



المتقدمة Advanced

الشركة المتقدمة للبتر وكيمائيات Advanced Petrochemical Company

سياسة المكافآت

Remuneration Policy

Article (6)	Before Amendment	قبل التعديل	مادة (6)
	Details of Remuneration	تفاصيل المكافآت	
	(1) Board of Directors Members	(1) أعضاء مجلس الإدارة	
	a) A specified amount of three hundred thousand Saudi Riyals (SAR 300,000) as an annual remuneration for each Board member;	أ. مبلغ معين وقدرة ثلاثمائة ألف (300,000) ريال سعودي لكل عضو بالمجلس كمكافأة سنوية.	
	After Amendment	بعد التعديل	
Article (6)	Details of Remuneration	تفاصيل المكافآت	مادة (6)
	(1) Board of Directors Members	(1) أعضاء مجلس الإدارة	
	b) A specified amount of five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,000) as an annual remuneration for each Board member, and an additional (SAR 100,000) for the Chairman of the Board;	ب. مبلغ معين وقدرة خمسمائة ألف (500,000) ريال سعودي لكل عضو بالمجلس كمكافأة سنوية، ومائة ألف (100,000) ريال سعودي إضافية لرئيس مجلس الإدارة.	



المتقدمة Advanced

الشركة المتقدمة للبتر وكيمائيات Advanced Petrochemical Company

سياسة المكافآت (قبل التعديل)

Remuneration Policy (before Amendment)

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

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

Article (1)	The Purpose	الغرض	مادة (1)
	The aim of this Policy is to set clear standards for the remunerations of the Company's Board members, Board Committees and the Executive Management in the light of the provisions of the Companies Law, the regulations of the Capital Market Authority (CMA) and the Company's Bylaws.	الهدف من هذه السياسة هو وضع معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس إدارة الشركة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية على ضوء أحكام نظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية والنظام الأساسي للشركة.	
Article (2)	The General Standards of this Policy	المعايير العامة لهذه السياسة	مادة (2)
	The Nominations and Remunerations Committee shall provide to the Board of Directors its recommendations on the remunerations of the Board members, Committees members and Executive Management in accordance with the following standards:	على لجنة الترشيحات والمكافآت الرفع لمجلس الإدارة توصياتها حيال مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية وفقاً للمعايير التالية:	
	1. be consistent with the Company's strategy and objectives;	1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.	
	2. provide remunerations with the aim of encouraging the Board members and Executive Management to achieve the success of the Company and its long-term development;	2. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.	
	3. determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance;	3. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.	
	4. be consistent with the magnitude, nature and level of risks faced by the Company;	4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.	
	5. take into consideration the practices of other companies in respect of the determination of remunerations, and avoid the disadvantages of such comparisons in leading to unjustifiable increases in remunerations and compensations;	5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي مساوئ تلك المقارنات التي قد ينشأ عنها ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.	

6. attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration; أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
7. take into consideration the new appointments. الأخذ في الاعتبار التعيينات الجديدة.

Article (3)

Remuneration of the Board Members

مكافآت أعضاء المجلس

مادة (3)

- a) The Board of Directors, when determining and paying Remunerations to each Board member, shall take into consideration the following standards:
 1. the Remuneration must be fair and proportionate to the Board member's activities carried out and responsibilities borne by the Board members, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year; أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 2. the Remuneration must be based on the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee; أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت.
 3. the Remuneration must be proportionate to the Company's activities and the required skills for its management; أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
 4. taking into consideration the sector in which the Company operates, its size and experience of its Board members; and الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
 5. the remuneration must be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board members. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- b) The remuneration of the board of directors shall consist of a specified amount, an attendance allowance, in-kind benefits, a certain percentage of the net profits or a combination of two or more of these benefits within the
 ١. تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مبلغاً معيناً أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح أو الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا في حدود ما ينص عليه نظام

limits provided for by the Companies Law, provided that the entitlement for such remuneration shall be proportional to the number of meetings attended by the member.

- c) A Board member is entitled to a remuneration for conducting technical, administrative or advisory services in addition to the remuneration provided for Board members in Article (76/3) in the Companies Law.

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

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

- f) The Remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits that are realized by the Company, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.

- g) If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three consecutive Board meetings without a legitimate excuse, then such Board member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the

الشركات، على أن يكون إستحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.

ج. يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة مقابل القيام بأعمال فنية أو إدارية أو استشارية بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء المجلس وفقاً للمادة (3/76) من نظام الشركات.

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

هـ. 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.

و. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

ز. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره،

last Board meeting he failed to attend, and he shall pay back any Remuneration he received for that period.

ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

Article (4)

Remuneration of the Committees Members

- The Board of directors shall determine and approve remunerations of the Committees members based on the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee.
- The remuneration of the Committees members shall consist of a specified amount and an attendance allowance, in-kind benefits or a combination of two or more of these benefits as shall be determined on annual basis by the Board of Directors based on recommendation of the Nominations and Remunerations Committee
- The Board of Directors in its absolute discretion shall determine the Committee or Committees that its or their members shall be entitled to annual remuneration based on the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee.

مكافآت أعضاء اللجان

مادة (4)

- أ. على مجلس الإدارة أن يحدد ويعتمد مكافآت أعضاء اللجان بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ب. تتكون مكافأة أعضاء اللجان من مبلغاً معيناً أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً لما يحدده مجلس الإدارة سنوياً بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ج. يحدد مجلس الإدارة حسب تقديره المطلق اللجنة أو اللجان التي يجب أن يستحق أعضاءها مكافأة سنوية بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

Article (5)

Remuneration of the Executive Management

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

The remunerations of the Executive Management shall include the following:

- Basic Salary (on a monthly basis)
- Allowances and benefits in accordance with the approved Human Resources Policy and their employment contracts.

مكافآت الإدارة التنفيذية

مادة (5)

يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تراجع دورياً على ضوء أحكام المادة (2) من هذه السياسة المكافآت والمكافآت السنوية المرتبطة بالأداء والخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى للإدارة التنفيذية والرفع بتوصياتها إلى مجلس الإدارة.

تشمل مكافآت الإدارة التنفيذية ما يلي:

1. الراتب الأساسي (على أساس شهري).
2. البدلات والمزايا وفقاً لسياسة الموارد البشرية المعتمدة وعقودهم الوظيفية.

3. short and long term incentive plans relating to the performance of an Executive Management member and the Company. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المتعلقة بأداء الإدارة التنفيذية والشركة.
4. Other benefits as per approved Human Resources Policy and their Employment Contracts. المزايا الأخرى حسب سياسة الموارد البشرية المعتمدة وعقودهم الوظيفية.

Article (6) Details of Remuneration تفاصيل المكافآت مادة (6)

(1) Board of Directors Members

(1) أعضاء مجلس الإدارة

- a) A specified amount of three hundred thousand Saudi Riyals (SAR 300,000) as an annual remuneration for each Board member; أ. مبلغ معين وقدرة ثلاثمائة ألف (300,000) ريال سعودي لكل عضو بالمجلس كمكافأة سنوية.
- b) An attendance allowance of six thousand Saudi Riyals (SAR 6,000) for attending each Board meeting; ب. بدل حضور ومقداره ستة الآلاف (6,000) ريال سعودي لكل جلسة يحضرها عضو مجلس الإدارة.
- c) A per diem of one thousand and five hundred Saudi Riyals (SAR 1,500) to Board members travelling from other cities for attending each Board meeting ج. بدل يومي مقداره الف وخمسمائة ريال سعودي (1500) لعضو المجلس المُسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل جلسة للمجلس.
- d) A per diem of five thousand Saudi Riyals (SAR 5,000) to board member participating in business meetings outside KSA and three thousand Saudi Riyals (SAR 3,000) to board member participating in business meetings inside KSA. د. بدل يومي مقداره خمسة الاف ريال سعودي (5000) لكل عضو يشارك في اجتماعات العمل خارج المملكة، ومبلغ قدره ثلاثة الاف ريال سعودي (3000) لكل عضو يشارك في اجتماعات العمل داخل المملكة.
- e) Any other benefits resolved by the Nomination and Remuneration Committee. هـ. أي مزايا أخرى تقرها لجنة المكافآت والترشيحات.
- f) In all cases, the total amount of remuneration and benefits, whether monetary or in-kind, received by a member of the Board of Directors shall not exceed five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,000) annually. و. في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة (500000) ألف ريال سنوياً.

(2) Committees Members

(2) أعضاء اللجان

- أ. يستحق عضو لجنة المراجعة مكافأة سنوية مقدارها مائة ألف ريال سعودي (100,000).
- ب. بدل حضور مقداره خمسة آلاف (5,000) ريال سعودي عن كل اجتماع يحضره عضو اي لجنة.
- ج. بدل يومي مقداره الف وخمسمائة ريال سعودي (1500) لعضو أي اللجنة مُسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل جلسة لتلك اللجنة.
- د. التكاليف الفعلية لتذاكر الطيران والإقامة لكل عضو لجنة مُسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل اجتماع للجنة.
- هـ. أي مزايا أخرى تقرها لجنة المكافآت والترشحات.
- a) The members of Audit Committee shall be entitled to an annual remuneration of One Hundred Thousand Saudi Riyals (SAR 100,000) for each member.
- b) An attendance allowance of five thousand Saudi Riyals (SAR 5,000) for each meeting attended by a member of any Committee.
- c) A per diem of one thousand and five hundred Saudi Riyals (SAR 1,500) to Committee members travelling from other cities for attending each Committee meeting
- d) The actual cost of air tickets and accommodation to Committee members travelling from other cities for attending each Committee meeting
- e) Any other benefits resolved by the Nomination and Remuneration Committee.

Article (6)

Disclosure

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

الإفصاح

مادة (7)

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت ونصيب في الأرباح وبدل حضور ومصروفات 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 إستشارية وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر إجتماع للجمعية العامة.

Article (8)

Suspension and Reclaim of Remunerations

إيقاف واسترداد المكافآت

مادة (8)

- أ. دون إخلال بأحكام نظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية والقوانين والتعليمات واجبة التطبيق، يحق للشركة إيقاف المكافآت والمطالبات بالتعويضات عن أي ضرر واسترداد المكافآت المدفوعة في الحالات التالية:
1. إذا كان تحديد هذه المكافأة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها من قبل أي عضو من مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية
 2. إذا ارتكب عضو جريمة مخله بالشرف أو الأمانة أو التزوير.
 3. إذا أخفق عضو في تحمل مسؤولياته وواجباته مما أثر بشكل سلبي على مصلحة الشركة.
 4. إذا أنهيت عضوية مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية.
- ب. في حال حدوث أي من الحالات المذكورة في الفقرة أعلاه، على العضو المعني أن يُرجع أي مكافآت استلمها بعد تاريخ حدوث ذلك.
- a) Without prejudice to the provisions of the Companies Law, CMA rules and applicable laws and regulations, the Company has the right to suspend the remuneration, claim compensation for any damages and reclaim paid remunerations in the following cases:
1. If such remuneration is determined based on inaccurate or misleading information provided by any member of the Board of Directors, its Committees or Executive Management;
 1. If a member committed a crime against honor, trust and forgery;
 2. If a member fails to carry out his responsibilities and duties which impacts negatively on the Company's interest; and
 3. If the membership of the Board, its Committees or Executive Management is terminated.
- b) In the event that any case aforementioned in the above paragraph occurs, the concerned member shall pay back any remuneration he received after the date of such case taken place.

Article (9)

Implementation of this Policy

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

نفاذ اللائحة

مادة (9)

تسرى أحكام هذه اللائحة من تاريخ إتمامها من قبل الجمعية العامة العادية للشركة ويلغى ما يعارضها من أحكام ولوائح أخرى معمول بها سابقاً.

Article (10)

Policy Review

1. The Nominations and Remunerations Committee shall periodically review this Policy to ensure that the provisions of this Policy are consistent with the purpose of

مراجعة السياسة

مادة (10)

1. على لجنة الترشيحات والمكافآت إجراء مراجعة دورية لهذه السياسة للتأكد من

this Policy and in compliance with the related laws and regulations.

انسجامها مع الغرض المحدد لها وتوافقها مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

2. The Nominations and Remunerations Committee shall provide the Board of Directors with any suggestions or amendment to this Policy for approval.

2. على لجنة الترشيحات والمكافآت الرفع لمجلس الإدارة بأي مقترحات أو تعديلات على هذه السياسة لإعتمادها.

Article (11) Implementation & interpretation of this Policy

مادة (11) تطبيق وتفسير بنود هذه السياسة

This Policy shall be implemented and interpreted to the extent that not contradicting the Bylaws or any other regulations or policies approved by the Board and to be consistent with the Companies Law and the laws and regulations of Capital Market Authority. In the event of any overlapping or conflicting between the provisions this Policy or one of the provisions of this Policy and any laws or other regulations, the Nominations and Remunerations Committee's Chairman shall notify the Board and the Board decision thereof shall be final and applicable.

يتم تطبيق وتفسير بنود هذه السياسة بما لا يتعارض مع النظام الأساسي وأي لوائح أو سياسات أخرى يقرها مجلس الإدارة وبما يتوافق مع نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية. وعلى رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت في حال وجود تعارض بين أحكام هذه السياسة أو أحد أحكامها وأي أنظمة أو لوائح أخرى أن يعرض ذلك على مجلس الإدارة ، ويكون رأي المجلس في هذا الشأن نهائياً وواجب التطبيق.



المتقدمة Advanced

الشركة المتقدمة للبتر وكيمائيات Advanced Petrochemical Company

سياسة المكافآت (بعد التعديل)

Remuneration Policy (After Amendment)

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

سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية

Article (1) The Purpose

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

مادة (1) الغرض

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

Article (2) The General Standards of this Policy

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

مادة (2) المعايير العامة لهذه السياسة

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

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

1. انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها.
2. أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة وتنميتها على المدى الطويل.
3. أن تحدّد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
4. انسجامها مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لدى الشركة.
5. الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي مساوئ تلك المقارنات التي قد ينشأ عنها ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.

6. attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration;
6. أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها وتحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
7. take into consideration the new appointments.
7. الأخذ في الاعتبار التعيينات الجديدة.

Article (3)

Remuneration of the Board Members

مكافآت أعضاء المجلس

مادة (3)

- a) The Board of Directors, when determining and paying Remunerations to each Board member, shall take into consideration the following standards:
 1. the Remuneration must be fair and proportionate to the Board member's activities carried out and responsibilities borne by the Board members, in addition to the objectives set out by the Board to be achieved during the financial year;
1. أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها وتحملها أعضاء مجلس الإدارة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
 2. the Remuneration must be based on the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee;
2. أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة المكافآت.
 3. the Remuneration must be proportionate to the Company's activities and the required skills for its management;
3. أن تكون المكافآت متناسبة مع نشاط الشركة والمهارة اللازمة لإدارتها.
 4. taking into consideration the sector in which the Company operates, its size and experience of its Board members; and
4. الأخذ بعين الاعتبار القطاع الذي تعمل فيه الشركة وحجمها وخبرة أعضاء مجلس الإدارة.
 5. the remuneration must be reasonably sufficient to attract and retain highly qualified and experienced Board members.
5. أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لإستقطاب أعضاء مجلس ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- b) The remuneration of the board of directors shall consist of a specified amount, an attendance allowance, in-kind benefits, a certain percentage of the net profits or a combination of two or more of these benefits within the
.. تتكون مكافأة مجلس الإدارة من مبلغاً معيناً أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح أو الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا في حدود ما ينص عليه نظام

limits provided for by the Companies Law, provided that the entitlement for such remuneration shall be proportional to the number of meetings attended by the member.

- c) A Board member is entitled to a remuneration for conducting technical, administrative or advisory services in addition to the remuneration provided for Board members in Article (76/3) in the Companies Law.

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

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

- f) The Remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits that are realized by the Company, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.

- g) If the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three consecutive Board meetings without a legitimate excuse, then such Board member shall not be entitled to any Remuneration for the period starting from the

الشركات، على أن يكون إستحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو.

ج. يستحق عضو مجلس الإدارة مكافأة مقابل القيام بأعمال فنية أو إدارية أو استشارية بالإضافة إلى المكافأة المقررة لأعضاء المجلس وفقاً للمادة (3/76) من نظام الشركات.

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

هـ. 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.

و. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.

ز. إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره،

last Board meeting he failed to attend, and he shall pay back any Remuneration he received for that period.

ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

Article (4)

Remuneration of the Committees Members

- a. The Board of directors shall determine and approve remunerations of the Committees members based on the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee.
- b. The remuneration of the Committees members shall consist of a specified amount and an attendance allowance, in-kind benefits or a combination of two or more of these benefits as shall be determined on annual basis by the Board of Directors based on recommendation of the Nominations and Remunerations Committee
- c. The Board of Directors in its absolute discretion shall determine the Committee or Committees that its or their members shall be entitled to annual remuneration based on the recommendation of the Nominations and Remunerations Committee.

مكافآت أعضاء اللجان

مادة (4)

- أ. على مجلس الإدارة أن يحدد ويعتمد مكافآت أعضاء اللجان بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ب. تتكون مكافأة أعضاء اللجان من مبلغاً معيناً أو بدل حضور جلسات أو مزايا عينية أو الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا وفقاً لما يحدده مجلس الإدارة سنوياً بناءً على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
- ج. يحدد مجلس الإدارة حسب تقديره المطلق اللجنة أو اللجان التي يجب أن يستحق أعضاءها مكافأة سنوية بناءً على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت.

Article (5)

Remuneration of the Executive Management

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

The remunerations of the Executive Management shall include the following:

1. Basic Salary (on a monthly basis)
2. Allowances and benefits in accordance with the approved Human Resources Policy and their employment contracts.

مكافآت الإدارة التنفيذية

مادة (5)

يجب على لجنة الترشيحات والمكافآت أن تراجع دورياً على ضوء أحكام المادة (2) من هذه السياسة المكافآت والمكافآت السنوية المرتبطة بالأداء والخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى للإدارة التنفيذية والرفع بتوصياتها إلى مجلس الإدارة.

تشمل مكافآت الإدارة التنفيذية ما يلي:

1. الراتب الأساسي (على أساس شهري).
2. البدلات والمزايا وفقاً لسياسة الموارد البشرية المعتمدة وعقودهم الوظيفية.

3. short and long term incentive plans relating to the performance of an Executive Management member and the Company. الخطط التحفيزية قصيرة وطويلة الأجل المتعلقة بأداء الإدارة التنفيذية والشركة.
4. Other benefits as per approved Human Resources Policy and their Employment Contracts. المزايا الأخرى حسب سياسة الموارد البشرية المعتمدة وعقودهم الوظيفية.

Article (6)

Details of Remuneration

تفاصيل المكافآت

مادة (6)

(1) Board of Directors Members

(1) أعضاء مجلس الإدارة

- a) A specified amount of five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,000) as an annual remuneration for each Board member, and an additional (SAR 100,000) for the Chairman of the Board; أ. مبلغ معين وقدره خمسمائة ألف (500,000) ريال سعودي لكل عضو بالمجلس كمكافأة سنوية، ومائة ألف (100,000) ريال سعودي إضافية لرئيس مجلس الإدارة.
- b) An attendance allowance of six thousand Saudi Riyals (SAR 6,000) for attending each Board meeting; ب. بدل حضور ومقداره ستة الآلاف (6,000) ريال سعودي لكل جلسة يحضرها عضو مجلس الإدارة.
- c) A per diem of one thousand and five hundred Saudi Riyals (SAR 1,500) to Board members travelling from other cities for attending each Board meeting ج. بدل يومي مقداره ألف وخمسمائة ريال سعودي (1500) لعضو المجلس المسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل جلسة للمجلس.
- d) A per diem of five thousand Saudi Riyals (SAR 5,000) to board member participating in business meetings outside KSA and three thousand Saudi Riyals (SAR 3,000) to board member participating in business meetings inside KSA. د. بدل يومي مقداره خمسة آلاف ريال سعودي (5000) لكل عضو يشارك في اجتماعات العمل خارج المملكة، ومبلغ قدره ثلاثة آلاف ريال سعودي (3000) لكل عضو يشارك في اجتماعات العمل داخل المملكة.
- e) Any other benefits resolved by the Nomination and Remuneration Committee. هـ. أي مزايا أخرى تقرها لجنة المكافآت والترشيحات.
- f) In all cases, the total amount of remuneration and benefits, whether monetary or in-kind, received by a member of the Board of Directors shall not exceed five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,000) annually. و. في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة (500000) ألف ريال سنوياً.

five hundred thousand Saudi Riyals (SAR 500,000) annually.

(2) Committees Members

(2) أعضاء اللجان

- أ. يستحق عضو لجنة المراجعة مكافأة سنوية مقدارها مائة ألف ريال سعودي (100,000).
- ب. بدل حضور مقداره خمسة آلاف (5,000) ريال سعودي عن كل اجتماع يحضره عضو اي لجنة.
- ج. بدل يومي مقداره الف وخمسمائة ريال سعودي (1500) لعضو أي اللجنة مُسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل جلسة لتلك اللجنة.
- د. التكاليف الفعلية لتذاكر الطيران والإقامة لكل عضو لجنة مُسافر من مدن أخرى لأجل حضور كل اجتماع للجنة.
- هـ. أي مزايا أخرى تقرها لجنة المكافآت والترشيحات.
- a) The members of Audit Committee shall be entitled to an annual remuneration of One Hundred Thousand Saudi Riyals (SAR 100,000) for each member.
- b) An attendance allowance of five thousand Saudi Riyals (SAR 5,000) for each meeting attended by a member of any Committee.
- c) A per diem of one thousand and five hundred Saudi Riyals (SAR 1,500) to Committee members travelling from other cities for attending each Committee meeting
- d) The actual cost of air tickets and accommodation to Committee members travelling from other cities for attending each Committee meeting
- e) Any other benefits resolved by the Nomination and Remuneration Committee.

Article (6)

Disclosure

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

الإفصاح

مادة (7)

يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت ونصيب في الأرباح وبدل حضور ومصروفات 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 إستشارية وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر إجتماع للجمعية العامة.

Article (8)	Suspension and Reclaim of Remunerations	إيقاف واسترداد المكافآت	مادة (8)
a)	Without prejudice to the provisions of the Companies Law, CMA rules and applicable laws and regulations, the Company has the right to suspend the remuneration, claim compensation for any damages and reclaim paid remunerations in the following cases:	أ. دون إخلال بأحكام نظام الشركات ولوائح هيئة السوق المالية والقوانين والتعليمات واجبة التطبيق، يحق للشركة إيقاف المكافآت والمطالبة بالتعويضات عن أي ضرر واسترداد المكافآت المدفوعة في الحالات التالية:	
1.	If such remuneration is determined based on inaccurate or misleading information provided by any member of the Board of Directors, its Committees or Executive Management;	1. إذا كان تحديد هذه المكافأة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها من قبل أي عضو من مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية	
1.	If a member committed a crime against honor, trust and forgery;	2. إذا ارتكب عضو جريمة مخله بالشرف أو الأمانة أو التزوير.	
2.	If a member fails to carry out his responsibilities and duties which impacts negatively on the Company's interest; and	3. إذا أخفق عضو في تحمل مسؤولياته وواجباته مما أثر بشكل سلبي على مصلحة الشركة.	
3.	If the membership of the Board, its Committees or Executive Management is terminated.	4. إذا أُنهت عضوية مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه أو الإدارة التنفيذية.	
b)	In the event that any case aforementioned in the above paragraph occurs, the concerned member shall pay back any remuneration he received after the date of such case taken place.	ب. في حال حدوث أي من الحالات المذكورة في الفقرة أعلاه، على العضو المعني أن يُرجع أي مكافآت استلمها بعد تاريخ حدوث ذلك.	

Article (9)	Implementation of this Policy	نفاذ اللائحة	مادة (9)
	This Policy shall be come into force from the date of its approval by the General Assembly of the Company and supersede all contradictory provisions and other regulations used to be in place.	تسرى أحكام هذه اللائحة من تاريخ إعتمادها من قبل الجمعية العامة العادية للشركة ويلغى ما يعارضها من أحكام ولوائح أخرى معمول بها سابقاً.	

Article (10)	Policy Review	مراجعة السياسة	مادة (10)
--------------	---------------	----------------	-----------

1. The Nominations and Remunerations Committee shall periodically review this Policy to ensure that the provisions of this Policy are consistent with the purpose of this Policy and in compliance with the related laws and regulations.
 2. The Nominations and Remunerations Committee shall provide the Board of Directors with any suggestions or amendment to this Policy for approval.
1. على لجنة الترشيحات والمكافآت إجراء مراجعة دورية لهذه السياسة للتأكد من انسجامها مع الغرض المحدد لها وتوافقها مع الأنظمة واللوائح ذات العلاقة.
 2. على لجنة الترشيحات والمكافآت الرفع لمجلس الإدارة بأي مقترحات أو تعديلات على هذه السياسة لإعتمادها.

Article (11) Implementation & interpretation of this Policy

This Policy shall be implemented and interpreted to the extent that not contradicting the Bylaws or any other regulations or policies approved by the Board and to be consistent with the Companies Law and the laws and regulations of Capital Market Authority. In the event of any overlapping or conflicting between the provisions this Policy or one of the provisions of this Policy and any laws or other regulations, the Nominations and Remunerations Committee's Chairman shall notify the Board and the Board decision thereof shall be final and applicable.

مادة (11) تطبيق وتفسير بنود هذه السياسة

يتم تطبيق وتفسير بنود هذه السياسة بما لا يتعارض مع النظام الأساسي وأي لوائح أو سياسات أخرى يقرها مجلس الإدارة وبما يتوافق مع نظام الشركات وأنظمة هيئة السوق المالية ولوائحهما التنفيذية. وعلى رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت في حال وجود تعارض بين أحكام هذه السياسة أو أحد أحكامها وأي أنظمة أو لوائح أخرى أن يعرض ذلك على مجلس الإدارة ، ويكون رأي المجلس في هذا الشأن نهائياً وواجب التطبيق.