

سياسة مكافآت مجلس الإدارة و لجانته والإدارة التنفيذية بشركة بن داود القابضة

2023م

مقدمة

تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة و لجانته والإدارة التنفيذية بشركة بن داود القابضة ("الشركة") وذلك توافاً مع المادة 1/58 من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ("الهيئة")، بالإضافة إلى الفقرة (26/7) من دليل وسياسات الحوكمة الخاص بالشركة ("دليل الحوكمة") المتعلق بمكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ورغبةً من مجلس إدارة الشركة ("المجلس") بتطوير مبادئ الإفصاح و الشفافية والعمل المسؤول في إطار مناسب وفقاً للأنظمة واللوائح وأفضل الممارسات الدولية.

1. الهدف

تهدف سياسة مكافآت مجلس الإدارة و لجانته والإدارة التنفيذية بالشركة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانته وكبار التنفيذيين، وذلك وفقاً لنظام الشركات في المملكة العربية السعودية ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية "الهيئة"، وكذلك النظام الأساسي ودليل الحوكمة والضوابط والإجراءات التنظيمية ذات الصلة. يعد الغرض الرئيسي من إعداد هذه السياسة هو مساعدة الشركة في إطار من الشفافية والعمل المسؤول، وذلك من خلال خلق التوازن بين جذب أعضاء مجلس الإدارة ذوي الخبرة و الحفاظ على المكافآت القيمة ضمن القيم الصحيحة.

2. المعايير العامة للمكافآت

لجنة المكافآت والترشيحات ("اللجنة") تكون مسؤولةً عن توصية المجلس بالمكافآت التي يحصل عليها كل من أعضاء المجلس و لجانته والإدارة التنفيذية تمهيداً لاعتمادها بحسب الإجراءات المنصوص عليها في النظام الأساسي للشركة، مع مراعاة الأحكام ذات العلاقة الواردة في نظام ولائحة الشركات بالإضافة للمعايير والسياسات التالية:

2.1 المعايير العامة لتحديد المكافآت:

2.1.1 أن تكون المكافآت عادلة ومتناسبة مع خبرة العضو واختصاصاته واستقلاليتته والأعمال والمسؤوليات التي يقوم بها ويتحملها أعضاء المجلس، بالإضافة إلى الأهداف المحددة من قبل المجلس المراد تحقيقها خلال السنة المالية.

2.1.2 يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته والمهام المنوطة به واستقلاليتته وعدد الجلسات التي يحضرها وغيرها من الاعتبارات.

2.1.3 يجب مراعاة ربط الجزء المتغير من مكافآت أعضاء مجلس الإدارة بالأداء على المدى الطويل إلى الحد المستحق الدفع بموجب أنظمة ولوائح الهيئة، حيث يجب أن يكون مرتبطاً بأهداف طويلة الأجل محددة بوضوح والتي يجب تقييمها على أساس دوري "أداء طويل الأمد".

2.1.4 ينبغي على الشركة أن تأخذ بعين الاعتبار تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء أكانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة وذلك في حال تطوير برنامج لمنح أسهم في الشركة، وتتم هذه الإجراءات تحت إشراف لجنة المكافآت والترشيحات وبما يتوافق مع النظام الأساس للشركة وأنظمة ولوائح الهيئة ذات العلاقة.

2.2 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة :

2.2.1 يبين نظام الشركة الأساس طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، ويجوز أن تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً، أو بدل حضور عن الجلسات، أو مزايا عينية، أو نسبة معينة من صافي الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنتين أو أكثر مما تقدم، ويجوز كذلك أن يحدد نظام الشركة الأساس الحد الأعلى لتلك المكافآت. وتحدد الجمعية العامة العادية مقدار تلك المكافآت، على أن يراعى أن تكون المكافآت عادلة ومحفزة وتتناسب مع أداء العضو وأداء الشركة.

2.2.2 يجب أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية في اجتماعها السنوي على بيان شامل لكل ما حصل عليه أو استحق الحصول عليه كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل حضور الجلسات وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات، وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو.

2.2.3 في حال كانت مكافأة أعضاء مجلس الإدارة نسبة من الأرباح فيجب مراعاة النظام الأساس للشركة وأي ضوابط أخرى صادرة في هذا الخصوص.

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

2.3 مكافآت أعضاء اللجان:

2.3.1 يعتمد مجلس الإدارة مكافآت اللجان المنبثقة عنه (باستثناء لجنة المراجعة)، وذلك بناء على توصية صادرة من لجنة الترشيحات والمكافآت، ويتم اعتماد مكافآت أعضاء لجنة المراجعة من قبل الجمعية العامة للمساهمين بناءً على توصية مجلس الإدارة.

2.3.2 تتكون مكافآت اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة من مكافأة سنوية وبدل حضور الاجتماعات.

2.4 مكافأة الإدارة التنفيذية:

2.4.1 تشتمل مكافآت الإدارة التنفيذية على ما يلي:

2.4.1.1 راتب أساسي (يتم دفعه في نهاية كل شهر ميلادي وبصفة شهرية) وبدلات تشتمل - على سبيل المثال لا

الحصر - بدل سكن، بدل مواصلات، بدل تعليم للأبناء، بدل هاتف، مزايا تأمين طبي له ولعائلته، وسياسة

تأمين على الحياة (تشمل إصابات العمل والعجز الجزئي والكلي والوفاة أثناء العمل).

2.4.1.2 مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء وفقاً للتقييم السنوي الذي يتم بهذا الخصوص.

- 2.4.1.3 الخطط التحفيزية قصيرة الأجل المرتبطة بالأداء الاستثنائي، والخطط التحفيزية طويلة الأجل مثل برامج خيارات الأسهم (متى وجدت).
- 2.4.1.4 مزايا أخرى تشمل - على سبيل المثال لا الحصر - إجازة سنوية، تذاكر سفر سنوية، خدمات المطارات التنفيذية، مكافأة نهاية خدمة حسب نظام العمل وسياسة الموارد البشرية المعتمدة من قبل الشركة.
- 2.4.1.5 يتم اعتماد الخطط والبرامج لمكافآت كبار التنفيذيين من قبل لجنة المكافآت والترشيحات.
- 2.4.1.6 يكون الرئيس التنفيذي مسؤولاً عن تنفيذ سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في ضوء الخطط والبرامج التي تقرها اللجنة.

3. بيان تفاصيل مكافأة أعضاء مجلس الإدارة ولجانه

3.1 أعضاء مجلس الإدارة:

بند المكافأة	القيمة - بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس المجلس	5,000,000
مبلغ سنوي مقطوع لكل عضو	250,000
بدل حضور الجلسة الواحدة	5,000

3.2 أعضاء لجنة المراجعة:

بند المكافأة	القيمة - بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة	150,000
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	100,000
بدل حضور الجلسة الواحدة	5,000

3.3 أعضاء لجنة الترشيحات والمكافآت:

بند المكافأة	القيمة - بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة	150,000
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	100,000
بدل حضور الجلسة الواحدة	5,000

3.4 أعضاء اللجنة التنفيذية:

بند المكافأة	القيمة – بالريال
مبلغ سنوي مقطوع لرئيس اللجنة	150,000
مبلغ سنوي مقطوع للعضو الواحد	100,000
بدل حضور الجلسة الواحدة	5,000

3.5 مصروفات أخرى

تتحمل الشركة تكاليف تذاكر السفر لأعضاء المجلس واللجان المقيمين خارج مدينة جدة.
تتحمل الشركة تكاليف إقامة وتذاكر لكافة أعضاء المجلس واللجان والإدارة التنفيذية في حالة عقد الاجتماع خارج مدينة جدة.
جميع تذاكر السفر (ذهاب وإياب) لأعضاء المجلس واللجان تكون على درجة الأعمال مع إعطاء أفضلية للنقل الوطني (حسب الحجز المتوفر).

4. أحكام عامة

- 4.1 لا يجوز لأعضاء المجلس التصويت على بند مكافآت المجلس في اجتماع الجمعية العامة للمساهمين.
- 4.2 يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل عضويته في اللجان المشكلة من قبل المجلس، وذلك وفقاً لدليل حوكمة الشركة المعتمد أو مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية إضافية يكلف بها في الشركة، بالإضافة للمكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضو مجلس إدارة وفقاً لنظام الشركات والنظام الأساسي للشركة.
- 4.3 يتم إعداد إجراءات صرف المكافآت السنوية الخاصة بأعضاء المجلس واللجان بالتنسيق من أمناء السر مع الإدارة المالية بالشركة على أن يتم اعتماد صرفها من قبل الرئيس التنفيذي.
- 4.4 يستحق أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان بدل حضور سواء كان الاجتماع بالحضور الشخصي أو من خلال استخدام تقنيات الاتصال المرئي أو المسموع.

- 4.5 يجوز صرف بدل اجتماعات المجلس واللجان في نهاية كل اجتماع، أما المكافأة السنوية للمجلس فتدفع بشكل نصف سنوي على أن يتم إقرارها في اجتماع الجمعية العامة السنوي.
- 4.6 تصرف مكافأة مقطوعة للمستقلين من أعضاء المجلس والمستقلين من اللجان التابعة للمجلس بغض النظر عن تحقيق الشركة لصافي أرباح من عدمه، ينطبق ذات الشيء على بدل حضور الجلسات وتغطيه جميع مصاريف الحضور لأعضاء المجلس ولجانه.

5. الإفصاح

- 5.1 تقوم الشركة بالإفصاح عن مكافآت أعضاء المجلس واللجان وكبار التنفيذيين في التقرير السنوي لمجلس الإدارة وفقاً للضوابط الصادرة بموجب نظام الشركات وأنظمة السوق المالية.
- 5.2 ينبغي أن يفصح المجلس في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة العادية عن تفاصيل السياسات المتعلقة بالمكافآت وآليات تحديدها والمبالغ والمزايا المالية والعينية المدفوعة لكل عضو من أعضاء المجلس مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية، وغير تنفيذية مع مراعاة الأحكام ذات العلاقة من لائحة حوكمة الشركات وقواعد التسجيل والإدراج.

6. استرداد الشركة للمكافآت

- 6.1 إذا قررت الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الإدارة إنهاء عضوية من تغيب عن أعضاء المجلس بسبب عدم حضوره ثلاث اجتماعات متتالية أو (خمسة) اجتماعات متفرقة للمجلس دون عذر مشروع، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت، منذ آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي قبضها عن تلك الفترة.
- 6.2 يحق للشركة المطالبة باسترداد ما صرف من مكافآت لأي من أعضاء المجلس إذا تبين أن تلك المكافآت صرفت بناء على معلومات خاطئة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمنها ضمن تقرير المجلس السنوي.
- 6.3 يحق للشركة المطالبة باسترداد ما صرف من مكافآت لأي من أعضاء المجلس في حالة عدم موافقة الجمعية العامة للمساهمين عليها.

7. تاريخ السريان

تعد هذه السياسة نافذة من تاريخ اعتمادها من قبل الجمعية العامة للمساهمين وفي حال وجود أي تعارض بينها وبين دليل وسياسات الحوكمة الخاص بالشركة فتسري أحكام هذه السياسة.

Remuneration Policy for the Board of Directors, its Committees and the Executive Management (the “Policy”)

BinDawood Holding Company (the “Company”)

2023

- **Introduction**

The Remuneration Policy for the Board of Directors, its Committees and Executive Management (the "Policy") of BinDawood Holding Company ("the Company") has been prepared to comply with Article (1/58) of the Corporate Governance Regulation issued by the Capital Markets Authority ("CMA"). In addition, in accordance with Article (7/26) of the Company's Corporate Governance Manual, pertaining to the remuneration of board directors, it is the desire of the Board of Directors of the Company to enhance the principles of disclosure, transparency and integrity within an appropriate framework in accordance with the applicable laws, regulations and best international practices.

1. Purpose

The purpose of this policy is to establish clear criteria for the remuneration of Members of the Board, its Committees and Executive Management, in accordance with the Companies Law of the Kingdom of Saudi Arabia, the Corporate Governance Regulation issued by the Capital Markets Authority ("CMA") and the Company's Bylaws and the Corporate Governance Manual of the Company.

2. Remuneration Principles

The Nomination and Remuneration Committee ("the Committee") is responsible for recommending to the Board the remuneration of its Members, its Committees and the Executive Management for the approval of the General Assembly, considering the relevant provisions of the Companies' Law and regulation as well as the following principles and criteria:

2.1 General criteria for determining remuneration:

- 2.1.1 The remuneration should be fair and commensurate with the Board Member's expertise, qualifications duties and responsibilities, in addition to the objectives set by the Board of Directors to be achieved during the financial year.
- 2.1.2 Remuneration of Board Members may vary to reflect the extent of the member's experience, competencies, tasks, independence, number of meetings attended and other considerations.

- 2.1.3 The variable portion of the remuneration payable to a Board Member in his/her capacity as a Board Member only, under the CMA regulations, should be linked to clearly defined long term goals which should be reassessed on a periodic basis.
- 2.1.4 The Company may consider implementing a stock option plan for members of the Board of Directors and the Executive Management to the extent permitted under the CMA regulations. Any such plan shall be supervised by the Committee in accordance with the Company's Bylaws and the relevant CMA rules and regulations.

2.2 Board Members' Remuneration:

- 2.2.1 The company's Bylaws shall determine remuneration of board members. Such remuneration may be a fixed amount, an allowance for attending meetings, in-kind benefits, a percentage of the net profit, or a combination of two or more of the above. The company's Bylaws may also set the maximum amount of remuneration, and the ordinary general assembly shall determine such amount, provided that it is fair, incentivizing, and commensurate with the performance of the member and the company.
- 2.2.2 The board of directors report to the ordinary general assembly at its annual meeting shall include a detailed account of all the amounts board members received or were entitled to receive during the fiscal year in the form of remuneration, meeting allowances, expense allowances, and other benefits. The report shall also include an account of the amounts received by board members in their capacity as employees or executives, or in exchange for technical, administrative, or consulting services as well as an account of the number of board meetings and the number of meetings attended by each member.
- 2.2.3 In the event that the remuneration of the members of the Board of Directors is a percentage of the profits, the Company's Bylaws and any other restrictions in this regards must be taken into account.
- 2.2.4 The remuneration of the independent members of the Board of Directors and the independent members of the committees shall not be based directly or indirectly on the profitability of the Company.

2.3 Remuneration of Committee Members:

- 2.3.1 The Board of Directors shall approve the remuneration of all its Committees excluding the Audit Committee based on the recommendation of the Committee. The remuneration of the Audit Committee members shall be approved by the General Assembly on the recommendation of the Board of Directors.
- 2.3.2 The remuneration of committee members shall consist of an annual remuneration and attendance fees.

2.4 Executive Management Remuneration:

2.4.1 The Executive Management remuneration shall include:

- 2.4.1.1 Basic salary (to be paid at the end of each month on a monthly basis) and allowances that include - but are not limited to - housing allowance, transportation allowance, education allowance for children, telephone allowance, medical insurance benefits for the employee and his/her family, and a Life Insurance Policy (including work injuries, partial and total disability, and death on the job).
- 2.4.1.2 An annual bonus linked to key performance indicators according to the annual evaluation carried out in this regard. Short-term incentive plans associated with exceptional performance, and long-term incentive plans such as a stock option program (where applicable).
- 2.4.1.3 Other benefits including - but not limited to - annual vacation, annual travel tickets, executive airport services, and end-of-service remuneration in accordance with the Labor Law and the human resources policies approved by the Company.
- 2.4.1.4 Remuneration plans and programs of Executive Management are to be approved by the Committee.
- 2.4.1.5 The CEO shall be responsible for implementing the Remuneration Policy for Board Members and Executive Management as approved by the Committee.

3.Details of the Board Members' Remuneration and its Committees

3.1 Members of the Board:

Remuneration Item	Value - SAR
Annual lump-sum for the Chairman of the Board	5,000,000
Annual lump-sum per member	250,000
Attendance fee per meeting	5,000

3.2 Members of the Audit Committee:

Remuneration Item	Value - SAR
Annual lump-sum for the Chairman of the Committee	150,000
Annual lump-sum per member	100,000
Attendance fee per meeting	5,000

3.3 Members of the Remuneration and Nomination Committee:

Remuneration Item	Value - SAR
Annual lump-sum for the Chairman of the Committee	150,000
Annual lump-sum per member	100,000
Attendance fee per meeting	5,000

3.4 Members of the Executive Committee:

Remuneration Item	Value - SAR
Annual lump-sum for the Chairman of the Committee	150,000
Annual lump-sum per member	100,000
Attendance fee per meeting	5,000

3.5 Other expenses

Travel costs for non-Jeddah based board and committees members for attending meetings shall be covered by the Company.

The Company shall cover the costs of accommodation and travel tickets for all Members of the Board, the Committees and the Executive Management in the event that the meeting is held outside Jeddah.

All travel tickets (round trip) for Members of the Board and committees are business class, with preference given to the national carrier (according to the available reservation).

4. General Provisions

- 4.1 Board Members shall be prohibited from taking part in the General Assembly voting on the Board's remuneration.
- 4.2 A Board Member may obtain remuneration for the membership in the committees formed by the Board, in accordance with the approved Corporate Governance Manual of the Company, or for any additional executive, technical, administrative or advisory work or position assigned to the Member in the Company, in addition to the remuneration that he/she can obtain in his/her capacity as a Member of the Board in accordance with the Companies Law and the Company's Bylaws.
- 4.3 The procedures for disbursing the annual remuneration for members of the Board and Committees shall be prepared in coordination by the Secretaries and the Company's Financial Department, provided that their disbursement is approved by the CEO.
- 4.4 Board Members and Committee Members are entitled to an attendance fee, whether the meeting is attended in person or via the use of audio or visual electronic communication.

4.5 The Board and Committee meetings fee may be processed at the end of each meeting, and the annual remuneration of the Board shall be processed on a semi- annual basis provided it is approved at the annual General Assembly.

4.6 A lump-sum remuneration is paid to Independent Members of the Board and Independent Members of the Board's Committees regardless of whether the Company has achieved net profits. The same applies to the meetings attendance fee and all attendance expenses for Members of the Board and its Committees.

5. Disclosure

5.1 The Company shall disclose the Remuneration of Board Members, Committees and Senior Executives in the Annual Report of the Board of Directors in accordance with the regulations issued under the Companies Law and the Capital Market Regulations.

5.2 The Board shall disclose in its Annual Report to the Ordinary General Assembly the details of the Policies related to remuneration and the mechanisms for determining them, the amounts, and the financial and in-kind benefits paid to each Member of the Board for any Executive and Non-Executive positions, taking into account the relevant provisions of the Corporate Governance Regulations and the Registration and Listing Rules.

6. Refund of Remuneration by the Company

6.1 If the General Assembly based on the Board of Directors recommendation decides to terminate the membership of a Board Member who has not attended three consecutive meetings or (Five) separated meetings of the Board without legitimate excuse, that Member shall not be entitled to any remuneration since the last meeting of the Board and shall return all the remuneration received for that period.

6.2 The Company is entitled to claim reimbursement of remuneration paid to any Board Member if such remuneration is found to have been made on the basis of false or misleading information that has been presented to the General Assembly or included in the Board's Annual Report.

6.3 The Company shall have a right to refund all remunerations that was paid to any Board Member if the Shareholders' General Assembly disapproved it.

7. Effective Date

This Policy is effective from the date of its approval by the General Assembly of Shareholders, and in the event of any conflict between this Policy and the Company's Corporate Governance Manual, the provisions of this Policy shall apply.