

سياسة مكافآت
أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين
**Remuneration Policy
for Board of Directors and
Executive Management**

Corporate Governance
(CGD-D02)
Public



Walaa ولاء

ولاء للتأمين التعاوني
Walaa Cooperative Insurance

Table of Contents

1.0 Document Information	2
1.1 Document Details.....	2
1.2 Approvals.....	2
1.3 Disclosure	2
1.4 Document Copyright and Accessibility.....	2
1.5 Version History.....	2
2.0 Introduction	3
3.0 General Standards for Remunerations	3
4.0 Remunerations	5
4.1 Remuneration of the members of the Board of Directors	5
4.2 Remuneration of the members of committees emanating from the Board of Directors	6
4.3 Executive Management Remuneration.....	7
4.4 Other Expenses and Benefits	8

Doc. No.: CGD-D02	Remuneration Policy for Board of Directors and Executive Management	
Ver. No.: 1.2		
Ver. Date: 2024.11.26		

1.0 Document Information

1.1 Document Details

Document Number	CGD-D02
Document Name	Remuneration Policy for Board of Directors and Executive Management
Document Owner	Board Secretary
Document Reviewer	Board of Directors (BOD)
Document Approver	General Assembly Approved by General Assembly on Nov. 26, 2024
Document Classification	Public
Version Number	1.2
Version Date	2024.11.26

1.2 Approvals

This document is approved by the above-mentioned Document Approver. The evidence of approval is retained by the Document Owner.

1.3 Disclosure

This document is subject to regulators' updates, such as circulars or regulations, which shall be considered as a part of this document.

1.4 Document Copyright and Accessibility

The copyright of this document is the property of Walaa Cooperative Insurance Co. This document is published on the condition that it may not be duplicated, distributed or disclosed to any third party in any form without the prior written authorization of the copyright owner, or unless if it is classified as a Public document.

The concerned Walaa staff shall have access to electronically displayed "Read Only" versions of this document under the concerned department's folder, which is on Walaa's file servers placed under the DMS (Document Management System) folder ([\\Walaafs\DMS](#)).

1.5 Version History

The version history table below provides a record of all revisions made to this document throughout its life cycle. Updates are tracked by the version number, the date of revisions, a brief description of the changes and reason, as well as the job titles of the reviser and the approver.

2.0 Introduction

This policy has been prepared in accordance with the regulations adopted by the General Assembly and in accordance with the regulations and instructions issued by the Insurance Authority (IA), the Capital Market Authority, the Ministry of Commerce and any other relevant authorities.

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

3.0 General Standards for Remunerations

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

- ◆ The Company takes into account the suitability of the remunerations with the company's activity and size and taking into account its conformity with the company's strategy and objectives and with the size, nature and degree of risks.
- ◆ The Company takes into account the practices of other companies and what is prevalent in the labor market in determining the remuneration, while avoiding the unjustifiable increase in the remunerations. and compensations.
- ◆ The remunerations are determined based on the job level, the tasks and responsibilities of the incumbent, the qualifications, practical experience, skills and the level of performance.
- ◆ The variable part of the remunerations shall be linked to the long-term performance.
- ◆ The Remunerations for new appointments are prepared in coordination with the Nomination and Remuneration Committee.

2.0 مقدمة

تم إعداد هذه السياسة وفق الضوابط المعتمدة من قبل الجمعية العامة وطبقاً لما ورد في الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة عن هيئة التأمين و هيئة السوق المالية و وزارة التجارة و أي جهات أخرى ذات العلاقة.

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

3.0 المعايير العامة للمكافآت

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

- ◆ تراعي الشركة تناسب المكافآت مع نشاط الشركة و حجمها و مع الأخذ بالإعتبار انسجامها مع استراتيجية الشركة وأهدافها و مع حجم وطبيعة ودرجة المخاطر لديها.
- ◆ تأخذ الشركة في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى و ما هو سائد في سوق العمل في تحديد المكافآت، مع تفادي ما قد ينشأ عن ذلك من ارتفاع غير مبرر للمكافآت والتعويضات.
- ◆ تحدد المكافآت بناءً على مستوى الوظيفة، والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها، والمؤهلات العلمية، والخبرات العملية، والمهارات، ومستوى الأداء.
- ◆ أن يتم ربط الجزء المتغير من المكافآت بالأداء على المدى الطويل.
- ◆ يتم إعداد المكافآت المتعلقة بأي تعيينات جديدة بالتنسيق مع لجنة المكافآت والترشيحات.

- ◆ The remunerations shall be fair and commensurate with the terms of reference of the member, his experience, the works and responsibilities carried out by the member and incurred by the Members of the Board of Directors or committees, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the fiscal year.

◆ أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع اختصاصات العضو و خبرته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء مجلس الإدارة أو اللجان، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل مجلس الإدارة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.
- ◆ The remuneration shall be reasonably sufficient to attract, stimulate and retain the Board of Directors with appropriate competence and experience.

◆ أن تكون المكافأة كافية بشكل معقول لاستقطاب أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وخبرة مناسبة وتحفيزهم والإبقاء عليهم.
- ◆ The Remunerations of Board members may vary in amount to reflect the member's expertise, competencies, tasks, independence, number of meetings attended and other considerations.

◆ 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.
- ◆ The payment of the remunerations shall be stopped and returned if the General Assembly decides to terminate the membership of any Board member who fails to attend three consecutive Board meetings or five non-consecutive Board meetings during his membership without a legitimate excuse accepted by the Board of Directors, as this member is not entitled to any Remuneration for the period starting from the last Board meeting was attended, and the member shall pay back any Remuneration received for that period.

◆ يتم إيقاف وإسترداد مكافأة عضو مجلس الإدارة إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب من أعضاء مجلس الإدارة بسبب عدم حضوره ثلاثة إجتماعات متتالية أو خمسة إجتماعات متفرقة للمجلس خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، حيث أن العضو المتغيب لا يستحق أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر إجتماع حضره، و يجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.
- ◆ The payment or refund of the remunerations shall be returned if they are determined on the basis of false or misleading information provided by a member of the Board of Directors or Executive Management that has been presented to the General Assembly or included in the annual Board of Directors' report in order to prevent the exploitation of the job status to obtain the undue remunerations.

◆ يتم استرداد مكافأة عضو مجلس الإدارة إذا تبين للجنة المراجعة أو لهيئة السوق المالية أن المكافأة تقرر بناءً على معلومات غير صحيحة أو مضللة قدمها عضو مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية للجمعية العامة أو ضمنها عضو مجلس الإدارة في تقرير مجلس الإدارة السنوي؛ وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.

4.0 Remunerations

4.0 المكافآت

4.1 Remuneration of the members of the Board of Directors

4.1 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

- ◆ The Bylaws of the Company shall determine the remuneration of the Chairman and the members of the Board of Directors. The Board of Directors shall propose the remuneration of the members based on the recommendations of the Nomination and Remuneration Committee and present them to the General Assembly.

◆ يحدد النظام الأساسي للشركة مكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، حيث يقوم مجلس الإدارة باقتراح مكافآت الأعضاء بناءً على توصية لجنة الترشيحات و المكافآت و من ثم عرضها على الجمعية العامة.
- ◆ The minimum annual remuneration of the Chairman shall be SR 250,000 and Members of the Board of Directors shall be SR 180,000 and the maximum limit shall be SR 500,000 against their membership and participation in the works of the Board of Directors. Their remuneration includes their membership in a committee emanating from the Board of Directors.

◆ يكون الحد الأدنى للمكافأة السنوية لرئيس مجلس الإدارة 250 ألف ريال سعودي، و أعضاء مجلس الإدارة 180 ألف ريال سعودي، و يكون الحد الأعلى 500 ألف ريال سعودي مقابل عضويتهم و مشاركتهم في أعمال مجلس الإدارة. كما و تشمل مكافآتهم على عضويتهم في أحد اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- ◆ The Directors' remuneration consists of a certain amount or attendance allowance for meetings, expenses allowance, in kind benefits, or percentage of net profits, and two or more of these benefits may be combined.

◆ تتكون مكافأة أعضاء مجلس الإدارة من مبلغ معين أو بدل حضور عن الجلسات أو بدل مصروفات أو مزايا عينية أو نسبة معينة من صافي الأرباح ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر من هذه المزايا.
- ◆ In all cases, the total sum of financial and in-kind remunerations and benefits per member shall not exceed Five Hundred Thousand Saudi Riyal (SR 500,000) annually (except for Audit Committee members), in line with CMA's regulations.

◆ و في جميع الأحوال، لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت و مزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً (ويستثنى من ذلك أعضاء لجنة المراجعة)، وفق الضوابط التي تضعها هيئة السوق المالية.
- ◆ In case, the Board/Committee members are appointed for any additional executive, technical, managerial, or consultative – pursuant to a professional license- duties or positions carried out for a fee/remuneration such Remuneration should be in addition to the remuneration he/she may receive in his/her capacity as a member in the Board of Directors and in the committees formed by the Board of Directors and shall not be included within the limit of SAR 500,000.

◆ في حال تكليف أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة أو لجانته بأي عمل أو منصب تنفيذي أو فني أو إداري أو استشاري بموجب ترخيص مهني - إضافي يكلف بها في الشركة، يجوز أن يحصل على مكافأة بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة واللجان المشكلة من قبل مجلس الإدارة على أن لا تكون المكافأة من ضمن الخمسمائة ألف ريال.
- ◆ The remuneration of the independent directors shall not be a percentage of the profits achieved by the company or that it is built directly or indirectly on the profitability of the company.

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

Amendment and Disbursement Mechanisms:

التعديل وآليات الصرف:

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

أ. يجوز مراجعة مبلغ المكافأة السنوية المقطوعة لعضو مجلس الإدارة من فترة إلى أخرى بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات وذلك في ضوء المتغيرات المتعلقة بالأداء ومن ثم أخذ موافقة الجمعية العامة للمساهمين على ذلك. وإشعار هيئة التأمين بأي معلومات أو ظروف من شأنها التأثير على تقييم ملائمة الأعضاء و ذلك خلال مدة لا تزيد عن (3) أيام عمل من تاريخ الحصول على المعلومات أو حدوث التغيير.

b. Meetings attendance allowance and additional attendance allowance shall be paid on an annual basis. The maximum limit of attendance allowance for the meetings and its committees shall be SR 5,000 for each meeting, excluding the travel and accommodation expenses. Each member of the Board of Directors, including the Chairman of the Board of Directors, shall be paid the amount of actual expenses incurred for the attendance, including the travel, accommodation and subsistence expenses.

ب. يتم صرف بدل حضور الاجتماعات وبدل حضور الإضافي بصفة سنوية، على أن يكون الحد الأعلى لبدل حضور الجلسات لمجلس الإدارة و لجانته 5 آلاف ريال سعودي عن كل جلسة، غير شاملة مصاريف السفر و الإقامة. كما و يدفع لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بما فيهم رئيس مجلس الإدارة؛ قيمة النفقات الفعلية التي يتحملونها من أجل الحضور بما في ذلك مصروفات السفر و الإقامة و الإعاشة.

4.2 Remuneration of the members of committees emanating from the Board of Directors

4.2 مكافآت أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة

- ◆ The Board of Directors determines and approves the membership remunerations for its emanating committees and attendance allowances and other entitlements based on the recommendation of the Nomination and Remuneration Committee.
- ◆ The Membership Remunerations of the committees emanating from the Board of Directors consist of an annual remuneration (lump sum) and meetings attendance allowance.
- ◆ When forming the membership of the committees emanating from the Board of Directors, the number of committees that a member of the Board of Directors can occupy shall be taken into account, so that the total remuneration of the member for membership in the Board and Committees shall not exceed the maximum stipulated in the company's Bylaws.

- ◆ يحدد ويعتمد مجلس الإدارة مكافآت عضوية لجانته المنبثقة منه وبدلات الحضور وغيرها من استحقاقات بناء على توصية من لجنة المكافآت والترشيحات.
- ◆ تتكون مكافآت عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة من مكافأة سنوية (مبلغ مقطوع) وبدلات حضور الاجتماعات.
- ◆ عند تشكيل عضوية اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، يراعي عدد اللجان التي يمكن لعضو المجلس أن يشغلها، بحيث لا يتجاوز إجمالي ما يتقاضاه العضو من مكافآت عن عضويته في مجلس الإدارة واللجان الحد الأعلى المنصوص عليه في النظام الأساسي للشركة.

- ♦ يتم صرف مبلغ 2,500 ريال سعودي مقابل حضور اجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
- ♦ A sitting fees of SR 2,500 is paid for attending committee meetings emanating from the Board of Directors.

Remuneration Details of Committee's Members:

تفاصيل مكافأة أعضاء اللجان:

Committee	Position	Remuneration Amount (SAR)	مبلغ المكافأة (ريال سعودي)	المنصب	اللجنة
Audit Committee	Chairman	100,000	100,000	رئيس	لجنة المراجعة
	Member	100,000	100,000	عضو	
Executive Committee	Chairman	70,000	70,000	رئيس	اللجنة التنفيذية
	Member	70,000	70,000	عضو	
Nomination and Remuneration Committee	Chairman	70,000	70,000	رئيس	لجنة الترشيحات و المكافآت
	Member	70,000	70,000	عضو	
Risk Management Committee	Chairman	70,000	70,000	رئيس	لجنة إدارة المخاطر
	Member	70,000	70,000	عضو	
Investment Committee	Chairman	70,000	70,000	رئيس	لجنة الإستثمار
	Member	70,000	70,000	عضو	

4.3 Executive Management Remuneration

4.3 مكافآت الإدارة التنفيذية

- ♦ The Nomination and Remuneration Committee regularly reviews and approves the scale of salary for all staff and senior executives, incentive program and plans based on the recommendation of the Executive Management. The Executive Management remunerations include the following:
 - a. Basic Salary (payable at the end of each calendar month and on a monthly basis).
 - b. Allowances including but not limited to housing allowance, transport allowance, education allowance for children and telephone allowance.
 - c. Medical insurance benefits for himself and his family.
 - d. Life insurance policy (including work injuries, partial and complete disability, and death at work).
 - e. Annual remuneration related to the performance indicators according to the annual assessment in this regard.
- ♦ تقوم لجنة الترشيحات و المكافآت بمراجعة سلم الرواتب المحدد لجميع الموظفين وكبار التنفيذيين وبرنامج وخطط الحوافز بشكل مستمر واعتمادها وذلك بناء على توصية من الإدارة التنفيذية وتشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:
 - أ. راتب أساس (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية)
 - ب. وبدلات تشتمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل سكن، وبدل مواصلات، وبدل تعليم للأبناء، وبدل هاتف.
 - ج. مزايا تأمين طبي له ولعائلته.
 - د. وثيقة تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل و العجز الجزئي والكلي والوفاة اثناء العمل)
 - هـ. مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقا للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.

- f. Other benefits, including, but not limited to, annual leave, annual travel tickets and end of service indemnity according to the labor law and HR policy approved by the Company.
- و. مزايا أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، إجازة سنوية، وتذاكر سفر سنوية ومكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.
- ◆ Plans, programs and general guidelines for senior executive remuneration are recommended by the Remunerations and Nominations Committee to the Board of Directors for Approval.
 - ◆ يتم التوصية بالخطط والبرامج والإرشادات العامة لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات لمجلس الإدارة للموافقة عليها.
 - ◆ The CEO shall implement the remuneration policy for staff and senior executives based on the plans, programs and general guidelines approved by the Board of Directors.
 - ◆ يقوم الرئيس التنفيذي بتنفيذ سياسة المكافآت للموظفين وكبار التنفيذيين في ضوء الخطط والبرامج و الإرشادات العامة التي يقرها مجلس الإدارة.
 - ◆ The remuneration and compensation structure of employees working in control functions (such as internal audit and compliance) shall be designed to ensure objectivity and independence of these functions. In this regard, it should be ensured that the executive management of the company is not intervening in the process of performance measurement and compensation determination of such employees.
 - ◆ يجب تصميم هيكل المكافآت والتعويضات للعاملين في وظائف الرقابة (مثل المراجعة الداخلية ومراقبة الالتزام) بشكل يساهم في تعزيز حيادية واستقلالية هذه الوظائف، وأن يكون تقييم أداء العاملين في هذه الوظائف وتحديد مكافآتهم يتم بدون أي تدخل من الإدارة التنفيذية بالشركة.
 - ◆ Members of the Board of Directors 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.
 - ◆ لا يجوز لعضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) الحصول على عمولات أو مكافآت لقاء الأعمال التي يساهمون في إبرامها لصالح الشركة. كما لا يجوز ربط أي جزء من مكافآت وتعويضات عضو مجلس الإدارة أو الإدارة العليا (باستثناء مديري المبيعات) بحجم أعمال الشركة (أقساط التأمين) بشكل مباشر.

4.4 Other Expenses and Benefits

4.4 مصروفات و مزايا أخرى

- ◆ The Company shall incur the costs of travel tickets for the members of the Board of Directors and committees residing outside the city of Khobar.
- ◆ تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء مجلس الإدارة واللجان المقيمين خارج مدينة الخبر.
- ◆ The Company will incur the costs of accommodation and tickets for all members of the Board, committees and Executive Department in the event of holding a meeting outside the city of Khobar.
- ◆ تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة الخبر.
- ◆ All tickets (Round-trip) for members of the Board of Directors and Committees shall be first class or business class with preference to the national carrier (as available).
- ◆ جميع تذاكر السفر (ذهاباً و إياباً) لأعضاء مجلس الإدارة واللجان تكون على الدرجة الأولى أو درجة رجال الأعمال مع إعطاء أولوية للناقلة الوطنية (حسب الحجز المتوفر).

1. Value Added Tax (VAT):

1. ضريبة القيمة المضافة:

- The company shall be obligated to pay the allocated VAT imposed upon the Board Members against the services provided by the members of the Board to the company.

- تتحمل الشركة ضريبة القيمة المضافة المفروضة على أعضاء مجلس الإدارة نظير الخدمات التي يقدمها العضو في مجلس الإدارة.

2. General Provisions:

2. أحكام عامة:

- Members of the Board of Directors may not vote on the remuneration of Directors at the General meeting of shareholders.

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

- The Company shall disclose the remuneration of directors, committees and senior executives in the annual report of the Board of Directors in accordance with the controls and regulations issued by Companies Law and the its Regulations and Executive Regulations of the Capital Market Authority.

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

- A member shall be entitled to get a remuneration as of the date of joining the Board of Directors or the Committee according to the term of his membership.

- يستحق العضو المكافأة إعتبارا من تاريخ انضمامه لمجلس الإدارة أو اللجته وفقا لمدة عضويته.

- The procedures of paying the remuneration for the members of the Board of Directors and committees shall be prepared by the Secretary of the Board of Directors, provided that the distribution voucher shall approved by the Executive Chairman.

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

- The attendance allowance for meetings of the Board of Directors, the remuneration of the committees and attendance allowance for the meetings of the committees shall be paid annually.

- يصرف بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة ومكافآت اللجان وبدل حضور اجتماعات اللجان بشكل سنوي.

- In case of developing of a program to grant the shares in the company to the members of the Board of Directors, Executive Department and staff, whether shares are newly issued or purchased by the company, this shall be made under the supervision of the Nomination and Remuneration Committee and in accordance with the Bylaws of the Company and relevant laws and regulations.

- في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفيها سواء أكانت إصدارا جديدا أم أسهما اشترتها الشركة يتم ذلك تحت إشراف لجنة الترشيحات و المكافآت وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة والأنظمة واللوائح ذات العلاقة.

- This remuneration may vary in amount and may be based on a policy issued by the Nomination and Remuneration Committee and approved by the Assembly. The Annual Report of the Board of Directors shall include a comprehensive statement of all remuneration,

- يجوز أن تكون هذه المكافأة متفاوتة المقدار وفي ضوء سياسة تصدرها لجنة الترشيحات و المكافآت وتقرها الجمعية، ويجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة السنوي إلى الجمعية العامة للمساهمين على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا، وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء مجلس الإدارة بوصفهم عاملين أو إداريين أو نظير أعمال فنية أو إدارية

Doc. No. : CGD-D02	Remuneration Policy for Board of Directors and Executive Management	
Ver. No.: 1.2		
Ver. Date: 2024.11.26		

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

أو استشارات (إن وجدت) وأن يشمل كذلك على بيان بعدد جلسات مجلس الإدارة وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة .

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

- ◆ يتم إعداد هذه السياسة من قبل لجنة الترشيحات و المكافآت و ترفع لمجلس الإدارة للموافقة عليها و التي بدورها تطرحها على الجمعية العامة ليتم اعتمادها. ينبغي على مجلس الإدارة مراجعة سياسة المكافآت الخاصة بالشركة و النظر في الحاجة إلى تعديلها بشكل سنوي على الأقل، على أن يتم إشعار هيئة التأمين بأي تعديلات تتم على هذه السياسة خلال (21) يوم عمل من تاريخ اعتماد التعديل.
