

شركة أنابيب الشرق المتكاملة للصناعة

East Pipes Integrated Company for Industry

سياسة التقييم والمكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة العليا
**Evaluation and Remuneration Policy for Board
Members, Committees and Senior Management**

April 2022

Evaluation and Remuneration Policy for Board Members, Committees and Senior Management

سياسة التقييم والمكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة العليا

1. Introduction

1- المقدمة

The “Evaluation and Remuneration Policy for Board Members, Committees and Senior Management” of East Pipes Integrated Company (hereinafter referred to as “the Company”) has been prepared in order to comply with Article (58) of the Corporate Governance Regulations issued by the Board of the Capital Market Authority According to Resolution No. (8-16-2017) dated 16/05/1438 AH corresponding to 13/02/2017 AD, Amended by Resolution of the Board of the Capital Market Authority Number 8-5-2023 Dated 25/6/1444H Corresponding to 18/1/2023 G .

تم إعداد “سياسة التقييم والمكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة العليا” بشركة أنابيب الشرق المتكاملة للصناعة (ويشار إليها هنا فيما بعد “الشركة”) بهدف التوافق مع المادة (58) من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 16/05/1438 هـ الموافق 13/02/2017 م، المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 8 - 5 - 2023 وتاريخ 25 / 6 / 1444 هـ الموافق 18/01/2023 م.

Based on the Companies Law Issued by Royal Decree No. M/132 dated 1/12/1443H which stipulates that the Remuneration and Nomination Committee “prepare a clear policy for evaluating and remunerating members of the Board of Directors, its committees and senior management, as well as submitting it to the Board of Directors for consideration and discussion in preparation for having the approval of the General Assembly.

بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 132 وتاريخ 1 / 12 / 1443 هـ والتي نصت على أن تقوم لجنة المكافآت والترشيحات بـ “إعداد سياسة واضحة لتقييم ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة العليا، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من الجمعية العامة”.

2. The objective

2- الهدف

The objective of this policy is to define clear criteria for evaluating and remunerating the members of the Board of Directors, its committees and senior executives in light of the requirements of the Companies Law and the regulations of the Capital Market Authority. This policy also aims to attract qualified and competent members for board of Directors and its committees as well as the senior management through performance related incentive plans and programs, which contribute to improving the performance of the Company and achieving the interests of its shareholders.

الهدف من هذه السياسة هو تحديد معايير واضحة لتقييم ومكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في ضوء متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة العليا من خلال خطط وبرامج محفزه للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.

3. Evaluating the performance of the Board of Directors and the members of its committees

The Nominations and Remunerations Committee evaluates the performance of the members of Board of Directors and its committees by evaluating the skills, experiences and work mechanisms of the Board in general, identifying weaknesses and strengths; and taking into account when conducting the individual performance process for members of the Board of Directors as to whether the member does and fulful thire duties and responsibilities in full compliance with the appropriate standards. It also identifies the strengths and weaknesses and proposes the solutions to be addressed in line with the Company's interest. The Board shall address weaknesses (if any) and the evaluation process should be based on the following main themes:-

- 1.The extent to which the member fulfills the appropriate criteria.
2. The regular attendance of the meetings.
3. Independence and the absence of a conflict of interest that prevents its continuation.

The Board may make the necessary arrangements to hire a competent third party to evaluate its performnce every three years whenever the need arises. The non-executive members of the Board of Directors may, when necessary, conduct an evaluation of the performance of the Chairman of the Board after taking the views of the executive members (if any) without the presence of the chairman for the discussion devoted to this purpose to identify the strengths and weaknesses and propose the proper tratments in line with the Company's interest.

3- تقييم أداء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بتقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس سنوياً من خلال تقييم المهارات والخبرات وآليات العمل في المجلس بشكل عام وتحديد نقاط الضعف والقوة ويراعى عند إجراء عملية الأداء الفردي لأعضاء مجلس الإدارة من حيث استيفائهم لمعايير الملائمة ومدى التزامهم بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم وتحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة، ويعمل المجلس على معالجة نقاط الضعف (إن وجدت) وتقوم عملية التقييم على المحاور الرئيسية التالية:-

- 1- مدى استيفاء العضو لمعايير الملائمة.
- 2- إلتزام العضو بحضور الاجتماعات.
- 3- الاستقلالية وعدم وجود تعارض مصالح يمنع استمراره.

وللمجلس أن يتخذ الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه لثلاث سنوات متي دعت الحاجة لذلك، ولأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين متي دعت الحاجة لذلك إجراء تقييماً لأداء رئيس المجلس بعد أخذ وجهات نظر الأعضاء التنفيذيين (إن وجد) من دون أن يحضر رئيس المجلس النقاش المخصص لهذا الغرض وتحدد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة.

4. General criteria for remunerations

The Nominations and Remunerations Committee is concerned with recommending to the Board the remunerations of the Board members, members of the committees and senior executives of the Company, in accordance with the approved standards, as follows:-

1. The remuneration shall be commensurate with the Company's activity and the skills necessary to manage it.
2. Taking into account linking the variable part of the remunerations with long-term performance.
3. The Company shall take into account the consistency of the remunerations with the Company's strategy and objectives as well as the size, nature and degree of its business risks .
4. The Company shall take into consideration the practices of other companies and what is prevalent in the business market in determining the remuneration, while avoiding the unjustified rise in remuneration and compensation that may result from that.
5. It is prepared in coordination with the Nominations and Remunerations Committee with regard to new appointments.
6. Rewards are determined based on the job level, the tasks and responsibilities assigned to the incumbent, educational qualifications, practical experience, skills, and level of performance.
7. The remuneration shall be fair and commensurate with the member's competencies, business and responsibilities undertaken and borne by the members of the Board of Directors or the committees, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.

4- المعايير العامة للمكافآت

تختص لجنة الترشيحات والمكافآت بالتوصية للمجلس بمكافآت أعضاء المجلس وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة، وفقا للمعايير المعتمدة وذلك على النحو التالي:-

- 1- أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارات اللازمة لإدارتها.
- 2- مراعاة ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- 3- تراعي الشركة انسجام المكافآت مع استراتيجية الشركة وأهدافها ومع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
- 4- تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى وما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- 5- يتم إعدادها بالتنسيق مع لجنة الترشيحات والمكافآت فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة.
- 6- تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- 7- أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

8. Taking into consideration the sector in which the Company operates, its size and the experience of the members of the board of directors.

9. The remuneration should be reasonably sufficient to attract, motivate and retain members of the Board of Directors with appropriate competence and experience.

10. The remuneration of the members of the board of directors may be of varying amounts to reflect the member's experience, competencies, tasks entrusted to him, his independence, the number of sessions he attends, and other considerations.

11. The reward is suspended or refunded if it is found that it was decided based on inaccurate information provided by a member of the board of directors, board committees or senior management, in order to prevent the exploitation of the job situation to obtain undeserved rewards.

12. In the event of developing a program to grant shares in the Company to members of the board of directors, senior management and its employees, whether it is a new issue or shares purchased by the Company, this is should be done under the supervision of the Nominations and Remunerations Committee and in accordance with the Company's articles of association as well as the relevant Capital Market Authority's Rules & Regulations.

8- الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة و حجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.

9- أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.

10- يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

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

12- في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا وموظفيها سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشتريتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات و المكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساسي للشركة وأنظمة ولوائح هيئة السوق المالية ذات العلاقة.

5. Remuneration of the Board members

5- مكافأة أعضاء مجلس الإدارة

The remuneration Members of the Board of Directors consist of a certain amount, an attendance allowance for meetings, an expense allowance, in-kind benefits, or a percentage of the profits. It is permissible to combine two or more of these benefits According Ordinary General Assembly approval, and without exceeding what is stipulated in the companies' law and according regulations in

1- تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة من الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً لما يتم إقراره من قبل الجمعية العامة العادية وبما لا يتجاوز ما نص

accordance with the table included in this policy, any amendments to this table should be approved in accordance with the relevant regulations

2. This remuneration may be of varying amount and in the light of a policy issued by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the General Assembly. The annual report of the Board of Directors to the General Assembly of Shareholders must include a comprehensive statement of all the amount received by the Board members during the financial year in terms of remuneration, expense allowance and other benefits; it shall also include a statement of what the members of the Board received in their capacity as workers or administrators or in return for technical or administrative work or consultancy (if any); and it shall also include a statement of the number of Board sessions and the number of sessions attended by each member from the date of the last meeting of the General Assembly.

3. Taking into account that the remuneration of the independent board members should not be a percentage of the profits achieved by the Company or it is based directly or indirectly on the profitability of the Company.

عليه نظام الشركات واللوائح ذات العلاقة وفقاً للجدول المضمن بهذه السياسة واي تعديلات تطرأ على هذا الجدول لاحقاً يتم اعتمادها وفقاً للنظام.

2- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة الترشيحات والمكافآت 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.

3- 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.

6- Remuneration of committee members

6- مكافأة أعضاء اللجان

1. The Board of Directors determines and approves the membership remunerations of its committees, attendance allowances and other entitlements based on a recommendation from the Nominations and Remunerations Committee.

1- يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

2. The remuneration for membership of the committees ³

2- تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

emanating from the Board of Directors consists of an annual remuneration (a lump sum) and allowances for attending the meetings and other entitlements as described in this policy in accordance with the schedule included therein.

من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات وغيرها من الاستحقاقات كما هو موضح في هذه السياسة وفقاً للجدول المضمن بها

3.. When forming the membership of the committees emanating from the board of directors, the number of committees that a board member can occupy shall be taken into consideration, provided that the total remuneration a member receives for his membership in the board and committees does not exceed the upper limit stipulated in the Companies Law.

3- 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.

7- Remuneration of the Executive Management

7- مكافأة الإدارة التنفيذية

The Nomination and Remuneration Committee reviews and approves the annual remuneration according to the approved criteria. The remuneration of senior management includes the following:-

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة المكافأة السنوية حسب المعايير المعتمدة وإعتمادها وتشمل مكافآت الإدارة العليا على ما يلي:-

1. Basic salary to be paid at the end of each calendar month.
2. Allowances including, but not limited to, housing allowance and transportation allowance.
3. Medical insurance benefits for him and his family according to the human resources policy.
4. A life insurance policy that includes work injuries, partial and total disability, and death at work.
5. An annual bonus linked to performance indicators in accordance with the Company's internal policy.
6. Long-term incentive plans, such as share options programs in the Company, according to a specific policy to this program.

- 1- راتب أساس يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي.
- 2- بدلات تشتمل على سبيل المثال لا الحصر ، بدل سكن ، وبدل مواصلات.
- 3- مزايا تأمين طبي له ولعائلته حسب سياسة الموارد البشرية.
- 4- سياسة تأمين على الحياة تشمل إصابات العمل و العجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل.
- 5- مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للسياسة الداخلية للشركة.
- 6- الخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج منح أسهم بالشركة حسب سياسة خاصة بهذا البرنامج.

7. Other benefits including, but not limited to, annual leave, annual travel tickets,. And an end-of-service gratuity according to the labor law and the human resources policy approved by the Company.

7- 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.

8. The CEO implements the remuneration policy for employees and senior executives as recommended by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the Board.

8- يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين حسب توصية لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد المجلس.

8. Additional Determinants of Remuneration and Method of Disbursement

8- محددات إضافية للمكافآت وطريقة الصرف

1. The members of the board of directors should not vote on the remuneration of the members of the board of directors at the meeting of the general assembly of shareholders.

1- لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.

2. The Company shall disclose the remuneration of the members of the Board, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls and directives issued under the Companies Law and the Capital Market Authority regulations and their bylaws.

2- 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.

3. The member shall be entitled to the remuneration as of the date of his joining the board or committee according to the term of his membership.

3- يستحق العضو المكافأة اعتباراً من تاريخ إنضمامه للمجلس أو اللجنة وفقاً لمدة عضويته.

4. The procedures for disbursing the remuneration for the members of the Board of Directors and the committees are prepared by the Secretary of the Board, provided that the disbursement is approved by the CEO.

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

5. The remuneration , and allowance for the attending the meetings of the Board, the remuneration of the committees, and the allowance for attending the meetings of the committees may be paid in installments at the end of each calendar quarter. As for the annual remuneration for the Board, it can be paid in full as as well as presented in the annual

5- يجوز صرف مكافآت و بدل حضور اجتماعات المجلس ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان على دفعات بنهاية كل ربع سنة ميلادية ويجوز صرف المكافآت السنوية للمجلس كاملة بشكل سنوي وعرضها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.

general assembly meeting.

9. Statement of the details of the remuneration of the members of the Board of Directors and its committees

1. Members of the Board of Directors: -

a) Allowance for attending one session	(5000) Riyal
b) Allowance (travel, transportation and of accommodation) for those outside the city of the meeting location	Securing the means of travel, transportation and housing
c) A lump sum annual amount per member	(300,000) Riyal
d) Amendment and Disbursement Mechanisms <ul style="list-style-type: none"> - The amount of the annual lump sum remuneration for a member of the Board of Directors referred to in paragraph (c) of Clause (1) above may be reviewed from one period to another based on a recommendation from the Remuneration and Nominations Committee in light of the performance-related variables and then obtaining the approval of the Shareholders' General Assembly on that. - The meeting attendance allowance and the additional attendance allowance are paid on a quarterly basis, while the lump-sum annual bonus is disbursed after it is approved by the shareholders' general assembly. 	

2. Annual remuneration for the secretary of the Board and committees and attendance allowance: -

a) Allowance for attending one session	(3000) Riyal
--	--------------

9- بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

1- أعضاء مجلس الإدارة: -

(أ) بدل حضور الجلسة الواحدة (5000) ريال	
(ب) بدل (سفر وانتقال وإقامة) لمن هم خارج مدينة مقر الاجتماع	تأمين وسيلة السفر والمواصلات والسكن
(ج) مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد (300,000) ريال	
(د) التعديل وآليات الصرف <ul style="list-style-type: none"> - يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة المشار إليها في الفقرة (ج) من البند (1) أعلاه 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. - يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل الحضور الإضافي بصفة ربع سنوية، بينما يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة بعد اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين. 	

2- مكافأة سنوية لأمين سر المجلس واللجان وبدل الحضور: -

(أ) بدل حضور الجلسة الواحدة (3000) ريال	
---	--

b) Allowance (travel transportation and accommodation) for those outside the city of the meeting location	Securing the means of travel, transportation and housing
c) An annual lump sum for his works (for other than the chairmen of committees	(5,0000) Riyal
d) An annual lump sum for a committee chairman for his works	(80000)Riyal

تأمين وسيلة السفر والمواصلات والسكن	(ب) بدل (سفر وانتقال وإقامة) لمن هم خارج مدينة مقر الاجتماع
ريال (50000)	(ج) مبلغ سنوي مقطوع نظير أعماله (لغير رؤساء اللجان)
ريال (80000)	(د) مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة نظير أعماله

3. Members of the committees emanating from the board of directors: -

3- أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة: -

a) Allowance for attending one session	(3000) Riyal
b) Allowance (travel and transportation and accommodation) for those outside the city of the meeting location	Securing the means of travel, transportation and accommodation
c) The annual lump sum remuneration and the attendance allowance for sessions are paid on a quarterly basis.	
d) Board member / Committee member, who participates in more than one of the committees emanating from the Board of Directors, an amount of (50,000) riyals shall be calculated for each committee in which he participates.	

ريال (3000)	(أ) بدل حضور الجلسة الواحدة
تأمين وسيلة السفر والمواصلات والسكن	(ب) مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد
	(ج) يتم صرف المكافأة السنوية المقطوعة وبدل حضور الجلسات بصفة ربع سنوية.
	(د) عضو مجلس الإدارة / عضو لجنة، المشارك في أكثر من لجنة من اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة يتم احتساب مبلغ وقدره (50,000) ريال عن كل لجنة شارك فيها.

4. Other expenses and benefits:

4- مصروفات ومزايا أخرى: -

The Company shall bear the costs of accommodation and travel tickets for all members of the Board, committees and executive management in the event that the meeting is held outside the city of the meeting location.

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

All travel tickets (round trip) for members of the Board and committees are in business class (according to the available reservation).

جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على درجة الأعمال (حسب الحجز المتوفر).

10. Disclosure

The report of the Board of Directors to the Ordinary General Assembly must include a comprehensive statement of all the amounts that the members of the Board of Directors, committees and senior executives received during the fiscal year in terms of remuneration, share in profits, attendance allowance and other benefits; and the aforementioned report must include a statement of what members of the Board received in their capacity as employees or administrators, or what they have received in return for technical, administrative or advisory work, and it shall also include a statement of the number of Board sessions and the number of sessions attended by each member during the financial year.

10- الإفصاح

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة واللجان 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.

11. Stop and redeem rewards

1. Without prejudice to the provisions of the Companies Law, the regulations of the Capital Market Authority and the applicable laws and instructions, the Company has the right to stop the rewards and claim compensation for any losses and recover the remunerations paid in the following cases: -
2. If the determination of this remuneration is based on incorrect or misleading information presented by any member of the Board of Directors, its committees, or the executive management.
3. If a member commits a crime or forgery.
4. If a member fails to assume his responsibilities and duties, which negatively affects the interest of the Company.
5. If the membership of the Board of Directors, its committees, or the executive management is terminated.

11- إيقاف واسترداد المكافآت

- 1- 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: -
- 2- 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.
- 3- إذا ارتكب عضو جريمة أو تزويراً.
- 4- إذا أخفق عضو في تحمل مسؤولياته وواجباته مما أثر بشكل سلبي على مصلحة الشركة.
- 5- إذا أنهيت عضوية مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية.

6. In the event of any of the cases mentioned in the above paragraph, the concerned member shall return any remuneration received after the date of this occurrence

6- في حال حدوث أي من الحالات المذكورة في الفقرة أعلاه، على العضو المعني أن يرجع أي مكافآت استلمها بعد تاريخ حدوث ذلك

12. Review the policy

The Nomination and Remuneration Committee shall conduct a periodic review of this policy to ensure its consistency with the purpose specified for it and its compliance with the relevant laws and regulations; then the committee should submit it to the Board of Directors for review and discussion in preparation for having the approval of the General Assembly.

12-مراجعة السياسة

على لجنة الترشيحات والمكافآت إجراء مراجعة دورية لهذه السياسة للتأكد من انسجامها مع الغرض المحدد لها وتوافقها مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة ومن ثم عرضها على مجلس الإدارة لدراسة ومراجعة التعديلات المقترحة ويوصى بها للجمعية العمومية للمساهمين لاعتمادها.

1- Enforcement of the regulation and its publication

The policy (and any subsequent amendments to it) shall be effective from the date of its approval by the General Assembly of Shareholders, and the Company shall publish it to shareholders and the public through its website and in accordance with any legal requirements imposed by the competent authorities.

13-نفاذ اللائحة ونشرها

تكون السياسة نافذة (وأي تعديلات لاحقة عليها) من تاريخ إقرارها من الجمعية العمومية للمساهمين، وتقوم الشركة بنشرها للمساهمين والجمهور من خلال موقعها الإلكتروني ووفقاً لأي متطلبات نظامية تفرضها الجهات المختصة.