

سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة
واللجان والإدارة التنفيذية

**Remuneration Policy for Board,
Committees, and Executive Management**

English	عربي
<p>First: Introduction: In compliance with the Companies Law issued by Royal Decree No. (M/132) dated 01/12/1443 AH and its Implementing Regulations, and in accordance with Paragraph (1) of Article (58) of the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority ("CMA") pursuant to Resolution No. (8-5-2023) dated 06/25/1444 AH corresponding to 01/18/2023 AD, the "Remuneration Policy for Board, Committees, and Executive Management" was prepared.</p> <p>This policy was amended pursuant to a proposal by the Board of Directors on 12/10/1445 AH corresponding to 21/04/2024, and approval by the General Assembly on 15/11/1445 AH corresponding to 23/05/2024.</p>	<p>أولاً: تمهيد: تنفيذاً لنظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / ١٣٢) وتاريخ ١٤٤٣/١٢/٠١ هـ ولائحته التنفيذية، واستناداً إلى ما نصت عليه الفقرة (١) من المادة (٥٨) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ("الهيئة") بموجب القرار رقم (٨ - ٥ - ٢٣) وتاريخ ١٤٤٤/٠٦/٢٥ هـ الموافق ١٨/٠١/٢٣ م، تم إعداد "سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية" ("السياسة").</p> <p>عدلت هذه السياسة بموجب مقترح من مجلس الإدارة بتاريخ ١٢/١٠/١٤٤٥ هـ الموافق ٢١/٠٤/٢٠٢٤ م، واعتماد الجمعية العامة بتاريخ ١٥/١١/١٤٤٥ هـ الموافق ٢٣/٠٥/٢٠٢٤ م.</p>
<p>Second: Purpose: The purpose of this Policy is to stipulate and clearly outline the remuneration for the Board, Committees' members, Executive Management, and Corporate Secretary, so that they are linked to performance, to ensure disclosure of the Policy, and to verify its implementation. The Policy also aims to attract, maintain, and motivate professional skills.</p>	<p>ثانياً: الهدف من السياسة: تهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة للمكافآت والتعويضات التي تعتمد وتصرف بحيث تكون مرتبطة بالأداء، وتضمن الإفصاح عنها والتحقق من تنفيذ السياسة. كما تهدف إلى استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها.</p>
<p>Third: General Standards for Remuneration:</p> <ol style="list-style-type: none"> Remuneration and compensation shall be in line with the company's strategy and objectives. Remuneration shall be proportionate to the company's activities and the required skills for its management. The Policy shall be prepared in coordination with the Committee with respect to new appointments. The Policy shall take into consideration the sector in which the company operates, its size, and the experience of its Board members and executive management. Benchmarking shall be used to take into consideration the remuneration practices of other companies in addition to what is prevalent in the labor market. The disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations shall be avoided. Remuneration shall be based on job level, duties, and responsibilities; educational qualifications; practical experience; skills; and performance level. Remunerations are intended to encourage Board members and executive management contribute to the company's success and its long-term development, such as linking the variable part of the remuneration to long-term performance. 	<p>ثالثاً: المعايير العامة للمكافآت:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تكون المكافآت والتعويضات منسجمة مع استراتيجية الشركة وأهدافها. ٢. تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها. ٣. يتم إعداد السياسة بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت عند التعيينات الجديدة. ٤. الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. ٥. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت بالإضافة إلى ما هو سائد في سوق العمل، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. ٦. تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء. ٧. تقدم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل، كأن تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

Policy Name اسم السياسة	By جهة الاعتماد	Approval Date تاريخ الاعتماد	Page صفحة
سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية	الجمعية العامة	١٥/١١/١٤٤٥ هـ الموافق ٢٣/٠٥/٢٠٢٤ م	صفحة ١ من ٤
Remuneration Policy for Board, Committees, and Executive Management	General Assembly	23/05/2024	Page 1 of 4

<p>8. The remuneration shall be suspended if it has been determined that such remuneration was based on inaccurate information provided by a member of the Board, its committees, or the executive management in order to prevent the use of one's position in the company to derive undeserved benefits.</p> <p>9. The Committee shall supervise the program if the company develops one to grant some of its shares to Board members and executive management, whether a new issue or shares purchased by the company.</p> <p>10. Members of the Board may not vote on the directors' remuneration at the annual shareholders' General Assembly meeting if the remuneration was added as an agenda item.</p> <p>11. A member of the Board may receive remuneration for his membership in the Audit Committee or for any other additional executive, technical, administrative, or advisory work or positions (professionally licensed) assigned to him by the company in addition to the remuneration that may be acquired as a member of the Board and any committees formed by the Board, in accordance with the Companies Laws and the Company Bylaws.</p> <p>12. The remunerations of different Board members may vary depending on the Board members' experience, expertise, duties he undertakes, and the independence and number of Board meetings he attended, in addition to other considerations.</p> <p>13. The remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits that are realized by the company, nor shall it be based directly or indirectly on the company's profitability.</p> <p>14. If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend (3) three consecutive Board meetings without a legitimate excuse, then such Board member shall not be entitled to any remuneration since the last Board meeting, he failed to attend, and he shall pay back any remuneration he received for that period.</p>	<p>٨. إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرررت بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو لجانه التابعة أو الإدارة التنفيذية، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> <p>٩. تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة.</p> <p>١٠. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة لمساهمي الشركة، في حال تم عرض بند المكافآت على الجمعية العامة.</p> <p>١١. يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها في الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في المجلس وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقاً لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.</p> <p>١٢. يجوز أن تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.</p> <p>١٣. 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.</p> <p>١٤. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره (٣) ثلاث 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 عن تلك الفترة.</p>
<p>Fourth: Board Members' Remuneration:</p> <p>1. Chairman and Board members' remuneration may consist of a specified amount, an attendance fee, expense fees, other in-kind benefits, a certain percentage of the net profits, or a combination of two or more of those benefits.</p> <p>a) The Chairman is entitled to an annual remuneration amount of (500,000) five hundred thousand riyals.</p> <p>b) A Board member is entitled to an annual remuneration amount of (200,000) two hundred thousand riyals.</p> <p>c) A Committee member who is appointed from outside the Board is entitled to an annual remuneration amount of (100,000) one hundred thousand riyals.</p>	<p>رابعاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة:</p> <p>١. يجوز أن تكون مكافآت رئيس وأعضاء المجلس مبلغاً معيناً، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما تقدم، وتكون المكافآت حسب التالي:</p> <p>أ) يستحق رئيس مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمبلغ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف ريال مقابل رئاسته المجلس.</p> <p>ب) يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة سنوية بمبلغ (٢٠٠,٠٠٠) مائتي ألف ريال مقابل عضويته في المجلس.</p> <p>ج) يستحق عضو اللجان الذي يعين من خارج المجلس مكافأة سنوية بمبلغ (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف ريال.</p>

اسم السياسة Policy Name	جهة الاعتماد By	تاريخ الاعتماد Approval Date	صفحة Page
سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية	الجمعية العامة	٢٠٢٤/٠٥/٢٣ الموافق ١٤٤٥/١١/١٥ هـ	صفحة ٢ من ٤
Remuneration Policy for Board, Committees, and Executive Management	General Assembly	23/05/2024	Page 2 of 4

<p>d) The Secretary is entitled to an annual remuneration with a total amount of (100,000) one hundred thousand riyals.</p> <p>2. The Board can from time to time based on the Committee recommendation review the annual remuneration and all financial or in-kind benefits for the Board and committees' members, and executive management based on changes in laws and regulations as well as the Board and committees' members.</p> <p>3. The Board shall determine the Managing Director's compensation – if appointed – based on the Committee recommendation for the assigned tasks, in addition to the remuneration as a member of the Board. In all cases the total amount shall not exceed (1,000,000) one million riyals per year.</p> <p>4. The Board Report to the General Assembly must include a disclosure of all the remuneration, allowances, expenses, and other benefits that the Chairman, Board, and committees' members received during the fiscal year. It shall also include the amounts received by the members in their capacity as employees or executives, or in consideration of such technical, administrative, or advisory services (if any). The report shall also include a statement of the number of the Board meetings held and the number of meetings attended by each member beginning from the date of the last meeting of the General Assembly.</p>	<p>(د) يستحق أمين السر مكافأة سنوية إجمالية بمبلغ (١٠٠,٠٠٠) مائة ألف ريال.</p> <p>٢. يحق لمجلس الإدارة بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت مراجعة المكافآت السنوية والمزايا المالية أو العينية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من فترة إلى أخرى بناءً على المتغيرات المتعلقة بالأنظمة واللوائح وكذلك أداء أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة.</p> <p>٣. يحدد مجلس الإدارة مكافأة العضو المنتدب – في حال تعيينه – بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت مقابل ما يقوم به من أعمال إدارية وفنية وأعمال مختلفة بالإضافة إلى المكافأة المقررة له كعضو في مجلس الإدارة بحيث لا تتجاوز مجموع ما يتقاضاه (١,٠٠٠,٠٠٠) واحد مليون ريال في السنة.</p> <p>٤. يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة على بيان شامل لكل ما حصل عليه رئيس وأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة.</p>
<p>Fifth: The Committees' Members Remuneration:</p> <p>1. The committee's remuneration for its committees. The annual remuneration shall consist of a lump sum amount and sitting fees for attending meetings.</p> <p>2. The remuneration for membership of the Board committees shall be approved in accordance with what is stipulated in Article (Fourth), and when forming the committees, the number of memberships that a member of the Board of Directors can hold shall be taken into account, so that it does not exceed the total remuneration that the member receives for his membership in the Board and the committees stipulated in Paragraph (1-B) Article (Fourth) of this policy.</p>	<p>خامساً: مكافآت اللجان:</p> <p>١. تكون مكافآت عضوية اللجان التابعة السنوية عبارة عن مبلغ مقطوع وبدلات حضور الاجتماعات.</p> <p>٢. تعتمد مكافأة عضوية لجان المجلس حسب ما هو منصوص عليه في المادة (رابعاً)، ويراعى عند تشكيل اللجان عدد العضوية التي يمكن لعضو مجلس الإدارة أن يشغله، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان المنصوص عليها في الفقرة (١-ب) المادة (رابعاً) من هذه السياسة.</p>
<p>Sixth: Executive Management's Remuneration:</p> <p>1. The Board shall, on the Committee recommendation, determine the types of remuneration awarded to senior executives of the company – for example: fixed bonuses, performance-related bonuses, and incentive bonuses – without conflict with the executive regulations issued to joint stock companies.</p> <p>2. Senior executives' remuneration must be consistent with the company's strategic objectives, its business activity, and the skills required to manage it, considering the sector in which the company operates and its size.</p>	<p>سادساً: مكافآت الإدارة التنفيذية:</p> <p>١. يحدد مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت أنواع المكافآت التي تُمنح لكبار التنفيذيين في الشركة – على سبيل المثال: المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافأة التشجيعية – بما لا يعارض مع اللوائح التنفيذية الصادرة للشركات المساهمة.</p> <p>٢. تكون مكافآت كبار التنفيذيين متوافقة مع أهداف الشركة الاستراتيجية ومناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها، مع الأخذ في الاعتبار القطاع الذي تعمل به الشركة وحجمها.</p>

Policy Name اسم السياسة	جهة الاعتماد By	Approval Date تاريخ الاعتماد	صفحة Page
سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية	الجمعية العامة	٢٠٢٤/٠٥/٢٣ الموافق ١٤٤٥/١١/١٥	صفحة ٣ من ٤
Remuneration Policy for Board, Committees, and Executive Management	General Assembly	23/05/2024	Page 3 of 4

<p>3. The Committee shall review the incentive scheme for the executive management on a regular basis and submit its recommendations to the Board for approval.</p> <p>4. Remuneration aims to provide the competitive advantage needed to attract and retain highly qualified and experienced staff and to maintain the high level of skills needed by the company.</p>	<p>٣. تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة خطط الحوافز الخاصة بكبار التنفيذيين بشكل مستمر ورفع التوصية لمجلس الإدارة لاعتمادها.</p> <p>٤. تهدف المكافآت إلى توفير الحالة التنافسية المطلوبة لجذب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين والأكفاء والحفاظ على المستوى العالي من المهارات الذي تحتاج إليه الشركة.</p>
<p>Seventh: General provisions:</p> <p>1. The remuneration of the Chairman, Board and committees' members, Managing Director – if appointed, and Secretary are paid immediately after publishing the yearend financial statements on Tadawul website.</p> <p>2. Sitting fees are paid after each session, quarterly, or with annual bonuses, according to what the Committee deems appropriate or according to the member's request.</p> <p>3. Sitting fees and other expenses are disbursed only once one or more meetings are held on the same day.</p> <p>4. Executive management remuneration is paid annually upon Board approval pursuant to the Committee recommendation.</p>	<p>سابعاً: أحكام عامة:</p> <p>١. تصرف مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة واللجان وأمين السر والعضو المنتدب – في حال تعيينه – سنوياً مباشرة بعد نشر القوائم المالية السنوية على موقع تداول.</p> <p>٢. تصرف بدلات الحضور بعد كل جلسة أو ربع سنوياً أو مع المكافآت السنوية، حسب ما تراه لجنة الترشيحات والمكافآت أو حسب طلب العضو.</p> <p>٣. تصرف البدلات والمصاريف الأخرى مرة واحدة فقط إذا ما تم عقد اجتماع أو أكثر في نفس اليوم.</p> <p>١. تدفع مكافآت الإدارة التنفيذية سنوياً فور اعتمادها من مجلس الإدارة بموجب توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.</p>
<p>Eighth: Review:</p> <p>The Committee shall review the policy in accordance with the Companies Law and the Corporate Governance Regulations issued by CMA.</p>	<p>ثامناً: المراجعة:</p> <p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة السياسة بما يتفق مع نظام الشركات ولوائح الحوكمة الصادرة عن الهيئة.</p>
<p>Ninth: Final Provisions:</p> <p>1. This Policy shall be effective, and its provisions shall be adhered to upon its adoption by the General Assembly.</p> <p>2. This Policy shall be published on the company's website.</p> <p>3. This Policy shall be amended, as and when required, upon a proposal by the Board under a resolution issued by the General Assembly.</p>	<p>تاسعاً: أحكام ختامية:</p> <p>١. يعمل بهذه السياسة ويتم الالتزام بأحكامها فور اعتمادها من قبل الجمعية العامة لمساهمي الشركة.</p> <p>٢. تنشر السياسة على موقع الشركة الإلكتروني.</p> <p>١. تعدل هذه السياسة متى ما دعت الحاجة لذلك باقتراح من مجلس الإدارة، ويصدر بموجبه قرار من الجمعية العامة لمساهمي الشركة.</p>

Policy Name اسم السياسة	By جهة الاعتماد	Approval Date تاريخ الاعتماد	Page صفحة
سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية	الجمعية العامة	٢٠٢٤/٠٥/٢٣ الموافق ١٤٤٥/١١/١٥ هـ	صفحة ٤ من ٤
Remuneration Policy for Board, Committees, and Executive Management	General Assembly	23/05/2024	Page 4 of 4