

تعاممة

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة
واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

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



Article (1) The Purpose

The aim of this Policy is to set clear standards for the remuneration of the Company's Board members, Board Committees and the Executive Management in the light of the provisions of the Companies Law, the regulations of the Capital Market Authority (CMA) and the Company's Bylaws.

الغرض

تهدف هذه السياسة إلى وضع معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية على ضوء أحكام نظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية والنظام الأساسي للشركة.

مادة (1)

Article (2) The General Standards of this Policy

The Nomination and Remuneration Committee shall provide to the Board of Directors its recommendations on the remuneration of the Board members, Committees members and Executive Management in accordance with the following standards:

- 1) be consistent with the Company's strategy and objectives;
- 2) provide remuneration with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term development;
- 3) determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance;
- 4) be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company;
- 5) take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remuneration and avoid such comparisons leading to unjustifiable increases in remuneration and compensation;
- 6) attract talented professionals and retain and motivate them.
- 7) take into consideration the new appointments.

المعايير العامة لهذه السياسة

على لجنة الترشيحات والمكافآت رفع توصياتها لمجلس الإدارة حيال مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية وفقاً للمعايير التالية:

مادة (2)

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. أن تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
3. أن تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العلمية، والمهارات ومستوى الأداء.
4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي مساوئ تلك المقارنات التي قد ينشأ عنها ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.
7. أخذ التعيينات الجديدة في الاعتبار.

مكافآت أعضاء المجلس مادة (٣)

Article (3) Remuneration of the Board Members

a) The Board of Directors, when determining and paying remuneration to each Board member, shall take into consideration the following standards:

- 1) the remuneration must be fair and proportionate to the Board member's activities carried out and responsibilities borne by the Board members, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year;
- 2) the remuneration must be based on the recommendation of the Nominations and Remuneration Committee;
- 3) the Remuneration must be proportionate to the Company's activities and the required skills for its management;
- 4) take into consideration the sector in which the Company operates, its size and experience of its Board members; and
- 5) the remuneration must be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board members.

b) The remuneration of the Board of Directors may consist of a specified amount, an attendance allowance, in-kind benefits, a certain percentage of the net profits or a combination of two or more of these benefits as shall be determined on annual basis by the Ordinary General Assembly based on recommendation by the Board of Directors within the limits provided for by the Companies Law, provided that the entitlement for such remuneration shall be proportional to the number of meetings attended by the member.

١) على مجلس الإدارة عند تحديد وصرف مكافآت لكل عضو فى المجلس أن يراعى المعايير التالية:

- ١ . أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ٢ . أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت
- ٣ . أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
- ٤ . الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
- ٥ . أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

ب) تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح أو الجمع بين الإثنين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً لما تحدده الجمعية العامة العادية سنوياً بناء على توصية من مجلس الإدارة وفى حدود ما ينص عليه نظام الشركات، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.

d) A Board member may receive remuneration for any additional executive, technical, managerial or consultative services pursuant to a professional license-duties or positions carried out by the Board member, and such remuneration should be in addition to the remuneration he may receive in his capacity as a member in the Board and in the Committees formed by the Board, pursuant to the Companies Law and the Company's bylaws.

e) Board members shall not vote on the agenda item relating to the remuneration of Board members at the General Assembly's meeting.

f) The remuneration of different Board members may vary depending on the Board members' experience, expertise, duties he undertakes, independence and number of Board meetings he attended in addition to other considerations as the Board may deem appropriate.

g) If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three consecutive Board meetings without a legitimate excuse, then such Board member shall not be entitled to any remuneration for the period starting from the last Board meeting he failed to attend, and he shall pay back any remuneration he received for that period.

(د) يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل القيام بأية أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني- إضافية يكلف بها عضو المجلس. وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة.

(هـ) لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.

(و) يجب أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدي خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي حضرها وغيرها من الاعتبارات التي يري المجلس أهميتها.

(ز) إذا ما قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

Article (4) Remuneration of Committees Members

a. The Board of directors shall determine and approve remuneration of the Committee members based on the recommendation of the Nominations and Remuneration Committee.

b. The remuneration of the Committee members may consist of a specified amount, an attendance allowance, in-Kind benefits or a combination of two or more of these benefits as shall be determined on annual basis by the Board based on recommendation of the Nominations and

مادة (٤) مكافآت أعضاء اللجان

(ا) على مجلس الإدارة أن يحدد ويعتمد مكافآت أعضاء اللجان بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.

(ب) تتكون مكافأة أعضاء اللجان من مبلغاً معيناً أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو الجمع ما بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً لما يحدده مجلس الإدارة سنوياً بناءً على توصية لجنة الترشيحات

Article (5) Remuneration of the Executive Management

مكافآت الإدارة التنفيذية مادة (٥)

In accordance with the provisions of article (2) of this Policy, the Nominations and Remunerations Committee shall periodically review the remuneration, annual performance-related bonuses, short and long-term incentive plans and any other in-kind benefits of the Executive Management and provide recommendations to the Board of Directors.

يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تراجع دورياً على ضوء أحكام المادة (٢) من هذه السياسة المكافآت والمكافآت السنوية المرتبطة بالأداء والخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى للإدارة التنفيذية والرفع بتوصياتها إلى مجلس الإدارة. تشمل مكافآت الإدارة التنفيذية ما يلي:

The remuneration of the Executive Management shall include the following:

- 1) Basic Salary (paid on a monthly basis)
- 2) Allowances and other benefits in accordance with the approved Human Resources Policy and their employment contracts.
- 3) short and long-term incentive plans relating to the performance of an Executive Management member and the Company.

١. الراتب الأساسي (على أساس شهري)
٢. البدلات والمزايا الأخرى وفقاً لسياسة الموارد البشرية المعتمدة وعقودهم الوظيفية.
٣. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المتعلقة بأداء الإدارة التنفيذية والشركة.

Article (6) Details of Remuneration

مادة (٦) تفاصيل المكافآت

(1) Board of Directors Members

(١) أعضاء مجلس الإدارة

a) Each Board member is entitled to a minimum amount of five thousand Saudi Riyals (SAR 5,000) and a maximum amount of five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,00) annually;

b) In case the company achieves profits, a percentage not exceeding (10%) of the net profit may be distributed after deducting the retained reserves decided upon by the General Assembly in application of the provisions of the Companies Law and Articles of Association of the Company and after distribution of profit to the shareholders of not less than (5%) of the paid-up capital of the company. The entitlement

ا) يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لأعضاء مجلس الإدارة مبلغ (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال سعودي والحد الأعلى مبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال سعودي لكل عضو.

ب) في حال حققت الشركة أرباح يجوز ان يتم توزيع نسبة لا تزيد عن (١٠ %) من باقي صافي الربح بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام الشركات والنظام الأساسي للشركة وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل عن (٥ %) من رأس مال الشركة المدفوع، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.

of such remuneration shall be commensurate with the number of meetings attended by the member.

c) An attendance allowance of three thousand Saudi Riyals (SAR 3,000) for attending each Board meeting;

d) Reimbursement of travel expenses to a maximum of Saudi Riyals one thousand five hundred (SAR 1,500) to Board members travelling from other cities for attending each Board meeting in the Kingdom.

e) A daily a per diem of five thousand Saudi Riyals (SAR 5,000) for accommodation, meals and incidental expenses to board member participating in business meetings outside KSA.

f) A daily a per diem of three thousand five hundred Saudi Riyals (SAR 3,500) for accommodation, meals and incidental expenses to board member participating in business meetings inside KSA which requires travel from the board member's home city.

g) In all cases, the total amount of the remuneration of the board member in form financial or in-kind benefits for their membership in the Board of Directors and their participation in the business, including the additional remuneration in the event of the participation of the member in any of the committees emanating from the Board of Directors shall not exceed five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,000) annually.

(2) Committees Members

a) The members of Committee shall be entitled to a maximum annual remuneration of fifty Thousand Saudi Riyals (SAR 50,000) for each member.

b) An attendance allowance of two thousand five hundred Saudi Riyals (SAR 2,500) for each meeting attended by a

ج) بدل حضور ومقداره (٣,٠٠٠) آلاف ريال سعودي لكل جلسة يحضرها عضو مجلس الإدارة.

د) استعاضة نفقات السفر الفعلية بحد أقصى مقداره (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال سعودي لعضو المجلس المسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل جلسة للمجلس داخل المملكة.

هـ) بدل يومي مقداره (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال سعودي لكل عضو يشارك في اجتماعات العمل خارج المملكة، وذلك لتغطية نفقات الإقامة والأكل والمصروفات العرضية.

و) مبلغ قدره (٣,٥٠٠) ثلاثة آلاف وخمسمائة ريال سعودي لكل عضو يشارك في اجتماعات العمل داخل المملكة وذلك لتغطية نفقات الإقامة والأكل والمصروفات العرضية لعضو المجلس المسافر إلى مدينة أخرى غير محل إقامته.

ح) وفي جميع الأحوال لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية نظير عضويتهم في مجلس الإدارة ومشاركتهم في أعماله شاملة للمكافآت الإضافية في حال مشاركة العضو في أي لجنة من اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال سعودي سنوياً.

(٢) اعضاء اللجان

ا) يستحق عضو اللجنة مكافأة سنوية مقدارها (٥٠,٠٠٠) خمسون ألف ريال سعودي لكل عضو.

ب) بدل حضور ومقداره (٢,٥٠٠) ألفان وخمسمائة ريال سعودي عن كل اجتماع

member of any Committee.

c) Reimbursement of travel expenses to a maximum of Saudi Riyals one thousand five hundred (SAR 1,500) to Committee members travelling from other cities for attending each Board meeting in the Kingdom.

يحضره عضو أي لجنة.
د) استعاضة نفقات السفر الفعلية بحد أقصى مقداره (١,٥٠٠) ألف وخمسمائة ريال سعودي لعضو اللجنة المسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل جلسة للجنة داخل المملكة

Article (7) Disclosure

The annual report submitted by the Board of Directors to the Ordinary General Assembly shall contain a comprehensive statement of all the payments made to members of the Board and executives during the relevant financial year by way of remuneration, share of profits, attendance allowance and other benefits. The report shall further contain a statement of payments made to the board members in their capacity as employees or executives of the Company or in consideration for technical, administrative or consultative assignments carried out by them in favor of the Company. The report must also state the number of Board meetings and the number of meetings attended by each member during the reporting year.

الإفصاح

مادة (٧)

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين خلال السنة المالية من مكافآت ونصيب في الأرباح وبدل حضور وغير ذلك من المزايا، كما يجب أن يشتمل التقرير المذكور على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم موظفين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارية وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو خلال السنة المالية محل التقرير.

Article (8) Suspension and Reclaiming of Remuneration

a) Without prejudice to the provisions of the Companies Law, CMA rules and applicable laws and regulations, the Company has the right to suspend the remuneration, claim compensation for any damages and reclaim paid remunerations in the following cases:

1. If such remuneration is determined based on inaccurate or misleading information provided by any member of the Board of Directors, its Committees or Executive Management;

1. If a member committed a crime and forgery;

2. If a member fails to carry out his responsibilities and duties which impacts negatively on the Company's interest; and

3. If the membership of the Board, its

إيقاف واسترداد المكافآت

مادة (٨)

١) دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية والقوانين والتعليمات واجبة التطبيق، يحق للشركة إيقاف المكافآت والمطالبة بالتعويض عن أي ضرر واسترداد المكافآت المدفوعة في الحالات التالية:

١. إذا كان تحديد هذه المكافأة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها من قبل أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية.

٢. إذا ارتكب عضو جريمة أو تزويراً.

٣. إذا أخفق عضو في تحمل مسؤولياته وواجباته مما أثر بشكل سلبي على مصلحة الشركة.

٤. إذا أنهيت عضوية مجلس الإدارة أو اللجان

Committees or Executive Management is terminated.

المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية.

b) In the event that any case aforementioned in the above paragraphs occurs, the concerned member shall pay back any remuneration he received after the date of such case taken place.

ب) فى حال حدوث أي من الحالات المذكورة فى الفقرة أعلاه، على العضو المعني أن يرجع أي مكافآت استلمها بعد تاريخ حدوث ذلك.

Article (9) Implementation of this Policy

مادة (٩) نفاذ اللائحة

This Policy shall be come into force from the date of its approval by the General Assembly of the Company and supersede all contradictory provisions and other regulations used to be in place.

تسري أحكام هذه اللائحة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للشركة ويلغى ما يعارضها من أحكام ولوائح أخرى معمول بها سابقاً

Article (10) Policy Review

مادة (١٠) مراجعة السياسة

The Nominations and Remuneration Committee shall periodically review this Policy to ensure that the provisions of this Policy are consistent with the purpose of this Policy and in compliance with the related laws and regulations.

على لجنة الترشيحات والمكافآت إجراء مراجعة دورية لهذه السياسة للتأكد من انسجامها مع الغرض المحدد لها وتوافقها مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.