



شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

REMUNERATION POLICY	سياسة المكافآت
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Company	شركة صالح عبدالعزيز الراشد واولاده
This Policy was adopted by a resolution of the General Assembly of Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Company on 05/05/1447H(corresponding to (27/10/2025G).	تم اعتماد هذه السياسة بقرار الجمعية العامة لشركة صالح عبدالعزيز الراشد واولاده، بتاريخ 1447/05/05 هـ. (الموافق 2025/10/27 م).
Signature of the Chairman of the General Assembly	توقيع رئيس الجمعية 
Company's Seal	ختم الشركة 



شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

Table of Contents	جدول المحتويات
Part One: Introductory Provisions..... 1	الجزء الأول: أحكام تمهيدية..... 1
1. Purpose 1	-1 الغرض..... 1
2. Definitions and Abbreviations..... 1	-2 التعريفات والمصطلحات..... 1
Part Two: Policy Objectives and Principles..... 1	الجزء الثاني: أهداف ومبادئ السياسة..... 1
1. Policy Objectives and Principles 1	-1 أهداف ومبادئ السياسة..... 1
Part Three: Remuneration of Directors 2	الجزء الثالث: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة..... 2
1. Rules for Determining Remuneration..... 2	-1 قواعد تحديد المكافآت..... 2
2. Additional Remuneration..... 3	-2 المكافآت الإضافية..... 3
3. Restricted Benefits..... 4	-3 المزايا المقيدة..... 4
4. Remuneration upon Termination..... 4	-4 التعويض عند الإنهاء..... 4
Part Four: Remuneration of Committee Members .. 4	الجزء الرابع: مكافآت أعضاء اللجان..... 4
1. Rules for Determining Remuneration..... 4	-1 قواعد تحديد المكافآت..... 4
Part Five: Remuneration of Senior Executives 5	الجزء الخامس: مكافآت كبار التنفيذيين..... 5
1. Rules for Determining Remuneration..... 5	-1 قواعد تحديد المكافآت..... 5
2. Benefits and Incentive Plans 5	-2 المزايا والخطط التحفيزية..... 5
Part Six: Closing Provisions 5	الجزء السادس: أحكام ختامية..... 5
1. Entry into Force and Review..... 5	-1 النفاذ والمراجعة..... 5
2. Disclosure 6	-2 الإفصاح..... 6





شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

Remuneration Policy Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Company	سياسة المكافآت شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Part One: Introductory Provisions	الجزء الأول: أحكام تمهيدية
1. Purpose	1- الغرض
1.1. The purpose of this Remuneration Policy (this "Policy") is to regulate the remuneration of:	1-1 يتمثل الغرض من سياسة المكافآت هذه ("السياسة") في تنظيم مكافآت:
(a) the Directors of Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Company (the "Company");	(أ) أعضاء مجلس إدارة شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده ("الشركة").
(b) the members of the Committees; and	(ب) أعضاء اللجان.
(c) the Senior Executives.	(ج) كبار التنفيذيين.
1.2. This Policy is intended to implement and supplement the relevant provisions of the Bylaws. In case of conflict between this Policy and the Bylaws, the Bylaws shall prevail.	2-1 تهدف هذه السياسة إلى تطبيق واستكمال الأحكام ذات الصلة المنصوص عليها في نظام الشركة الأساس. وفي حالة وجود تعارض بين هذه السياسة والنظام الأساس، يتم العمل بالنظام الأساس.
1.3. The provisions of this Policy are mandatory. The Board shall oversee the implementation of the measures required to ensure the Company's compliance with this Policy.	3-1 تعد أحكام هذه السياسة إلزامية، ويتولى مجلس الإدارة التحقق من تنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان التزام الشركة بأحكام هذه السياسة.
2. Definitions and Abbreviations	2- التعريفات والمصطلحات
2.1. The terms and expressions used in this Policy shall have the meanings assigned to them in the Company's Corporate Governance Manual, unless otherwise required by the context.	1-2 يكون للمصطلحات والعبارات المستخدمة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة الحوكمة الداخلية للشركة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.
Part Two: Policy Objectives and Principles	الجزء الثاني: أهداف ومبادئ السياسة
1. Policy Objectives and Principles	1- أهداف ومبادئ السياسة
1.1. The remuneration of Directors, Committee members, and Senior Executives shall be determined with the view of achieving the following objectives:	1-1 تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بما يحقق الأهداف التالية:
(a) enabling the Company to maintain the Directors, Committee members and Senior Executives with the appropriate level of experience and qualifications;	(أ) تمكين الشركة من المحافظة على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات.
(b) achieving the long-term success and development of the Company to meet the interests of its Shareholders, while attracting, retaining, and motivating the talent that the Company needs to achieve its business goals; and	(ب) إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل لتحقيق مصالح مساهميها مع استقطاب المواهب التي تحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها التجارية فضلاً عن استبقاء تلك المواهب وتحفيزها.
(c) supporting the Company in adapting to the competitive pressures of the sectors in which it operates.	(ج) دعم الشركة في عملية التكيف مع الضغوط التنافسية للقطاعات التي تزاوّل فيها الشركة نشاطها.
1.2. The remuneration of Directors, Committee members and Senior Executives shall be determined based on the following principles:	2-1 تُحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين وفق المبادئ التالية:
(a) the remuneration shall be consistent with the Company's objectives and strategy, and the nature and size of risks associated with the Company;	(أ) يجب أن تكون المكافآت متوافقة ومنسجمة مع أهداف الشركة وأستراتيجيتها، وحجم وطبيعة ودرجة المخاطر بالشركة.





شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

(b) the position, duties, responsibilities, educational qualifications, experience, skills, efforts, scope of work and performance shall be taken into consideration when determining the remuneration of Directors, Committee members and Senior Executives;	(ب) يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين المستوى الوظيفي والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية والمهارات والجهود ونطاق العمل ومستوى الأداء.
(c) the sectors in which the Company operates, the size of the Company, the Company's risk profile, and (to the extent appropriate) the remuneration practices of other comparable companies shall be taken into consideration when determining the remuneration of Directors, Committee members and Senior Executives;	(ج) يجب أخذ القطاعات التي تزاوَل فيها الشركة نشاطها وحجم الشركة ودرجة المخاطر المعرضة لها - وبالقدر المناسب - ممارسات الشركات الأخرى المشابهة المتعلقة بالمكافآت بعين الاعتبار عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين.
(d) the remuneration shall be fair, proportionate, and reasonably sufficient to attract, retain and motivate the Directors, Committee members and Senior Executives with the appropriate level of experience and qualifications; and	(د) يجب أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة وكافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكبار التنفيذيين الذين يتمتعون بالمستوى اللازم من الخبرة والمؤهلات، والمحافظة عليهم وتحفيزهم.
(e) the remuneration must be based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.	(هـ) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
Part Three: Remuneration of Directors	الجزء الثالث: مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
1. Rules for Determining Remuneration	1- قواعد تحديد المكافآت
1.1. The Nomination and Remuneration Committee recommends the remuneration of all Board members to the Directors for approval on an annual basis. The recommendations of the Nomination and Remuneration Committee shall be in compliance with the Applicable Law and this Policy.	1-1 تقدم لجنة الترشيحات والمكافآت إلى مجلس الإدارة توصياتها بشأن المكافآت المقدمة لجميع أعضاء مجلس الإدارة للموافقة عليها بصفة سنوية. ويجب أن تتوافق توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت ومجلس الإدارة مع الأنظمة السارية (بما في ذلك هذه السياسة).
1.2. The remuneration of Directors may be in the form of fixed amount in cash, in kind benefits, attendance allowances, a percentage of the Company's annual net profits or a combination of any of the foregoing.	2-1 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة مبلغاً معيناً أو مزايا عينية أو بدل حضور عن الجلسات أو نسبة معينة من صافي أرباح الشركة السنوية، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
1.3. The report submitted by the Board to the Ordinary General Assembly at its annual meeting shall include a detailed account of all the amounts Board members received or were entitled to receive during the financial year in the form of remuneration, meeting allowances, expense allowances, and other benefits. The report shall also include an account of the amounts received by Board members in their capacity as employees or Executives, or in exchange for technical, administrative, or consulting services as well as an account of the number of Board meetings and the number of meetings attended by each member.	3-1 يجب أن يشمل تقرير المجلس إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء المجلس خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.
1.4. Board members shall not vote on the agenda item relating to the remuneration of Board members at the General Assembly's meeting.	4-1 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
1.5. The remuneration of independent Directors shall not be in the form of a percentage of the Company's profits and shall not be, directly or indirectly, based on the profitability of the Company.	5-1 يجب ألا تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.





شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

1.6. The remuneration of Directors may vary based on the experience, competencies, duties, independence and attendance record of each Director, as well as other relevant considerations.	6-1 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.
1.7. If it is evidenced to the Audit Committee or the Capital Market Authority that the remuneration paid to any Board member was based on false or misleading information presented to the General Assembly or included in the annual Board report, the Board member shall return such remuneration to the Company, and the Company may request such Board member to return such remuneration.	7-1 إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة، يجب على عضو المجلس ردها إلى الشركة، ولها مطالبتته بردها.
1.8. Remuneration and allowances of the Board and committee members are as follows: <ul style="list-style-type: none">Board members (excluding the Chairman): An annual remuneration of SAR 200,000 for each member, and a meeting attendance allowance of SAR 5,000 per meeting.Chairman of the Board: An annual remuneration of SAR 350,000 and a meeting attendance allowance of SAR 5,000 per meeting.Board Secretary: An annual remuneration of SAR 25,000 and a meeting attendance allowance of SAR 2,000 per meeting.Committee members from within the Board: No annual remuneration, and a meeting attendance allowance of SAR 5,000 per meeting.Committee members from outside the Board: No annual remuneration, and a meeting attendance allowance of SAR 7,000 per meeting.Committee secretary or coordinator: No annual remuneration, and a meeting attendance allowance of SAR 2,000 per meeting.	8-1 مكافآت وبدلات أعضاء مجلس الإدارة واللجان على النحو الآتي: <ul style="list-style-type: none">أعضاء مجلس الإدارة (باستثناء رئيس المجلس): مكافأة سنوية مقدارها (200,000) ريال سعودي لكل عضو، وبدل حضور جلسة قدره (5,000) ريال سعودي لكل جلسة.رئيس مجلس الإدارة: مكافأة سنوية مقدارها (350,000) ريال سعودي، وبدل حضور جلسة قدره (5,000) ريال سعودي لكل جلسة.أمين سر مجلس الإدارة: مكافأة سنوية مقدارها (25,000) ريال سعودي، وبدل حضور جلسة قدره (2,000) ريال سعودي لكل جلسة.أعضاء اللجان من داخل المجلس: لا توجد مكافأة سنوية، وبدل حضور جلسة قدره (5,000) ريال سعودي لكل جلسة.أعضاء اللجان من خارج المجلس: لا توجد مكافأة سنوية، وبدل حضور جلسة قدره (7,000) ريال سعودي لكل جلسة.سكرتير أو منسق اللجنة: لا توجد مكافأة سنوية، وبدل حضور جلسة قدره (2,000) ريال سعودي لكل جلسة.
2. Additional Remuneration	2- المكافآت الإضافية
2.1. The Directors serving as Senior Executives may receive remuneration in addition to their remuneration as Directors. Such additional remuneration (if any) shall be determined in accordance with Part 5 of this Policy.	1-2 يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على مكافأة إضافية مقابل مناصبهم ككبار التنفيذيين غير المكافآت التي يستحقونها باعتبارهم أعضاء في مجلس الإدارة. وتحدد تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) وفق الجزء 5 من هذه السياسة.
2.2. If the Secretary of the Board is also a Director, he/she may receive remuneration in addition to his remuneration as a Director. Such additional remuneration (if any) shall be determined by the Board based on the recommendation of the Nomination and	2-2 إذا كان أمين مجلس الإدارة عضواً في المجلس، يجوز له الحصول على مكافأة إضافية غير المكافآت التي يستحقها باعتباره عضواً في مجلس الإدارة. ويحدد مجلس الإدارة تلك المكافأة الإضافية (إن وجدت) بصفة سنوية بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت ويكون بدل حضور أمين سر مجلس الإدارة



شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

Remuneration Committee on an annual basis. The attendance allowance for the Secretary of the Board of Directors and the General Assembly shall be SAR 2,000 per session. This allowance also applies to all secretaries and administrative staff of the committees formed by the Board of Directors.	والجمعية العمومية 2,000 ريال سعودي عن كل جلسة، وينطبق هذا البدل على جميع أمناء السر وسكرتارية اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
3. Restricted Benefits	3- المزايا المقيدة
3.1. The Company may not grant loans of any kind to any of its Directors, or guarantee any loan contracted by any of its Shareholders or Directors with a third party. This restriction does not apply to loans and guarantees granted by the Company pursuant to an employee incentive program approved in compliance with the Bylaws or by a resolution of the Ordinary General Assembly.	1-3 لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً من أي نوع إلى أي من أعضاء مجلس إدارتها، أو أن تضمن أي قرض يعقده أي منهم مع الغير. ويستثنى من ذلك، القروض والضمانات التي تمنحها الشركة وفق برامج تحفيز العاملين فيها التي تمت الموافقة عليها وفق أحكام النظام الأساس أو بقرار من الجمعية العامة العادية.
4. Remuneration upon Termination	4- التعويض عند الإنهاء
4.1. In the event that the Board membership of any Director is terminated due to gross misconduct, material breach of the terms of appointment, act of fraud or dishonesty, or willful neglect of duties, such Director shall receive no remuneration in respect of the period between the beginning of the fiscal year in which the termination took place and the termination date.	1-4 في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب سوء سلوك جسيم، أو إخلال جوهري لأحكام التعيين أو أي تصرف ينطوي على احتيال أو عدم أمانة أو إهمال متعمد للمسؤوليات، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.
4.2. In the event that the Board membership of any Director is terminated due to his/her failure to attend three (3) consecutive meetings or five (5) non-consecutive meetings of the Board without a legitimate excuse, such Director shall receive no payment in respect of the period between the last meeting he/she attended and the termination date.	2-4 في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره.
4.3. In the event that the Board membership of any Director is terminated for any other reason, such Director shall be paid a pro-rated amount in respect of the period between the beginning of the fiscal year in which the termination took place and the termination date.	3-4 في حالة إنهاء عضوية عضو مجلس الإدارة لأي سبب آخر، يكون عضو مجلس الإدارة مستحقاً لمكافأة تتناسب مع الفترة الواقعة بين بداية السنة المالية التي أنهيت فيها العضوية وتاريخ الإنهاء.
Part Four: Remuneration of Committee Members	الجزء الرابع: مكافآت أعضاء اللجان
1. Rules for Determining Remuneration	1- قواعد تحديد المكافآت
1.1. Members of the Committees shall be remunerated in accordance with the charter of the relevant Committee.	1-1 يتم مكافأة أعضاء اللجان وفقاً للائحة عمل اللجنة المعنية.
1.2. Notwithstanding Paragraph 1.1 of Part 4 above, the Nomination and Remuneration Committee shall review and recommend to the Board the remuneration of the members of the Committees.	2-1 مع مراعاة الفقرة (1-1) من الجزء 4 أعلاه، تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت مكافآت أعضاء اللجان وتقدم توصياتها بشأنها لمجلس الإدارة.





شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

Part Five: Remuneration of Senior Executives	الجزء الخامس: مكافآت كبار التنفيذيين
1. Rules for Determining Remuneration	1- قواعد تحديد المكافآت
1.1. The remuneration of all Senior Executives shall be recommended by the Nomination and Remuneration Committee and determined by the Board in accordance with the relevant employment contracts, internal policies and compensation plans.	1-1 يحدد مجلس الإدارة - بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت جميع كبار التنفيذيين وفقاً لعقود العمل والسياسات وخطط المكافآت والتعويضات الداخلية ذات الصلة.
1.2. The Nomination and Remuneration Committee shall review and approve employment contracts with Senior Executives, including contracts in connection with new appointments. It shall also review and approve any contract with an employee earning compensation equivalent to that of Senior Executives.	2-1 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد عقود العمل مع كبار التنفيذيين، بما في ذلك العقود المزمع إبرامها مع المعيّنين حديثاً. كما يجب عليها مراجعة واعتماد أي عقد يبرم مع موظف مقابل أجر أو مكافأة تعادل أجور كبار التنفيذيين.
2. Benefits and Incentive Plans	2- المزايا والخطط التحفيزية
2.1. Senior Executives shall be entitled to certain benefits provided by the Company. Notwithstanding pensions, benefits primarily consist of medical services, access to the Company's recreational facilities, housing-related allowances (or equivalent), and transportation-related allowances (or equivalent). The nature and levels of benefits for Senior Executives shall be periodically reviewed by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the Board.	1-2 يستحق كبار التنفيذيين بعض المزايا التي تقدمها الشركة. وإلى جانب المعاشات التقاعدية، تتمثل المزايا بشكل رئيسي في الخدمات الطبية، واستخدام المرافق الترفيهية للشركة، والعلاوات المتصلة بالإسكان (أو ما يعادلها)، والبدلات المتصلة بالنقل (أو ما يعادلها). وتخضع طبيعة ومستويات المزايا المقدمة لكبار التنفيذيين للمراجعة الدورية من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، كما تخضع كذلك لموافقة مجلس الإدارة.
2.2. The Company may offer Senior Executives variable compensation in line with market practice and subject to the fulfilment of pre-defined short or long-term performance indicators. Such variable compensation plans shall be subject to the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee and the approval of the Board.	2-2 يجوز للشركة أن تقدم مكافآت متغيرة لكبار التنفيذيين تحدد وفق معطيات السوق وتخضع لتحقيق أهداف محددة مسبقاً تتعلق بالأداء سواء كانت قصيرة الأجل أو طويلة الأجل. وتخضع خطط المكافآت المتغيرة لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت، كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة.
2.3. The Company may offer Senior Executives and other employees opportunities for share ownership through an employee share plan or similar programs. Such plans and programs shall be subject to the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee and the approval of the Board and the General Assembly and shall be in accordance with the Applicable Law.	3-2 يجوز للشركة أن تقدم لكبار التنفيذيين وغيرهم من الموظفين فرص ملكية للأسهم من خلال خطة ملكية الموظفين للأسهم أو برامج مماثلة. وتخضع هذه الخطة والبرامج لتوصية لجنة الترشيحات والمكافآت كما أنها تخضع لموافقة مجلس الإدارة والجمعية العامة وتكون وفقاً للأنظمة السارية.
Part Six: Closing Provisions	الجزء السادس: أحكام ختامية
1. Entry into Force and Review	1- النفاذ والمراجعة
1.1. This Policy shall be adopted by resolution of the General Assembly, following a recommendation by the Board (which shall be based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee), and shall enter into effect from the date on which it is approved by the General Assembly.	1-1 تعتمد هذه السياسة بموجب قرار من الجمعية العامة، بناءً على توصية من مجلس الإدارة (حيث تكون تلك التوصية مبنية على توصية لجنة المكافآت والترشيحات)، وتكون نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
1.2. The Nomination and Remuneration Committee shall oversee the implementation of this Policy and shall periodically review its provisions and recommend any amendments thereto to the Board.	2-1 تشرف لجنة الترشيحات والمكافآت على تنفيذ هذه السياسة وتراجع أحكامها بصفة دورية وتقدم توصياتها بشأن أي تعديلات تتعلق بها إلى مجلس الإدارة.
1.3. Any amendments to this Policy shall be adopted in the same manner in which this Policy was adopted.	3-1 يتم اعتماد أي تعديلات على هذه السياسة بالطريقة ذاتها التي اعتمدت بها هذه السياسة.



شركة صالح عبد العزيز الراشد وأولاده
Saleh Abdulaziz Al Rashed & Sons Co.

2. Disclosure	-2 الإفصاح
2.1. The Board shall comply with the relevant disclosure obligations and requirements under the Disclosure Policy and the Applicable Law in respect of this Policy. Whereas provisions and requirements in connection with disclosure, notification, transparency and reporting in relation to listed companies shall be applicable to the Company from the date of listing of the Shares on the Exchange, in accordance with the Applicable Law.	1-2 يلتزم مجلس الإدارة فيما يتعلق بهذه السياسة بمتطلبات والتزامات الإفصاح ذات الصلة بموجب سياسة الإفصاح والأنظمة السارية. علمًا بأن الأحكام والمتطلبات المتعلقة بالإفصاح والإشعار والشفافية والإبلاغ السارية على الشركات المدرجة تنطبق على الشركة اعتبارًا من تاريخ إدراج الأسهم في السوق، وفقًا للأنظمة السارية.

