

# قبل التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة التنفيذية

## **Before Amendments**

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management







# سياسة مكافأت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفينية

## 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	P. Service
Reviewed by	Mazen Shahawi	Acting Compliance Manager	عادل
Approved (2) by	NAC resolution NOTE 8	Nomination & Remuneration Committee	NAC GARAGE
Approved (3) by	SAUD MOHAMMED	Board of Directors	Sacertary of the BOD

Soudi Engys Cooperative in seasor Con pany

و السرك له عند العالم المسترك الم



### **Table of Contents**

# قائمة المعتويات

(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 المكافأت
A: General rules and standards	3	ا ـ القواعد والمعايير للعامة
B: Remuneration of members of the Board of Directors and Committees	4	ب ـ مكافأت اعضاء مجلس الإدارة واللجان
C: Remuneration for Executive Management	7	ج - مكافأت كبار التنفيذين
(5) - Disclosure of Remunerations	8	الملاة الغلمبية: الإقصاح عن المكافأت
(6) - Review and implementation	8	المادة السائمية: المراجعة والنقاذ

فسرف عاد المسلط المسلط و المسلط المس

A joint stack company with a capital 415 x 150,000,000. (Communicial Suglishation 4018233528: License Humber: 10328 / 31 f., p = 1 k is real relief and supershad by SAMA





#### 1) Definitions:

Subject to the definitions contained in the Market Terms and the amended Corporate Governance Regulations, the words the following terms and expressions shall have the meaning they bear as follows unless the contrary intention appears:

- Company: the listed joint stock company
- Board: the company's Board of Directors
- Authority: The Capital Market Authority
- \* Companies Law: The Companies Law issued by Royal Decree No. (M 3) dated 28/1/1437 AH.
- Company Bylaw: The Company's Articles of Association.
- The Corporate Governance Regulations: The Corporate Governance Regulations in the Kingdom of Saudi Arabia and the Listing Rules, issued by the Board of the Capital Market Authority (CMA)
- Shareholders Assembly: an assembly consisting of the shareholders in the Company formed in accordance with the provisions of the Companies Law and the Company's bylaws.
- The policy: Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management.
- Remunerations: amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual reasonable expenses and fees incurred by the company to enable the Board member to perform his duties.
- Executive Management or Senior Executive: كبار التناوذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة صليات الشركة persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).
- Executive Member: Managing Board member who participates in managing the company's business daily and receives a monthly salary from the company.
- Non-Executive Director: a member of the Board who is not a full-time member of the management team of the Company and does not participate in its daily activities.

للمادة الأولى: تعريفات

مع مراعاة التعريفات الواردة في لانحة مصطلحات السوق ولاتحة حوكمة الشركات المعدلة، وكون للكلمات والعيارات الواردة أدناه المعالي المبيئة يجالب كل منها ما لم يقض سياى النص يغير ثلك،

- الشركة: شركة
- المجلس: مجلس إدارة شركة
- الهيئة: هيئة السوق المالية.
- نظام الشركات: نظام الشركات المسادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 28-1-437هـ.
  - نظام المركة الأساس؛ النظام الإساسي لشركة.
- الاتحة حوقمة الشرقائ؛ الانحة حوكمة الشركات في المعلكة العربية السعودية وقواعد التسجيل والإدراج الصادرة عن مجلس هينة السوق المالية
- جمعية الممماهمين: جمعية تشكل من مساهمي الشركة وفقاً الأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس
- المعيامة: ميامة مكافات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية
- المكافأت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافأت الدورية أو المنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التعفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصناريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأنية عله
- البومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالربيس التنفيذي ونوابه والمنيز المالى
- المعضو التنظيذي: عسو مجلس الإدارة المنتدب والذي يشارك في ادراة اعمال الشركة بشكل يومي ويتقاضي راتب شهري من الشركة
- العضو غير التنقيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة و لا يشارك في الأعمال اليومية لها.
- العضو المستقل: عصو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تتطبق عليه أي من عوارض

شركية عينسفيسة فيسسمودينة للسأميس الدعباوات شركة مساهمة براس مثل اللادرة ( س ) السحل البحاري 2014 / 1 من<mark>دكي في 201</mark>4 / 1 الله الماطودي السعب النافذ البتران السعودي

A joint stock company with a capital of \$8 150,000,000 Commercial Registration 4030275528 Stress Number 20125 12 June 1 Six controlled and supervised by Sales





 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 :

In 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 الثالبة: تمهيد

- أو الداد مياسة مكافات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيدية بشركة عناية السعودية للتأمين التعاوني -شركة منسناهمة مسبعونية - وفقا لنظام الشركات ولوائحه التنفيدية ولابعة حوكمة الشركات المسادرة عن هينة السوق المالية وبطام الشركة الأساس
- 2. لا يتم تعديل هذه السبياسة إلا بناء على توصيية من لجنة الترشم يحات والمكاقات ولا يمسري التعديل ألا بعد موافقة الجمعية العلمة للشركة، ما لم تتمسمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصبادرة من الجهات المختصة غير ذلك.

### المادة الثالثة: أهداف السياسة

- وصنع معايير واجراءات واضحة ومحددة توضيح لمساهمي الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة عندمنح المكافات لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان وكبار التنفيديين بالشركة.
- استقطاب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والخبرة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفينية.

### المادة الرابعة: قواعد ومعابير منح المكافأت

- أما القواعد والمعلير العامة: دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام المبوق المالية ولوائحهما التنفيذية ونظام الثبركة الأسباس، يراعى عند تحديد مكافات أعضاء مجلس الإدارة واللجال والإدارة التنفيذية القواعد والمعايير التالية:
- أن تكون المكافأت مينية على توممسية لجنة الترشسيحات

سرکته غیبتایینه الاست. بودیته اللیامیین الدیامیون شرکه فیستامیهٔ تراس مثل ۱۱۱۱ و اس ۱ افسیل الدیدای ۱ مرحک که ۱ ۱ مرحک که ۱ ۱ مارستان ۱ دوستهٔ ترقیب الاستان و

A joint stack company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registration 4030221528 | Estima Number 20128/32 | الترايين إلى المراك 15 كان 15

A Service A



- 2. Focus on promoting effective risk management and achieving financial soundness and stability of the Company)
- 3. Link bonuses and compensation to performance
- 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 salesactivities (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.

- التركير على تعريز الإدارة الفاعلة للمخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة
  - ربط المكافأت والتعويطنات بالأداء
  - يجب التأكد من أن مستوى و هيكل المكافأت والتعويضات:
    - علال
    - متوافق مع أهداف و إستراتيجية الشركة
- بشجع على الممارسات الاحترارية وعدم أحد مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتقي مع سياسة إدارة مخاطر الثركة المعتمدة من المجلس
- أن تقدم المكافئات بغرض حث أعصاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة والممينها على المدى الطويل ، كأن تربط المجزء المتعبر من المكافأت ببالأداء على المدى الطويل
- أن تحدد المكافئات بناء على مستوى الوظيفة، و المهام و المبيئوليات المتوطه بشاغلها، و المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، و المهارات، ومستوى الأداء.
- الأخد في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافئات، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير ميرار للمكافأت والتعويضات
- أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنوة و المحافظة عليها و تحفيز ها، مع عدم المبالغة فيها.
- لا بسبب أي تعارض في المصالح من شأته التأثير سلبا على أداء الشركة
- يهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الاستراتيجية طويلة المدى
- لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المهيعات) للحصول على عمولات أو مكافات لقاء الأعمال التي يساهمون في إبرامها لصالح الشركة. كما لا يجور ربط أي جرء من مكافات وتعويضات عضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (بالمنشاء مديري المبيعات) بحجم أعمال الشركة (أقساط التامين) بشكل مباشر

سى<u>دة غىدىلى</u>قا<u>سىت بور</u>ية للرئىلىيىس اللىقىياوىي سىرقىة مسامية دراس مال ، --- يادارىس 1 السجال الدخاري 1 ( 1772/4 م. مرد<mark>ى 1 الم</mark>كارة الدائمة والدراق ماؤمسة النقد الدخاري 1 مردى 1 مردى الماؤدو

A joint stack company with a capital of SR \$30,000,000 | Commercial Registration 403022552#1 Choose Number 20128 33 / Jan 1 | It is controlled and supervised by SAMA

המישו

- 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.
- 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.

 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.

 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.

 Remuneration and allowances are paid during December, after approval by the Boar & Committees Secretariat.

5. Meeting attendee fees of the Board of Directors and the following committees shall be determined as follows:  أن تعد المكافئات بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.

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 النفاذ الإجراءات النظامية نحو إستردادها في حال تم صرفها و ذلك لمنع استغلال الوضع الوطيقي للحصول على مكافأت غير مستحقة.

ب. مكافأت أعضام مجلس الإدارة واللجان:

- يجب أن لا يتجاوز ما يحصل عليه كل عضو حدود ما نص عليه تظلم الشركة الاساس، وتكون مكافئة أعضاء مجلس الإدارة – تظور عضويتهم في المجلس أو اللجان – مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو تعبة معينة من صافى الأرباح ويجور المحمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافأت بالشركة.
- يجب الا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مناشر على ربحية الشركة.
- 3. يجور منح اعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافلة ستوية، وذلك بناء على توصية لجية الترشيحات والمكافات بالشركة.
- يتم دفع المكافات والبدلات خلال شهر ديسمبر وذلك بعد الموافقة عليها من سكر تارية اللجان.
- 5. تحدد بدلات حضور إجتماعات مجلس الإدارة واللجال المتبثثة كما بلي:

SR / يدل عضور الجناع مجلس الإدارة Allowance for attending Board meetings بدل حضور الجناع مجلس الإدارة (لأعضاء المجلس)

SR / المستقة من مجلس الإدارة (لأعضاء المجلس)

SR / المستقة من مجلس الإدارة (لأعضاء المجلس)

Allowance for attending meetings of committees of the board (for board)

Soul Encys Compensive Insurance Company
و المساوية المسا

# jellar liteck fempany mith a capital of SR \$0,000,000. | Commercial Registration 401023528 | License Number 10528 | 15 up = 1 hts controlled and supervised by SAMA.



members)



بدل حضور اللهان المنبثقة من معلس الإدارة (لغير أعضاء المجلس) 2,500 ريال / SR 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:  كما تحدد مكافئات أعضاء مجلس الأدارة و أعضاء اللجان المتبلقة لكل عضو كما يلي:

المكاناة كالزراء ساريا Amnual Hemonorati		Cathyare James
SR (دیال 180,000	7 5 5	مكافئة رئيس مجلس الإدارة
A Parent National Land		Chairman of the Board Remuneration
SR / ريال 140,000		مكاتبة أعصاء مجلس الإدارة
		Board Members Remuneration
120,000 والي SR	1	مكالمة أعضاء لجنة المراجمة محالية في المحالية المراجعة
34 09 120,000		Audit committee Members Remuneration
CB / B. 4FB 200		مكائمة رئيس لجنة المراجعة
150,000 ريال/ SR		Audit Committee Chairman
SR /الكان 60,000		مكافئة أعضاء لجئة المخاطر ولجلة الترشيجات والمكافئات المستقل إمن خ
, .=,	NRC, Risk indep	endent 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.

كما يستحق أمين سر مجلس الإدارة و سكرتير اللجان المنبثقة مكافية عن إنهاز مهامه لكل إجتماع من اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة و تحدد بدل حصدور الإجتماعات كما يلي على أن لا يتم الجمع بين أكثر من مكافعة في حال الجمع بين سكرتارية أكثر من لجنة:

Allowanie +	Category
SR לשלו,500	بدل هضور اجتماع أمين مر مجلس الإدارة
	Meeting Allowance for Secretary of the board
1,250 باك SR	بدل حصور اجتماع سكرتير لجلة المراجعة
	Meeting Allowance for Secretary of Audit Committee
5R しり 750	بدل حضور اجتماع منكرتيرأي 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 linduding 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

بُدفع لكل عضو من اعضاء المجلس واللجان المتبثقة (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

 بجوز لعصو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عصويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناسب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية بموجب ترخيص مهني المنافية يكلف بها من قبل الشركة،

المستقدة عند المستاح والمستقدية المستاح والمستقدين المستقدين المس

A faint stock company with a capital of SR |50,000,000 | Commercial Registration 4020273528 | Licanse Number 20 | 28 | 32/um | | Kis controlled and supervised by SARA

professional license assigned by the Company in addition to the remuneration As a member of the Board of Directors and in committees formed by the Board of Directors, in accordance with the Companies Regulations and the Company's Articles of Association.

- Remuneration may be granted to the members of the Board of Directors and the committees in the form of shares, after satisfying all the regulatory regulations prescribed in this regard, in which case the value of the shares will be the market value at the maturity date.
- Remuneration of Board members and committees may vary to reflect the extent of the member's experience, competencies, tasks, independence, and the number of meetings attended by other considerations.
- 4. If the General Assembly decides to terminate the membership of absent members of the Board of Directors due to the absence of three consecutive meetings of the Board without a legitimate excuse, the member shall not be entitled to any remunerations for the period following the last meeting attended, and must return all the remunerations pald to him for that period.
- If the Audit Committee or CMA determines that the remuneration paid to any Board member is based on incorrect or misleading information presented to the General Assembly or included in the Annual Report of the Board of Directors, it shall be returned to the Company and the Company may claim it.
  - Members must provide us with a copy of the bank account signed by them.

#### C - Remuneration for Executive Management:

- 1 The Board of Oirectors shall determine, on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee, the types of remuneration granted to senior executives of the Company, such as fixed bonuses or bonuses associated with performance.
  - Senior executives are given annual bonuses based on the performance evaluation, in addition to the fixed compensation and bonuses according to their employment contracts.
- 3 Executives may be awarded bonuses in the form of shares after fulfilling all the statutory regulations in this regard. In this case, the value of the shares will be the market value at the maturity date.

-

وذلك بالإضافة للى المكافئة التي يحصل عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقا لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

- يجوز منع مكافأت لاعتساء مجلس الإدارة واللجان في شكل أسهم، وذلك بعد إستيفاء كافة العنسوابط النظامية المقررة في هذا الثنان، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للاسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- 3. يجور أن تكون مكافات أعضاه مجلس الإدارة واللجان متفاوتة المقدار بحوث تعكس مدى خبرة العصو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها غيرها من الاعتبارات.
- 4. إذا قررت الجمعية المامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متدلية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافأت عن الفترة التي تلي اخر اجتماع حضره، ويجب عليه اعادة جميع المكافأت التي صرفت له عن تلك الفترة.
- إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافأت التي صدوفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أومضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة المنزي، فبحب عليه إعلاتها الشركة، وبحق للشركة معلقيته بردها.
- 8. يجب على الأعضاء تزويننا بصورة من الجساب البنكي موقعه منهم.

### ج. مكافأت كهار التنفيذين:

- المحدد مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكانات = أنواع المكانات التي تمنح لكبار التنفينيين في الشركة مثل المكانات الثابةة أو المكانات المرتبطة بالإداء.
- يتم منح كبار التنفينيين مكافات سنوية بناء على تغييم الإداء، بالإضافة الى التمويصات والمكافات الثابنة حسب عقود العمل الميرمة معهم.
- 3. يجوز منح مكافآت لكبار التنفيذيين في شكل أمهم، وذلك بعد استبقاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشان، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدحلة للأسهم هي القيمة السوقية عقد تاريح الاستحقاة.

شره ه عسايم ه السع وديدة الساب الدعبية السعودية الساب الدعبية المواقعة العربية السعودية الساب الدعبية المواقعة العرب المسابقة ال





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.

يبنى تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهني خلال العام ومدى تفاعلهم المهني في تحقيق اهداف الشركة الاسترائيجية.

#### 5) Disclosure of Remunerations:

### 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.

- 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.
- If the benefits are shares in the company, the value of the shares is the market value at maturity.

#### 6) Review and implementation:

- 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.
- 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.
- 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.

### المادة الخامسة: الإقصاح عن المكافأت

- 1. يفصح مجلس الإدارة في تقريره المنوي عن تفاصيل المدياسات المثعلقة بالمكافأت وأليات تحديدها والمبالغ والعزايا المثلية والعينية المدفوعة لكل عصو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.
- 2. يتم الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن قيمة المكافأت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيا كائت طبيعتها واسمها.
- إذا كانت المزايا أسهما في الشركة؛ فتكون القيمة المدخلة للأمهم
   هي القيمة المبوقية عند تاريخ الإستحقاق.

### للمادة السادسة: المراجعة والنقاذ

- أ. تخضع السياسة للعراجعة والإشراف بصغة دورية عند الجاجة من قبل لجنة الترشيحات والمكافات، ويتم عرض أي تعديلات مقرحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة ، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات ويوسني بها للجمعية العامة للمساهمون لإعتمادها.
- يتم اعتماد تعنيل هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين بالموافقة على التعديل بناء على توصية من مجلس الإدارة، وتكون اللاسحة نافذة بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
- 3. كل ما لم يرد بشائه نص في هذه اللائحة يطبق بشأته نظام الشركات السعودي ولواحه ونظام هيئة السوق المالية ولواجه ونظام الشركة الإساس والقرارات الصبلارة من الجهات المختصة فيما يتعلق باللائحة.

قبر قبلة عند الدست ودنية للبناه منين الدست المساود ال

A STATE OF THE STA



## بعد التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة التنفيذية

## **After Amendments**

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management





# سياسة مكافآت آعضاء 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	رجه (معران راح
Reviewed by	Mazen Shahawi	Acting Compliance Manager	a)ile
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 ـ القواعد والمعايير العامة
B: Remuneration of members of the Board of Directors and Committees	ŧ	ب ـ مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان
C: Remuneration for Executive Management	٧	ج ـ مكافآت كبار التنفيذين
(5) – Disclosure of Remunerations	8	المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت
(6) – Review and implementation	٨	المادة السادسة: المراجعة والنفاذ





### 1) Definitions:

Subject to the definitions contained in the Market Terms and the amended Corporate Governance Regulations, the words the following terms and expressions shall have the meaning they bear as follows unless the contrary intention appears:

- Company: the listed joint stock company
- **Board:** the company's Board of Directors
- **Authority:** The Capital Market Authority
- **Companies Law:** The Companies Law issued by Royal Decree No. (M/3) dated 28/1/1437 AH.
- Company Bylaw: The Company's Articles of Association.
- The Corporate Governance Regulations: The Corporate Governance Regulations Kingdom of Saudi Arabia and the Listing Rules, issued by the Board of the Capital Market Authority (CMA)
- Shareholders Assembly: an assembly consisting of the shareholders in the Company formed in accordance with the provisions of the Companies Law and the Company's bylaws.
- The policy: Remuneration Policy for Board Members. Committees and Executive Management.
- Remunerations: amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual reasonable expenses and fees incurred by the company to enable the Board member to perform his duties.
- **Executive Management or Senior Executive:** persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).
- Executive Member: Managing Board member who participates in managing the company's business daily and receives a monthly salary from the company.
- Non-Executive Director: a member of the Board who is not a full-time member of the management team of the Company and does not participate in its daily activities.

# المادة الأولى: تعريفات

مع مراعاة التعريفات الواردة في لائحة مصطلحات السوق ولائحة حوكمة الشركات المعدلة، يكون للكلمات والعبارات الواردة أدناه المعانى المبينة بجانب كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك.

- **الشركة:** شركة
- المجلس: مجلس إدارة شركة
  - **الهيئة:** هيئة السوق المالية.
- نظام الشركات: نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ٢٨-١-٤٣٧هـ.
  - نظام الشركة الأساس: النظام الاساسي لشركة.
- **لائحة حوكمة الشركات:** لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية وقواعد التسجيل والإدراج الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية
- جمعية المساهمين: جمعية تشكل من مساهمي الشركة وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- السياسة: سباسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية
- المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، بإستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.
- كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
- العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة المنتدب والذي يشارك في ادراة اعمال الشركة بشكل يومي ويتقاضى راتب شهري من الشركة.
- العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
- العضو المستقل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض

شركــة عــنــايـــة الــســعــوديــة للـتــأمـيـــن التعــاوني

هر<u> که مساهمة براس مال: ۱٬۰٬۰٬۰٬۰</u> رس | السجل التجاری ۴٬۳۲۲ مرخ<mark>ق ا</mark> و Page قرص: تمن ۱٬۰٬۲۲/۳۲ ا خاضعة لرقابة وإشراف مؤسسة النقد العربي السعودي هــاتف: ، ۱۳۵۴ + | فاكس: ، ۱۳۵۶ ما ۱۳۹۲ + | صنحوق بريد، ۳۵۲۸ . جــدة ۲۱۵۱ | الـعنوان الوطنى: ۸۶۳۳ الامير سلطان - دى الروضة جدة ۳۶۲۰ المملكة العربية السعودية A joint stock company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registration 4030223528 | License Number: 20128/32/ت ت ا الانتقاق المنافقة الم Phone: + 966 9200 4120 | Fax: + 966 12 592 3740 | P.O.Box: 3528, Jeddah 21481 | National Address: 8433 Prince Sultan - Rawdah district Jeddah 2083 - 23435 Kingdom of Saudi Arabia





Saudi Enaya Cooperative Insurance Company



**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 Corporate Governance Regulations apply 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 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 committee members Directors, and 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 Nominations recommendation of the and Remuneration Committee.

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

## المادة الثانية: تمهيد

- ١. تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الادارة التنفيذية بشركة عناية السعودية للتأمين التعاوني -شركة مساهمة سعودية - و فقا لنظام الشركات و لو ائحه التنفيدية و لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية و نظام الشركة الأساس.
- ٢. لا يتم تعديل هذه السياسة إلا بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ولا يسري التعديل ألا بعد موافقة الجمعية العامة للشركة، ما لم تتضمن الأنظمة واللوائح و التعليمات الصادرة من الجهات المختصة غير ذلك.

## المادة الثالثة: أهداف السياسة

- ١. وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة توضح لمساهمي الشركة الشروط والمعابير والإجراءات المتبعة عند منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة.
- ٢. 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، براعى عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية القواعد والمعايير التالية:
- أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت.

شركــة عــنــايـــة الــســعــوديــة للـتــأمـيـــن التعــاوني

هرکة مساهمة برأس مال : ۲۰٬۰۰۰٬۰۰۰ رس | السجل التجاری ۴۰٬۰۰۰٬۰۰۱ مرخص لها ۴٫۱۵۹۹ فیص: ت من ۲٬۱۲۸/۳۲ ا خاضعة لرقابة وإشراف مؤسسة النقد العربی السعودی هــاتف: ،۱۱۲ و ۱۴ افکس: ،۱۲۳ و ۱۲ و ۱۲ ۹۲۳ سندوق برید،۱۲۵۸ و جدة ۲۱۵۱۱ العنوان الوطنی: ۸۶۳۳ الامیر سلطان - دی الروضة جدة ۲۳۴۰ المملكة العربية السعودية A joint stock company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registration 4030223528 | License Number: 20128/32/ت ت ا الانتقاق المنافقة الم Phone: + 966 9200 4120 | Fax: + 966 12 592 3740 | P.O.Box: 3528, Jeddah 21481 | National Address: 8433 Prince Sultan - Rawdah district Jeddah 2083 - 23435 Kingdom of Saudi Arabia





Saudi Enaya Cooperative Insurance Company



- 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, 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 salesrelated activities production). (e.g. Furthermore, no variable component of the compensation for members of the Board and Management (except Senior managers) shall be directly based on premium volume.

- التركيز على تعزيز الإدارة الفاعلة للمخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة
  - ربط المكافآت والتعويضات بالأداء ٣
  - يجب التأكد من أن مستوى و هيكل المكافآت و التعويضات:
    - عادل
    - متوافق مع أهداف و إستراتيجية الشركة
- يشجع على الممارسات الاحترازية وعدم أخذ مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتفق مع سياسة إدارة مخاطر الشركة المعتمدة من المجلس
- أن تقدَّم المكافئات 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 المكافئات بناء على مستوى الوظيفة، و المهام و المسئوليات المنوطه بشاغلها، و المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، و المهار ات، ومستوى الأداء.
- الأخذ في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافئات، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت و التعويضات.
- 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 الاستر اتيجية طويلة المدى
- ٥. لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) الحصول على عمو لات 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.





- 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 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.

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

- **B**vlaw determines the The company's 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 of recommendation the Nomination 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 Boar & Committees Secretariat.
- 5. Meeting attendee fees of the Board of Directors and the following committees shall determined as follows:

- ٦. أن تعد المكافئات بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجدبدة.
- ٧. 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 صر فها أو إتخاذ الأجر اءات النظامية نحو إستردادها في حال تم صرفها و ذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

## ب- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:

- 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 صافى الأرباح ويجوز الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.
- 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.
- بجوز منح أعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافأة سنوية، وذلك بناء على توصية لجنة التر شيحات و المكافآت بالشركة.
- يتم دفع المكافأت والبدلات بشكل ربع سنوي وذلك بعد الموافقة عليها من سكر تارية اللجان.
- تحدد بدلات حضور إجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة كما يلى:

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

Saudi Enaya Cooperative Insurance Company ايــة الــسـعــوديــة للــتــأمـيـــن التـعــاوني محركة مساهمة برأس مال : ٢٠,٠٠٠,٠٥ رس | السجل التجاري ٢٠,٠٠٠ المرخص لها ٩٥ عهد العربي الماء ١٠,٠٠٠ ا خاضعة لرقابة وإشراف مؤسسة النقد العربي السعودي هــاتف: ،۱۱۲ و ۱۴ افکس: ،۱۲۳ و ۱۲ و ۱۲ ۹۲۳ سندوق برید،۱۲۵۸ و جدة ۲۱۵۱۱ العنوان الوطنی: ۸۶۳۳ الامیر سلطان - دی الروضة جدة ۲۳۴۰ المملكة العربية السعودية A joint stock company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registration 4030223528 | License Number: 20128 / 32 / ت م ن | It is controlled and supervised by SAMA Phone: + 966 9200 4120 | Fax: + 966 12 592 3740 | P.O.Box: 3528, Jeddah 21481 | National Address: 8433 Prince Sultan - Rawdah district Jeddah 2083 - 23435 Kingdom of Saudi Arabia









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

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 مكافئات أعضاء مجلس الأدارة و أعضاء اللجان المنبثقة لكل عضو كما يلي:

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

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 يلى على أن لا يتم الجمع بين أكثر من مكافئة في حال الجمع بين سكر تارية أكثر من لجنة:

البدل المقرر Allowance	التصنيف Category
1,500(עוָל / SR	بدل حضور إجتماع أمين سر مجلس الإدارة Meeting Allowance for Secretary of the board
1,250 (עול / SR	بدل حضور إجتماع سكرتير لجنة المراجعة Meeting Allowance for Secretary of Audit Committee
750 ربيال / SR	بدل حضور إجتماع سكرتيراًي 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

بُدفع 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

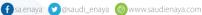
١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو إستشارية \_ بموجب ترخيص مهنى - إضافية يكلف بها من قبل الشركة،

Saudi Enaya Cooperative Insurance Company

ايــة الــسـعــوديــة للــتــأمـيـــن التـعــاوني سرکة مساهمة برأس مال : ٬٬٬٬٬٬٬٬۰۱۰ رس | السجل التجاری ٌ ۴٬۳۳۲ مرخع و که ۲٬۱۲۸/۳۲ ا خاضعة لرقابة وإشراف مؤسسة النقد العربي السعودي هــاتف: ،۱۱۲ و ۱۴ افکس: ،۱۲۳ و ۱۲ و ۱۲ ۹۲۳ سندوق برید،۱۲۵۸ و جدة ۲۱۵۱۱ العنوان الوطنی: ۸۶۳۳ الامیر سلطان - دی الروضة جدة ۲۳۴۰ المملكة العربية السعودية A joint stock company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registration 4030223528 | License Number: 20128 / 32 / ت م ن | It is controlled and supervised by SAMA Phone: + 966 9200 4120 | Fax: + 966 12 592 3740 | P.O.Box: 3528. Jeddah 21481 | National Address: 8433 Prince Sultan - Rawdah district Jeddah 2083 - 23435 Kingdom of Saudi Arabia









professional license assigned by the Company in addition to the remuneration As a member of the Board of Directors and in committees formed by the Board of Directors, in accordance with the Companies Regulations and the Company's Articles Association.

- 2. Remuneration may be granted to the members of the Board of Directors and the committees in the form of shares, after satisfying all the regulatory regulations prescribed in this regard, in which case the value of the shares will be the market value at the maturity
- 3. Remuneration of Board members and committees may vary to reflect the extent of the member's experience, competencies, tasks, independence, and the number of meetings attended by other considerations.
- 4. If the General Assembly decides to terminate the membership of absent members of the Board of Directors due to the absence of three consecutive meetings of the Board without a legitimate excuse, the member shall not be entitled to remunerations for the period following the last meeting attended, and must return all the remunerations paid to him for that period.
- If the Audit Committee or CMA determines that the remuneration paid to any Board member is based on incorrect or misleading information presented to the General Assembly or included in the Annual Report of the Board of Directors, it shall be returned to the Company and the Company may claim it.
  - 8. Members must provide us with a copy of the bank account signed by them.

### C - Remuneration for Executive Management:

- 1- The Board of Directors shall determine, on the recommendation Nomination Remuneration Committee, the types of remuneration granted to senior executives of the Company, such as fixed bonuses or bonuses associated with performance.
- 2- Senior executives are given annual bonuses based on the performance evaluation, in addition to the fixed compensation and bonuses according to their employment contracts.
- 3- Executives may be awarded bonuses in the form of shares after fulfilling all the statutory regulations in this regard. In this case, the value of the shares will be the market value at the maturity date.

وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقا لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

- ٢. يجوز منح مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان في شكل أسهم، وذلك بعد إستيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
- ٣. يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو وإختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها غيرها من الاعتبار ات.
- ٤. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلى آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صر فت له عن تلك الفترة.
- ٥. إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أومضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوى، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.
- ٨. يجب على الأعضاء تزويدنا بصورة من الحساب البنكي موقعه منهم.

# ج\_ مكافآت كبار التنفيذين:

- ١. يحدد مجلس الإدارة بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت – أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة مثل المكافآت الثابتة أو المكافآت المرتبطة بالأداء.
- ٢. يتم منح كبار التنفيذيين مكافآت سنوية بناء على تقييم الأداء، بالإضافة الى التعويضات والمكافآت الثابتة حسب عقود العمل المبرمة معهم.
- ٣. يجوز منح مكافآت لكبار التنفيذيين في شكل أسهم، وذلك بعد إستيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.



Saudi Enaya Cooperative Insurance Company



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.

يبنى تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهنى خلال العام ومدى تفاعلهم المهني في تحقيق اهداف الشركة الاستر اتيجية.

## 5) Disclosure of Remunerations:

# 1. The Board of Directors shall disclose in its annual report details of remuneration policies 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.

## 6) Review and implementation:

- 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.

# المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت

- ١. يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية و العينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الادارة 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 مز ايا، أياً كانت طبيعتها و اسمها.
- ٣. إذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

## المادة السادسة: المراجعة والنفاذ

- تخضع السياسة للمر اجعة والإشراف بصفة دورية \_ عند الحاجة - من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم عرض أى تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة ، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات ويوصى بها للجمعية العامة للمساهمين لإعتمادها.
- يتم إعتماد تعديل هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين بالمو افقة على التعديل بناءً على توصية من مجلس الإدارة، وتكون اللائحة نافذة بمجرد اعتمادها من قبل الحمعية العامة
- كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات السعودى ولوائحه ونظام هيئة السوق المالية ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما بتعلق باللائحة.

