



Supporting Documents for

Agenda Items 24

تحدث سياسة عمل لجنة المراجعة

ملخص التحديث

إضافة البند رقم ٦ / صفحة ٥

الإستقلالية

يجب أن يكون جميع أعضاء لجنة المراجعة مستقلين. في هذا السياق، يجب أن لا يكون لعضو لجنة المراجعة أي علاقة تعاقدية أو تجارية مهمة مع الشركة يمكن أن ينظر إليها على انها تضعف قدرته على التصرف بطريقة مستقلة.

لائحة عمل لجنة المراجعة
قبل التحديث



سياسة عمل لجنة المراجعة

Audit Committee Charter


(WCIC-CHR-ACC)



شركة ولاء للتأمين التعاوني
Walaa Cooperative
Insurance Co.

Issue # 4 approved by the General Assembly on

الإصدار # 4 موافق عليها من قبل الجمعية العامة بتاريخ

Document No. : WCIC-CHR-ACC	سياسة عمل لجنة المراجعة Audit Committee Charter	 WALAA
Issue No.: 4.0		
Issue Date: 31-Oct-2018		

change. Hence, a member may not attend any meeting held after the date of the change.

If the member of the Audit Committee fails to attend three (3) consecutive meetings without an excuse accepted by the Board of Directors, the member shall be deemed resigned.

7.0 Membership Organisation

An Audit Committee member shall not be a member of a Board or an Audit Committee of any other company operating in the insurance sector in the Kingdom of Saudi Arabia.

The Audit Committee member shall not be one of the executive members of the Board, the Company's executives, employees or consultants.

The Audit Committee member nominated for membership shall be independent.

No Audit Committee Member shall simultaneously serve on the audit committees of more than four public companies.

Any person who works or has worked in the Company's finance Department, the Executive Management or for the Company's external auditor during the preceding two years may not be a member of the audit committee.

The Audit Committee members shall not include board members, executives, employees, consultants, representatives of any parties connected to the Company, including but not limited to: Major shareholders and founders, External auditors, Suppliers, The Company's customers or The legal persons who have first-degree relationships with the Company's Board of Directors or executives or have any financial or business relationship therewith.

8.0 Secretary

The Audit Committee shall appoint a secretary from the WALAA's staff. The Secretary shall carry out the Committee's administrative work, prepare the minutes of its meetings, ensure that the Committee Chairman signs such minutes and schedules the Audit Committee meetings, in coordination with the Chairman.

في حال تخلف عضو لجنة المراجعة عن حضور ثلاثة (3) اجتماعات متتالية دون عذر يقبله مجلس الإدارة، فإنه يعتبر العضو مستقيلًا.

7.0 تنظيم العضوية

لا يجوز أن يكون عضو لجنة المراجعة عضواً في مجلس إدارة أو لجنة مراجعة أي شركة أخرى تعمل في قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية

لا يجوز أن يكون عضو لجنة المراجعة أحد الأعضاء التنفيذيين في مجلس الإدارة أو من المديرين التنفيذيين في الشركة أو موظفيها أو مستشاريها.

يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المرشح لعضوية اللجنة مُستقلاً.

لا يجوز لأي عضو من أعضاء لجنة المراجعة أن يخدم بشكل تزامني في لجان مراجعة لأكثر من أربع شركات عامة

لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال المستنيتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة.

لا يجوز أن يكون عضو اللجنة أحد أعضاء مجالس إدارة أو مديري أو موظفي أو مستشاري أو منسوبي أو ممثلي أحد الأطراف ذوي العلاقة بالشركة ومنهم على سبيل المثال لا الحصر: كبار المساهمين أو المؤسسين، و المراجعون الخارجيون، والموردون ، وعملاء الشركة، والأشخاص الاعتباريون الذين تربطهم علاقة مالية أو تجارية أو قرابة من الدرجة الأولى بمجلس إدارة الشركة أو الموظفين التنفيذيين في الشركة.

8.0 السكرتير

تعين لجنة المراجعة سكرتيراً لها من موظفي الشركة يتولى أعمالها الإدارية وإعداد محاضر اجتماعاتها والتأكد من توقيع رئيس اللجنة على هذه المحاضر وجدولة مواعيد اجتماعات لجنة المراجعة بالتنسيق مع رئيسها.

لائحة عمل لجنة المراجعة
بعد التحديث



سياسة عمل لجنة المراجعة
Audit Committee Charter

Internal Audit Department
(CHR-ACC)
Confidential



شركة ولاء للتأمين التعاوني
Walaa Cooperative Insurance Co.

Doc. No. : CHR-ACC	سياسة عمل لجنة المراجعة Audit Committee Charter	
Ver. No.: 1.4		
Ver. Date: 2020.12.17		

for the reporting and audit cycle, at any time upon the request of the Committee Chairman and whenever required. Meetings shall be organized for maximum attendance.

والتدقيق وفي أي وقت يطلبه رئيس اللجنة ومتى ما دعت الحاجة، وتنظم الاجتماعات لهدف بلوغ الحد الأقصى من الحضور.

6.0 Independence

All Audit Committee members shall be independent. In this context, the Audit Committee member shall not have any significant contractual or business relationship with the Company that could be seen to materially impair his capacity to act in an independent manner.

6.0 الإستقلالية
يجب ان يكون جميع أعضاء لجنة المراجعة مستقلين. في هذا السياق، يجب ان لا يكون لعضو لجنة المراجعة أي علاقة تعاقدية أو تجارية مهمة مع الشركة يمكن ان ينظر إليها على انها تضعف قدرته على التصرف بطريقة مستقلة.

The Corporate Governance Regulations issued by the CMA defines an Independent Director as a Board member who enjoys full independence.

تحدد لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن الهيئة السوق المالية المدير المستقل كعضو مجلس إدارة يتمتع باستقلالية كاملة.

7.0 Meetings Notices and Proceedings at Meeting

The Committee meetings shall be convened by the Secretary, upon the request of any of the Committee members.

7.0 إخطار الاجتماعات والإجراءات في الاجتماعات

تتم الدعوة لاجتماعات اللجنة من قبل السكرتير بناءً على طلب أي من أعضائها.

Unless otherwise agreed, a notice shall be given to each member of the Committee and to any other person required to attend, on each meeting, stating the place, time and date with the agenda items to be discussed, not less than **(10) working days** from the date of the meeting. The supporting documents shall also, at the same time, be sent to the Committee members and to the other attendees as may be appropriate.

ما لم يكن هناك اتفاقاً خلافاً لذلك، يتم تقديم إشعار إلى كل عضو في اللجنة وإلى أي شخص آخر مطلوب حضوره ، حول كل اجتماع، يذكر فيه المكان والموعود والتاريخ مع جدول أعمال البنود التي سيتم مناقشتها، وذلك قبل مدة لا تقل على **(10) أيام عمل** من تاريخ الاجتماع. كما وترسل المستندات الداعمة إلى أعضاء اللجنة والحضور الآخرين حسب ما هو ملائم في نفس الوقت.

Other persons such as the Chairman, CEO, CFO, other Directors, Risk Management Head, Compliance Officer, Internal Audit Director, Sales Director, Representatives of the Company's administrative functions may be invited to attend all or any of the meetings, if so required. The Internal Auditor, External Auditor, Compliance Officer, actuary or Chairman may request a meeting to be held with the Committee, as required.

ويجوز دعوة أشخاص آخرين مثل رئيس مجلس الإدارة، الرئيس التنفيذي للشركة، المدير المالي للشركة، مدراء آخرين، رؤساء إدارة المخاطر، الالتزام والتدقيق الداخلي، المبيعات وممثلين عن المهام الإدارية للشركة لحضور جميع أو أي من الاجتماعات إذا اقتضى الأمر ذلك. و يحق للمراجع الداخلي أو المدقق الخارجي أو مسؤول الالتزام أو الخبير الإكتواري أو رئيس مجلس الإدارة طلب اجتماع مع اللجنة، متى ما دعت الحاجة.



Supporting Documents for

Agenda Items 25

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين

قبل التحديث





Walaa Cooperative Insurance Co.
Adel Khashoggi Building
Custodian of the Two Holy Mosques Road
P.O. Box 31616, Khobar 31952
Kingdom of Saudi Arabia
www.walaa.com

Remunerations Policy

سياسة المكافآت

Version (1) approved by the General Assembly on
29/05/2018

الإصدار (١) موافق عليها من قبل الجمعية العامة بتاريخ
٢٠١٨/٠٥/٢٩ م

١ - مقدمة

1. Introduction

This policy has been prepared in accordance with the regulations adopted by the General Assembly and in accordance with the regulations and instructions issued by the Saudi Arabian Monetary Authority, the Capital Market Authority, the Ministry of Commerce and Investment and any other relevant authorities.

تم إعداد هذه السياسة وفق الضوابط المعتمدة من قبل الجمعية العامة و طبقاً لما ورد في الأنظمة و اللوائح و التعليمات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي و هيئة السوق المالية و وزارة التجارة و أي جهات أخرى ذات العلاقة.

This policy aims at implementing and applying the Company's governance standards, particularly with regard to the principle of disclosure and transparency to shareholders. The Company hereby also endeavors to stimulate the Board of Directors, attract other talents to achieve shareholders' interests and improve the company's performance.

وجدت هذه السياسة بهدف تطبيق معايير الحوكمة بالشركة، لاسيما فيما يخص مبدأ الإفصاح و الشفافية للمساهمين. و أيضاً تسعى الشركة بهذه السياسة لتحفيز أعضاء مجلس الإدارة و جذب المواهب الأخرى لتحقيق مصالح المساهمين و تحسين أداء الشركة.

2. General Standards for Remunerations

The **Remunerations and Nomination Committee** shall recommend to the Board regarding the remuneration of the members of the Board, the members of the committees and the senior executives of the Company, in accordance with the approved standards as follows:

٢ - المعايير العامة للمكافآت

تختص لجنة المكافآت والترشيحات بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- The Company takes into account the suitability of the remunerations with the company's activity and size and taking into account its conformity with the company's strategy and objectives and with the size, nature and degree of risks.
- The Company takes into account the practices of other companies and what is prevalent in the labor market in determining the remuneration, while avoiding the unjustifiable increase in the remunerations and compensations.
- The remunerations are determined based on the job level, the tasks and responsibilities of the incumbent, the qualifications, practical experience, skills and the level of performance.
- The remunerations shall be linked to the long-term performance.
- The Remunerations for new appointments are prepared in coordination with the Nomination and Remuneration Committee.
- The remunerations shall be fair and commensurate with the terms of reference of the member, his experience, the works and responsibilities carried out by the member and incurred by the Members of the Board of Directors or committees, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.
- The remuneration shall be reasonably sufficient to attract, stimulate and retain the board members with appropriate competence and experience.
- The Remunerations of Board members may vary in amount to reflect the member's expertise, competencies, tasks, independence, number of meetings attended and other considerations.

• تراعي الشركة تناسب المكافآت مع نشاط الشركة و حجمها و مع الأخذ بالإعتبار انسجامها مع استراتيجية الشركة و أهدافها و مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.

• تأخذ الشركة في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى و ما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت و التعويضات.

• تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

• أن يتم ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

• يتم إعداد المكافآت المتعلقة بأي تعيينات جديدة بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات.

• أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو و خبرته و الأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها و يتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

• أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة و خبرة مناسبة و تحفيزهم و الإبقاء عليهم.

• يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو و اختصاصاته و المهام المنوطة به و استقلاله و عدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الاعتبارات.

- The payment or refund of the remunerations shall be suspended if they are determined on the basis of inaccurate information provided by a member of the Board of Directors or Executive Management in order to prevent the exploitation of the job status to obtain the undue remunerations.

3. Remunerations

First: Remuneration of the members of the Board of Directors

- The Articles of Association of the Company shall determine the remuneration of the Chairman and the members of the Board of Directors. The Board of Directors shall propose the remuneration of the members based on the recommendations of the Nomination and Remuneration Committee and submit them to the General Assembly.
- The minimum annual remuneration of the Chairman shall be SR 250,000 and Members of the Board of Directors shall be SR 180,000 and the maximum limit shall be SR 500,000 against their membership and participation in the works of the Board of Directors. Their remuneration include their membership in a committee emanating from the Board of Directors.
- The Directors' remuneration consists of a certain amount or attendance allowance for meetings, expenses allowance, in kind benefits, or percentage of profits, and two or more of these benefits may be combined.
- In all cases, the total sum of financial and in-kind remunerations and benefits per member shall not be (SR 500,000) annually.
- In case the Directors' remuneration is a percentage of the profits, this percentage shall not exceed 10% of the net profits, after deduction of the reserves decided by the General Assembly, and distribution of profit not less than 5% of the paid-up capital of the company to shareholders, provided that the entitlement to such remuneration is commensurate with the number of meetings attended by the member, and any other estimate is otherwise null and void.
- The remuneration of the independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or that it is built directly or indirectly on the profitability of the company.

Amendment and Disbursement Mechanisms:

- A) The amount of the annual remuneration paid to a member of the Board of Directors may be reviewed from time to time based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee based on the performance changes and then the shareholders' General Assembly's approval shall be obtained. The Saudi Arabian Monetary Authority shall be notified of any information or circumstances that would affect the assessment of the members' suitability within a period not exceeding three working days from the date of obtaining the information or having the change.

- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

٣- المكافآت

أولاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- يحدد النظام الأساسي للشركة مكافآت رئيس و أعضاء مجلس الإدارة، حيث يقوم مجلس الإدارة باقتراح مكافآت الأعضاء بناءً على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت و من ثم عرضها على الجمعية العامة.
- يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة ٢٥٠ ألف ريال سعودي، و أعضاء مجلس الإدارة ١٨٠ ألف ريال سعودي، و يكون الحد الأعلى ٥٠٠ ألف ريال سعودي مقابل عضويتهم و مشاركتهم في أعمال مجلس الإدارة. كما و تشمل مكافآتهم على عضويتهم في أحد اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح و يجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- و في جميع الأحوال، لا يجوز أن تكون مجموع مكافآت و مزايا مالية أو عينية للعضو الواحد (٥٠٠,٠٠٠) ريال سعودي سنوياً.
- في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (١٠%) من صافي الأرباح، و ذلك بعد خصم الاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة، و بعد 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 و كل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- مراعاة 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.

التعديل وآليات الصرف:

- أ) يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة من فترة إلى أخرى بناءً على توصية من لجنة المكافآت و الترشيحات و ذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء و من ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك. و إشعار مؤسسة النقد العربي السعودي بأي معلومات أو ظروف من شأنها التأثير على تقييم ملائمة الأعضاء و ذلك خلال مدة لا تزيد عن (٣) أيام عمل من تاريخ الحصول على المعلومات أو حدوث التغيير.

- B) Meetings attendance allowance and additional attendance allowance shall be paid on an annual basis after being approved by the General Assembly of Shareholders. The maximum limit of attendance allowance for the meetings and its committees shall be SR 5,000 for each meeting, excluding the travel and accommodation expenses. Each member of the Board, including the Chairman of the Board, shall be paid the amount of actual expenses incurred for the attendance, including the travel, accommodation and subsistence expenses.

ب) يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة سنوية بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين. على أن يكون الحد الأعلى لبديل حضور الجلسات للمجلس ولجانته ٥ الاف ريال سعودي عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر والإقامة. كما و يدفع لكل عضو من أعضاء المجلس بما فيهم رئيس المجلس؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل الحضور بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

Second: Remuneration of the members of committees emanating from the Board of Directors

- The Board of Directors determines and approves the membership remunerations for its emanating committees - excluding the Audit Committee - and attendance allowances and other entitlements based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.
- The Membership Remunerations of the committees emanating from the Board of Directors consist of an annual remuneration (lump sum) and meetings attendance allowance. However, the membership remuneration of the Audit Committee shall be approved by the General Assembly of Shareholders based on the recommendation of the Board of Directors as per the law.
- When forming the membership of the committees emanating from the Board of Directors, the number of committees that a member of the Board can occupy shall be taken into account, so that the total remuneration of the member for membership in the Board and Committees shall not exceed the maximum stipulated in the Companies Law.
- Remuneration Details of Committee's Members

ثانياً: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

- يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه - باستثناء لجنة المراجعة - وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
- تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات. أما مكافأة عضوية لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناء على توصية من مجلس الإدارة وذلك حسب النظام.
- عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعي عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الشركات.

تفاصيل مكافأة أعضاء اللجان:

<u>Committee</u>	<u>Position</u>	<u>Remuneration amount (SAR)</u>
Audit Committee	Chairman	100,000
	Member	100,000
Executive Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000
Nomination and Remuneration Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000
Risk Management Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000
Investment Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000

اللجنة	المنصب	مبلغ المكافأة (ريال سعودي)
لجنة المراجعة	رئيس	١٠٠,٠٠٠
	عضو	١٠٠,٠٠٠
اللجنة التنفيذية	رئيس	٧٠,٠٠٠
	عضو	٧٠,٠٠٠
لجنة الترشيحات و المكافآت	رئيس	٧٠,٠٠٠
	عضو	٧٠,٠٠٠
لجنة إدارة المخاطر	رئيس	٧٠,٠٠٠
	عضو	٧٠,٠٠٠
لجنة الإستثمار	رئيس	٧٠,٠٠٠
	عضو	٧٠,٠٠٠

Third: Executive Management Remuneration

- The Nomination and Remuneration Committee regularly reviews and approves the scale of salary for all staff and senior executives, incentive program and plans based on the recommendation of the Executive Management. The Executive Department remunerations include the following:

ثالثاً: مكافآت الإدارة التنفيذية

- تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

- أ) راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)
- ب) وبدلات تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف.
- ت) مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
- ث) سياسة تأمين على الحياة تشمل إصابات العمل و العجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل)
- ج) مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
- ح) مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.
- يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.

- The CEO shall implement the remuneration policy for staff and senior executives based on the plans, programs and general guidelines approved by the Committee.

- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.

Fourth: Other expenses and benefits

- The Company shall incur the costs of travel tickets for the members of the Board and committees residing outside the city of Khobar.
- The Company will incur the costs of accommodation and tickets for all members of the Board, committees and Executive Department in the event of holding a meeting outside the city of Khobar.
- All tickets (Round-trip) for members of the Board and Committees shall be first class or business class with preference to the national carrier (as available)

- رابعاً: مصروفات و مزايا أخرى
- تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الخبر.

- تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة الخبر.

- جميع تذاكر السفر (ذهاباً وإياباً) لأعضاء المجلس واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة رجال الأعمال مع إعطاء أفضلية للناقل الوطني (حسب الحجز المتوفر)

4. General Provisions:

- Members of the Board of Directors may not vote on the remuneration of Directors at the General meeting of shareholders.
- The Company shall disclose the remuneration of directors, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls and regulations issued by the Articles of Association of the Company and the Regulations and Executive Regulations of the Capital Market Authority.
- A member shall be entitled to get a remuneration as of the date of joining the Board or the Committee according to the term of his membership.
- The procedures of paying the remuneration for the members of the Board of Directors and committees shall be prepared by the Secretary of the Board, provided that the distribution voucher shall approved by the Executive Chairman.

- ٤- أحكام عامة:
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.

- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو للجنة وفقاً لمدة عضويته.

- يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.

- The attendance allowance for meetings of the Board, the remuneration of the committees and attendance allowance for the meetings of the committees shall be paid annually. The annual remuneration of the Board shall be paid in full after its approval at the Annual General Meeting.
- In case of developing of a program to grant the shares in the company to the members of the Board of Directors, Executive Department and staff, whether shares are newly issued or purchased by the company, this shall be made under the supervision of the Nomination and Remuneration Committee and in accordance with the Articles of Association of the Company and relevant laws and regulations.
- This remuneration may vary in amount and may be based on a policy issued by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the Assembly. The Annual Report of the Board of Directors shall include a comprehensive statement of all remuneration, expenses allowances, and other benefits received by the members of the Board during the fiscal year; it also shall include what the members of the Board have received as workers or administrative personnel, as well as for technical, administrative or consulting work (if any). It shall include a statement of the number of meetings of the Board and the number of meetings attended by each member as of the date of the last meeting of the General Assembly.
- This policy is prepared by the Nomination and Remuneration Committee and filed to the Board for approval, which in turn submitted the same to the General Assembly for approval. The Committee shall periodically review the policy and consider the need to amend it; provided that the Saudi Arabian Monetary Authority shall be notified of any amendments to this policy within (21) business days as of the date of approving of the amendments.
- يصرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان بشكل سنوي، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.
- في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات و المكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة .
- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة الترشيحات و المكافآت وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة .
- يتم إعداد هذه السياسة من قبل لجنة الترشيحات و المكافآت و ترفع لمجلس الإدارة للموافقة عليها و التي بدورها تطرحها على الجمعية العامة ليتم اعتمادها. ينبغي على اللجنة مراجعة السياسة بشكل دوري و النظر في الحاجة إلى تعديلها، على أن يتم إشعار مؤسسة النقد العربي السعودي بأي تعديلات تتم على هذه السياسة خلال (٢١) يوم عمل من تاريخ اعتماد التعديلات.

سياسة المكافآت

بعد التحديث





Walaa Cooperative Insurance Co.
Adel Khashoggi Building
Custodian of the Two Holy Mosques Road
P.O. Box 31616, Khobar 31952
Kingdom of Saudi Arabia
www.walaa.com

Remunerations Policy

سياسة المكافآت

Version (2) approved by the General Assembly on

الإصدار (٢) موافق عليها من قبل الجمعية العامة بتاريخ

١ - مقدمة

1. Introduction

This policy has been prepared in accordance with the regulations adopted by the General Assembly and in accordance with the regulations and instructions issued by the **Saudi Central Bank ("SAMA")**, the Capital Market Authority, the Ministry of Commerce and Investment and any other relevant authorities.

تم إعداد هذه السياسة وفق الضوابط المعتمدة من قبل الجمعية العامة وطبقاً لما ورد في الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة عن **البنك المركزي السعودي ("ساما")** و هيئة السوق المالية و وزارة التجارة و أي جهات أخرى ذات العلاقة.

This policy aims at implementing and applying the Company's governance standards, particularly with regard to the principle of disclosure and transparency to shareholders. The Company hereby also endeavors to stimulate the Board of Directors, attract other talents to achieve shareholders' interests and improve the company's performance.

وجدت هذه السياسة بهدف تطبيق معايير الحوكمة بالشركة، لاسيما فيما يخص مبدأ الإفصاح و الشفافية للمساهمين. و أيضاً تسعى الشركة بهذه السياسة لتحفيز أعضاء مجلس الإدارة و جذب المواهب الأخرى لتحقيق مصالح المساهمين و تحسين أداء الشركة.

2. General Standards for Remunerations

The **Remunerations and Nomination Committee** shall recommend to the Board regarding the remuneration of the members of the Board, the members of the committees and the senior executives of the Company, in accordance with the approved standards as follows:

٢ - المعايير العامة للمكافآت

تختص **لجنة المكافآت والترشيحات** بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقاً للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:

- The Company takes into account the suitability of the remunerations with the company's activity and size and taking into account its conformity with the company's strategy and objectives and with the size, nature and degree of risks.
- The Company takes into account the practices of other companies and what is prevalent in the labor market in determining the remuneration, while avoiding the unjustifiable increase in the remunerations and compensations.
- The remunerations are determined based on the job level, the tasks and responsibilities of the incumbent, the qualifications, practical experience, skills and the level of performance.
- The remunerations shall be linked to the long-term performance.
- The Remunerations for new appointments are prepared in coordination with the Nomination and Remuneration Committee.
- The remunerations shall be fair and commensurate with the terms of reference of the member, his experience, the works and responsibilities carried out by the member and incurred by the Members of the Board of Directors or committees, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.
- The remuneration shall be reasonably sufficient to attract, stimulate and retain the board members with appropriate competence and experience.
- The Remunerations of Board members may vary in amount to reflect the member's expertise, competencies, tasks, independence, number of meetings attended and other considerations.

• تراعي الشركة تناسب المكافآت مع نشاط الشركة و حجمها و مع الأخذ بالإعتبار انسجامها مع استراتيجية الشركة و أهدافها و مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.

• تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى و ما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت و التعويضات.

• تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.

• أن يتم ربط المكافآت بالأداء على المدى الطويل.

• يتم إعداد المكافآت المتعلقة بأي تعيينات جديدة بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات.

• أن تكون المكافآت عادلة و متناسبة مع اختصاصات العضو و خبرته و الأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها و يتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

• أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة و خبرة مناسبة و تحفيزهم و الإبقاء عليهم.

• يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو و اختصاصاته و المهام المنوطة به و استقلاله و عدد الجلسات التي يحضرها و غيرها من الاعتبارات.

- The payment or refund of the remunerations shall be suspended if they are determined on the basis of inaccurate information provided by a member of the Board of Directors or Executive Management in order to prevent the exploitation of the job status to obtain the undue remunerations.

3. Remunerations

First: Remuneration of the members of the Board of Directors

- The Articles of Association of the Company shall determine the remuneration of the Chairman and the members of the Board of Directors. The Board of Directors shall propose the remuneration of the members based on the recommendations of the Nomination and Remuneration Committee and submit them to the General Assembly.
- The minimum annual remuneration of the Chairman shall be SR 250,000 and Members of the Board of Directors shall be SR 180,000 and the maximum limit shall be SR 500,000 against their membership and participation in the works of the Board of Directors. Their remuneration include their membership in a committee emanating from the Board of Directors.
- The Directors' remuneration consists of a certain amount or attendance allowance for meetings, expenses allowance, in kind benefits, or percentage of **net** profits, and two or more of these benefits may be combined.
- In all cases, the total sum of financial and in-kind remunerations and benefits per member shall not exceed Five Hundred Thousand Saudi Riyal (SR 500,000) annually (except for Audit Committee members), in line with CMA's regulations.
- In case, the Board/Committee members are appointed for any additional executive, technical, managerial, or consultative – pursuant to a professional license- duties or positions carried out for a fee/remuneration such Remuneration should be in addition to the remuneration he/she may receive in his/her capacity as a member in the Board and in the committees formed by the Board and shall not be included within the limit of SAR 500,000.
- In case the Directors' remuneration is a percentage of the **company profits**, this percentage shall not exceed 10% of the net profits, after deduction of the reserves decided by the General Assembly with accordance to SAMA's Cooperative Insurance Companies Control Law, Companies Law, and Bylaws. Distribution of profit not less than 5% of the paid-up capital of the company to shareholders, provided that the entitlement to such remuneration is commensurate with the number of meetings attended by the member, and any other estimate is otherwise null and void.
- The remuneration of the independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or that it is built directly or indirectly on the profitability of the company.

- يتم إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقرر بناءً على معلومات غير دقيقة قدمها عضو في مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

٣- المكافآت

أولاً: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- يحدد النظام الأساسي للشركة مكافآت رئيس و أعضاء مجلس الإدارة، حيث يقوم مجلس الإدارة بإقتراح مكافآت الأعضاء بناءً على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت و من ثم عرضها على الجمعية العامة.
- يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة ٢٥٠ الف ريال سعودي، و أعضاء مجلس الإدارة ١٨٠ الف ريال سعودي، و يكون الحد الأعلى ٥٠٠ الف ريال سعودي مقابل عضويتهم و مشاركتهم في أعمال مجلس الإدارة. كما و تشمل مكافاتهم على عضويتهم في أحد اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح و يجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- و في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت و مزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً (ويستثنى من ذلك أعضاء لجنة المراجعة)، وفق الضوابط التي تضعها هيئة السوق المالية.
- في حال تكليف أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو لجانه بأي عمل أو منصب تنفيذي أو فني أو إداري أو استشاري بموجب ترخيص مهني - إضافي يكلف بها في الشركة، يجوز أن يحصل على مكافأة بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة واللجان المشكلة من قبل المجلس على أن لا تكون المكافأة من ضمن الخمسمائة ألف ريال.
- في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة على (١٠%) من صافي الأرباح، و ذلك بعد خصم الاحتياطيات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني و نظام الشركات و النظام الأساسي، و بعد 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 و كل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً.
- مراعاة 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.

• **Amendment and Disbursement Mechanisms:**

- A) The amount of the annual remuneration paid to a member of the Board of Directors may be reviewed from time to time based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee based on the performance changes and then the shareholders' General Assembly's approval shall be obtained. **The Saudi Central Bank (SAMA)** shall be notified of any information or circumstances that would affect the assessment of the members' suitability within a period not exceeding three working days from the date of obtaining the information or having the change.
- B) Meetings attendance allowance and additional attendance allowance shall be paid on an annual basis after being approved by the General Assembly of Shareholders. The maximum limit of attendance allowance for the meetings and its committees shall be SR 5,000 for each meeting, excluding the travel and accommodation expenses. Each member of the Board, including the Chairman of the Board, shall be paid the amount of actual expenses incurred for the attendance, including the travel, accommodation and subsistence expenses.

Second: Remuneration of the members of committees emanating from the Board of Directors

- The Board of Directors determines and approves the membership remunerations for its emanating committees - excluding the Audit Committee - and attendance allowances and other entitlements based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.
- The Membership Remunerations of the committees emanating from the Board of Directors consist of an annual remuneration (lump sum) and meetings attendance allowance. However, the membership remuneration of the Audit Committee shall be approved by the General Assembly of Shareholders based on the recommendation of the Board of Directors as per the law.
- When forming the membership of the committees emanating from the Board of Directors, the number of committees that a member of the Board can occupy shall be taken into account, so that the total remuneration of the member for membership in the Board and Committees shall not exceed the maximum stipulated in the Companies Law.
- **A sitting fees of SR 2,500 is paid for attending committee meetings emanating from the Board of Directors.**
- **Remuneration Details of Committee's Members**

Committee	Position	Remuneration amount (SAR)
Audit Committee	Chairman	100,000
	Member	100,000
Executive Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000

التعديل وآليات الصرف:

أ) يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة من فترة إلى أخرى بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك. وإشعار **البنك المركزي السعودي (ساما)** بأي معلومات أو ظروف من شأنها التأثير على تقييم ملائمة الأعضاء وذلك خلال مدة لا تزيد عن (٣) أيام عمل من تاريخ الحصول على المعلومات أو حدوث التغيير.

ب) يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة سنوية بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين. على أن يكون الحد الأعلى لبذل حضور الجلسات للمجلس و لجانته ٥ الاف ريال سعودي عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر و الإقامة. كما و يدفع لكل عضو من أعضاء المجلس بما فيهم رئيس المجلس؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل الحضور بما في ذلك مصروفات السفر و الإقامة و الإعاشة.

ثانياً: مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

• يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه - باستثناء لجنة المراجعة - وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.

• تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات. أما مكافأة عضوية لجنة المراجعة يتم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناء على توصية من مجلس الإدارة وذلك حسب النظام.

• عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعى عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في المجلس واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الشركات.

• **يتم صرف مبلغ ٢,٥٠٠ ريال سعودي مقابل حضور اجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.**

تفاصيل مكافأة أعضاء اللجان:

اللجنة	المنصب	مبلغ المكافأة (ريال سعودي)
لجنة المراجعة	رئيس	١٠٠,٠٠٠
	عضو	١٠٠,٠٠٠
اللجنة التنفيذية	رئيس	٧٠,٠٠٠
	عضو	٧٠,٠٠٠

Nomination and Remuneration Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000
Risk Management Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000
Investment Committee	Chairman	70,000
	Member	70,000

٧٠,٠٠٠	رئيس	لجنة الترشيحات و المكافآت
	عضو	
٧٠,٠٠٠	رئيس	لجنة إدارة المخاطر
	عضو	
٧٠,٠٠٠	رئيس	لجنة الإستثمار
	عضو	

Third: Executive Management Remuneration

- The Nomination and Remuneration Committee regularly reviews and approves the scale of salary for all staff and senior executives, incentive program and plans based on the recommendation of the Executive Management. The Executive Department remunerations include the following:
 - Basic Salary (payable at the end of each calendar month and on a monthly basis).
 - Allowances including but not limited to housing allowance, transport allowance, education allowance for children and telephone allowance.
 - Medical insurance benefits for himself and his family.
 - Life insurance policy (including work injuries, **partial** and complete disability, and death at work).
 - Annual remuneration related to the performance indicators according to the annual assessment in this regard.
 - Other benefits, including, but not limited to, annual leave, annual travel tickets and end of service indemnity according to the labor law and HR policy approved by the Company.
- Plans, programs and general guidelines for senior executive remuneration are approved by the Remunerations and Nominations Committee.
- The CEO shall implement the remuneration policy for staff and senior executives based on the plans, programs and general guidelines approved by the Committee.
- The remuneration structure of employees working in control functions (such as internal audit and compliance) shall be designed to ensure objectivity and independence of these functions. In this regard, it should be ensured that the executive management of the company is not intervening in the process of performance measurement and compensation determination of such employees.
- 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.

Fourth: Other expenses and benefits

ثالثاً: مكافآت الإدارة التنفيذية

- تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:
 - راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)
 - وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للابناء، وبدل هاتف.
 - مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
 - سياسة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل و العجز الجزئي والكلي والوفاة اثناء العمل)
 - مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.
 - مزايا أخرى تشتمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.
- يتم اعتماد الخطط والبرامج والموجهات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة لمكافآت والترشيحات.
- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج والموجهات العامة التي تقرها اللجنة.
- يجب تصميم هيكل المكافآت والتعويضات للعاملين في وظائف الرقابة (مثل المراجعة الداخلية ومراقبة الالتزام) بشكل يساهم في تعزيز حيادية واستقلالية هذه الوظائف، وأن يكون تقييم أداء العاملين في هذه الوظائف وتحديد مكافآتهم يتم بدون أي تدخل من الإدارة التنفيذية بالشركة.
- 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.

رابعاً: مصروفات و مزايا أخرى

- The Company shall incur the costs of travel tickets for the members of the Board and committees residing outside the city of Khobar.
- The Company will incur the costs of accommodation and tickets for all members of the Board, committees and Executive Department in the event of holding a meeting outside the city of Khobar.
- All tickets (Round - trip) for members of the Board and Committees shall be first class or business class with preference to the national carrier (as available).
- **4. Value Added Tax (VAT):**
- The company shall be obligated to pay the allocated VAT imposed upon the Board Members against the services provided by the members of the Board to the company.
- **5. General Provisions:**
- Members of the Board of Directors may not vote on the remuneration of Directors at the General meeting of shareholders.
- The Company shall disclose the remuneration of directors, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls and regulations issued by the Articles of Association of the Company and the Regulations and Executive Regulations of the Capital Market Authority.
- A member shall be entitled to get a remuneration as of the date of joining the Board or the Committee according to the term of his membership.
- The procedures of paying the remuneration for the members of the Board of Directors and committees shall be prepared by the Secretary of the Board, provided that the distribution voucher shall approved by the Executive Chairman.
- The attendance allowance for meetings of the Board, the remuneration of the committees and attendance allowance for the meetings of the committees shall be paid annually. The annual remuneration of the Board shall be paid in full after its approval at the Annual General Meeting.
- In case of developing of a program to grant the shares in the company to the members of the Board of Directors, Executive Department and staff, whether shares are newly issued or purchased by the company, this shall be made under the supervision of the Nomination and Remuneration Committee and in accordance with the Articles of Association of the Company and relevant laws and regulations.
- This remuneration may vary in amount and may be based on a policy issued by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the Assembly. The Annual Report of the Board of Directors shall include a comprehensive statement of all remuneration, expenses allowances, and other benefits received by the members of
- تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة الخبر.
- تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة الخبر.
- جميع تذاكر السفر (ذهاباً و إياباً) لأعضاء المجلس واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة رجال الأعمال مع إعطاء أفضلية للناقل الوطني (حسب الحجز المتوفر).
- **٤- ضريبة القيمة المضافة:**
- تتحمل الشركة ضريبة القيمة المضافة المفروضة على أعضاء مجلس الإدارة نظير الخدمات التي يقدمها العضو في مجلس الإدارة.
- **٥- أحكام عامة:**
- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
- تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط والتوجيهات الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحها التنفيذية.
- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ انضمامه للمجلس أو اللجته وفقاً لمدة عضويته.
- يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة واللجان من قبل أمين سر المجلس على أن يتم اعتماد أمر صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
- يصرف بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان بشكل سنوي، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع كاملة بعد اقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.
- في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتريتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات و المكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة .
- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة الترشيحات و المكافآت وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك

the Board during the fiscal year; it also shall include what the members of the Board have received as workers or administrative personnel, as well as for technical, administrative or consulting work (if any). It shall include a statement of the number of meetings of the Board and the number of meetings attended by each member as of the date of the last meeting of the General Assembly.

- This policy is prepared by the Nomination and Remuneration Committee and filed to the Board for approval, which in turn submitted the same to the General Assembly for approval. The Board must review the company's remuneration policy and consider any necessary amendments on an annual basis, as a minimum. All subsequent amendments thereon must be submitted to SAMA within twenty one (21) working days from the date of the amendment.

على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات (إن وجدت) وأن يشتمل كذلك على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة .

يتم إعداد هذه السياسة من قبل لجنة الترشيحات و المكافآت و ترفع لمجلس الإدارة للموافقة عليها و التي بدورها تطرحها على الجمعية العامة ليتم اعتمادها. ينبغي على مجلس الإدارة مراجعة سياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بالشركة و النظر في الحاجة إلى تعديلها بشكل سنوي على الأقل، على أن يتم إشعار البنك المركزي السعودي (ساما) بأي تعديلات تتم على هذه السياسة خلال (٢١) يوم عمل من تاريخ اعتماد التعديل.