



سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، والإدارة التنفيذية

Remuneration policy for members of the Board of Directors and
its Committees and Executive Management



Kingdom of Saudi Arabia

Etihad Etisalat Company (Mobily)

المملكة العربية السعودية

شركة اتحاد اتصالات (موبايلي)

2023

Table of Contents

جدول المحتويات

1	Introduction.....	3.....	المقدمة.....	1
2	Definitions & Abbreviations.....	5	التعريفات والاختصارات.....	2
3	Purpose and Scope	6.....	الغرض والنطاق.....	3
4	References	6.....	المراجع.....	4
5	Policy Statement.....	6.....	بيان السياسة.....	5

1. Introduction

Based on Article 76 of the Companies Law issued by Royal Decree No. (M/132) dated 1/12/1443 H, the Council of Ministers Resolution No. (678) dated 9/11/1443H, and Article 7 of Chapter 4 of the Implementing Regulations of the Companies Law of Listed Joint Stock Companies issued by the Board of the Capital Market Authority pursuant to Resolution No. (8-127-2016) dated 16/1/1438 AH corresponding to 17/10/2016 AD, as amended by CMA Board Resolution No. (8-5-2023) dated 18/1/2023 AD, and Article 59 of Chapter 3 of the Corporate Governance Regulations issued by the Board of the Capital Market Authority by virtue of Resolution No. 8-16-2017 dated 16/5/1438 AH corresponding to 13/2/2017 AD, as amended by the Board Resolution No. 8-5-2023 dated 25/6/1444 AH corresponding to 18/1/2023 AD;

This Policy has been prepared by the Nomination and Remuneration Committee, which governs the mechanism and controls for approving, determining and paying the remunerations of the members of the Board of Directors and its committees; as well as the remunerations of the Executive Management. This policy shall be issued upon the recommendation of the Board of Directors and with the approval of the Company's General Assembly.

It aims to set a specific framework, as required by laws and regulations on how to determine and control the payment of remunerations to the members of the Board, its committees, and members of the Executive Management, in addition to promoting the principles of governance, disclosure, and transparency.

1. مقدمة:

استناداً إلى المادة السادسة والسبعين من نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) بتاريخ 1/12/1443 هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (678) بتاريخ 9/11/1443 هـ، والمادة السابعة من الفصل الرابع من اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-127-2016) وتاريخ 16/1/1438 هـ الموافق 17/10/2016 م، والمعدلة بقرار مجلس الهيئة رقم (8-5-2023) وتاريخ 18/1/2023 م، والمادة التاسعة والخمسون من الفصل الثالث من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم 8-16-2017 وتاريخ 13/2/2017 هـ الموافق 13/2/2017 م، والمعدلة بقرار المجلس رقم 8-5-2023 وتاريخ 25/6/1444 هـ الموافق 18/1/2023 م.

أعدت لجنة الترشيحات والمكافآت هذه السياسة التي تحكم آلية وضوابط إقرار وتحديد وصرف مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وكذلك مكافآت الإدارة التنفيذية، وتصدر هذه السياسة بناء على توصية مجلس الإدارة وبموافقة الجمعية العامة للشركة.

وتهدف هذه السياسة إلى وضع إطار محدد -وفق ما تقضي به الأنظمة واللوائح - لكيفية تحديد وضوابط صرف المكافآت التي يستحقها أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه وأعضاء الإدارة التنفيذية، إضافة لتعزيز مبادئ الحوكمة والإفصاح والشفافية.

2. Definitions & Abbreviations

In this Policy, the terms and words shall have the meanings ascribed thereto in the Companies Law, the Implementing Regulations of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies, the Corporate Governance Regulations, and the bylaws of the Company:

Abbreviation	Description
Company	Etihad Etisalat Company (Mobily).
CEO	Chief Executive Officer of Etihad Etisalat (Mobily).
General Assembly	Ordinary or Extraordinary General Assembly of Etihad Etisalat Company (Mobily).
Policy	Remuneration Policy for Board Members, its Committees and Executive Management.
Board of Directors/ Board	Board of Directors of Etihad Etisalat Company (Mobily).
Executive Management	Those who entrusted with managing the day-to-day operations of the company, and proposing and implementing strategic decisions, such as the CEO, his deputies, and the CFO.
Remuneration	Amounts, allowances, profits and the like, periodic or annual performance related bonuses, short-term or long-term incentive plans, and any other in-kind benefits, except for the reasonable actual expenses and expenditures incurred by the Company on behalf of a member of the Board of Directors for the purpose of performing his work.

2. التعريفات والاختصارات

يقصد بالعبارات والكلمات الواردة في هذه السياسة المعاني الموضحة لها في نظام الشركات، واللائحة التنفيذية لنظام الشركات، الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات، والنظام الأساس للشركة:

الوصف	الاختصار
شركة اتحاد اتصالات (موبايلي).	الشركة
الرئيس التنفيذي لشركة اتحاد اتصالات (موبايلي).	الرئيس التنفيذي
الجمعية العامة العادية أو غير العادية لشركة اتحاد اتصالات (موبايلي).	الجمعية العامة
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.	السياسة
مجلس إدارة شركة اتحاد اتصالات (موبايلي).	مجلس الإدارة/المجلس
الأشخاص المنوط بهم إدارة عمليات الشركة اليومية، واقتراح القرارات الاستراتيجية وتنفيذها، كالرئيس التنفيذي ونوابه والمدير المالي.	الإدارة التنفيذية
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.	المكافآت

3. الغرض والنطاق

3. Purpose and Scope

In order to improve the effectiveness of governance and achieve a high degree of transparency, meet the company's objectives, and improve its performance; the remuneration policy for the Board of Directors, its committees, and the Executive Management has been designed.

This policy applies to the members of the Board of Directors and its committees, and the members of the Company's Executive Management.

حرصاً من شركة موبيلي على رفع فاعلية الحوكمة، وبغرض تحقيق درجة عالية من الشفافية وتحقيق أهداف الشركة وتطوير أدائها تم إعداد سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية.

تطبق هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، وأعضاء الإدارة التنفيذية بالشركة.

4. المراجع

4. References

- Companies Law issued by Royal Decree No. (M/132) dated 1/12/1443 H, and the Council of Ministers Resolution No. (678) dated 9/11/1443H.
- The Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies issued by the Capital Market Authority pursuant to Resolution No. (8-127-2016) dated 17/10/2016, as amended by Resolution of the Board of the Capital Market Authority No. (8-5-2023) dated 18/1/2023.
- Corporate Governance Regulations issued by the Capital Market Authority pursuant to Resolution No. (8-16-2017) dated 13/2/2017 and amended by Resolution of the Board of the Capital Market Authority No. (8-5-2023) dated 18/1/2023.

- نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/132) بتاريخ 1443/12/1 هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم (678) بتاريخ 1443/11/9 هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-127-2016) وتاريخ 2016/10/17م، والمعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (8-5-2023) بتاريخ 2023/1/18م.
- لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 2017/2/13م، والمعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم (8-5-2023) بتاريخ 2023/1/18م.

5. بيان السياسة

5. Policy Statement:

Without prejudice to the provisions of the Companies Law, its Implementing Regulations for the Listed Joint Stock Companies, and the Corporate Governance Regulations, the Policy describes:

5.1 Remuneration of the Board of Directors and its Committees:

- The bylaws of the Company and the approved committee Charters shall indicate the method of remuneration of the members of the Board of Directors and its committees.

دون إخلال بأحكام نظام الشركات، ولائحته التنفيذية الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات، تراعي السياسة ما يلي:

5.1 مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه:

- يبيّن نظام الشركة الأساس ولوائح اللجان المعتمدة طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

- The remuneration of the members of the Board of Directors and its committees shall consider the provisions of the relevant laws and regulations.
- Such remuneration may be a specified amount or attendance allowance for meetings, in-kind benefits or a certain percentage of net profits. Two or more of these benefits may be combined, however, it must not exceed the limits as stipulated in the relevant regulations.
- When approving the remuneration of the Board members and its committees, consideration shall be given to the member's contribution, attendance and participation in the topics raised and contributions made in the interest of the Company.
- The suspension or recovery of the bonus shall be considered if it is found to have been decided on the basis of inaccurate information provided by the person concerned. This will prevent the exploitation of the job position to obtain undue remunerations.
- In accordance with the laws and regulations, the policy allows organizing the granting of shares in the company to the members of the Board of Directors, and the Executive Management, whether it is a new issuance, or the shares purchased by the Company.

5.1.1 Assign a Board Member with Additional Business or Position in the Company:

A member of the Board of Directors may receive a remuneration for any executive, technical, administrative, or consultation work or positions under an additional professional license assigned by the Board, in addition to the remuneration that he/she may receive in his/her capacity as a member of the Board of Directors and in the committees emanating from it; in accordance with the Companies Law and its Implementing Regulations for the Listed Joint Stock Companies, the Corporate Governance Regulations, and the bylaws based on a proposal by the Nomination and Remuneration Committee to the Board of Directors in this regard.

- يراعى في مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ما ورد في اللوائح والأنظمة ذات العلاقة.
- يجوز 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 من هذه المزايا مع مراعاة عدم تجاوز الحدود المنصوص عليها في الأنظمة ذات العلاقة.
- يتم الأخذ بعين الاعتبار عند إقرار مكافآت أعضاء المجلس ولجانه مساهمة العضو وحضوره ومشاركته فيما يطرح من مواضيع، وإسهامات يقوم بها تخدم مصلحة الشركة.
- أن تراعى حالات إيقاف صرف المكافأة أو استردادها إذا تبين أنها تقررت بناء على معلومات غير دقيقة قدمت من الشخص المعني بها، وذلك لمنع استغلال الوضع الوظيفي للحصول على مكافآت غير مستحقة.
- تجيز هذه السياسة - وفقاً للأنظمة واللوائح - تنظيم منح أسهم في الشركة لأعضاء مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية سواء كانت إصداراً جديداً أم أسهماً اشترتها الشركة

5.1.1 تكليف عضو مجلس الإدارة بأعمال أو مناصب إضافية في الشركة:

يجوز لعضو مجلس الإدارة الحصول على مكافأة مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو فنية أو إدارية أو استشارية - بموجب ترخيص مهني - إضافية يكلف بها من قبل المجلس، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة، وفي اللجان المنبثقة عنه، وفقاً لنظام الشركات ولائحته التنفيذية الخاصة بشركات المساهمة المدرجة، ولائحة حوكمة الشركات والنظام الأساس بناء على اقتراح من قبل لجنة الترشيحات والمكافآت للمجلس بهذا الخصوص.

5.1.2 Disparity in the Remuneration of the Board Members and their Relationship to the Profitability of the Company:

- The remuneration of the members of the Board and its committees may vary in amount to reflect the extent of the member's experience and competencies, according to the tasks and responsibilities assigned to him/her, his/her independence, expected accomplishments, attendance at the number of meetings and other considerations.
- The remuneration of independent Board members shall not be a percentage of the profits generated by the Company, nor shall it be directly or indirectly based on the profitability of the Company.

5.1.3 Non-entitlement and Obligation to Return the Bonus:

If the General Assembly decides to terminate the membership of a member of the Board of Directors for not attending three consecutive meetings or five separate meetings during his/her term in the office; without a legitimate excuse acceptable to the Board; such member shall not be entitled to any remuneration for the period following the last meeting he/she attended and shall return all bonuses paid to him/her for that period.

5.1.4 Disburse Remunerations Based on Incorrect or Misleading Information:

- If the Audit Committee or any other authority finds out that the bonuses paid to any of the members of the Board or its committees are based on incorrect or misleading information that has been presented to the General Assembly or included in the annual report of the Board of Directors, he/she shall return the bonuses to the Company and the Company shall have the right to claim a refund.
- If the approved remuneration of a member of the Board or one of its committees is based on inaccurate information, then the case shall be submitted to the Board for appropriate decision-making. The relevant regulations shall be taken into consideration when considering the rules of justice and preserving the rights of the shareholders of the Company.

5.1.2 تفاوت مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وعلاقتها بربحية الشركة:

▪ يجوز أن تكون مكافآت أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه متفاوتة المقدار بحيث تعكس مدى خبرة العضو واختصاصاته، وتبعاً للمهام والمسؤوليات المنوطة بها واستقلاله والإنجازات المتوقعة تحقيقها وحضور عدد الجلسات وغيرها من الاعتبارات.

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

5.1.3 عدم استحقاق المكافأة والالتزام بإعادتها:

إذا قررت الجمعية العامة إنهاء عضوية من تغيب عن مجلس الإدارة لعدم حضوره ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة اجتماعات متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله المجلس، فلا يستحق هذا العضو أي مكافآت عن الفترة التي تلي آخر اجتماع حضره، ويجب عليه إعادة جميع المكافآت التي صرفت له عن تلك الفترة.

5.1.4 صرف المكافآت بناء على معلومات غير صحيحة أو مضللة:

▪ إذا تبين للجنة المراجعة أو للهيئة أن المكافآت التي صرفت لأي من أعضاء المجلس أو لجانه مبنية على معلومات غير صحيحة أو مضللة تم عرضها على الجمعية العامة أو تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، فيجب عليه إعادتها للشركة، ويحق للشركة مطالبته بردها.

▪ إذا بنيت المكافأة المقررة لعضو المجلس أو أحد لجانه على معلومات غير دقيقة أو نتائج بها، خاطئة، فإنه يتم الرفع بالحالة إلى المجلس لاتخاذ القرار الملائم تجاهها، ويجب مراعاة الأنظمة ذات العلاقة عند نظرها وقواعد العدالة وحفظ حقوق المساهمين بالشركة.

- The Board's decision in the previous paragraph shall be either to suspend the payment of the reward subject of the bid, if it was not paid, or reclaim it in part or in full according to the circumstances of the case.

5.2 Remunerations of the Company's Executive Management:

- The approved remuneration for each employee in the Executive Management may vary depending on the job grade, mission, responsibilities of the employee, practical experience and skills, in addition to the results achieved during the year in question.
- Salaries and benefits allocated to the Executive Management shall include basic salary, benefits and allowances based on the company's approved policy.

5.3 Remunerations Disclosure:

The Board of Directors shall disclose in its annual report to the Ordinary General Assembly the details of the remuneration, in accordance with the applicable laws and regulations issued by the relevant regulatory authorities, and in accordance with the Transparency & disclosure policy approved by the Company Board of Directors.

5.4 Obligations and Responsibilities:

- The Nomination and Remuneration Committee is the owner of and party responsible for this policy; taking into consideration the performance criteria, and for disclosing and verifying it.
- The Nomination and Remuneration Committee, in coordination with the Company's Executive Management, through the General Secretariat of the Board of Directors, shall follow up on the implementation of this policy by the Committee, assess its effectiveness, and ensure its alignment with the objectives set for it, in accordance with the relevant regulations, clarify the relationship between the remunerations granted and the applicable remuneration policy, verify the integrity of the actions taken, and evaluate and indicate any material deviation from this Policy that may arise during its implementation application, report to the Board on any matter that requires its guidance.

- يكون قرار المجلس في الفقرة السابقة، إما بإيقاف صرف المكافأة محل العرض - إذا كانت لم تصرف له- أو استردادها جزئياً أو كلياً تبعاً لظروف وملابسات الحالة.

5.2 مكافآت الإدارة التنفيذية بالشركة:

- يجوز أن تتفاوت المكافأة المقررة لكل موظف في الإدارة التنفيذية تبعاً للدرجة الوظيفية والمهام والمسؤوليات المنوطة بشاغلها والخبرات العملية والمهارات إضافة للنتائج التي حققها خلال العام محل التقييم.
- يتم تحديد الرواتب والمزايا المخصصة للإدارة التنفيذية بحيث (تشمل الراتب الأساسي والمزايا والبدلات) بناءً على السياسة المعتمدة لدى الشركة.

5.3 الإفصاح عن المكافآت:

يلتزم مجلس الإدارة بالإفصاح في تقريره السنوي إلى الجمعية العامة العادية عن تفاصيل المكافآت وفقاً للأنظمة واللوائح السارية الصادرة عن الجهات التنظيمية ذات العلاقة، ووفقاً لما ورد بسياسة الإفصاح المعتمدة بالشركة.

5.4 الالتزامات والمسؤوليات:

- لجنة الترشيحات والمكافآت هي المالك والمسؤولة عن هذه السياسة مع مراعاة اتباع معايير ترتبط بالأداء، والإفصاح عنها، والتحقق من تنفيذها.
- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت وبالتنسيق مع الإدارة التنفيذية بالشركة من خلال الأمانة العامة لمجلس الإدارة بمتابعة تطبيق هذه السياسة من قبلها، وتقييم مدى فعاليتها والتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة، توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، والتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة، وتقويم وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة قد تنشأ في التطبيق، كما تقوم بالرفع إلى المجلس في كل أمر يستدعي ذلك لغرض التوجيه.

- The Committee shall submit any recommendations, amendments, or proposals related to the policy to the Board of Directors for consideration, voting, endorsement, and further submission to the General Assembly for approval.

5.5 Effective Date:

- The Effective date is after approving this policy by the General Assembly.
- In case of any conflict between this policy and the applicable laws and regulations; the laws and regulations issued by the relevant regulatory authorities shall prevail.

5.6 Review & Revision:

- The Nomination and Remuneration Committee shall review this policy periodically or as necessary to verify its alignment with the objectives set for it and in accordance with the relevant regulations.
- The Committee shall communicate to the Executive Management any amendments to this policy and shall review its observations in order to ensure their implementation.
- The Committee shall submit any amendments to this policy to the Board of Directors for consideration, voting, endorsement, and further submission to the General Assembly for approval.

- تقوم اللجنة بالرفع بأي توصيات أو تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لدراستها والتصويت عليها والرفع بها كمقترح إلى الجمعية العامة للموافقة عليها.

5.5 تاريخ السريان:

- تاريخ السريان هو تاريخ اعتماد هذه السياسة من قبل الجمعية العامة للشركة.
- عند حدوث أي تعارض بين هذه السياسة والأنظمة واللوائح السارية في حينه، يتم الاعتماد على الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات النظامية ذات العلاقة

5.6 التدقيق والمراجعة:

- تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة هذه السياسة بشكل دوري أو عند الاقتضاء للتحقق من موائمتها للأهداف المرسومة لها وبما يتوافق مع الأنظمة ذات العلاقة.
- تعمل اللجنة على مشاركة الإدارة التنفيذية بما يطرأ من تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة واستطلاع مرئياتها وملاحظتها بما يحقق الهدف من ورائها.
- تقوم اللجنة بالرفع بأي تعديلات أو مقترحات على هذه السياسة إلى المجلس لدراستها والتصويت عليها والرفع بها كمقترح إلى الجمعية العامة للموافقة عليها.