

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

Version Control	
Version	Date
1	21 April 2021
2	30 April 2024
3	27 April 2025

Policy Owner:	Human Resources Group	مجموعة الموارد البشرية	مالك السياسة :
Custodian:	Business Processes and Procedures Department	أدارة عمليات الأعمال والإجراءات	المسؤول عن الحفاظ على السياسة :

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

Abbreviations	3	3	الإختصارات	
Definitions	4	4	التعريفات	
1 Introduction	5	5	المقدمة	1
2 Remuneration Principles	7	7	مبادئ منح المكافآت	2
3 Board of Directors	10	10	مجلس الإدارة	3
4 Nomination and Remuneration Committee	11	11	لجنة الترشيحات والمكافآت	4
5 Board Members' & Board Committees Remuneration	12	12	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة	5
6 Audit and Nomination and Remuneration Board Committees' Chairmen and Members Remuneration	13	13	مكافآت رئيس وأعضاء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة	6
7 Executive Management Remuneration	14	14	مكافآت الإدارة التنفيذية	7
8 Disclosure of Remuneration	16	16	الإفصاح عن المكافآت	8
9 Language Dominance in Discrepancies	17	17	السيادة اللغوية في حالات التعارض	9

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

Abbreviations

الإختصارات

Term	Full Form	الصيغة الكاملة	المصطلح
SAIB	The Saudi Investment Bank	البنك السعودي للإستثمار	SAIB
BOD	Board of Directors	مجلس الإدارة	BOD
CEO	Chief Executive Officer	الرئيس التنفيذي	CEO
CMA	Capital Market Authority	هيئة السوق المالية	CMA
SAMA	The Saudi Central Bank	البنك المركزي السعودي	SAMA
MOC	Ministry of Commerce	وزارة التجارة	MOC
NRC	Nomination and Remuneration Committee	لجنة الترشيحات والمكافآت	NRC
GA	General Assembly	الجمعية العامة	GA

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

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
CEO	The Chief Executive Officer of the Saudi Investment Bank.	الرئيس التنفيذي للبنك السعودي للاستثمار.	الرئيس التنفيذي
Executive Management/ Executive	The Chief Executive Officer and senior executives reporting directly to the Chief Executive Officer, who are responsible for proposing and implementing strategic decisions and managing the Bank's processes.	الرئيس التنفيذي وكبار التنفيذيين ذو المرجعية المباشرة للرئيس التنفيذي والمنوط بهم اقتراح وتنفيذ القرارات الاستراتيجية وإدارة عمليات البنك.	الإدارة التنفيذية/ تنفيذي
Members/member	Board of Directors and Board Committee Members (from inside and outside the Board)	أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن المجلس من داخل وخارج المجلس	الأعضاء/ عضو
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، ووزارة التجارة.	الجهات التنظيمية والإشرافية

1 Introduction	1 المقدمة
<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., excluding actual and reasonable expenses and fees incurred by the bank on behalf of Executive Management to perform their duties.</p>	<p>1.1 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 ويستثنى منها النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي يتحملها البنك عن الإدارة التنفيذية لتأدية أعمالهم.</p>
<p>1.2 Purpose of this Policy</p> <p>This Policy regarding Remuneration for Board, Board Committees and Executive 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 Executive 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>1.2 الغرض من السياسة</p> <p>يتولى مجلس إدارة البنك مسؤولية تقديم التوصيات المتعلقة بسياسة المكافآت الخاصة بأعضاء المجلس واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية ، 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 التنفيذية 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. 	<p>1.3 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 للحكومة 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.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

<ul style="list-style-type: none">• Corporate Governance Regulations issued by CMA.• Implementing Regulation of the Companies Law for Listed Joint Stock Companies.• Companies Law which is supervised by Ministry of Commerce for its implementation.• Relevant forms issued by the regulatory and supervisory authorities• Standards determining Board and Board Committees Remuneration and Payment for Financial Institution issued by the Central Bank	<ul style="list-style-type: none">• اللائحة التنفيذية لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة.• نظام الشركات والتي تشرف وزارة التجارة على تنفيذه.• النماذج ذات الصلة الصادرة عن الجهات التنظيمية والإشرافية• ضوابط تحديد وصرف مكافآت مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه في المؤسسات المالية الصادر عن البنك المركزي
<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 and Employees Code of Conduct and Ethics• Risk Management Policy• BOD Membership Selection Criteria Policy• Delegation of Authority Policy• By-Laws	<p>1.4 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 ومدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الموظفين• سياسة التحكم بالمخاطر• سياسة معايير اختيار عضوية مجلس الإدارة• سياسة تفويض الصلاحيات• النظام الأساس
<p>1.5 Ownership and Updates</p> <p>The ownership of this Policy shall reside with the Human Resources Group. This policy shall be reviewed every three (3) years or when needed, any changes to this policy 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>This policy version upon its approval will supersede and replace all previous versions.</p>	<p>1.5 الملكية والتحديثات</p> <p>تعود ملكية هذه السياسة إلى مجموعة الموارد البشرية، حيث تجري مراجعة هذه السياسة كل ثلاث (3) سنوات أو إذا اقتضى الأمر، تتولى مجموعة الموارد البشرية 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> <p>تحل هذه النسخة من السياسة، بعد الموافقة عليها، محل جميع الإصدارات السابقة.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

2 Remuneration Principles	2 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 Executive 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>2.1 ينبغي تحديد المكافآت بغرض استقطاب واستبقاء الأفراد ذوي المهارات والخبرات المتميزة لتولي مسؤوليات في مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه، الإدارة التنفيذية. 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 Executive Management as well as the specific objectives to be achieved during the financial year.</p>	<p>2.2 يجب أن تتناسب المكافآت مع مهام أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان والإدارة التنفيذية والمسؤوليات 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>2.3 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>2.4 يجب الحفاظ على القدرة التنافسية للبنك من خلال ضمان تماشي المكافآت مع الأنظمة واللوائح وممارسات السوق ومعايير القطاع المصرفي، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات البنوك 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>2.5 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 The Members are eligible for remuneration and benefits for their membership and efforts exerted on the Board and Committees' activities. Members are also, eligible for remuneration for any additional work or executive, administrative or advisory positions under a professional license assigned to them in the Bank, in addition to their remuneration as a</p>	<p>2.6 يستحق الأعضاء مكافآت ومزايا نظير عضويتهم وجهودهم المبذولة في أنشطة المجلس ولجانه. كما يستحق الأعضاء مكافأة إضافية مقابل أي أعمال أو مناصب تنفيذية أو إدارية أو استشارية بموجب ترخيص مهني- يكلف بها في البنك، وذلك بالإضافة إلى المكافأة التي يمكن الحصول عليها بصفته عضواً في مجلس الإدارة وفي اللجان المنبثقة عنه بشرط عدم تجاوز المبالغ التي قد تخل باستقلالية العضو المستقل.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

<p>member of the Board and Board Committees subject to not exceeding amounts that may compromise the independency of independent members.</p>	
<p>2.7 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>2.7 ستُدفع تعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس نظير ما يتكبده من مصاريف فعلية لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو اللجان المنبثقة عنه بما يشمل تكاليف السفر والتنقلات والإقامة.</p>
<p>2.8 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>2.8 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>2.9 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>2.9 التأكيد من أن مبلغ المكافأة يتوافق مع أفضل الممارسات وبما لا يخالف الأنظمة واللوائح، ومناسب لتحقيق مصالح المساهمين وأهداف البنك الاستراتيجية طويلة الأجل.</p>
<p>2.10 Board of Directors and its Committees' remuneration will be paid partially or in full on a monthly, quarterly, or annual basis as recommended by the NRC and adopted by the Board.</p>	<p>2.10 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>
<p>2.11 If it is found that any remuneration was paid to any member based on inaccurate 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 إذا تبين أنه تم دفع أي مكافأة لأي عضو بناءً على معلومات غير دقيقة قد قُدمت إلى الجمعية العامة أو تم تضمينها في تقرير مجلس الإدارة السنوي، يجب على العضو إعادة هذه المكافأة، ويسمح للبنك بالمطالبة بها.</p>
<p>2.12 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>2.12 إذا لم يتم الموافقة على المكافآت المدفوعة من قبل الجمعية العامة يلتزم العضو بإعادة المكافأة ويحق للبنك المطالبة بها.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

2.13 In the event that the General Assembly agrees to terminate the membership of any BOD 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.	2.13 في حال قرار الجمعية العامة بإنهاء عضوية أحد أعضاء مجلس الإدارة 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.
2.14 The Board of Directors may suspend the payment of remunerations to any members of its Board and committees if this member is absent for three consecutive meetings or five inconsecutive meetings during his membership term without a legitimate excuse accepted by the Board or Committees Chairman.	2.14 يجوز لمجلس الإدارة إيقاف صرف المكافآت الخاصة بأي عضو من أعضاء المجلس أو أعضاء اللجان المنبثقة عنه، إذا تغيب هذا العضو عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية أو خمسة متفرقة خلال مدة عضويته دون عذر مشروع يقبله مجلس الإدارة أو رئيس اللجنة.
2.15 Board Members are not allowed to vote on the board remuneration item in the general assembly meeting.	2.15 لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة التصويت على بند مكافأة أعضاء مجلس الإدارة في اجتماع الجمعية العامة.
2.16 <u>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:</u>	2.16 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:
2.16.1 It is permitted within its Bylaws.	2.16.1 إجازة هذا الشراء في نظامه الأساس.
2.16.2 Approval of regulatory authorities.	2.16.2 موافقة الجهات التنظيمية.
2.16.3 Obtain the extraordinary General Assembly's approval on the Long-Term Incentive program.	2.16.3 الحصول على موافقة الجمعية العامة غير العادية على برنامج الحوافز طويلة المدى .
2.16.4 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.	2.16.4 يجوز للجمعية العامة تفويض مجلس الإدارة لتحديد شروط البرنامج بما في ذلك سعر التخصيص لكل سهم معروض على الموظفين في حال عرضه للنظر فيه.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

2.16.5 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.	2.16.5 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 بالخطّة.
2.17 Ensure justice and equity – internally - through equitable treatment in compensation-setting practices, consistent with employment regulations and working conditions.	2.17 ضمان تحقيق العدالة والإنصاف داخل البنك من خلال تطبيق معايير عادلة في تحديد التعويضات، متماشية مع أنظمة التوظيف وظروف العمل.
2.18 The Remuneration Policy shall be shared with new Board and Committee members upon their appointment.	2.18 يجب مشاركة سياسة المكافآت مع أعضاء المجلس واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة الجدد عند تعيينهم.

3 Board of Directors	3 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:	3.1 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.	3.1.1 التصميم والإشراف على نظام المكافآت لتعزيز السلوكيات الحذرة في تحمل المخاطر وممارسة الأعمال
3.1.2 Overseeing and holding Executive Management accountable for implementing and participating in the design of the remuneration system.	3.1.2 الإشراف والتأكد من تحمل الإدارة التنفيذية المسؤولية نحو المشاركة في تصميم نظام المكافآت وتطبيقه.
3.1.3 Engaging actively with Executive Management, including challenging their remuneration assessments and recommendations.	3.1.3 المشاركة الفعالة مع الإدارة التنفيذية، بما في ذلك مساءلتهم بخصوص تقييمات المكافآت والتوصيات الخاصة بهم.
3.1.4 Ensure that Executive management puts in place Remuneration Policies and procedures that ensures effective control and adherence to rules, laws and regulations issues by regulatory and supervisory authorities.	3.1.4 التأكد من وضع الإدارة التنفيذية لسياسات واجراءات للمكافآت تضمن الرقابة الفعالة والالتزام بالقواعد والقوانين واللوائح الصادرة عن الجهات التنظيمية والإشرافية.
3.1.5 Reviewing and approving the remuneration Pool and structure based on the recommendation of NRC	3.1.5 مراجعة واعتماد حد وهيكل المكافآت بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت
3.1.6 The remuneration system is being reviewed independently by Internal Audit or a reputable	3.1.6 أن يتم مراجعة نظام المكافآت بشكل مستقل من قبل المراجع الداخلي أو جهة خارجية متخصصة وموثوقة، دون تدخل من قبل الإدارة

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

<p>specialized 3rd party, without the intervention of Executive management. The review must assess the compliance with regulatory and supervisory authorities, as well as the bank's internal policies. The Board shall take into account the review results when making decisions related to remuneration, and could briefly disclose those results in the Board of Directors Annual Report.</p>	<p>التنفيذية. يجب على المراجعة تقييم مدى الإلتزام بالجهات التنظيمية والإشرافية، وكذلك السياسات الداخلية للبنك ويأخذ مجلس الإدارة بعين الإعتبار نتائج هذه المراجعة عند اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمكافآت، ويمكن الإفصاح عن هذه النتائج بشكل موجز في التقرير السنوي لمجلس الإدارة.</p>
<p>4 Nomination and Remuneration Committee</p>	<p>4 لجنة الترشيحات والمكافآت</p>
<p>The NRC shall take into consideration the following regarding remuneration:</p>	<p>تراعي لجنة الترشيحات والمكافآت ما يلي فيما يتعلق بالمكافآت:</p>
<p>4.1 The aim of remuneration should be to encourage the Board, Committees' members, Executive Management to achieve the success of SAIB and its long-term development consistent with its strategy and objectives.</p>	<p>4.1 منح المكافآت التي تحقق الهدف المنشود والمتمثل في تشجيع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية على تحقيق النجاح للبنك وتنميته على المدى الطويل بما يتماشى مع استراتيجيته وأهدافه.</p>
<p>4.2 Determining an incentives system and approving of remuneration, compensation and incentives of the Executive Management as delegated by the Board subject to being in accordance with laws and regulations issued by the regulatory and supervisory authorities and the Remuneration Policies approved by the Board and/or General Assembly.</p>	<p>4.2 تحديد نظام للحوافز واعتماد المكافآت والتعويضات والحوافز للإدارة التنفيذية بناءً على تفويض من المجلس على أن تكون وفقاً للوائح والأنظمة الصادرة من الجهات التنظيمية والإشرافية وسياسات المكافآت المعتمدة من المجلس و/أو الجمعية العامة.</p>
<p>4.3 Ensuring that the incentives system is periodically reviewed.</p>	<p>4.3 ضمان إجراء مراجعة دورية لنظام الحوافز.</p>
<p>4.4 Periodically evaluating the adequacy and effectiveness of remuneration policies according to laws and regulations issued by the regulatory and supervisory authorities.</p>	<p>4.4 إجراء تقييم دوري لمدى كفاية سياسات المكافآت وفعاليتها بما يتوافق مع الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات التنظيمية والإشرافية.</p>
<p>4.5 Making recommendations to the Board on the level and structure of remuneration applied by the Bank.</p>	<p>4.5 تقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن مستوى وهيكل المكافآت المقدمة في البنك.</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

4.6	Working closely with SAIB's Board Risk Committee or Chief Risk Officer in the evaluation of the incentives created by the remuneration system.	4.6	العمل عن كثب مع لجنة المخاطر المنبثقة عن المجلس أو مدير عام مجموعة المخاطر فيما يخص تقييم الحوافز التي يتم وضعها في إطار نظام المكافآت .
4.7	Ensuring Independent Director's remuneration shall not be a percentage of the profits that are realized by the Company, nor shall it be based directly or indirectly on the Company's profitability.	4.7	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.
4.8	Reviewing the implementation of the Policy on a semi-annual basis to ensure and track the achievement of its stated objectives.	4.8	مراجعة تنفيذ السياسة بشكل نصف سنوي لضمان تحقيق أهدافها المحددة.
4.9	Ensuring a performance measurement system is in place to evaluate and measure the performance of its employees at all levels in an objective and fair manner.	4.9	التأكد من وجود نظام مخصص لتقييم وقياس أداء موظفي البنك على مختلف المستويات بطريقة موضوعية ومنصفة.
4.10	Ensuring that performance measurement is based on SAIB's longer-term performance and should not be based solely on the current year performance.	4.10	ضمان استناد قياس الأداء 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.	4.11	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	5	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة
5.1	The remuneration of the members for their membership in the Board, its committees and participation in their activities shall be recommended by the NRC to the BOD for approval.	5.1	تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت برفع التوصيات لمجلس الإدارة بخصوص مكافآت الأعضاء نظير عضويتهم في المجلس ولجانه ومشاركتهم في أنشطة المجلس واللجان.
5.2	Taking into account that the total amount received by each member does not exceed an amount of SAR 1,500,000 annually.	5.2	مع الأخذ بعين الاعتبار بأن يكون مجموع ما يستلمه العضو الواحد بما لا يتجاوز مبلغ وقدره 1,500,000 ريال سعودي سنوياً.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

5.3	Attendance remuneration for Board and Board Committee meetings will be granted for an amount of 5,000 SAR.	5.3	كما يجوز صرف مكافآت بدل حضور اجتماعات مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه بمبلغ 5000 ريال سعودي.
5.4	The BOD remuneration for their membership in the Board and its Committees should be finally approved by the General Assembly.	5.4	يجب أن يتم اعتماد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة نظير عضويتهم في المجلس ولجانه من الجمعية العامة.
5.5	Moreover, the Board members shall be reimbursed for the actual expenses they incur to attend the meetings of the Board and its Committees, including travel and accommodation expenses.	5.5	بالإضافة الى ذلك، يُدفع لأعضاء مجلس الإدارة التكاليف الفعلية التي يتكبونها لحضور اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، بما في ذلك السفر ومصاريف الإقامة
5.6	The Board may determine special remuneration for the chairman not limited to the amount specified above.	5.6	يجوز لمجلس الإدارة إقرار مكافأة خاصة لرئيس المجلس ليست مقيدة بالمبلغ أعلاه.
5.7	The Members are eligible for Medical, life, disability, also must be provided Indemnification liability insurance coverage.	5.7	يحق للأعضاء الحصول على تأمين طبي وتأمين على الحياة والعجز، كما يجب توفير تغطية تأمينية ضد الإخفاقات والأخطاء المهنية.
5.8	The Members are eligible to the Health Club subsidy provided from the bank as per the Human Resources Policy	5.8	يحق للأعضاء الحصول على خصم النادي الرياضي حسب سياسة الموارد البشرية لدى البنك
5.9	The aim of remuneration should be to encourage the Board, Committees' members, and Executive Management to achieve the success of SAIB and its long-term development consistent with its strategy and objectives.	5.9	منح المكافآت التي تحقق الهدف المنشود والمتمثل في تشجيع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه والإدارة التنفيذية على تحقيق النجاح للبنك وتنميته على المدى الطويل بما يتماشى مع استراتيجيته وأهدافه.

6 Audit and Nomination and Remuneration Board Committees' Chairmen and Members Remuneration

6 مكافآت رئيس وأعضاء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت المنبثقة عن مجلس الإدارة

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

<p>As the Remuneration of Audit and Nomination and Remuneration Committees in particular requires the approval of the General Assembly, the remuneration is determined as follows:</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 annually for each Chairman, and attendance fees of 5000 Saudi riyals a meeting.</p> <p>And an amount of 275,000 Saudi riyals annually 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>حيث أن مكافآت أعضاء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت بشكل خاص تتطلب موافقة الجمعية العامة، فتم تحديد مكافآت الأعضاء كالتالي:</p> <p>6.1 تتكون مكافآت رؤساء لجنة المراجعة والترشيحات والمكافآت من مبلغ معين قدره 300,000 ريال سعودي سنوياً لكل رئيس، وبدل حضور جلسات اجتماع اللجان بمبلغ قدره 5000 ريال سعودي لكل جلسة.</p> <p>وتتكون مكافآت كل عضو من أعضاء لجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت من مبلغ وقدره 275,000 ريال سعودي سنوياً نظير عضويتهم في اللجان ومشاركتهم في أنشطتها، وبدل حضور جلسات اجتماع اللجان بمبلغ وقدره 5,000 ريال سعودي لكل جلسة.</p> <p>مع الاخذ بعين الاعتبار ألا يتجاوز اجمالي مكافآت أعضاء ورؤساء لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت من داخل المجلس المبلغ المحدد لهم كأعضاء في مجلس الإدارة وفقاً للمادة 5.</p>
<p>6.2 Non-Board Committee Members shall be compensated for their actual expenses, including travel and accommodation expenses to attend the Committees' meetings and carry out their responsibilities.</p>	<p>6.2 يتلقى أعضاء اللجان من خارج مجلس الإدارة تعويضاً نظير ما يتكبده من مصاريف فعلية، بما في ذلك نفقات السفر والإقامة لحضور اجتماعات اللجان والقيام بالمسؤوليات المنوطة بهم.</p>
<p>7 Executive Management Remuneration</p> <p>The NRC reviews and approves the salary scale set for the Executive management, incentive programs, and the established plans continuously. The Executive Management remunerations includes but not limited to the following:</p>	<p>7 مكافآت الإدارة التنفيذية</p> <p>7.1 تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمراجعة واعتماد هيكل الرواتب المحدد للإدارة التنفيذية وبرامج الحوافز والخطط الموضوعية على أساس دائم، وتشمل مكافآت الإدارة التنفيذية على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:</p>

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

7.1.1 Basic salary: To be paid at the end of each calendar month on a monthly basis.	7.1.1 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.	7.1.2 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.	7.1.3 مكافأة سنوية مرتبطة بمؤشرات الأداء ووفقًا لإجراءات التقييم السنوي المتبعة.
7.1.4 Short and long-term incentive.	7.1.4 حوافز قصيرة وطويلة الأجل.
7.1.5 Instant Bonuses	7.1.5 مكافآت فورية
7.1.6 Confirmation Bonuses	7.1.6 مكافآت الانضمام
7.1.7 The general plans, programs, and guidelines for the remuneration of Executive Management.	7.1.7 الخطط والبرامج والإرشادات التوجيهية العامة المتعلقة بمكافآت الإدارة التنفيذية.
7.1.8 <u>Benefits including but not limited to:</u>	7.1.8 <u>المزايا وتشمل على سبيل المثال لا الحصر:</u>
7.1.8.1 Medical, Life and disability Insurance	7.1.8.1 تأمين على الحياة والعجز والتأمين الطبي
7.1.8.2 Cars for Executive Management	7.1.8.2 سيارة لموظفي الإدارة التنفيذية
7.1.8.3 Investment and Retention Plans	7.1.8.3 برامج الاستثمار والاستدامة
7.1.8.4 Any other benefits approved by the Board.	7.1.8.4 أي مزايا أخرى يقرها المجلس
7.1.9 The CEO or his delegate shall implement the remuneration and compensation policies and programs for employees and executive management in light of the general plans, programs and guidelines approved by the Committee and Board.	7.1.9 يطبق الرئيس التنفيذي أو من ينوب عنه سياسات وبرامج المكافآت والتعويضات الخاصة بالموظفين والإدارة التنفيذية في ظل الخطط والبرامج والإرشادات التوجيهية العامة التي تعتمدها لجنة الترشيحات والمكافآت أو مجلس الإدارة.
7.2 Alignment of Remuneration with risk taking	7.2 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.	7.2.1 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 time horizon of the Bank's risks and, if needed, the variable component of remuneration should	7.2.2 يجب أن يراعي مقدار مجموع المكافآت المتغيرة وتوزيعها ضمن البنك، بعين الاعتبار الإطار الزمني لمخاطر البنك، وإذا لزم الأمر، يجب تأجيل العنصر المتغير للمكافآت على مدى فترات طويلة عند حدوث هذه المخاطر.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

be deferred where risks are realized over long periods.	
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.	7.2.3 يجب وضع أسلوب أو معيار مناسب لتعديل الأرباح المحاسبية لمجموعة كاملة من المخاطر التي يُحتمل تحديدها مع مراعاة حجم العمليات ذات الصلة وتعقيدها.
7.3 Remuneration Structure	7.3 هيكل المكافآت
7.3.1 The structures should be designed to promote effective risk management and achieve remuneration objectives.	7.3.1 ينبغي تصميم هياكل المكافآت بطريقة تساهم في تعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر وتحقيق الأهداف المنشودة من المكافآت.
7.3.2 The mix of forms of remuneration can vary between Executive Management based on criteria's set in this policy - for example but not limited to - cash or equity and other forms of remuneration.	7.3.2 يمكن أن تختلف أشكال المكافآت المتعددة بين أعضاء الإدارة التنفيذية وفقاً للمعايير المحددة في هذه السياسة، وقد تكون المكافأة - على سبيل المثال لا الحصر - مبالغ نقدية، أو أسهم وغيرها.
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 Executive, 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.	7.3.3 يمكن تحديد نسبة العناصر الثابتة والمتغيرة للمكافآت بحسب طبيعة ومستوى المسؤوليات المسندة إلى التنفيذي، 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.
7.3.4 A deferment of a reasonable proportion of variable performance bonus for not less than 40% with a minimum vesting period of not less than three years should 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 Executive, for the purpose of remaining in compliance with regulatory and supervisory authorities.	7.3.4 يجب تأجيل نسبة محددة من مكافأة الأداء المتغيرة بما لا يقل عن 40%، على ألا تقل مدة استحقاقها عن ثلاث سنوات. كما يتم تحديد نسبة المكافأة المؤجلة ومدة استحقاقها استناداً إلى طبيعة الأعمال والمخاطر التي تواجهها هذه الأعمال، والأنشطة التي يتولاها التنفيذي المعني بغرض الاستمرار بالامتثال للجهات التنظيمية والإشرافية.
7.3.5 In case the Executive Management is provided remuneration in the form of shares; principles for determining the value of allocated shares should be laid in place	7.3.5 في حال منح الإدارة التنفيذية مكافأة على شكل أسهم، ينبغي وضع مبادئ لتحديد قيمة الأسهم المخصصة.

8 Disclosure of Remuneration

8 الإفصاح عن المكافآت

The Board shall:

يلتزم مجلس الإدارة بما يلي:

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

8.1	Disclose the remuneration policy and the method by which remunerations of the Board and Executive Management are determined.	8.1 الإفصاح عن سياسة المكافآت وعن كيفية تحديد مكافآت أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية في البنك
8.2	Disclosure to the Saudi Central Bank through annual reports (end of March), which shall include the total remuneration paid to the Board members and members of its committees, in accordance with the Central Bank's form.	8.2 الإفصاح للبنك المركزي السعودي من خلال تقارير سنوية (نهاية مارس)، على أن يتضمن إجمالي المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان المنبثقة عنه، وفقاً لنموذج البنك المركزي.
8.3	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 in accordance with the regulations and rules issued by the regulatory and supervisory authorities, 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 Bank, the value of the shares is the market value on the due date.	8.3 الإفصاح بدقة وشفافية وتفصيل في تقرير مجلس الإدارة عن المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفقاً للأنظمة واللوائح الصادرة عن الجهات التنظيمية والإشرافية، دون إخفاء أو تضليل، سواء كانت مبالغ أم منافع أم مزايا، أياً كانت طبيعتها واسمها. وإذا كانت المزايا أسهماً في البنك، فتكون القيمة المدخلة للأسهم هي القيمة السوقية عند تاريخ الاستحقاق.
8.4	Explain the relationship between remunerations granted and applicable remuneration policy, highlighting any significant deviation from such policy.	8.4 توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها، وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة.
8.5	A description of the necessary details with respect to the remunerations granted to each of the following, separately: <ul style="list-style-type: none">• Board members• Five 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	8.5 بيان التفاصيل اللازمة بشأن المكافآت المدفوعة لكل من 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.

Remuneration Policy for Board, Board Committees & Executive Management

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

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.