



البنك السعودي للاستثمار
The Saudi Investment Bank

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة،
واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

Document Owner:	Human Resources Group
Custodian:	Human Resources Group

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

Abbreviations	3	٣	الإختصارات
Definitions	4	٤	التعريفات
1 Introduction	5	٥	المقدمة ١
2 Remuneration Principles	6	٦	مبادئ منح المكافآت ٢
3 Board of Directors	9	٩	مجلس الإدارة ٣
4 Nomination and Remuneration Committee	10	١٠	لجنة الترشيحات والمكافآت ٤
5 Board Members' & Board Committees Remuneration	11	١١	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة ٥
6 Audit and Nomination and Remuneration Board Committees' Chairmen and Members Remuneration	12	١٢	مكافآت رئيس وأعضاء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة ٦
7 Senior Management Remuneration	13	١٣	مكافآت الإدارة العليا ٧
8 Disclosure of Remuneration	15	١٥	الإفصاح عن المكافآت ٨
9 Language Dominance in Discrepancies	15	١٥	السيادة اللغوية في حالات التعارض ٩

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

Abbreviations

الإختصارات

Term	Full Form	الصيغة الكاملة	المصطلح
SAIB	The Saudi Investment Bank		
BOD	Board of Directors		
CEO	Chief Executive Officer		
CMA	Capital Market Authority		
SAMA	The Saudi Central Bank		
MOC	Ministry of Commerce		
NRC	Nomination and Remuneration Committee		
GA	General Assembly		

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

Definitions

التعريفات

Term	Definition	التعريف	المصطلح
The Bank	The Saudi Investment Bank.	البنك السعودي للاستثمار.	البنك
Independent Director	A non-executive member of the Board who has complete independence in his/her position and decisions and none of the independence affecting issues by the regulatory and supervisory authorities, and any amendments made thereto from time to time.	عضو مجلس إدارة غير تنفيذي يتمتع بالاستقلالية التامة في مركزه وقراراته، ولا تنطبق عليه أي من عوارض الاستقلال المنصوص عليها في اللوائح والأنظمة الصادرة عن الجهات الرقابية وما يطرأ عليها من تعديلات من وقت لآخر.	العضو المستقل
Non-Board members	External Members that are appointed on Board Committees.	الأعضاء الخارجيون المعينون في اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.	الأعضاء الخارجيون
CEO	The Chief Executive Officer of the Saudi Investment Bank.	الرئيس التنفيذي للبنك السعودي للاستثمار.	الرئيس التنفيذي
Senior Management/ Senior Manager	The functions, roles and responsibilities entrusted to those positions who take, propose, and implement strategic decisions and manage the Bank's processes including senior positions requiring SAMA no objection.	المسؤولون عن اقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية وإدارة عمليات البنك، بما في ذلك المناصب الرفيعة المستوى التي تتطلب موافقة البنك المركزي السعودي.	الإدارة العليا/مدير
Executive Management/ Senior Executive	The CEO and employees that report to him directly.	الرئيس التنفيذي والموظفين ذو المرجعية الإدارية المباشرة للرئيس التنفيذي.	الإدارة التنفيذية/ تنفيذي
Members	Board of Directors, Board Committee Members and Senior Management.	أعضاء مجلس الإدارة، أعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس، والإدارة العليا.	الأعضاء
Remuneration system	Internal remuneration policies and procedures including structure, roles and controls of remuneration and the actual implementation and application thereof.	السياسات والإجراءات الداخلية، بما في ذلك الهيكل، والأدوار، ووسائل الرقابة المتعلقة بالمكافآت، وتنفيذها الفعلي.	نظام المكافآت
The Regulatory and Supervisory Authorities	Including the Saudi Central Bank (SAMA), Capital Market Authority (CMA), Tadawul and Ministry of Commerce.	تشمل البنك المركزي السعودي، هيئة السوق المالية، تداول، وزارة التجارة.	الجهات التنظيمية والإشرافية

1 Introduction	المقدمة ١
<p>1.1 Definition of Remuneration</p> <p>Includes fixed and variable remuneration and any amounts, allowances, compensation, profits, shares and their equivalent, periodic and annual performance-related bonuses, short- and long-term incentives, in addition to any other in-kind benefits and remuneration for technical, managerial, and consultative work.</p>	<p>١,١ تعريف المكافآت</p> <p>تشمل المكافآت الثابتة والمتغيرة والمبالغ والبدلات والتعويضات والأرباح والأسهم وما في حكمها والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء والحوافز قصيرة أو طويلة الأجل وأي مزايا عينية أخرى بالإضافة الى مكافآت الأعمال الفنية والاستشارية والإدارية .</p>
<p>1.2 Purpose of this Policy</p> <p>This Policy regarding Remuneration and Compensation for Board, Board Committees and Senior Management should be recommended by the Bank's BOD to the general assembly for approval in order to set forth the procedures under which certain remuneration and compensation should be reviewed, approved, or ratified and disclosed in the Bank's Board of Directors' report.</p> <p>It is SAIB's objective to ensure that Board, Board Committees and Senior Management's compensations are in line with the prevailing market practices, applicable laws & regulations, and aligned with the interests of shareholders and SAIB's long-term strategic objectives.</p>	<p>١,٢ الغرض من السياسة</p> <p>يتولى مجلس إدارة البنك مسؤولية تقديم التوصيات المتعلقة بسياسة المكافآت والتعويضات الخاصة بأعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه والإدارة العليا، ويتم رفع هذه التوصيات إلى الجمعية العامة للموافقة، وذلك بهدف تحديد إجراءات مراجعة المكافآت والتعويضات واعتمادها والمصادقة عليها والإفصاح عنها في تقرير مجلس إدارة البنك.</p> <p>يهدف البنك السعودي للاستثمار إلى ضمان تماشي مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة العليا مع كل من الممارسات السائدة في السوق والأنظمة واللوائح السارية بالإضافة الى مصالح المساهمين والأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل للبنك.</p>
<p>1.3 Regulatory Reference Documents (Any amendments made thereto from time to time)</p> <p>The fundamental aspect of this Policy is ensuring compliance with the relevant laws and regulations in relation to remuneration & compensation as well as applicable laws and regulations inclusive of the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Key Principles of Corporate Governance in Financial Institutions under the Control and Supervision of the Saudi Central Bank. • Banks Remuneration Rules issued by SAMA. • Corporate Governance Regulations issued by CMA. 	<p>١,٣ الوثائق التنظيمية المرجعية (وما يطرأ عليها من تعديلات من وقت لآخر)</p> <p>تتمثل أحد الجوانب الأساسية لهذه السياسة في ضمان الامتثال للأنظمة واللوائح ذات الصلة بالمكافآت والتعويضات وغيرها من الأنظمة واللوائح السارية والتي تشمل ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • المبادئ الرئيسية للحوكمة في المؤسسات المالية الخاضعة لرقابة وإشراف البنك المركزي السعودي • قواعد مكافآت البنوك الصادر عن البنك المركزي السعودي. • لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية. • اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

<ul style="list-style-type: none"> Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies. Companies Law issued by Ministry of Commerce Relevant forms issued by the regulatory and supervisory authorities 	<ul style="list-style-type: none"> نظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة. النماذج ذات الصلة الصادرة عن الجهات التنظيمية والإشرافية
<p>1.4 Bank's Documents Used in Tandem (Any amendments made thereto from time to time)</p> <ul style="list-style-type: none"> Corporate Governance Manual Board Committees Charters Human Resources Policy Risk Management Policy BOD Membership Selection Criteria Policy By-Laws 	<p>١,٤ وثائق البنك المستخدمة مع السياسة (وما يطرأ عليها من تعديلات من وقت لآخر)</p> <ul style="list-style-type: none"> دليل حوكمة الشركات. لوائح اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة سياسة الموارد البشرية سياسة التحكم بالمخاطر سياسة معايير اختيار عضوية مجلس الإدارة النظام الأساس
<p>1.5 Ownership and Updates</p> <p>The ownership of this document shall reside with the Human Resources Group. Any changes to this document shall be initiated in coordination with the Chief Human Resources Officer through the NRC; recommended by the BOD and approved by the General Assembly.</p>	<p>١,٥ الملكية والتحديثات</p> <p>تعود ملكية هذه الوثيقة إلى إدارة الموارد البشرية، حيث تتولى إجراء أي تعديلات تطرأ عليها بالتنسيق مع رئيس الموارد البشرية ولجنة الترشيحات والمكافآت، وتتولى الجمعية العامة اعتماد هذه التعديلات بناءً على توصيات مجلس الإدارة.</p>

2 Remuneration Principles	٢ مبادئ منح المكافآت
<p>2.1 Remuneration shall be structured with the objective of attracting and retaining highly skilled and experienced individuals for roles within the Board, BOD Committees, and Senior Management. This remuneration framework will prioritize evaluating each individual's performance, their contributions to SAIB's growth, and their adherence to the organization's values, regulations, and work procedures.</p>	<p>٢,١ ينبغي تحديد المكافآت بغرض استقطاب واستبقاء الأفراد ذوي المهارات والخبرات المتميزة لتولي مسؤوليات في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة العليا. كما يجب أن يُخصص إطار المكافآت هذا الأولوية لتقييم أداء كل فرد ومساهمته في نمو البنك، ومستوى الالتزام بالقيم واللوائح وإجراءات العمل المتبعة لدى البنك.</p>
<p>2.2 Remuneration must be fairly proportional to the duties and responsibilities of Board Members and Committee Members, and</p>	<p>٢,٢ يجب أن تتناسب المكافآت مع مهام أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة العليا والمسؤوليات</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

<p>Senior Management as well as the specific objectives to be achieved during the financial year.</p>	<p>التي يتحملونها بصورة عادلة، بالإضافة إلى الأهداف المحددة المراد تحقيقها خلال السنة المالية.</p>
<p>2.3 Remuneration shall be consistent with SAIB's activities, business model, operating performance, liquidity, earnings, financial conditions, and the required skills for its management.</p>	<p>٢,٣ يجب أن تتوافق المكافآت مع أنشطة البنك ونموذج العمل المعتمد، والأداء التشغيلي، ومستوى السيولة، والأرباح المحققة، والظروف المالية الراهنة، بالإضافة إلى المهارات الضرورية لإدارته بكفاءة.</p>
<p>2.4 Ensuring sustained external competitiveness while adhering to legal requirements, market practices, banking sector standards, and peer practices.</p>	<p>٢,٤ يجب الحفاظ على القدرة التنافسية للبنك من خلال ضمان تماشي المكافآت مع الأنظمة واللوائح وممارسات السوق ومعايير القطاع المصرفي، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات الشركات الأخرى في تحديد المكافآت.</p>
<p>2.5 Complying with SAIB's Risk Policy and discouraging any participation in high-risk transactions for the purpose of short-term profits.</p>	<p>٢,٥ يجب الالتزام بسياسة المخاطر المعتمدة من قبل البنك، ويجب تجنب المشاركة في المعاملات ذات المخاطر العالية بهدف تحقيق أرباح قصيرة الأجل.</p>
<p>2.6 Compensation of the Board and Board Committee members will be inclusive of the actual expenses incurred by them to attend the Board or Board Committees' meetings including airfare, transportation, and accommodation expenses.</p>	<p>٢,٦ ستدفع تعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس نظير ما يتكبدهم من مصاريف فعلية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه بما يشمل تكاليف السفر والتنقلات والإقامة.</p>
<p>2.7 The remuneration may vary depending on the Board or Committees members' experience, expertise, duties, responsibilities, independence, and number of meetings attended in addition to other considerations.</p>	<p>٢,٧ يجوز أن تتفاوت المكافآت بناءً على خبرة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان وكفاءتهم ومسؤولياتهم ومدى استقلاليتهم وعدد الاجتماعات التي يحضرونها بالإضافة إلى اعتبارات أخرى.</p>
<p>2.8 Ensure that the remuneration amount is accordance with best practices and does not violate rules and regulations and is appropriate to achieve the interests of shareholders and the bank's long-term strategic objectives.</p>	<p>٢,٨ التأكد من أن مبلغ المكافأة يتوافق مع أفضل الممارسات وبما لا يخالف الأنظمة واللوائح، ومناسب لتحقيق مصالح المساهمين وأهداف البنك الاستراتيجية طويلة الأجل.</p>
<p>2.9 Board of Directors and its Committees' remuneration will be paid partially or in full on a monthly, quarterly, or annual basis as</p>	<p>٢,٩ تدفع مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه جزئياً أو كلياً وذلك بشكل شهري أو ربع سنوي أو سنوي بناءً على توصيات لجنة الترشيحات والمكافآت واعتماد مجلس الإدارة.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

<p>recommended by the NRC and adopted by the Board.</p>	
<p>2.10 If it is found that any remuneration was paid to any member based on false or misleading information that was presented to the General Assembly or included in the annual report of the Board of Directors, the member must return this remuneration, and the bank is permitted to claim it.</p> <p>2.11 If the GA does not approve the paid Remuneration to the Board, the member is obligated to reimburse the bank with the paid amount and the Bank has the right to reclaim it.</p>	<p>٢,١٠ إذا تبين أنه تم دفع أي مكافأة لأي عضو بناء على معلومات زائفة أو مضللة قد قُدمت إلى الجمعية العمومية أو تم تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، يجب على العضو إعادة هذه المكافأة، ويسمح للبنك بالمطالبة بها.</p> <p>٢,١١ إذا لم يتم الموافقة على المكافآت المدفوعة من قبل الجمعية العامة يلتزم العضو بإعادة المكافأة ويحق للبنك المطالبة بها.</p>
<p>2.12 In the event that the General Assembly agrees to terminate the membership of any member who fails to attend three consecutive meetings or 5 separate meetings during the term of his/her membership without a legitimate excuse accepted by the Board of Directors, the respective member shall not be entitled to any remuneration for the period starting from the last meeting they failed to attend and shall pay back any remuneration received for that period.</p>	<p>٢,١٢ في حال قرار الجمعية العامة بإنهاء عضوية أحد الأعضاء بسبب تغيبه عن ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر يقبله مجلس الإدارة ، يُقرر عدم منح العضو المعني أية مكافأة عن الفترة التي تبدأ من تاريخ آخر اجتماع لم يحضره، بالإضافة إلى إلزامه بإعادة جميع المكافآت التي تم صرفها عن الفترة التي تلت آخر اجتماع حضره.</p>
<p>2.13 Board Members are not allowed to vote on the board remuneration item in the general assembly meeting.</p>	<p>٢,١٣ لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.</p>
<p>2.14 In the event that SAIB is buying-back its shares for the purpose of allocating them to its employees within the Long-Term Incentive program., it must, in addition to the other requirements of a share buy-back, comply with the following rules:</p>	<p>٢,١٤ في حال قيام البنك بإعادة شراء أسهمه لغايات تخصيصها لموظفيه وفق برنامج الحوافز طويلة المدى ، يلتزم البنك، بجانب المتطلبات الأخرى لعملية إعادة الشراء، بالامتثال للقواعد التالية:</p>
<p>2.14.1 It is permitted within its Bylaws.</p>	<p>٢,١٤,١ إجازة هذا الشراء في نظامه الأساس.</p>
<p>2.14.2 Approval of regulatory authorities.</p>	<p>٢,١٤,٢ موافقة الجهات التنظيمية.</p>
<p>2.14.3 Obtain the extraordinary General Assembly's approval on the Long-Term Incentive program.</p>	<p>٢,١٤,٣ الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية على برنامج الحوافز طويلة المدى .</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

2.14.4 The GA may authorize the Board to determine the terms of the Program including the allocation price for each Share offered to employees if offered for consideration.	٢,١٤,٤ يجوز للجمعية العامة تفويض مجلس الإدارة لتحديد شروط البرنامج بما في ذلك سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين في حال عرضه للنظر فيه.
2.14.5 Non-executive Board members shall not participate in the Long-Term Incentive program, and executive Board members shall not vote on Board resolutions relating to the plan.	٢,١٤,٥ لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين المشاركة في برنامج الحوافز طويلة المدى ولا يجوز للأعضاء التنفيذيين بمجلس الإدارة التصويت على قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بالخطة.
2.15 Ensure justice and equity – internally - through equitable treatment in compensation-setting practices, consistent with employment regulations and working conditions.	٢,١٥ ضمان تحقيق العدالة والإنصاف داخل البنك من خلال تطبيق معايير عادلة في تحديد التعويضات، متماشية مع أنظمة التوظيف وظروف العمل.
2.16 The Remuneration Policy shall be shared with new Board and Committee members upon their appointment.	٢,١٦ يجب مشاركة سياسة المكافآت مع أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة الجدد عند تعيينهم.

3 Board of Directors	٣ مجلس الإدارة
3.1 The Saudi Investment Bank promotes sound governances, in accordance with the best practices and align with risk Management. Accordingly, the Board of Directors is responsible of the overall governance of the Remuneration system as follows:	٣,١ البنك السعودي للاستثمار يشجع على تعزيز حوكمة سليمة وفقاً لأفضل الممارسات وبما يتناسب مع إدارة المخاطر. وبناء على ذلك، يتحمل مجلس الإدارة مسؤولية الحوكمة الشاملة لنظام المكافآت على النحو التالي:
3.1.1 Overall design and oversight of the remuneration system to promote prudent risk-taking behaviors and business practices.	٣,١,١ التصميم والإشراف على نظام المكافآت لتعزيز السلوكيات الحذرة في تحمل المخاطر وممارسة الأعمال
3.1.2 Overseeing and holding Senior Management accountable for implementing and participating in the design of the remuneration system.	٣,١,٢ الإشراف والتأكد من تحمل الإدارة العليا المسؤولية اتجاه المشاركة في تصميم نظام المكافآت وتطبيقه.
3.1.3 Engaging actively with Senior Management, including challenging Senior Management remuneration assessments and recommendations.	٣,١,٣ المشاركة الفعالة مع الإدارة العليا، بما في ذلك مساءلتهم بخصوص تقييمات المكافآت والتوصيات الخاصة بهم.
3.1.4 Reviewing and approving the remuneration of Senior Management based on the recommendation of NRC	٣,١,٤ مراجعة واعتماد مكافآت الإدارة العليا بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنتبذة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

3.1.5 The remuneration is being reviewed independently by Internal Audit or a reputable specialized 3 rd party	٣,١,٥ يتم مراجعة نظام المكافآت بشكل مستقل من قبل المراجع الداخلي أو جهة خارجية متخصصة وموثوقة
---	---

4 Nomination and Remuneration Committee	٤ لجنة الترشيحات والمكافآت
The NRC shall take into consideration the following regarding remuneration:	تراجع لجنة الترشيحات والمكافآت ما يلي فيما يتعلق بالمكافآت:
4.1 The aim of remuneration should be to encourage the Board, Committees' members, and Senior Management to achieve the success of SAIB and its long-term development consistent with its strategy and objectives.	٤,١ منح المكافآت التي تحقق الهدف المنشود والمتمثل في تشجيع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنتبذة عنه والإدارة العليا على تحقيق النجاح للبنك وتميمته على المدى الطويل بما يتماشى مع استراتيجيته وأهدافه.
4.2 Determining an incentives system and approving of remuneration, compensation and incentives and its payment on behalf of the Board subject to being in accordance with laws and regulations issued by the regulatory and supervisory authorities.	٤,٢ تحديد نظام للحوافز واعتماد المكافآت والتعويضات والحوافز والموافقة على دفعها نيابة عن المجلس على أن تكون وفقاً للوائح والأنظمة الصادرة من الجهات التنظيمية والإشرافية.
4.3 Ensuring that the incentives system is periodically reviewed.	٤,٣ ضمان إجراء مراجعة دورية لنظام الحوافز.
4.4 Periodically evaluating the adequacy and effectiveness of remuneration policies according to laws and regulations issued by the regulatory and supervisory authorities.	٤,٤ إجراء تقييم دوري لمدى كفاية سياسات المكافآت وفعاليتها بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات التنظيمية والإشرافية.
4.5 Making recommendations to the Board on the level and composition of remuneration of SAIB's Senior Management.	٤,٥ تقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن مستوى وهيكل المكافآت المقدمه للإدارة العليا في البنك.
4.6 Working closely with SAIB's Board Risk Committee or Chief Risk Officer in the evaluation of the incentives created by the compensation system.	٤,٦ العمل عن كثب مع لجنة المخاطر المنتبذة عن المجلس أو مدير عام مجموعة المخاطر فيما يخص تقييم الحوافز التي يتم وضعها في إطار نظام التعويضات.
4.7 Ensuring Independent Director's remuneration shall not be a percentage of the profits that are realized by the	٤,٧ ضمان ألا تمثل مكافآت الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة نسبة مئوية من الأرباح التي يحققها البنك، وألا تستند إلى ربحية البنك بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

	Company, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.	
4.8	Reviewing the implementation of the Policy on a semi-annual basis to ensure and track the achievement of its stated objectives.	٤,٨ مراجعة تنفيذ السياسة بشكل نصف سنوي لضمان تحقيق أهدافها المحددة.
4.9	Having a performance measurement system in place to evaluate and measure the performance of its employees at all levels in an objective and fair manner.	٤,٩ اعتماد نظام مخصص لتقييم وقياس أداء موظفي البنك على مختلف المستويات بطريقة موضوعية ومنصفة.
4.10	Ensuring that Senior Management's performance measurement is based on SAIB's longer-term performance and should not be based solely on the current year performance.	٤,١٠ ضمان استناد قياس أداء الإدارة العليا إلى أداء البنك طويل الأمد ولا ينبغي أن يستند إلى الأداء خلال السنة الحالية فقط.
4.11	The Chairman of the Nominations and Remuneration Committee must report to the Board of Directors on the activities of the Committee during the Board of Directors meeting.	٤,١١ يجب على رئيس لجنة الترشيحات والمكافآت أن يقدم تقريراً إلى مجلس الإدارة حول أنشطة اللجنة خلال اجتماع مجلس الإدارة

5	Board Members' & Board Committees Remuneration	٥	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة
5.1	<p>The remuneration of the BOD's members for their membership in the Board, its Committees and participation in their activities shall be recommended by the NRC to the BOD for endorsement for General Assembly approval, taking into account that the total amount received by each member does not exceed an amount of SAR 1,500,000.</p> <p>Attendance remuneration for Board and Board Committee meetings will be granted for an amount of 5,000 Saudi Riyal.</p> <p>Moreover, the Board members shall be reimbursed for the actual expenses they incur to attend the meetings of the Board</p>	٥,١	<p>تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع التوصيات لمجلس الإدارة بخصوص مكافآت أعضاء مجلس الإدارة نظير عضويتهم في المجلس ولجانه ومشاركتهم في أنشطة المجلس واللجان وذلك تمهيداً لرفعها للجمعية العامة لاعتمادها.</p> <p>مع الأخذ بعين الاعتبار بأن يكون مجموع ما يستلمه العضو الواحد لا يتجاوز مبلغ وقدره ١,٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي.</p> <p>كما يجوز صرف مكافآت بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه بمبلغ ٥٠٠٠ ريال سعودي.</p> <p>بالإضافة إلى ذلك، يُدفع لأعضاء مجلس الإدارة التكاليف الفعلية التي يتكبدها لحضور اجتماعات</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

<p>and its Committees, including travel and accommodation expenses.</p> <p>The Board may determine special remuneration for the chairman not limited to the amount specified above.</p>	<p>مجلس الإدارة واجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، بما في ذلك السفر ومصاريف الإقامة</p> <p>يجوز لمجلس الإدارة إقرار مكافأة خاصة لرئيس المجلس ليست مقيدة بالمبلغ أعلاه.</p>
<p>5.2 The aim of remuneration should be to encourage the Board, Committees' members, and Senior Management to achieve the success of SAIB and its long-term development consistent with its strategy and objectives.</p>	<p>٥,٢ منح المكافآت التي تحقق الهدف المنشود والمتمثل في تشجيع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة العليا على تحقيق النجاح للبنك وتنميته على المدى الطويل بما يتماشى مع استراتيجيته وأهدافه.</p>
<p>6 Audit and Nomination and Remuneration Board Committees' Chairmen and Members Remuneration</p>	<p>٦ مكافآت رئيس وأعضاء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة</p>
<p>6.1 The remuneration of the Chairmen of the Audit and Nominations and Remuneration Committees will comprise of a specific amount of 300,000 Saudi riyals for each Chairman, and attendance fees of 5000 Saudi riyals a meeting.</p> <p>And an amount of 275,000 Saudi riyals for each member of the Audit and the Nominations and Remuneration Committees in exchange for their membership in the committees and their participation in their activities, and attendance fees of 5000 Saudi riyals a meeting.</p> <p>While ensuring that the total remuneration of chairmen and members of the Audit and Nomination and Remuneration Committees within the Board does not exceed the specified amount for Board members as outlined in Article 5 of this policy.</p>	<p>٦,١ تتكون مكافآت رؤساء لجنة المراجعة والترشيحات والمكافآت من مبلغ معين قدره ٣٠٠,٠٠٠ ريال سعودي لكل رئيس، وبدل حضور جلسات اجتماع اللجان بمبلغ قدره ٥٠٠٠ ريال سعودي لكل جلسة.</p> <p>وتتكون مكافآت كل عضو من أعضاء لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت من مبلغ وقدره ٢٧٥,٠٠٠ ريال سعودي نظير عضويتهم في اللجان ومشاركتهم في أنشطتها، وبدل حضور جلسات اجتماع اللجان بمبلغ وقدره ٥,٠٠٠ ريال سعودي.</p> <p>مع الاخذ بعين الاعتبار ألا يتجاوز إجمالي مكافآت أعضاء ورؤساء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت من داخل المجلس المبلغ المحدد لهم كأعضاء في مجلس الإدارة وفقاً للمادة ٥.</p>
<p>6.2 Non-Board Committee Members shall be compensated for their actual expenses, including travel and accommodation expenses to attend the Committees'</p>	<p>٦,٢ يتلقى أعضاء لجان مجلس الإدارة أجرًا نظير ما يتكبذونه من مصاريف فعلية، بما في ذلك نفقات السفر والإقامة لحضور اجتماعات اللجان والقيام بالمسؤوليات المنوطة بهم.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

meetings and carry out their responsibilities.	
7 Senior Management Remuneration	٧ مكافآت الإدارة العليا
The NRC reviews and approves the salary scale set for the senior management, incentive programs, and the established plans continuously. The Senior Management remunerations include the following:	تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد هيكل الرواتب المُحدد للإدارة العليا وبرامج الحوافز والخطط الموضوعية على أساس دائم، وتشمل مكافآت الإدارة العليا ما يلي:
7.1.1 Basic salary: To be paid at the end of each calendar month on a monthly basis.	٧,١,١ الراتب الأساسي: يُدفع شهريًا في نهاية كل شهر ميلادي.
7.1.2 Allowances that include, but is not limited to, housing allowance, transportation allowance, children's education allowance, and telephone allowance.	٧,١,٢ البدلات التي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، بدل السكن وبدل المواصلات وبدل تعليم الأطفال وبدل الهاتف.
7.1.3 An annual bonus linked to performance indicators according to the annual evaluation made in this regard.	٧,١,٣ مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء ووفقًا لإجراءات التقييم السنوي المتبعة.
7.1.4 Short and long-term incentive.	٧,١,٤ حوافز قصيرة وطويلة الأجل.
7.1.5 Instant Bonuses	٧,١,٥ مكافآت فورية
7.1.6 Confirmation Bonuses	٧,١,٦ مكافآت الانضمام
7.1.7 The general plans, programs, and guidelines for the remuneration of Senior Management.	٧,١,٧ الخطط والبرامج والإرشادات التوجيهية العامة المتعلقة بمكافآت الإدارة العليا.
7.1.8 The CEO or his delegate shall implement the remuneration policy for employees and senior management in light of the general plans, programs and guidelines approved by the Committee and Board.	٧,١,٨ يطبق الرئيس التنفيذي أو من ينوب عنه سياسة المكافآت الخاصة بالموظفين والإدارة العليا في ظل الخطط والبرامج والإرشادات التوجيهية العامة التي تعتمدها لجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة.
7.2 Alignment of Remuneration with risk taking	٧,٢ التوازن بين المكافآت ومستوى تحمل المخاطر
7.2.1 Level of remuneration of an Executive Manager should reflect effective alignment of compensation with prudent risk considering all existing and potential. This includes difficult-to-measure risks such as liquidity risk, reputation risk and cost of capital.	٧,٢,١ يجب أن يمثل مستوى المكافآت لكل من أعضاء الإدارة التنفيذية توازنًا فعليًا بين المكافآت والتعويضات من جانب المخاطرة المنضبطة مع مراعاة جميع المخاطر القائمة والمحتملة بما فيها تلك التي يصعب قياسها مثل مخاطر السيولة ومخاطر السمعة وتكلفة رأس المال.
7.2.2 The size of the variable remuneration pool and its allocation within the bank should consider the	٧,٢,٢ يجب أن يراعي مقدار مجموع المكافآت المتغيرة وتوزيعها ضمن البنك، بعين الاعتبار الإطار الزمني لمخاطر البنك،

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

<p>time horizon of the Bank's risks and, if needed, the variable component of remuneration should be deferred where risks are realized over long periods.</p>	<p>وإذا لزم الأمر، يجب تأجيل العنصر المتغير للمكافآت على مدى فترات طويلة عند حدوث هذه المخاطر.</p>
<p>7.2.3 An appropriate technique or criterion should be put in place to adjust the accounting profits for the full range of identifiable risks keeping in view the size and complexity of its operations.</p>	<p>٧,٢,٣ يجب وضع أسلوب أو معيار مناسب لتعديل الأرباح المحاسبية لمجموعة كاملة من المخاطر التي يُحتمل تحديدها مع مراعاة حجم العمليات ذات الصلة وتعقيدها.</p>
<p>7.3 Remuneration Structure</p>	<p>٧,٣ هيكل المكافآت</p>
<p>7.3.1 The structures should be designed to promote effective risk management and achieve remuneration objectives.</p>	<p>٧,٣,١ ينبغي تصميم هياكل المكافآت بطريقة تساهم في تعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق الأهداف المنشودة من المكافآت.</p>
<p>7.3.2 The mix of forms of remuneration can vary between Senior Management based on criteria's set in this policy - for example but not limited to - cash or equity and other forms of remuneration.</p>	<p>٧,٣,٢ يمكن أن تختلف أشكال المكافآت المتعددة بين أعضاء الإدارة العليا وفقا للمعايير المحددة في هذه السياسة، وقد تكون المكافأة -على سبيل المثال لا الحصر- مبالغ نقدية، او حقوق الملكية وغيرها.</p>
<p>7.3.3 The proportion of fixed and variable components of remuneration may be determined by taking into account the nature and level of responsibilities of the Senior Manager, the business area in which he or she is working, and the overall remuneration philosophy of the Bank. However, the total variable remuneration shall not directly or indirectly affect the Bank's ability to strengthen its capital base.</p>	<p>٧,٣,٣ يمكن تحديد نسبة العناصر الثابتة والمتغيرة للمكافآت بحسب طبيعة ومستوى المسؤوليات المسندة إلى المدير، ومجال اختصاصه، ومنهجية المكافآت العامة والخاصة بالبنك. ومع ذلك، يجب ألا يؤثر مجموع المكافآت المتغيرة بشكل مباشر أو غير مباشر على قدرة البنك في ترسيخ قاعدته الرأسمالية.</p>
<p>7.3.4 A deferment of a reasonable proportion of performance bonus with a minimum vesting period of not less than three years may be provided. The proportion of bonus to be deferred and the vesting period should be determined based on the nature of the business, its risks, and the activities of the concerned Senior Manager, for the purpose of remaining in compliance with regulatory and supervisory authorities.</p>	<p>٧,٣,٤ يمكن تأجيل نسبة محددة من مكافأة الأداء، على ألا تقل مدة استحقاقها عن ثلاث سنوات. كما يجب تحديد نسبة المكافأة المؤجلة ومدة استحقاقها استنادًا إلى طبيعة الأعمال والمخاطر التي تواجهها هذه الأعمال، والأنشطة التي يتولاها المدير المعني بغرض الاستمرار بالامتثال للجهات التنظيمية والإشرافية.</p>
<p>7.3.5 In case the Senior Management is provided remuneration in the form of shares; principles for determining the value of allocated shares should be laid in place, and the payouts shares</p>	<p>٧,٣,٥ في حال منح الإدارة العليا مكافأة على شكل أسهم، ينبغي وضع مبادئ لتحديد قيمة الأسهم المخصصة، كما يجب أن تخضع حصص الأرباح المدفوعة لسياسة مناسبة بهدف الاحتفاظ بالأسهم.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

should be subject to an appropriate share retention policy.	
8 Disclosure of Remuneration	٨ الإفصاح عن المكافآت
The Board shall:	يلتزم مجلس الإدارة بما يلي:
8.1 Disclose the remuneration policy and the method by which remunerations of the Board and Senior Management are determined.	٨,١ الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة العليا في الشركة
8.2 Provide an accurate, transparent, and detailed disclosure in the Board report on the remunerations granted to the Board members and Executive Management, directly or indirectly, without any omission or misleading information, and whether these were in cash or other benefits of any nature. In case they were shares of the Company, the value of the shares is the market value on the due date.	٨,٢ الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، دون إخفاء أو تضليل، سواء كانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أيًا كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهمًا في الشركة، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
8.3 Explain the relationship between remunerations granted and applicable remuneration policy, highlighting any significant deviation from such policy.	٨,٣ توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
8.4 A description of the necessary details with respect to the remunerations and compensations granted to each of the following, separately: <ul style="list-style-type: none">Board membersFive Senior Executives who have received the highest remuneration from the Company, provided that the chief executive officer and chief financial officer are among them.Members of Board committees	٨,٤ بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت والتعويضات المدفوعة لكل ممن يلي على حدة: <ul style="list-style-type: none">• أعضاء مجلس الإدارة• خمسة من التنفيذيين ممن تلقوا أعلى المكافآت من الشركة على أن يكون من ضمنهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي• أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.
9 Language Dominance in Discrepancies	٩ السيادة اللغوية في حالات التعارض

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Senior Management

سياسة المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة، واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة العليا

In case of any discrepancies between the Arabic and the English text of this Policy, the Arabic text shall prevail

في حالة وجود أي اختلافات بين النص العربي والنص الإنجليزي في هذه السياسة، فإن النص العربي هو الذي يسود.