2) – Introduction	3	المادة الثانية: تمهيد
(3) – Policy Purpose	3	المادة الثالثة: أهداف السياسة
(4) – Rules and Standards of Awarding Remunerations	3	المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت
A: General rules and standards	3	أ - القواعد والمعايير العامة
B: Remuneration of members of the Board of Directors and Committees	4	ب - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان
C: Remuneration for Executive Management	7	ج - مكافآت كبار التنفيذيين
(5) – Disclosure of Remunerations	8	المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت
(6) – Review and implementation	8	المادة السادسة: المراجعة والتفاهذ

(Handwritten signature)

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

2) Introduction:

1. The remuneration policy of the Board of Directors, Committees and Executive Management of Saudi Enaya Cooperative Insurance Company - Saudi Joint Stock Company - has been prepared in accordance with the Companies Regulations, its Implementing Regulations and the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority and the Company's Articles of Association.
2. This Policy shall not be amended except on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee. The amendment shall not be effective until after the approval of the General Assembly of the Company, unless the regulations, regulations and instructions issued by the competent authorities include otherwise.

3) Policy Purpose:

1. Setting clear and specific criteria and procedures that explain to the shareholders of the company the conditions, criteria and procedures followed in granting remuneration to members of the Board of Directors, committee members and senior executives.
2. To attract individuals who are competent, capable and experienced to serve on the Board of Directors, Committees and Executive Management.

6. Rules and Standards of Awarding Remunerations:

A: General rules and standards: Without prejudice to the provisions of the Companies Law, the Financial Market Law, their Implementing Regulations and the Company's Articles of Association, the following rules and standards shall be considered in determining the remuneration of the members of the Board of Directors, committees and senior management :

1. The remuneration shall be based on the recommendation of the Nominations and Remuneration Committee.

الاستقلال المنصوص عليها بلائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

المادة الثانية: تمهيد

1. تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بشركة عناية السعودية للتأمين التعاوني - شركة مساهمة سعودية - وفقا لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ونظام الشركة الأساس.
2. لا يتم تعديل هذه السياسة الا بناء على توصية من لجنة الترشيدات والمكافآت ولا يسري التعديل الا بعد موافقة الجمعية العامة للشركة، ما لم تتضمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة غير ذلك.

المادة الثالثة: أهداف السياسة

1. وضع معايير وأجراءات واضحة ومحددة توضح لمساهمي الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة عند منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة.
2. استقطاب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والخبرة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.

المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت

أ- القواعد والمعايير العامة: دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية ونظام الشركة الأساس، برأعي عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية القواعد والمعايير التالية:

1. أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيدات والمكافآت.

Handwritten signature

<p>6. To be prepared in coordination with the nomination committee in respect of new appointments;</p> <p>7. take into consideration situations where remunerations should be suspended or reclaimed if it is determined that such remunerations were set based on inaccurate information provided by a member of the Board or the executive management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations.</p>	<p>6. أن تعد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.</p> <p>7. إذا تبين أن المكافأة قد تقررت بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، فإنه يتم إيقاف صرفها أو اتخاذ الإجراءات النظامية نحو استردادها في حال تم صرفها وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p>
<p>B- Remuneration of members of the Board of Directors and Committees:</p>	<p>ب- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:</p>
<p>1. The company's Bylaw determines the remuneration of the members of the Board of Directors shall be determined by the Company's Articles of Association, provided that each member's remuneration does not exceed the limits stipulated by the Corporate Governance Regulations. The remuneration of the members of the Board of Directors - for their membership in the board or Committees - shall be a certain amount or attendance allowance for meetings, A certain percentage of net profit may be combined with two or more of these benefits on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.</p> <p>2. The remuneration of independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or be directly or indirectly based on the profitability of the company.</p> <p>3. The members of the Board or the Committees (whether the member is from the board or from outside) may be granted an annual remuneration, on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.</p> <p>4. Remuneration and allowances are paid during December, after approval by the Boar & Committees Secretariat.</p> <p>5. Meeting attendee fees of the Board of Directors and the following committees shall be determined as follows:</p>	<p>1. يجب ان لا يتجاوز ما يحصل عليه كل عضو حدود ما نص عليه نظام الشركة الاساس، وتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة - نظور عضويتهم في المجلس أو اللجان - مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.</p> <p>2. يجب الا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو ان تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>3. يجوز منح أعضاء المجلس أو اللجان المتنبئة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافأة سنوية، وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.</p> <p>4. يتم دفع المكافآت والبدلات خلال شهر ديسمبر وذلك بعد الموافقة عليها من سكرتارية اللجان.</p> <p>5. تحدد بدلات حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المتنبئة كما يلي:</p>

السعر / Allowance	التصنيف / Category
3,000 ريال / SR	بدل حضور اجتماع مجلس الإدارة Allowance for attending Board meetings
1,500 ريال / SR	بدل حضور اللجان المتنبئة من مجلس الإدارة (الأعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for board members)

محمد بن عبد الله
مدير عام

SR / ريال 2,500	بدل حضور اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (لغير أعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for non-board members)
-----------------	---

5. The remuneration of members of the Board of Directors and members of the following committees for each member shall also be determined as follows:	6. كما تحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة لكل عضو كما يلي:
---	--

مكافأة السنوية / Annual Remuneration	التصنيف / Category
SR / ريال 180,000	مكافأة رئيس مجلس الإدارة Chairman of the Board Remuneration
SR / ريال 140,000	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة Board Members Remuneration
SR / ريال 120,000	مكافأة أعضاء لجنة المراجعة Audit committee Members Remuneration
SR / ريال 150,000	مكافأة رئيس لجنة المراجعة Audit Committee Chairman
SR / ريال 60,000	مكافأة أعضاء لجنة المخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت المستقل (من خارج المجلس) NRC, Risk independent Members (Non- Board Members) Remuneration

7. The Secretary of the Board of Directors and the Secretary of the Committees shall also be entitled to the equivalent of the completion of his duties for each meeting of the Board of Directors or the Committees. The meeting attendance fee shall be determined as follows, provided that no more than one allowance shall be combined.	7. كما يستحق أمين سر مجلس الإدارة و سكرتير اللجان المنبثقة مكافأة عن إنجاز مهامه لكل إجتماع من إجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة و تحدد بدل حضور الإجتماعات كما يلي على أن لا يتم الجمع بين أكثر من مكافأة في حال الجمع بين سكرتارية أكثر من لجنة:
--	---

بدل / Allowance	التصنيف / Category
SR / ريال 1,500	بدل حضور إجتماع أمين سر مجلس الإدارة Meeting Allowance for Secretary of the board
SR / ريال 1,250	بدل حضور إجتماع سكرتير لجنة المراجعة Meeting Allowance for Secretary of Audit Committee
SR / ريال 750	بدل حضور إجتماع سكرتير أي من اللجان المنبثقة الأخرى Meeting allowance for Secretary of other board committees

Each member of the Board and the committees (from the members of the board or outside the board), including the Chairman of the board, shall be paid the actual expenses incurred in order to attend meetings of the Board or Board committees meetings, including travel, accommodation and subsistence expenses	يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس واللجان المنبثقة (من أعضاء المجلس أو من خارجه) بما فيهم رئيس المجلس، قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور إجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.
1. A member of the Board of Directors may receive remuneration for his membership in the Audit Committee formed by the General Assembly or for any other executive, technical, administrative or consulting work or positions under an additional	1. يجوز لمعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية بموجب ترخيص مهني إضافية يكلف بها من قبل الشركة.

Handwritten signature in blue ink.

بعد التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة التنفيذية

After Amendments

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management

Rev. No.	4
Rev. Date	28 April 2021

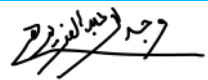
Role	Name	Job Title	Signature
Prepared by	Wejdan A. Bakhribah	Acting HR Manager	
Reviewed by	Mazen Shahawi	Acting Compliance Manager	
Approved (2) by	resolution # 04/2021	Nomination & Remuneration Committee	 NRC Secretary
Approved (3) by		Board of Directors	

Table of Contents

قائمة المحتويات

(1) – Definitions	2	المادة الأولى: تعريفات
(2) – Introduction	٣	المادة الثانية: تمهيد
(3) – Policy Purpose	٣	المادة الثالثة: أهداف السياسة
(4) – Rules and Standards of Awarding Remunerations	٣	المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت
A: General rules and standards	٣	أ - القواعد والمعايير العامة
B: Remuneration of members of the Board of Directors and Committees	٤	ب - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان
C: Remuneration for Executive Management	٧	ج - مكافآت كبار التنفيذيين
(5) – Disclosure of Remunerations	8	المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت
(6) – Review and implementation	٨	المادة السادسة: المراجعة والنفذ

محمد بن عبد العزيز

2. Focus on promoting effective risk management and achieving financial soundness and stability of the Company)
3. Link bonuses and compensation to performance
4. The Board shall be responsible to ensure that the compensation level and structure:
 - are fair
 - are aligned with the Company's objectives
 - encourage prudent behaviors and does not induce taking high risk transactions to achieve short-term profits, and it complies with the Company's risk management policy approved by the Board
 - provide remunerations with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term development, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance;
 - determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance;
 - take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations;
 - attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration;
 - do not cause any conflict of interest that might negatively impact the Company's performance
 - achieve the interests of policyholders, shareholders and the Company's long-term objectives
5. Members of the Board and Senior Management (except sales managers) shall not receive any commission or rewards on sales-related activities (e.g. production). Furthermore, no variable component of the compensation for members of the Board and Senior Management (except for sales managers) shall be directly based on premium volume.

٢. التركيز على تعزيز الإدارة الفاعلة للمخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة
٣. ربط المكافآت والتعويضات بالأداء
٤. يجب التأكد من أن مستوى وهيكل المكافآت والتعويضات:
 - عادل
 - متوافق مع أهداف وإستراتيجية الشركة
 - يشجع على الممارسات الاحترافية وعدم أخذ مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتفق مع سياسة إدارة مخاطر الشركة المعتمدة من المجلس
 - أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة و تنميتها على المدى الطويل ، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت ببالأداء على المدى الطويل.
 - أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، و المهام و المسؤوليات المنوطه بشاغلها، و المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، و المهارات، ومستوى الأداء.
 - الأخذ في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 - أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية و المحافظة عليها و تحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
 - لا يسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلبا على أداء الشركة
 - يهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى
٥. لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) الحصول على عمولات أو مكافآت لقاء الأعمال التي يساهمون في إبرامها لصالح الشركة. كما لا يجوز ربط أي جزء من مكافآت وتعويضات عضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) بحجم أعمال الشركة (أقساط التأمين) بشكل مباشر.

محمد بن عبد العزيز

6. To be prepared in coordination with the nomination committee in respect of new appointments;
7. take into consideration situations where remunerations should be suspended or reclaimed if it is determined that such remunerations were set based on inaccurate information provided by a member of the Board or the executive management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations.

٦. أن تعد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.
٧. إذا تبين أن المكافأة قد تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، فإنه يتم إيقاف صرفها أو إتخاذ الإجراءات النظامية نحو إسترادها في حال تم صرفها وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

ب- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:

B- Remuneration of members of the Board of Directors and Committees:

1. The company's Bylaw determines the remuneration of the members of the Board of Directors shall be determined by the Company's Articles of Association, provided that each member's remuneration does not exceed the limits stipulated by the Corporate Governance Regulations. The remuneration of the members of the Board of Directors - for their membership in the board or Committees - shall be a certain amount or attendance allowance for meetings, A certain percentage of net profit may be combined with two or more of these benefits on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.
2. The remuneration of independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or be directly or indirectly based on the profitability of the company.
3. The members of the Board or the Committees (whether the member is from the board or from outside) may be granted an annual remuneration, on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.
4. Remuneration and allowances are paid quarterly, after approval by the Board & Committees Secretariat.
5. Meeting attendee fees of the Board of Directors and the following committees shall be determined as follows:

١. يجب ان لا يتجاوز ما يحصل عليه كل عضو حدود ما نص عليه نظام الشركة الاساس، وتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة - نظير عضويتهم في المجلس أو اللجان - مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.
٢. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.
٣. يجوز منح أعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافأة سنوية، وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.
٤. يتم دفع المكافآت والبدلات بشكل ربع سنوي وذلك بعد الموافقة عليها من سكرتارية اللجان.
٥. تحدد بدلات حضور إجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة كما يلي:

التصنيف Category	البدل المقرر Allowance
بدل حضور إجتماع مجلس الإدارة Allowance for attending Board meetings	3,000 ريال / SR
بدل حضور اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (لأعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for board members)	1,500 ريال / SR

محمد بن عبد العزيز

SR / ريال 2,500	بدل حضور اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (لغير أعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for non-board members)
-----------------	---

5. The remuneration of members of the Board of Directors and members of the following committees for each member shall also be determined as follows:	٦. كما تحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة لكل عضو كما يلي:
---	--

المكافأة المقررة سنويا Annual Remuneration	التصنيف Category
SR / ريال 180,000	مكافأة رئيس مجلس الإدارة Chairman of the Board Remuneration
SR / ريال 140,000	مكافأة أعضاء مجلس الإدارة Board Members Remuneration
SR / ريال 120,000	مكافأة أعضاء لجنة المراجعة Audit committee Members Remuneration
SR / ريال ١٥٠,٠٠٠	مكافأة رئيس لجنة المراجعة Audit Committee Chairman
SR / ريال 60,000	مكافأة أعضاء لجنة المخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت المستقل (من خارج المجلس) NRC, Risk independent Members (Non- Board Members) Remuneration

7. The Secretary of the Board of Directors and the Secretary of the Committees shall also be entitled to the equivalent of the completion of his duties for each meeting of the Board of Directors or the Committees. The meeting attendance fee shall be determined as follows, provided that no more than one allowance shall be combined.	٧. كما يستحق أمين سر مجلس الإدارة و سكرتير اللجان المنبثقة مكافئة عن إنجاز مهامه لكل إجتماع من إجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة و تحدد بدل حضور الإجتماعات كما يلي على أن لا يتم الجمع بين أكثر من مكافئة في حال الجمع بين سكرتارية أكثر من لجنة:
--	---

البدل المقرر Allowance	التصنيف Category
SR / ريال 1,500	بدل حضور إجتماع أمين سر مجلس الإدارة Meeting Allowance for Secretary of the board
SR / ريال 1,250	بدل حضور إجتماع سكرتير لجنة المراجعة Meeting Allowance for Secretary of Audit Committee
SR / ريال 750	بدل حضور إجتماع سكرتير أي من اللجان المنبثقة الأخرى Meeting allowance for Secretary of other board committees

Each member of the Board and the committees (from the members of the board or outside the board), including the Chairman of the board, shall be paid the actual expenses incurred in order to attend meetings of the Board or Board committees meetings, including travel, accommodation and subsistence expenses.

1. A member of the Board of Directors may receive remuneration for his membership in the Audit Committee formed by the General Assembly or for any other executive, technical, administrative or consulting work or positions under an additional

يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس واللجان المنبثقة (من أعضاء المجلس أو من خارجه) بما فيهم رئيس المجلس، قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها من قبل الشركة،

<p>The performance evaluation of senior executives is based mainly on their professional performance during the year and their professional interaction in achieving the company's strategic objectives.</p>	<p>يبنى تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهني خلال العام ومدى تفاعلهم المهني في تحقيق اهداف الشركة الاستراتيجية.</p>
<p>5) Disclosure of Remunerations:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Board of Directors shall disclose in its annual report details of remuneration policies and mechanisms for their determination, amounts and financial and in-kind benefits paid to each member of the Board of Directors for any executive, technical, administrative or advisory work. 2. The remuneration of directors, committees and executive management shall be disclosed in a precise, transparent and detailed manner in a report of the Board of Directors, directly or indirectly, whether amounts, benefits or benefits, whatever their nature or name. 3. If the benefits are shares in the company, the value of the shares is the market value at maturity. 	<p>المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية. ٢. يتم الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن قيمة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيأ كانت طبيعتها واسمها. ٣. إذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
<p>6) Review and implementation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The policy is subject to periodic review and supervision, if necessary, by the Nomination and Remuneration Committee. Any amendments proposed by the Committee are presented to the Board of Directors, which reviews and recommends the amendments to the General Assembly for approval. 2. The amendment of this policy shall be approved by the General Assembly of Shareholders based on the approval on the amendment by the recommendation of the Board of Directors. The regulation shall be effective once approved by the General Assembly. 3. Unless otherwise provided in this Regulation, the Saudi Companies Regulations, its Regulations, the Capital Market Authority Regulations, its Articles of Association, the Articles of Association of the Company and the decisions issued by the competent authorities in relation to the Regulations shall apply. 	<p>المادة السادسة: المراجعة والنفذ</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تخضع السياسة للمراجعة والإشراف بصفة دورية – عند الحاجة – من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لإعتمادها. ٢. يتم اعتماد تعديل هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين بالموافقة على التعديل بناءً على توصية من مجلس الإدارة، وتكون اللائحة نافذة بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية العامة. ٣. كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات السعودي ولوائحه ونظام هيئة السوق المالية ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما يتعلق باللائحة.

محمد بن عبد العزيز