

قبل التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة التنفيذية

Before Amendments

Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management

Saudi Enaya Cooperative Insurance Company

شركة عناية السعودية للتأمين التعاوني | مرخص لها برقم ترخيص : ت م ن / ٢٠١٢أ / ٣٢ | شركة مساهمة برأس مال : ١٥٠,٠٠٠,٠٠٠ ر.س | السجل التجاري ٤٠٣٠٢٢٣٥٢٨ | خاضعة لرقابة وإشراف مؤسسة النقد العربي السعودي

A joint stock company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registraton 4030223528 | License Number: 20128 / 32 / ت م ن | It is controlled and supervised by SAMA
Phone: + 966 9200 4120 | Fax: + 966 12 592 3740 | P.O.Box: 3528, Jeddah 21481 | National Address: 8433 Prince Sultan - Rawdah district Jeddah 2081 - 23435 Kingdom of Saudi Arabia

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية
Remuneration Policy for Board Members, Committees and
Executive Management

Table of Contents

قائمة المحتويات

| | | |
|---|---|--|
| (1) – Definitions | 2 | المادة الأولى: تعريفات |
| (2) – Introduction | 3 | المادة الثانية: تمهيد |
| (3) – Policy Purpose | 3 | المادة الثالثة: أهداف السياسة |
| (4) – Rules and Standards of Awarding Remunerations | 3 | المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت |
| A: General rules and standards | 3 | أ - القواعد والمعايير العامة |
| B: Remuneration of members of the Board of Directors and Committees | 4 | ب - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان |
| C: Remuneration for Executive Management | 7 | ج - مكافآت كبار التنفيذيين |
| (5) – Disclosure of Remunerations | 8 | المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت |
| (6) – Review and implementation | 8 | المادة السادسة: المراجعة والنفذ |

(1) – Definitions:

Subject to the definitions contained in the Market Terms and the amended Corporate Governance Regulations, the words The following terms and expressions shall have the meaning they bear as follows unless the contrary intention appears:

- **Company:** the listed joint stock company
- **Board:** the company's Board of Directors
- **Authority:** the Capital Market Authority
- **Companies Law:** the Companies Law issued by Royal Decree No. (M/3) dated 28/1/1437 AH.
- **Company Bylaw:** The Company's Articles of Association.
- **The Corporate Governance Regulations:** The Corporate Governance Regulations in the Kingdom of Saudi Arabia and the Listing Rules, issued by the Board of the Capital Market Authority (CMA)
- **Shareholders Assembly:** an assembly consisting of the shareholders in the Company formed in accordance with the provisions of the Companies Law and the Company's bylaws.
- **The policy:** Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management.
- **Remunerations:** amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual reasonable expenses and fees incurred by the company to enable the Board member to perform his duties.
- **Executive Management or Senior Executive:** persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).
- **Non-Executive Director:** a member of the Board who is not a full-time member of the management team of the Company and does not participate in its daily activities.
- **Independent Director:** a non-executive member of the Board who enjoys complete independence in his/her position and decisions and none of the independence

المادة الأولى: تعريفات

مع مراعاة التعريفات الواردة في لائحة مصطلحات السوق ولائحة حوكمة الشركات المعدلة، يكون للكلمات والعبارات الواردة أدناه المعاني المبينة بجانب كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك.

- الشركة: شركة
- المجلس: مجلس إدارة شركة
- الهيئة: هيئة السوق المالية.
- نظام الشركات: نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 28-1-1437هـ.
- نظام الشركة الأساس: النظام الاساسي لشركة.
- لائحة حوكمة الشركات: لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية وقواعد التسجيل والإدراج الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية
- جمعية المساهمين : جمعية تشكل من مساهمي الشركة وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساس.
- السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.
- كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
- العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.

affecting issues stipulated in Corporate Governance Regulations apply to him/her.

(2) – Introduction:

1. The remuneration policy of the Board of Directors, Committees and Executive Management of Saudi Enaya Cooperative Insurance Company - Saudi Joint Stock Company - has been prepared in accordance with the Companies Regulations, its Implementing Regulations and the Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority and the Company's Articles of Association.

2. This Policy shall not be amended except on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee. The amendment shall not be effective until after the approval of the General Assembly of the Company, unless the regulations, regulations and instructions issued by the competent authorities include otherwise.

(3) – Policy Purpose:

1. Setting clear and specific criteria and procedures that explain to the shareholders of the company the conditions, criteria and procedures followed in granting remuneration to members of the Board of Directors, committee members and senior executives.

2. To attract individuals who are competent, capable and experienced to serve on the Board of Directors, Committees and Executive Management.

(4) – Rules and Standards of Awarding Remunerations:

A: General rules and standards: Without prejudice to the provisions of the Companies Law, the Financial Market Law, their Implementing Regulations and the Company's Articles of Association, the following rules and standards shall be considered in determining the remuneration of the members of the Board of Directors , committees and senior management :

- 1- The remuneration shall be based on the recommendation of the Nominations and Remuneration Committee.
- 2- Focus on promoting effective risk management and achieving financial soundness and stability of the Company)

- **العضو المستقل:** عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها بلائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

المادة الثانية: تمهيد

1. تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بشركة عناية السعودية للتأمين التعاوني - شركة مساهمة سعودية - وفقا لنظام الشركات ولوائحه التنفيذية ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ونظام الشركة الأساس.
2. لا يتم تعديل هذه السياسة إلا بناء على توصية من لجنة الترشيحات والمكافآت ولا يسري التعديل إلا بعد موافقة الجمعية العامة للشركة، ما لم تتضمن الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة غير ذلك.

المادة الثالثة: أهداف السياسة

1. وضع معايير وإجراءات واضحة ومحددة توضح لمساهمي الشركة الشروط والمعايير والإجراءات المتبعة عند منح المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان وكبار التنفيذيين بالشركة.
2. استقطاب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والخبرة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.

المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت

- أ- **القواعد والمعايير العامة:** دون الإخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحها التنفيذية ونظام الشركة الأساس، يراعى عند تحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية القواعد والمعايير التالية:
 - (1) أن تكون المكافآت مبنية على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت.
 - (2) التركيز على تعزيز الإدارة الفاعلة للمخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة

- 3- Link bonuses and compensation to performance (3) ربط المكافآت والتعويضات بالأداء
- 4- The Board shall be responsible to ensure that the compensation level and structure:
- (4) يجب التأكد من أن مستوى وهيكل المكافآت والتعويضات:
- are fair عادل
 - are aligned with the Company's objectives متوافق مع أهداف وإستراتيجية الشركة
 - encourage prudent behaviors and does not induce taking high risk transactions to achieve short-term profits, and it complies with the Company's risk management policy approved by the Board يشجع على الممارسات الاحترازية وعدم أخذ مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتفق مع سياسة إدارة مخاطر الشركة المعتمدة من المجلس
 - 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, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance; أن تقدّم المكافآت بغرض حث أعضاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة و تنميتها على المدى الطويل ، كان تربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
 - determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance; أن تحدد المكافآت بناء على مستوى الوظيفة، و المهام و المسؤوليات المنوطه بشاغلها، و المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، و المهارات، ومستوى الأداء.
 - 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; الأخذ في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
 - attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration; أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية و المحافظة عليها و تحفيزها، مع عدم المبالغة فيها.
 - do not cause any conflict of interest that might negatively impact the Company's performance لا يسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلبا على أداء الشركة
 - achieve the interests of policyholders, shareholders and the Company's long-term objectives يهدف إلى تحقيق مصالح المؤمن لهم والمساهمين وأهداف الشركة الإستراتيجية طويلة المدى
- 5- 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 (5) لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) الحصول على عمولات أو مكافآت لقاء الأعمال التي

Board and Senior Management (except for sales managers) shall be directly based on premium volume.

- 6- To be prepared in coordination with the nomination committee in respect of new appointments;
- 7- take into consideration situations where remunerations should be suspended or reclaimed if it is determined that such remunerations were set based on inaccurate information provided by a member of the Board or the executive management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations.

B - Remuneration of members of the Board of Directors and Committees:

- 1- The remuneration of the members of the Board of Directors shall be determined by the Company's Articles of Association, provided that each member's remuneration does not exceed the limits stipulated by the Corporate Governance Regulations. The remuneration of the members of the Board of Directors - for their membership in the board or Committees - shall be a certain amount or attendance allowance for meetings, A certain percentage of net profit may be combined with two or more of these benefits on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.
- 2- The remuneration of independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or be directly or indirectly based on the profitability of the company.
- 3- The members of the Board or the Committees (whether the member is from the board or from outside) may be granted an annual remuneration, on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.
- 4- Meeting attendee fees of the Board of Directors and the following committees shall be determined as follows:

يساهمون في إبرامها لصالح الشركة. كما لا يجوز ربط أي جزء من مكافآت وتعويزات عضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) بحجم أعمال الشركة (أقساط التأمين) بشكل مباشر.

(6) أن تعد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.

(7) إذا تبين أن المكافأة قد تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، فإنه يتم إيقاف صرفها أو إتخاذ الإجراءات النظامية نحو إستردادها في حال تم صرفها و ذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

ب- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:

(1) يحدد نظام الشركة الأساس مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بشرط ألا يتجاوز ما يحصل عليه كل عضو حدود ما نص عليه نظام الشركات ولوائحه، وتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة - نظير عضويتهم في المجلس أو اللجان - مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين إثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.

(2) 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.

(3) يجوز منح أعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافأة سنوية، وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.

(4) تحدد بدلات حضور إجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة كما يلي:

| التصنيف Category | البديل المقرر Allowance |
|---|-------------------------|
| بدل حضور إجتماع مجلس الإدارة Allowance for attending Board meetings | 3,000 ريال / SR |
| بدل حضور اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (لأعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for board members) | 1,500 ريال / SR |
| بدل حضور اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (لغير أعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for non-board members) | 2,500 ريال / SR |

- 5- The remuneration of members of the Board of Directors and members of the following committees shall also be determined as follows: (5) كما تحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنبثقة كما يلي:

| التصنيف Category | المكافأة المقررة سنويا Annual Remuneration |
|--|--|
| مكافأة رئيس مجلس الإدارة Chairman Of the Board Remuneration | 180,000 ريال / SR |
| مكافأة أعضاء مجلس الإدارة Board Members Remuneration | 120,000 ريال / SR |
| مكافأة أعضاء لجنة المراجعة Audit committee Members Remuneration | 100,000 ريال / SR |

- 6- The Secretary of the Board of Directors and the Secretary of the Committees shall also be entitled to the equivalent of the completion of his duties for each meeting of the Board of Directors or the Committees. The meeting attendance fee shall be determined as follows, provided that no more than one allowance shall be combined. (6) كما يستحق أمين سر مجلس الإدارة و سكرتير اللجان المنبثقة مكافئة عن إنجاز مهامه لكل إجتماع من إجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة و تحدد بدل حضور الإجتماعات كما يلي على أن لا يتم الجمع بين أكثر من مكافئة في حال الجمع بين سكرتارية أكثر من لجنة:

| التصنيف Category | البديل المقرر Allowance |
|--|-------------------------|
| بدل حضور إجتماع أمين سر مجلس الإدارة Meeting Allowance for Secretary of the board | 1,500 ريال / SR |
| بدل حضور إجتماع سكرتير لجنة المراجعة Meeting Allowance for Secretary of Audit Committee | 1,250 ريال / SR |
| بدل حضور إجتماع سكرتير أي من اللجان المنبثقة الأخرى Meeting allowance for Secretary of other board committees | 750 ريال / SR |

Each member of the Board and the committees (from the members of the board or outside the board), including the Chairman of the board, shall be paid the actual expenses incurred in order to attend meetings of the Board or Board

يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس واللجان المنبثقة (من أعضاء المجلس أو من خارجه) بما فيهم رئيس المجلس، قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها

- اعتمدت من قبل لجنة المكافآت و الترشيحات في: 18/11/2018
Approved by N&R committee on: 18/11/2018
- اعتمدت من قبل مجلس الإدارة في: 19/11/2018
Approved by the Board of Directors on: 19/11/2018
- اعتمدت من قبل الجمعية في: 12/12/2018
Approved by the General Assembly on: 12/12/2018

صفحة 6 من 9
Page 6 of 9

committees meetings, including travel, accommodation and subsistence expenses.

7- A member of the Board of Directors may receive remuneration for his membership in the Audit Committee formed by the General Assembly or for any other executive, technical, administrative or consulting work or positions under an additional professional license assigned by the Company in addition to the remuneration As a member of the Board of Directors and in committees formed by the Board of Directors, in accordance with the Companies Regulations and the Company's Articles of Association.

8- Remuneration may be granted to the members of the Board of Directors and the committees in the form of shares, after satisfying all the regulatory regulations prescribed in this regard, in which case the value of the shares will be the market value at the maturity date.

9- Remuneration of Board members and committees may vary to reflect the extent of the member's experience, competencies, tasks, independence, and the number of meetings attended by other considerations.

10- If the General Assembly decides to terminate the membership of absent members of the Board of Directors due to the absence of three consecutive meetings of the Board without a legitimate excuse, the member shall not be entitled to any remunerations for the period following the last meeting attended, and must return all the remunerations paid to him for that period.

11- If the Audit Committee or CMA determines that the remuneration paid to any Board member is based on incorrect or misleading information presented to the General Assembly or included in the Annual Report of the Board of Directors, it shall be returned to the Company and the Company may claim it.

C - Remuneration for Executive Management:

1- The Board of Directors shall determine, on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee, the types of remuneration granted to senior executives of the

من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة.

(7) يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية – بموجب ترخيص مهني – إضافية يكلف بها من قبل الشركة، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يحصل عليها بصفته عضو في مجلس الإدارة وفي اللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة، وفقا لنظام الشركات ونظام الشركة الأساس.

(8) يجوز منح مكافآت لأعضاء مجلس الإدارة واللجان في شكل أسهم، وذلك بعد استيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

(9) يجوز أن تكون مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو وإختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاله وعدد الجلسات التي يحضرها غيرها من الاعتبارات.

(10) إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من 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، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

(11) إذا تبين للجنة المراجعة أو هيئة السوق المالية أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء مجلس الإدارة مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبتها بردها.

ج- مكافآت كبار التنفيذيين:

- Company, such as fixed bonuses or bonuses associated with performance.
- 2- Senior executives are given annual bonuses based on the performance evaluation, in addition to the fixed compensation and bonuses according to their employment contracts.
 - 3- Executives may be awarded bonuses in the form of shares after fulfilling all the statutory regulations in this regard. In this case, the value of the shares will be the market value at the maturity date.

The performance evaluation of senior executives is based mainly on their professional performance during the year and their professional interaction in achieving the company's strategic objectives.

(5) – Disclosure of Remunerations:

- 1- The Board of Directors shall disclose in its annual report details of remuneration policies and mechanisms for their determination, amounts and financial and in-kind benefits paid to each member of the Board of Directors for any executive, technical, administrative or advisory work.
- 2- The remuneration of directors, committees and executive management shall be disclosed in a precise, transparent and detailed manner in a report of the Board of Directors, directly or indirectly, whether amounts, benefits or benefits, whatever their nature or name.
- 3- If the benefits are shares in the company, the value of the shares is the market value at maturity.

(6) – Review and implementation:

- 1- The policy is subject to periodic review and supervision, if necessary, by the Nomination and Remuneration Committee. Any amendments proposed by the Committee are presented to the Board of Directors, which reviews and recommends the amendments to the General Assembly for approval.
- 2- The amendment of this policy shall be approved by the General Assembly of Shareholders based on the approval on the amendment by the recommendation of the Board of Directors. The

(1) يحدد مجلس الإدارة – بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت – أنواع المكافآت التي تمنح لكبار التنفيذيين في الشركة مثل المكافآت الثابتة أو المكافآت المرتبطة بالأداء.

(2) يتم منح كبار التنفيذيين مكافآت سنوية بناء على تقييم الأداء، بالإضافة الى التعويضات والمكافآت الثابتة حسب عقود العمل المبرمة معهم.

(3) يجوز منح مكافآت لكبار التنفيذيين في شكل أسهم، وذلك بعد استيفاء كافة الضوابط النظامية المقررة في هذا الشأن، وفي هذه الحالة تكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

يبنى تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهني خلال العام ومدى تفاعلهم المهني في تحقيق اهداف الشركة الاستراتيجية.

المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت

(1) يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية.

(2) يتم الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن قيمة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيأ كانت طبيعتها واسمها.

(3) إذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.

المادة السادسة: المراجعة والنفذ

(1) تخضع السياسة للمراجعة والإشراف بصفة دورية – عند الحاجة – من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة ، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لإعتمادها.

- regulation shall be effective once approved by the General Assembly.
- 3- Unless otherwise provided in this Regulation, the Saudi Companies Regulations, its Regulations, the Capital Market Authority Regulations, its Articles of Association, the Articles of Association of the Company and the decisions issued by the competent authorities in relation to the Regulations shall apply.
- (2) يتم اعتماد تعديل هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين بالموافقة على التعديل بناءً على توصية من مجلس الإدارة، وتكون اللائحة نافذة بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية العامة.
- (3) كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات السعودي ولوائحه ونظام هيئة السوق المالية ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما يتعلق باللائحة.

بعد التعديل

سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان و الإدارة التنفيذية

After Amendments

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

Saudi Enaya Cooperative Insurance Company

شركة عناية السعودية للتأمين التعاوني

شركة مساهمة برأس مال ١٥٠,٠٠٠,٠٠٠ ريال س | السجل التجاري ٤٠٣٠٢٢٣٢٥٢٨ | مريض لها برقم ترخيص ٢٠١٢٨/٣٢ | خاضعة لرقابة وإشراف مؤسسة النقد العربي السعودي

رقم ٤٢٢ - ٩٦٦٩٢ - ١ | هاتف: ٩٦٦ ١٢ ٥٩٢ ٣٧٤ | فاكس: ٩٦٦ ١٢ ٥٩٢ ٣٧٤ | جدة | العنبر الوطني ٨٤٢٢ | رقم سطر البريد الإلكتروني: info@enaya.sa | CAP المملكة العربية السعودية

A joint stock company with a capital of SR 150,000,000 | Commercial Registration 4030223528 | License Number: 20128 / 32 | It is controlled and supervised by SAMA

Phone: + 966 9200 4120 | Fax: + 966 12 592 3740 | PO Box: 3528, Jeddah 21481 | National Address: 8433 Prince Sultan - Rawdah district Jeddah 2083 - 23435 Kingdom of Saudi Arabia

Table of Contents

فائمة المحتويات

| | | |
|---|---|--|
| (1) – Definitions | 2 | المادة الأولى: تعريفات |
| (2) – Introduction | 3 | المادة الثانية: تمهيد |
| (3) – Policy Purpose | 3 | المادة الثالثة: أهداف السياسة |
| (4) – Rules and Standards of Awarding Remunerations | 3 | المادة الرابعة: قواعد ومعايير منح المكافآت |
| A: General rules and standards | 3 | أ - القواعد والمعايير العامة |
| B: Remuneration of members of the Board of Directors and Committees | 4 | ب - مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان |
| C: Remuneration for Executive Management | 7 | ج - مكافآت كبار التنفيذيين |
| (5) – Disclosure of Remunerations | 8 | المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت |
| (6) – Review and implementation | 8 | المادة السادسة: المراجعة والنفذ |

Handwritten signature

1) Definitions:

Subject to the definitions contained in the Market Terms and the amended Corporate Governance Regulations, the words the following terms and expressions shall have the meaning they bear as follows unless the contrary intention appears:

- **Company:** the listed joint stock company
- **Board:** the company's Board of Directors
- **Authority:** The Capital Market Authority
- **Companies Law:** The Companies Law issued by Royal Decree No. (M/3) dated 28/1/1437 AH.
- **Company Bylaw:** The Company's Articles of Association.
- **The Corporate Governance Regulations:** The Corporate Governance Regulations in the Kingdom of Saudi Arabia and the Listing Rules, issued by the Board of the Capital Market Authority (CMA)
- **Shareholders Assembly:** an assembly consisting of the shareholders in the Company formed in accordance with the provisions of the Companies Law and the Company's bylaws.
- **The policy:** Remuneration Policy for Board Members, Committees and Executive Management.
- **Remunerations:** amounts, allowances, dividends and the like, periodic or annual bonuses linked to performance, long or short term incentive plans and any other in-kind benefits except the actual reasonable expenses and fees incurred by the company to enable the Board member to perform his duties.
- **Executive Management or Senior Executive:** persons responsible for managing the daily operations of the Company, and proposing and executing strategic decisions, such as the Chief Executive Officer (CEO) and his/her delegates and the Chief Financial Officer (CFO).
- **Executive Member:** Managing Board member who participates in managing the company's business daily and receives a monthly salary from the company.
- **Non-Executive Director:** a member of the Board who is not a full-time member of the management team of the Company and does not participate in its daily activities.

المادة الأولى: تعريفات

مع مراعاة التعريفات الواردة في لائحة مصطلحات السوق ولائحة حوكمة الشركات المعدلة، يكون للكلمات والعبارات الواردة أثناء المعنى المبينة بجانب كل منها ما لم يقض سياق النص بغير ذلك.

- الشركة: شركة
- المجلس: مجلس إدارة شركة
- الهيئة: هيئة السوق المالية.
- نظام الشركات: نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/3) وتاريخ 28-1-1437هـ.
- نظام للشركة الأساس: النظام الأساسي لشركة.
- لائحة حوكمة الشركات: لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية وقواعد التسجيل والإدراج الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية
- جمعية المساهمين: جمعية تشكل من مساهمي الشركة وفقاً لأحكام نظام الشركات ونظام الشركة الأساسي.
- السياسة: سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية.
- المكافآت: المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله.
- كبار التنفيذيين: الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.
- العضو التنفيذي: عضو مجلس الإدارة المنتخب والذي يشارك في إدارة أعمال الشركة بشكل يومي ويتقاضى راتب شهري من الشركة.
- العضو غير التنفيذي: عضو مجلس الإدارة الذي لا يكون متفرغاً لإدارة الشركة ولا يشارك في الأعمال اليومية لها.
- العضو الممثل: عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلال التام في مركزه وقراراته، ولا تطبق عليه أي من عوارض

Handwritten signature

| | |
|--|---|
| <p>2. Focus on promoting effective risk management and achieving financial soundness and stability of the Company)</p> <p>3. Link bonuses and compensation to performance</p> <p>4. The Board shall be responsible to ensure that the compensation level and structure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • are fair • are aligned with the Company's objectives • encourage prudent behaviors and does not induce taking high risk transactions to achieve short-term profits, and it complies with the Company's risk management policy approved by the Board • 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, by for example making the variable part of the remuneration linked to the long-term performance; • determine remuneration based on job level, duties and responsibilities, educational qualifications, practical experience, skills and level of performance; • 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; • attract talented professionals and retain and motivate them without exaggeration; • do not cause any conflict of interest that might negatively impact the Company's performance • achieve the interests of policyholders, shareholders and the Company's long-term objectives <p>5. 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.</p> | <p>2. التركيز على تعزيز الإدارة الفاعلة للمخاطر وتحقيق سلامة واستقرار الوضع المالي للشركة</p> <p>3. ربط المكافآت والتعويضات بالأداء</p> <p>4. يجب التأكد من أن مستوى وهيكـل المكافآت والتعويضات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • عادل • متوافق مع أهداف وإستراتيجية الشركة • يشجع على الممارسات الاحترافية وعدم أخذ مخاطر عالية لتحقيق عوائد قصيرة المدى، ويتفق مع سياسة إدارة مخاطر الشركة المعتمدة من المجلس • أن تقدم المكافآت بفرض حث أعضاء مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية على إنجاح الشركة و تـمـيـنـها على المدى الطويل ، كان تربط الجزء المتغير من المكافآت ببالأداء على المدى الطويل. • أن تحدد للمكافآت بناء على مستوى الوظيفة، و المهام و المسؤوليات المتوطه بشاغلها، و المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، و المهارات، ومستوى الأداء. • الأخذ في الإعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات. • أن تستهدف استقطاب الكفاءات المهنية و المحافظة عليها و تحفيزها، مع عدم المبالغة فيها. • لا يسبب أي تعارض في المصالح من شأنه التأثير سلبا على أداء الشركة • يهدف إلى تحقيق مصالح المـؤمـن لهم و المساهمين وأهداف الشركة الإستراتيجية طويلة المدى <p>5. لا يجوز لمعضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) الحصول على عمولات أو مكافآت لقاء الأعمال التي يساهمون في إتمامها لصالح الشركة. كما لا يجوز ربط أي جزء من مكافآت وتعويضات معضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) بحجم أعمال الشركة (أقساط التامين) بشكل مباشر.</p> |
|--|---|

Handwritten signature in blue ink.

| | |
|--|--|
| <p>6. To be prepared in coordination with the nomination committee in respect of new appointments;</p> <p>7. take into consideration situations where remunerations should be suspended or reclaimed if it is determined that such remunerations were set based on inaccurate information provided by a member of the Board or the executive management, in order to prevent abuse of power to obtain unmerited remunerations.</p> | <p>6. أن تعد المكافآت بالتنسيق مع لجنة الترشيحات عند التعيينات الجديدة.</p> <p>7. إذا تبين أن المكافأة قد تقرر بناء على معلومات غير دقيقة قدمها عضو مجلس الإدارة أو أي من اللجان أو الإدارة التنفيذية، فإنه يتم إيقاف صرفها أو اتخاذ الإجراءات النظامية نحو إسترادها في حال تم صرفها وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.</p> |
| <p>B- Remuneration of members of the Board of Directors and Committees:</p> | <p>ب- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان:</p> |
| <p>1. The company's Bylaw determines the remuneration of the members of the Board of Directors shall be determined by the Company's Articles of Association, provided that each member's remuneration does not exceed the limits stipulated by the Corporate Governance Regulations. The remuneration of the members of the Board of Directors - for their membership in the board or Committees - shall be a certain amount or attendance allowance for meetings, A certain percentage of net profit may be combined with two or more of these benefits on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.</p> <p>2. The remuneration of independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or be directly or indirectly based on the profitability of the company.</p> <p>3. The members of the Board or the Committees (whether the member is from the board or from outside) may be granted an annual remuneration, on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee of the Company.</p> <p>4. Remuneration and allowances are paid during December, after approval by the Boar & Committees Secretariat.</p> <p>5. Meeting attendee fees of the Board of Directors and the following committees shall be determined as follows:</p> | <p>1. يجب ان لا يتجاوز ما يحصل عليه كل عضو حدود ما نص عليه نظام الشركة الاساس، وتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة - نظير عضويتهم في المجلس أو اللجان - مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين الإثنين أو أكثر من هذه المزايا وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.</p> <p>2. يجب ألا تكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نسبة من الأرباح التي تحققها الشركة أو أن تكون مبنية بشكل مباشر أو غير مباشر على ربحية الشركة.</p> <p>3. يجوز منح أعضاء المجلس أو اللجان المنبثقة (سواء كان العضو من داخل المجلس أو من خارجه) مكافأة سنوية، وذلك بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت بالشركة.</p> <p>4. يتم دفع المكافآت والبدلات خلال شهر ديسمبر وذلك بعد الموافقة عليها من سكرتارية اللجان.</p> <p>5. تحدد بدلات حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة كما يلي:</p> |

| السعر (ريال سعودي) | التصنيف (Category) |
|--------------------|---|
| 3,000 ريال SR | بدل حضور اجتماع مجلس الإدارة Allowance for attending Board meetings |
| 1,500 ريال SR | بدل حضور اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة (لأعضاء المجلس) Allowance for attending meetings of committees of the board (for board members) |

(Handwritten signature)

| 2,500 ريال / SR | Allowance for attending meetings of committees of the board (for non-board members) |
|---|---|
| 5. The remuneration of members of the Board of Directors and members of the following committees for each member shall also be determined as follows: | 6. كما تحدد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة و أعضاء اللجان المنتبذة لكل عضو كما يلي: |

| تعددية المقررة سنويا Annual Remuneration | التصنيف Category |
|---|---|
| SR 180,000 ريال | مكافأة رئيس مجلس الإدارة Chairman of the Board Remuneration |
| SR 140,000 ريال | مكافأة أعضاء مجلس الإدارة Board Members Remuneration |
| SR 120,000 ريال | مكافأة أعضاء لجنة المراجعة Audit committee Members Remuneration |
| SR 150,000 ريال | مكافأة رئيس لجنة المراجعة Audit Committee Chairman |
| SR 60,000 ريال | مكافأة أعضاء لجنة المخاطر ولجنة الترشيحات والمكافآت المستقل (من خارج المجلس) NRC, Risk Independent Members (Non- Board Members) Remuneration |

| | |
|--|--|
| 7. The Secretary of the Board of Directors and the Secretary of the Committees shall also be entitled to the equivalent of the completion of his duties for each meeting of the Board of Directors or the Committees. The meeting attendance fee shall be determined as follows, provided that no more than one allowance shall be combined. | 7. كما يستحق أمين سر مجلس الإدارة و سكرتير اللجان المنتبذة مكافأة عن إنجاز مهامه لكل إجتماع من اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنتبذة و تحدد بدل حضور الاجتماعات كما يلي على أن لا يتم الجمع بين أكثر من مكافأة في حل الجمع بين سكرتارية أكثر من لجنة: |
|--|--|

| المبلغ Amount | التصنيف Category |
|------------------|--|
| SR 1,500 ريال | بدل حضور إجتماع أمين سر مجلس الإدارة Meeting Allowance for Secretary of the board |
| SR 1,250 ريال | بدل حضور اجتماع سكرتير لجنة المراجعة Meeting Allowance for Secretary of Audit Committee |
| SR 750 ريال | بدل حضور اجتماع سكرتير أي من اللجان المنتبذة الأخرى Meeting allowance for Secretary of other board committees |

| | |
|---|---|
| Each member of the Board and the committees (from the members of the board or outside the board), including the Chairman of the board, shall be paid the actual expenses incurred in order to attend meetings of the Board or Board committees meetings, including travel, accommodation and subsistence expenses | يُدفع لكل عضو من أعضاء المجلس واللجان المنتبذة (من أعضاء المجلس أو من خارجه) بما فيهم رئيس المجلس، قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل حضور اجتماعات المجلس أو اللجان المنتبذة من مجلس الإدارة بما في ذلك مصروفات السفر والإقامة والإعاشة. |
| 1. A member of the Board of Directors may receive remuneration for his membership in the Audit Committee formed by the General Assembly or for any other executive, technical, administrative or consulting work or positions under an additional | 1. يجوز لمعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في لجنة المراجعة المشكلة من قبل الجمعية العامة، أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني إضافية تكلف بها من قبل الشركة، |

(Handwritten signature)

| | |
|---|---|
| <p>The performance evaluation of senior executives is based mainly on their professional performance during the year and their professional interaction in achieving the company's strategic objectives.</p> | <p>يبنى تقييم أداء كبار التنفيذيين بشكل رئيسي على أدائهم المهني خلال العام ومدى تفاعلهم المهني في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.</p> |
| <p>5) Disclosure of Remunerations:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Board of Directors shall disclose in its annual report details of remuneration policies and mechanisms for their determination, amounts and financial and in-kind benefits paid to each member of the Board of Directors for any executive, technical, administrative or advisory work 2. The remuneration of directors, committees and executive management shall be disclosed in a precise, transparent and detailed manner in a report of the Board of Directors, directly or indirectly, whether amounts, benefits or benefits, whatever their nature or name. 3. If the benefits are shares in the company, the value of the shares is the market value at maturity. <p>6) Review and implementation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The policy is subject to periodic review and supervision, if necessary, by the Nomination and Remuneration Committee. Any amendments proposed by the Committee are presented to the Board of Directors, which reviews and recommends the amendments to the General Assembly for approval. 2. The amendment of this policy shall be approved by the General Assembly of Shareholders based on the approval on the amendment by the recommendation of the Board of Directors. The regulation shall be effective once approved by the General Assembly. 3. Unless otherwise provided in this Regulation, the Saudi Companies Regulations, its Regulations, the Capital Market Authority Regulations, its Articles of Association, the Articles of Association of the Company and the decisions issued by the competent authorities in relation to the Regulations shall apply. | <p>المادة الخامسة: الإفصاح عن المكافآت</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يفصح مجلس الإدارة في تقريره السنوي عن تفاصيل السياسات المنطقة بالمكافآت واليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة مقل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية. 2. يتم الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن قيمة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، سواء أكانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها. 3. إذا كانت المزايا أسهماً في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق. <p>المادة السادسة: المراجعة والنفذ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تخضع السياسة للمراجعة والإشراف بصفة دورية عند الحاجة من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم عرض أي تعديلات مقترحة من قبل اللجنة على مجلس الإدارة، الذي يقوم بدراسة ومراجعة التعديلات ويوصي بها للجمعية العامة للمساهمين لإعتمادها. 2. يتم اعتماد تعديل هذه السياسة بموجب قرار الجمعية العامة للمساهمين بالموافقة على التعديل بناءً على توصية من مجلس الإدارة، وتكون اللائحة نافذة بمجرد اعتمادها من قبل الجمعية العامة. 3. كل ما لم يرد بشأنه نص في هذه اللائحة يطبق بشأنه نظام الشركات السعودي ولوائحه ونظام هيئة السوق المالية ولوائحه ونظام الشركة الأساس والقرارات الصادرة من الجهات المختصة فيما يتعلق باللائحة. |

(Handwritten signature)